



Rada
Evropské unie

Brusel 6. ledna 2020
(OR. en)

5035/20

SOC 2
EMPL 2
ECOFIN 3
EDUC 3

NÁVRH

Odesílatel:	Jordi AYET PUIGARNAU, ředitel, za generálního tajemníka Evropské komise
Datum přijetí:	18. prosince 2019
Příjemce:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generální tajemník Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2019) 653 final
Předmět:	NÁVRH SPOLEČNÉ ZPRÁVY KOMISE A RADY O ZAMĚSTNANOSTI, která doprovází sdělení Komise o roční strategii udržitelného růstu 2020

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2019) 653 final.

Příloha: COM(2019) 653 final



V Bruselu dne 17.12.2019
COM(2019) 653 final

**NÁVRH SPOLEČNÉ ZPRÁVY KOMISE A RADY
O ZAMĚSTNANOSTI,**

kteřá doprovází sdělení Komise

o roční strategii udržitelného růstu 2020

OBSAH

PŘEDMLUVA	2
HLAVNÍ SDĚLENÍ.....	3
1. PŘEHLED TRHU PRÁCE, SOCIÁLNÍCH TRENDŮ A VÝZEV V EVROPSKÉ UNII..	15
1.1 Trendy na trhu práce.....	15
1.2 Sociální trendy	21
2. ZÁZNAM AKTUÁLNÍ SITUACE PODLE SROVNÁVACÍHO PŘEHLEDU SOCIÁLNÍCH UKAZATELŮ	24
2.1 Vysvětlení ke srovnávacímu přehledu.....	24
2.2 Fakta ze srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů	26
3. ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ REFORMY – VÝSLEDKY A OPATŘENÍ ČLENSKÝCH STÁTŮ	31
3.1 Hlavní směr 5: Podpora poptávky po pracovní síle.....	31
3.1.1 Klíčové ukazatele	31
3.1.2 Politická reakce	46
3.2 Hlavní směr 6: Zlepšení nabídky práce a přístupu k zaměstnání, dovednostem a kompetencím.....	49
3.2.1 <i>Klíčové ukazatele</i>	49
3.2.2 <i>Politická reakce</i>	79
3.3 Hlavní směr 7: Zlepšení fungování trhů práce a účinnost sociálního dialogu.....	93
3.3.1 Klíčové ukazatele	93
3.3.2 Politická reakce	119
3.4 Hlavní směr 8: Prosazování rovných příležitostí pro všechny, podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě	126
3.4.1 Klíčové ukazatele	126
3.4.2 Politická reakce	146

PŘEDMLUVA

Vypracování společné zprávy o zaměstnanosti Evropskou komisí a Radou ukládá článek 148 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU). Původní návrh této zprávy předkládaný Evropskou komisí je součástí podzimního balíčku, jehož součástí je roční strategie udržitelného růstu, kterou se zahajuje cyklus evropského semestru. Společná zpráva o zaměstnanosti v souladu s hlavními směry politik zaměstnanosti členských států¹ poskytuje roční přehled klíčového vývoje zaměstnanosti a sociální situace v Evropě, jakož i reformních opatření členských států. Informování o těchto reformách se přidržuje struktury uvedených hlavních směrů: podpora poptávky po pracovní síle (hlavní směr 5), zlepšení nabídky práce a přístupu k zaměstnání, dovednostem a kompetencím (hlavní směr 6), zlepšení fungování trhů práce a zvýšení účinnosti sociálního dialogu (hlavní směr 7) a prosazování rovných příležitostí pro všechny, podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě (hlavní směr 8).

Společná zpráva o zaměstnanosti kromě toho sleduje výsledky členských států v souvislosti se srovnávacím přehledem sociálních ukazatelů, který byl vytvořen v kontextu evropského pilíře sociálních práv. Tento pilíř společně vyhlásily Evropský parlament, Rada a Komise dne 17. listopadu 2017. Vymezuje zásady a práva ve třech oblastech: i) rovné příležitosti a přístup na trh práce, ii) spravedlivé pracovní podmínky a iii) sociální ochrana a začleňování. Sledování pokroku dosahovaného v těchto oblastech se opírá o podrobnou analýzu srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, který je k pilíři připojen.

Společná zpráva o zaměstnanosti má tuto strukturu: úvodní kapitola (kapitola 1) je úvodem do problematiky a informuje o hlavních trendech na trhu práce a sociálních trendech v Evropské unii. Kapitola 2 předkládá hlavní výsledky analýzy srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů spojeného s evropským pilířem sociálních práv. Kapitola 3 podává podrobný popis klíčových ukazatelů pro jednotlivé země (včetně ukazatelů vybraných ze srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů) a politik, jež provádějí členské státy při uskutečňování hlavních směrů politik zaměstnanosti.

¹ Poslední aktualizaci hlavních směrů politik zaměstnanosti přijala Rada Evropské unie v červenci 2018, kdy sladila hlavní směry s evropským pilířem sociálních práv (rozhodnutí Rady (EU) 2018/1215 ze dne 16. července 2018 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států).

HLAVNÍ SDĚLENÍ

Evropa dosahuje pokroku při naplňování evropského pilíře sociálních práv. Podle srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, který pilíř doprovází, vykazují trh práce a sociální trendy v EU i nadále pozitivní výsledky u devíti ze čtrnácti hlavních ukazatelů. Dalších pět ukazatelů zůstalo stabilních nebo u nich byl v průměru v porovnání s předchozím rokem zaznamenán mírně negativní vývoj (tj. osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy, rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů, účinek sociálních transferů na snižování chudoby, koeficient příjmové nerovnosti a subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče). Mezi jednotlivými členskými státy byla zjištěna různá míra konvergence u více než poloviny hlavních ukazatelů. Všechny členské státy s výjimkou Nizozemska mají alespoň jeden z ukazatelů výrazně pod průměrem (nebo s významným negativním trendem).

Srovnávací přehled sociálních ukazatelů poukazuje na pozitivní trendy na trhu práce a sociální trendy v EU, problémy však přetrvávají

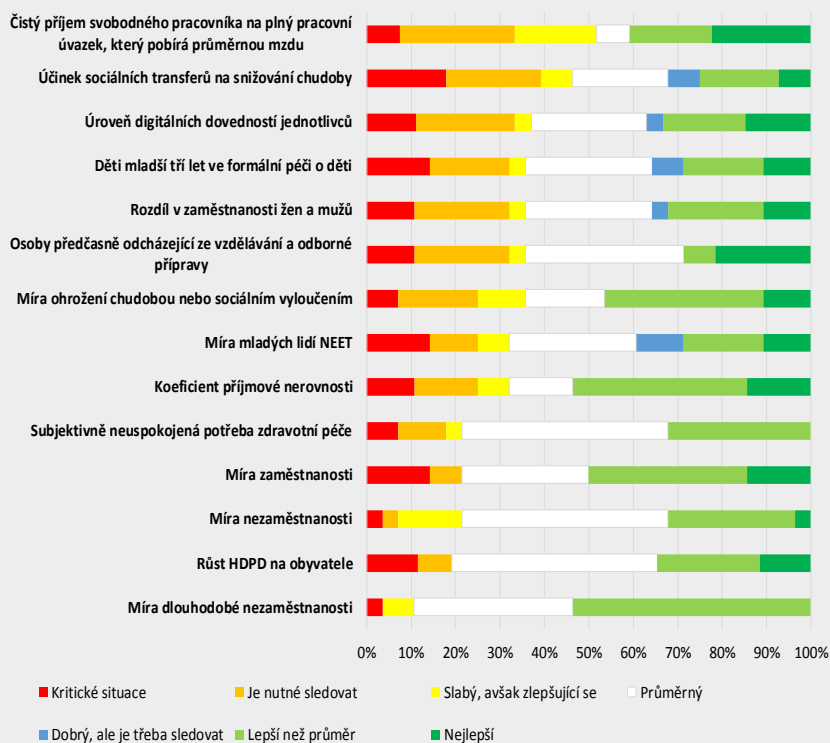
9 z 14 hlavních ukazatelů se za poslední rok v průměru zlepšilo

14 členských států

vykazuje nejméně jednu „kritickou situaci“, tedy stejně jako ve společné zprávě o zaměstnanosti pro rok 2019

Čisté příjmy svobodného pracovníka, který pobírá průměrnou mzdu je ukazatelem s největším počtem problémů

Hodnocení hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu, listopad 2019



Zdroj: útvary Komise na základě údajů Eurostatu a OECD.

Zaměstnanost se nadále zvyšuje, i když pomalejším tempem než v minulých letech. Ve třetím čtvrtletí roku 2019 bylo v EU zaměstnáno 241,5 milionu osob, což je nejvyšší úroveň, která kdy byla dosažena. Hlavní hnací silou růstu zaměstnanosti jsou nadále starší a vysoce kvalifikovaní pracovníci. V důsledku hospodářského zpomalení se očekává, že růst zaměstnanosti bude ve zbývajícím čtvrtletí roku 2019 a v roce 2020 mírnější. Podle

současných prognóz se proto míra zaměstnanosti osob ve věkové skupině 20–64 let bude v roce 2020 blížit 75% cíli strategie Evropa 2020, zůstane však mírně pod jeho úrovní.

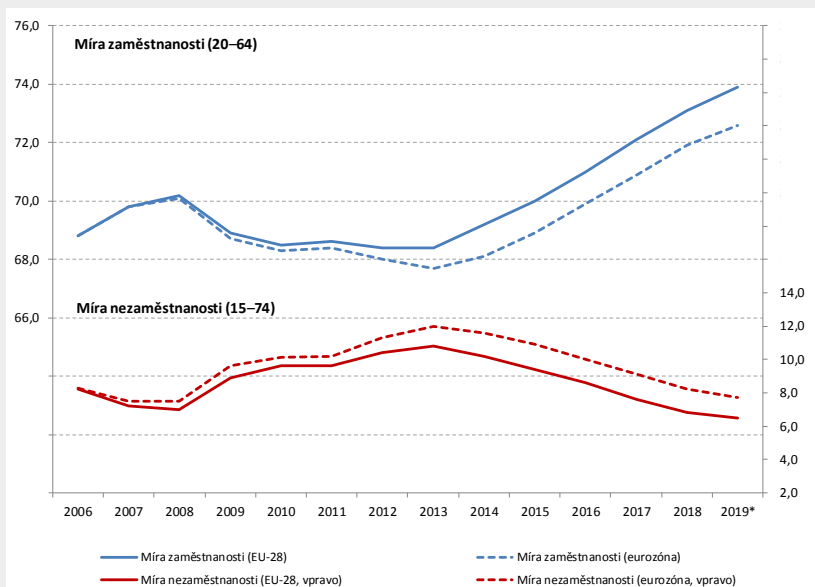
Výsledky na trhu práce jsou nejlepší, jaké kdy byly zaznamenány

Míra zaměstnanosti a míra nezaměstnanosti v EU a eurozóně

241,5 milionu
zaměstnaných
osob v třetím
čtvrtletí roku 2019

+ 17 milionů
dalších
zaměstnaných
osob ve srovnání s
nejnižší hodnotou
z poloviny roku
2013

73,9 %
míra
zaměstnanosti ve
druhém čtvrtletí
2019



*průměr za první a druhé čtvrtletí, očištěný od sezónních vlivů. Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Nezaměstnanost dosáhla rekordního minima 6,3 % v třetím čtvrtletí roku 2019. V členských státech pokračuje konvergence směrem k nižším úrovním. Snižuje se i nezaměstnanost mladých lidí a dlouhodobá nezaměstnanost, ačkoli v některých členských státech jsou jejich hodnoty stále vysoké. Nedostatek pracovních sil je nejvíce patrný v členských státech s nízkou nezaměstnaností, přestože podíl společností, které se potýkají s nedostatkem pracovních sil, se začíná v důsledku hospodářského zpomalení snižovat.

Nedostatek pracovních sil nastává tam, kde je nezaměstnanost nízká

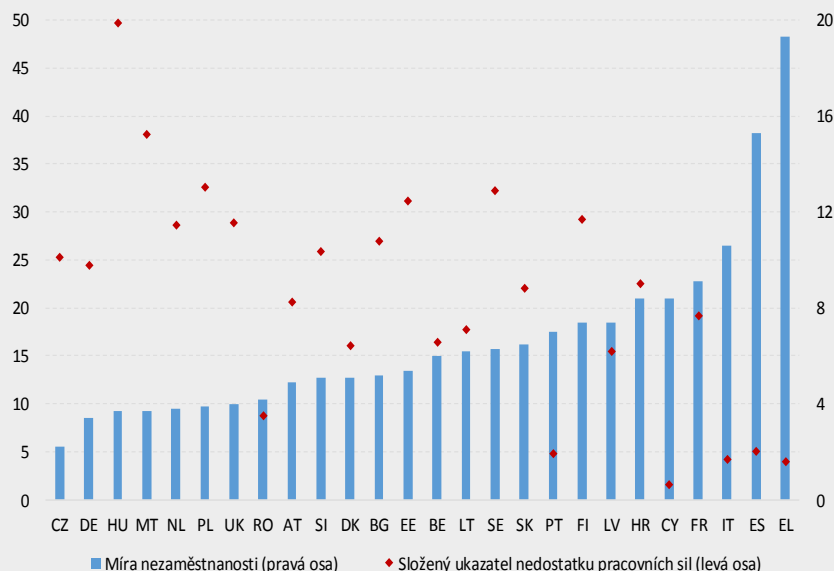
15,6 milionu
nezaměstnaných
osob v třetím
čtvrtletí roku 2019
(o 11 milionů méně
než nevyšší úroveň
zaznamenaná v roce
2013)

6,3 %
míra
nezaměstnanosti v
třetím čtvrtletí roku
2019

2,5 %
míra dlouhodobé
nezaměstnanosti (>
12 měsíců)

14,4 %
míra
nezaměstnanosti
mladých lidí v
třetím čtvrtletí roku
2019

Ukazatel nedostatku pracovních sil (vlevo) a míra nezaměstnanosti (vpravo) – 2018



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil a průzkum podniků a spotřebitelů. Složený ukazatel zahrnuje všechny sektory (viz zpráva o vývoji trhu práce a mezd, 2019).

Počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením nadále soustavně klesal, v roce 2018 již šestým rokem po sobě. Jen v roce 2018 bylo chudobou nebo sociálním vyloučením ohroženo přibližně o 2,7 milionu osob méně než v předchozím roce. Nadále se výrazně snižovala zejména silná materiální deprivace, stejně jako (v menší míře) podíl osob žijících v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce, a to z důvodu velmi dobrých výsledků na trhu práce. Podíl osob ohrožených chudobou (ukazatel relativní chudoby) zůstal v porovnání s rokem 2017 v zásadě stabilní. Bude-li celkový trend pokračovat současným tempem, EU by mohla do roku 2020 zaznamenat u počtu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením pokles přibližně o 13 milionů od roku 2008 (ve srovnání s cílem strategie Evropa 2020 ve výši 20 milionů). Některé skupiny, zejména děti a osoby se zdravotním postižením, čelí podstatně vyššímu riziku chudoby nebo sociálního vyloučení.

Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením se snižuje díky poklesu silné materiální deprivace a zlepšených podmínek na trhu práce

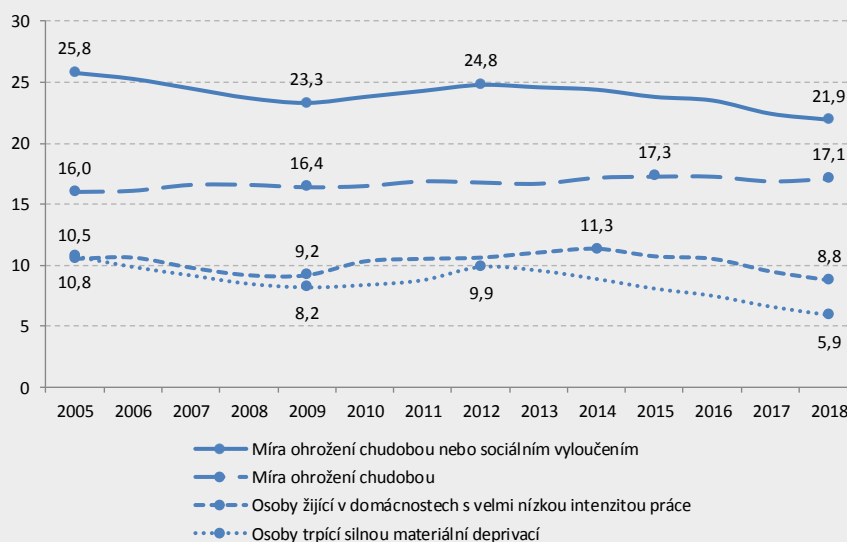
110 milionů

osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením, o 7 milionů méně než v roce 2008

24,3 % dětí je ohroženo chudobou nebo sociálním vyloučením, což je více než průměr

21 % podíl na celkových příjmech, který vydělává nejchudších 40 % obyvatelstva

Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením a její dílčí složky v EU



Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek.

Příjmová nerovnost se celkově mírně zvýšila a zůstává na vysoké úrovni v porovnání s obdobím před krizí, ačkoli v mezinárodním srovnání je relativně příznivá. V průměru má v EU nejbohatších 20 % domácností příjem, který přibližně pětinašobně přesahuje příjem nejchudších 20 %. V roce 2018 se tento poměr po mírném poklesu v předchozím roce nepatrně zvýšil. Až na několik výjimek zaznamenaly členské státy s nejvyšší úrovní příjmové nerovnosti v roce 2018 další nárůst. Po ozdravení v roce 2017 zůstal v roce 2018 podíl příjmů nejchudších 40 % obyvatel víceméně stabilní. Řešení příjmové nerovnosti vyžaduje ze strany členských států opatření v různých oblastech, včetně navrhování systémů daní a dávek, stanovení (minimální) mzdy, podpory rovných příležitostí ve vzdělávání a odborné přípravě od raného věku, zajištění přístupu k cenově dostupným a kvalitním službám, prosazování rovnosti žen a mužů a řešení regionálních rozdílů.

Rovnost žen a mužů nadále představuje výzvu. Rozdíly mezi ženami a muži v zaměstnanosti (11,6 p.b. v roce 2018) a v odměňování (16,2 % v roce 2017) jsou značné a od roku 2013 téměř stabilní. Mezi členskými státy přetrvávají velké rozdíly. Hlavními faktory, které snižují míru zaměstnanosti žen, jsou rodičovství a pečovatelské povinnosti spojené s omezeným přístupem k péči o děti a dalším (pečovatelským) službám a peněžní faktory, které odrazují od účasti na trhu práce. Ve většině členských států má rodičovství negativní dopad

na míru zaměstnanosti žen, zatímco u mužů se jedná o opačnou situaci. K rozdílům v odměňování dochází i přesto, že ženy mají v průměru vyšší úroveň kvalifikace než muži. Tyto rozdíly se často se promítají do rozdílů ve výši důchodů v pozdější fázi života. Několik členských států podniká kroky ke zlepšení přístupu k cenově dostupným a kvalitním pečovatelským službám, problémy však přetrvávají. Konkrétní opatření pro řešení rozdílů v odměňování žen a mužů zaměřující se především na transparentnost odměňování jsou zavedena pouze v omezeném počtu zemí.

Rozdíly v zaměstnanosti a odměňování mezi ženami a muži zůstávají podstatné

11,6 p.b.

rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů v roce 2018, téměř stabilní od roku 2013

9,2 p.b.

dopad rodičovství na zaměstnanost (nižší míra zaměstnanosti žen s malými dětmi ve srovnání s bezdětnými ženami)

16,2 %

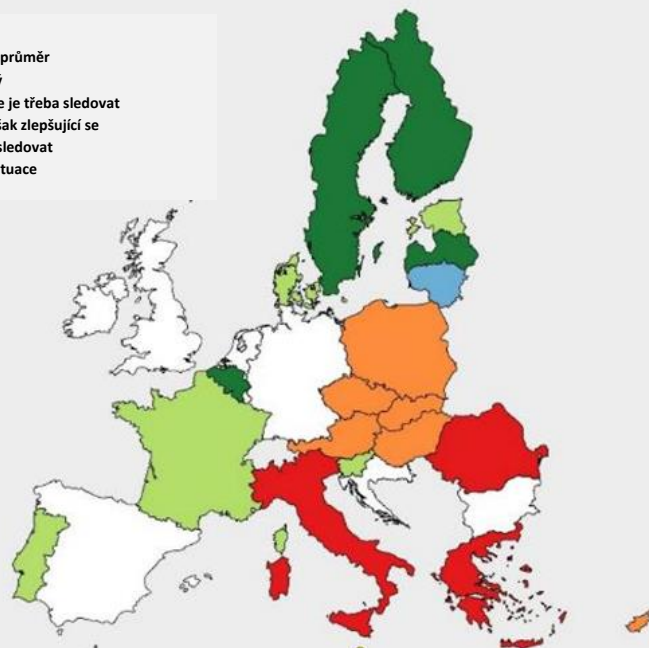
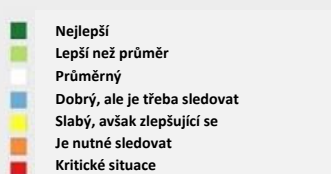
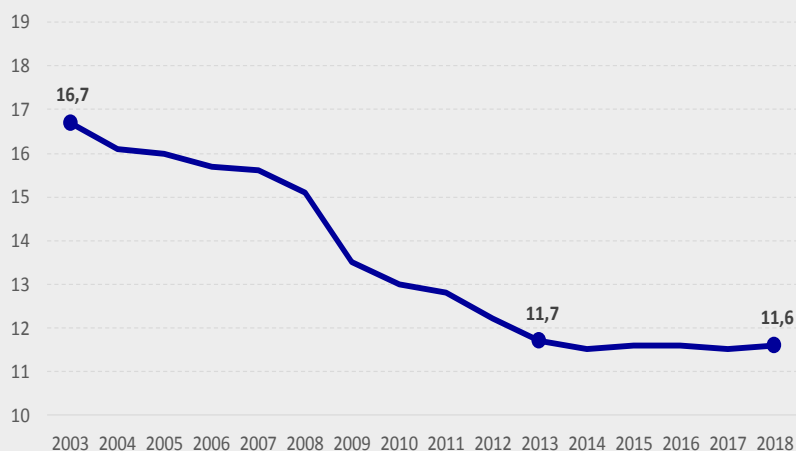
rozdíl v odměňování mužů a žen (nižší odměna pro ženy než muže) v roce 2017

35,2 %

rozdíl ve výši důchodů žen a mužů (nižší důchody pro ženy než muže) v roce 2017

Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů 2003–2018, na úrovni EU a podle zemí (2018)

(v procentních bodech, osoby ve věkové skupině 20–64 let)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Růst mezd se v roce 2018 zrychlil, celkově však zůstává mírný. Reálné mzdy v roce 2018 (a 2019) dohnaly vývoj produktivity. Za předchozí čtyři roky se ve většině členských států

eurozóny zvyšovaly o něco pomaleji než růst produktivity. Růst mezd byl obecně rychlejší (a vyšší než růst produktivity) v zemích střední a východní Evropy, což v rámci EU přispělo ke konvergenci směrem nahoru. Ve většině členských států ve střední a východní Evropě je v současné době úroveň čistých příjmů pracovníka, který pobírá průměrnou mzdu, (očištěných o rozdíly v kupní síle) podle srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů stále výrazně pod průměrem EU. Vyvážený a udržitelný růst mezd by měl reagovat na podmínky na trhu práce a na střednědobý vývoj produktivity a zároveň zohledňovat případné účinky na nákladovou účinnost a respektovat autonomii sociálních partnerů.

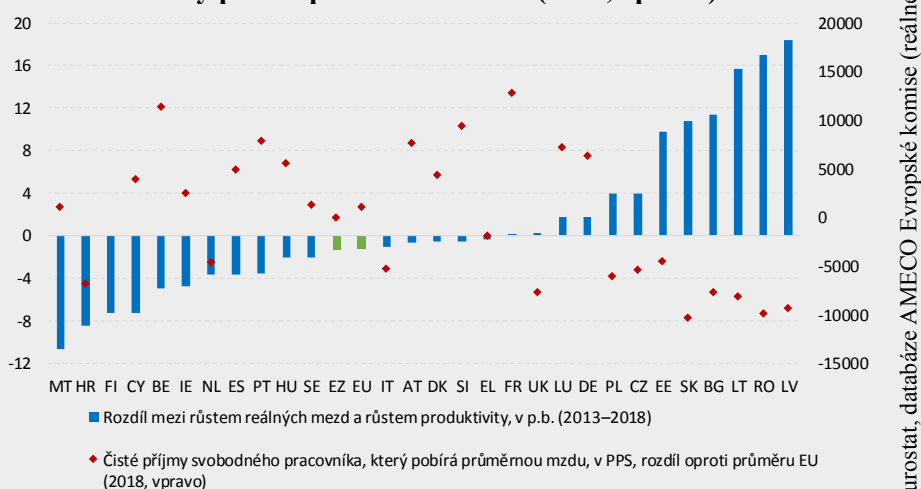
V některých členských státech nadále existuje prostor pro růst reálných mezd

+ 1,1 %
růst reálných mezd v roce 2018 v EU (+0,7 % v eurozóně)

9,5 %
pracovníků ohrožených chudobou v EU

16,2 %
chudoba pracujících mezi zaměstnanci s dočasnou pracovní smlouvou

Rozdíl mezi růstem reálných mezd a růstem produktivity (2013–2018, vlevo), čisté příjmy svobodného pracovníka, který pobírá průměrnou mzdu (2018, vpravo)



* Země jsou seřazeny v pořadí podle rozdílu mezi růstem reálných mezd a růstem reálné produktivity. Údaje pro Irsko se týkají období 2015–2018.

Zdroj: Eurostat, databáze AMECO Evropské komise (reálné odměny)

Chudoba pracujících zůstává celkově i v řadě členských států na vysoké úrovni. Je významně vyšší u domácností, kde osoby pracují na částečný úvazek nebo mají dočasnou pracovní smlouvu. Přiměřené minimální mzdy, ať už stanovené zákonem, nebo na základě kolektivního vyjednávání, mohou pomoci předcházet chudobě pracujících a zároveň snižovat nerovnost v odměňování a podporovat agregátní poptávku. V roce 2019 byly minimální mzdy zvýšeny v téměř všech 22 členských státech, v nichž existuje zákonná minimální mzda.

Vzdělávání, odborná příprava a dovednosti zásadně ovlivňují pracovní vyhlídky lidí. V průměru v EU činí míra zaměstnanosti 56,1 % u osob, které nedokončily vyšší sekundární vzdělávání, 73,4 % u osob se střední úrovní kvalifikace a 84,5 % u osob s terciární kvalifikací. Přizpůsobování se transformacím v hospodářství a na trhu práce, jakož i přechodu v oblasti životního prostředí vyžaduje průběžné rozšiřování dovedností a rekvalifikaci. Přestože je problém stále více brán v potaz a přestože byla v jednotlivých členských státech zahájena řada iniciativ, účast dospělých na vzdělávacích činnostech za poslední desetiletí vzrostla jen v omezeném rozsahu a pouze několik málo členských států dokázalo dosáhnout významnějšího zlepšení. U dospělých s nízkou úrovní dovedností tato účast zůstává mimořádně nízká (méně než 5 %).

Ačkoli dovednosti mají pro zaměstnatelnost ve všech členských státech zásadní význam, účast na vzdělávání dospělých zůstává nízká

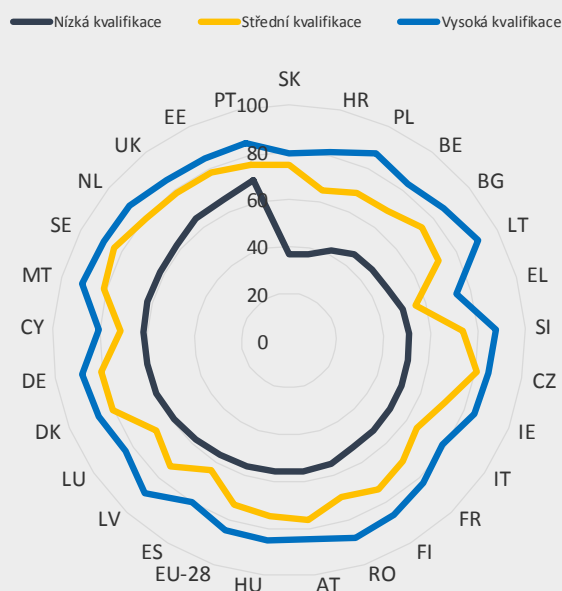
Míry zaměstnanosti podle dosaženého vzdělání v roce 2018
(v procentních bodech, osoby ve věkové skupině 20–64 let)

28,4 p.b.
rozdíl mezi mírou zaměstnanosti pracovníků s nízkou a vysokou kvalifikací

40,7 %
obyvatel ve věku 30 až 34 let úspěšně dokončilo terciární vzdělávání (překonání cíle strategie Evropa 2020)

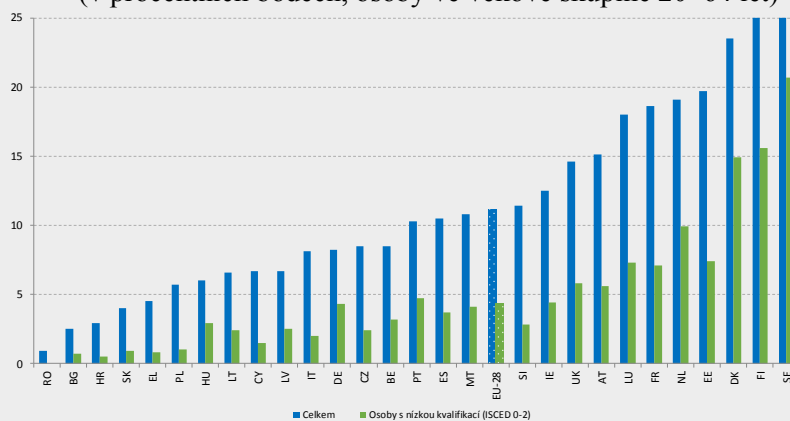
11,1 %
osob ve věku 25–64 let se v roce 2018 zúčastnilo vzdělávání dospělých

pouze 4,3 %
dospělých s nízkou kvalifikací se v roce 2018 v EU zúčastnilo vzdělávání dospělých



Podíl dospělých účastníků se vzdělávání, celkový počet a osoby s nízkou kvalifikací v roce 2018

(v procentních bodech, osoby ve věkové skupině 20–64 let)



Zdroj: Eurostat.

Dočasné zaměstnání se v jednotlivých členských státech značně liší, přestože v posledních letech je v průměru poměrně stabilní a pohybuje se kolem 14 %. Nadále je výzvou zajistit, aby nedobrovolné dočasné pracovní smlouvy byly odrazovým můstkem k zaměstnání na dobu neurčitou a aby se zabránilo efektu „otáčivých dveří“ mezi nezaměstnaností a nejistými pracovními místy. V některých členských státech probíhají reformy, jejichž cílem je zajistit rovnováhu mezi flexibilitou a jistotou. Tyto reformy v některých případech zahrnují přísnější podmínky pro využívání dočasných pracovních smluv a jasněji stanovené pracovní podmínky.

Dočasné pracovní smlouvy často nejsou „odrazovým můstkem“

14,2 %

podíl
zaměstnanců s
dočasnou
pracovní
smlouvou v roce
2018

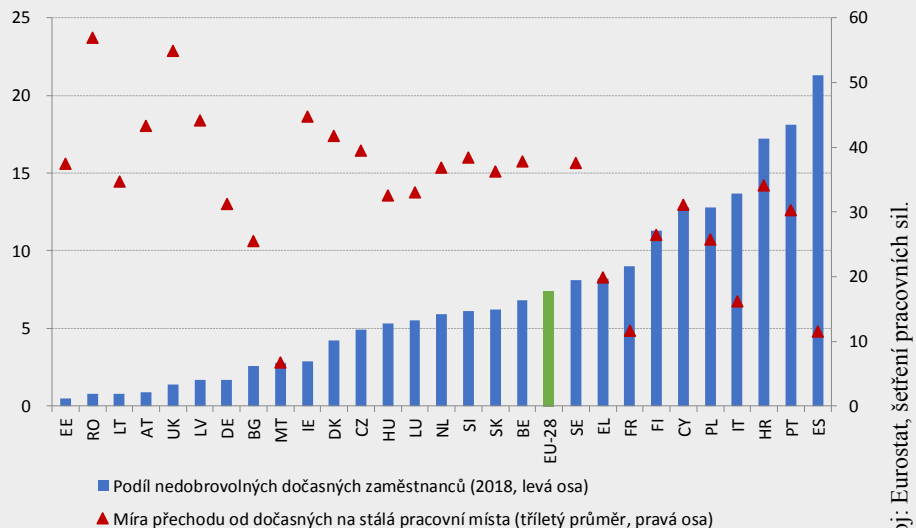
53 %

všech dočasných
zaměstnanců má
dočasnou smlouvu
nedobrovolně

25,6 %

všech dočasných
zaměstnanců
přechází do
jednoho roku na
stálé pracovní
místo

Nedobrovolní dočasní zaměstnanci jako podíl na celkovém počtu zaměstnanců (vlevo) a míra přechodu na stálá pracovní místa (vpravo)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Práce prostřednictvím platform představuje na evropských trzích práce novou formu zaměstnání. Analýza společného výzkumného střediska Komise na základě průzkumu COLLEEM II zahrnující více než polovinu členských států naznačuje, že 1,4 % pracovníků v těchto zemích poskytovalo v roce 2018 pracovní služby prostřednictvím platform v rámci své hlavní výdělečné činnosti. Odhaduje se, že třetina práce prostřednictvím platform v EU má přeshraniční povahu. Pracovní podmínky pracovníků platform se značně liší, například v závislosti na jejich právním postavení (zaměstnanec nebo osoba samostatně výdělečně činná), typu pracovních úkolů, které vykonávají, a na obchodním modelu jejich mateřské společnosti. Práce prostřednictvím platform otevírá pracovníkům nové možnosti a umožňuje rozvoj inovativních modelů podnikání, ale rozšíření této práce představuje velké výzvy pro stávající postupy na trhu práce a pro právní rámce (např. pokud jde o ochranu pracovních podmínek, přístup k systémům kolektivního vyjednávání a sociální ochrany), které často nejsou plně přizpůsobeny novému vývoji. Navíc vyvolává nové otázky ohledně použití osobních údajů a algoritmického řízení.

Veřejné služby zaměstnanosti hrají ústřední úlohu při provádění politik zaměstnanosti a usnadňování souladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce prostřednictvím poskytování poradenství a aktivní podpory. Členské státy podnikly kroky k posílení poskytování individualizovaných služeb a snaží se zjednodušit a zintenzivnit koordinaci služeb. Úloha veřejných služeb zaměstnanosti jakožto zprostředkovatelů je však v jednotlivých členských státech nadále nerovnoměrná. Je třeba, aby se tyto služby dostaly k osobám, které jsou nejvíce vzdáleny od trhu práce. Zároveň pokračují snahy o posílení spolupráce a výměny informací a osvědčených postupů v rámci evropské sítě veřejných služeb zaměstnanosti.

Několik členských států může zlepšit sladování nabídky a poptávky prostřednictvím veřejných služeb zaměstnanosti

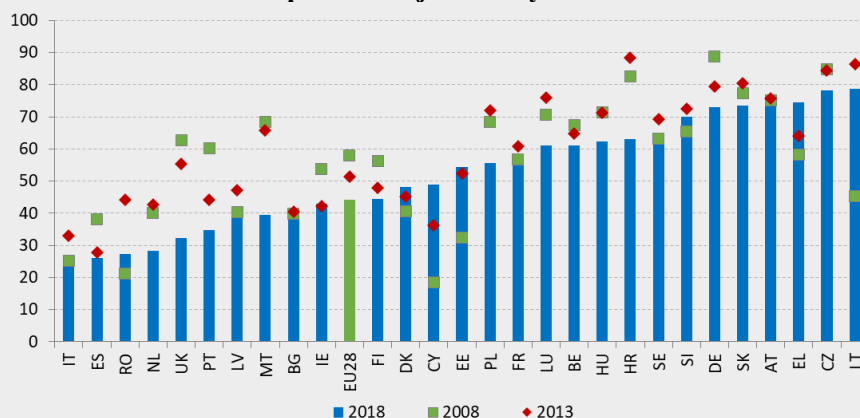
Podíl nezaměstnaných osob využívajících k hledání práce veřejné služby zaměstnanosti

44,3 %

nezaměstnaných osob využívá k hledání práce veřejné služby zaměstnanosti

21,6 %

nezaměstnaných osob využívá soukromé agentury práce



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Náklady na bydlení jsou příliš vysoké pro velkou (i když zmenšující se) část domácností. Jeden Evropan z deseti je zatížen příliš vysokými náklady na bydlení. Není překvapivé, že více jsou zasaženy domácnosti s nejnižšími příjmy a lidé žijící ve městech. Závažná deprivace v oblasti bydlení je stabilní, ale v některých členských státech střední a východní Evropy, kde byly problémy s kvalitou bydlení výraznější, se snižuje. I přes tato zlepšení má významný podíl domácností v uvedených zemích špatné podmínky bydlení. Bezdomovectví, nejextrémnější forma vyloučení z přístupu k bydlení, zaznamenalo ve většině členských států za posledních deset let nárůst. K řešení tohoto problému přijalo mnoho členských států strategie k zajištění integrovaných opatření týkajících se bezdomovectví a vyloučení z bydlení. Stále více se uznává význam preventivních služeb a posílené spolupráce na úrovni politiky i na úrovni poskytování služeb.

V několika členských státech představuje problém zatížení příliš vysokými náklady na bydlení

1 z 10

Evropanů je zatížen příliš vysokými náklady na bydlení

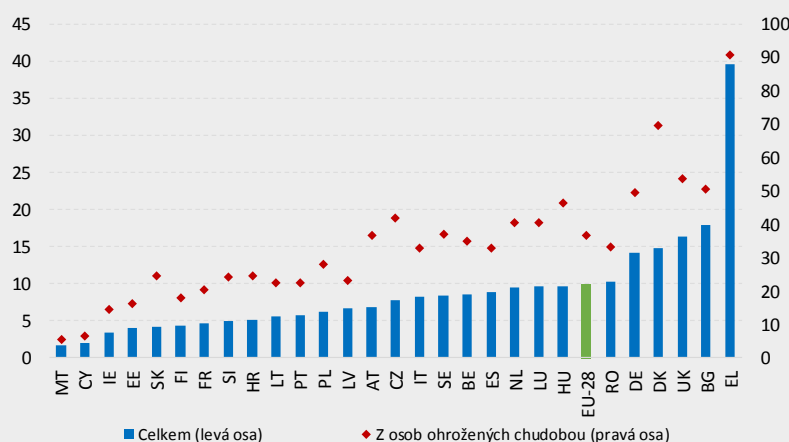
3,9 %

obyvatel trpí závažnou deprivací v oblasti bydlení

1,9 %

nemá doma vanu nebo sprchu

Podíl obyvatel žijících v domácnosti, kde celkové náklady na bydlení představují více než 40 % celkového disponibilního příjmu domácnosti, 2018



Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek.

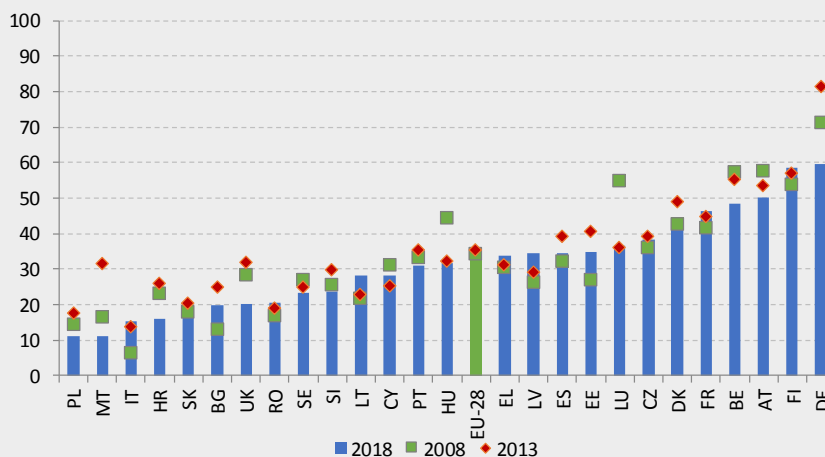
Systémy sociální ochrany jsou modernizovány, přičemž řada členských států rozšiřuje jejich pokrytí a zlepšuje jejich přiměřenost. S obtížemi se však stále potýká několik skupin (zejména osoby samostatně výdělečně činné a pracovníci v nestandardním pracovním poměru), které musí snášet větší ekonomickou nejistotu spolu s omezeným přístupem k sociální ochraně. Účinek sociálních transferů (vyjma důchodů) na snižování chudoby se v roce 2018 v průměru snížil. Riziko a intenzita chudoby osob žijících v domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání, se navíc nadále zvyšovaly. Dávky v nezaměstnanosti jsou poskytovány v průměru přibližně jen jedné třetině krátkodobě nezaměstnaných. Ačkoli v současné době existují systémy minimálního příjmu ve všech členských státech, jejich přiměřenost se stále velmi různí.

**Zlepšování pokrytí a přiměřenosti má klíčový význam
pro modernizaci systémů sociální ochrany**

Pokrytí dávkami v nezaměstnanosti pro krátkodobě nezaměstnané (< 12 měsíců)

Sociální transfery (vyjma důchodů) v průměru snižují chudobu **o 33,2 %**

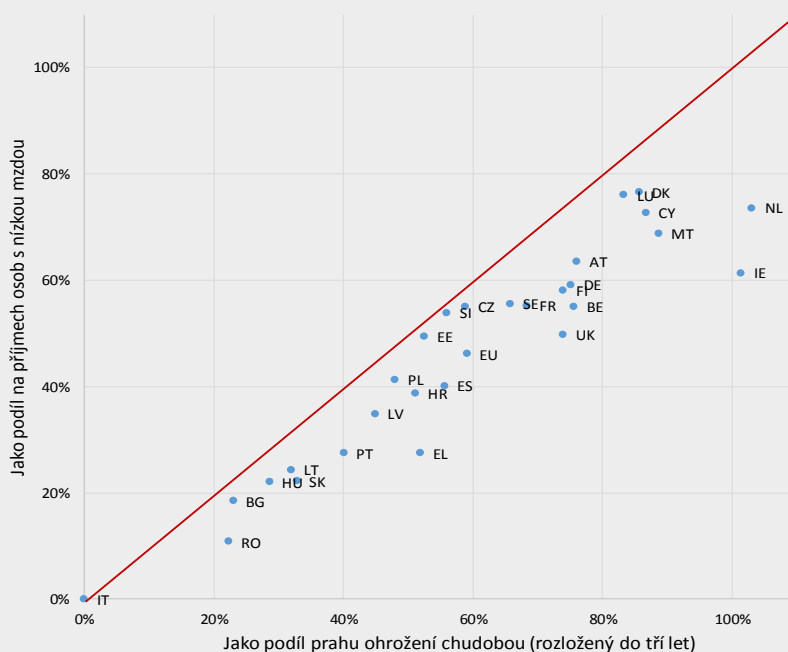
32,9 % krátkodobě nezaměstnaných (< 12 měsíců) jsou poskytovány **dávky v nezaměstnanosti**



Čistý příjem příjemců s minimálním příjmem (příjmový rok: 2017)

V 8 členských státech nemají **osoby samostatně výdělečně činné** přístup k ochraně v nezaměstnanosti

V 2 členských státech je čistý příjem příjemců s minimálním příjmem **vyšší než vnitrostátní práh ohrožení chudobou**



Pozn.: Od roku 2018 existuje systém minimálního příjmu i v Itálii. Osoba s nízkou mzdou, která je uváděna jako reference, vydělává 50 % průměrné mzdy a pracuje na plný úvazek.

Zdroj: Evropská komise, analýza na základě údajů Eurostatu.

Demografický vývoj naléhavě vyžaduje, aby byly přizpůsobeny systémy důchodů, zdravotní péče a dlouhodobé péče. Počet obyvatel v produktivním věku již v EU v průměru klesá a klesat bude nepochybně i nadále. V jedenácti členských státech se v příštích pěti letech sníží o více než 3 %. Zároveň se předpokládá, že silně vzroste míra závislosti ve stáří, což přiměje členské státy, aby přijaly opatření k modernizaci svých důchodových systémů, systémů zdravotní péče a systémů dlouhodobé péče a k zachování jejich přiměřenosti a udržitelnosti a zajistily přístup ke kvalitním službám. Ačkoli schopnost důchodů nahradit příjmy a předcházet chudobě se mezi jednotlivými členskými státy značně liší, zajištění přiměřenosti důchodů nabývá v politické diskusi na důležitosti. Současně představuje mimořádnou výzvu podpora přístupu k systémům dlouhodobé péče a jejich udržitelnosti, neboť mnoho členských států se v současné době do značné míry spoléhá na neformální péči.

V důsledku toho některé členské státy zahájily reformy s cílem rozšířit skupinu pečovatelů a zlepšit situaci neformálních pečovatelů (z nichž většinu tvoří ženy).

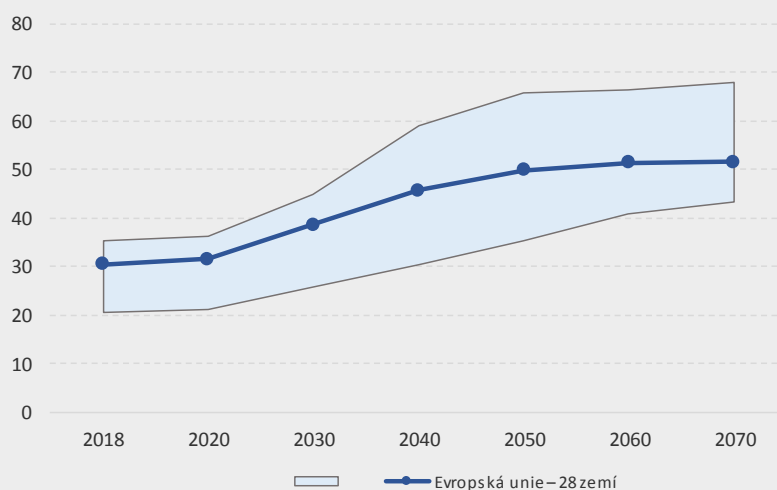
Stárnutí obyvatelstva vyžaduje modernizaci důchodových systémů a systémů zdravotní a dlouhodobé péče

1,7 %
obyvatelstva
pocituje
neuspokojenou
potřebu
zdravotní péče

10,2
činí počet roků
prožitých ve
zdraví (ve věku
65 let) u žen a **9,8**
u mužů

Z 3 v roce
2018 na 2 v
roce 2050
se sníží počet
pracujících
dospělých
podporujících
jednoho
důchodce

Index závislosti starých osob (poměr mezi počtem osob starších 65 let a osob ve věkové skupině 15–64 let) v EU



Pozn.: na 100 osob v produktivním věku (věková skupina 15–64 let)
Svtlemodrá oblast zvyrazňuje prognózu minimálních a maximálních hodnot za rok.

Zdroj: Eurostat, výchozí prognózy.

Posílení sociálně tržního hospodářství jde ruku v ruce s posílením kvality sociálního dialogu. Zapojení sociálních partnerů do tvorby a provádění politik zaměstnanosti a sociálních politik a reforem bylo uznáno v hlavních směrech politik zaměstnanosti. Celkově zůstala kvalita jejich zapojení na vnitrostátní a regionální úrovni ve většině členských států stabilní, i když mezi jednotlivými zeměmi existují rozdíly. Přestože zapojování sociálních partnerů v rámci evropského semestru celkově pomalu pokračovalo, je zde prostor pro další kroky. To by zejména v některých členských státech vyžadovalo předvídatelnější a smysluplnější výměny v souvislosti s přípravou národních programů reforem, a to i pokud jde o čas vyhrazený na dané výměny.

1. PŘEHLED TRHU PRÁCE, SOCIÁLNÍCH TRENDŮ A VÝZEV V EVROPSKÉ UNII

Tento oddíl podává přehled o trhu práce a sociálních trendech a výzvách v Evropské unii a poskytuje podrobný analytický přehled o hlavních oblastech zaměstnanosti a sociální politiky. Podrobné trendy podle jednotlivých členských států jsou popsány v následujících oddílech zprávy.

1.1 Trendy na trhu práce

V roce 2018 se počet zaměstnaných osob již pátý rok v řadě zvyšoval, ačkoli pomalejším tempem než v roce 2017 (tj. o 1,3 % oproti 1,6 %). Celková zaměstnanost v prvních třech čtvrtletích roku 2019 také mírným tempem rostla a ve třetím čtvrtletí roku 2019 dosáhla 241,5 milionu osob² – což je přibližně o 2,1 milionu více než předchozí rok a současně se jedná o nejvyšší úroveň, která kdy byla v EU dosažena. Očekává se, že se celková zaměstnanost ročně zvýší o 1 % v roce 2019 a o 0,5% v roce 2020³. Ve srovnání s nejnižší úrovní zaznamenanou v prvním čtvrtletí roku 2013 našlo v EU pracovní místo více než 17 milionů dalších osob, a to včetně 11 milionů v eurozóně.

Míra zaměstnanosti osob ve věku 20–64 let se nadále zvyšovala směrem k cílům strategie Evropa 2020. V roce 2018 se zvýšila o jeden procentní bod až na 73,2 % ročního průměru a v druhém čtvrtletí roku 2019 pokračovala v růstu až na 73,9 %, což je o 0,8 p.b. více než v témže čtvrtletí předchozího roku. Míra zaměstnanosti v eurozóně se zvyšovala stejným tempem a v druhém čtvrtletí roku 2019 se v meziročním srovnání zvýšila o 0,8 p.b. na 72,7 %. V EU i v eurozóně to představuje dosud nejvyšší dosažené úrovně. Pokud bude pozitivní trend pokračovat současným tempem, EU by měla nejlepší předpoklady, aby dosáhla svého cíle, kterým je 75% míra zaměstnanosti. Současné zpomalení hospodářské činnosti spolu se zhoršením podmínek na trzích práce v některých členských státech však naznačuje, že míra zaměstnanosti může v příštích čtvrtletích roku 2019 a v roce 2020 růst pomaleji, a mohla by se tudíž k svému cíli pro rok 2020 nakonec jen přiblížit, aniž by jej dosáhla⁴.

Positivní trend míry zaměstnanosti provázelo zvýšení účasti na trhu práce. Míra ekonomické aktivity u věkové skupiny 20–64 let dosáhla v druhém čtvrtletí roku 2019 v EU 78,7 % a v eurozóně 78,5 % (o rok dříve se jednalo o 78,4 % a o 78,3 %). Stejně jako v předchozích letech se nárůst účasti na trhu práce z velké části opíral o starší pracovníky (ve věku 55–64 let) a v menší míře o ženy.

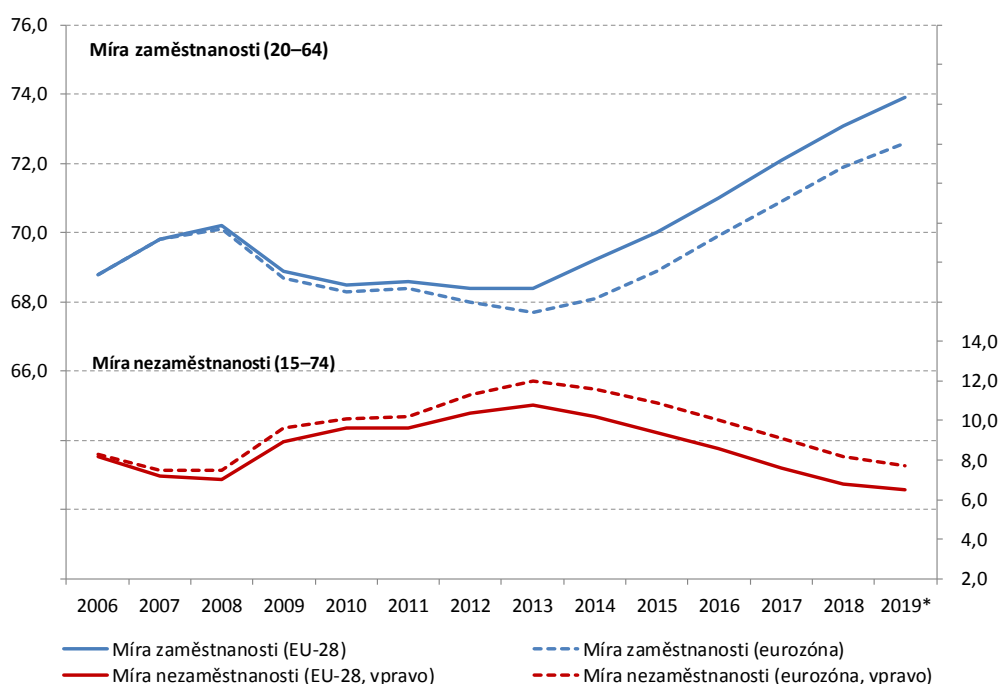
² Údaje o celkové zaměstnanosti pocházejí z národních účtů (domácí pojetí), ostatní údaje jsou čerpány ze šetření pracovních sil. V celém tomto oddíle se používají čtvrtletní údaje očištěné od sezónních vlivů.

³ Podle podzimní hospodářské prognózy Komise na rok 2019.

⁴ Výbor pro zaměstnanost v monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti z roku 2019 a výroční zprávě o výsledcích v oblasti zaměstnanosti z roku 2019 odhaduje, že míra zaměstnanosti dosáhne v roce 2019 73,8 % a v roce 2020 74,3 % (podle jarní hospodářské prognózy Komise na rok 2019 a demografických prognóz Eurostatu z roku 2015).

Graf 1: Míra zaměstnanosti a míra nezaměstnanosti zaznamenaly v EU dosud nejlepší výsledek

Míra zaměstnanosti a míra nezaměstnanosti v EU a eurozóně



*průměr za první a druhé čtvrtletí, očištěný od sezónních vlivů.

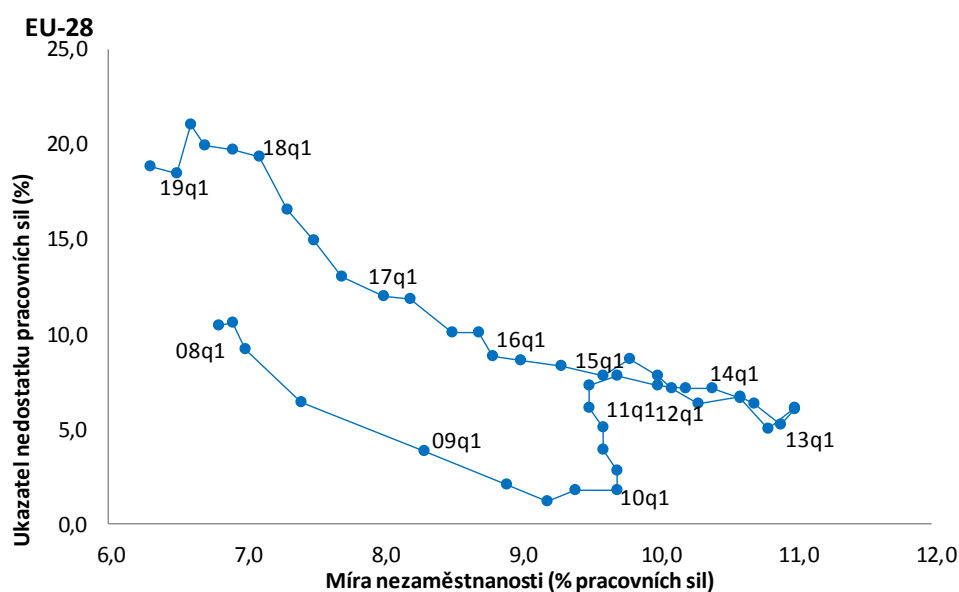
Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Celkový počet odpracovaných hodin roste pomaleji, ale soustavně a nyní konečně překonal svůj vrchol z roku 2008. Od roku 2013, kdy začalo oživení, vzrostl počet zaměstnaných osob výrazně rychleji než počet odpracovaných hodin (mezi 2. čtvrtletím roku 2013 až 2. čtvrtletím roku 2019 vzrostl počet zaměstnaných osob o 7,7 % oproti 7,1 % u druhého ukazatele). To částečně odráží dlouhodobý strukturální pokles prohloubený nárůstem (nedobrovolné) práce na částečný úvazek po krizi a přesun zaměstnanosti k odvětvím s nižší intenzitou pracovní doby. Počet odpracovaných hodin však v roce 2018 začal znovu růst a poprvé přesáhl maximum z roku 2008 o 0,3 %.

Míra nezaměstnanosti se v roce 2018 a v prvních třech čtvrtletích roku 2019 nadále snižovala. Intenzivní tvorba pracovních míst se v kontextu mírně rostoucí účasti na trhu práce projevila dalším poklesem nezaměstnanosti. V třetím čtvrtletí roku 2019 se míra nezaměstnanosti (věková skupina 15–74 let) snížila na 6,3 % v EU a 7,5 % v eurozóně, a to z 6,7 %, resp. 8 % v předcházejícím roce. V absolutních číslech to odpovídá 15,6 milionu nezaměstnaných osob v EU, což je přibližně o 1 milion méně než v témže čtvrtletí předchozího roku a téměř o 11 milionů méně než nejvyšší úroveň zaznamenaná v druhém čtvrtletí roku 2013. I přes pokles míry nezaměstnanosti v uplynulém roce přetrvává ve všech členských státech značný stupeň heterogenity (jak je uvedeno v oddíle 3.1.1), přičemž některé země vykazují velmi nízké úrovně (a to s malými rezervami pro další zlepšení) a jiné země jsou dosud daleko od svých minimálních úrovní z období před krizí.

Graf 2: Ačkoli společnosti vykazují značný nedostatek pracovních sil, existují náznaky zlepšení souladu nabídky a poptávky na trhu práce

Beveridgeova křivka v EU



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil a průzkum podniků a spotřebitelů. Pozn.: údaje očištěné od sezónních vlivů.

Nedostatek pracovních sil se oproti předchozímu roku zmírnil, stále je však na vysoké úrovni. Od počátku oživení se v EU neustále zvyšuje podíl podniků, které uvádějí dostupnost pracovních sil jako faktor omezující výrobu⁵, a to z přibližně 5 % na konci roku 2012 na přibližně 20 % v roce 2018. Z Beveridgeovy křivky⁶ (graf 2) vyplývá, že takové zvýšení doprovázel pokračující pokles nezaměstnanosti, ačkoli vzestupný posun křivky, který nastal mezi lety 2010 a 2013, poukazuje na nižší účinnost sladění poptávky a nabídky v období po krizi ve srovnání s předkrizovým obdobím⁷. Souběžně s nedávným hospodářským zpomalením se v roce 2019 mírně snížil počet společností, které uvádějí nedostatek pracovních sil, zatímco nezaměstnanost nadále klesala, jak je uvedeno výše. Ačkoli je předčasné posoudit, zda Beveridgeova křivka ukazuje změnu trendu, chování v posledních čtvrtletích naznačuje, že dochází k sestupnému posunu křivky, který je v souladu s celkovým zlepšením procesu sladování poptávky a nabídky (jakkoli se situace v jednotlivých členských státech značně liší).

Dlouhodobá nezaměstnanost a nezaměstnanost mladých lidí se také nadále snižuje. Pokračující zlepšování podmínek na trhu práce mělo za následek zmenšování skupiny dlouhodobě nezaměstnaných (tj. osob nezaměstnaných po dobu více než jednoho roku). V druhém čtvrtletí roku 2019 činil počet osob v této situaci 6,2 milionu, tj. o 1,1 milionu (neboli 15 %) méně než v témže čtvrtletí roku 2018. Dlouhodobá nezaměstnanost činila 2,5 % aktivního obyvatelstva a dosáhla tak nejnižší úrovně zaznamenané před krizí v 3. čtvrtletí roku 2008 (zatímco v eurozóně je stále nad touto úrovní, a to na 3,3 % oproti 2,8 %). Při

⁵ Tento ukazatel je součástí průzkumu podniků a spotřebitelů v EU.

⁶ Beveridgeova křivka je grafické znázornění vztahu mezi nezaměstnaností a ukazatelem volných pracovních míst (buď počtem volných pracovních míst, nebo ukazatelem nedostatku pracovních míst jako v tomto případě).

⁷ Podrobnosti viz *Labour Market and Wage Developments in the EU, 2019* (Vývoj trhu práce a mezd v EU).

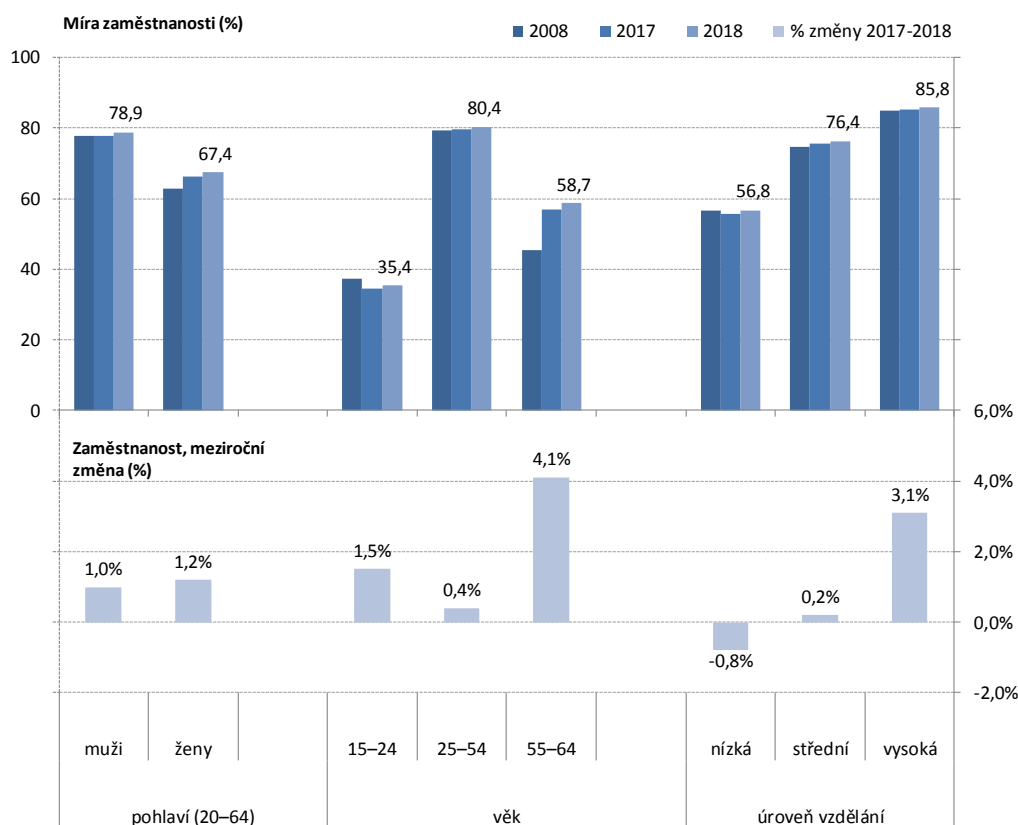
pohledu na situaci mladých uchazečů o zaměstnání je patrné výrazné zlepšení. Míra nezaměstnanosti mladých lidí zaznamenala v EU pokles o 1 p.b., v třetím čtvrtletí roku 2019 až na 14,4 % a v eurozóně se snížila o 0,9 p.b. na 15,8 % (avšak ve Španělsku, v Itálii a Řecku je nadále zaznamenávána míra nezaměstnanosti vyšší než 30 %). Celkově je v EU nezaměstnaných 3,2 milionu lidí ve věku 15 až 24 let a tento počet se zvyšuje na 5,5 milionu, pokud jsou zohledněny všechny osoby, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET). V prvním čtvrtletí roku 2019 se nicméně míra NEET oproti minulému roku snížila na 10,2 % v EU a 10,3 % v eurozóně (z 10,6 %, resp. 10,8 % o rok dříve). Tyto míry jsou historicky nejnižší.

Navzdory snížení míry NEET se míra předčasných odchodů ze vzdělávání stabilizovala.

Míra osob předčasně odcházejících ze vzdělávání (ve věku 18–24 let) v posledním desetiletí trvale klesala a v letech 2017 a 2018 se ustálila na 10,6 %. Ačkoli se tato hodnota velmi blíží cíli strategie Evropa 2020 ve výši 10 %, existuje zde tudíž určitý prostor pro další snížení⁸. Naopak cíle strategie Evropa 2020 týkajícího se počtu osob s dosaženým terciárním vzděláním (40 % ve věkové skupině 30–34 let) bylo dosaženo v roce 2018, přičemž míra dosažení činila 40,7 % (o 0,8 p.b. více než v roce 2017).

Graf 3: Hlavní hnací silou růstu zaměstnanosti jsou starší a vysoce kvalifikovaní pracovníci

Míra zaměstnanosti a růst zaměstnanosti u různých skupin v EU



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

⁸ Komise ve svém sdělení „Posilování evropské identity prostřednictvím vzdělávání a kultury“ ze dne 14. listopadu 2017 (COM(2017) 673 final) uvedla, že jejím cílem je snížit do roku 2025 referenční hodnotu pro předčasně odchody ze vzdělávání na 5 %.

Starší pracovníci jsou nadále hlavní hnací silou růstu zaměstnanosti. Stejně jako v předchozích letech zaznamenali v roce 2018 největší nárůst zaměstnanosti v porovnání s ostatními věkovými skupinami starší pracovníci (věková skupina 55–64 let) (graf 3): počet zaměstnaných osob v této skupině se v roce 2018 zvýšil o 4,1 % (tato míra růstu je obdobná jako v roce 2017, kdy dosáhla 4,3 %). Míra zaměstnanosti starších pracovníků se tudíž v roce 2018 zvýšila o 1,6 p.b. na 58,7 %, na dosud nejvyšší úroveň (o více než 13 p.b. více než v roce 2008). Zaměstnanost rostla i u jiných věkových skupin, i když pomalejším tempem. Zejména počet zaměstnaných mladých lidí (ve věkové skupině 15–24 let) se zvyšoval srovnatelným tempem jako v roce 2017 (1,5 % oproti 1,6 %), což vedlo ke zvýšení míry zaměstnanosti mladých lidí o 0,8 p.b. na 35,4 % (tato míra však je nadále o 1,9 p.b. nižší než v roce 2008). Zaměstnanost u dospělých osob v hlavní věkové skupině (25–54 let) vzrostla o 0,4 %, což znamenalo 80,4% míru zaměstnanosti v roce 2018.

Míra zaměstnanosti osob narozených mimo EU se nadále zvyšovala. Ve věkové skupině 20–64 let dosáhla v roce 2018 64,5 % (o 1,5 p.b. více než v roce 2017), což v absolutním vyjádření odpovídá nárůstu z 17,4 milionu na 18,3 milionu. Míra zaměstnanosti v této skupině je srovnatelná s průměrem osob narozených v EU, který činil 73,9 %⁹ (o 0,9 p.b. více než v roce 2017). Ačkoli se tento rozdíl mírně zmenšuje, po nárůstu během krize tak zůstává stále značný (více než 9 p.b. v roce 2018, ve srovnání s méně než 5 p.b. v roce 2008).

Zaměstnanost roste nadále o něco rychleji u žen než u mužů, rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů však zůstává velký. V roce 2018 byl růst zaměstnanosti u žen o 0,2 p.b. rychlejší než u mužů (stejná hodnota jako v roce 2017). Takto malý rozdíl však nestačil ke snížení rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů (tj. rozdílu v míře zaměstnanosti podle pohlaví) a zůstal stabilně na 11,5 p.b. Po významném poklesu během krize (v roce 2008 činil 15 p.b.), který odráží silnější dopad recese na zaměstnanost mužů, zůstává tento ukazatel od roku 2014 téměř beze změn. Tento rozdíl se jeví obzvláště vysoký u žen ve věkové skupině 30–34 let, u nichž činí 14,5 p.b. (většinou v souvislosti s reprodukčním věkem), u žen ve věkové skupině 55–64 let, u nichž činí 13,7 p.b., a u žen s nízkou kvalifikací, u nichž dosahuje 21,1 p.b. (ve srovnání s 10,9 p.b., resp. 6,8 p.b. u středně a vysoce kvalifikovaných žen).

Stále větší podíl pracovní síly představují vysoce kvalifikované osoby. Tento vývoj je součástí dlouhodobého trendu, neboť zaměstnanost spojená s pracovní náplní vyžadující vysokou kvalifikaci je na vzestupu a kvalifikace pracovních sil v členských státech se zvyšuje¹⁰, což odráží rostoucí poptávku a nabídku týkající se vysoce kvalifikovaných pracovníků v ekonomice. Počet zaměstnaných osob (ve věkové skupině 25–64 let) s vysokoškolským vzděláním se v roce 2018 zvýšil o 3,1 %, což v rámci této skupiny vedlo k míře zaměstnanosti ve výši 85,8 %. Pouze mírný nárůst o 0,2 % byl zaznamenán u pracovníků se střední kvalifikací (tj. pracovníků s vyšším sekundárním vzděláním), kteří dosáhli míry zaměstnanosti 76,4 %. Naopak počet pracovníků s nízkou kvalifikací (tj. s nižším sekundárním nebo nižším vzděláním) se nadále snižoval a klesl o 0,8 % (po poklesu o 0,3 % v roce 2017). Jelikož se však snižuje celková populace s nízkou kvalifikací ve věkové skupině 25–64 let (jen za rok 2018 se snížila o 1,7 milionu osob neboli 2,7 %), a to v rámci trendu odrážejícího stárnutí obyvatelstva a vyšší podíl osob s dosaženým vysokoškolským

⁹ Tato skupina se vztahuje k unijnímu průměru osob, které se narodily v členském státě, ve kterém pobývají.

¹⁰ Evropská komise (2019). Labour Market and Wage Developments in Europe (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě). Roční přehled z roku 2019. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné na internetových stránkách:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9485>.

vzděláním u mladších generací, míra zaměstnanosti této skupiny se ve skutečnosti zvýšila z 55,6 % v roce 2017 na 56,8 % v roce 2018. Rozdíl mezi mírou zaměstnanosti pracovníků s nízkou a vysokou kvalifikací se nadále snižuje (z maximální hodnoty 31,4 p.b. v roce 2013), zůstává však na velmi vysoké hodnotě 29 p.b. a poukazuje na určitý prostor pro opatření ke zvýšení zaměstnatelnosti osob s nízkou úrovní vzdělání, zejména prostřednictvím rozšiřování dovedností a rekvalifikace.

Většina nových pracovních míst vytvořených v roce 2018 je na dobu neurčitou a na plný úvazek, podíl dočasných zaměstnanců však zůstává značný. Z 2,7 milionu nových zaměstnanců (15–64), kteří byli evidováni v roce 2018, měli téměř všichni smlouvy na dobu neurčitou; počet dočasných zaměstnanců se ve stejném období zvýšil o pouhých 55 tisíc (oproti 0,8 milionu v předchozím roce). Nárůst počtu smluv na dobu neurčitou však nestačil ke snížení celkového podílu dočasných zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců, který se v roce 2018 snížil pouze o 0,1 p.b. na 14,2 %. Počet samostatně výdělečně činných osob (ve věkové skupině 15–64 let) se snížil o 160 tisíc a pokračoval v pomalém poklesu, který byl zaznamenán v předchozích letech, a dospěl k podílu na celkové zaměstnanosti ve výši 13,5 % (pokles z 13,7 % v roce 2017 a 14,4 % v roce 2013). A konečně většina nových pracovních míst byla na plný úvazek (+2,4 milionu), zatímco počet pracovníků na částečný úvazek zůstal přibližně konstantní. Podíl pracovníků na částečný úvazek (ve věku 15–64 let) se proto třetím rokem po sobě mírně snižoval (o 0,2 p.b. na 19,2 % v roce 2018), přestože nadále zůstal o téměř 2 p.b. nad úrovní z roku 2008. Naopak podíl pracovníků nedobrovolně zaměstnaných na částečný úvazek na celkovém počtu pracovníků na částečný úvazek nadále klesal (z nejvyšší hodnoty 29,6 % v roce 2014 na 24,6 % v roce 2018), jakkoli i nadále zůstal značný.

Z hlediska vývoje v jednotlivých odvětvích zaměstnanost pokračuje v posunu směrem ke službám. V souladu s trendem posledních let byl v roce 2018 největší počet pracovních míst vytvořen v oblasti služeb¹¹ (2,6 milionu dalších zaměstnaných osob v roce 2018, tj. +1,5 % oproti roku 2017; založeno na národních účtech). Tento nárůst nadále zvyšoval podíl služeb na celkové zaměstnanosti, který v posledním desetiletí trvale rostl ze 70,1 % v roce 2008 na 74 % v roce 2018. V absolutním vyjádření zaznamenal průmysl v roce 2018 druhý největší nárůst (o 470 tisíc), což odpovídá zvýšení o 1,3 % oproti předchozímu roku (v souladu s výsledky zaznamenanými v letech 2017 a 2016). Druhým rokem po sobě rostl počet osob zaměstnaných ve stavebnictví, a to o více než 2 % (neboli 337 tisíc lidí), což znamenalo konsolidaci oživení, jež započalo v roce 2015. Počet zaměstnaných osob v tomto odvětví je však stále o téměř o 13 % nižší než v roce 2008. A konečně po stabilizaci v roce 2017 začala v roce 2018 opět klesat zaměstnanost v zemědělství (o 2,5 %), což je v souladu s příslušným dlouhodobým trendem. Podíl zemědělství na celkové zaměstnanosti se ve skutečnosti snížil z 5,4 % v roce 2008 na 4,3 % v roce 2018.

¹¹ V oblasti služeb byl největší procentní nárůst zaznamenán u „informačních a komunikačních“ činností (+3,9 %), po kterých následovaly „odborné, vědecké a technické činnosti; administrativní a podpůrné činnosti“ (v uvedeném pořadí o 3,4 % a 2,9 % v roce 2017). Naopak „finanční a pojišťovací služby“ zaznamenaly pokles o 0,7 %.

1.2 Sociální trendy

Počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením^{12,13} nadále soustavně klesal. Tento sestupný trend v roce 2018 pokračoval šestým rokem po sobě (graf 4) a počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením se snížil na 110 milionů osob (neboli 21,9 % celkového počtu obyvatel), což je téměř o 2,7 milionu méně než v roce 2017 (přibližně o 2 p.b. méně než v roce 2008). Celkový trend byl odrazem snížení silné materiální deprivace a v menší míře podílu domácností s velmi nízkou intenzitou práce, zatímco míra ohrožení chudobou zůstala obecně stabilní. To je celkově v souladu s oživením zaměstnanosti a nárůstem disponibilního příjmu. Pokud bude pozitivní trend pokračovat současným tempem, EU by měla nejlepší předpoklady, aby do roku 2020 zaznamenala pokles počtu osob ohrožených chudobou nebo vyloučením přibližně o 13 milionů od roku 2008 (ve srovnání s cílem strategie Evropa 2020 ve výši 20 milionů). Současné zpomalení hospodářské činnosti však naznačuje, že skutečný pokles může být méně výrazný.

Prudký pokles počtu osob, které trpí silnou materiální deprivací, pokračuje. Více než 3 miliony osob se v roce 2018 vymanily ze silné materiální deprivace, čímž celkový počet dotčených osob poklesl na 29,7 milionu, tj. 5,9 % obyvatel EU. Tento pokles představuje významné zlepšení po šestý rok v řadě, což odráží zlepšování materiální situace domácností. Vzhledem k tomu, že pokles tohoto ukazatele je způsoben dobrými výsledky těch členských států, v nichž je silná materiální deprivace nejvyšší (viz oddíl 3.4), celkové zlepšení poukazuje na pokračující sociální konvergenci směrem nahoru.

K dalšímu snížení počtu osob žijících v domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání, přispěl i silný trh práce. Počet osob žijících v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce se snížil o přibližně 3 miliony. Tyto osoby představují 8,8 % obyvatelstva, což je podstatně méně než v době před krizí.

¹² Osoby ohrožené chudobou nebo sociálním vyloučením jsou osoby, které jsou ohroženy chudobou a/nebo trpí silnou materiální deprivací a/nebo žijí v domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání – tj. v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce.

Osoby ohrožené chudobou jsou osoby žijící v domácnosti, jejíž ekvivalizovaný disponibilní příjem je nižší než 60 % národního ekvivalizovaného mediánového příjmu (tento ukazatel je proto ukazatelem příjmové chudoby).

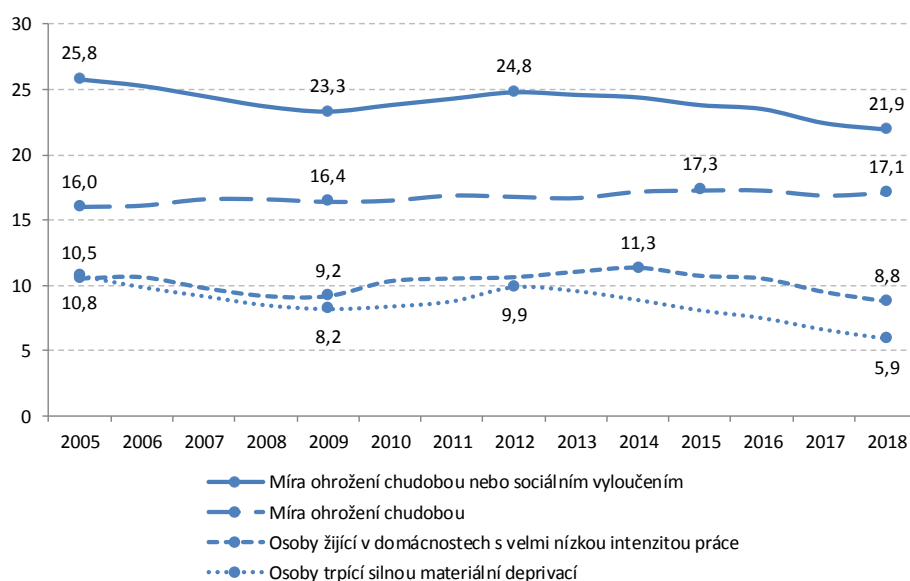
Osoby trpí silnou materiální deprivací, pokud žijí v domácnosti, která si nemůže dovolit alespoň čtyři z těchto položek: 1) platit včas nájem / hypotéku / účty za služby; 2) udržovat doma přiměřenou teplotu; 3) vyrovnat se s neočekávanými výdaji; 4) konzumovat každý druhý den maso, ryby nebo rovnocenné bílkoviny; 5) jednou ročně týdenní dovolenou mimo domov; 6) mít přístup k automobilu pro soukromé účely; 7) mít pračku; 8) mít barevný televizor; a 9) mít telefon.

Osoby žijící v domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání, jsou osoby ve věkové skupině 0–59 let, které žijí v domácnosti, kde dospělé osoby v produktivním věku (věková skupina 18–59 let) v uplynulém roce pracovaly méně než 20 % svého celkového pracovního potenciálu (tj. během referenčního příjmového roku).

¹³ Statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek odkazuje na předchozí příjmový rok s výjimkou Spojeného království (zkoumaný rok) a Irska (příjem za 12 měsíců před zahájením průzkumu).

Graf 4: Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením klesá, podíl osob ohrožených chudobou však zůstává v zásadě stabilní

Procentní podíl obyvatelstva ohroženého chudobou nebo sociálním vyloučením a dílčí složky (2005–2017).



Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek.

Procentní podíl obyvatelstva ohroženého chudobou zůstává i přes intenzitu oživení vysoký. Ukazatel relativní chudoby zůstává v zásadě stabilní; oproti minulému roku nastalo mírné zvýšení z 16,9 % na 17,1 %. Počet osob žijících v domácnostech, jejichž ekvivalizovaný disponibilní příjem je nižší než 60 % národního mediánu, činí lehce nad 86 milionů, tedy o milion osob více než v předchozím roce. Ačkoli z nejnovějších údajů z bleskových odhadů Eurostatu¹⁴ vyplývá, že míry chudoby by se měly snižovat, po výrazném zlepšení v roce 2017 se tento pokles zastavil.

Riziko chudoby pracujících bylo v roce 2018 víceméně stabilně na vysoké úrovni. V roce 2018 se procentní podíl osob ohrožených chudobou pracujících zvýšil o 0,1 p.b. oproti roku 2017 a zůstává téměř na nejvyšší úrovni dosažené v roce 2016. 9,5 % zaměstnaných osob žije v domácnosti, jejíž příjem je nižší než 60 % mediánu (o 1,2 p.b. vyšší než nejnižší úroveň dosažená v roce 2010). Takovému riziku jsou více vystaveni lidé, kteří pracují na částečný úvazek, a pracovníci se smlouvou na dobu určitou, v některých členských státech je však toto riziko poměrně vysoké i pro pracovníky na plný úvazek a pracovníky se smlouvou na dobu neurčitou (viz rovněž oddíly 3.1.1 a 3.4.1).

Trendy v oblasti intenzity chudoby naznačují, že v některých zemích není hospodářský růst přínosný pro všechny. Relativní mediánový propad příjmů, který měří, jak daleko jsou osoby ohrožené chudobou od hranice chudoby (tj. jak chudí jsou chudí lidé), se v roce 2018 zvýšil o půl procentního bodu na 24,6 %. To je odrazem různých trendů v jednotlivých

¹⁴ Údaje statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek se ve většině členských států vztahují k příjmům zaznamenaným v předchozím roce (tj. k příjmům z roku 2017 pro statistiku v oblasti příjmů a životních podmínek na rok 2018). Eurostat zveřejnil bleskové odhady příjmů z roku 2018 (tj. ukazatele statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek zveřejněné v roce 2019). Viz metodická poznámka a výsledky Eurostatu: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

členských státech, z nichž celkově vyplývá, že pozitivní dopady hospodářského růstu ne vždy dosáhnou až k těm nejchudším.

Riziko a intenzita chudoby osob žijících v domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání, se nadále zvyšovaly. Míra ohrožení chudobou u osob žijících v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce (méně než 20 % jejich kapacity) je vysoká (62,1 % v roce 2018) a pátým rokem po sobě se soustavně zvyšovala. Výbor pro sociální ochranu tento vývoj označil za trend, který je třeba sledovat¹⁵. Rovněž jsou zaznamenávány narůstající rozdíly mezi mediánovým příjmem těchto osob a prahem ohrožení chudobou (viz oddíl 3.4.1), což poukazuje na možné mezery v přiměřenosti a rozsahu pokrytí dávek.

I přes pokračující zlepšování děti stále čelí vysokému riziku chudoby nebo sociálního vyloučení. V roce 2018 se procentní podíl dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením v EU-28 snížil o 0,6 p.b. na 24,3 %. Tato míra je však nadále vyšší než míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením pro obecnou populaci. Ve všech členských státech čelí významně vyššímu ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením děti, jejichž rodiče mají nízkou kvalifikaci, což poukazuje na přetrvávající nerovnost příležitostí.

Celkové příjmy domácností nadále rostou. Hrubý disponibilní příjem domácností rostl do roku 2018 pátý rok v řadě. Roční nárůst byl v souladu se zlepšeními celkového reálného HDP na obyvatele (který vzrostl přibližně o 1,8 %), což naznačuje, že nedávný růst domácnostem prospívá.

Příjmová nerovnost zůstává na vysoké úrovni. V průměru dosahuje nejbohatších 20 % domácností v členských státech příjmů, které přesahují přibližně pětinasobek příjmů nejchudších 20 % domácností. V roce 2018 se tento poměr po prvním poklesu v minulém roce zvýšil a v mnoha členských státech zůstává na vysoké úrovni (viz oddíl 3.4). Poslední bleskové odhady úřadu Eurostat však naznačují, že dojde k poklesu¹⁶.

Podíl příjmů 40 % osob s nejnižšími příjmy (S40) zůstal po nárůstu v roce 2017 stabilní. V mnoha zemích tato skupina, která se skládá z pracovníků s nižšími příjmy a osob pobírajících sociální dávky, zaznamenala zhoršení nebo stagnaci podílu příjmů, a to i oproti době před hospodářskou krizí. Aby se dřívější trend pozorovaný v posledním desetiletí změnil, bude nicméně nutné, aby skupina S40 zaznamenala další zlepšení.

¹⁵ Výroční zpráva Výboru pro sociální ochranu za rok 2019.

¹⁶ Bleskové odhady úřadu Eurostat pro příjmy z roku 2018 (tj. ukazatele statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek zveřejněné v roce 2019). Viz metodická poznámka a výsledky Eurostatu: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

2. ZÁZNAM AKTUÁLNÍ SITUACE PODLE SROVNÁVACÍHO PŘEHLEDU SOCIÁLNÍCH UKAZATELŮ

Evropský pilíř sociálních práv společně vyhlásily Evropský parlament, Rada a Komise dne 17. listopadu 2017. Vymezuje řadu klíčových zásad a práv na podporu spravedlivých a dobře fungujících trhů práce a sociálních systémů. Je navržen jako vodítko pro obnovený proces konvergence mezi členskými státy směrem k lepším sociálně-ekonomickým podmínkám. Rada ve své nové strategické agendě EU pro období 2019–2024 zdůrazňuje, že evropský pilíř sociálních práv by měl být prováděn na úrovni EU a členských států, a to při řádném zohlednění příslušných pravomocí. Komise na začátku roku 2020 předloží sdělení, kterým otevře cestu pro vypracování akčního plánu pro provádění evropského pilíře sociálních práv.

K evropskému pilíři sociálních práv je připojen srovnávací přehled sociálních ukazatelů ke sledování výsledků a určování trendů v jednotlivých členských státech¹⁷. Tento srovnávací přehled poskytuje řadu ukazatelů (hlavních a sekundárních), jež mají sledovat výsledky členských států v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti týkající se vybraných ukazatelů ve třech základních aspektech vymezených v rámci tohoto pilíře: i) rovné příležitosti a přístup na trh práce; ii) dynamické trhy práce a spravedlivé pracovní podmínky a iii) veřejná podpora / sociální ochrana a začleňování. Od vydání z roku 2018 společná zpráva o zaměstnanosti zahrnuje srovnávací přehled sociálních ukazatelů, jehož výsledky týkající se hlavních ukazatelů jsou shrnuty v této kapitole. Tato analýza je zasazena do širších reformních souvislostí, o nichž se pojednává v kapitole 3.

2.1 Vysvětlení ke srovnávacímu přehledu

Srovnávací přehled sociálních ukazatelů je ústředním nástrojem pro sledování výsledků v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti, jakož i konvergence směrem k lepším pracovním a životním podmínkám. Pomáhá zejména sledovat situaci v členských státech v souvislosti s měřitelnými rozměry pilíře, přičemž doplňuje stávající nástroje pro sledování, zejména monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti a monitor výsledků v oblasti sociální ochrany¹⁸. Konkrétně zahrnuje čtrnáct hlavních ukazatelů, jež posuzují zaměstnanost a širší sociální trendy:

- *Rovné příležitosti a přístup na trh práce:*
 - Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy, věková skupina 18–24 let
 - Rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů, věková skupina 20–64 let
 - Příjmová nerovnost měřená koeficientem příjmové nerovnosti – S80/S20
 - Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE)
 - Mladí lidé, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (míra NEET), věková skupina 15–24 let
- *Dynamické trhy práce a spravedlivé pracovní podmínky:*
 - Míra zaměstnanosti, věková skupina 20–64 let
 - Míra nezaměstnanosti, věková skupina 15–74 let

¹⁷ SWD(2017) 200 final, průvodní dokument ke sdělení COM(2017) 250 final ze dne 26. dubna 2017.

¹⁸ Monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti a monitor výsledků v oblasti sociální ochrany jsou výroční zprávy vypracované Výborem pro zaměstnanost a Výborem pro sociální ochranu. Zjišťují trendy, jež je třeba sledovat, klíčové výzvy zaměstnanosti a sociálních problémů v členských státech a pokrok na cestě k dosažení cílů strategie Evropa 2020 v oblasti zaměstnanosti a snižování chudoby.

- Míra dlouhodobé nezaměstnanosti, věková skupina 15–74 let
 - Reálný hrubý disponibilní příjem domácností, na obyvatele¹⁹
 - Čisté příjmy svobodného bezdětného pracovníka na plný úvazek, který pobírá průměrnou mzdu²⁰
- *Veřejná podpora / sociální ochrana a začleňování:*
- Účinek sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby²¹
 - Děti mladší tří let ve formální péči o děti
 - Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče²²
 - Podíl obyvatel se základními nebo vyššími celkovými digitálními dovednostmi.

Pro analýzu hlavních ukazatelů se používá společná metodika, kterou schválil Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu (podrobnosti viz příloha 3). Touto metodikou se hodnotí situace a vývoj v členských státech sledováním úrovní a meziročních změn²³ každého z hlavních ukazatelů, jež srovnávací přehled sociálních ukazatelů obsahuje. Úrovně a změny se klasifikují podle jejich odstupe od příslušného (neváženého) průměru EU. Hodnocení úrovní a změn u jednotlivých členských států se pak (pomocí předem stanoveného vzoru) kombinují, a každý členský stát je tak zařazen do jedné ze sedmi kategorií („nejlepší“, „lepší než průměr“, „dobrý, ale je třeba sledovat“, „průměrný/neutrální“, „slabý, avšak zlepšující se“, „je nutné sledovat“ a „kritické situace“). Na základě toho tabulka 1 podává shrnutí údajů ze srovnávacího přehledu podle nejnovějších údajů, které jsou u každého ukazatele k dispozici.

Tabulku je třeba číst pozorně, ne mechanicky. Za tímto účelem je v kapitole 3 předložena podrobná analýza uvedených čtrnácti ukazatelů, včetně dlouhodobých trendů a případně i dalších ukazatelů. Nadcházející zprávy o jednotlivých zemích navíc poskytnou hloubkovou analýzu všech „kritických situací“ a další sociálně-ekonomické a politické souvislosti, jež umožní v rámci evropského semestru lépe vyhodnotit problémy v jednotlivých zemích. Spolu s další analýzou zahrnutou do monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti a monitoru výsledků v oblasti sociální ochrany tak bude v případech potřeby zajištěn analytický základ pro následné návrhy doporučení Komise pro jednotlivé země.

¹⁹ Jak požadoval výbor pro sociální ochranu, tento ukazatel se měří pomocí „neočistěného příjmu“ (tj. bez zahrnutí naturálních sociálních transferů) a s vypuštěním odkazů na použití jednotek standardů kupní síly (PPS).

²⁰ Úrovně tohoto ukazatele jsou vyjádřeny ve standardu kupní síly (PPS), zatímco změny jsou vyjádřeny v reálných hodnotách v národní měně. Aby se vyrovnaly krátkodobé fluktuace, pro úrovně i změny se používají tříleté průměry. Tento ukazatel by měl být chápán a vykládán ve spojení s dalšími ukazateli, jako je míra chudoby pracujících, poměr mezi pátým a prvním decilem rozdělení mezd (D5/D1) a dalšími relevantními ukazateli monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti / monitoru výsledků v oblasti sociální ochrany a společného hodnotícího rámce.

²¹ Měří se jako rozdíl mezi podílem osob ohrožených (příjmovou) chudobou před sociálními transfery a po nich, a to v rámci celkového obyvatelstva.

²² Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče vychází z vlastního posouzení dané osoby, která uvádí, zda potřebovala vyšetření nebo léčbu v rámci specifického typu zdravotní péče, kterých se jí však nedostalo nebo které nevyhledala, a to z následujících tří důvodů: „finanční důvody“, „čekací listina“ a „příliš dlouhá cesta“. Zdravotní péčí se rozumí individuální zdravotnické služby (lékařské vyšetření nebo léčba s výjimkou stomatologické péče) poskytované lékaři nebo osobami s rovnocennou profesí nebo pod jejich přímým dohledem v závislosti na vnitrostátních systémech zdravotní péče (definice Eurostatu). Problémy, které lidé uvádějí v souvislosti s poskytováním péče, když jsou nemocní, mohou odrážet překážky přístupu k péči.

²³ S výjimkou hrubého disponibilního příjmu domácností, který se měří jako indexové číslo (2008=100, čímž se zohlední změna oproti období před krizí) a změny v posledním roce a čistých příjmů svobodného bezdětného pracovníka na plný úvazek, který pobírá průměrnou mzdu, pro něž se používají tříleté průměry schválené Výborem pro zaměstnanost a Výborem pro sociální ochranu.

Společná zpráva o zaměstnanosti pro rok 2020 poprvé začleňuje do srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů regionální rozměr. V posledních letech byl srovnávací přehled sociálních ukazatelů využíván k analýze výsledků jednotlivých zemí na vnitrostátní úrovni. Vývoj ukazatelů na vnitrostátní úrovni však může zastírat významné rozdíly na regionální úrovni (příčemž v mnoha členských státech se o řadě politik a financování často rozhoduje na této úrovni). Regionální rozměr sociální situace a konvergence proto nabývá na významu, zejména pak v rámci evropského semestru. V této souvislosti uvádí toto vydání zprávy důkazní informace o situaci na regionální úrovni na základě srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů. Konkrétně v příloze 3 je u některých hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů uvedena série map, které zobrazují regionální členění podle jednotlivých členských států²⁴. Kromě toho analýza v kapitole 3 v relevantních případech uvádí zjištění na regionální úrovni pro členské státy, v nichž existují velké rozdíly²⁵ mezi regiony na úrovni NUTS 2. Tyto údaje a zjištění umožňují lépe pochopit, jak si vedou různé regiony v určité zemi, pokud jde o některé klíčové aspekty pilíře, a pomáhají sledovat konvergenci v rámci zemí, posuzovat dopad regionálních politik a směřovat tvorbu politik na regionální úrovni.

2.2 Fakta ze srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů

Analýza srovnávacího přehledu poukazuje na pokračující pozitivní vývoj na trhu práce a na sociální trendy v EU, ačkoli ne všechny ukazatele se zlepšují²⁶. Při pohledu na průměrné hodnoty pro EU²⁷ zaznamenalo devět ze čtrnácti hlavních ukazatelů za poslední dostupný rok zlepšení (tj. za rok 2018 nebo 2017 v závislosti na dostupnosti údajů). Z hlediska srovnání zaznamenala nejvýznamnější pokrok (celková a dlouhodobá) nezaměstnanost, což odráží pozitivní vývoj na trhu práce. Stejně jako již v roce 2017 se míry nezaměstnanosti v roce 2018 snížily ve všech členských státech. Některé další ukazatele však zůstaly ve srovnání s předchozím rokem stabilní nebo se dokonce mírně zhoršily (osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy, rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů, koeficient příjmové nerovnosti, účinek sociálních transferů na snižování chudoby a subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče). Jak je patrné z korelačních diagramů uvedených v kapitole 3, poukazuje více jak polovina hlavních ukazatelů v různé míře na konvergenci napříč členskými státy za poslední sledované období (významné výjimky se týkají koeficientu příjmové nerovnosti, subjektivně neuspokojené potřeby zdravotní péče a podílu obyvatelstva se základními nebo lepšími celkovými digitálními dovednostmi).

Téměř všechny členské státy se potýkají s problémy přinejmenším u jednoho z hlavních ukazatelů. Zvážíme-li všechny tři nejproblematictější klasifikace společně (tj. „kritické situace“, „je nutné sledovat“ a „slabý, avšak zlepšující se“), jsou všechny členské státy označeny alespoň jednou; výjimkou je Nizozemsko. Zvážíme-li pouze „kritické situace“ (tj.

²⁴ U kterých jsou k dispozici údaje na regionální úrovni (NUTS 2) (předčasný odchod ze vzdělávání, rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů, míra NEET, míra zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, míra dlouhodobé nezaměstnanosti, míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, účinek sociálních transferů (vyjma důchodů) na snižování chudoby, subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče a koeficient příjmové nerovnosti).

²⁵ Na základě variačního koeficientu váženého počtem obyvatel.

²⁶ Datum uzávěrky pro extrakci hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů je xx. listopadu 2019.

²⁷ Jedná se o vážené průměry EU, vyjma ukazatele „Čisté příjmy svobodného bezdětného pracovníka na plný úvazek, který pobírá průměrnou mzdu“, pro nějž se používá nevážený průměr.

ukazatele, jejichž úroveň je mnohem horší než průměr a buď se nezlepšuje dostatečně rychle, nebo se dále zhoršuje), bylo označeno čtrnáct členských států, tedy stejný počet jako ve společné zprávě o zaměstnanosti pro rok 2019. K této skupině zemí se připojily (nebo „znovu připojily“ poté, co skupinu opustily v předchozím roce) Estonsko a Malta. Maďarsko a Portugalsko tuto skupinu opustily. Počet výzev naznačuje určité všeobecné zhoršení. V rámci čtrnácti posuzovaných aspektů bylo zjištěno celkem 121 případů „kritických situací“, „je nutné sledovat“ nebo „slabý, avšak zlepšující se“, což je přibližně 31 % z celkového počtu hodnocení (stejně jako ve společné zprávě o zaměstnanosti pro rok 2019). Z toho je 40 „kritických situací“ (což odpovídá 10,3 % všech hodnocení); ve společné zprávě o zaměstnanosti pro rok 2019 to bylo 41 (což odpovídá 10,6 % všech hodnocení).

Při pohledu na tři širší rozměry zahrnuté ve srovnávacím přehledu je podobně jako v předchozích letech většina výzev označena v oblasti „**veřejné podpory / sociální ochrany a začleňování**“, s průměrem 9,8 případů (z toho 3,5 jsou „kritické situace“) na každý ukazatel. Ukazatel **děti mladší tří let ve formální péči o děti** je zřejmě ukazatelem s největším počtem označení, tj. u třinácti členských států (z toho u pěti v nejnižší kategorii).

Za nimi následují aspekty „**rovné příležitosti a přístup na trh práce**“ a „**dynamické trhy práce a spravedlivé pracovní podmínky**“, u nichž je v průměru označeno 9,6, resp. 6,8 případů na každý ukazatel (3 a 2,2 „kritické situace“ u každého z nich). V rámci prvního aspektu jsou nejčastěji označovány ukazateli **osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy**, **rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů** a **míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením** (10 případů). U druhého aspektu se jeví jako ukazatel s největším počtem výzev **čisté příjmy svobodného bezdětného pracovníka na plný úvazek, který pobírá průměrnou mzdu** (14 označení).

Stejně jako v předchozích letech se situace členských států i závažnost jejich výzev značně liší. Řecko, Itálie, Rumunsko a Španělsko vykazují „kritické situace“, situace, které „je nutné sledovat“ nebo „slabé, avšak zlepšující se“ situace v deseti nebo více ukazatelích (viz tabulka 1). Z těchto zemí vykazuje nejvyšší počet „kritických situací“ Itálie (osm), následuje Rumunsko (sedm), Řecko (čtyři) a Španělsko (dvě). Řecko, Rumunsko a Španělsko však rovněž vykazují řadu pozitivních posouzení: Řecko patří mezi „nejlepší“ v oblasti předčasných odchodů ze vzdělávání a vykazuje hodnocení „lepší než průměr“ v oblasti příjmové nerovnosti a účasti v systému péče o děti; Rumunsko má hodnocení „nejlepší“, pokud jde o růst disponibilního příjmu domácností na obyvatele, a „lepší než průměr“ u míry nezaměstnanosti; Španělsko patří k zemím označovaným jako „nejlepší“, pokud jde o účast v péči o děti, a je označováno jako „lepší než průměr“ v případě subjektivně neuspokojené potřeby zdravotní péče. Z hlediska celkového počtu výzev následuje Bulharsko a Chorvatsko (osm výzev), Estonsko a Lotyšsko (šest výzev). Naopak Švédsko je „nejlepší“ nebo „lepší než průměr“ v jedenácti hlavních ukazatelích, po něm Česko (devět ukazatelů), Německo, Dánsko, Malta a Nizozemsko (po osmi ukazatelích).

Pokud jde o **rovné příležitosti a přístup na trh práce**, největší zlepšení byly v průměru zaznamenány u míry NEET a míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením. Naproti tomu u míry předčasných odchodů ze vzdělávání se dlouhodobě sestupný trend zastavil a tento ukazatel zůstal ve srovnání s předchozím rokem stabilní, zatímco rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů a koeficient příjmové nerovnosti se mírně zvýšily. Podle jednotlivých ukazatelů:

- Španělsko, Itálie a Malta čelí „kritické situaci“, pokud jde o osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy, zatímco „nejlepší“ výsledky měly Řecko, Chorvatsko, Irsko, Litva, Polsko a Slovinsko.
- Řecko, Itálie a Rumunsko zaznamenaly kritický výsledek v rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů, zatímco „nejlepší“ výsledky měly Finsko, Lotyšsko a Švédsko.
- Litva, Lotyšsko a Rumunsko čelí „kritické situaci“, pokud jde o příjmovou nerovnost, v porovnání s nejlepšími výsledky Česka, Finska, Slovinska a Slovenska.
- Pokud jde o míru ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, je situace kritická v Litvě a Lotyšsku, zatímco „nejlepší“ výsledky mají Česko, Slovinsko a Slovensko.
- Bulharsko, Řecko, Itálie a Rumunsko čelí „kritické situaci“, pokud jde o osoby NEET, naopak nejlépe si vedou Česko, Německo a Lucembursko.

Ve vztahu k **dynamickým trhům práce a spravedlivým pracovním podmínkám v EU** se v uplynulém roce situace obecně zlepšila u všech ukazatelů, zejména pokud jde o míru zaměstnanosti a nezaměstnanosti (celkové i dlouhodobé), hrubý disponibilní příjem domácností na hlavu a čisté příjmy svobodného bezdětného pracovníka na plný pracovní úvazek, který pobírá průměrnou mzdu. Podle jednotlivých ukazatelů:

- Chorvatsko, Řecko, Itálie a Španělsko čelí „kritické situaci“, pokud jde o míru jejich zaměstnanosti, zatímco „nejlepší“ výsledky mají Česko, Estonsko, Německo a Švédsko.
- Itálie vykazuje kritickou situaci, pokud jde o míru nezaměstnanosti, „nejlepší“ hodnocení má Česko.
- Itálie má kritickou míru dlouhodobé nezaměstnanosti (jako „nejlepší“ nebyla za pomoci metodiky označena žádná země, přičemž patnáct zemí je „lepší než průměr“).
- Růst hrubého disponibilního příjmu domácností na obyvatele je považován za „kritickou situaci“ v Řecku, na Kypru a v Itálii, zatímco „nejlepší“ výsledky mají Bulharsko, Polsko a Rumunsko.
- Situace týkající se čistých příjmů svobodného bezdětného pracovníka na plný pracovní úvazek, který pobírá průměrnou mzdu, je hodnocena jako „kritická“ v Rumunsku a na Slovensku, zatímco „nejlepší“ jsou Irsko, Lucembursko, Německo, Nizozemsko, Rakousko a Spojené království.

Pokud jde o **veřejnou podporu a sociální ochranu a začleňování**, v uplynulém roce se situace zlepšila z hlediska dostupnosti péče o děti a digitálních dovedností. K mírnému zhoršení ale došlo v případě účinku sociálních transferů na snižování chudoby a subjektivně neuspokojené potřeby zdravotní péče. Podle jednotlivých ukazatelů:

- Španělsko, Itálie, Litva, Lotyšsko a Rumunsko čelí „kritické situaci“, pokud jde o schopnost jejich sociálních transferů snižovat riziko chudoby. Naopak „nejlepší“ výsledky má Maďarsko a Irsko.
- Česko, Polsko, Rumunsko a Slovensko si stojí kriticky v účasti dětí mladších tří let na formální péči o děti, „nejlepší“ výsledky pak má Belgie, Španělsko a Lucembursko.
- Estonsko a Lotyšsko čelí „kritické situaci“ z hlediska subjektivně neuspokojené potřeby zdravotní péče (jako „nejlepší“ nebyla za pomoci metodiky označena žádná země, přičemž devět zemí je „lepší než průměr“).
- Bulharsko, Chorvatsko a Rumunsko čelí „kritické situaci“ z hlediska úrovně digitálních dovedností, zatímco nejlépe jsou na tom Finsko, Lucembursko, Nizozemsko a Švédsko.

Tabulka 1. Shrnutí hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů

	Rovné příležitosti a přístup na trh práce					Dynamické trhy práce a spravedlivé pracovní podmínky					Veřejná podpora / sociální ochrana a začleňování			
	Osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy	Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů	Koeficient příjmové nerovnosti	Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením	Míra mladých lidí NEET	Míra zaměstnanosti	Míra nezaměstnanosti	Míra dlouhodobé nezaměstnanosti	Růst HDPD na obyvatele	Čistý příjem svobodného pracovníka na plný pracovní úvazek, který pobírá	Účinek sociálních transferů na snížení chudoby	Děti mladší tří let ve formální péči o děti	Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče	Úroveň digitálních dovedností jednotlivců
Rok	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2017	2018	2018	2018	2018	2017
Nejllepší	EL, HR, IE, LT, PL, SI	FI, LV, SE	CZ, FI, SI, SK	CZ, SI, SK	CZ, DE, LU	CZ, DE, EE, SE	CZ		BG, PL, RO	AT, DE, IE, LU, NL, UK	HU, IE	BE, ES, LU		FI, LU, NL, SE
Lepší než průměr	CZ, LU	BE, DK, EE, FR, PT, SI	AT, BE, DK, EL, FR, IE, MT, NL, PL, PT, SE	AT, DE, DK, FI, FR, HU, MT, NL, PL, SE	DK, LV, MT, SE, SK	CY, DK, FI, LT, LV, MT, NL, PT, SI, UK	DE, HU, MT, NL, PL, PT, RO, UK	AT, CY, CZ, DE, DK, EE, HR, HU, LU, MT, NL, PL, PT, SE, UK	DK, EE, HU, LT, SE, SK	BE, DK, FI, FR, SE	AT, FR, PL, SE, SI	EL, FR, PT, SE, SI	AT, CZ, DE, ES, HU, IE, LU, MT, NL	AT, CZ, DE, MT, UK
Průměrný	AT, BE, CY, DE, FI, FR, LV, NL, SK, UK	BG, DE, ES, HR, IE, LU, NL, UK	CY, EE, HR, HU	BE, CY, IE, LU, PT	BE, FI, FR, HU, IE, LT, PL, PT	AT, BG, FR, HU, IE, LU, PL, SK	AT, BE, BG, DK, EE, FI, IE, LT, LU, LV, SE, SI, SK	BE, BG, FI, FR, IE, LT, LV, RO, SI, SK	BE, CZ, DE, FI, FR, IE, LU, LV, NL, PT, SI, UK	IT, MT	CY, DE, LU, MT, NL, SK	CY, DE, EE, FI, IE, IT, LV, UK	BE, BG, CY, DK, FR, HR, IT, LT, PL, PT, SE, SI, SK	BE, EE, ES, FR, LT, SI, SK
Dobry, ale je třeba sledovat		LT			AT, NL, SI						DK, FI	DK, NL		DK
Slabý, avšak zlepšující se	RO	MT	BG, ES	BG, EL, RO	CY, HR		CY, EL, ES, HR	EL, ES		BG, EE, HU, LT, LV	BG, EL	BG	EL	CY
Je nutné sledovat	BG, DK, EE, HU, PT, SE	AT, CY, CZ, HU, PL, SK	DE, IT, LU, UK	EE, ES, HR, IT, UK	EE, ES, UK	BE, RO	FR		AT, ES	CZ, EL, ES, HR, PL, PT, SI	BE, CZ, EE, HR, PT, UK	AT, HR, HU, LT, MT	FI, RO, UK	EL, HU, IE, LV, PL, PT
Kritické situace	ES, IT, MT	EL, IT, RO	LT, LV, RO	LT, LV	BG, EL, IT, RO	EL, ES, HR, IT	IT	IT	CY, EL, IT	RO, SK	ES, IT, LT, LV, RO	CZ, PL, RO, SK	EE, LV	BG, HR, RO

Pozn.: aktualizace ze dne 2. prosince 2019. Pro HR a MT nejsou k dispozici údaje o růstu hrubého disponibilního příjmu domácností na obyvatele. Pro CY nejsou k dispozici čisté příjmy svobodného bezdětného pracovníka na plný pracovní úvazek, který pobírá průměrnou mzdu. Úroveň digitálních dovedností jednotlivců není k dispozici pro IT. Přerušení řad a jiná statistická označení jsou uvedena v přílohách 1 a 2.

Rámeček 1 Referenční srovnávání – situace

Sdělení ze dne 26. dubna 2017 nazvané „Vytvoření evropského pilíře sociálních práv“²⁸ určilo referenční srovnávání jako klíčový nástroj podpory strukturálních reforem a posílení konvergence směrem nahoru v oblasti zaměstnanosti a sociální oblasti v rámci evropského semestru.

Od té doby jsou srovnávací rámce vypracovávány a diskutovány ve spolupráci s členskými státy v řadě oblastí, a to v souladu se společným přístupem, který schválil Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu a který se zaměřuje na určení politických pák, které jsou doprovázeny obecnými zásadami politického vedení a konkrétními ukazateli, jsou-li k dispozici. V této fázi nejsou součástí politických pák referenční hodnoty, neboť cílem je umožnit srovnání mezi členskými státy a vzájemné učení za účelem motivace k nezbytným reformám.

Srovnávací rámec dávek v nezaměstnanosti a aktivních politik na trhu práce byl poprvé použit v evropském semestru 2018, a to včetně ukazatelů štedrosti a rozsahu dávek v nezaměstnanosti a souvisejících aktivačních politik. Nyní jsou připravovány ukazatele, aby mohl být finalizován rámec týkající se kvality služeb včasné pomoci uchazečům o zaměstnání.

Srovnávací rámec minimálního příjmu, který pokrývá složku přiměřenosti, rozsahu a aktivační složku systémů minimálního příjmu, byl plně integrován do semestru 2019 spolu se srovnávacím rámcem dovedností a vzdělávání dospělých, který byl dohodnut společně s Výborem pro zaměstnanost v říjnu 2018.

V současnosti se pracuje na dalších rámcích referenčního srovnávání pro případné použití v budoucích cyklech semestru, zejména v rámci Výboru pro zaměstnanost v souvislosti s minimálními mzdami a kolektivním vyjednáváním a v rámci Výboru pro sociální ochranu v souvislosti s přiměřeností důchodů, péčí o děti a podporou dětí.

²⁸ COM(2017) 250 final.

3. ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ REFORMY – VÝSLEDKY A OPATŘENÍ ČLENSKÝCH STÁTŮ

Tento oddíl obsahuje přehled aktuálních klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů a opatření přijatých členskými státy v prioritních oblastech stanovených v hlavních směrech zaměstnanosti EU²⁹, které přijala Rada v roce 2019. U každého směru je uveden nejnovější vývoj vybraných klíčových ukazatelů spolu s politickými opatřeními přijatými členskými státy. Pokud jde o zmíněná opatření, tento oddíl čerpá z národních programů reforem členských států na rok 2019 a ze zdrojů Evropské komise³⁰. Není-li uvedeno jinak, informuje tato zpráva pouze o opatřeních prováděných po červnu 2018. Hlubková analýza nedávného vývoje na trzích práce je uvedena ve zprávě o vývoji na trzích práce a vývoji mezd z roku 2019³¹ a v přehledu vývoje zaměstnanosti a sociální situace v Evropě z roku 2019³².

3.1 Hlavní směr 5: Podpora poptávky po pracovní síle

V tomto oddíle se rozebírá provádění hlavního směru zaměstnanosti č. 5, který členskými státy doporučuje vytvářet podmínky podporující poptávku po pracovní síle a vytváření pracovních míst. Nejprve oddíl uvádí přehled o mírách nezaměstnanosti a zaměstnanosti podle členských států, doplňující analýzu na úrovni EU provedenou v kapitole 1, s cílem poukázat na důležitost problému vytváření pracovních míst v jednotlivých zemích. Následně se zabývá dynamikou samostatné výdělečné činnosti a mění se povahou samostatné výdělečné činnosti, jakož i nedostatkem kvalifikovaných pracovních sil. A konečně také zkoumá vývoj mezd, minimální mzdy a daňového zatížení a jejich dopad na příjmy a životní úroveň, na tvorbu pracovních míst a konkurenceschopnost. Oddíl 3.1.2 informuje o opatřeních politik prováděných členskými státy v těchto oblastech.

3.1.1 Klíčové ukazatele

I přes zpomalení hospodářského růstu se v roce 2018 ve všech členských státech druhým rokem po sobě nezaměstnanost snižovala. V roce 2018 tudíž v deseti členských státech činila méně než 5 %. Ve většině zemí s vysokou mírou nezaměstnanosti byl pokles rychlejší než průměr, což potvrzuje trend sbližování³³ směrem k nižší míře nezaměstnanosti, který byl zjištěn v posledních letech. Konkrétně Španělsko, Řecko, Portugalsko, Chorvatsko a Kypr zaznamenaly snížení o nejméně 2 p.b. Částečnými výjimkami jsou Francie a Itálie, kde pokles

²⁹ Rozhodnutí Rady (EU) 2018/1215 ze dne 16. července 2018 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států.

³⁰ Včetně databáze LABREF, dostupné na adrese: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193>.

³¹ Evropská komise (2019): Labour Market and Wage Developments in Europe (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě). Roční přehled z roku 2019. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné na internetových stránkách: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21904&langId=en>

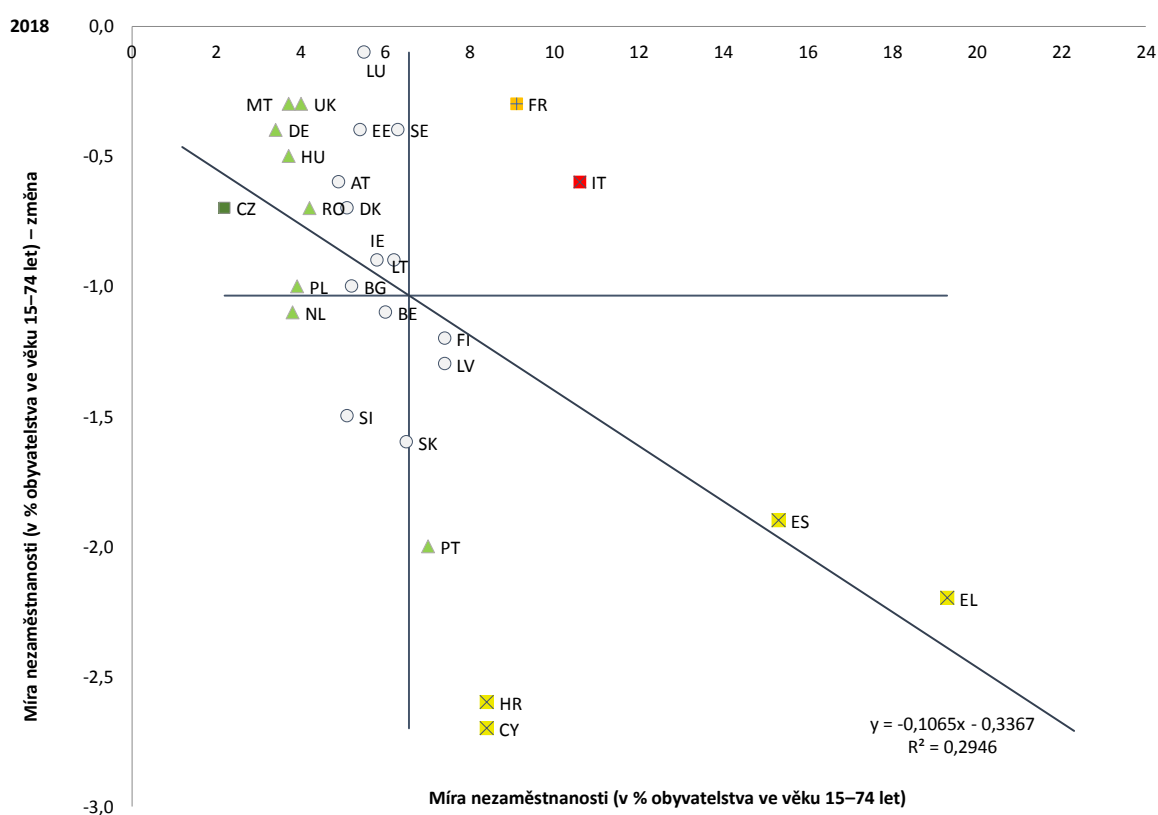
³² Evropská komise (2019): Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2019 (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě. Roční přehled z roku 2019). Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné na internetových stránkách: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=cs&pubId=8219>.

³³ Z hlediska údajů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů podle společné metodiky zpráva využívá koncepci konvergence v úrovních, neboli „beta-konvergence“. Odkazuje na situaci, kdy se ukazatele v zemích s horšími výsledky zlepšují rychleji než v zemích s nejlepšími výsledky. Lze to posoudit ze sklonu regresní přímky v korelačním diagramu úrovní oproti změnám.

byl sice stálý, ale probíhal pomaleji. Navzdory obecnému zlepšení zůstávají rozdíly v míře nezaměstnanosti značné, neboť míra nezaměstnanosti se pohybuje v rozmezí od 2,1 % v Česku (které je hodnoceno jako „nejlepší“) až po 19,2 % v Řecku (viz graf 5, který společně zkoumá úroveň a změny podle dohodnuté metodiky pro posuzování hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů³⁴). Velké rozdíly rovněž přetrvávají na regionální úrovni (viz příloha 3), přičemž některé regiony v Řecku, Itálii a Španělsku stále zaznamenávají míru nezaměstnanosti vyšší než 20 %. Do roku 2018 se nezaměstnanost ve většině členských států vrátila na úroveň před krizí (viz graf 6). K významným výjimkám patří Francie, Itálie a Španělsko. V uvedených třech zemích se v roce 2018 soustředila více než polovina nezaměstnaných v EU.

Graf 5: Nezaměstnanost se blíží nízké úrovni

Míra nezaměstnanosti (věk 15–74 let) a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)

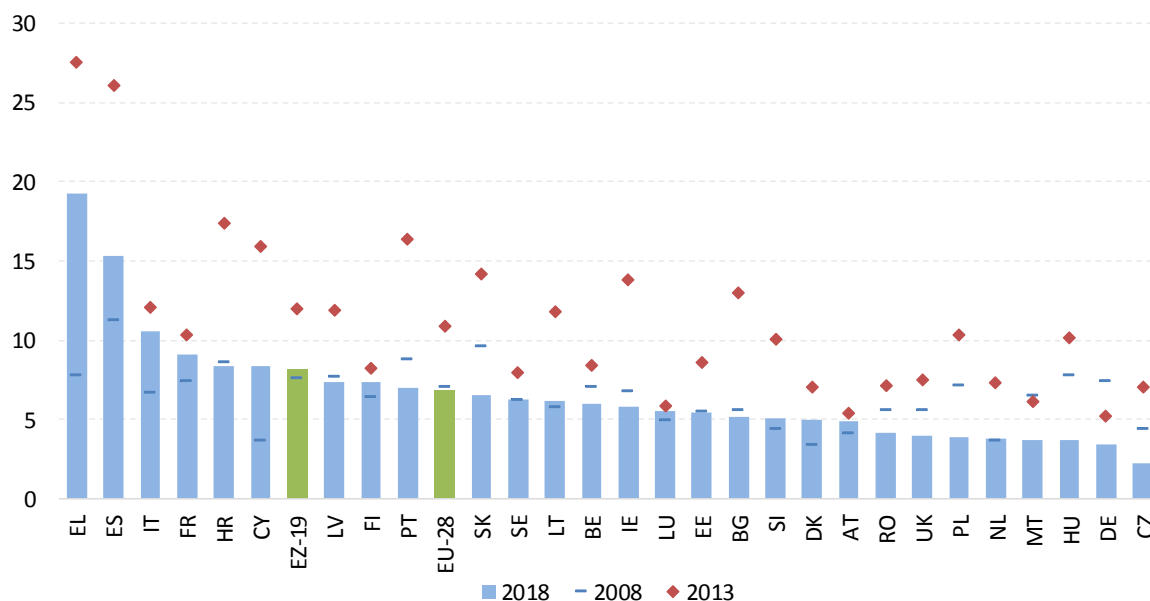


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Období: úroveň roku 2018 a meziroční změny oproti roku 2017. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

³⁴ Podrobněji viz kapitola 2 a příloha 3.

Graf 6: Za posledních pět let se nezaměstnanost snížila ve všech členských státech

Míra nezaměstnanosti (ve věkové skupině 15–74 let), víceleté srovnání

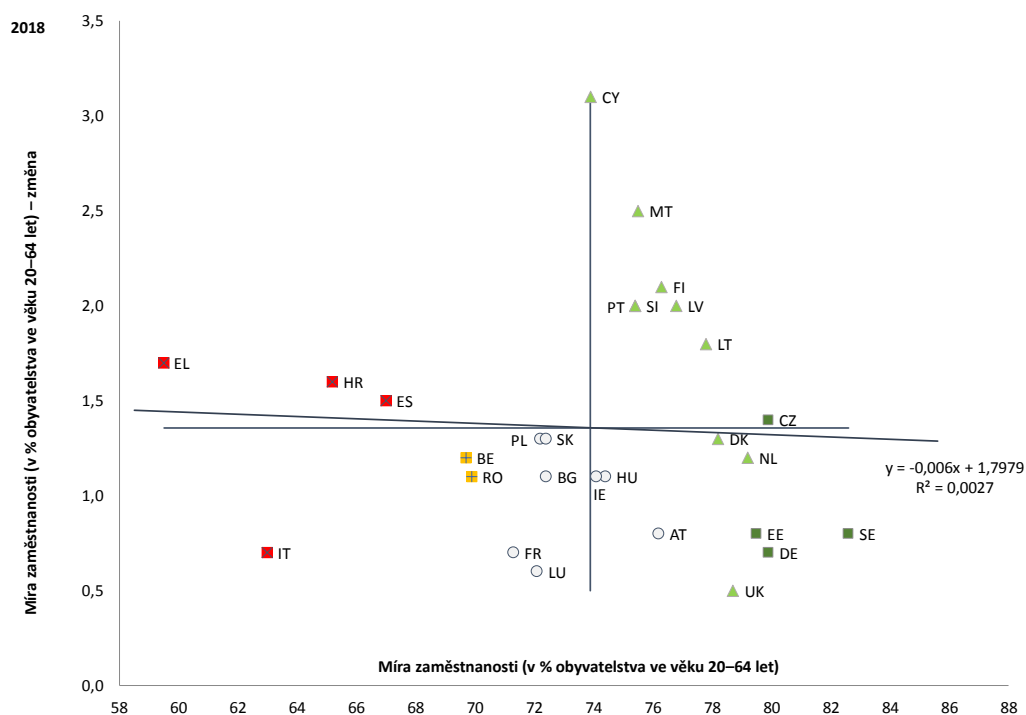


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Míra zaměstnanosti i nadále rostla a ve většině členských států dosáhla v roce 2018 nového vrcholu. Všechny členské státy zaznamenaly ve srovnání s rokem 2017 nárůst o nejméně 0,5 p.b. Od roku 2018 cíle strategie Evropa 2020 ve výši 75 % dosáhla již polovina členských států (a třináct členských států dosáhlo svého vnitrostátního cíle v oblasti zaměstnanosti). Jak však uvádí graf 7, konvergence je nadále velmi omezená. V několika zemích s nízkou výchozí úrovní včetně Itálie a Francie je růst zaměstnanosti pomalejší než průměr. Nejvyšší nárůst byl současně zaznamenán v zemích s poměrně vysokou výchozí úrovní (Kypr, Slovinsko, Malta, Finsko, Lotyšsko). Tvorba pracovních míst byla udržena i v mnoha zemích, které již 75% cíle dosáhly (Litva, Dánsko, Nizozemsko, Česko). V důsledku toho jsou rozdíly v míře zaměstnanosti (ve věkové skupině 20–64 let) nadále velké, přičemž míra zaměstnanosti se pohybuje od 80 % nebo více ve Švédsku, Německu, Česku a Estonsku („nejlepší“) až po přibližně 60 % v Řecku (viz graf 7 a graf 8). Řada členských států vykazuje významné regionální rozdíly v míře zaměstnanosti (viz příloha 3).

Graf 7: Zaměstnanost se ve všech členských státech zvýšila, konvergence však zůstává omezená

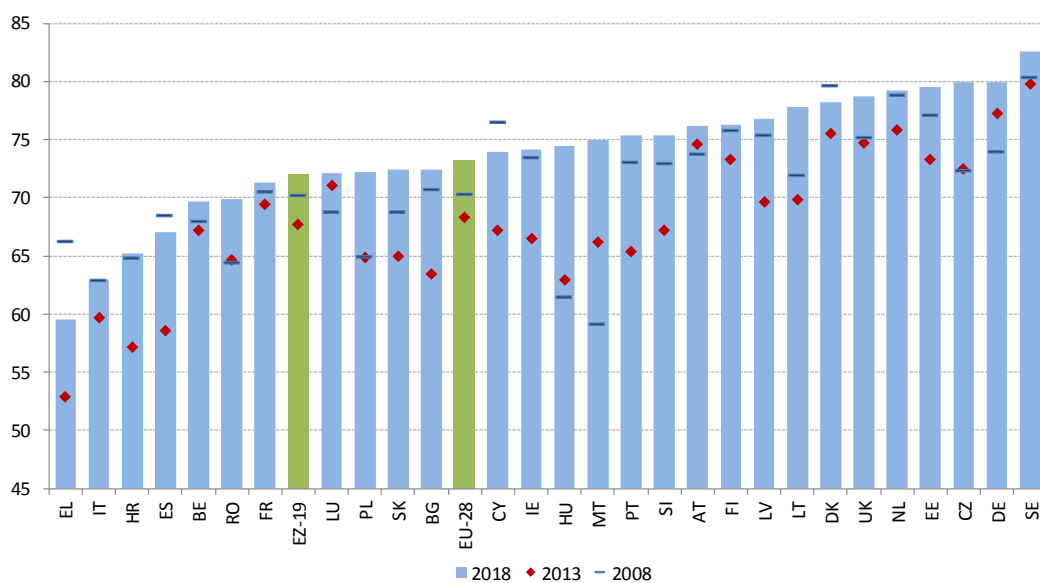
Míra zaměstnanosti (věk 20–64 let) a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Období: úroveň roku 2018 a meziroční změny oproti roku 2017. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Graf 8: Míra zaměstnanosti je na dosud nejvyšší úrovni téměř ve všech členských státech

Míra zaměstnanosti (věk 20–64), víceleté srovnání



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

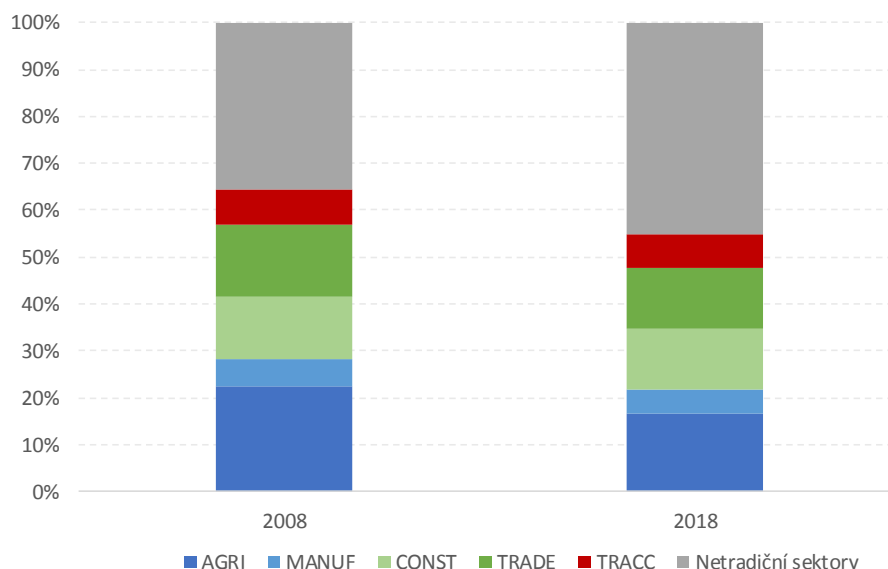
Počet samostatně výdělečně činných osob se v roce 2018 v zásadě nezměnil, pokračoval však střednědobý pokles z hlediska jeho podílu na zaměstnanosti. Z dlouhodobého hlediska je celkový počet samostatně výdělečně činných osob od roku 2008 obecně stabilní, zatímco podíl těchto osob na celkové zaměstnanosti se pomalu snižuje, a to z 14,3 % v roce 2008 na 13,5 % v roce 2018³⁵. Navzdory této relativní stabilitě však skladba samostatné výdělečné činnosti zaznamenává soustavný posun od tradičních činností k odvětvím s vyšší přidanou hodnotou. Tento posun je patrný zvláště u samostatně činných pracovníků (osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců), na které připadá více než 70 % samostatné výdělečné činnosti. Od roku 2008 se počet samostatně výdělečně činných osob snížil o 25 % v zemědělství, o 14 % v obchodě a o 5 % v dopravě. V témže období vzrostl o více než 30 % v oblasti informačních a komunikačních, odborných, vědeckých a technických činností a o 40 % v oblasti lidského zdraví a sociální činnosti. Podíl netradičních odvětví u samostatně činných pracovníků vzrostl z 36 % v roce 2008 na 45 % v roce 2018, přičemž mezi členskými státy existují velké rozdíly. Nárůst byl rychlejší v rychle rostoucích ekonomikách, jako je Estonsko, Lotyšsko a Litva, zatímco v zemích, kde již byla samostatná výdělečná činnost v netradičních odvětvích obecně rozšířena (např. Dánsko, Německo, Itálie), byl pomalejší. Graf 9 znázorňuje změnu v sektorové skladbě samostatné výdělečné činnosti na úrovni EU.

Posun směrem k odvětvím s vyšší přidanou hodnotou se odráží i v průměrné úrovni vzdělání samostatně výdělečně činných osob. Podíl vysoce kvalifikovaných osob (s terciárním vzděláním) na celkovém počtu samostatně výdělečně činných osob se v roce 2018 zvýšil na 36,1 % (z 35,2 % v roce 2017 a 26,6 % v roce 2008). Tento nárůst byl rychlejší než u zaměstnanců, kde podíl vysoce kvalifikovaných osob v roce 2018 činil 35,3 % oproti 27,2 % v roce 2008. Tento trend byl obzvláště patrný u samostatně výdělečně činných žen, kde podíl osob s terciárním vzděláním v roce 2018 dosáhl 44,5 % oproti 30,8 % v roce 2008. To naznačuje, že investice do dovedností a lidského kapitálu budou v kontextu rychlých technologických změn a měnícího se světa práce stále důležitější. Další podrobnosti o výzvách a příležitostech souvisejících s těmito trendy uvádí oddíl 3.3.

³⁵ Údaje Eurostatu z šetření pracovních sil, věková skupina 15–64 let.

Graf 9: Skladba samostatné výdělečné činnosti se přesouvá ve prospěch služeb a netradičních sektorů

Podíl samostatně činných pracovníků podle sektoru

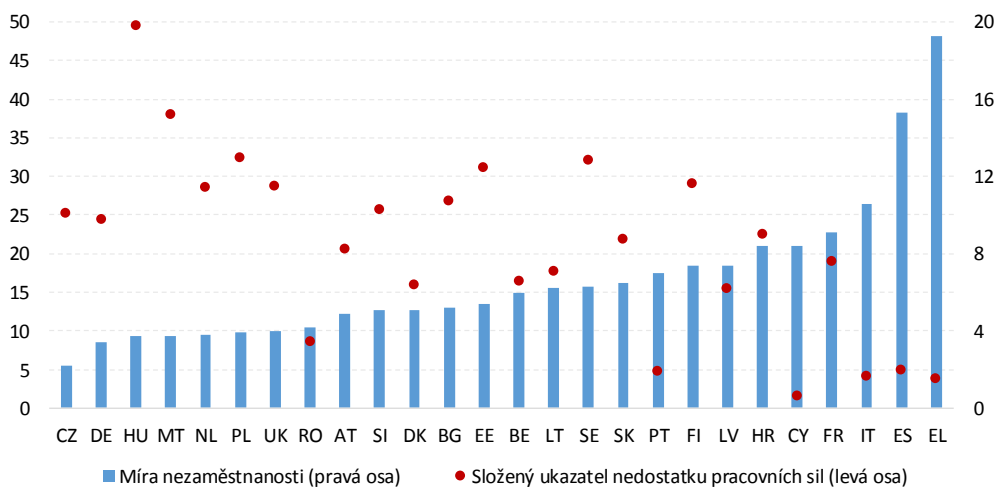


Zdroj: Eurostat. AGRI: Zemědělství, lesnictví a rybářství (NACE A). MANUF: Zpracovatelský průmysl (NACE C). CONST: Stavebnictví (NACE F). TRADE: Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel a motocyklů (NACE G). TRACC: Doprava a skladování; ubytování, stravování a pohostinství (NACE H a I). Netradiční sektory: všechny ostatní činnosti podle klasifikace NACE, převážně služby.

Vzhledem k tomu, že situace na trzích práce je napjatější, lze ve většině členských států pozorovat nedostatek pracovních sil. Stále větší část zaměstnavatelů v posledních letech označuje pracovní sílu za faktor omezující výrobu. V průměru se tento podíl v EU zvýšil ze 7,5 % v roce 2013 na 21,8 % v roce 2018 (viz také kapitola 1). Toto omezení je obecně výraznější v členských státech, kde je míra nezaměstnanosti na dosud nejnižší úrovni, jako je Maďarsko, Malta a Polsko (viz graf 10). Naopak v zemích, kde je míra nezaměstnanosti nejvyšší (Řecko, Španělsko, Itálie), se nedostatek pracovních sil považuje za překážku výroby v menší míře. Podobně v zemích s přetrvávající stagnací trhu práce (např. Řecko, Španělsko a Kypr) má velká část pracovníků pro své zaměstnání patrně nadměrnou kvalifikaci, přičemž tento problém je obecně méně častý v zemích, kde je míra nezaměstnanosti nízká (viz graf 11). To naznačuje, že rozšiřování dovedností a investice do dovedností jsou nejen hnací silou dlouhodobého růstu, ale mohou být i mocným nástrojem pro podporu zaměstnanosti v krátkodobém horizontu, a to zejména v zemích, kde jsou podmínky na trhu práce již napjaté.

Graf 10: Nedostatek pracovních sil je výraznější tam, kde je nižší nezaměstnanost

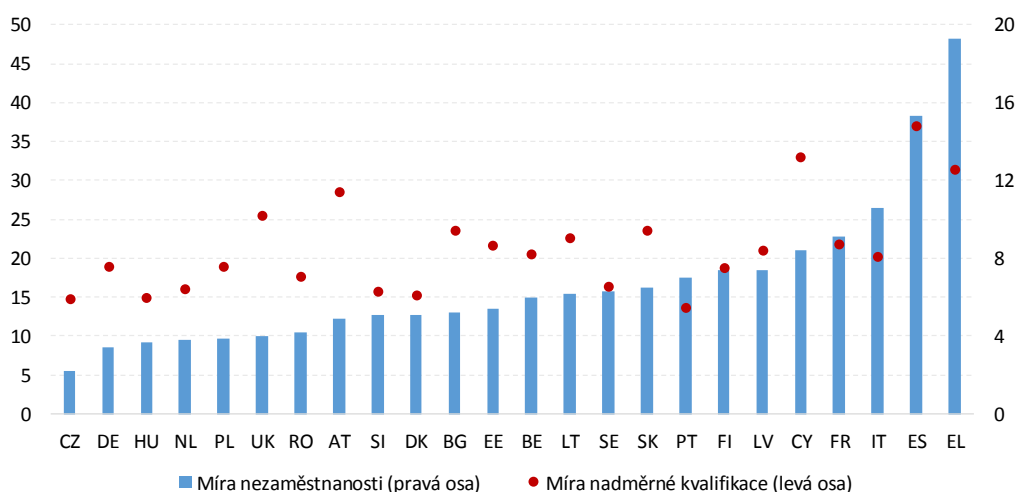
Složený ukazatel nedostatku pracovních sil (vlevo) a míra nezaměstnanosti (vpravo) – 2018



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil a průzkum podniků a spotřebitelů. Složený ukazatel zahrnuje všechny sektory (viz zpráva o vývoji trhu práce a mezd, 2019).

Graf 11: Nadměrná kvalifikace je nejvyšší v zemích s vysokou nezaměstnaností

Míra nadměrné kvalifikace (vlevo) a míra nezaměstnanosti (vpravo) – 2018



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Míra nadměrné kvalifikace je definována jako podíl osob ve věku 20–64 let s terciárním vzděláním, pracujících v povoláních na úrovních ISCO 4–9.

V několika členských státech se tempo růstu nominálních mezd mírně zvýšilo, celkově však zůstává mírné. V roce 2018 se poprvé od roku 2008 zvýšila nominální odměna na zaměstnance ve všech členských státech. Nárůst v roce 2018 se pohyboval v rozmezí od 0,5 % na Kypru po 16,3 % v Rumunsku³⁶ (viz graf 12). V roce 2018 byl růst nominálních mezd ve většině členských států ve střední a východní Evropě relativně rychlejší. K členským

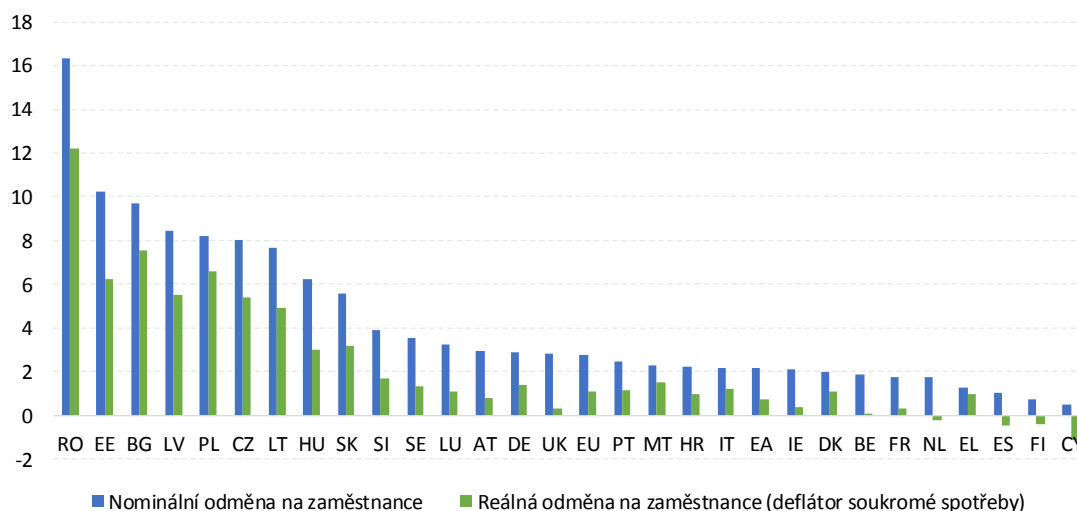
³⁶ V Rumunsku je část tohoto značného nárůstu vysvětlena přesunem příspěvků na sociální zabezpečení ze zaměstnavatelů na zaměstnance, který byl kompenzován zvýšením hrubých mezd.

státům s rychlým růstem nominálních mezd (vyšším než 7 %) patří Rumunsko, Česko, Estonsko, Lotyšsko, Litva a Polsko. Naproti tomu byl růst nominálních mezd nižší (tj. přibližně 2 % nebo méně) v jihoevropských členských státech, kde je míra nezaměstnanosti spíše relativně vyšší.

Růst reálných mezd byl v roce 2018 ve většině členských států pozitivní. Průměrný růst zůstal mírný, v EU činil 1,1 % a v eurozóně 0,7 %. Růst reálných mezd byl obzvláště rychlý v Rumunsku, následovalo Bulharsko, Polsko, Estonsko, Lotyšsko a Česko (ve všech zemích nad 5 %). Růst tak přispěl ke zvýšení kupní síly zaměstnanců a k podpoře konvergence životních podmínek směrem nahoru. Na opačném konci spektra zaznamenaly pokles reálných mezd Kypr, Španělsko, Finsko a Nizozemsko. Vývoj reálných mezd se blížil nule i v Belgii, Francii, Irsku a ve Spojeném království. Skupina zemí s nízkým růstem reálné mzdy je různorodá a zahrnuje země s vysokou nebo relativně vysokou mírou nezaměstnanosti (např. Španělsko, Francie a Kypr) a země s nízkou mírou nezaměstnanosti (např. Nizozemsko, Spojené království a Rakousko).

Graf 12: Růst mezd zůstává mírný, s výjimkou střední a východní Evropy

Vývoj nominálních a reálných mezd – 2018 (roční změna v %)

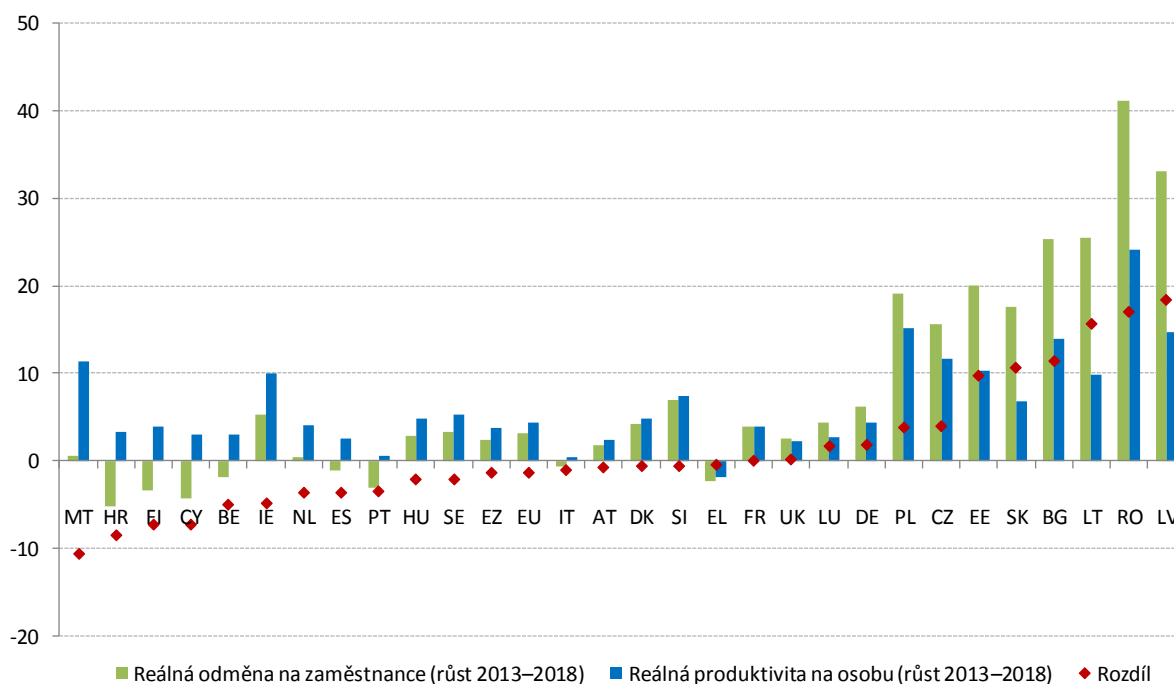


Zdroj: Evropská komise, databáze AMECO.

V roce 2018 rostly reálné mzdy ve většině členských států rychleji než produktivita, zejména pak ve střední a východní Evropě. Podobný trend se očekává v roce 2019. Ve střednědobém horizontu (2013–2018) rostly reálná produktivita a reálné mzdy pomalým tempem, přičemž růst reálných mezd byl pomalejší, zejména v prvních letech hospodářského oživení. Jak je patrné z grafu 13, v uvedeném období se reálná produktivita práce na zaměstnanou osobu v EU zvýšila o 4,4 %, což mírně převyšuje růst reálných mezd (+3,1 %). V důsledku dlouhodobého mírného tempa růstu byly mzdy v osmi členských státech v roce 2018 stále nižší než v roce 2013 (Itálie, Španělsko, Kypr, Řecko, Finsko, Chorvatsko, Portugalsko, Belgie). V některých zemích, konkrétně v Pobaltí, Rumunsku, Bulharsku a na Slovensku, tempo růstu mezd do značné míry překonalo růst produktivity. To je v souladu s nízkými mírami nezaměstnanosti a projevujícím se nedostatkem pracovních sil a dovedností a přispívá to k procesu vyrovnání rozdílů. Zároveň to může mít negativní dopad na nákladovou konkurenceschopnost, bude-li nesoulad s vývojem produktivity přetrvávat.

Graf 13: Za posledních pět let rostly reálné mzdy mírně pomaleji než produktivita

Vývoj reálné mzdy a reálné produktivity (procentní změna 2013–2018)

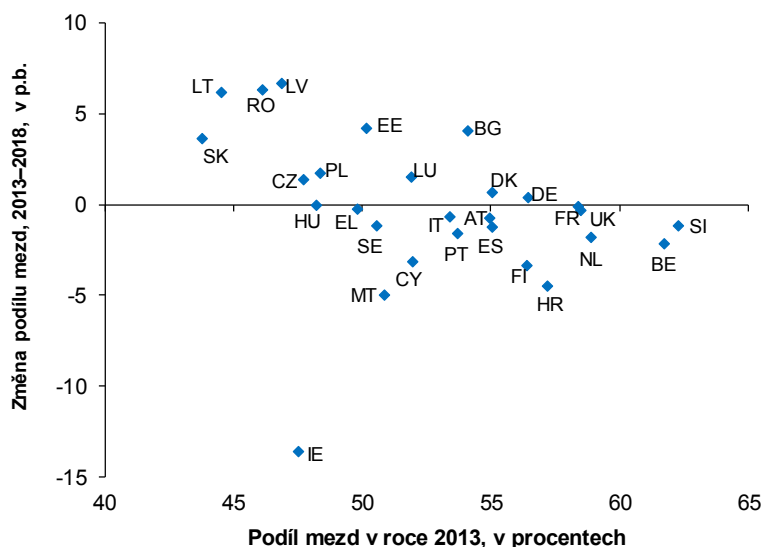


Zdroj: Eurostat, databáze AMECO Evropské komise (reálné odměny na zaměstnance, deflátor HDP; reálná produktivita práce na osobu). Země jsou seřazeny v pořadí podle rozdílu mezi růstem reálných odměn a růstem reálné produktivity (tj. na levé straně grafu byl vývoj reálné produktivity rychlejší než vývoj reálné mzdy). Údaje pro Irsko se týkají období 2015–2018.

Zatímco za posledních pět let se podíl mezd v EU mírně snížil, lze určit obecný trend ke sbližování. Ve srovnání s rokem 2013 se podíl mezd snížil o 0,4 p.b. v EU a o 0,7 p.b. v eurozóně. Ve většině členských států střední a východní Evropy, kde byla jeho úroveň poměrně nízká (včetně Lotyšska, Litvy, Rumunska a Slovenska), se však zvýšil. Zároveň se podíl mezd snížil v zemích, jako je Belgie a Slovinsko, kde byla jeho úroveň poměrně vysoká. Ve skupině největších zemí EU se podíl mezd mírně snížil ve Francii, Španělsku, Itálii, Spojeném království a mírně vzrostl v Německu a Polsku (viz obrázek 14).

Graf 14: V posledních pěti letech lze pozorovat určitou konvergenci podílu mezd.

Změna podílu mezd 2013–2018



Zdroj: Databáze AMECO Evropské komise; upravený podíl mezd; hospodářství celkem; jako procento HDP v běžných cenách. V Irsku se v důsledku statistických revizí podíl mezd v roce 2015 ve srovnání s rokem 2014 snížil o 9,4 p.b.

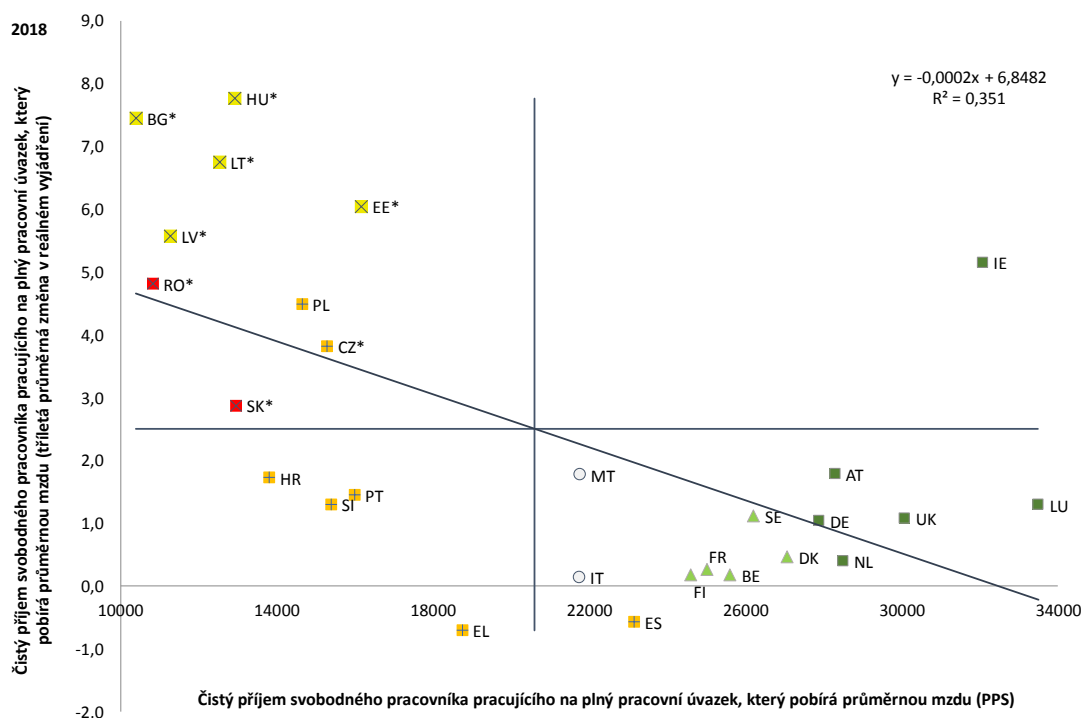
Čisté příjmy i nadále rostou rychleji ve střední a východní Evropě, což přispívá ke sblížení úrovní pracovních příjmů. Tento trend je v souladu se zásadami evropského pilíře sociálních práv, který jako jeden z hlavních cílů stanoví vzestupnou konvergenci životních podmínek. Zároveň země, kde je růst čistých příjmů vyšší než průměr, vykazují i rychlý nárůst jednotkových nákladů práce³⁷, jejichž dopad na konkurenceschopnost je třeba sledovat. Je možné určit odchylný trend mezi jižní a západní Evropou: pracovní příjmy stagnovaly nebo se snížily ve Španělsku, Řecku a Itálii, a to i přes relativně nižší úroveň v absolutním vyjádření (avšak spolu s vyššími mírami nezaměstnanosti), zatímco vývoj v zemích s vyšší výchozí úrovní byl dynamičtější. Tento trend je jasně patrný z rozložení zemí v grafu 15 do tvaru U, který pro tříleté období (2015–2018) používá jako referenční hodnotu svobodného bezdětného pracovníka, který pobírá průměrnou mzdu³⁸. Ve spodní části spektra jsou Bulharsko, Litva a Maďarsko klasifikovány v kategorii „slabý, avšak zlepšující se“, zatímco Lotyšsko, Rumunsko a Slovensko, kde čisté příjmy rostly pomaleji, jsou klasifikovány v kategorii „kritické situace“. V rámci „nejlepších“ čisté příjmy překračují 30 000 EUR v Lucembursku, Irsku a Spojeném království. V těchto členských státech rostly čisté příjmy rychleji než ve srovnatelných zemích.

³⁷ Jak je patrné na grafu 15, mají BG, CZ, EE, HU, LT, LV, RO a SK nominální jednotkové náklady práce na vyšší úrovni, než je práh, který stanoví postup při makroekonomické rovnováze, a jsou proto uvedeny ve zprávě mechanismu varování 2019.

³⁸ Aby bylo možné smysluplné srovnání mezi členskými státy, úroveň čistých příjmů se měří podle standardu kupní síly (PPS). Změny se měří v národní měně a v reálných hodnotách. Tento ukazatel by měl být chápán a vykládán ve spojení s dalšími ukazateli, jako je míra rizika chudoby pracujících, poměr mezi pátým a prvním decilem rozdělení mezd (D5/D1) a dalšími relevantními ukazateli monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti / monitoru výsledků v oblasti sociální ochrany a společného hodnotícího rámce.

Graf 15: Čisté příjmy se ve střední a východní Evropě rychle zvyšují, a podporují tak konvergenci směrem nahoru

Čisté příjmy a meziroční změna – průměr za tři roky (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Databáze daní a dávek (vlastní výpočty). Období: Úrovně roku 2018 (tříletý průměr) a průměrná meziroční změna 2015–2018. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Členské státy označené hvězdičkou jsou ty, v nichž nominální jednotkové náklady práce překračují prahovou hodnotu stanovenou v postupu při makroekonomické nerovnováze. Ukazatel postupu při makroekonomické nerovnováze ve srovnávacím přehledu je procentní změna nominálních jednotkových nákladů práce v průběhu tříletého období. Prahová hodnota činí pro země eurozóny 9 % a pro země mimo eurozónu 12 %. Pro Kypr nejsou údaje k dispozici.

Mzdové nerovnosti zůstaly ve střednědobém horizontu víceméně stabilní. Růst mezd, zejména na spodním konci mzdové stupnice, hraje důležitou roli při udržování poptávky, snižování příjmové nerovnosti a rizika chudoby pracujících. Rozptyl hrubých příjmů, měřený jako poměr mezi pátým a prvním decilem (D5/D1), se v roce 2017 pohyboval v rozmezí od 1,33 ve Švédsku po 2,02 v Irsku (na základě údajů OECD). Na rozptyl mezd mohou mít dopad instituce, které stanovují mzdy. Zejména silnější kolektivní vyjednávání bývá spojeno s nižšími nerovnostmi v oblasti příjmů (Evropská komise, 2018)³⁹. Působnost kolektivního vyjednávání se v Evropě velice liší, což odráží různé národní tradice a instituce. V roce 2016 se podíl zaměstnanců, na něž se vztahuje jakákoli forma kolektivní smlouvy o mzdách, podle výpočtu OECD pohyboval od 98 % v Rakousku po 7,1 % v Litvě.

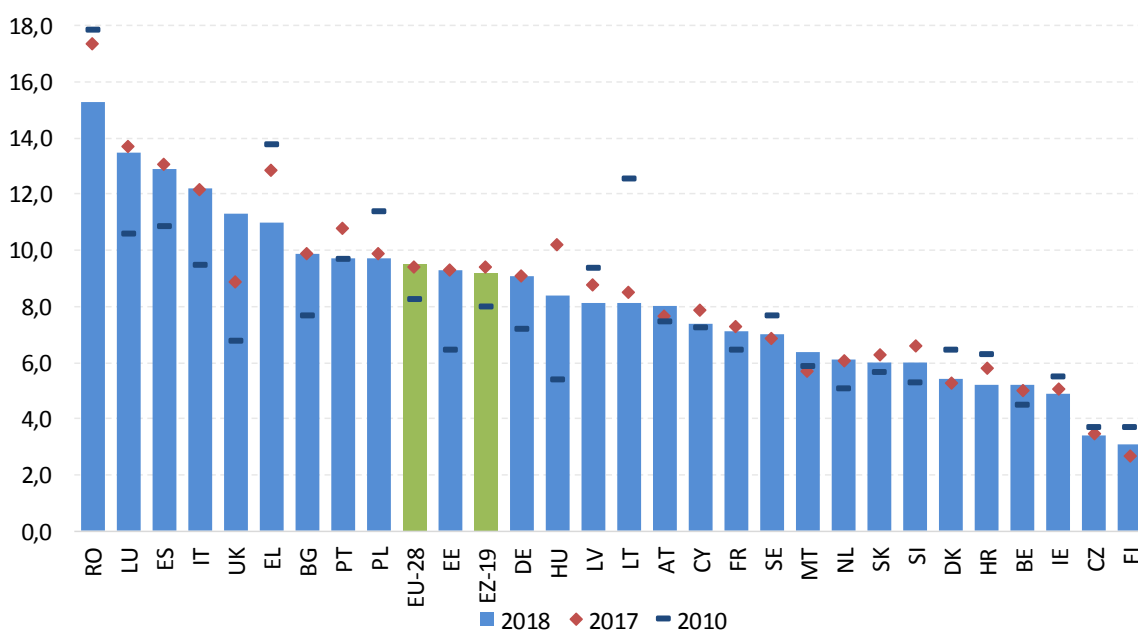
Na riziko chudoby pracujících, které ve většině členských států nadále zůstává na dosud nejvyšší úrovni, má dopad i dynamika mezd. Podíl osob, které jsou zaměstnané a mají ekvivalizovaný disponibilní příjem domácnosti pod prahem ohrožení chudobou, vzrostl v EU z 8,3 % v roce 2010 na 9,6 % v roce 2016. Od té doby zůstal v zásadě stabilní a v roce 2018

³⁹ Evropská komise (2018). Labour Market and Wage Developments in Europe (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě). Roční přehled z roku 2018. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

činil v průměru 9,5 %. Nejvyšší úroveň byla zaznamenána v Rumunsku (15,3 %), následovalo Lucembursko, Španělsko, Itálie, Spojené království a Řecko – ve všech zemích byla úroveň vyšší než 11 %. Na opačném konci spektra je míra rizika chudoby pracujících nižší než 4 % ve Finsku a Česku. Nejrychlejší pokles ve srovnání s rokem 2017 byl zaznamenán v Rumunsku, Řecku a Maďarsku (přibližně 2 p.b.). Riziko chudoby pracujících je úzce spjata s druhem pracovní smlouvy: v roce 2018 bylo chudobou ohroženo 16,2 % zaměstnanců s dočasnou pracovní smlouvou oproti 6,1 % zaměstnanců se smlouvou na dobu neurčitou.

Graf 16: Chudoba pracujících ve většině členských států nadále zůstává vyšší než v roce 2010.

Míra ohrožení chudobou pracujících, víceleté srovnání



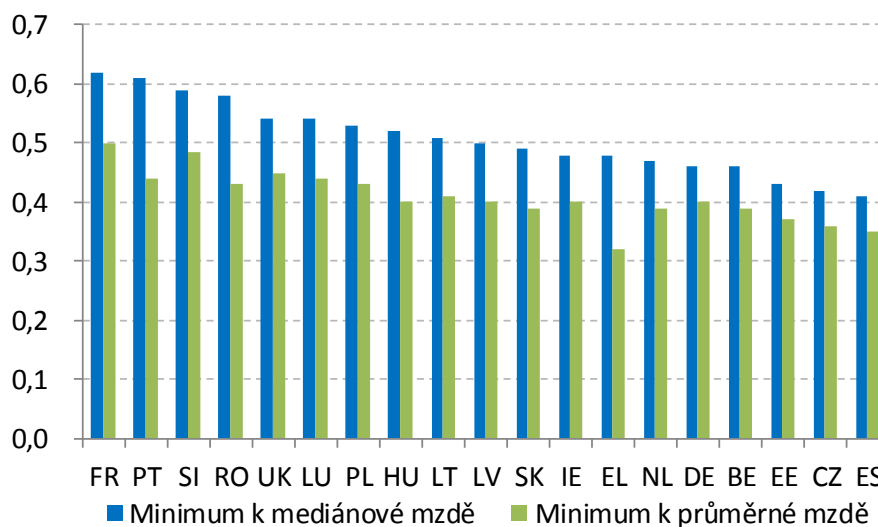
Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek.

Ve většině členských států stanoví minimální mzdy dolní hranici rozdělení mezd. Tuto hranici obvykle určuje vnitrostátní zákonná minimální mzda (s výjimkou Rakouska, Kypru, Dánska, Finska, Itálie a Švédska). Přiměřené minimální mzdy, ať už stanovené zákonem nebo na základě kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni, slouží více účelům: snižují mzdovou nerovnost, představují pobídku k práci, mohou pomoci snížit chudobu pracujících a podporují celkovou poptávku zvýšením příjmu rodin pobírajících nízké příjmy, které mají vyšší sklon ke spotřebě. Transparentní a předvídatelné minimální mzdy rovněž přispívají k podnikatelskému prostředí, které podporuje investice a tvorbu pracovních míst, a zároveň předchází nekalé hospodářské soutěži. Současně minimální mzdy zvyšují náklady na nábor pracovníků s nízkými mzdami, což v závislosti na struktuře hospodářství a makroekonomické situaci může mít dopad na pracovní příležitosti některých skupin. Aby byly všechny tyto faktory zohledněny, podílejí se ve většině členských států na stanovování minimální mzdy sociální partneři. V některých zemích jsou do tohoto procesu zapojeny i odborné komise. Je tomu tak například ve všech zemích, které v nedávných letech zavedly zákonnou minimální mzdu (Německo, Irsko a Spojené království). Graf 17 uvádí minimální mzdu jako procento

mediánu a průměrné mzdy⁴⁰ v celé EU v roce 2018. Nejvyšší minimální mzdy vyjádřené v poměru k mediánu jsou zaznamenány ve Francii, Portugalsku, Slovinsku a Rumunsku, přičemž nejnižší mzdy byly zjištěny ve Španělsku, Česku a Estonsku. Vzhledem k tomu, že potenciální dopad minimální mzdy jak na pracovní, tak i na životní podmínky je vyšší, je-li pokryta velká část pracovní síly, měl být tento ukazatel rovněž zohledněn. V roce 2016 činil podíl osob pobírajících zákonnou minimální mzdu nebo nižší mzdu v mediánovém členském státě EU 7,2 % (viz graf 18), přičemž mezi jednotlivými zeměmi existovaly velké rozdíly (přibližně od 2 % v Česku a na Maltě po více než 12 % v Polsku a Spojeném království).

Graf 17: Minimální mzdy v Evropě se pohybují v rozmezí od jedné třetiny do poloviny průměrné mzdy.

Minimální mzdy jako podíl mediánu příjmu a průměrného příjmu pracovníků na plný úvazek (2018)

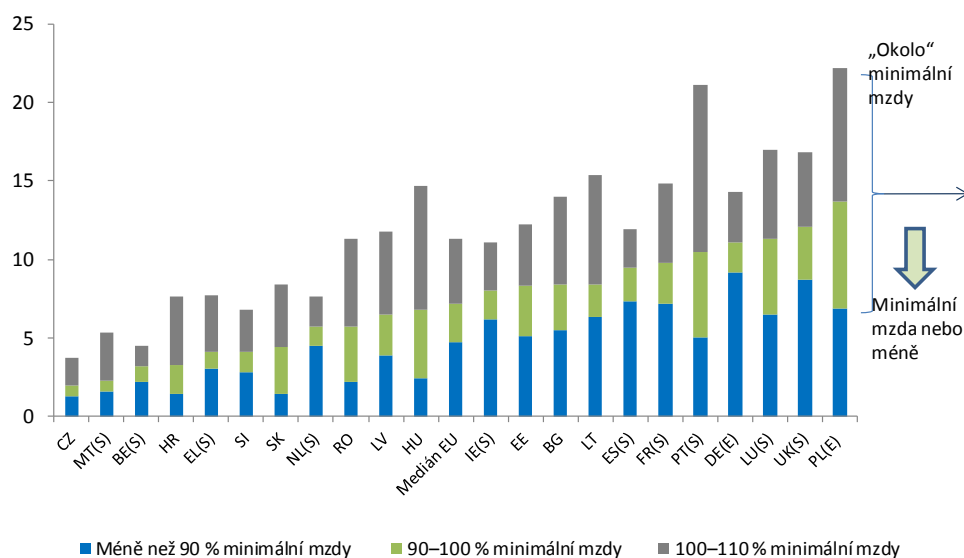


Zdroj: OECD. Pozn.: AT, CY, DK, FI, IT a SE nemají zákonnou minimální mzdu stanovenou na vnitrostátní úrovni. Pro BG, HR a MT neuvádí OECD žádné informace.

⁴⁰ Pro mezinárodní srovnání není absolutní úroveň minimální mzdy příliš užitečným opatřením, protože nezohledňuje rozdíl mezi produktivitou práce a cenami v jednotlivých zemích.

Graf 18: Podíl pracovníků, kteří pobírají minimální mzdu, se v jednotlivých členských státech značně liší.

Podíl pracovníků pobírajících určitou část vnitrostátních minimálních mezd



Zdroj: Eurofound, Minimum wages in 2019: Annual review (Minimální mzdy v roce 2019: každoroční přezkum).

Ve střední a východní Evropě ovlivňuje narůstající tlak na mzdy všechny úrovně stanovování mezd, včetně minimálních mezd^{41, 42}. Osoby pobírající minimální mzdu zaznamenaly v roce 2019 nárůst své mzdy téměř ve všech zemích EU. V průměru byl vyšší nárůst zaznamenán ve střední a východní Evropě, kde se v posledních letech projevil nedostatek pracovních sil. Nejvyšší nárůst v nominálním vyjádření však byl zaznamenán ve Španělsku (22,3 %) a Řecku (10,9 %), přestože ve druhé jmenované zemi je minimální mzda stále značně nižší než v době před krizí. Téměř ve všech zemích EU (s výjimkou Estonska a Bulharska), kde existuje relativně vyvážené zastoupení žen a mužů, jsou mezi osobami s minimální mzdou i nadále významně nadměrně zastoupeny ženy. V roce 2017 byla nejvyšší míra nadměrně vysokého zastoupení žen ve skupině osob s minimální mzdou zjištěna na Maltě, v Nizozemsku, v Česku, na Slovensku, v Chorvatsku a Belgii⁴³.

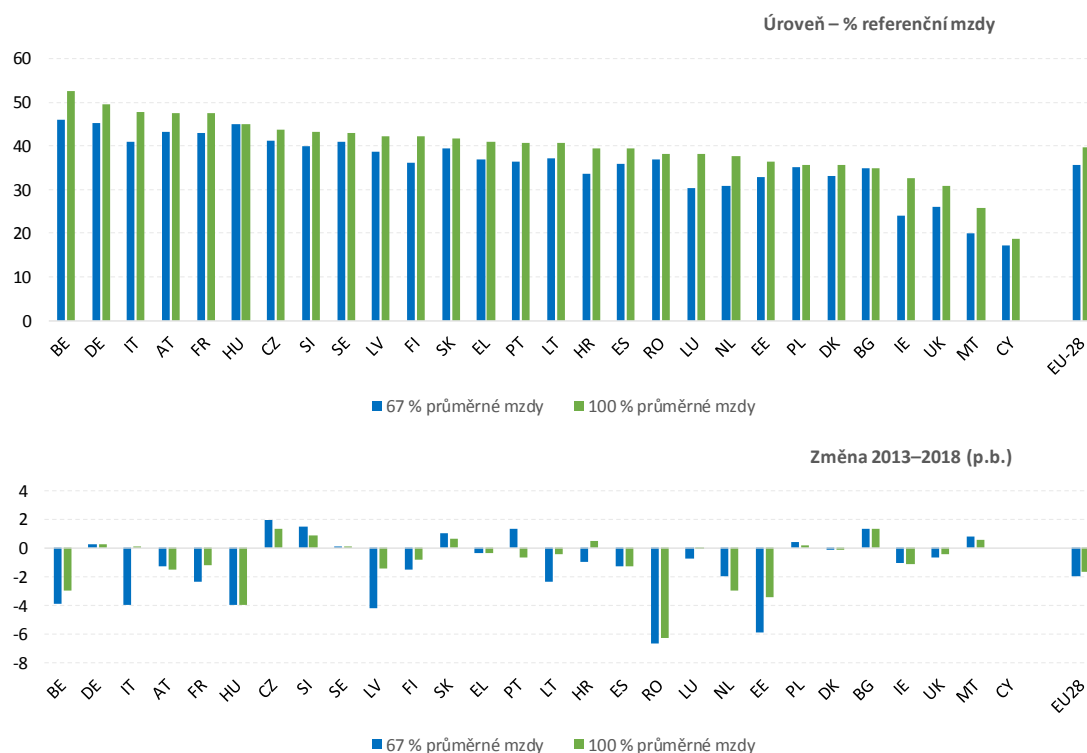
⁴¹ Eurofound (2019) Annual review of working life 2018 (Každoroční přezkum pracovního života, 2018), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

⁴² Eurofound (2019) Minimum wages in 2019: Annual review (Minimální mzdy v roce 2019: roční přehled), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

⁴³ Výpočty nadace Eurofound na základě údajů Eurostatu ze statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Graf 19: Daňové zatížení se obecně snižuje, zejména u osob s nízkými příjmy.

Daňové zatížení práce, úroveň v roce 2018 a změna 2013/2018.



Zdroj: Databáze daní a dávek, Evropská komise/OECD. Pozn.: Údaje se týkají domácnosti svobodných bezdětných pracovníků. Údaje byly aktualizovány dne 17. června 2019. Za EU-28 je uveden nevážený průměr.

Daňové zatížení práce má nadále obecně postupný klesající trend. V roce 2018 bylo snížení daňového zatížení svobodných pracovníků pobírajících průměrnou mzdu nejvýznamnější v Rumunsku (–4,7 p.b.), Estonsku (–2,5 p.b.) a Maďarsku (–1,1 p.b.). Daňové zatížení vzrostlo ve více než polovině členských států EU, avšak obecně ve velmi omezeném rozsahu – nejvyšší nárůst byl zaznamenán v Bulharsku (0,6 p.b.) a na Maltě (0,4 p.b.). Celkově zůstávají rozdíly mezi zeměmi i nadále značné (viz graf 19). Daňové zatížení se pohybuje od méně než 30 % na Kypru a na Maltě po přibližně 50 % v Belgii, Německu, Itálii, Francii a Rakousku. Podobný rozptyl lze pozorovat u pracovníků s nízkými mzdami (kteří jsou definováni jako pracovníci pobírající 67 % průměrné mzdy), i když v jednotlivých zemích existují různé modely, pokud jde o míru daňové progresivity. Dlouhodobý trend snižování daňového zatížení je zvláště výrazný u osob s nízkými příjmy. V letech 2013 až 2018 se nevážené průměrné daňové zatížení v EU snížilo v průměru o 1,7 p.b. (a v případě pracovníků s nízkou mzdou o 2,0 p.b.), přičemž k výraznému snížení došlo u obou příjmových skupin v Rumunsku, Maďarsku, Estonsku a Belgii. Podstatné snížení u pracovníků s nízkými příjmy bylo zaznamenáno v Itálii a Francii, jakož i v Litvě a Lotyšsku. V případě dvou posledně jmenovaných zemí to odráží zavedení progresivních sazeb daně z příjmu fyzických osob. V dlouhodobém horizontu lze pozorovat určité sblížení daňových sazeb, přestože se daňové zatížení zvýšilo v některých zemích, kde bylo poměrně vysoké (např. Německo, Slovinsko a Česko), zatímco v některých zemích, kde bylo poměrně nízké (např. Irsko a Spojené království), došlo k jeho snížení⁴⁴. V září 2015 se

⁴⁴ Více informací o nejnovějších trendech včetně různých příjmových skupin lze najít v: Daňové politiky v Evropské unii – 2019, průzkum, Evropská komise, GR pro daně a celní unii.

Euroskupina dohodla na referenčním srovnávání daňového zatížení práce v členských státech eurozóny oproti průměru váženému pomocí HDP. Cílem je poskytnout další informace a podpořit reformy v oblasti zdanění práce. V rámci tohoto srovnávání Euroskupina zkoumá daňové zatížení práce u svobodného pracovníka s průměrnou mzdou a svobodného pracovníka s nízkou mzdou⁴⁵.

3.1.2 Politická reakce

S tím, jak se zlepšují podmínky na trhu práce, jsou dotace na zaměstnanost spíše snižovány. Přesto však v mnoha členských státech stále existují finanční pobídky na podporu začlenění specifických skupin na trh práce. Například v Belgii mohou za určitých okolností zaměstnavatelé mladých zaměstnanců (mladších 21 let) snížit jejich hrubou mzdu, přičemž rozdíl je kompenzován prémie, kterou zaměstnanci vyplácí vládní instituce. Vláda ve Vlámku (Belgie) posílila cílená opatření pro starší pracovníky, pro mladé lidi s nízkým vzděláním a pro osoby se zdravotním postižením. Ve Francii se postupně rozšiřují experimentální dotace pro podniky, které zaměstnávají obyvatele nejvíce znevýhodněných městských oblastí, a to i v nejbližších regionech. V Německu vyplácí stát v rámci programu *Teilhabeengesetz* v případě zaměstnání dlouhodobě nezaměstnaných osob 75 % jejich mzdy v prvním roce a 50 % v druhém roce. Na Kypru bude v rámci programu odborné přípravy pro nové absolventy, právníky, architekty nebo inženýry na stáži poskytován měsíční příspěvek na odbornou přípravu ve výši 650 EUR. Pobídky jsou poskytovány i na zaměstnanost osob se zdravotním postižením. V Portugalsku je v rámci „akčního programu pro boj proti nejistotě zaměstnání a podporu kolektivního vyjednávání“ poskytována podpora podnikům, které současně přijmou mladou nezaměstnanou osobu (nebo mladého člověka hledajícího první zaměstnání) a dlouhodobě nezaměstnanou starší osobu na základě smlouvy na dobu neurčitou. Součástí této podpory je částečné nebo úplné osvobození od plateb příspěvků na sociální zabezpečení. Dotace existují také v případě, kdy se odborné stáže přemění na pracovní smlouvy na dobu neurčitou pro mladé lidi a dlouhodobě nezaměstnané (změny byly zavedeny v roce 2019 s cílem zefektivnit proces podávání žádostí). V Rumunsku dostávají zaměstnavatelé, kteří přijmou absolventy na smlouvu na dobu neurčitou, na každého zaměstnance měsíční částku 2 250 RON (přibližně 475 EUR) po dobu dvanácti měsíců (osmnácti měsíců u absolventů se zdravotním postižením). Stejná částka se poskytuje i na nábor nezaměstnaných starších 45 let, nezaměstnaných rodičů samoživitelů, dlouhodobě nezaměstnaných nebo mladých lidí, kteří nejsou zaměstnání ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy. A konečně tatáž částka může být poskytnuta (z rozpočtu pojištění pro případ nezaměstnanosti) zaměstnavatelům, kteří uzavřou smlouvu o učňovském vzdělávání nebo stáži. Ve Švédsku se jedná o novém opatření zaměřeném na nově přichozí a dlouhodobě nezaměstnané osoby, v jehož rámci by stát poskytoval dotaci ve výši mírně přesahující polovinu mzdových nákladů. Další podrobnosti o opatřeních zaměřených na konkrétní skupiny lze nalézt v oddíle 3.2.

Některé členské státy podpořily zaměstnanost a pracovní příjmy snížením daňového zatížení. V některých případech mohou opatření politiky zahrnovat i změny příspěvků na sociální zabezpečení. Ve Španělsku bylo v roce 2018 přijato několik daňových úlev, včetně úplného osvobození mateřských a otcovských dávek od daně, odpočtu výdajů

⁴⁵ Nízká mzda se v postupu Euroskupiny určuje jako 50 % průměrné mzdy a ve společném hodnotícím rámci jako 67 % průměru, jak bylo dohodnuto Výborem pro zaměstnanost a Výborem pro sociální ochranu. Ačkoli přijatelné jsou oba ukazatele, ve společné zprávě o zaměstnanosti pro rok 2020 je použit druhý z nich.

na předškolní vzdělávání a péči o děti a odpočtů pro daňové poplatníky, kteří žijí se závislým partnerem. Ve Francii bylo dřívější opatření *CICE* (daňová úleva pro zaměstnanost a konkurenceschopnost) transformováno do přímého snížení příspěvků na sociální zabezpečení u mezd o 6 p.b. až do výše 2,5násobku minimální mzdy. Kromě toho se u nízkých mezd sníží příspěvky zaměstnavatelů na sociální zabezpečení o 3,9 p.b. V Itálii byla zavedena 15% paušální daň pro malé podniky, živnostníky a řemeslníky, kteří přiznávají příjmy do výše 65 000 EUR. V Litvě bude v rámci zásadní reformy, která zavede progresivní daň z příjmu fyzických osob, v tříletém horizontu sníženo daňové zatížení osob s nízkými a středními příjmy. Rovněž se zjednodušuje systém zdaňování práce osvobozením osob s nízkými příjmy od příspěvků na sociální zabezpečení, a to i v případě hlavního systému důchodového zabezpečení; souběžně je zvýšen všeobecný příspěvek na sociální zabezpečení. V Maďarsku se v roce 2019 snížily příspěvky zaměstnavatelů na sociální zabezpečení z 19,5 % na 17,5 %. Kromě toho není třeba platit příspěvky z pracovních příjmů důchodců, aby se podpořila jejich účast na trhu práce. Polsko přijalo daňovou úlevu pro mladé lidi mladší 26 let. Na Maltě byl v rozpočtu na rok 2019 v rámci iniciativy „Making Work Pay“ potvrzen příspěvek ve výši 40 až 68 EUR pro všechny zaměstnance, kteří vydělávají méně než 60 000 EUR. Minimální příspěvek pro osoby samostatně výdělečně činné byl v roce 2019 zvýšen o 1,9 % s cílem financovat zvýšení ochrany, a to jak z hlediska pokrytí, tak z hlediska doby trvání. Ve Slovinsku byl příspěvek na dovolenou osvobozen od daně z příjmu a příspěvků na sociální zabezpečení až do výše průměrné mzdy.

Několik členských států podniká kroky ke zlepšení síly a transparentnosti rámců pro stanovování mezd a kolektivní vyjednávání. V Řecku byly znovu zavedeny zásady rozšíření kolektivních smluv a přívětivějšího ustanovení (tj. možnosti odchýlit se od dohod pouze ve prospěch zaměstnance). Doposud tak bylo rozšířeno patnáct kolektivních smluv, které se týkají více než 220 000 pracovníků. V Chorvatsku se projednávají právní předpisy, které mají lépe harmonizovat stanovování mezd v celé státní správě zavedením jednotných mzdových tabulek a koeficientů složitosti pracovní náplně. Nové právní předpisy by zahrnovaly i oblasti zaměstnaneckého vztahu úředníků, které jsou v současné době sjednávány v rámci kolektivního vyjednávání, což je podmíněno zavedením nového systému hodnocení výkonnosti. Lotyšsko změnilo své pracovní právo, aby usnadnilo odvětvové dvoustranné dohody, které se budou moci za určitých podmínek odchýlit od příplatku za přesčasy ve výši 100 %. Cílem návrhu zákona v Litvě je vyjasnit právní prostředí pro sociální dialog a kolektivní vyjednávání na vnitrostátní, odvětvové nebo správní úrovni. Za účelem posílení finanční kapacity sociálních partnerů budou mít kromě toho daňoví poplatníci možnost věnovat jedno procento své daně z příjmu fyzických osob odborovým svazům. Po změně zákoníku práce mohou nyní zaměstnanci na Slovensku zveřejňovat své platové úrovně, které nelze smluvně utajit.

V roce 2019 se minimální mzdy zvýšily téměř ve všech členských státech, které mají vnitrostátní zákonem stanovenou mzdovou úroveň. Přehled aktualizací, k nimž došlo v roce 2019, je uveden v tabulce 2. Například v Estonsku byla hrubá minimální mzda zvýšena na 540 EUR v lednu 2019 z 500 EUR v roce 2018. Sociální partneři se dohodli, že do roku 2022 se bude navýšení minimální mzdy každý rok počítat na základě produktivity práce a hospodářského růstu. V Řecku vláda zvýšila zákonnou minimální mzdu o 10,9 % a zrušila nižší než minimální mzdu pro osoby mladší 25 let. Jedná se o první zvýšení od roku 2012. Ve Španělsku byla zákonná minimální mzda zvýšena na 12 600 EUR ročně na základě politické dohody (bez sociálních partnerů). Současně vláda oznámila, že v roce 2019 vzrostou mzdy ve veřejném sektoru nejméně o 2,25 %, přičemž v závislosti na růstu HDP mají být dále zvýšeny o 0,5 p.b. Minimální hrubá mzda se v Chorvatsku zvýšila z 3 440 HRK na 3 750

HRK (přibližně z 460 EUR na 505 EUR) – to je nejvyšší nárůst od roku 2008. V Litvě byla minimální mzda zvýšena z 400 EUR na 430 EUR, po reformě daně z příjmů fyzických osob však tato částka činí 555 EUR. Minimální mzda na Slovensku se zvýšila z 480 EUR na 520 EUR. V Lotyšsku sice vnitrostátní minimální mzda nebyla zvýšena, ale byly aktualizovány minimální mzdy ve stavebnictví a školství. V Polsku vláda oznámila významný nárůst minimální mzdy, která se v nominálním vyjádření v průběhu příštích pěti let téměř zdvojnásobí (z 2 250 PLN v roce 2019 na 4 000 PLN v roce 2024, tj. cca z 525 EUR na 930 EUR). A konečně Itálie a Kypr projednávají návrhy na zavedení zákonné minimální mzdy určené právním předpisem. V Itálii návrh zákona navrhuje zavedení hrubé minimální hodinové mzdy ve výši 9 EUR. Na Kypru vláda oznámila svůj záměr zavést paušální minimální mzdu, jakmile hospodářství dosáhne fáze plné zaměstnanosti a míra nezaměstnanosti bude činit 5 %. Podle prognóz to lze očekávat v letech 2020–2021.

Tabulka 2: Aktualizace měsíční minimální mzdy v roce 2019 (v EUR)

Země	2018	2019	Nominální nárůst	Reálný nárůst
Belgie	1 562,59	1 593,76	2,0 %	0,2 %
Bulharsko	260,76	286,33	9,8 %	7,4 %
Chorvatsko	462,10	505,90	9,5 %	8,4 %
Česko	477,78	518,97	8,6 %	7,2 %
Estonsko	500,00	540,00	8,0 %	5,0 %
Francie	1 498,47	1 521,22	1,5 %	0,1 %
Německo	1 497,79	1 557,09	4,0 %	2,2 %
Řecko	683,76	758,33	10,9 %	10,4 %
Maďarsko	444,69	464,20	4,4 %	5,0 %
Irsko	1 613,95	1 656,20	2,6 %	1,8 %
Lotyšsko	430,00	430,00	0,0 %	-2,9 %
Litva	400,00	555,00 (430,00)	7,5 %	5,0 %
Lucembursko	1 998,59	2 071,10	3,6 %	2,0 %
Malta	747,54	761,97	1,9 %	0,9 %
Nizozemsko	1 578,00	1 615,80	2,4 %	0,4 %
Polsko	502,75	523,09	4,1 %	6,4 %
Portugalsko	676,67	700,00	3,5 %	2,8 %
Rumunsko	407,86	446,02	9,4 %	6,0 %
Slovensko	480,00	520,00	8,3 %	6,0 %
Slovinsko	842,79	886,63	5,2 %	3,9 %
Španělsko	858,55	1 050,00	22,3 %	21,1 %
Spojené království	1 638,36	1 746,73	4,9 %	2,4 %

Zdroj: Výpočty nadace Eurofound. Harmonizované údaje o hrubých měsíčních mzdách v eurech pro zaměstnance na plný úvazek při plné sazbě pro dospělou osobu. Skutečné změny minimální mzdy v HU a PL jsou po převedení na eura v důsledku devalvace maďarského forintu a polského zlotého vyšší než nominální změny.

3.2 Hlavní směr 6: Zlepšení nabídky práce a přístupu k zaměstnání, dovednostem a kompetencím

Tento oddíl se věnuje provádění hlavního směru zaměstnanosti č. 6, který členskými státy doporučuje vytvářet podmínky podporující nabídku práce, dovednosti a kompetence. Seznamuje s ukazateli týkajícími se dosažené úrovně a výsledků vzdělávání a odborné přípravy, jakož i dopadu vzdělávání a odborné přípravy na rozvoj dovedností a zaměstnatelnost pracovní síly. Poté se zabývá výsledky na trhu práce u různých skupin nedostatečně zastoupených na trhu práce (např. mladých lidí, starších pracovníků, žen, osob z rodin přistěhovalců a osob se zdravotním postižením). Oddíl 3.2.2 informuje o opatřeních politik členských států v těchto oblastech a opatřeních zaměřených na tyto skupiny.

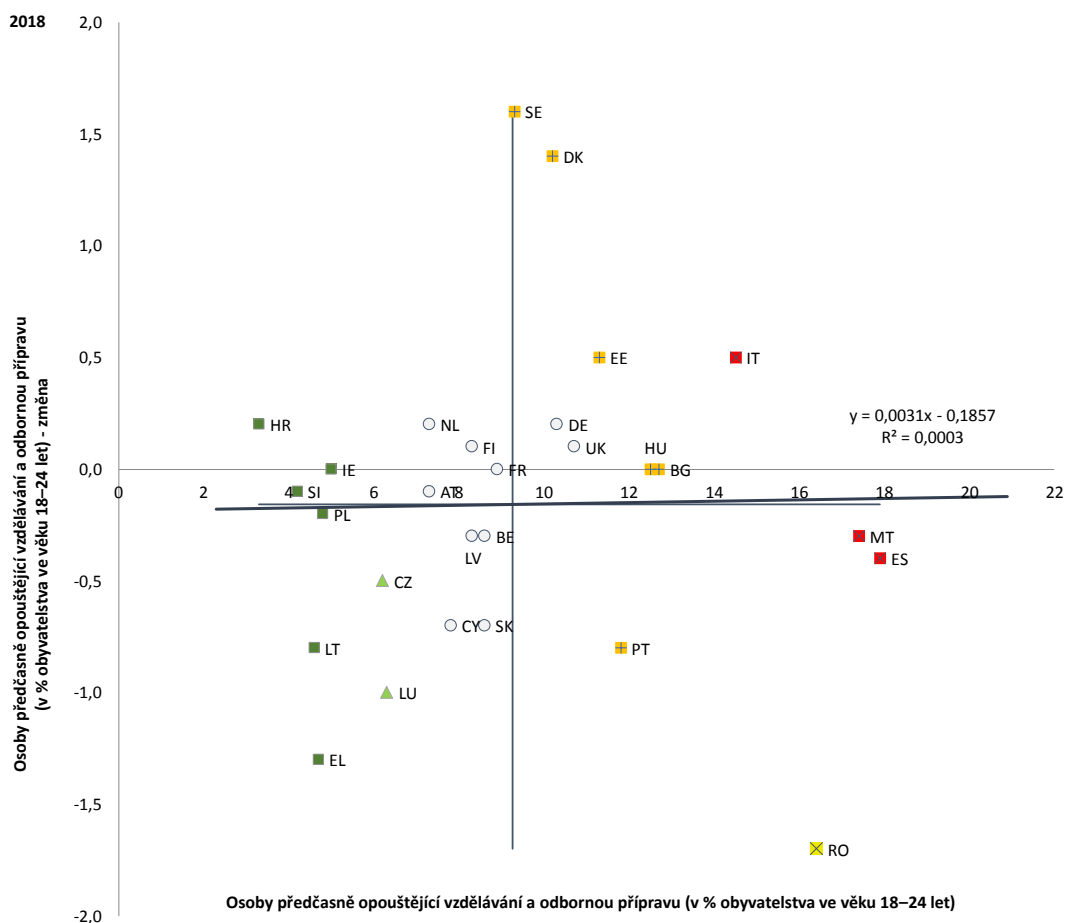
3.2.1 Klíčové ukazatele

Po dlouhém období nepřetržitého pokroku podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy⁴⁶ v posledních dvou letech stagnuje. Snížení míry předčasných odchodů ze vzdělávání je součástí hlavních cílů strategie Evropa 2020 v oblasti vzdělávání. Členské státy se dohodly na snížení průměrné míry předčasných odchodů ze vzdělávání v EU na méně než 10 % do roku 2020, přičemž výchozí stav v roce 2008 činil 14,7 %. Tento podíl se neustále snižoval až do roku 2016, kdy dosáhl 10,7 %. Od té doby nebyla zaznamenána žádná významná zlepšení a tento ukazatel se ustálil na úrovni 10,6 % v letech 2017 i 2018. Jak znázorňuje graf 20, situace zůstala téměř nezměněna přibližně v polovině členských států, přičemž roční výkyvy se pohybují v rozmezí +0,2 až -0,2 p.b. Zásadní zlepšení byla nicméně zaznamenána v Rumunsku (-1,7 p.b.), Řecku (-1,3 p.b.) a v Lucembursku (-1 p.b.), zatímco Švédsko zaznamenalo nárůst podílu osob předčasně odcházejících ze vzdělávání o 1,6 p.b. a Dánsko o 1,4 p.b. Při pohledu na vývoj v členských státech označených (podle klasifikace srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů) jako „kritické“, tj. na Maltě, ve Španělsku a v Itálii, jsou patrné dvě odlišné situace. Zatímco první dvě země vykazují pozitivní trend mezi lety 2017 a 2018, kdy míra předčasných odchodů ze vzdělávání klesla o -0,3 p.b., resp. -0,4 p.b., v Itálii se procentní podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání ještě zvýšil a dosáhl 14,5 % (+0,5 p.b.). V roce 2018 zaznamenalo sedmnáct členských států míru předčasných odchodů ze vzdělávání nižší než 10 %. Tato míra byla stále mnohem vyšší než cíl EU (a vyšší než cíle jednotlivých států) ve Španělsku (17,9 %), na Maltě (17,4 %) a v Rumunsku (16,4 %), zatímco v Irsku, Polsku, Řecku, Litvě, na Slovinsku a v Chorvatsku byla rovna nebo nižší než 5 %. Míra předčasných odchodů ze vzdělávání za posledních deset let (graf 21) nejvíce klesla v Portugalsku, Španělsku, Řecku, Irsku a na Maltě, zatímco na Slovensku a ve Švédsku se značně zvýšila, i když v těchto dvou zemích zůstává pod referenční hodnotou strategie Evropa 2020. Řada členských států vykazuje v míře předčasných odchodů ze vzdělávání velké regionální rozdíly (viz příloha 3).

⁴⁶ Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy je definován jako podíl osob ve věku 18–24 let s nevyšší než sekundárním vzděláním, které nepokračují v dalším vzdělávání a odborné přípravě.

Graf 20: Míra předčasných odchodů ze vzdělávání se mezi členskými státy značně liší

Osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy (v % obyvatelstva ve věku 18–24 let) a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



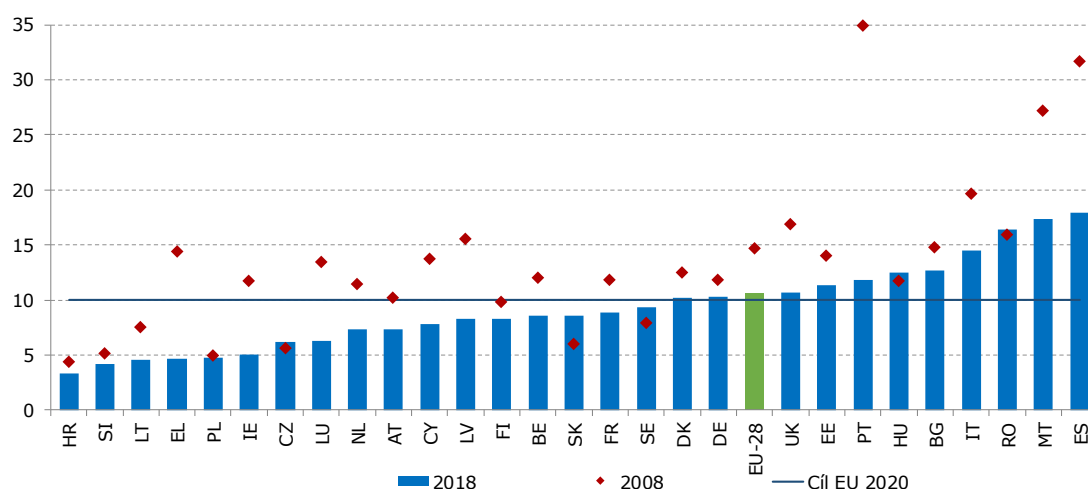
Zdroj: Eurostat. Období: úroveň roku 2018 a meziroční změny oproti roku 2017. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Přerušeni řad v BE, DK, IE a MT.

Míra předčasných odchodů ze vzdělávání se mezi různými skupinami obyvatelstva značně liší. V průměru odchází předčasně ze vzdělávání a odborné přípravy méně žen než jejich mužských protějšků (8,9 % oproti 12,2 %). Tento rozdíl mezi ženami a muži ve výši 3,3 p.b. v posledním desetiletí zůstává v podstatě stejný (se snížením jen o 0,7 p.b. od roku 2008). Vzorce předčasných odchodů ze vzdělávání významně ovlivňuje země narození: u osob, které se v dané zemi narodily, je míra předčasných odchodů ze vzdělávání nižší než u osob, které se narodily v jiné zemi EU (9,5 % oproti 19,2 %); tento rozdíl je ještě větší v případě osob, které se narodily mimo EU, u nichž míra předčasných odchodů ze vzdělávání činí 20,7 %. U poslední uvedené skupiny se však rozdíl od roku 2008 snížil o 8,9 p.b.

Předčasný odchod ze vzdělávání je překážkou pro hospodářský růst a zaměstnanost. Mladí lidé, kteří předčasně odešli ze vzdělávání a odborné přípravy, nezbytně postrádají znalosti, dovednosti a kvalifikaci a musí čelit vážným a přetrvávajícím problémům na trhu práce. V roce 2018 bylo 53,8 % osob, které předčasně odešly ze vzdělávání a odborné přípravy, buď nezaměstnaných, nebo ekonomicky neaktivních. V důsledku toho jsou tyto osoby také více ohroženy chudobou nebo sociálním vyloučením.

Graf 21: Navzdory značnému pokroku nebylo dosud dosaženo cíle strategie Evropa 2020 v oblasti předčasných odchodů ze vzdělávání

Osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy, 2009–2018 a cíl EU pro rok 2020 (%)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, on-line datový kód: [edat_lfse_14].

Pozn.: Všechny země: přerušení časových řad v roce 2014 (přechod z klasifikace ISCED 1997 na ISCED 2011); změna ISCED nemá dopad na srovnatelnost tohoto ukazatele v čase pro všechny členské státy s výjimkou Estonska.

Více než jeden žák z pěti nemá minimální základní dovednosti požadované pro daný věk, což upozorňuje na naléhavou potřebu zlepšit vzdělávací systémy. Program OECD pro mezinárodní hodnocení žáků (PISA) z roku 2018 ukazuje, že v průměru se výsledky EU od roku 2015 ve všech oblastech dále snížily⁴⁷. V roce 2018 mělo 21,7 % evropských studentů špatné výsledky⁴⁸ ve čtení, 22,4 % v matematice a 21,6 % v přírodních vědách. Existují však nápadné rozdíly mezi jednotlivými členskými státy. Zatímco Estonsko, Irsko, Finsko a Polsko zaznamenaly méně než 15 % žáků se slabými výsledky ve čtení, Bulharsko, Kypr, Rumunsko, Malta, Slovensko a Řecko se potýkaly s více než 30 % studentů, kteří ve čtení nedosáhli základní úrovně znalostí. Výsledky vzdělávání zůstávají silně ovlivněny sociálně-ekonomickým postavením žáků a tím, zda žáci pocházejí z rodiny přistěhovalců, což poukazuje na to, že vzdělávání k sociální mobilitě nepřispívá dostatečně. Žáci s nižším sociálně-ekonomickým postavením nebo ti, kteří pocházejí z rodiny přistěhovalců, jsou ve skupině se slabými výsledky nadměrně zastoupeni a ve všech třech oblastech mají problémy získat základní úroveň znalostí. Ve všech členských státech platí, že studenti, kteří pocházejí z nejslabších socio-ekonomických poměrů, dosahují minimální úrovně znalostí v oblasti čtení méně často než jejich vrstevníci, kteří pocházejí z nejlepších socio-ekonomických poměrů. Bulharsko, Rumunsko, Maďarsko, Slovensko a Lucembursko vykazují mezi těmito dvěma skupinami největší rozdíly, zatímco v Estonsku, Finsku a Irsku ovlivňuje sociálně-ekonomický původ výsledky žáků v menší míře.

Problémem zůstává začleňování Romů do vzdělávání, a to v důsledku několika faktorů, včetně segregace ve školách, neinkluzivní výuky a překážek vyplývajících ze závažné chudoby nebo segregace v oblasti bydlení. Navzdory úsilí o zvýšení míry účasti a snížení

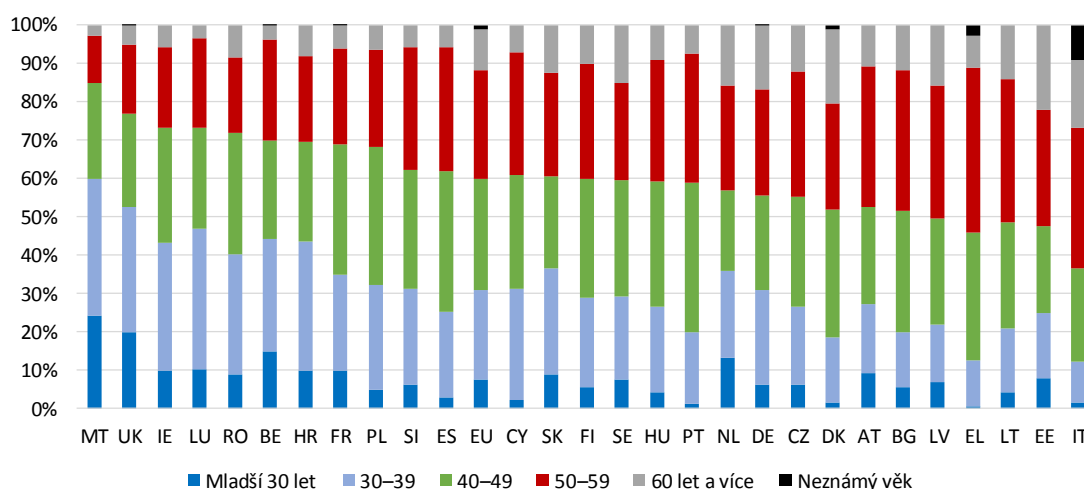
⁴⁷ Průzkum programu OECD pro mezinárodní hodnocení žáků (PISA) zkoumající základní kompetence 15letých žáků se provádí každé tři roky.

⁴⁸ PISA definuje „žáky se slabými výsledky“ jako 15leté žáky, kteří v základních dovednostech dosahují úrovně nižší než je základní úroveň znalostí, která je zapotřebí k plnému zapojení do moderní společnosti (tj. úroveň 2).

míry předčasných odchodů ze vzdělávání přechází na vyšší stupně vzdělávání méně než jedno romské dítě z pěti. Míra absencí a míra předčasných odchodů ze vzdělávání, které u Romů činí 70 %, jsou výrazně vyšší než u ostatních kategorií žáků a než 10% cíl strategie Evropa 2020 v oblasti předčasných odchodů ze vzdělávání⁴⁹.

Graf 22: Pedagogičtí pracovníci v členských státech stárnou

Pedagogové středních škol podle věkových skupin (ISCED 2–3), 2017



Zdroj: Eurostat, údaje UNESCO/OECD/Eurostatu, on-line datový kód: [educ_uoe_perp01]. Řazeno podle podílu učitelů ve věku 50 let nebo starších, od nejnižšího po nejvyšší. IE zahrnuje pouze údaje týkající se pedagogů škol vyššího sekundárního stupně. DK pouze údaje pro pedagogy nižšího sekundárního stupně.

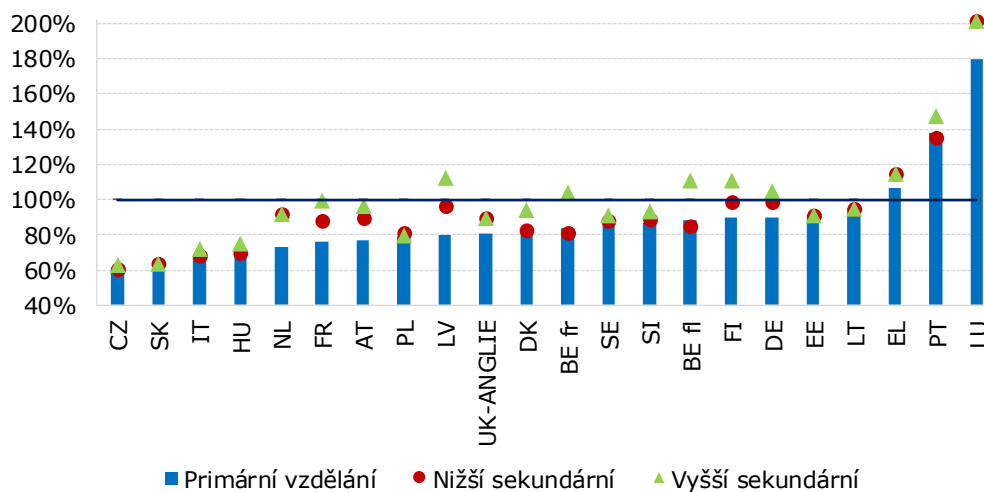
Většina zemí EU nemá dostatečný počet vysoce kvalifikovaných učitelů a populace pedagogů stárne. V roce 2017 bylo v EU na všech úrovních vzdělávání přibližně 8,8 milionu učitelů a akademických pracovníků. Podle mezinárodního průzkumu OECD týkajícího se výuky a učení z roku 2018 (TALIS)⁵⁰ pracuje 34 % učitelů nižšího sekundárního stupně ve školách s nejméně 10 % studentů se speciálními vzdělávacími potřebami, 19 % ve školách s více než 30 % studentů ze sociálně a ekonomicky znevýhodněných domácností a 32 % ve školách s nejméně 1 % studentů z řad uprchlíků. Nicméně 23,5 % ředitelů škol uvádí nedostatek učitelů s kompetencemi pro výuku v multikulturním nebo mnohojazyčném prostředí a 37,8 % uvádí nedostatek učitelů s kompetencemi pro výuku studentů se speciálními vzdělávacími potřebami. V mnoha členských státech navíc představuje zásadní problém zajištění vysoce kvalifikovaných učitelů pro každý předmět a stále větší populace stárnoucích pedagogů. V průměru 32,8 % učitelů v primárním vzdělávání a 39 % učitelů v sekundárním vzdělávání bylo ve věku nejméně 50 let. Pokud jde konkrétně o střední školy, Itálie, Řecko, Estonsko, Litva a Lotyšsko představují země, které jsou stárnutím zasaženy nejvíce a v příštím desetiletí budou muset obměnit přibližně polovinu svých pedagogických pracovníků (graf 22).

⁴⁹ Šetření FRA EU MIDIS II (2016).

⁵⁰ OECD (2018), Mezinárodní průzkum týkající se výuky a učení (TALIS) <http://www.oecd.org/education/talis/>.

Graf 23: Učitelé často vydělávají méně než průměrní pracovníci s terciárním vzděláním

Mzdy učitelů ve srovnání s průměrným výdělkem pracovníků s terciárním vzděláním, 2016*



Zdroj: OECD (2018), Education at a Glance 2018 (Letný pohled na vzdělávání v roce 2018). * Referenční rok pro Česko a Finsko je 2015; pro Francii, Itálii, Litvu a Nizozemsko 2014. Údaje pro BE, BG, CY, IE, ES, MT, HR a RO nejsou k dispozici.

Učitelé často vydělávají méně než průměrní pracovníci s terciárním vzděláním. Učitelé často vydělávají významně méně než průměrní pracovníci s terciárním vzděláním (graf 23). Konkrétně v Česku, na Slovensku, v Itálii a Maďarsku vydělávají učitelé na všech úrovních vzdělávání v průměru méně než 80 % výdělku ostatních pracovníků s terciárním vzděláním. Pouze v Lucembursku, Portugalsku a Řecku jsou platy učitelů na všech úrovních vzdělávání vyšší než úroveň ostatních absolventů terciárního vzdělávání, zatímco v Lotyšsku, Finsku a Německu se tak děje výhradně na vyšší sekundární úrovni. Značný počet zaměstnanců v oblasti vzdělávání se rovněž setkává s náročnými pracovními podmínkami. Podle klasifikace šestého průzkumu pracovních podmínek v Evropě^{51,52} spadá jeden z pěti těchto zaměstnanců (19 %) do profilu kvality pracovního místa označeného jako „pod tlakem“ a 4 % patří do skupiny „nízká kvalita“. Kromě toho je učitelé povolání patrně neatraktivní pro muže. Učitelé v Evropě jsou převážně ženy: představují 95,7 % pedagogů v předškolním, 85,5 % v primárním a 64,7 % v sekundárním vzdělávání. A konečně by v zájmu zvýšení přitažlivosti učitelé povolání mohly být dále zlepšeny úvodní a poradenské programy v raných fázích profesní dráhy učitelů, jakož i příležitosti pro soustavný profesní rozvoj. Ačkoli se podle průzkumu OECD TALIS 2018 více než 92 % učitelů v celé EU pravidelně účastní soustavného profesního rozvoje, učitelé rovněž uvádějí, že střety s pracovním rozvrhem, nedostatek pobídek, náklady na odbornou přípravu či nesoulad mezi nabídkou a skutečnými potřebami představují významné překážky, které jim brání v aktivním zapojení do tohoto druhu činností.

EU jako celek dosáhla hlavního cíle v oblasti terciárního vzdělávání ve výši 40 % dva roky před stanoveným termínem. V roce 2018 činil podíl obyvatel ve věku 30–34 let, kteří úspěšně dokončili terciární nebo rovnocenné vzdělávání, 40,7 % (graf 24). Všechny členské

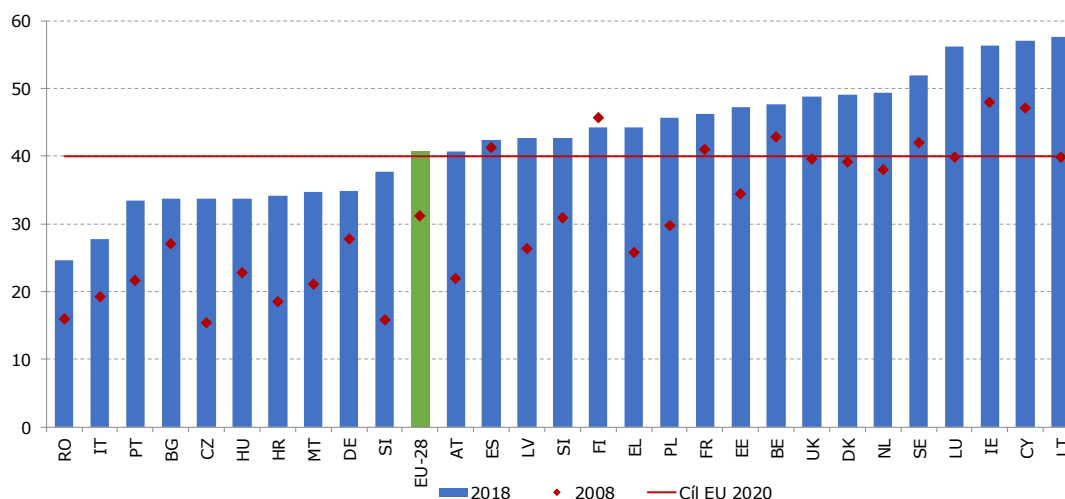
⁵¹ Eurofound (2017), Social dialogue developments in the education sector in Europe (Vývoj sociálního dialogu v odvětví vzdělávání v Evropě), aktualizace EurWORK, 9. ledna 2017. Na základě údajů z šestého průzkumu pracovních podmínek v Evropě.

⁵² Eurofound (2016), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (Šestý průzkum pracovních podmínek v Evropě – souhrnná zpráva), Úřad pro publikace EU, Lucemburk.

státy za poslední desetiletí dosáhly zlepšení, deset z nich však v roce 2018 stále vykazovalo míry dosažení terciárního vzdělání nižší než cíl EU do roku 2020. Rumunsko a Itálie, dva členské státy s nejnižšími podíly absolventů terciárního vzdělávání (24,6 %, resp. 27,8 %), od roku 2008 zaznamenaly pokrok o 53 %, resp. 45 % v porovnání s celkovou mírou pokroku na úrovni EU za stejné období, která činila 31 %. Na Slovensku a v Česku se míry dosažení terciárního vzdělání od roku 2008 více než zdvojnásobily. Navíc v zemích, jako je Švédsko, Lucembursko, Irsko, Kypr a Litva, má terciární vzdělání více než 50 % obyvatelstva ve věku 30–34 let. To je povzbudivé, neboť mladí nedávní absolventi s terciárním vzděláním obvykle vykazují mnohem vyšší míru zaměstnanosti než jejich vrstevníci s nižší úrovní kvalifikace. V průměru nicméně v EU přetrvávají značné rozdíly v mírách dosažení terciárního vzdělání mezi muži a ženami (35,7 % oproti 45,8 % v roce 2018) a v posledním desetiletí tento rozdíl soustavně narůstá. I přes určitá zlepšení i v roce 2018 země narození stále ovlivňuje dosažení terciárního vzdělání, neboť osoby narozené mimo EU vykazují přibližně o 5 p.b. nižší průměrnou míru dosaženého terciárního vzdělání (35,8%) než osoby narozené v EU.

Graf 24: Cíl strategie Evropa 2020 v oblasti vysokoškolského vzdělávání byl splněn, přestože rozdíly mezi členskými státy přetrvávají

Dosažení terciárního vzdělání, 2008, 2018 a cíl strategie Evropa 2020 (%)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, on-line datový kód: [edat_ifse_03]. Ukazatele zahrnují podíl celkového obyvatelstva ve věkové skupině 30–34 let, kteří úspěšně dokončili terciární vzdělávání (ISCED 5–8). V roce 2014 došlo k přerušení řady v důsledku zavedení nové klasifikace ISCED; údaje pro LU z roku 2017 jsou z důvodu malé velikosti vzorku nespolehlivé.

Investiční potřeby v oblasti vzdělávání a odborné přípravy jsou značné, zatímco výdaje na vzdělávání zůstaly v posledních letech stabilní. Zajištění přístupu ke kvalitnímu předškolnímu vzdělávání a péči pro všechny děti, renovace škol, která zajistí jejich vhodnost pro nové pedagogické postupy a digitální technologie, nebo přilákání nejlepších učitelů s odpovídajícími platy a možnostmi profesního rozvoje vyžadují odpovídající investice do systémů vzdělávání a odborné přípravy. Navzdory rostoucím investičním potřebám však výdaje na vzdělávání v posledním desetiletí stagnovaly, nebo se dokonce snížily. V roce 2017 bylo v EU v průměru na vzdělávání a odbornou přípravu vyčleněno 4,6 % HDP. Tento poměr se snižuje od roku 2009, kdy činil 5,2 %. Mezi členskými státy navíc existují značné rozdíly. Zatímco Švédsko, Dánsko a Belgie vynakládají na vzdělávání více než 6 % svého HDP, Rumunsko nedosahuje ani 3 % HDP. Kromě toho Irsko, Bulharsko, Slovensko, Řecko, Itálie a Španělsko vynakládají 3 % až 4 % HDP. Při měření z hlediska podílu na celkových veřejných výdajích v roce 2017 představovaly výdaje na vzdělávání v EU 10,2 % a toto číslo

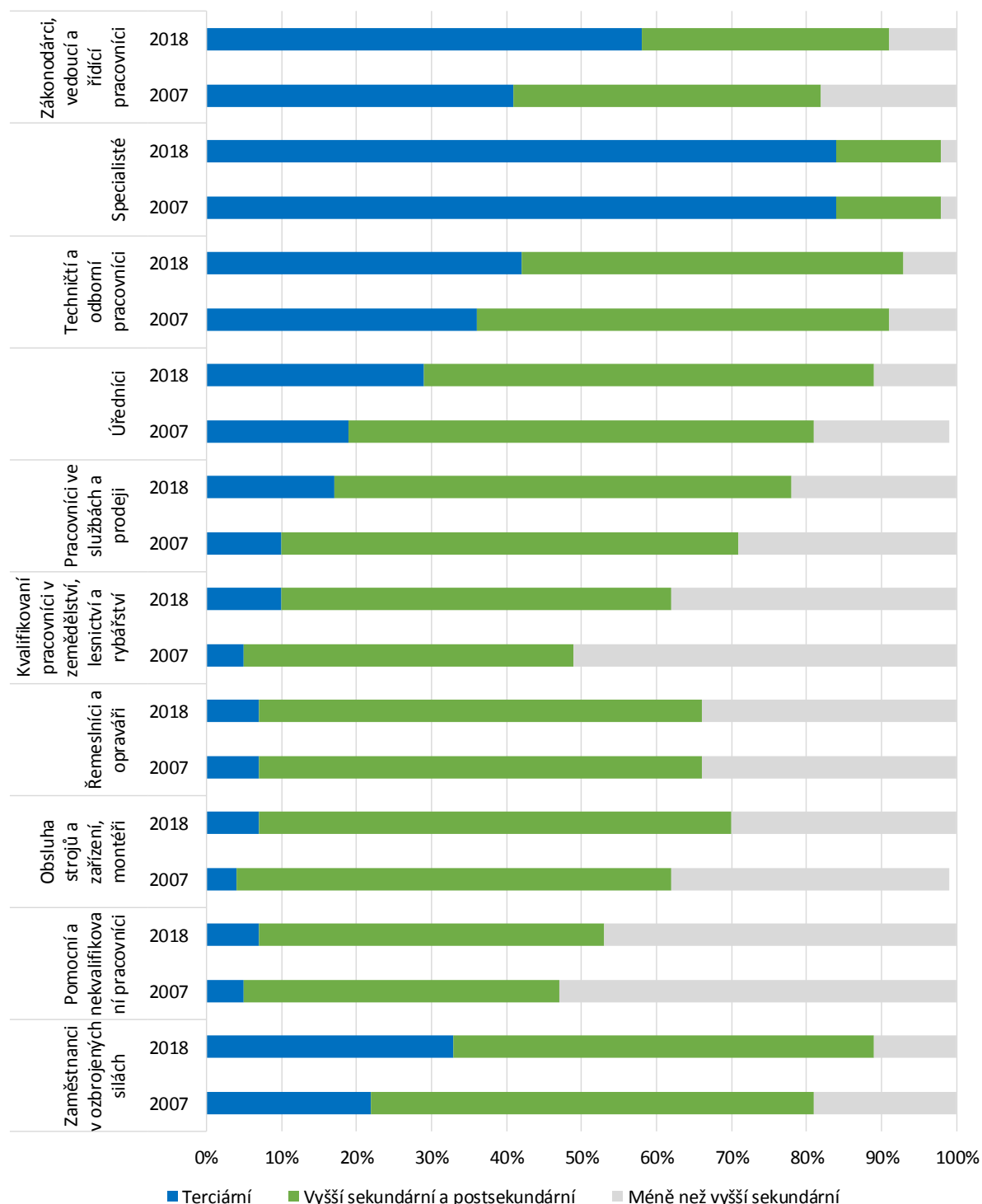
od roku 2012 zůstalo stabilní poté, co se od doby před krizí snížilo o téměř půl procentního bodu (10,6 % v roce 2008). Pokud jde o výdaje na vzdělávání, je zaznamenán mírně pozitivní trend na úrovni EU (+0,5 % mezi lety 2016 a 2017) pouze z pohledu skutečné meziroční změny. Vzhledem k tomu, že podle prognóz dosáhne investiční mezera v oblasti infrastruktury ve vzdělávání do roku 2040 přibližně 500 miliard EUR⁵³, představuje tato stagnace výdajů na vzdělávání důležitý problém. Zmapování investičních potřeb týkajících se infrastruktury a služeb v oblasti vzdělávání na úrovni členských států, které zohlední vnitrostátní specifika, může pomoci navrhnout inteligentní a na budoucnost zaměřené investiční strategie.

Pracovníci se střední kvalifikací stále představují největší část celkové zaměstnanosti, podíl zaměstnanosti týkající se pracovních míst se střední úrovní kvalifikace se však zmenšuje. Dospělé osoby se střední kvalifikací zastávaly většinu pracovních míst ve všech profesních skupinách, s výjimkou zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků, specialistů a pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (graf 25). Podíl zaměstnanosti v povoláních se střední úrovní kvalifikace však klesá v rámci dlouhodobého trendu profesní skladby trhu práce. Konkrétně v letech 2002 až 2018 se podíl pracovních míst se střední úrovní kvalifikace v průměru v EU snížil o přibližně 13 p.b., zatímco podíly pracovních míst s nízkou a vysokou úrovní kvalifikace se zvýšily o 5 p.b., resp. 7 p.b. (Evropská komise, zpráva o vývoji trhu práce a mezd, 2019). Kromě změn v poptávce po dovednostech mění nabídku dovedností i proces rozšiřování dovedností. Došlo zejména k významnému nárůstu míry dosažení terciárního vzdělání u zaměstnané dospělé populace, a počet dospělých s touto úrovní kvalifikace se tak zvýšil o téměř 23 milionů (nárůst o téměř 41 %). V důsledku toho existuje jasný trend směrem k vysoce vzdělaným pracovním silám u pracovních míst na všech úrovních, zatímco pracovníci, kteří mají jen nízkou úroveň vzdělání, mají k dispozici méně pracovních míst, a to nejen v povoláních na vysoké úrovni, ale i v povoláních na střední a (zejména) nízké úrovni (Evropská komise, zpráva o vývoji zaměstnanosti a sociální situace v Evropě, 2018). Rychle se měnící poptávka po pracovní síle pro složitější dovednosti v mnoha členských státech přispívá k většímu nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi (Evropská komise, zpráva o vývoji trhu práce a mezd, 2019).

⁵³ Evropská investiční banka (2018), EU Financing Policy in the Social Infrastructure Sectors. Implications for the EIB's sector and lending policy. (Politika financování EU v sektorech sociální infrastruktury. Důsledky pro odvětví a úvěrovou politiku EIB). Závěrečná zpráva (https://institute.eib.org/wp-content/uploads/2018/11/EIB_Final-report.pdf).

Graf 25: Dospělí se střední kvalifikací obsazují většinu pracovních míst

Skladba nabídky pracovních sil a poptávky po nich, EU-28, 2007 a 2018



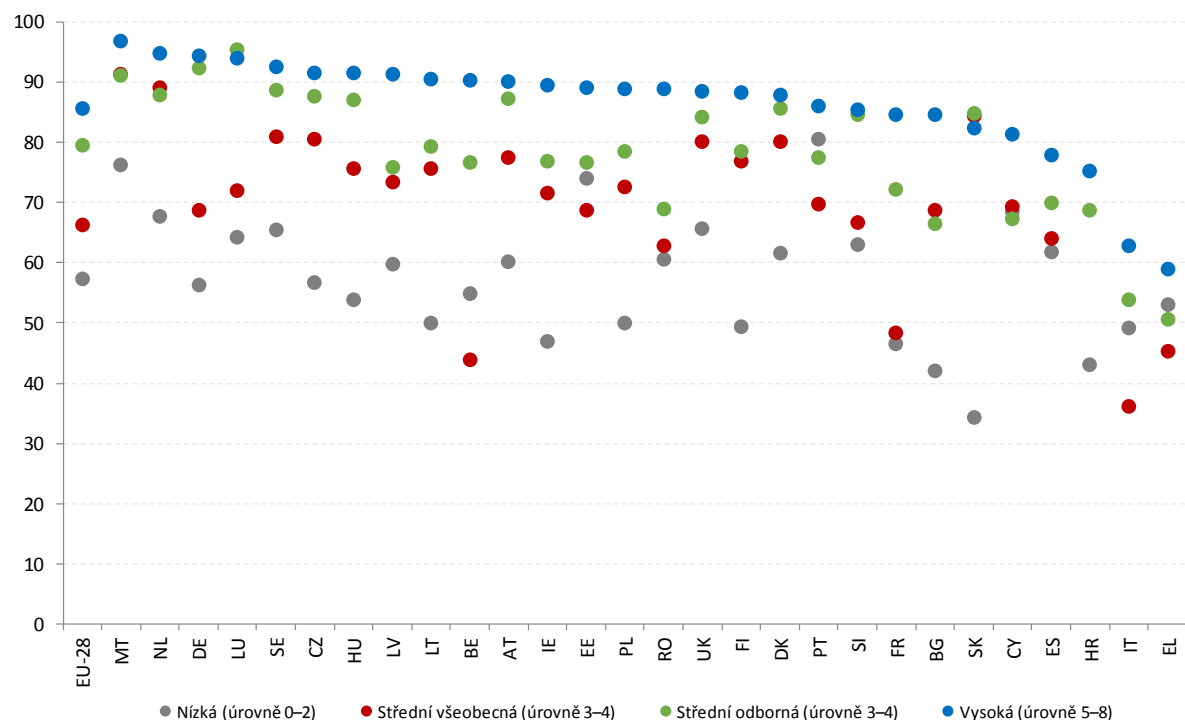
Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil v EU, on-line datový kód [[lfsa_egised](#)].

Vysokoškolská kvalifikace a střední odborná kvalifikace korelují s vyšší mírou zaměstnanosti. Dospělí s nízkou kvalifikací jsou na trhu práce často v nevýhodě ve srovnání se svými vrstevníky, kteří zůstali ve vzdělávání déle. V EU je poměr mezi dospělými s nízkou kvalifikací a počtem pracovních míst vyžadujících nízkou úroveň kvalifikace v průměru 3 ku 1 (společná zpráva o zaměstnanosti, 2019). Jinými slovy, ve srovnání s pracovními místy, která vyžadují pouze nízkou úroveň kvalifikace, existuje třikrát více dospělých s nízkou

kvalifikací. To může v konečném důsledku u osob s nízkou kvalifikací vést ke slabšímu spojení s trhem práce, vyššímu výskytu nejistého zaměstnání a riziku úplného odklonu od trhu práce. V roce 2018 bylo v průměru zaměstnaných jen 57 % osob ve věku 20–34 let s nízkou úrovní dosaženého vzdělání (kteří se již neúčastnili vzdělávání či odborné přípravy). Zároveň míra zaměstnanosti u nedávných absolventů se střední kvalifikací všeobecného zaměření činila 66,3 %, u nedávných absolventů se střední odbornou kvalifikací 79,5 % a u absolventů s terciárním vzděláním 85,5 %. Rozdíly v míře zaměstnanosti podle vzdělání se mezi jednotlivými členskými státy významně liší a tyto rozdíly jsou obecně větší při srovnávání osob s dosaženým nízkým a středním vzděláním (viz graf 26). V přibližně polovině členských států je míra zaměstnanosti osob s nízkým dosaženým vzděláním o více než 20 p.b. nižší než u osob s dosaženým středním vzděláním.

Graf 26: Mladí absolventi s vysokoškolskou nebo střední odbornou kvalifikací mají na trhu práce lepší vyhlídky

Míra zaměstnanosti nedávných absolventů ve věku 20–34 let podle úrovně dosaženého vzdělání, 2018 (%)

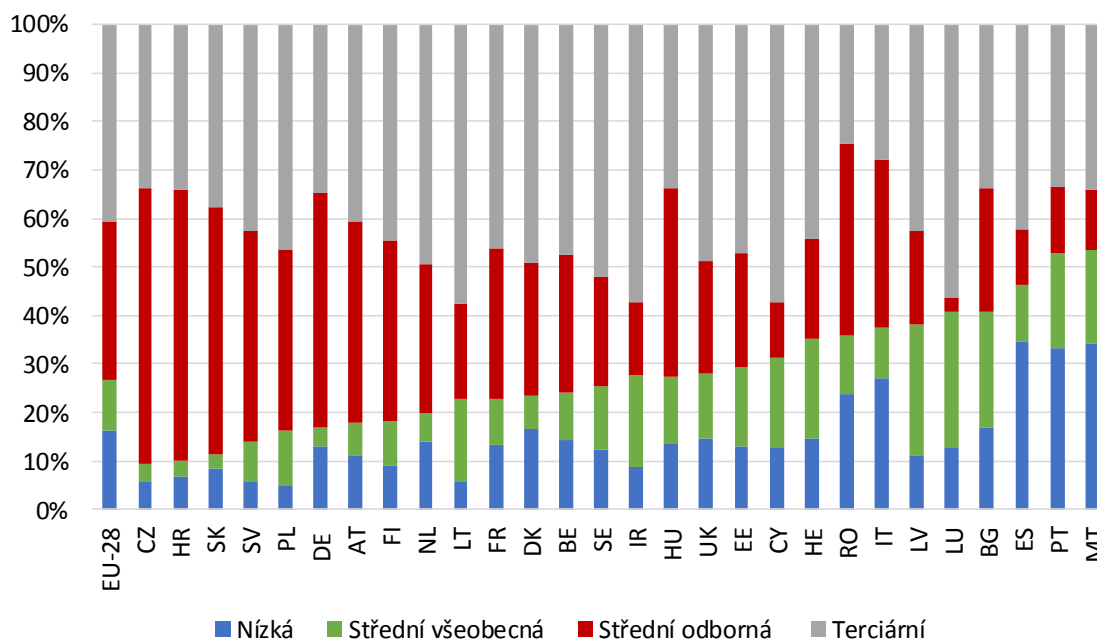


Zdroj: Eurostat (šetření pracovních sil v EU, 2018, on-line datový kód [edat_lfse_24]). Vysvětlující poznámky: Údaje o míře zaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací zahrnují všechny mladé dospělé ve věku 20–34 let, kteří se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, a to bez ohledu na to, jak dlouho předtím dokončili své vzdělání. Údaje pro středně a vysoce kvalifikované osoby zahrnují pouze osoby, které vzdělání dokončily 1–3 roky před průzkumem. Údaje nezahrnují osoby, které se vzdělávání nebo odborné přípravy dosud účastní.

Více než čtvrtina mladých dospělých nemá kvalifikaci relevantní pro potřeby trhu práce. Jak je uvedeno v předchozím odstavci, dosažení terciárního vzdělání nebo střední odborné kvalifikace koreluje s lepšími výsledky z hlediska míry zaměstnanosti. Nicméně 10,3 % osob ve věkové skupině 30–34 let (kdy většina mladých lidí dokončila počáteční vzdělávání a odbornou přípravu) získalo střední kvalifikaci všeobecného zaměření a 16,4 % kvalifikaci pod úrovní vyššího sekundárního vzdělání (tj. nízkou kvalifikaci). Tyto údaje naznačují, že více než čtvrtina mladých dospělých v EU nezíská kvalifikaci přímo relevantní pro potřeby trhu práce. Mezi zeměmi však existují značné rozdíly – například v Česku nebo Chorvatsku je tento podíl nižší než 10 %, zatímco na Maltě a v Portugalsku je vyšší než 50 % (graf 27).

Graf 27: Více než čtvrtina mladých dospělých nezíská úroveň kvalifikace relevantní pro potřeby trhu práce

Úroveň a zaměření dosaženého vzdělání mladých dospělých ve věku 30–34 let, 2018



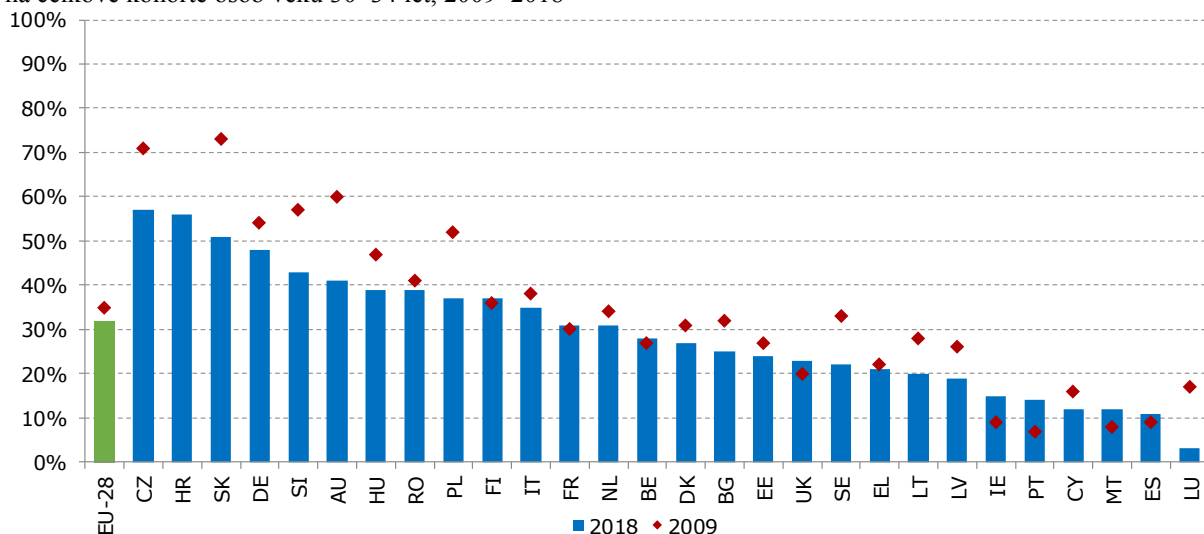
Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, on-line datový zdroj [[edat_lfs_9914](#)].

Ačkoli střední odborné vzdělávání a příprava mají velký potenciál přizpůsobit poskytování dovedností transformacím na trhu práce, podíl mladých dospělých s tímto typem kvalifikace se snižuje. Cesta odborného vzdělávání a přípravy otevírá vyhlídky na dobrou zaměstnatelnost na trhu práce: 80 % absolventů odborného vzdělávání a přípravy najde své první dlouhodobé zaměstnání do šesti měsíců po dokončení studia⁵⁴. Podíl mladých dospělých ve věku od 30–34 let s kvalifikací ze středního odborného vzdělávání a přípravy se však v EU snížil z 35 % v roce 2009 na 32,4 % v roce 2018. Tento vývoj byl výsledkem kombinace faktorů – včetně snížení podílu osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy na jedné straně a zvýšení míry dosažení terciárního vzdělání na straně druhé. V mnoha členských státech přetrvává nedostatečná atraktivita profesní kariéry v oblasti odborného vzdělávání a přípravy – částečně v důsledku mylných představ o odborném vzdělávání a přípravě, zčásti i kvůli skutečným mezerám v kvalitě a relevantnosti programů odborného vzdělávání a přípravy z hlediska potřeb trhu práce.

⁵⁴ CEDEFOP, 2012, From Education to working life. Labour market outcomes of vocational education and training (Od vzdělávání k pracovnímu životu. Výsledky odborného vzdělávání a přípravy na trhu práce). https://www.cedefop.europa.eu/files/3063_en.pdf

Graf 28: Podíl mladých dospělých s kvalifikací ze středního odborného vzdělávání a střední přípravy se snižuje

Počet mladých dospělých ve věku 30–34 let s kvalifikací z odborného vzdělávání a přípravy a jejich podíl na celkové kohortě osob věku 30–34 let, 2009–2018



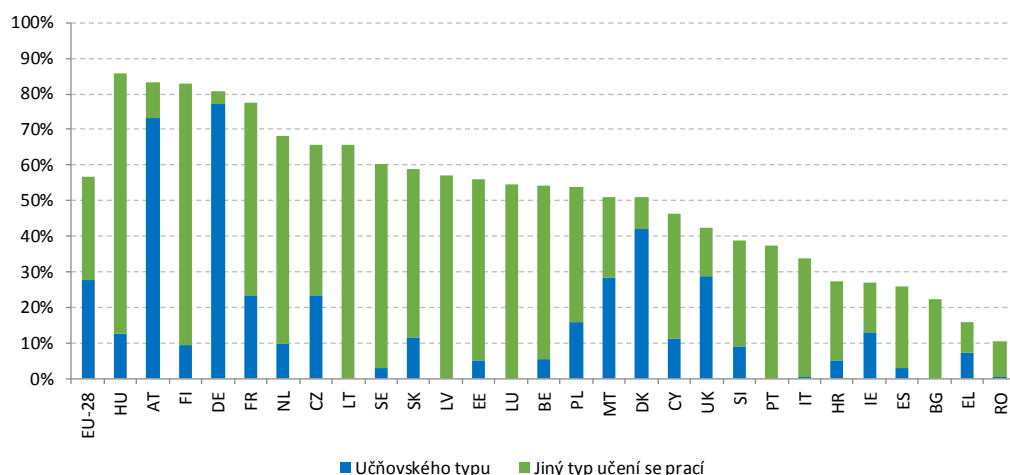
Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, on-line datový kód [edat_lfs_9914]. Vysvětlující poznámky: Údaje za rok 2009 vycházejí z šetření pracovních sil, modulu *ad hoc* zaměřeného na mladé lidi na trhu práce. Definice odborného vzdělávání a přípravy v roce 2009 a 2018 nemusí být plně srovnatelné, ale v obou případech zahrnují pouze odborné vzdělávání a přípravu na střední úrovni (tj. vyšší sekundární nebo postsekundární nezahrnované do terciárního). Údaje za rok 2009 extrahoval Eurostat speciálně pro GR EMPL.

Učňovská příprava a jiné formy učení se prací značně usnadňují přechod mladých dospělých na trh práce. V roce 2016 bylo v EU zaměstnáno pouze 63,2 % mladých dospělých, kteří nezažili učení se prací, oproti 69,1 % u osob, které absolvovaly povinnou stáž, a 83,7 % u osob, které absolvovaly učňovskou přípravu. Pouze 56,7 % mladých dospělých absolventů odborného vzdělávání a přípravy však uvedlo, že v roce 2016 absolvovali učení se prací, přičemž u 27,8 % se jednalo o součást programů učňovského typu a 28,9 % osob využilo jiných typů učení se prací. Z těchto důkazních informací vyplývá, že v zájmu zlepšení učení se prací, a tím i kvality odborného vzdělávání a přípravy a jejich relevantnosti z hlediska potřeb trhu práce, by poskytování odborného vzdělávání a přípravy mohlo začlenit stabilní základní prvky a pružné prvky, které by studentům poskytovaly dovednosti specifické pro konkrétní pracovní místa a klíčové schopnosti, které jsou na trhu práce zapotřebí. Tohoto cíle by mohlo být dosaženo prostřednictvím přístupu založeného na výsledcích učení, praktické odborné přípravy a odborné přípravy v praxi⁵⁵.

⁵⁵ Stanovisko Poradního výboru pro odborné vzdělávání k budoucnosti odborného vzdělávání a přípravy, 2019.

Graf 29: Pouze přibližně polovina studentů odborného vzdělávání a přípravy zažije učení se prací

Vystavení mladých dospělých (ve věku 15–34 let), kteří získali kvalifikaci v rámci odborného vzdělávání a přípravy na střední úrovni, učení se prací, 2016



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, modul *ad hoc* pro mladé lidi na trhu práce, 2016, on-line datový kód [lfsa_16feduc]. Vysvětlující poznámka: Odborné vzdělávání a příprava na střední úrovni zahrnuje vyšší sekundární nebo postsekundární vzdělávání a odbornou přípravu nezahrnované do terciárního vzdělávání a odborné přípravy.

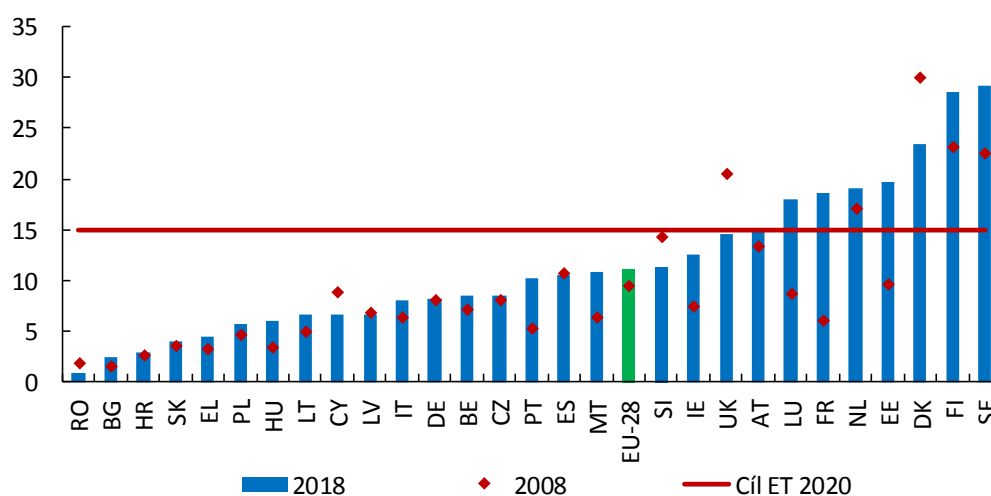
Existuje značný prostor pro zlepšení přístupu k učení a podněcování učení u dospělých osob⁵⁶. Rada v rámci strategie Vzdělávání a odborná příprava 2020 stanovila referenční hodnotu, jež má zajistit, aby se alespoň 15 % dospělé populace (ve věkové skupině 25–64 let) v posledních čtyřech týdnech před průzkumem zúčastnilo vzdělávání nebo odborné přípravy. V letech 2008 až 2018 došlo v EU u tohoto ukazatele jen k malému pokroku: účast na vzdělávání dospělých v EU se zvýšila pouze o 1,7 p.b. z 9,4 % na 11,1 %, což nedosahuje cíle strategie Vzdělávání a odborná příprava 2020 (graf 30). Tato čísla mohou představovat významnou překážku pro účinnost aktivních politik na trhu práce (viz rovněž oddíl 3.3). Nejnížší míry vzdělávání dospělých jsou zjištěny v Rumunsku, Bulharsku, Chorvatsku, na Slovensku, v Řecku a Polsku (méně než 5 % dospělé populace), zatímco nejvyšší míry jsou zaznamenány ve Švédsku, Finsku a Dánsku (nad 20 %). Devět členských států (včetně Spojeného království a v menší míře i Slovinska a Dánska) zaznamenalo v posledním desetiletí v této oblasti zhoršení, zatímco k zemím s nejpozoruhodnějším zlepšením patřily Francie, Švédsko, Estonsko, Lucembursko, Irsko a Portugalsko (s nárůstem o více než 5 p.b.). Z nedávné studie Společného výzkumného střediska vyplývá, že inovace v oblasti vzdělávání,

⁵⁶ GŘ EMPL společně s členskými státy (po konzultaci s GŘ EAC) pracovalo na vytvoření komplexního rámce pro srovnávání systémů dovedností dospělých a vzdělávání dospělých v EU z pohledu jednotlivých zemí. Rámec pro srovnávání byl schválen Výborem pro zaměstnanost a Výborem pro sociální ochranu na konci roku 2018 a je založen na třístupňovém přístupu. V prvním kroku jsou projednávány široké klíčové výzvy v oblasti dovedností a vzdělávání dospělých a je určen soubor ukazatelů výsledků na vysoké úrovni (míra zaměstnanosti, produktivita a nesoulad mezi nabídkou odborných dovedností a poptávkou po nich). Ve druhém kroku je určen soubor ukazatelů výkonnosti, včetně podílu dospělých se střední a vysokou úrovní dovedností, účasti dospělých na vzdělávání, digitálních dovedností a podílu pracovních míst, která vyžadují střední a vysokou úroveň dovedností. Ve třetím kroku je uplatňován tematický přístup s cílem určit hlavní politické páky, které jsou účinné při zlepšování výkonnosti systémů dovedností a vzdělávání dospělých, a to zejména: i) poskytování poradenství o vzdělávacích příležitostech; ii) iniciativy zaměřené na zapojení znevýhodněných skupin, jako jsou nezaměstnaní a osoby s nízkou kvalifikací, do vzdělávání; a iii) opatření na podporu/motivaci podniků v oblasti školení zaměstnanců. Ukazatele týkající se jednotlivých výše uvedených oblastí jsou uvedeny v tomto oddíle.

jako jsou hromadné otevřené on-line kurzy, jsou stále více využívány jako nástroj celoživotního vzdělávání pro rekvalifikaci a rozšiřování dovedností jednotlivců⁵⁷. Údaje od celosvětových poskytovatelů hromadných otevřených on-line kurzů uvádějí, že v roce 2018 se alespoň do jednoho on-line vzdělávacího kurzu zapsalo 20 milionů nových studentů a celkový počet studentů přesáhl 100 milionů. Pracovníci vnímají hromadné otevřené on-line kurzy jako užitečný nástroj pro získávání nových dovedností potřebných na trhu práce a pro průběžnou aktualizaci dovedností ve svém oboru. Ne všichni však mají digitální dovednosti potřebné pro účast v hromadných otevřených on-line kurzech. Účastníci hromadných otevřených on-line kurzů jsou obvykle vzdělaní a již dosáhli dobré úrovně digitálních dovedností⁵⁸.

Graf 30: Účast dospělých na vzdělávání je nízká a v jednotlivých členských státech se značně liší

Podíl dospělých (ve věkové skupině 25–64 let) účastníků se vzdělávání a odborné přípravy, 2008 a 2018



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, 2018, on-line datový kód [trng_lfs_01].

Úroveň digitálních dovedností roste pomalu a mezi jednotlivými zeměmi přetrvávají obrovské rozdíly. V roce 2017 mělo v průměru v EU 57 % obyvatelstva ve věkové skupině 16–74 let alespoň základní digitální dovednosti (o 1 p.b. více než v roce 2016). Nízká úroveň digitálních dovedností může mít dopad na produktivitu a růstový potenciál, ale také na sociální vyloučení u značné části obyvatelstva, a to s ohledem na měnící se způsoby plnění služeb a dopad technologií na svět práce. Tato úroveň je zvláště nízká v Bulharsku, Rumunsku a Chorvatsku („kritické situace“). V dalších šesti zemích (Řecko, Polsko, Portugalsko, Lotyšsko, Irsko a Maďarsko, všechny uvedené země jsou označeny jako „je nutné sledovat“) je tato úroveň poměrně vyšší (přibližně 50 %), avšak ve srovnání s průměrem stále nízká. Nejlepší výsledky lze pozorovat v Lucembursku, Nizozemsku, Švédsku a Finsku, kde míra dosahuje více než 75 %. Kromě základních digitálních dovedností nemá přibližně polovina populace EU přiměřenou úroveň dovedností v oblasti

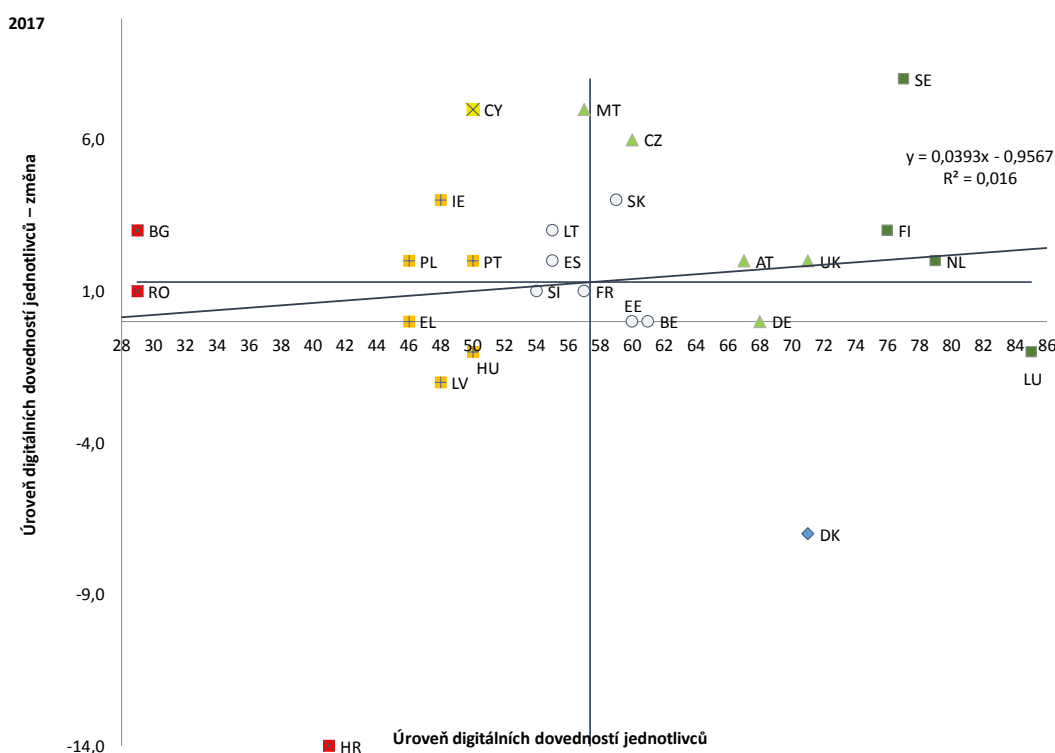
⁵⁷ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. a Goenaga Beldarrain, X. a kol. (2019). The changing nature of work and skills in the digital age (Měnící se povaha práce a dovedností v digitálním věku). Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk

⁵⁸ Castaño-Muñoz, J., Kreijns, K., Kalz, M., a Punie, Y., Does digital competence and occupational setting. Influence MOOC participation? Evidence from cross-course survey (Ovlivňují digitální kompetence a profesní prostředí účast na hromadných otevřených on-line kurzech? Důkazy z průzkumu v různých kurzech). Journal of Computing in Higher Education, 29(1), 2017, s. 28–46.

využívání internetu a pouze přibližně každá pátá osoba má dovednosti na pokročilé úrovni⁵⁹. Uživatelé internetu představují více než 70 % obyvatelstva ve třech zemích (Finsko, Švédsko a Lucembursko). V každém čtvrtém členském státě (Polsko, Portugalsko, Kypr, Řecko, Itálie, Rumunsko a Bulharsko) zůstává podíl obyvatelstva s dovednostmi v oblasti využívání internetu nižší než 40 %. Každý třetí člověk, který je schopen používat internet, neprovádí žádné aktivní nakládání s obsahem, například základní zpracování textu.

Graf 31: Pokud jde o základní digitální dovednosti, lze mezi členskými státy pozorovat významné rozdíly

Podíl obyvatelstva se základními nebo lepšími celkovými digitálními dovednostmi a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Eurostat. Období: úroveň roku 2017 a meziroční změna oproti roku 2016. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Pro IT nejsou údaje k dispozici.

Velká část pracovníků zřejmě není připravena reagovat na rostoucí poptávku po digitálních dovednostech⁶⁰. Podle nedávné studie Společného výzkumného střediska má přibližně každý sedmý zaměstnavatel v EU (15 %) za to, že někteří z jeho zaměstnanců neprokazují plně dostačující znalosti při plnění úkolů s využitím digitálních technologií při práci, a proto uvádí mezery v digitálních dovednostech svých pracovních sil. Vzhledem ke zvyšující se digitalizaci různých oblastí života a práce a vzhledem k očekávané automatizaci řady pracovních úkolů se jedná o problém. Digitální dovednosti již vyžaduje přibližně 90 % profesí. Digitální dovednosti mohou kompenzovat nedostatek formální vyšší kvalifikace, zatímco opak neplatí a nedostatečná digitální gramotnost může závažně narušit

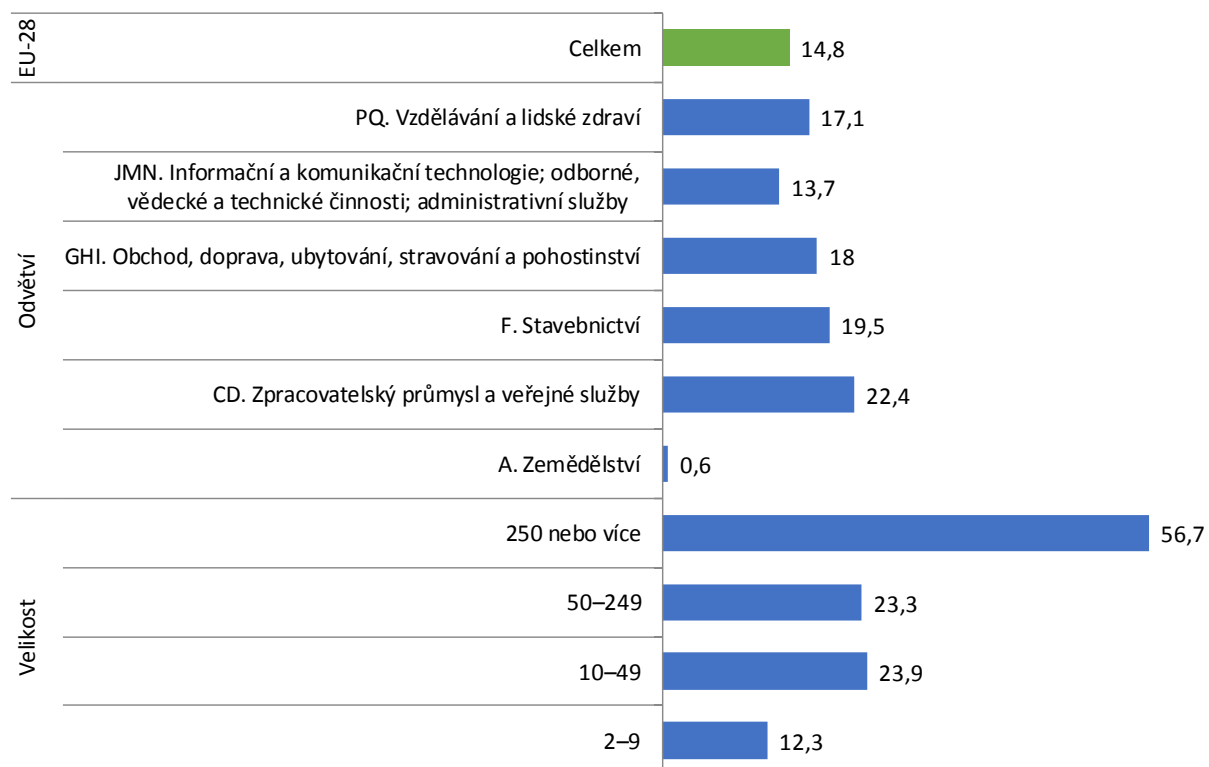
⁵⁹ Index digitální ekonomiky a společnosti 2019, Evropská komise.

⁶⁰ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. a Goenaga Beldarrain, X. a kol. (2019). The changing nature of work and skills in the digital age (Mění se povaha práce a dovedností v digitálním věku). Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

mzdové vyhlídky. Jak je patrné z grafu 32, větší zaměstnavatelé uvádějí mezery v digitálních dovednostech častěji než menší zaměstnavatelé. Zároveň u velkých zaměstnavatelů existuje větší pravděpodobnost, že budou mít finanční prostředky na investice do nových digitálních technologií než malí zaměstnavatelé, což se přímo promítá do vyšší poptávky po zaměstnancích s digitálními dovednostmi.

Graf 32: Rostoucí poptávka po digitálních dovednostech neodpovídá nabídce dovedností na straně pracovníků

Pracoviště uvádějící nedostatky v oblasti digitálních dovedností podle odvětví a velikosti, EU-28 (% pracovišť)



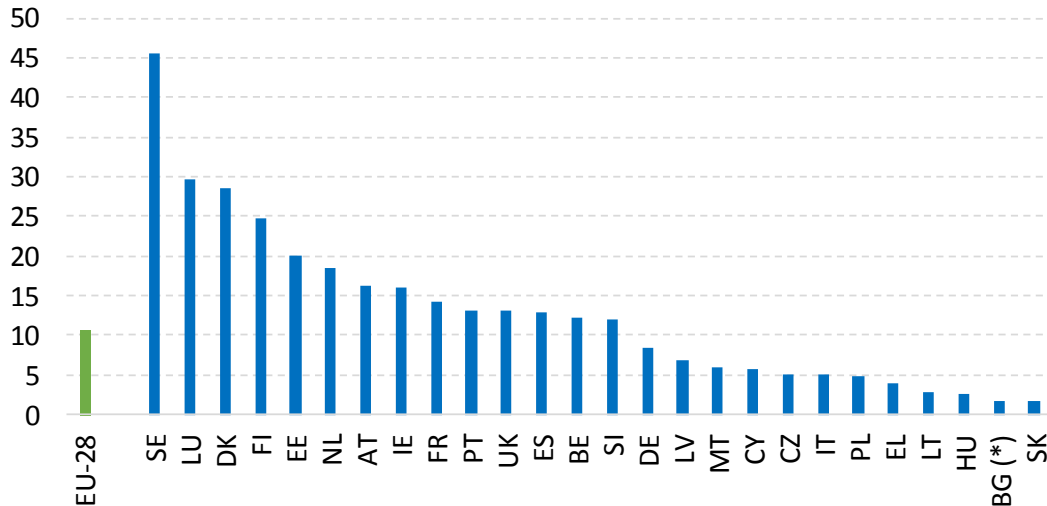
Zdroj: Evropská Komise, JRC, 2019.

Vysvětlující poznámka: Z odpovědí na tento požadavek: „Uveďte svůj nejlepší odhad přibližného počtu nebo podílu zaměstnanců, kteří takové úkoly vykonávají, a to, kolik z nich má zcela dostačující znalosti k plnění pracovních úkolů. Zaměstnanec se zcela dostačujícími znalostmi je osoba, která je schopna vykonávat pracovní náplň / plnit pracovní úkol na požadované úrovni.“ Počet platných odpovědí: 4 569; N = 5 634 045.

Zdroj: Evropský průzkum digitálních dovedností (vážené hodnoty), výtah z Curtarelli a kol. (2017)

Graf 33: Účast na vzdělávání a odborné přípravě je méně častá u nezaměstnaných dospělých a mezi členskými státy přetrvávají velké rozdíly

Podíl nezaměstnaných dospělých (ve věku 25–64 let) účastníků se vzdělávání (jako podíl všech nezaměstnaných dospělých), 2018



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, 2018, on-line datový kód [[trng_lfse_02](#)]. Vysvětlující poznámka: Údaje pro HR a RO nejsou k dispozici. Údaje pro BG jsou za rok 2017.

Opatření v oblasti odborné přípravy jsou obzvláště důležitá pro zapojení znevýhodněných osob. Mohou mít různé podoby, včetně formálního nebo neformálního odborného vzdělávání nebo programů rozvoje základních dovedností⁶¹. Pro dospělé s nízkou kvalifikací a nezaměstnané dospělé je přístup ke vzdělávání obtížný. Podle údajů z šetření pracovních sil se v roce 2018 podíl nezaměstnaných dospělých, kteří se v posledních čtyřech týdnech předcházejících šetření zúčastnili jakékoliv aktivity odborné přípravy (v rámci všech nezaměstnaných dospělých), pohybuje v rozmezí od téměř 1,5 % na Slovensku po více než 45 % ve Švédsku (průměr EU: 10,7 %) (graf 33). Vedle Slovenska se vzdělávání účastní méně než 10 % nezaměstnaných dospělých v zemích, k nimž patří Bulharsko, Maďarsko, Litva, Řecko, Polsko, Itálie, Česko, Kypr, Malta, Lotyšsko a Německo. Na druhou stranu v Lucembursku, Dánsku, Finsku a Estonsku je podíl účastníků přibližně roven nebo vyšší než 20 %. Při pohledu na podíl dospělých s nízkou kvalifikací⁶², kteří se během posledních čtyř týdnů před šetřením účastnili jakékoliv aktivity odborné přípravy (jako podíl všech dospělých s nízkou kvalifikací), rovněž vycházejí najevo významné rozdíly mezi členskými státy (graf 34). Méně než 1 % dospělých s nízkou kvalifikací se účastní vzdělávání na Kypru, v Řecku a v Chorvatsku, zatímco ve Švédsku, Finsku a Dánsku tak činí více než 10 % (průměr EU: 4,3 %). Pokud jde o osoby narozené mimo EU (ve věku 25–64 let), existovala u nich v roce 2018

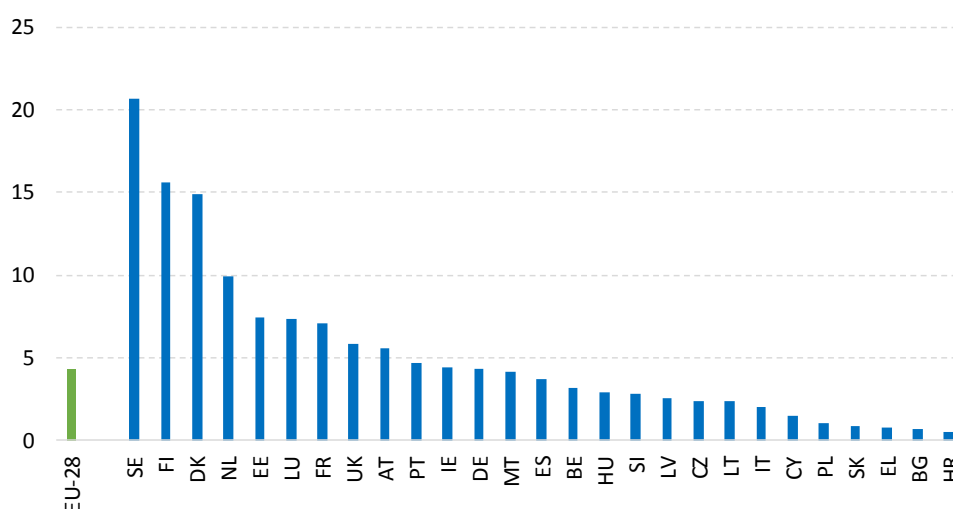
⁶¹ Viz například ESRI (2012) Literacy, Numeracy and Activation among the Unemployed (Gramotnost, matematická gramotnost a aktivace u nezaměstnaných); Shaw, N., Armistead, C. (2002) „Evaluation of the Union Learning Fund Year 4“ (Hodnocení fondu EU pro oblast vzdělávání, 4. rok), Londýn: Ministerstvo školství a kvalifikací; Casey, H. a kol. (2006) „You wouldn’t expect a maths teacher to teach plastering: Embedding literacy, language and numeracy in post-16 vocational programmes – the impact on learning and achievement“ (Nepředpokládali byste, že učitel matematiky bude vyučovat omítání: Začleňování gramotnosti, jazykové přípravy a matematické gramotnosti do programů odborného vzdělávání pro žáky starší 16 let).

⁶² Osoby s nízkou kvalifikací jsou zde definovány jako osoby s dosaženým nejnižším stupněm sekundárního vzdělání (úroveň ISCED 0–2).

v rámci unijního průměru mírně vyšší pravděpodobnost účasti na vzdělávání a odborné přípravě (v posledních čtyřech týdnech) (12,0 %) než u osob narozených v EU (11,1 %). V jednotlivých zemích se však situace liší. Například ve Francii, Itálii, Řecku a Rakousku je u osob narozených v EU podstatně vyšší pravděpodobnost přístupu ke vzdělávání dospělých než u osob narozených mimo EU⁶³. Konkrétnější průzkum vzdělávání dospělých (2016) navíc ukázal odlišný trend: u dospělých přistěhovalců existovala mírně nižší pravděpodobnost účasti na formálním a neformálním vzdělávání a odborné přípravě než u jejich vrstevníků narozených v EU (42 % na úrovni EU oproti 45 %)⁶⁴. Přistěhovalci jsou v každém případě častěji spojováni s nedostatečným vedením a poradenstvím v oblasti příležitostí k učení, neboť v celé EU je tato podpora poskytována pouze přibližně jedné čtvrtině osob narozených v zahraničí oproti třetině osob narozených v EU.

Graf 34: I přes významné rozdíly mezi členskými státy se dospělí s nízkou kvalifikací potýkají s problémy, pokud jde o účast na vzdělávacích činnostech

Podíl dospělých s nízkou kvalifikací (ve věkové skupině 25–64 let) účastnících se vzdělávání (v rámci všech dospělých s nízkou kvalifikací), 2018



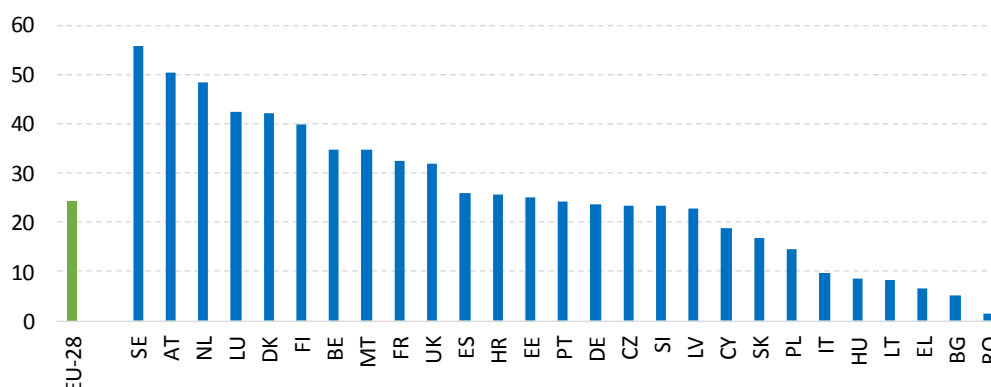
Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, 2018, on-line datový kód [[trng_lfse_03](#)]. Vysvětlující poznámka: Pro RO nejsou údaje k dispozici.

⁶³ Eurostat, on-line datový kód: [[trng_lfs_13](#)].

⁶⁴ OECD-EU 2018, *Settling In 2018, Indicators of immigrant integration* (Usazování v roce 2018, ukazatele integrace přistěhovalců), ukazatel „Účast osob narozených v zahraničí a v EU na vzdělávání a odborné přípravě dospělých“. Ukazatel zahrnuje všechny osoby narozené v zahraničí (a nikoli konkrétně osoby narozené mimo EU).

Graf 35: Ačkoli veřejné poradenské služby existují ve většině členských států, jejich pokrytí z hlediska dosahu se značně liší

Podíl dospělých, kterým je poskytováno poradenství o vzdělávacích příležitostech dospělých, 2016



Zdroj: Eurostat, průzkum vzdělávání dospělých, 2016, údaje extrahovány speciálně pro GR EMPL. Vysvětlující poznámka: Pro IE nejsou údaje k dispozici.

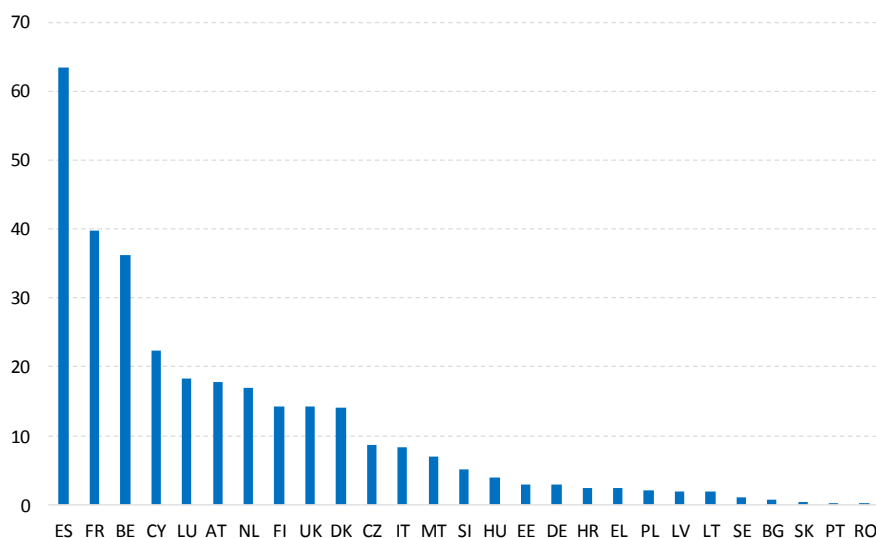
Poskytování poradenství o vzdělávacích příležitostech může účinně podporovat individuální poptávku po vzdělávání a účast na něm. Ze srovnávacího rámce v oblasti dovedností a vzdělávání dospělých vyplývá, že poskytování poradenství o vzdělávacích příležitostech představuje hlavní politickou páku pro podporu účasti dospělých na vzdělávání. Podle nejnovějších údajů (z roku 2016) o přístupu k poradenským službám pro vzdělávání, jak je uvedeno v průzkumu vzdělávání dospělých⁶⁵, existuje silný pozitivní vztah mezi podílem dospělých (ve věkové skupině 25–64 let), kterým je poskytováno poradenství, a podílem dospělých, kteří se nakonec účastní vzdělávání⁶⁶. Zatímco veřejné poradenské služby představují ve většině členských států společný politický nástroj, jejich pokrytí z hlediska dosahu se v jednotlivých zemích značně liší. Konkrétně v roce 2016, jak uvádí graf 35, se podíl dospělých, kteří bezplatně získali informace nebo rady o vzdělávacích příležitostech od institucí nebo organizací za posledních 12 měsíců, pohyboval v rozmezí od 1,5 % v Rumunsku po téměř 56 % ve Švédsku (průměr EU: 24,3 %). A konečně, ve většině zemí získává jen velmi malá menšina podniků (a v tomto ohledu většinou velké podniky) jakékoli veřejné pobídky k zajištění odborné přípravy pro své zaměstnance (viz graf 36). Jedinými výjimkami jsou Španělsko, Francie a Belgie, kde takové pobídky získává alespoň třetina všech podniků (viz rovněž společná zpráva o zaměstnanosti pro rok 2019).

⁶⁵ Údaje zahrnují rozsah služeb (např. poskytování informací, hodnocení, dovedností v oblasti řízení profesní dráhy, zaměření a poradenství), které pomáhají studentům a/nebo potenciálním studentům při rozhodování o možnostech vzdělávání a odborné přípravy.

⁶⁶ Evropská komise (2015), An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe (Hloubková analýza politik vzdělávání dospělých a jejich účinnosti v Evropě).

Graf 36: Ve většině zemí získává jakékoli veřejné pobídky k zajištění odborné přípravy pro své zaměstnance pouze malá menšina podniků

Finanční podpora na odbornou přípravu poskytnutá podnikům, 2015 (%)

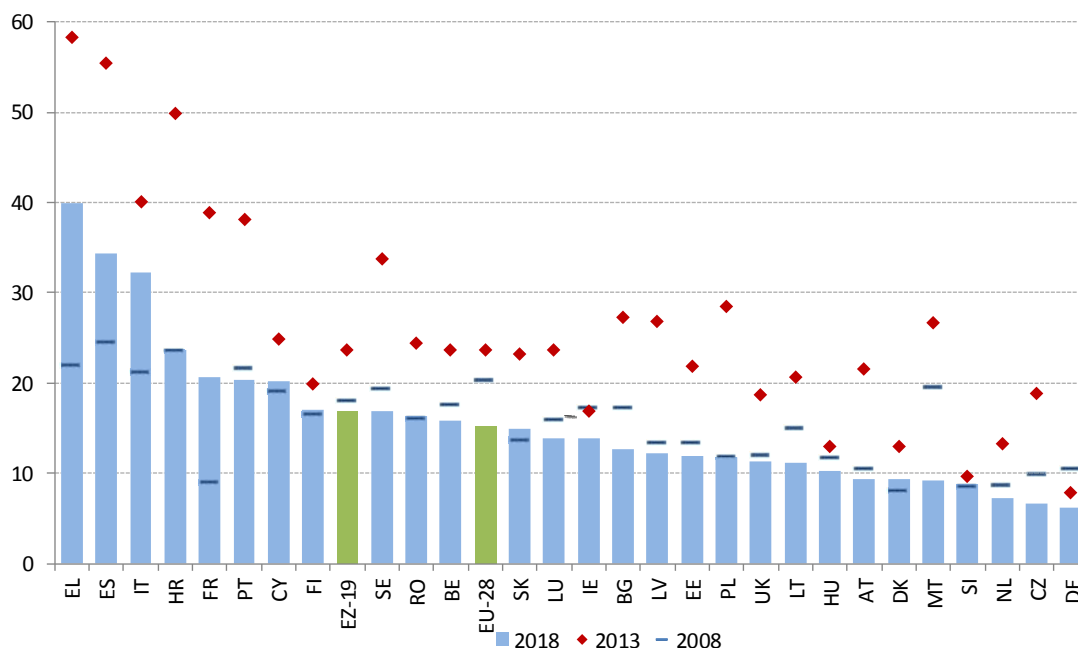


Zdroj: Eurostat, průzkum dalšího odborného vzdělávání, 2015, údaje extrahovány speciálně pro GŘ EMPL. Vysvětlující poznámka: Údaje ukazují podíl podniků s deseti a více zaměstnanci, které uvádějí, že získaly veřejnou finanční podporu na poskytování odborné přípravy během referenčního roku (2015). Pro IE nejsou údaje k dispozici.

Situace mladých lidí na trhu práce se v souladu s posilováním makroekonomického prostředí dále zlepšuje. Míra nezaměstnanosti mladých lidí v EU se snížila z nejvyšší úrovně 23,8 % v roce 2013 na 15,2 % v roce 2018. To je o 0,7 p.b. méně než v době před krizí v roce 2008, stále to však je zhruba dvojnásobek celkové míry nezaměstnanosti (6,8 % v roce 2018). Rozptyl míry nezaměstnanosti mladých lidí (jakkoli se postupně snižuje) zůstává vysoký (viz graf 37) a nezaměstnanost mladých lidí je v některých členských státech (Itálie, Španělsko a Řecko) stále vyšší než 30 %. Na opačném konci spektra bylo dosaženo pozoruhodného snížení v Bulharsku, Lotyšsku, Polsku, Rakousku, na Maltě a v Česku, kde jsou míry nezaměstnanosti v roce 2018 výrazně nižší než průměr EU. Mladí muži a ženy vykazují u míry nezaměstnanosti podobné úrovně a trendy (14,5 % u žen a 15,7 % u mužů v roce 2018) s malým rozdílem ve prospěch žen, který je v posledních osmi letech v podstatě konstantní (rozdíl mezi ženami a muži se ve vyšších věkových skupinách obrací). Oživení zaměstnanosti nevede vždy k vytváření kvalitních pracovních míst pro mladé lidi, neboť v roce 2018 bylo 12,8 % zaměstnanců ve věku 15–24 let nedobrovolně zaměstnáno na základě dočasné pracovní smlouvy (v porovnání s 6,8 % pracovníků ve věku 25–64 let); poměr činil více než 1 ku 3 ve Španělsku, Portugalsku, Chorvatsku a Itálii.

Graf 37: Rozptyl míry nezaměstnanosti mladých lidí zůstává vysoký, přestože se v průběhu času snižuje

Míra nezaměstnanosti mladých lidí (věk 15–24 let), víceleté srovnání

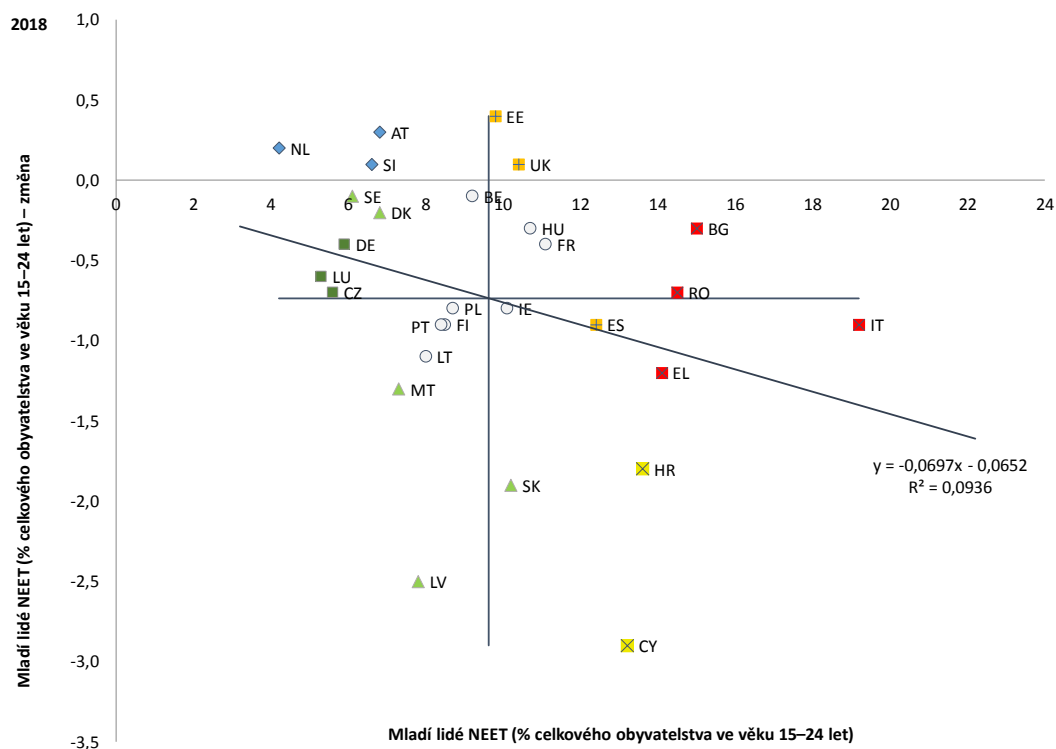


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, on-line datový kód: [une_rt_a].

Vedle osob pracujících nebo hledajících práci je značná část mladých lidí ve věku 15–24 let nadále ekonomicky neaktivní. Celkem v EU nebylo v roce 2018 zaměstnáno ani se neúčastnilo vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) 5,5 milionu osob ve věku 15–24 let. To představuje 10,4 % obyvatelstva v dané věkové skupině, což je méně než nejvyšší hodnota 13,2 % zaznamenaná v roce 2012 a méně než úroveň z roku 2008 (10,9 %), přesto se jedná o značný podíl. Toto snížení bylo především důsledkem toho, že do práce přešly nezaměstnané osoby NEET. Jak uvádí graf 38, v několika zemích (Itálie, Bulharsko, Rumunsko a Řecko, všechny státy hodnoceny jako „kritické situace“) je stále evidována míra NEET vyšší než 14 %. Přestože zůstávají velmi nízké, míry NEET vzrostly v Rakousku, Nizozemsku a Slovinsku. Více znepokojuje je skutečnost, že se zvýšila míra v Estonsku a Spojeném království („je nutné sledovat“). Pozitivnější bylo výrazné snížení zaznamenané na Kypru a v Chorvatsku („slabý, avšak zlepšující se“), přičemž výchozí úrovně byly vysoké. Z tohoto důvodu dochází ke sblížení jen v omezené míře, jak naznačuje mírně negativní sklon regresní přímky.

Graf 38: V několika zemích je stále zaznamenávána vysoká míra NEET

Míra a meziroční změna NEET (věková skupina 15–24 let) (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů).



Zdroj: Eurostat. Období: úrovně roku 2018 a meziroční změny oproti roku 2017. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Po snížení nezaměstnanosti mladých lidí je většina osob NEET nadále ekonomicky neaktivní, mezi členskými státy a skupinami obyvatelstva však existují podstatné rozdíly. V roce 2018 bylo v této situaci v EU 6,1 % mladých lidí ve věku 15–24 let. Míra ekonomické neaktivity je u osob NEET obzvláště vysoká v Itálii, Bulharsku a Rumunsku, zatímco ve Španělsku, Chorvatsku a Řecku převažuje nezaměstnanost (viz graf 39). Jako hlavní rizikový faktor pro nabytí statusu NEET byla určena nízká úroveň dosaženého vzdělání⁶⁷. U žen NEET je ekonomická neaktivita častější než nezaměstnanost, zatímco u mužů se obě míry téměř rovnají.

U mladých lidí z řad přistěhovalců existovala vyšší pravděpodobnost, že nebudou „ani zaměstnaní, ani se nebudou účastnit vzdělávání a odborné přípravy“. Podíl NEET u mladých lidí narozených mimo EU (ve věkové skupině 18–24 let) v roce 2018 činil 20,6 %, zatímco u osob narozených v EU to bylo 13,1 %⁶⁸. Rozdíl byl vyšší než 10 p.b. v několika členských státech, například v Řecku, na Maltě, ve Slovinsku, v Německu, Itálii a Španělsku. Kromě toho byla situace v průměru více nepříznivá u mladých žen z řad přistěhovalců (míra NEET činila 23,8 %, o 10,3 p.b. více než u jejich vrstevnic narozených v EU). Kromě osob narozených mimo EU mohou být rovněž dotčeny osoby narozené v EU a pocházející z rodin přistěhovalců: ve většině členských států EU u nich existovala vyšší pravděpodobnost, že

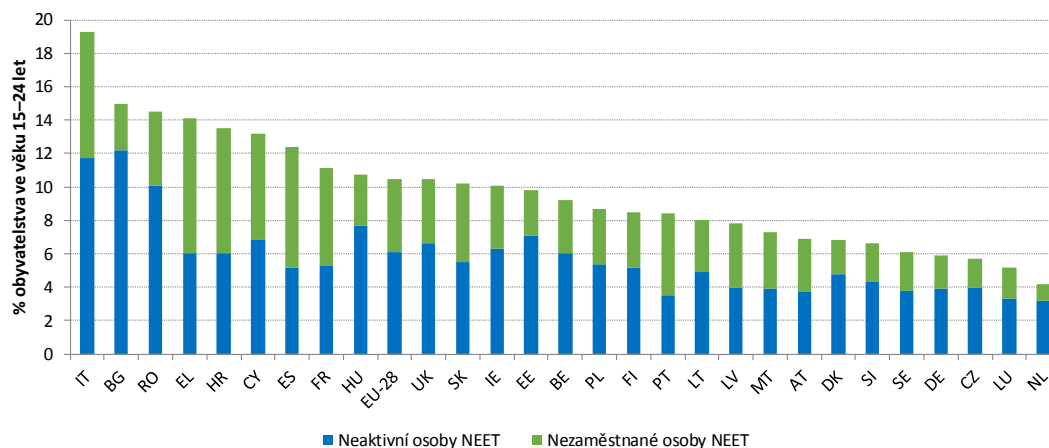
⁶⁷ Eurofound (2016), „Exploring the Diversity of NEETs“ (Výzkum rozdílů u osob NEET). Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

⁶⁸ Eurostat, [edat lfse 28]

nebudou „ani zaměstnaní, ani se nebudou účastnit vzdělávání a odborné přípravy“, než u osob s rodiči narozenými v EU. Rozdíl byl obzvláště velký (míra vyšší o více než 8 p.b.) ve Slovinsku, Francii, Belgii, Česku a Lucembursku⁶⁹. Obzvláště ohroženi byli mladí lidé, u nichž existovala kombinace původu z rodiny přistěhovalců a nízké úrovně vzdělání.

Graf 39: Většina osob NEET je ekonomicky neaktivních, mezi členskými státy však existují podstatné rozdíly

Profil osob NEET (ve věkové skupině 15–24 let v členských státech EU v roce 2018 (%))



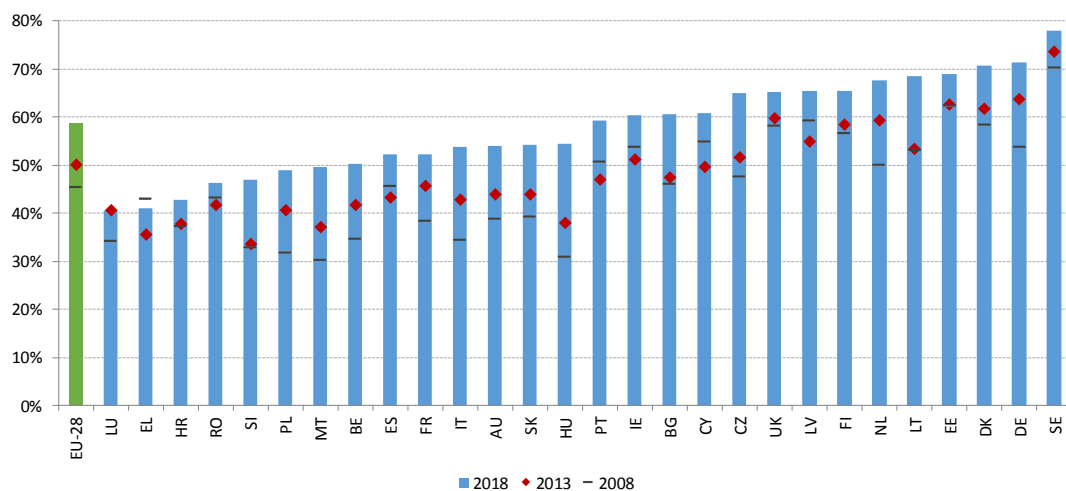
Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, on-line datový kód: [edat_lfse_20].

Na starší pracovníky (ve věkové skupině 55–64 let) připadla podstatná část celkového nárůstu zaměstnanosti v letech 2008 až 2018. Počet zaměstnanců v této věkové skupině vzrostl o 12,3 milionu. Tento nárůst je zčásti odrazem nárůstu počtu starších obyvatel o 7,4 milionu, především je ale dán zvýšením účasti na trhu práce, neboť míra zaměstnanosti osob ve věkové skupině 55–64 let vzrostla o 13,3 p.b. a v roce 2018 dosáhla 58,7 %. K největšímu nárůstu počtu starších pracovníků došlo za posledních deset let v Německu (+3,3 milionu nebo +63 %), následovala Itálie, Francie, Polsko a Spojené království. Míra zaměstnanosti se zvláště rychle zvýšila v Maďarsku (+23,3 p.b.), následovala Itálie, Malta, Nizozemsko, Německo, Česko a Polsko, přičemž ve všech těchto zemích míra vzrostla o více než 17 p.b. Zvýšená účast byla rovněž zaznamenána u „nejstarších pracovníků“: počet zaměstnaných osob ve věku 65–74 let od roku 2008 vzrostl o téměř 1,5 milionu. Ačkoli k tomuto vývoji přispěl počet obyvatel i míra zaměstnanosti, dopad míry zaměstnanosti byl větší.

⁶⁹ OECD-EU 2018, Settling In 2018, Indicators of immigrant integration (Usazování v roce 2018, ukazatele integrace přistěhovalců), graf 7.19. Míry NEET.

Graf 40: Na starší pracovníky připadla podstatná část celkového nárůstu zaměstnanosti v letech 2008 až 2018

Míra zaměstnanosti, věk 55–64 let, víceleté srovnání v %

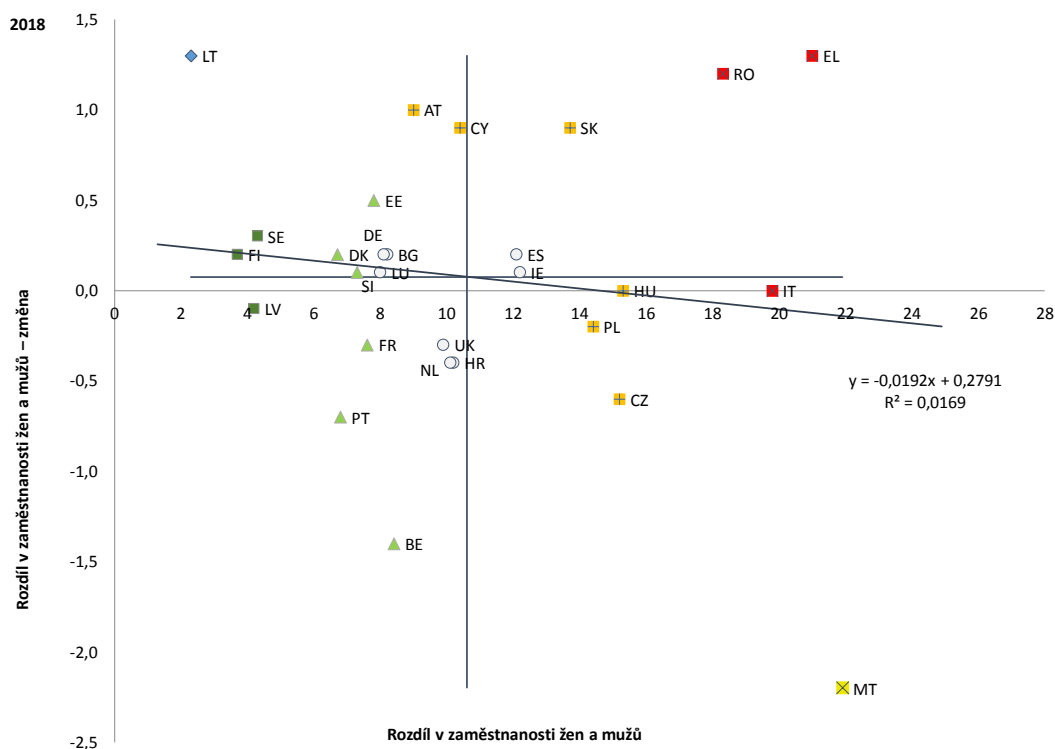


Zdroj: Eurostat, 2018, 2013, 2008, on-line datový kód: [lfsa_pganws].

V roce 2018 míra zaměstnanosti žen i nadále soustavně rostla, ačkoli se pokrok při odstraňování rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů zpomalil. V porovnání s rokem 2017 se míra zaměstnanosti žen (ve věkové skupině 20–64 let) ve všech členských státech zvýšila, a to o 0,9 p.b. na 67,4 %. Významný nárůst o více než 2 p.b. byl zaznamenán na Kypru, v Portugalsku, Finsku a Slovinsku (v sestupném pořadí). V Itálii (53,1 %), Řecku (49 %), Chorvatsku (60,1 %) a Rumunsku (60,6 %) došlo rovněž ke zlepšením, míry zaměstnanosti žen jsou však v těchto zemích nadále nízké. Naopak Švédsko, Litva, Německo a Estonsko nadále vykazují nejlepší výsledky a míra zaměstnanosti žen zde převyšuje 75 %. Ve všech členských státech je podíl zaměstnaných mužů větší než podíl žen. V roce 2018 činil průměrný rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů v EU 11,6 p.b., od roku 2013 (11,7 p.b.) se tedy v podstatě nezměnil. Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů měřené v ekvivalentech plného pracovního úvazku (FTE) jsou značně vyšší (18 p.b.), což odráží vyšší výskyt práce na částečný úvazek u žen (viz níže). Nejnížší rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů lze nalézt v Litvě (2,3 p.b.), Finsku (3,7 p.b.), Lotyšsku (4,2 p.b.) a Švédsku (4,3 p.b.). Na opačném konci spektra je Malta (21,9 p.b.), Řecko (21 p.b.), Itálie (19 p.b.) a Rumunsko (18,3 p.b.). Všechny posledně jmenované země jsou hodnoceny jako „kritické situace“ s výjimkou Malty, která je „slabá, avšak zlepšující se“, a to díky prudkému poklesu o 2,2 p.b. v posledním roce. Z grafu 41 vyplývá, že u tohoto ukazatele nedochází ke konvergenci, neboť v roce 2018 došlo ke zhoršení v několika členských státech s vysokou či téměř průměrnou úrovní rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů.

Graf 41: Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů jsou i nadále velké a mezi členskými státy existují významné rozdíly

Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Období: úroveň roku 2018 a meziroční změny oproti roku 2017. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Méně než polovina (46,6 %) žen (ve věkové skupině 20–64 let) v EU pracovala v roce 2018 na plný úvazek v porovnání se 71,5 % mužů. Tento velký rozdíl mezi muži a ženami je zřejmý i v podílu práce na částečný úvazek. Z těch, které byly zaměstnány, v roce 2018 pracovalo 30,8 % žen na částečný úvazek v porovnání s 8 % mužů. U žen však podíl nedobrovolného zaměstnání na částečný úvazek v EU činil 22,1 % oproti 33,4 % u mužů. Ve většině východoevropských členských států je podíl žen pracujících na částečný úvazek tradičně nižší než 10 % (Bulharsko, Chorvatsko, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Polsko, Rumunsko a Slovensko). Naproti tomu v Nizozemsku činil 73,8 % (přestože se třetí rok po sobě snižoval), v Rakousku 47,6 % a v Německu 46,7 %. Vyšší než průměrná míra zaměstnanosti žen v členských státech s obzvláště vysokým podílem žen pracujících na částečný úvazek (např. v Nizozemsku, Rakousku a Německu) poukazuje na pozitivní dopad politik v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem na rodiče a na zájem pečovatелů o trh práce. V členských státech, kde je práce žen na částečný úvazek méně pravděpodobná (Litva, Lotyšsko, Estonsko a Finsko), jsou však zjištěny i menší rozdíly mezi ženami a muži a vyšší míry zaměstnanosti. To naznačuje, že vliv mohou mít i další související překážky, například nedostatečné zajištění péče o děti a kulturní očekávání a nedostatek pobídek, jako jsou flexibilní pracovní režimy, místa a doba výkonu práce nebo mzdové a daňové struktury. Pracovníci na částečný úvazek se navíc potýkají s nevýhodami z hlediska pracovních podmínek: například, jak uvádí studie nadace Eurofound⁷⁰, rozdíl mezi

⁷⁰ Eurofound (2019), European Working Conditions Survey 2015 (Průzkum pracovních podmínek, 2015).

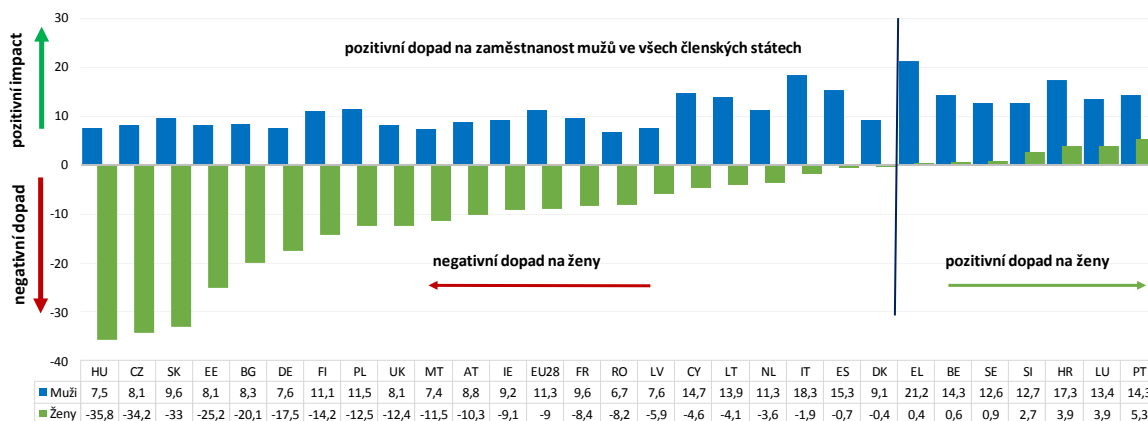
zaměstnanci na částečný úvazek a na plný úvazek se v letech 2005 až 2015 výrazně prohloubil, pokud jde o odbornou přípravu hrazenou zaměstnavatelem. Pracovníci na částečný úvazek rovněž uvádějí horší sociální prostředí na pracovišti (Eurofound, 2018).

Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů se zvyšuje u starších pracovníků, přičemž u osob ve věkové skupině 55–64 let činí 13 p.b. K důvodům patří skutečnost, že ženy zajišťují hlavní část pečovatelských povinností, odcházejí dříve do důchodu a částečně také nižší úroveň vzdělání v této věkové skupině. Podíl žen (ve věkové skupině 55–64 let), které nepracovaly v důsledku rodinných nebo pečovatelských povinností, činil v roce 2018 na úrovni EU 7,5 % oproti pouhému 1 % u mužů v této věkové skupině. Míra zaměstnanosti starších žen s nízkou kvalifikací (ISCED 0–2) činí 36,5 % oproti 53 % u mužů (a 69,3 % u starších žen s terciárním vzděláním). Zatímco ženy (ve věkové skupině 20–64 let) obecně vykazují vyšší míru dosažení terciárního vzdělání než muži a počet žen s nízkou kvalifikací je ve srovnání s muži nižší, platí pro tuto skupinu ve vyšším věku opak. Kromě toho má nízkou kvalifikaci 31,3 % starších žen oproti 27,5 % u starších mužů. To vše přispívá k nižším hodinovým výdělkům pracujících osob a nižším příspěvkům na sociální zabezpečení obecně.

Rozdíly v zaměstnanosti jsou větší u žen s pečovatelskými povinnostmi. Rodičovství je zásadní překážkou plné účasti žen na trhu práce. Ve všech členských státech se při zohlednění rodičovství rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů podstatně zvětšuje. V roce 2018 byla míra zaměstnanosti žen (ve věkové skupině 20–49 let) s dítětem mladším šesti let o 9 p.b. nižší než u bezdětných žen. Negativní dopad rodičovství je obzvláště vysoký v Česku, Maďarsku a na Slovensku (více než 13 p.b.). Naopak na míru zaměstnanosti mužů má rodičovství pozitivní dopad (11,3 p.b. na úrovni EU).

Graf 42: Dopady na zaměstnanost mužů a žen s dítětem mladším šesti let se různí

Dopad rodičovství na zaměstnanost žen a mužů (věková skupina 20–49 let) v roce 2018, rozdíl v míře zaměstnanosti (v procentních bodech)



Zdroj: Eurostat. Pozn.: dopad rodičovství na zaměstnanost je rozdíl v míře zaměstnanosti matek a otců s nejméně jedním dítětem mladším šesti let, vyjádřený v procentních bodech.

Kromě nižší míry zaměstnanosti stále existuje i značný rozdíl v odměňování žen a mužů. V neочиštěné podobě tento rozdíl zůstal v roce 2017 stabilní ve výši 16 %⁷¹, a to jen s malým

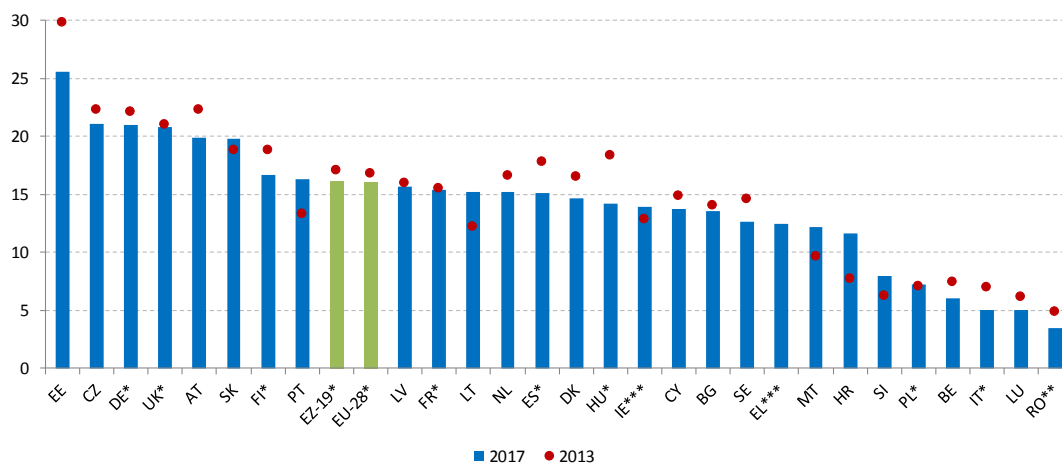
⁷¹ Tento referenční ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů představuje neupravený rozdíl v odměňování žen a mužů (tj. není upravený podle individuálních charakteristik, které by mohly část rozdílu v oblasti mezd vysvětlit), což by mělo přinést celkový obrázek o rozdílech mezi ženami a muži z hlediska odměňování. Z výzkumu vyplývá, že rozdíl v odměňování z velké části přetrvává i při zohlednění rozdílů, pokud

poklesem ve srovnání s rokem 2013 (16,8 %). Bylo tomu tak i přes rostoucí rozdíl v dosaženém vzdělání ve prospěch žen v EU, neboť u žen (ve věkové skupině 30–34 let) je v roce 2017 míra dosažení terciárního vzdělání (45,8 %) o 10 p.b. vyšší než u mužů (35,7 %). Jedním z hlavních důvodů přetrvávání rozdílů v odměňování žen a mužů je skutečnost, že ženy jsou obvykle nadměrně zastoupeny ve skupině osob s minimální mzdou⁷², jakož i v odvětvích a povoláních s nižší mzdou obecně. Kromě toho u žen existuje vyšší pravděpodobnost, že budou častěji než muži čelit omezením svých profesních možností (v souvislosti s pečovatelskými povinnostmi). Rozdíly v odměňování mužů a žen přetrvávají i při očištění o faktory, jako jsou rozdíly ve zkušenostech, úroveň vzdělání a druh smlouvy.

Odchytky mezi jednotlivými zeměmi v neupraveném rozdílu v odměňování žen a mužů jsou značné. V Estonsku, Česku, Německu a Spojeném království se tato hodnota drží nad 20 %, zatímco nejnižší hodnoty (okolo 5 %) jsou zaznamenávány v Rumunsku, Itálii a Lucembursku. Od roku 2013 se situace výrazně zlepšila v Estonsku, Maďarsku a Španělsku, zatímco v Portugalsku, Litvě a Chorvatsku se rozdíl v odměňování žen a mužů zvýšil o více než 2 p.b. Rozdíl v odměňování žen a mužů se často projevuje v rozdílu ve výši důchodů ve prospěch mužů, který v roce 2017 u důchodců ve věkové skupině 65–79 let činil v průměru 35,7 % (v porovnání s rokem 2016 klesl o 1 p.b.). Rozdíl ve výši důchodů žen a mužů byl nejvyšší na Maltě, v Nizozemsku, Lucemburku, Rakousku a na Kypru (vyšší než 40 %), zatímco nejmenší rozdíly (nižší než 10 %) byly zaznamenány v Estonsku, Dánsku a na Slovensku (více podrobností viz kapitola 3.4).

Graf 43: Stále existuje významný rozdíl v odměňování žen a mužů

Neupravený rozdíl v odměňování mužů a žen v letech 2013 a 2017



* předběžné údaje ** odhady *** údaje za rok 2014

Zdroj: Eurostat, on-line datový kód: [SDG_05_20]. Pozn.: neupravený rozdíl v odměňování žen a mužů se měří jako rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem placených zaměstnaných mužů a žen vyjádřený v procentech průměrného hrubého hodinového výdělku placených zaměstnaných mužů.

Nedostatečný přístup ke kvalitním a cenově dostupným službám péče o děti a dlouhodobé péče často představuje překážku zaměstnanosti žen. Hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů týkající se péče o děti uvádí účast dětí mladších

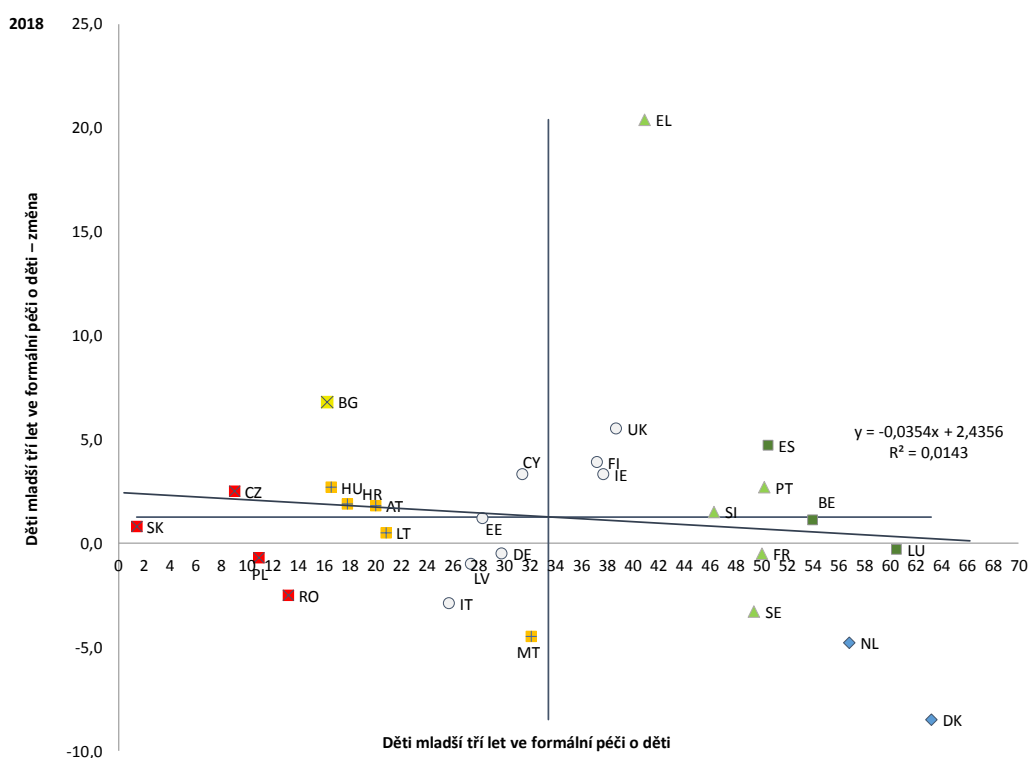
jde o dosažené vzdělání, volbu povolání, pracovní dobu a jiné zjistitelné faktory (viz např. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

⁷² Eurofound (2019), Minimum wages in 2019: Annual review (Minimální mzdy v roce 2019: roční přehled), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk, s. 32.

tří let na formální péči o děti v roce 2018 ve výši 35,1 % na úrovni EU, což znamená, že barcelonský cíl ve výši 33 % pro účast na péči o děti a pro tuto věkovou skupinu byl překročen. Mezi zeměmi však přetrvávají rozdíly a přibližně polovina členských států musí barcelonského cíle ještě dosáhnout. Zatímco v Dánsku a v Lucembursku míra účasti na formální péči o děti mladší tří let přesahuje 60 %, v Polsku a Česku je přibližně 10 % nebo méně a na Slovensku vykazuje extrémně nízkou úroveň 1,4 % (graf 44). V těchto členských státech je nedostatek formálních zařízení péče o děti spojen také s horšími výsledky na trhu práce u žen a ve většině případů s negativním dopadem rodičovství, který je nad průměrem EU.

Graf 44: Mezi členskými státy přetrvávají velké rozdíly, pokud jde o účast na službách péče o děti

Děti mladší tří let ve formální péči o děti a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Eurostat, statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek. Období: úroveň roku 2018 a meziroční změny oproti roku 2016. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Mezi členskými státy stále existují významné rozdíly, pokud jde o kvalitu, přístupnost a cenovou dostupnost předškolního vzdělávání a pečovatelských služeb. Vysoce kvalitní předškolní vzdělávání a péče s jasným vzdělávacím obsahem, který zajišťují kvalifikovaní pracovníci, dosud není v mnoha zemích EU k dispozici, zejména pro děti mladší tří let. V prvních letech života dítěte je navíc dostupnost bezplatného předškolního vzdělávání a pečovatelských služeb poměrně omezená. V EU jsou jedinými zeměmi, které zajišťují přístup k veřejně financovaným službám předškolního vzdělávání a pečovatelských služeb pro každé dítě ve věku 6–18 měsíců, Dánsko, Německo, Estonsko, Slovinsko, Finsko a Švédsko. Dostupnost se zlepšuje s věkem, přičemž téměř polovina členských států je schopna poskytnout místo v rámci předškolního vzdělávání a péče od věku tří let. A konečně děti, které jsou ohroženy chudobou nebo sociálním vyloučením, vykazují mnohem nižší míru

účasti než jejich vrstevníci nepocházející ze znevýhodněných rodin. V roce 2016 rozdíl u skupiny ve věku od tří let činil 11 p.b. a téměř 15 p.b. u dětí ve věku 0–2 roky. Využívání péče o děti se liší i napříč podskupinami obyvatelstva. V celé EU se některého druhu předškolního vzdělávání a péče účastní 77 % všech dětí (ve věkové skupině 2–5 let) z domácností přistěhovalců oproti 81 % dětí z domácností osob narozených v EU⁷³. Rozdíly jsou mnohem větší v Chorvatsku, Francii, Slovinsku a Spojeném království, kde je podíl dětí přistěhovalců, které do takového zařízení mohou být přijaty, nižší nejméně o 10 p.b. To je problematické, neboť děti přistěhovalců představují skupinu, která z účasti na formálních službách péče o děti a předškolním vzdělávání těží více než průměr (podle analýzy založené na hodnocení PISA u patnáctiletých žáků s rodiči z řad přistěhovalců).

Finanční znevýhodnění zhoršují překážky, které ženám brání pracovat nebo pracovat více. Důvodů je celá řada. Ženy jsou často například nepracujícími partnery a druhými výdělečně činnými osobami a čelí finančním znevýhodněním na trhu práce zejména v případě, že mají rovněž pečovatelské povinnosti týkající se dětí⁷⁴ nebo rodiny. Pokud je navíc daň z příjmu vybírána z příjmu domácností, a nikoli z příjmu jednotlivců, může to vést ke znevýhodnění druhé výdělečně činné osoby. Nákladná pečovatelská zařízení rovněž zvyšují past neaktivity, zejména pro druhé výdělečně činné osoby a rodiny s nízkými příjmy. Od nabízení práce mohou demotivovat i další charakteristiky daňového systému a systému sociálních dávek, včetně odpočtů založených na rodině, závislé manželce či manželovi a převoditelných odpočtů. V roce 2017 byla největší past neaktivity pro druhou výdělečně činnou osobu zjištěna v Dánsku, Německu, Belgii a Francii. Past nízké mzdy byla vysoká v Belgii, Německu, Itálii a Nizozemsku⁷⁵.

I přes určitá zlepšení se osoby narozené mimo EU nadále na trhu práce potýkají s problémy. Děje se tak za situace, kdy se jejich podíl na celkové populaci v produktivním věku (věková skupina 20–64 let) zvýšil z 6,6 % v roce 2014 na 9,4 % v roce 2018. V roce 2018 bylo zaměstnaných 64,5 % osob narozených mimo EU v produktivním věku (věková skupina 20–64 let), což je míra o 3,2 p.b. vyšší než před dvěma lety (v roce 2016). Tato míra je však stále o 9,4 p.b. nižší než míra zaměstnanosti u osob narozených v EU (73,8 %). V některých členských státech (Švédsko, Nizozemsko, Belgie, Finsko, Dánsko, Německo a Francie) byl rozdíl v roce 2018 vyšší než 15 p.b. Kromě toho je situace nadále méně příznivá pro ženy narozené mimo EU, u nichž míra zaměstnanosti v roce 2018 činila přibližně 55,3 %, tedy o 13,3 p.b. méně než úroveň zaznamenaná u žen narozených v EU (68,6 %). Rozdíl mezi muži (tj. muži narozenými mimo EU a v EU) byl jednak nižší (4,8 p.b. v roce 2018), jednak se v posledních několika letech zmenšoval rychleji. Mírné zlepšení v posledních letech je způsobeno zejména vyšší mírou zaměstnanosti v rámci podskupiny „nedávno příchozích“ (rezidentů po dobu méně než 5 let, kteří se narodili mimo EU). Míra zaměstnanosti těchto osob zůstává sice nižší než u osob, které jsou v EU usazeny již dlouhou dobu, ale za jeden rok se zvýšila o 3,1 p.b. (z 46,4 % v roce 2017 na 49,5 % v roce 2018), a to zejména z důvodu rychlého zlepšení (nárůst o více než 5 p.b.) v Belgii, Rakousku, Německu

⁷³ OECD-EU 2018, Settling In 2018, Indicators of immigrant integration (Usazování v roce 2018, ukazatele integrace přistěhovalců), ukazatel „7.3. Předškolní vzdělávání a péče“.

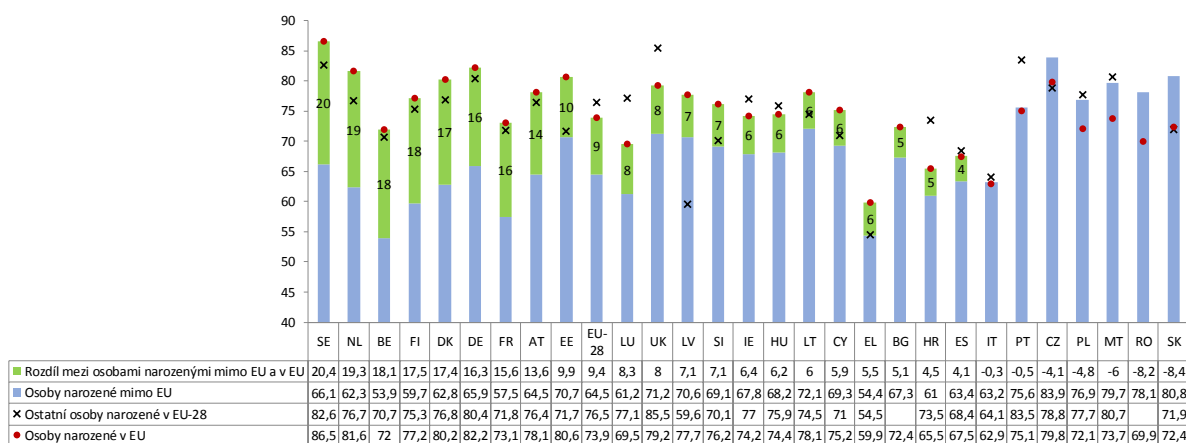
⁷⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/impact-of-parenthood-on-careers-of-young-men-and-women>

⁷⁵ Past neaktivity pro druhého člena páru vypočítává mezní efektivní daňovou sazbu z pracovního příjmu u druhého člena páru, který se přesouvá ze sociální podpory do práce. Past nízké mzdy je vypočtena pro bezdětný pár, kde druhá výdělečně činná osoba zvyšuje výdělek z 33 % na 67 % průměrné mzdy a kde hlavní výdělečně činná osoba vydělává 100 % průměrné mzdy (Evropská komise, databáze daní a dávek).

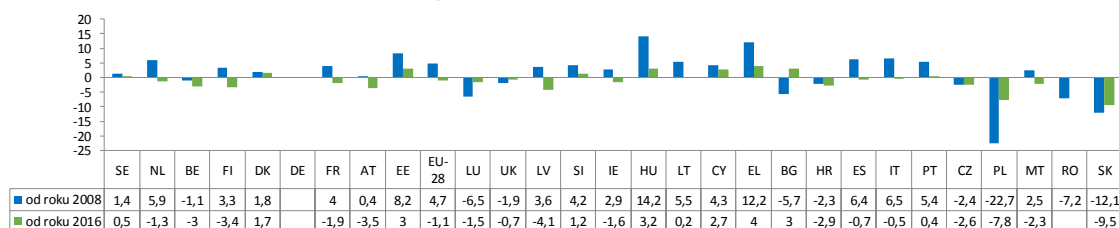
a Francii⁷⁶. Zatímco rozdíl mezi mírami zaměstnanosti osob narozených v EU a narozených mimo EU v období 2008–2018 ve většině členských států (20 z 28) narostl (zejména kvůli dopadu hospodářské recese a jejích účinků na trh práce), v sedmnácti členských státech se v poslední době (od roku 2016) zmenšil. Týkalo se to zejména zemí přijímajících nejvíce přistěhovalců ze třetích zemí (viz graf 45 níže).

Graf 45: Lidé, kteří se narodili mimo EU, se nadále potýkají s problémy z hlediska zaměstnatelnosti

Míra zaměstnanosti podle země narození, věk 20–64 let, 2018 a změna od roku 2008 a 2016



Změna v rozdílu mezi osobami narozenými v EU a mimo EU (v období 2008–2018 a v období 2016–2018)



Zdroj: Eurostat [lfsa_ergacob]. Pozn.: nejsou uvedeny údaje o rozdílu pro DE z důvodu chybějících údajů o míře zaměstnanosti osob narozených mimo EU pro referenční roky před rokem 2017.

Celková míra zaměstnanosti osob narozených mimo EU je odrazem různých faktorů.

Nižší míru zaměstnanosti přistěhovalců částečně vysvětluje zejména vyšší podíl osob s nízkou úrovní vzdělání mezi osobami narozenými mimo EU (35,7 % a 20,3 % na úrovni EU u osob ve věku 25–64 let⁷⁷). Avšak ani přistěhovalci s vysokou úrovní vzdělání nedosahují stejné úrovně jako osoby narozené v EU (jak dokládají velké rozdíly v zaměstnanosti a vyšší míra nadměrné kvalifikace) a stále ještě existuje významné nedostatečné využívání dovedností a kvalifikací přistěhovalců. Potvrzují to údaje z průzkumu pracovních podmínek v Evropě, z nichž vyplývá, že u první generace migrujících pracovníků existuje větší pravděpodobnost, že budou vykonávat méně kvalifikovaná povolání, i když mají terciární vzdělání. K pravděpodobným příčinám nedostatečného souladu mezi lidským kapitálem a povoláními se řadí jazykové bariéry a nedostatečné uznávání dovedností a certifikací⁷⁸.

⁷⁶ Eurostat, [lfst_rimgcega]

⁷⁷ Eurostat, [edat_lfs_9912].

⁷⁸ Eurofound (2019) How your birthplace affects your workplace (Jaký vliv na vaše pracoviště má místo vašeho narození), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk

Kromě osob narozených mimo EU existuje pravděpodobnost problémů v oblasti zaměstnanosti také u osob narozených v EU, jejichž rodiče se narodili mimo EU. V roce 2017 (poslední rok, za který jsou k dispozici údaje) činila míra zaměstnanosti těchto osob ve věku 15–34 let v EU 68,5 %, což bylo o 5,7 p.b. méně než u osob s rodiči narozenými v EU. Kromě toho byl rozdíl přibližně roven nebo vyšší než 15 p.b. v Rakousku, Řecku, Francii, Španělsku, Finsku, Dánsku, Belgii, Nizozemsku a Itálii⁷⁹. V posledních deseti letech bylo největší zhoršení situace dětí z rodin přistěhovalců zjištěno v zemích, které nejvíce trpí hospodářským útlumem, jako je Řecko a Itálie, jakož i ve Francii a Nizozemsku. Naproti tomu Švédsko, Česko a Belgie zaznamenaly významné zvýšení míry zaměstnanosti mladých lidí (ve věku 15–34 let) z rodin přistěhovalců.

Nízké míry zaměstnanosti a aktivity u osob se zdravotním postižením poukazují na nevyužitý potenciál, který skýtají jejich schopnosti. V EU v roce 2017 činila míra zaměstnanosti těchto osob 50,6 % oproti 74,8 % u osob bez zdravotního postižení⁸⁰. Tato míra se ve srovnání s rokem 2016 (48,1 %) mírně zvýšila. Rozdíl se v jednotlivých členských státech značně liší⁸¹, a to od 13,7 p.b. v Itálii po 42,1 p.b. v Irsku. Navíc ekonomicky aktivních bylo v EU pouze 61 % osob se zdravotním postižením oproti 82,3 % osob bez zdravotního postižení, což naznačuje, že pro osoby se zdravotním postižením existují závažné překážky při získávání přístupu na trh práce⁸². Země s podobnou mírou ekonomické aktivity u osob bez zdravotního postižení mohou mít výrazně odlišnou míru ekonomické aktivity u osob se zdravotním postižením. Pokud jde o rozdíl mezi ženami a muži, míra zaměstnanosti žen se zdravotním postižením (48,3 %) byla jen mírně nižší než míra zaměstnanosti mužů se zdravotním postižením (53,3 %). Důležitou otázkou představuje rovněž kvalita práce: v roce 2018 se osoby se zdravotním postižením potýkaly s chudobou pracujících častěji než osoby bez zdravotního postižení (v průměru v EU 11 % oproti 9,1 %)⁸³. Zásadní význam zaměstnanosti jako primárního faktoru začleňování potvrzuje studie nadace Eurofound⁸⁴. Ukazuje, že míra, v jaké se osoby se zdravotním postižením cítí být vyloučeny ze společnosti, se značně liší v závislosti na tom, zda jsou, či nejsou zaměstnány. Osoby, které mají zaměstnání, daleko méně často uvádějí, že se cítí vyloučeny ze společnosti, než například dlouhodobě nezaměstnaní nebo ti, kdo z důvodu svého zdravotního postižení pracovat nemohou.

Vysoká míra předčasných odchodů ze vzdělávání a nízká úroveň dosažení terciárního vzdělání u osob se zdravotním postižením negativně ovlivňuje zaměstnanost těchto osob. V EU v roce 2017⁸⁵ činily předčasné odchody ze vzdělávání u mladých lidí (věková skupina 18–24 let) se zdravotním postižením 19,6 % ve srovnání s 9,5 % u osob bez zdravotního

⁷⁹ OECD-EU 2018, *Settling In 2018, Indicators of immigrant integration (Usazování v roce 2018, ukazatele integrace přistěhovalců)*, [graf 7.21. Míry zaměstnanosti, podle původu z rodin přistěhovalců](#).

⁸⁰ Údaje pocházejí ze statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek za rok 2017 analyzované Akademickou sítí evropských odborníků na zdravotní postižení (ANED).

⁸¹ Rovněž výskyt zdravotních postižení se napříč členskými státy značně liší.

⁸² Tamtéž.

⁸³ Statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek (2018) In-work at-risk-of-poverty rate (Míra ohrožení chudobou pracujících) [hlth_dpe050].

⁸⁴ Eurofound (2018), *Quality of life. Social and employment situation of people with disabilities (Kvalita života. Sociální situace a zaměstnanost osob se zdravotním postižením)*, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18023en.pdf.

⁸⁵ Údaje pocházejí ze statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek za rok 2017 analyzované Akademickou sítí evropských odborníků na zdravotní postižení (ANED).

postižení (což představuje rozdíl přibližně 10,1 p.b.). Tento rozdíl byl nejmenší ve Slovinsku (1,8 p.b.) a poměrně vysoký byl v Česku (25,5 p.b.), Rumunsku (23,5 p.b.), Bulharsku (21,9 p.b.) a Německu (21,1 p.b.). Pokud jde o terciární vzdělávání, 32,4 % osob se zdravotním postižením dokončilo terciární nebo rovnocenné vzdělání oproti 42,5 % osob bez zdravotního postižení (to znamená rozdíl přibližně 10,2 p.b.).

3.2.2 Politická reakce

Při snižování míry předčasných odchodů ze vzdělávání jsou nejúčinnější integrované přístupy přizpůsobené potřebám studentů. Od září 2018 zavedlo opatření v této oblasti mnoho členských států. Například v Lucembursku vláda zřídila „školní mediační službu“, aby lépe bojovala proti předčasným odchodům ze vzdělávání poskytováním cílené podpory pro žáky, u nichž existuje zvláštní riziko předčasného odchodu ze vzdělávání. Ve Španělsku pomáhá „program pro zaměření a posílení vzdělávání“ španělským regionům snížit počet osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy, a to zejména podporou vzdělávacích středisek umístěných ve zranitelných oblastech a studentů s horším sociálně-ekonomickým zázemím a posilováním schopností učitelů v oblasti řešení rozmanitosti studentů ve třídě. V Bulharsku se projekt *Podpora úspěchu*, který je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (ESF), zaměřuje na 1 500 škol a 120 000 studentů, kteří mají mezery v oblasti učení nebo jsou ohroženi předčasným odchodem ze vzdělávání, a poskytuje profesní poradenství studentům z pátého až sedmého ročníku.

Pro dosažení kvality výsledků a inkluzivního vzdělávání je zásadní přilákat dobré učitele tím, že jim budou poskytnuty odpovídající platy a že bude podporován jejich další profesní rozvoj. Několik členských států nedávno zavedlo politiky zaměřené na zvýšení přitažlivosti učitelského povolání a zlepšení pracovních podmínek učitelů. Například bulharský *národní program modernizace vzdělávacího systému* si klade za cíl motivovat učitele, zavádět inovativní výukové metody a organizovat vzdělávací proces a včasné profesní poradenství a otevírat školy ostatním institucím. Slovensko postupně zvyšuje platy učitelů a *nový zákon o pedagogických zaměstnancích a odborných zaměstnancích* posiluje vazby mezi odměňováním a výsledky výuky, neboť mění proces atestace a upravuje proces profesního rozvoje. Švédsko nedávno vyčlenilo dodatečné finanční prostředky na zaměstnání více asistentů pedagoga s cílem snížit administrativní pracovní zátěž učitelů a poskytnout jim více času na výuku. A konečně Litva v roce 2018 vyvinula pilotní nástroj, který poskytuje krátkodobé a střednědobé prognózy poptávky po učitelích, aby se zajistil nepřetržitý příchod nových talentů pro toto povolání a přitom byla zachována kontrola nad celkovým počtem pedagogických pracovníků. Kromě toho *nařízení o odborné přípravě učitelů* stanoví požadavky na kvalitu pro úvodní studijní programy a nový zaškolovací program, který se vztahuje na první rok ve škole. Rovněž uvádí možnosti další odborné přípravy a profesního rozvoje učitelů a stanoví kritéria pro tři nově zřízená národní centra pro odbornou přípravu učitelů.

Zvýšení kvality a relevantnosti terciárního vzdělávání má klíčový význam pro řešení budoucího nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi, pro podporu excelence služeb v oblasti rozvoje dovedností a pro zajištění úspěšného přechodu na trh práce. Sdělení Komise o obnoveném programu EU v oblasti vysokoškolského vzdělávání z roku 2017⁸⁶ zdůrazňuje význam opatření zaměřených na rozšíření účasti na vysokoškolském

⁸⁶ COM(2017) 247 final.

vzdělávání, zvyšování míry úspěšného dokončení studia, vybavování studentů dovednostmi a kompetencemi relevantními pro svět práce nebo zlepšení efektivnosti systému financování vysokoškolského vzdělávání. K tomuto aspektu přihlíží ve svých politických rozhodnutích mnoho členských států. Například irská iniciativa *Springboard +*, což je iniciativa týkající se rozšiřování dovedností v rámci vysokoškolského vzdělávání, nabízí bezplatné kurzy na úrovni osvědčení, vysokoškolského titulu a na úrovni magisterského studia, které umožňují získat kvalifikaci v oblastech, v nichž v ekonomice existují pracovní příležitosti. Dánsko usiluje o větší flexibilitu a provázanost vysokoškolského vzdělávání s trhem práce. V 25 studijních oborech bylo zavedeno jednoleté prezenční odborně zaměřené magisterské studium; existují i lepší možnosti kombinace studia a práce v rámci dvouletého distančního magisterského studia a lhůta způsobilosti pro granty na magisterské úrovni může být prodloužena o tři roky po ukončení studia, aby bylo možné získat pracovní praxi. V Itálii si nový typ neakademického terciárního vzdělání (*lauree professionalizzanti*) klade za cíl vyškolit terciárně vzdělané vysoce specializované odborníky v oblasti strojírenství, stavebnictví a životního prostředí, energetiky a dopravy, a to v úzké spolupráci s příslušnými profesními sdruženími.

Boj proti nerovnostem v oblasti vzdělávání je nezbytný k tomu, aby měl každý student možnost aktivně se zapojit do ekonomiky a společnosti a aby se žáci z rodin přistěhovalců nebo žáci se speciálními vzdělávacími potřebami lépe začleňovali do běžného vzdělávání. V mnoha zemích EU školy spíše reprodukují stávající vzorce sociálně-ekonomických (ne)výhod, než aby přispívaly ke spravedlivějšímu rozložení studijních příležitostí a výsledků. Bez významného posunu v pedagogických přístupech nebudou systémy vzdělávání a odborné přípravy schopny stát se skutečným nástrojem sociální integrace a nadále povedou k vylučování. Některé členské státy se tento začarovaný kruh snaží prolomit. Česko přijalo *Akční plán inkluzivního vzdělávání II na období 2019–2020*, jehož cílem je provést desegregační opatření pro školy s více než 50 % romských žáků a zavést opatření proti šikaně. Ve Švédsku tzv. *záruka čtení-psaní-počítání* zajišťuje, aby všichni žáci, kteří potřebují podpurná opatření v případě švédštiny, švédštiny jako druhého jazyka a matematiky v předškolních třídách a na základní škole, tuto podporu včas získali. *Národní plán pro posílení sociálního aspektu vysokoškolského vzdělávání na období 2019–2021* přijatý v Chorvatsku v lednu 2019 se zaměřuje na studenty, kteří se potýkají s problémy v přístupu k vysokoškolskému vzdělání nebo jsou ohroženi předčasným odchodem ze vzdělávání, a jeho cílem je zlepšit přístup a zvýšit míry udržení ve vzdělávání, dokončení vzdělávání a zaměstnanosti.

Důležitým tématem zůstává účinné prosazování legislativních změn pro začleňování Romů do vzdělávání. Vzdělávání představuje oblast s nejvyšším počtem politických intervencí. Ačkoli vyrovnávací postupy pomohly zlepšit účast Romů na vzdělávání, je důležité vyhnout se tomu, aby se Romům, kteří by jinak splnili podmínky pro řádné přijetí, vyhrazovala zvláštní místa. Aktivní opatření k odstranění segregace, která jsou nezbytná pro boj proti segregaci ve školách a třídách, by měla být doprovázena dodatečnou finanční a odbornou podporou s cílem prosadit začleňování romských dětí do běžných škol. V Bulharsku opatření v současnosti zavedená ve prospěch romských studentů zahrnují studijní mediátory, stipendia, mimoškolní činnosti, doplňkovou výuku bulharštiny a v některých oblastech bezplatnou dopravu. Bulharské ministerstvo školství začalo od roku 2018 přidělovat další finanční prostředky školám⁸⁷, které pracují s ohroženými dětmi a/nebo ve venkovských oblastech. Byl zaveden interinstitucionální mechanismus pro zápis dětí ve věku povinné

⁸⁷ Dodatečné finanční prostředky se přidělují pro žáky a studenty primárního a nižšího sekundárního stupně vzdělávání.

školsní docházky. Po změně maďarského zákona o rovném zacházení a zákona o veřejném vzdělávání z roku 2017 začali v roce 2018 ve školských obvodech působit úředníci a pracovní skupiny pro boj proti segregaci. Přetrvávají však významné rozdíly ve skladbě studentů ve státních a církevních školách.

Rozdílná pravidla, svobody, autonomie, velikost školských obvodů ve spojení se svobodnou volbou školy omezují potenciální dopad opatření na účinné odstranění segregace ve vzdělávání. Ačkoli bylo provedeno několik programů, projektů a opatření, které měly zlepšit vzdělávací systém v Rumunsku, romští studenti se stále potýkají s četnými problémy, přičemž existují značné rozdíly mezi venkovskými a městskými oblastmi. V roce 2016 vydalo Národní ministerstvo školství rámcové nařízení, kterým se zakazuje segregace ve školách na nižší než vysokoškolské úrovni, v roce 2019 se však plán dosud neprovádí. Na Slovensku, kde je dosud neúměrně vysoký podíl romských dětí umístěných do speciálních škol nebo tříd pro děti s mentálním postižením, se v současnosti realizuje revidovaný *Akční plán pro integraci Romů*, který byl schválen v únoru 2017, je však třeba počkat na výsledky. Vedle toho Slovensko přijalo desetiletý plán rozvoje národního vzdělávání, který by se měl rovněž pokusit řešit aspekty inkluze a kvality vzdělávání, a to i pro romské děti. Plánované zavedení povinné docházky do mateřské školy od 5 let věku doprovázené zrušením nultého ročníku, který navštěvují většinou romské děti, může mít v tomto ohledu určitý pozitivní dopad, stále však chybí aktivní opatření k odstranění segregace.

Je třeba, aby se členské státy zaměřily na rozvoj dovedností a zvýšily tak relevantnost kvalifikací z hlediska měnící se společnosti a trhu práce. Příprava kvalifikací a definování jejich úrovně z hlediska výsledků učení se v celé Unii staly standardním přístupem. Všechny členské státy mají národní rámec kvalifikací a téměř všechny (27) uvedly své úrovně do vztahu s evropským rámcem kvalifikací (EQF). Dvacet zemí navíc uvádí úroveň EQF u svých kvalifikacích, díky čemuž jsou jasnější a srovnatelnější (Belgie, Česko, Dánsko, Německo, Estonsko, Řecko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Lotyšsko, Litva, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Nizozemsko, Rakousko, Portugalsko, Slovinsko a Spojené království). Kromě toho, což je zásadní, zaměření na výsledky učení usnadňuje propojení formálních kvalifikací s uznáváním dovedností získaných mimo formální programy, jakož i s novými inovačními formami uznávání dovedností, jako jsou mikrokredity, jež mohou mít významný dopad na zaměstnatelnost jejich držitelů.

V souladu s doporučením Rady z roku 2012⁸⁸ členské státy stále větší měrou poskytují lidem příležitosti k uznávání dovedností získaných mimo oblast institucionálního vzdělávání a odborné přípravy. Z evropského katalogu pro uznávání neformálního a informálního učení pro rok 2018 vyplývá, že téměř všechny členské státy zavedly mechanismy uznávání, ačkoli s různými stupni pokrytí. Prostřednictvím uznání lze získat jakoukoli kvalifikaci zahrnutou ve vnitrostátním rámci ve dvanácti zemích (Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Nizozemsko, Polsko, Rumunsko, Spojené království a Švédsko) nebo významný podíl kvalifikací daného rámce (Rakousko, Belgie, Bulharsko, Dánsko, Německo, Malta, Portugalsko, Slovinsko, Španělsko). Ve většině členských států může uznání umožnit přístup k formálním programům a získat výjimky pro některé obory. Žádné mechanismy však dosud nejsou k dispozici v Chorvatsku, kde vnitrostátní rámec uznávání stále vzniká v koordinaci s národním rámcem kvalifikací, a na Slovensku, kde je určitá forma uznávání k dispozici pouze pro velmi specifické účely trhu práce. Ačkoli je vazba na národní rámec kvalifikací a institucionální vzdělávání

⁸⁸ Doporučení Rady ze dne 22. prosince 2012 o uznávání neformálního a informálního učení.

a odbornou přípravu ve všech zemích standardním prvkem, jsou příležitosti k uznávání poskytovány i v souvislosti s intervencemi na trhu práce, které často provádějí veřejné služby zaměstnanosti. Je tomu tak ve třinácti zemích (Belgie, Chorvatsko, Kypr, Česko, Dánsko, Irsko, Itálie, Malta, Nizozemsko, Polsko, Slovensko, Švédsko, Spojené království). Všem nezaměstnaným je v třinácti členských státech (v Rakousku, Belgii, Finsku a Itálii do tří měsíců nezaměstnanosti, v Česku a Chorvatsku do šesti měsíců nezaměstnanosti, v Irsku, Lotyšsku, Lucembursku, na Maltě, v Nizozemsku, Polsku a Řecku v jiných lhůtách) k dispozici sestavení kvalifikačního profilu nebo audit dovedností.

Členské státy se snaží zajistit účinné služby poradenství v oblasti celoživotního učení. Roste povědomí o potřebě pomáhat pracovníkům, aby se vzdělávali po celou dobu své profesní dráhy, a to výrazně nad rámec počátečního vzdělávání a odborné přípravy a během prvního zaměstnání. Uplatňuje se řada inovativních postupů, v nichž mají rostoucí úlohu veřejné služby zaměstnanosti a sociální partneři. Ve Spojeném království a Dánsku se zástupci odborů účastní činností v oblasti poradenství na pracovišti. Významnou úlohu při přezkumu dovedností v polovině profesní kariéry hrají podniky. Tento postup je již běžnou praxí ve Francii a v současnosti se zkouší i v jiných zemích. Italské regiony spravují síť aktivní zaměstnanosti, což je partnerství veřejných služeb zaměstnanosti a soukromých subjektů, které nezaměstnaným a osobám s nízkou kvalifikací pomáhá s opětovným zapojením na trhu práce. Nizozemské útvary pro vzdělávání a práci propojují subjekty na místní a regionální úrovni, aby poskytovaly individuální poradenství dospělým s nízkou kvalifikací, osobám NEET a zaměstnancům, zajistily jejich napojení na postupy uznávání a poskytovaly i návazné služby.

Stále více členských států si uvědomuje, že výzvy v oblasti dovedností vyžadují strategii na podporu vzdělávání dospělých, do níž bude zapojena celá státní správa. V rámci balíčku agendy dovedností přijala Rada v roce 2016 doporučení o cestách prohlubování dovedností, jehož cílem je pomoci reagovat na nedostatky v oblasti dovedností, nerovnosti a nově se objevující potřeby trhu práce u dospělé populace. Prostřednictvím cest prohlubování dovedností mohou tvůrci politik navrhovat a provádět opatření speciálně přizpůsobená potřebám dospělých s nízkou úrovní dovedností. Několik členských států pracuje na národních strategiích v oblasti dovedností, přičemž jsou podporovány Komisí ve spolupráci s OECD (Španělsko, Itálie, Portugalsko, Slovinsko, Belgie/Vlámsko a v poslední době Lotyšsko a Polsko). Několik členských států, například Rakousko, Nizozemsko a v současnosti Slovensko, navíc financuje strategie v oblasti dovedností z vlastních finančních prostředků. Ve Francii v roce 2018 zavedla reforma odborného vzdělávání a přípravy nový subjekt („France Compétences“) s cílem zajistit komplexní přístup k potřebám v oblasti dovedností, kvality odborné přípravy a nákladů.

Programy učení se prací a učňovského vzdělávání zajišťují nejužší vazby mezi vzděláváním a světem práce: na úrovni členských států byla od poloviny roku 2018 přijata řada reforem zaměřených na odborné vzdělávání a přípravu. Komise spolu s členskými státy nadále spolupracuje na modernizaci odborného vzdělávání a přípravy v souladu s prioritami politiky stanovenými v závěrech z Rigy z roku 2015⁸⁹. Dále

⁸⁹ Závěry z Rigy z roku 2015 vymezily pět cílů pro období do roku 2020: 1) prosazovat učení se prací; 2) rozvíjet mechanismy zajišťování kvality v odborném vzdělávání a přípravě a stálou informovanost a zpětnou vazbu; 3) dostupnost odborného vzdělávání a přípravy a kvalifikací pro všechny; 4) posílit klíčové kompetence a 5) odborný rozvoj učitelů a školitelů v oblasti odborného vzdělávání a přípravy. K dispozici na adrese <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=cs&pubId=7915&furtherPubs=yes>.

prostřednictvím *Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí*⁹⁰ a *Evropské aliance pro učňovskou přípravu*⁹¹ Komise povzbuzuje a podporuje členské státy v jejich úsilí o zvýšení kvality, nabídky a atraktivity učení se práci, a tím zlepšuje relevantnost odborného vzdělávání a přípravy v členských státech z hlediska potřeb trhu práce. Například Bulharsko prostřednictvím pilotního projektu zahájeného v květnu 2019 hodlá rozšířit oblast působnosti duální odborné přípravy s cílem zlepšit kvalitu odborného vzdělávání v Bulharsku a posílit jeho vazbu na potřeby trhu práce. V prosinci 2018 Estonsko přijalo změnu zákona o odborném vzdělávání a přípravě, jejímž cílem je zvýšit flexibilitu studia, vyzkoušet i inovativní formáty studia ve spolupráci s místní státní správou a zavést financování založené na výsledcích. Ve Francii se v průběhu roku 2019 a souběžně s reformou učňovského vzdělávání založeného na praxi uskutečňuje postupná reforma školního odborného vzdělávání a přípravy, v jejímž rámci byl otevřen nový oborový *Campus des Metiers et Qualifications*, a jsou zaváděny postupné cesty specializace přijatých žáků spolu s profesním poradenstvím. V Chorvatsku byla v roce 2018 zřízena národní síť regionálních středisek kompetence v oblasti odborného vzdělávání a přípravy s cílem určit místa excelence, která budou nabízet pravidelné programy odborného vzdělávání a přípravy a další formy formálního a neformálního vzdělávání. Malta má v úmyslu zavést rámec pro zajišťování kvality pro učení se práci, který bude založen na dvaceti hlavních zásadách pro vysoce kvalitní učňovskou přípravu. V Polsku se změny zákona o vzdělávání snaží zlepšit spolupráci mezi systémem odborného vzdělávání a přípravy a zaměstnavateli, změnit systém odborných zkoušek a vytvořit analytický nástroj pro prognózy potřeb vnitrostátního i regionálního trhu práce.

Členské státy uznávají problémy, jimž čelí jejich systémy vzdělávání dospělých, a v druhé polovině roku 2018 a v roce 2019 provedly i řadu iniciativ. Zrychlující se změny na trhu práce, poptávka po vyšší kvalifikaci a pronikání digitálních technologií do všech aspektů každodenního života zvyšují naléhavost potřeby rozšířit dovednosti lidí, a zajistit tak jejich zaměstnatelnost. Evropský pilíř sociálních práv uznává právo lidí na celoživotní učení jakožto způsob získávání dovedností, které jsou nezbytné pro plné zapojení do společnosti a úspěšné řízení přechodů mezi zaměstnáními. V této souvislosti Vlámsko (Belgie) zlepšilo pobídky pro zaměstnance k účasti na celoživotním učení: od září 2019 má každý zaměstnanec v soukromém sektoru za tímto účelem právo na 125 hodin placené dovolené ročně. Ve Valonsku (Belgie) je nová finanční pobídka ve výši 350 EUR na odbornou přípravu v profesích s nedostatkem pracovních sil (Incentive+) poskytnuta každému uchazeči o zaměstnání, který úspěšně absolvuje odbornou přípravu v profesi s nedostatkem pracovních sil. V Chorvatsku by měl nově přijatý zákon o vzdělávání dospělých od září 2019 řešit nevýhody stávajícího systému vzdělávání dospělých a sladit jej s chorvatským rámcem kvalifikací (CROQF). Lotyšsko zvýšilo podporu na vzdělávání pro osoby zaměstnané v podnicích a pro tento účel vyčlenilo 18 milionů EUR z prostředků EFRR. Portugalsko v únoru 2019 přijalo opatření k řešení zvláštních potřeb v oblasti lidských zdrojů ve veřejné správě, jehož cílem je vytvořit model celoživotního vzdělávání, který úředníkům veřejné správy umožní přístup k certifikaci v oblasti vzdělání a odbornosti. Cílem nového programu „*Skills to Advance*“, který byl schválen v Irsku, je podporovat zranitelné skupiny, včetně osob s nízkou kvalifikací. Toto nové opatření umožní cílenou podporu zranitelných skupin v rámci irských pracovních sil, zejména pak těch, které mají nižší kvalifikaci a potřebují více příležitostí pro další kariérní růst, aby podpořilo setrvávání obyvatel v zaměstnání, zabránilo propouštění nebo umožnilo lidem využívat nových pracovních příležitostí.

⁹⁰ Viz <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=89&newsId=1829>.

⁹¹ Viz http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/alliance_cs.htm.

K důležitým prioritám nadále patří další snižování nezaměstnanosti mladých lidí a podpora přechodu mladých lidí ze vzdělávání a odborné přípravy na trh práce. Od roku 2014 se každoročně do systému záruk pro mladé lidi zapsalo více než 5 milionů mladých lidí a 3,5 milionu mladých lidí přijalo nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, stáže nebo učňovské přípravy. V mnoha členských státech je však odhadovaný podíl osob NEET, které se registrují v systému během roku, stále nižší než 50 %. Omezené pokrytí v mnoha zemích nicméně pravděpodobně souvisí se změnami skladby populace NEET (nižší podíl nezaměstnaných osob NEET na celkovém počtu) a se snížením celkového počtu osob NEET (podrobnosti viz kapitola 3.2.1). V kontextu výrazně lepšího zapojení mladých lidí na trhu práce dochází k většímu zacílení politických opatření, o která se poskytování záruk pro mladé lidi opírá.

Členské státy stupňují osvětovou činnost a více tak zpřístupňují služby mladým lidem a zajišťují lepší identifikaci osob v nouzi. Ve Španělsku dojde na základě *akčního plánu pro zaměstnanost mladých lidí na období 2019–2021* k navýšení počtu poradců pro mladé uchazeče o zaměstnání a dlouhodobě nezaměstnané o 3 000 nových pracovníků. Na Kypru má informační projekt oslovit 4 000 neaktivních osob NEET a poskytnout aktivační podporu prostřednictvím poradenství a odborné přípravy individuálně přizpůsobené potřebám těchto osob. Rovněž na Kypru chce komunikační kampaň přilákat mladé lidi k veřejné službě zaměstnanosti, aby se mohli zaregistrovat do systému záruk pro mladé lidi. Cílem kampaně je zapojit zúčastněné subjekty v oblasti mládeže schopné oslovit osoby NEET z různých podmínek (chudoba, zdravotní postižení, nízká úroveň dosaženého vzdělání či etnická menšina a přistěhovalci).

Byla rovněž zavedena nová opatření, jež mají lépe podpořit mladé lidi, kteří čelí vícenásobnému znevýhodnění. V Irsku program na podporu zaměstnanosti mladých lidí (YESS) nabízí pracovní umístění mladým uchazečům o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní nebo čelí překážkám při získávání zaměstnání. Účastníci programu se během stáže učí základním pracovním a sociálním dovednostem v prostředí poskytujícím podporu. Ve Francii chce dobrovolný systém pro podniky v oblasti odborné přípravy a nábory mládeže zavázat nejméně 10 000 podniků k nabídkám stáží, učňovské přípravy nebo zaměstnání. Cílem je rozvinout spolupráci veřejného a soukromého sektoru při řešení vysoké míry nezaměstnanosti mladých lidí v zanedbaných městských oblastech. Portugalsko přijalo opatření v oblasti odborných stáží, které mohou být nakonec přeměněny ve stálé zaměstnání, prostřednictvím přímých dotací na nábor pracovníků zaměřených na mladé a dlouhodobě nezaměstnané lidi. Následně byly v roce 2019 zavedeny změny s cílem zlepšit efektivitu a účinnost těchto opatření, zefektivnit proces analýzy žádostí a zajistit, aby veřejné služby zaměstnanosti reagovaly v přiměřené lhůtě.

Rámeček 2. Zajištění plného využívání Evropského sociálního fondu (ESF)

Evropský sociální fond (ESF) je jedním z klíčových nástrojů EU na podporu řešení výzev zjištěných v doporučeních pro jednotlivé země. Přispívá k udržitelné a kvalitní zaměstnanosti, podporuje sociální začleňování, investice do vzdělávání a odborné přípravy a zlepšuje budování institucionální kapacity. Spolu s Iniciativou na podporu zaměstnanosti mladých lidí (YEI), která podporuje mladé lidi, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, investuje fond téměř 93 miliard EUR do lidského kapitálu a pomáhá lidem v Evropě rozvíjet dovednosti a zajistit jejich budoucnost.

Od roku 2014 do konce roku 2018 získalo podporu z ESF a YEI více než 26 milionů účastníků, včetně téměř 4 milionů dlouhodobě nezaměstnaných (15 %). Klíčovými cílovými

skupinami těchto intervencí jsou osoby mladší 25 let (43 % z celkového počtu účastníků) a lidé s nízkou kvalifikací se vzděláním na primární nebo nižší sekundární úrovni (48 % z celkového počtu účastníků). Provádění, které v letech 2017–2018 vykazovalo prudké zrychlení, by mělo soustavně pokračovat až do konce programového období. Z 26 milionů účastníků do konce roku 2018

→ 2,7 milionu účastníků získalo zaměstnání,

→ 3,6 milionu účastníků získalo kvalifikaci,

→ 1,4 milionu účastníků se v návaznosti na činnosti podpořené z EU zapojilo do vzdělávání nebo odborné přípravy.

Kromě toho 2,7 milionu mladých lidí využilo do konce roku 2018 opatření podporovaných v rámci iniciativy YEI a u více než milionu z nich vedla tato podpora k získání nabídky pracovního místa, kvalifikace nebo k pokračování ve vzdělávání nebo odborné přípravě.

Mezi Evropským parlamentem a Radou probíhají jednání o návrhu Evropské komise na Evropský sociální fond plus (ESF+) na období 2021–2027. Na základě tohoto návrhu by ESF+ v širším rámci evropských strukturálních fondů mohl podporu více zaměřit na výzvy, které byly zjištěny během procesu evropského semestru. Za tímto účelem byly ve zprávách o jednotlivých zemích za rok 2019 (zejména v jejich nových přílohách D) určeny prioritní oblasti pro veřejné a soukromé investice v členských státech, které mají sloužit jako základ programování budoucích strukturálních fondů.

Kromě toho přijaly členské státy opatření ke zvýšení cílených pobídek pro nábor a zaměstnávání u skupin, které se potýkají se znevýhodněním na trhu práce. Rumunsko poskytlo další pobídky zaměstnavatelům, aby zaměstnávali osoby ve zranitelných situacích. Tyto změny znamenají, že zaměstnavatelé, kteří na základě smlouvy na dobu neurčitou přijmou nezaměstnané osoby starší 45 let, nezaměstnané rodiče samoživitele, dlouhodobě nezaměstnané nebo mladé osoby NEET, mají po dobu dvanácti měsíců nárok na měsíční částku 2 250 RON (přibližně 475 EUR) na každou zaměstnanou osobu z uvedených skupin. Jsou povinni tento pracovní poměr zachovat po dobu nejméně osmnácti měsíců. Opatření zaměřená na nové účastníky trhu práce přijalo také Švédsko. V roce 2020 budou zavedeny vstupní odpočty, což znamená, že během prvních dvou let bude zrušen příspěvek zaměstnavatele, pokud přijme osoby, které jsou zaměstnány poprvé. Pro mladé lidi mladší 18 let byl příspěvek zaměstnavatele v srpnu 2019 snížen a v roce 2020 zcela zrušen. Slovinsko zrušilo „přídavek na aktivitu“ v právních předpisech týkajících se peněžní sociální pomoci. Cílem je urychlit aktivaci příjemců sociální pomoci a zajistit vyšší sociální zabezpečení jednotlivců. Lidem má být rovněž poskytována komplexní pomoc, která jim pomůže překonat obtížnou situaci v případě sociální zranitelnosti.

Několik členských států pokračuje v úsilí o podporu účasti starších pracovníků na trhu práce a současně o zajištění přiměřených důchodů těm, kteří již nemohou pracovat. V kontextu stárnoucí společnosti je delší doba práce klíčová pro udržení a zlepšení přiměřenosti důchodů. Důchodové (a daňové) politiky mohou lidem poskytnout správné pobídky k prodloužení jejich pracovního života. Takové pobídky mohou zahrnovat vyvažování implicitních daní/dávek v souvislosti s odchodem do důchodu, bonusy a sankce za odchod do důchodu po dosažení nebo před dosažením důchodového věku a možnost kombinace důchodů a práce. Zpráva o přiměřenosti důchodů z roku 2018 (Evropská komise, 2019) naznačila, že tyto politiky jsou pro přechod k vyššímu věku odchodu do důchodu důležitější než politiky týkající se dřívějších fází profesní kariéry. S ohledem na to přijalo Vlámsko (Belgie) cílená opatření ke zlepšení zaměstnatelnosti starších pracovníků; a to

zejména zvýšením maximální dotace na zaměstnání staršího pracovníka, plným osvobozením zaměstnavatele od příspěvků po dobu dvou let při přijetí nezaměstnaného staršího pracovníka (55+) a zvýšením mzdového stropu, na který se vztahují cílená opatření.

Německo přijalo opatření k aktivaci starších dlouhodobě nezaměstnaných osob prostřednictvím pětileté dotace na pracovní místo, která snižuje náklady práce. Podmínkou je, aby dlouhodobě nezaměstnaní pobírali dávku v nezaměstnanosti „Hartz IV“ nejméně šest z posledních sedmi let. V rámci akčního programu, který má bojovat proti nejistotě a podpořit kolektivní vyjednávání, jenž je uveden v *Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2018, de 6 de Junho*, přijalo Portugalsko opatření poskytující náborovou podporu podnikům, které přijmou současně mladou nezaměstnanou osobu (nebo mladou osobu, která hledá první zaměstnání) a dlouhodobě nezaměstnanou starší osobu (starší 45 let). Podpora se zpravidla poskytuje pouze na smlouvy na dobu neurčitou. Zahrnuje částečné nebo úplné osvobození zaměstnavatele od plateb příspěvků na sociální zabezpečení. Politiky týkající se konce profesního kariéry, jejichž cílem je podpořit delší pracovní život, by však měly být doprovázeny opatřeními, která zajistí přiměřené důchody pro ty, kdo nemohou pracovat déle. Rakousko proto reformovalo svůj stávající systém částečného pracovního úvazku pro starší pracovníky (*Altersteilzeit*). S cílem udržet zaměstnance déle v pracovním životě zvýšilo Rakousko ve dvou krocích vstupní věk pro tento systém. Pro muže byl vstupní věk zvýšen z 58 na 59 let (v roce 2019) a na 60 (v roce 2020). U žen se vstupní věk zvýšil z 53 na 54 (v roce 2019) a na 55 (v roce 2020). Italská vláda snížila věkovou hranici odchodu do důchodu u některých kategorií starších pracovníků a stanovila souhrnnou dobu věku a počtu let placení příspěvků na 100 let (minimální požadavek: věk alespoň 62 let a alespoň 38 let placení příspěvků). A v neposlední řadě byla ve Španělsku upravena pomoc v dlouhodobé nezaměstnanosti pro starší pracovníky. Oproti předchozímu systému i) jsou dlouhodobě nezaměstnaní způsobilí od 52 let namísto 55 let; ii) maximální doba poskytování dávky se prodlouží do doby, než pracovník dosáhne zákonného věku odchodu do důchodu (65 let); iii) základ pro výpočet příspěvku do systému důchodového zabezpečení hrazeného státem se zvyšuje o 53 % (z 859 EUR měsíčně v roce 2018 na 1 313 EUR měsíčně v roce 2019) a iv) výpočet při zjištění majetkových poměrů bude proveden na úrovni jednotlivce, nikoli domácnosti.

Základem úspěšného celoživotního učení, osobního rozvoje a vyšší zaměstnatelnosti v dalším životě je účast na vysoce kvalitním předškolním vzdělávání a péči. *Doporučení Rady ze dne 22. května 2019 o vysoce kvalitních systémech předškolního vzdělávání a péče* požaduje přístupné, cenově dostupné a inkluzivní služby předškolního vzdělávání a péče a zlepšení přípravy vzdělávacích programů předškolních zařízení s cílem zajistit dobré životní podmínky dětí a naplňovat jejich vzdělávací potřeby. Francie se v minulém roce rozhodla postupně zaručit všeobecný přístup k péči o děti od narození do věku tří let a poskytuje věcné sociální dávky a záruku plateb výživného pro rodiče samoživitele. Ve Švédsku je od podzimu 2018 předškolní třída povinnou součástí školního cyklu a švédské orgány přijaly nové učební osnovy, které kladou větší důraz na učení, zejména na čtení a digitální dovednosti. Slovenská vláda od září 2018 rozšířila bezplatná umístění do mateřské školy na všechny děti ze sociálně-ekonomicky znevýhodněných rodin (bez ohledu na věk) a snížila věk pro povinnou školní docházku na pět let (s účinností od září 2020).

Členské státy pokračují v úsilí v oblasti služeb péče o děti s cílem odstranit překážky bránící zaměstnanosti žen. V září 2018 byl přijat irský systém předškolního vzdělávání dětí, podle kterého mají všechny děti ve věku od 2 let a 8 měsíců do věku povinné školní docházky nárok na dva roky dotované předškolní péče o děti v rozsahu tří hodin denně. *Zákon o podpoře péče o děti z roku 2018* je nezbytným prvkem rozvoje systému cenově dostupné

péče o děti, který uplatňuje nový přístup k podpoře cenově dostupného přístupu ke kvalitním zařízením péče o děti. Dává také *systemu cenově dostupné péče o děti* legislativní základ, který nahrazuje čtyři stávající cílené systémy péče o děti, které nebyly podloženy právním předpisem. Itálie v lednu 2019 zvýšila roční příspěvek na školné z 1 000 EUR na 1 500 EUR na péči v jeslích a podporu domácností pro děti mladší tří let, které trpí závažným chronickým onemocněním. Rumunsko investuje finanční prostředky z ESF na podporu konsolidace sítě pěstounů. V září 2018 také vstoupila v platnost finská *reforma předškolního vzdělávání a péče*. Tato reforma přizpůsobuje finský systém předškolního vzdělávání a péče vývoji ve společnosti a na trhu práce, a to prostřednictvím rozšiřování dovedností pracovníků, vytváření pobídek pro držitele vysokoškolských diplomů k práci v oboru předškolního vzdělávání a péče a zaměření na víceoborové týmy. Pozornost věnovaná dobrým životním podmínkám a zájmům dětí nabývá na významu a prioritě.

Pro zvyšování zaměstnanosti žen po narození dítěte může být obzvlášť prospěšné rovnoměrné rozdělení placeného pracovního volna mezi ženu a muže. Mnoho členských států v posledních letech zlepšilo nároky na rodičovskou dovolenou a podpořilo zejména uplatňování nároků otců⁹². Česko počátkem roku 2018 přijalo změny zákona o sociální podpoře, které mají zvýšit flexibilitu rodičovského příspěvku, neboť rodiče si mohou nyní zvolit měsíční částku a dobu čerpání (až čtyři roky). Celková maximální částka činí 220 000 CZK (přibližně 8 617 EUR). Kromě toho nebude dávka závislá na přijetí dítěte do formální péče o děti. Česko rovněž změnilo *zákon o zdravotním pojištění* a zavedlo jednotýdenní otcovskou dovolenou a otcovskou dávku. Ačkoli jde o krok správným směrem, nesplňuje požadavky směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, podle které mají otcové právo na dva týdny placené otcovské dovolené a na dva nepřenositelné měsíce rodičovské dovolené. Také ve Španělsku došlo v důsledku legislativní změny přijaté v březnu 2019 k nahrazení mateřské/otcovské dovolené rodičovskou dovolenou v délce 16 týdnů pro každého z rodičů. Zákon stanoví postupné uplatňování. Rodič, který není biologická matka, bude mít nárok na dovolenou v délce osmi týdnů v roce 2019 (5 v roce 2018), 12 týdnů v roce 2020 a nakonec 16 týdnů v roce 2021. Další opatření obsažená v témže zákoně mají rovněž posílit rovnost žen a mužů, například: i) povinnost sjednat plány v oblasti rovnosti žen a mužů je rozšířena na společnosti s více než 50 zaměstnanci (dříve 250 zaměstnanců); ii) vyhláška o rovném odměňování byla upravena tak, aby vymezovala, kdy má práce stejnou hodnotu, a ukládala zaměstnavateli povinnost vést záznamy o průměrných mzdách mužů a žen. Pokud rozdíl průměrné mzdy mezi oběma pohlavími přesahuje 25 %, musí mít odůvodněnou příčinu; iii) osvobození od příspěvků na sociální zabezpečení pro neformální pečovatele.

V Irsku mohou rodiče od 1. září 2019 čerpat 22 týdnů neplacené rodičovské dovolené na každé novorozené dítě. Tato dovolená musí být vyčerpána před dovršením dvanácti let věku dítěte. Do 1. září 2019 rodičovská dovolená trvala 18 týdnů a rodiče ji mohli čerpat jen do osmých narozenin dítěte. Dalším vývoj v této oblasti představuje nový *system placené rodičovské dovolené*, který rodičům umožňuje čerpat během prvního roku života dítěte volno v délce dvou týdnů. Tento nový systém je zaveden od listopadu 2019. Nizozemsko v roce 2019 přijalo návrh zákona, který prodlužuje otcovskou dovolenou ze dvou na pět dnů a od července 2020 umožňuje poskytnout dalších pět týdnů volna, které je třeba vyčerpat během prvních šesti měsíců po narození dítěte. Kromě toho byla prodloužena z čtyř na šest týdnů dovolená při adopci a pěstounské péči. V prosinci 2018 Portugalsko zavedlo čtyři osy, které podporují lepší rovnováhu mezi pracovním, osobním a rodinným životem, jako podmínku

⁹² Eurofound (2019), Parental and paternity leave – Uptake by fathers (Eurofound (2019), Rodičovská a otcovská dovolená – čerpání ze strany otců), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

účinné rovnosti mužů a žen a plného občanství. Umožnilo tak svobodnou volbu ve všech aspektech života na základě evropského pilíře sociálních práv. První osu představuje pakt o sladění, který obsahuje opatření, jež mají mobilizovat různé zaměstnavatele k přípravě postupů podporujících sladování a šíření informací. Druhá osa, kterou je „Pakt o sladění ve veřejné správě“, představuje závazek centrální a místní veřejné správy prosazovat sladění. Třetí osu představují vybavení, služby a pobídky pro sladění a nástroje, které mají usnadnit sladování v oblasti péče, vzdělávání, dopravy a zdraví. Čtvrtá osa nazvaná „Znalosti pro sladění“ doplňuje opatření, která vedou k tvorbě znalostí a jejich šíření, což může podpořit rozvoj nových opatření. Sociální partneři v Rakousku se dohodli na započítávání 24 měsíců rodičovské dovolené do výpočtu nároků na základě odpracovaných let, jako je automatické zvyšování mzdy, nárok na dovolenou za kalendářní rok, výpovědní doby nebo trvajících nemocenských dávek v odvětvích, jako je maloobchod, která vykazují vysoký podíl pracujících žen.

V několika členských státech byla zavedena další opatření proti diskriminaci na podporu pracovní účasti žen. Ve Francii zákon zavádějící opatření k boji proti genderově podmíněnému násilí na pracovišti zahrnuje pět oblastí: 1) podpora sociálního dialogu; 2) odborná příprava inspektorů; 3) informační kampaně; 4) podpora pro oběti v podnicích a 5) nástroje k postihu diskriminačních praktik, jako je iniciativa „Brigáda proti diskriminaci“ (BADI), byly přijaty v srpnu 2018. Také Portugalsko se prostřednictvím *národní strategie pro rovnost a nediskriminaci na období 2018–2030* snažilo vymezit konkrétní strategické cíle v oblasti nediskriminace na základě genderových rozdílů a rovnosti mezi muži a ženami. Ty mají začlenit národní akční plán pro rovnost žen a mužů; národní akční plán pro prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí a národní akční plán pro boj proti diskriminaci na základě sexuální orientace, genderové identity a pohlavních znaků. V oblasti agendy pro rovné zacházení na trhu práce a v podnicích strategie posiluje boj proti genderové segregaci povolání, podporu rovného odměňování a sladění pracovního, rodinného a osobního života a podporuje dialog se sociálními partnery. Poprvé je nastíněno konkrétní plánování boje proti diskriminaci na základě sexuální orientace, genderové identity a pohlavních znaků, přičemž opatření jsou definována v prioritních oblastech intervence, jako jsou informace a odborná příprava a odvětvové politiky.

Omezený počet členských států podnikl kroky k řešení rozdílů v odměňování žen a mužů. Většina nových iniciativ se alespoň částečně týkala opatření v oblasti transparentnosti odměňování, která doporučila Evropská komise v roce 2014 (2014/124/EU). Německo a Spojené království zahájily první kola podávání zpráv o odměňování žen a mužů v roce 2018 a parlamentní zpráva ve Spojeném království doporučila rozšířit požadavky na podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů^{93, 94}. Irsko v roce 2019 zveřejnilo *zákon o informacích o rozdílech v odměňování mužů a žen*, který společně uloží povinnost zveřejňovat informace o rozdílech v odměňování žen a mužů⁹⁵. Francie v září 2018 zavedla „*index rovnosti a stejné mzdy*“ založený na pěti různých ukazatelích rovnosti žen a mužů. Společnosti musí zajistit, aby výsledky v oblasti rovného odměňování byly transparentní, byly zvýšeny kontroly ze strany inspektorátů práce a aby existovala propagační kampaň, která

⁹³ Eurofound (2019), Slow start for gender payment transparency in Germany (Pomalý začátek pro transparentnost odměňování mužů a žen v Německu), blog nadace Eurofound, 4. února 2019.

⁹⁴ Eurofound (2018), United Kingdom: Latest working life developments Q3 2018 (Spojené království: poslední vývoj v oblasti pracovního života, 3. čtvrtletí 2018), Claire Evans.

⁹⁵ Eurofound (2019), Ireland: Latest working life developments Q2 2019 (Irsko: poslední vývoj v oblasti pracovního života, 2. čtvrtletí 2019), Farrelly, R.

bojuje proti genderovým stereotypům při náboru. Index stejné odměny je povinný pro společnosti s více než 50 zaměstnanci. Na společnosti, které dosáhnou prahové hodnoty 50 zaměstnanců, se tyto povinnosti začnou vztahovat po uplynutí tříletého přechodného období. Své výsledky v oblasti rovnosti žen a mužů měly do 1. března 2019 zveřejnit společnosti s více než 1 000 zaměstnanci, společnosti s 251 až 999 zaměstnanci je měly zveřejnit do 1. září a společnosti s 50 až 250 zaměstnanci do 1. března 2020.

Také Portugalsko zavedlo právní předpisy s cílem řešit rozdíly v odměňování žen a mužů. Opatření zahrnují výroční zprávu o rozdílech v odměňování žen a mužů a posouzení pro každou společnost, povolání a úroveň kvalifikace (pro společnosti s nejméně 250 zaměstnanci v prvních dvou letech, poté budou opatření rozšířena na společnosti s nejméně 50 zaměstnanci). Předpokládají se konkrétní opatření inspektorátu práce a sankce proti zaměstnavatelům v případě diskriminačního zacházení. V rámci boje proti vertikální segregaci má plán nazvaný *Rovnost pracovních podmínek: stejná odměna za rovnocennou práci; ochrana rodičovství; sladění profesní činnosti s rodinným a osobním životem* podpořit vyváženou účast žen na rozhodování. Stanoví minimální prahové hodnoty pro zastoupení žen a mužů ve správních radách veřejnoprávních společností od roku 2018 (33,3 %) a kótovaných společností (20 % a 33,3 % od roku 2020). Jeho cílem je také podpořit vyváženou účast žen a mužů na rozhodování veřejné správy, jmenovat osoby na pozice ve veřejnoprávních subjektech na základě kompetencí, dovedností, zkušeností a odborné přípravy požadovaných v souladu s právními předpisy a dodržovat minimální prahovou hranici pro vyvážené zastoupení žen a mužů, a to následovně: pro obě pohlaví by mělo být ve veřejnoprávních subjektech vyhrazeno 40 % pozic.

V řadě členských států jsou zaváděna opatření na podporu začleňování státních příslušníků třetích zemí na trh práce, často ve spojení s jazykovou přípravou. Řada členských států (zejména Řecko, Francie, Nizozemsko, Spojené království a Lucembursko) provedla komplexní změny v podobě nových nebo revidovaných akčních plánů/strategií v reakci na potřebu zintenzivnit snahu o dlouhodobou integraci a konsolidovat úsilí všech zúčastněných subjektů. Četné členské státy navíc rozšířily svou nabídku integračních opatření a několik členských států současně zvýšilo povinnou účast na různých jazykových kurzech a odborné přípravě v oblasti začleňování. Nabídka jazykového vzdělávání pro státní příslušníky třetích zemí se zlepšila zejména v Belgii (Valonsko, Vlámsko a německá komunita), ve Finsku, Francii, na Maltě a v Německu (jazykové kurzy související s pracovním zařazením). Ve Švédsku nový právní rámec pro švédské veřejné služby zaměstnanosti pomohl posílit cesty nově příchozích přistěhovalců k zaměstnanosti. Švédsko rovněž reformovalo svůj systém dotovaného zaměstnání a v červenci 2019 zavedlo nové podpůrné opatření, tzv. „úvodní pracovní místa“, a poskytlo více finančních prostředků pro program zajišťující práci v blízkosti bydliště „*local job tracks*“ (od roku 2017), který obvykle zahrnuje vzdělávání v oblasti trhu práce, švédštinu (jazyk) pro přistěhovalce a stáže. V prosinci 2018 Finsko v pěti městech financovalo tzv. „*střediska pro kompetence přistěhovalců*“, v nichž obce a instituce v oblasti trhu práce a vzdělávání flexibilně směřují klienty k odborné přípravě a trhu práce. Nizozemsko revidovalo svůj přístup k integraci, a to včetně důraznějšího zaměření na začleňování na trh práce. Nizozemská vláda v roce 2019 zahájila osm experimentálních opatření, která mají zlepšit účinnost nástrojů na podporu účasti na trhu práce a postavení nizozemských občanů z rodin migrantů na trhu práce. K těmto opatřením patří zejména: kombinované učení a práce, intenzivní poradenství a vedení pro zranitelné skupiny, podpora profesní orientace studentů v odborném vzdělávání a měření kulturní rozmanitosti v podnicích. Ve Španělsku byla většina opatření ke zlepšení zaměstnatelnosti prováděna v rámci španělské *aktivační strategie pro zaměstnanost na období*

2017–2020, přičemž státní tajemnice pro migraci zajistila i finanční podporu sociálního a pracovního začleňování přistěhovalců. Ve Francii zahrnuje reforma integrační politiky přijatá v červnu 2018 a prováděná od roku 2019 nový oddíl věnovaný profesní integraci a auditu dovedností v rámci projektu *občanské integrace přistěhovalců* (contrat d'intégration républicaine, CIR), dalšímu jazykovému vzdělávání po CIR v případě potřeby a systematictějšímu využívání veřejných služeb zaměstnanosti.

Kromě opatření zaměřených přímo na státní příslušníky třetích zemí přijaly členské státy rovněž opatření, která veřejným službám zaměstnanosti, místním orgánům nebo zaměstnavatelům poskytují prostředky a nástroje na podporu integrace. Francie zahájila strukturovanou spolupráci mezi orgány v oblasti migrace, odborné přípravy a zaměstnanosti. Ve Spojeném království byly službě Jobcenter Plus poskytnuty dodatečné finanční prostředky na podporu přechodu většího počtu lidí ze segregovaných komunit do zaměstnání. V Lotyšsku byla vypracována příručka o začleňování na pracovišti, která shromažďuje osvědčené postupy týkající se začleňování nově příchozích zaměstnanců na pracovišti a řízení rozmanitosti. Estonsko poskytlo podporu vysoce kvalifikovaným pracovníkům prostřednictvím Estonského mezinárodního domu, který místním zaměstnavatelům nabízí služby týkající se nábory zahraničních odborníků a služby pro nově příchozí zahraniční pracovníky a jejich manžele/manželky (život v Estonsku, jazykové programy a profesní poradenství).

Členské státy přijaly opatření, která mají zlepšit stupeň dosaženého vzdělání státních příslušníků třetích zemí a dětí z rodin přistěhovalců. Finsko, Estonsko a Belgie se konkrétně zaměřily na zvýšení účasti dětí státních příslušníků třetích zemí v předškolním vzdělávání a péči a za tímto účelem přijaly změny politiky. Finská vláda pak na podzim roku 2018 zahájila pilotní projekt, který nabízí bezplatné služby předškolního vzdělávání a péče pro pětileté děti v rozsahu částečného úvazku. Vlámsko (Belgie) přijalo strategii ke zvýšení účasti na předškolním vzdělávání (ve věku 2,5 až 5 let) se zvláštním důrazem na děti z rodin přistěhovalců, zatímco Belgie (federální úroveň) snížila věk povinné školní docházky z šesti na pět let. Francie zdvojnásobila počet workshopů pro rodiče zahraničních žáků, aby posílila jejich integraci, a programů s francouzštinou jako druhým jazykem pro studenty, kteří chtějí studovat ve Francii. Litva zavedla novou politiku, na jejímž základě by měl být asistent učitele umístěn do každé školy, která má mezi svými studenty děti z rodin přistěhovalců. Ve Španělsku byl přijat nový program na podporu regionů, který má snížit počet osob předčasně odcházejících ze systému vzdělávání a odborné přípravy. Program má podporovat vzdělávací centra a studenty ve zranitelných sociálně-ekonomických prostředích a situacích (přistěhovalci, Romové, speciální vzdělávací potřeby) a posílit kompetence učitelů k řešení problematiky rozmanitosti studentů ve třídě. V Lucembursku byla zřízena mediační služba zahrnující mediátora, který řeší otázky týkající se vzdělávání dětí z rodin přistěhovalců, které souvisejí se zvláštními potřebami v oblasti vzdělávání a předčasnými odchody ze vzdělávání.

Členské státy rovněž provedly reformy zaměřené na uznávání a/nebo validaci kvalifikací či dovedností státních příslušníků třetích zemí. Například v rámci nového zákona o přistěhovalcích kvalifikovaných pracovníků (*Fachkräftezuwanderungsgesetz*), který byl přijat v červnu 2019, Německo usnadnilo uznávání kvalifikací na základě odborného vzdělávání a odborných kvalifikací vydaných ve třetích zemích. Řecko od června 2018 po dobu tří let podporuje evropský kvalifikační pas pro uprchlíky (Rada Evropy), jehož cílem je poskytnout platnou metodiku pro posuzování kvalifikace uprchlíků, kteří dokončili nebo částečně dokončili studium nejméně na vyšší sekundární úrovni (včetně kvalifikací, pro které je dokumentace nedostatečná nebo zcela chybí). Finsko vydalo pokyny, které mají usnadnit uznávání kvalifikací zahraničních učitelů. Vlámská vláda (Belgie) schválila vyhlášku

o uznávání nabytých kompetencí, která má lidem umožnit získat kvalifikaci na základě jejich nabytých kompetencí, tj. pracovní praxe, dobrovolné činnosti a odborné přípravy.

Řada členských států přijala opatření, která mají usnadnit přijímání migrujících pracovníků ze třetích zemí, zejména vysoce kvalifikovaných pracovníků a osob, které obsazují pracovní místa v povoláních s nedostatkem pracovníků. Belgie zjednodušila postup tím, že spojila postupy pro udělování pracovního povolení a povolení k pobytu. Ve Vlámku byl rozšířen seznam povolání s nedostatkem pracovníků a byla snížena minimální prahová výše mzdy pro vysoce kvalifikované osoby mladší 30 let, jakož i pro zdravotní sestry. Malta, Rakousko, Portugalsko, Slovensko a Litva zavedly zjednodušení pro pracovníky ze třetích zemí při podávání žádostí o pracovní povolení nebo povolení k pobytu, zatímco Německo přijalo širší reformu usnadňující přistěhovalectví kvalifikovaných pracovníků ze třetích zemí, včetně změn v postupech udělování víz, uznávání zahraničních kvalifikací a zvýšené jazykové podpory. Francie podpořila příchod vysoce kvalifikovaných cizinců prostřednictvím zjednodušených postupů a specializovaných příjezdových zařízení a rozšířila své víceleté povolení k pobytu s názvem „Talent passport“. Na zahraniční podnikatele a investory se zaměřily i změny právních předpisů a politik v členských státech, které otevřely nové cesty s cílem tyto subjekty přilákat nebo zlepšit monitorování jejich vstupu a pobytu. Například Finsko a Portugalsko zavedly pro podnikatele nový program udělování víz určený začínajícím podnikům.

Řada nedávných opatření na úrovni členských států byla zaměřena konkrétně na uprchlíky nebo žadatele o azyl. V Německu například nový zákon (*zákon o zaměstnanosti cizích státních příslušníků*), který byl přijat v červnu 2019, stanoví lepší přístup k integračním kurzům, profesně zaměřeným kurzům německého jazyka a pomoc při odborné přípravě pro různé skupiny žadatelů o azyl. Tento zákon rovněž reformoval přístup k dávkám, aby motivoval žadatele o azyl k absolvování odborné přípravy a umožnil uprchlíkům zapojit se do dobrovolné práce⁹⁶. V Dánsku se vláda a sociální partneři dohodli na prodloužení programu *základního integračního vzdělávání* (program IGU, který kombinuje jazykové kurzy, učňovské vzdělávání a odborné vzdělávání nově přichozích přistěhovalců a uprchlíků ve věku 18–39 let) do 30. června 2022. Ve Francii v rámci národní strategie přijímání a integrace uprchlíků, jejímž cílem je zejména podpora přístupu uprchlíků k odborné přípravě a zaměstnání, zveřejnila veřejná služba zaměstnanosti (Pôle-Emploi) v září 2018 brožuru s užitečnými informacemi o hledání zaměstnání, jež je přeložena do různých jazyků. Kromě toho několik členských států v poslední době zaměřilo své úsilí na integraci žen z řad nedávno přichozích přistěhovalců. Irské ministerstvo spravedlnosti a rovnosti financovalo v roce 2019 sedm nových projektů na podporu začlenění uprchlic na trh práce a Švédsko také poskytlo na příslušné projekty další finanční prostředky ze státního rozpočtu, například na iniciativu poskytující poradenství týkající se švédského trhu práce žadatelkám o azyl.

Několik členských států podporuje zaměstnanost osob se zdravotním postižením. Ve Vlámku (Belgie) byl v rámci reformy jednotlivých programů odborného vzdělávání zaveden nový program zaměřený na nezaměstnané osoby se zdravotním postižením a dlouhodobě nezaměstnané. Program může trvat 52 týdnů a pro zaměstnavatele neznamená žádné náklady. Kromě toho je mezioborové odborné vzdělávání poskytováno účastníkům zdarma a budou hrazeny náklady na dopravu a péči o děti. Bulharsko zavedlo povinné kvóty,

⁹⁶ Zákon o dávkách pro žadatele o azyl byl reformován: výhody žadatelů o azyl již neskončí po patnácti měsících. Cílem je řešit problém předčasných odchodů uprchlíků z odborné přípravy a vzdělávání.

kteří vyžadují, aby zaměstnavatelé zaměstnávali osoby se zdravotním postižením (jeden zaměstnanec se zdravotním postižením pro zaměstnavatele s 50–99 zaměstnanci, 2 % průměrného počtu zaměstnanců pro zaměstnavatele se 100 nebo více zaměstnanci) a zvláštní dotace pro zaměstnavatele, speciální služby v úřadech práce a pilotní centra pro chráněné zaměstnání. Česko zavedlo dlouhodobé ošetřovné, které má lidem účastnicími se nemocenského pojištění poskytnout přiměřenou náhradou ušlého příjmu ze zaměstnání, které bylo přerušeno z důvodu dlouhodobé péče o příbuznou osobu. Chorvatsko přijalo kvóty pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tzn. zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají alespoň 20 zaměstnanců, musí zaměstnávat pracovníky se zdravotním postižením, a to ve výši 3 % celkového počtu zaměstnanců. Zaměstnavatelé, kteří tuto povinnost nesplní, musí zaplatit pokutu. Kromě toho Institut pro odbornou přípravu, profesní rehabilitaci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením vyplácí dotace na mzdy.

V Dánsku vláda na období 2019–2022 vyčlenila částku ve výši 128,4 milionu DKK (přibližně 17 milionů EUR) v rámci dohody o sociálních fondech (*Satspuljeaftale*) z roku 2019, aby posílila příležitosti osob se zdravotním postižením v oblasti zaměstnání a vzdělávání. Finsko provádí program v oblasti pracovní schopnosti, který má zlepšit individuální posuzování potřeby služeb pro dlouhodobě nezaměstnané osoby a osoby s částečnou pracovní schopností. Program zvýšil příspěvky na rehabilitaci s cílem podpořit zaměstnanost osob s částečnou pracovní schopností a přiděl pro dotované mzdy. Francie přijala několik opatření týkajících se oblasti působnosti zákona „*Liberté de choisir son Avenir Professionnel*“. Tato opatření jsou zaměřena na: 1) zjednodušení oznamovacích povinností zaměstnavatelů; 2) zobecnění doprovodných programů; 3) změnu rozsahu povinnosti zaměstnávat 6 % pracovníků se zdravotním postižením; 4) povinné prohlášení o opatřeních, která podnik přijal na podporu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením; 5) povinnost obnovy kolektivních smluv týkajících se zdravotního postižení každé tři roky. Německo poskytuje dotace po dobu pěti let na pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané starší 25 let, a to včetně osob se závažným zdravotním postižením. V Rumunsku zaměstnavatelé dostávají dotace na nábor absolventů vzdělávacích institucí s pracovní smlouvou na dobu neurčitou po dobu dvanácti měsíců a po dobu osmnácti měsíců v případě absolventů se zdravotním postižením.

3.3 Hlavní směr 7: Zlepšení fungování trhů práce a účinnost sociálního dialogu

V tomto oddíle se rozebírá provádění hlavního směru zaměstnanosti č. 7, který členskými státy doporučuje zlepšit fungování trhu práce a účinnost sociálního dialogu. To zahrnuje udržování flexibility a jistoty v politikách trhu práce v rovnováze, předcházení segmentaci trhu práce, boj proti nehlášené práci a podporu přechodu k formám zaměstnání na dobu neurčitou, zajištění účinných aktivních politik na trhu práce a veřejných služeb zaměstnanosti, poskytování přiměřených dávek v nezaměstnanosti, které minimalizují prvky odrazující od rychlého návratu do zaměstnání, a podporu mobility pracovníků a studentů. Tento hlavní směr členskými státy doporučuje, aby zajistily včasné a smysluplné zapojení sociálních partnerů do přípravy a provádění politik a reforem, a to i prostřednictvím podpory zvyšování kapacit. Rovněž předpokládá, že členské státy zohlední zkušenosti příslušných organizací občanské společnosti, a to na základě stávajících vnitrostátních postupů. Tato kapitola začíná krátkým představením klíčových ukazatelů, které poukazují na hlavní výzvy v těchto oblastech, přičemž zdůrazňuje přínosy spojené se snižováním přísnosti ochrany zaměstnanců a podporou účinného a dobře koordinovaného trhu práce a sociálních institucí a politik. Oddíl 3.3.2 informuje o opatřeních politik prováděných členskými státy v těchto oblastech.

3.3.1 Klíčové ukazatele

Hlavní směry politik zaměstnanosti prosazují prevenci segmentace trhu práce, která v několika členských státech nadále představuje problém. V některých členských státech jsou rozdíly v pracovních podmínkách mezi jednotlivci i nadále významné. Někteří lidé mají stabilní profesní dráhu s dobrými vyhlídkami, zatímco jiné osoby jsou v pasti nekvalitních pracovních míst s menším přístupem k odborné přípravě, sociální ochraně a s obecně horšími pracovními a životními podmínkami. Tyto rozdíly nelze přičíst výhradně rozdílům v úrovních produktivity⁹⁷. Pokud je segmentace trhu práce pevně zakořeněná, může vést k větším nerovnostem, nižší sociální soudržnosti a nižší míře hospodářského růstu, neboť je spojena se slabší celkovou poptávkou, nižší produktivitou, nižším rozvojem lidského kapitálu a sociální mobilitou. Práci na řešení tohoto problému podporují dvě zásady evropského pilíře sociálních práv. Konkrétně zásada 5 („Bezpečné a adaptabilní zaměstnání“) a zásada 7 („Informace o pracovních podmínkách a ochrana v případě propuštění“) mají zajistit rovné zacházení s pracovníky bez ohledu na druh pracovního poměru, přičemž kladou důraz na podporu přechodu na formy pracovního poměru na dobu neurčitou.

Segmentace trhu práce vyjádřená podílem dočasných zaměstnanců postihuje několik členských států. Na úrovni EU (graf 46) se podíl dočasných smluv na celkovém počtu zaměstnanců za posledních deset let pohyboval v průměru okolo 14 % (viz také kapitola 1), i když s významnými rozdíly mezi členskými státy. Rozdíl mezi členskými státy s nejvyšším a nejnižším podílem dočasných smluv na celkovém počtu zaměstnanců zůstal od roku 2014 obecně stabilní na úrovni přibližně 26 p.b. Ačkoli vykazuje Španělsko, Polsko, Portugalsko a Nizozemsko od roku 2017 stabilní nebo mírně se snižující úrovně, v roce 2018 nadále zaznamenávají nejvyšší úrovně a podíly v těchto státech přesahují 20 %, následuje dalších pět členských států (Chorvatsko, Itálie, Francie, Finsko a Slovinsko) s podílem v rozmezí od 15 % do 20 %. Nejnižší podíly jsou zaznamenány v Rumunsku, Litvě, Lotyšsku, Estonsku, Bulharsku a Spojeném království, kde byly v roce 2018 nižší než 5 %. Hospodářské oživení,

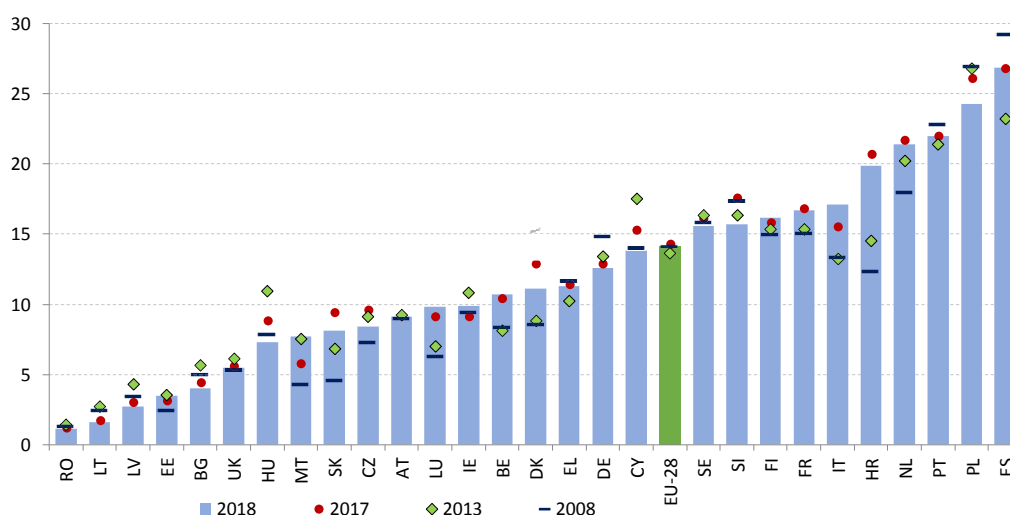
⁹⁷ Analýza, kterou provedla nadace Eurofound (2019) a MOP (2016) a která se týká nestandardních forem zaměstnání.

kteří započalo v roce 2013, přineslo nerovnoměrný vývoj podílu dočasného zaměstnání ve všech členských státech. Některé země zaznamenaly mezi lety 2013 a 2018 soustavný nárůst, konkrétně Itálie (o 3,5 p.b.), Chorvatsko (o 3 p.b.), Španělsko (o 2,9 p.b.) a Dánsko (o 2,5 p.b.). V jiných členských státech byl uspokojivý rozvoj zaměstnanosti spojen s trvalým poklesem podílu smluv na dobu určitou. Jedná se o Kypr (-5,2 p.b.), Polsko (-4 p.b.) a Maďarsko (-3,5 p.b.).

Podíl zaměstnanců v dočasném zaměstnání je vyšší spíše u žen a mladších zaměstnanců. Podíl zaměstnaných žen ve věku 15–64 let v dočasném zaměstnání v EU v roce 2018 činil 14,7 % oproti 13,6 % u mužů. Největší podíl žen v dočasném zaměstnání je zaznamenán ve Španělsku (27,8 %), Polsku (25,1 %), Nizozemsku (22,7 %), Portugalsku (22 %) a Chorvatsku (20,5 %). Ve všech těchto členských státech je podíl žen vyšší než podíl mužů. U osob ve věku 15–24 let tento podíl v roce 2018 činil 43,3 % ve srovnání s 12,1 % u osob ve věku 25–54 let a 6,6 % u osob ve věku 55–64 let.

Graf 46: V několika členských státech dočasné zaměstnání nadále představuje problém

Podíl dočasných zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců (věková skupina 15–64 let).

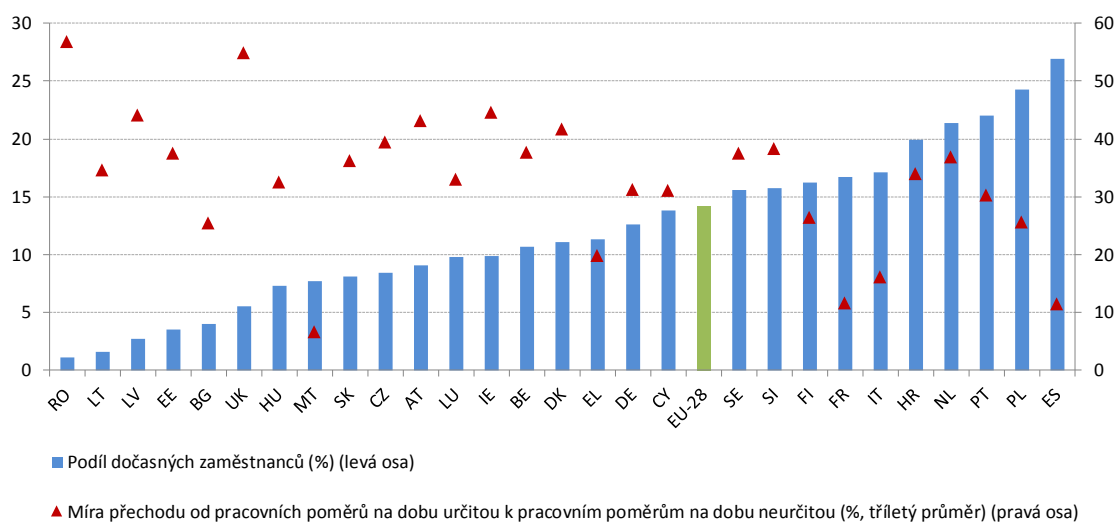


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Úkolem zůstává zajistit, aby dočasné pracovní smlouvy byly „odrazovým můstkem“ ke stálým pracovním místům, zabránit neustálému střídání mezi nezaměstnaností a nejistými pracovními místy. Dobře navržené právní předpisy na ochranu zaměstnanosti by měly chránit pracovníky, aniž by omezovaly přechody mezi zaměstnáními, což by hospodářství umožnilo hladce reagovat na otřesy, které vyžadují přerozdělení pracovních sil mezi odvětvími nebo povoláními. Vysoký podíl dočasných zaměstnanců spolu s nízkou mírou přechodů od dočasných na stálá pracovní místa může být známkou špatně koncipovaných právních předpisů na ochranu zaměstnanosti a může bránit dosažení dobrých výsledků na trhu práce. Graf 47 zobrazuje míry přechodu z dočasných pracovních smluv na smlouvy na dobu neurčitou (uvedeno jako průměr za období 2016–2018, aby byl minimalizován dopad krátkodobých výkyvů) znázorněné vůči podílu dočasných zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců ve věkové skupině 15–64 let. Čtyři země (Francie, Itálie, Polsko a Španělsko) vykazují vysoké míry dočasného zaměstnání (nad průměrem EU ve výši 14,2 % v roce 2018) spolu s nízkou mírou přechodů ze smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou (méně než 10 %). Jiné země, například Nizozemsko nebo Portugalsko, vykazují značné míry dočasného zaměstnání, i když s vyššími mírami přechodu (více než 15 %).

Graf 47: Dočasné pracovní smlouvy často nejsou odrazovým můstkem ke stálým pracovním místům

Podíl dočasných zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců ve věkové skupině 15–64 let (2018) a míra přechodu ke stálým pracovním místům, tříletý průměr (2017).



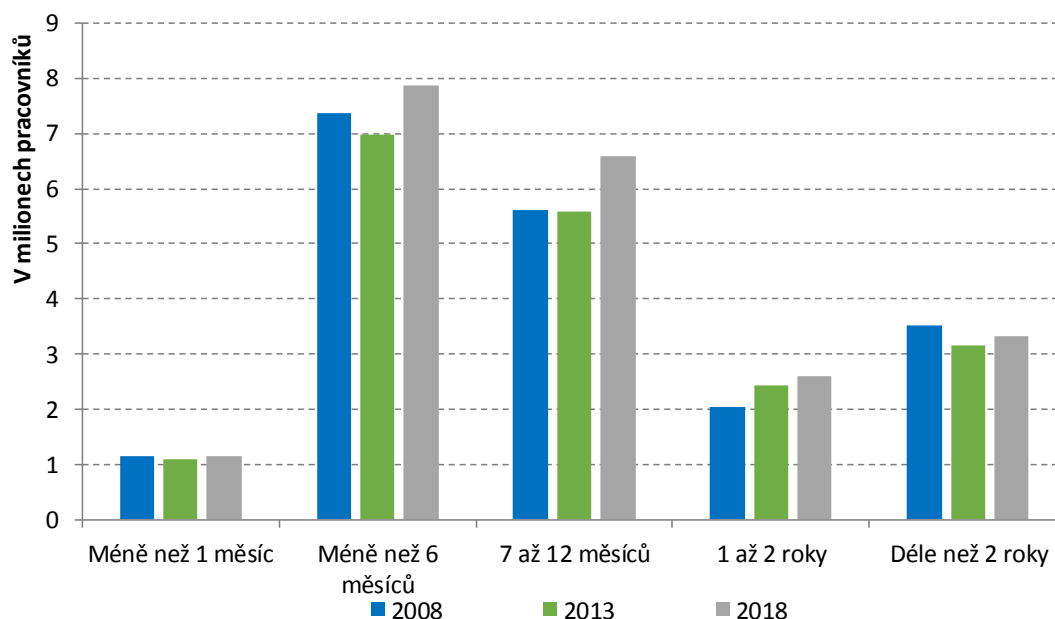
Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek.

Rozsáhlé využívání krátkodobých smluv v EU omezuje schopnost řešit tyto problémy a podpořit udržitelné začleňování na trhu práce. V roce 2018 pracovalo 27,2 milionu osob v režimu dočasného pracovního poměru, což představovalo přibližně 20 % všech pracovních míst v rámci závislé činnosti v EU. Více než 8 milionů z těchto osob mělo pracovní smlouvu na dobu kratší než šest měsíců a z toho přibližně 1,1 milionu na dobu kratší než jeden měsíc. Zatímco krátkodobé smlouvy v délce jednoho roku či méně jsou na vzestupu (mezi lety 2018 a 2008 přibližně o 10 %), počet smluv s delší dobou trvání (2 roky nebo více), u nichž je pravděpodobnější, že budou odrazovým můstkem ke stabilní pracovní kariéře, se za stejné období snížil téměř o 23 % (podrobnosti o opatřeních politiky přijatých členskými státy viz oddíl 3.3.2; podrobnější analýza viz Evropská komise, 2019⁹⁸).

⁹⁸ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. a Goenaga Beldarrain, X. a kol. (2019). *The changing nature of work and skills in the digital age (Měníci se povaha práce a dovednosti v digitálním věku)*. Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

Graf 48: Oživení bylo spojeno s celkově kratší dobou trvání pracovních poměrů

Počet pracovníků ve věkové skupině 20–64 let podle doby trvání dočasné pracovní smlouvy v EU-28 (2018)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek.

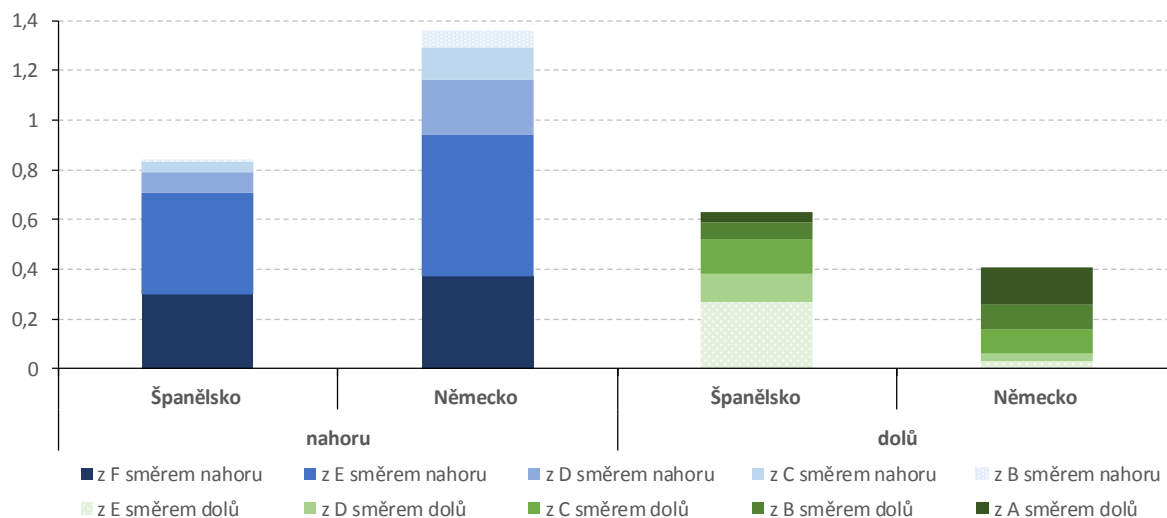
Vysoký výskyt dočasných pracovních smluv ve všech segmentech pracovních sil má výrazný dopad na kvalitu a jistotu pracovních míst. Zpráva nadace Eurofound doplňuje analýzu segmentace trhu práce uvedenou ve společné zprávě o zaměstnanosti pro rok 2019 tím, že sleduje profesní dráhu jednotlivců a zkoumá, do jaké míry se jejich příslušné pracovní podmínky v průběhu času mění⁹⁹. Analýza zachycuje míry přechodu směrem nahoru a dolů, které zažívají jednotlivci podle svého postavení na trhu práce. Postavení na trhu práce jsou řazena do různých kategorií (od nejlepšího po nejhorší, tj. od A do F) podle jejich souvisejících pracovních podmínek. Dostatečné důkazní informace jsou k dispozici pouze pro několik málo členských států. I když má analýza omezený rozsah, poskytuje srovnání dvou z těchto členských států (Německa a Španělska) užitečný náhled, jak se příslušné trhy práce přizpůsobily krizi, jak uvádí graf 49. V tomto ohledu Německo vykazuje relativně vysokou vzestupnou mobilitu a nízkou sestupnou mobilitu, přičemž Španělsko vykazuje nižší úroveň vzestupné mobility a poměrně vysoké riziko sestupné mobility. Případ Španělska je odrazem toho, jak jsou pracovníci ve vrcholné části struktury trhu práce lépe chráněni před přechody směrem dolů, zatímco pracovníci s horšími pracovními podmínkami (mnozí z nich s dočasnou pracovní smlouvou) mají při svém kariéerním postupu na trhu práce omezené možnosti vzestupné mobility, ale jsou často více postiženi zhoršením svých pracovních podmínek a přechodem do nezaměstnanosti. Je důležité mít na paměti problémy spojené s poskytováním zákonné sociální ochrany pro dočasné zaměstnance (viz oddíl 3.4), neboť mnoho pracovníků s dočasnou pracovní smlouvou v Evropě často obtížně získává přístup a nabývá nároků, neboť nesplňují minimální příspěvkové doby nebo prahové hodnoty příjmu¹⁰⁰.

⁹⁹ Eurofound (2019) *Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses* (Segmentace trhu práce: Pilotní zavádění nových empirických a politických analýz), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk, připravuje se.

¹⁰⁰ OECD (2019). *Employment Outlook 2019 (Výhled zaměstnanosti 2019)*.

Graf 49: Rozdíly v přechodech na trhu práce jsou silně závislé na postavení na trhu práce a souvisejících pracovních podmínkách

Průměrné meziroční míry přechodu směrem nahoru (vlevo) a směrem dolů (vpravo)



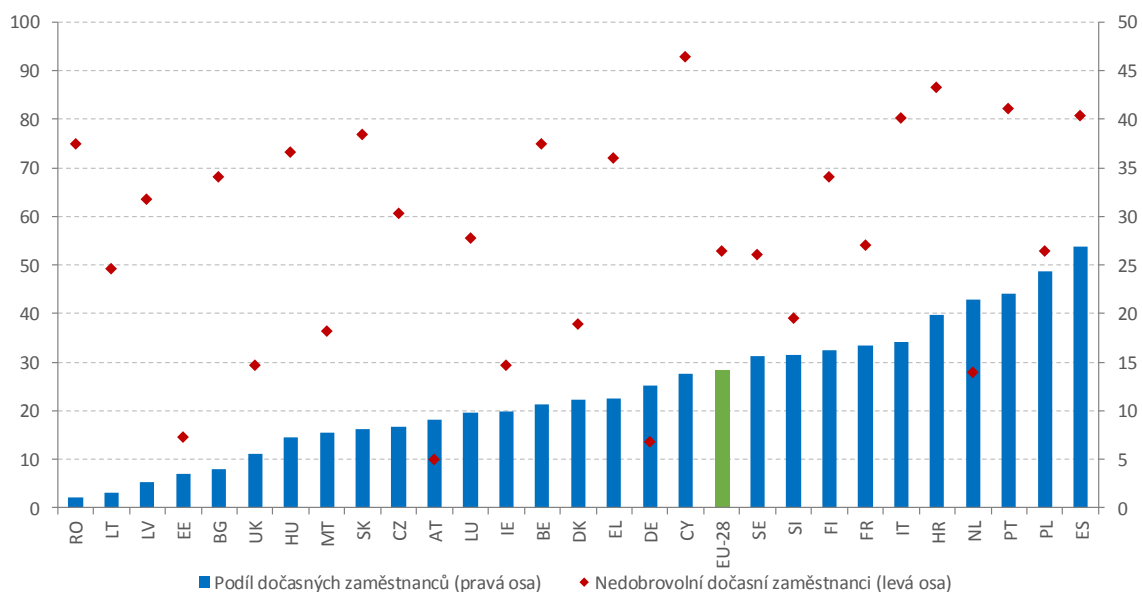
Pozn.: Míry přechodu jsou sečteny. Každý přechod může dosáhnout maximální hodnoty 1 (tj. 100 %). Postavení na trhu práce jsou řazena podle svých příslušných pracovních podmínek (na základě smluvních ujednání, pracovní doby, mzdy a profesní kategorie) a jsou řazena od lepších (postavení A převážně představuje zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou a na plný úvazek, který je relativně dobře placen a má profesní status vysoce kvalifikovaného zaměstnance) po horší (postavení E představuje pracovníka s nejhoršími pracovními podmínkami, zatímco postavení F představuje nezaměstnanou osobu).

Zdroj: MCVL (Španělsko 2009–2016), GSOEP (Německo 2009–2016).

V EU má významná část dočasných zaměstnanců smlouvu na dobu určitou z toho důvodu, že nemohou najít stálé pracovní místo. V několika členských státech je důvodem pro uzavření dočasné pracovní smlouvy skutečnost, že pracovník nemohl najít stálé pracovní místo. Taková situace (tj. „nedobrovolný“ pracovní poměr na dobu určitou) patří mezi hlavní ukazatele segmentace trhu práce. Graf 50 analyzuje míry pracovníků s dočasnou smlouvou a procento nedobrovolných dočasných zaměstnanců. V zemích, jako je Chorvatsko, Portugalsko, Španělsko a Itálie, více než 80 % dočasných zaměstnanců (ve věkové skupině 15–64 let) uvádí, že jsou v této situaci z toho důvodu, že nemohou najít stálé pracovní místo. Situace na Kypru vyžaduje určité sledování: i když se podíl dočasných zaměstnanců blíží průměru EU, je 92,8 % z nich považováno za nedobrovolné oproti průměru v EU-28, který činí 53 %. Nejnižší míra nedobrovolných dočasných zaměstnanců je zaznamenána v Rakousku, Německu a Estonsku, kde jsou podíly nižší než 15 %.

Graf 50: Podíl osob, u nichž se má za to, že jsou na dobu určitou zaměstnáni nedobrovolně, zůstává v některých členských státech významný

Nedobrovolní dočasní zaměstnanci jako podíl na celkovém počtu dočasných zaměstnanců a podíl dočasných zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců, 2018.

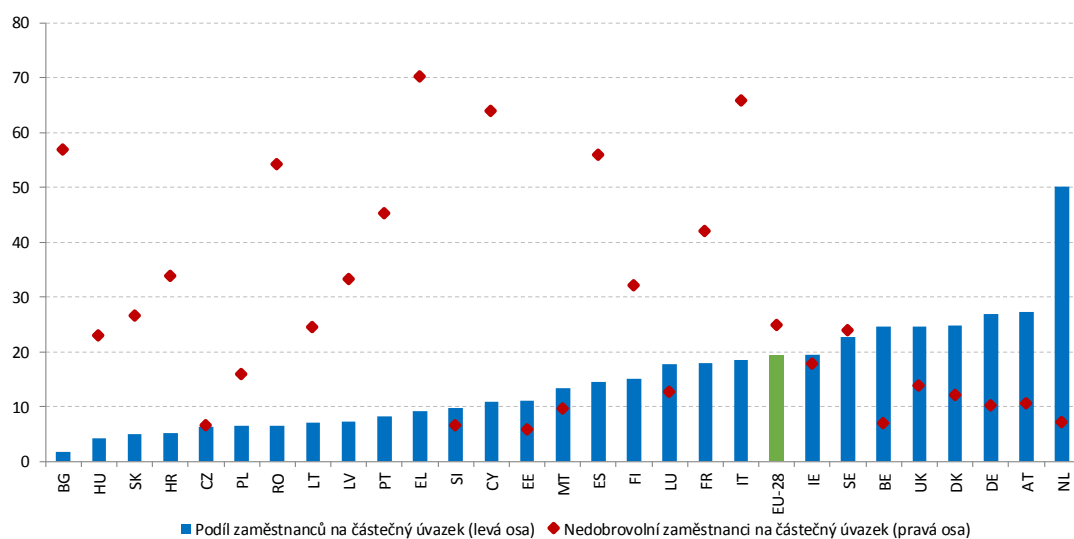


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Nedobrovolná práce na částečný úvazek stále představuje problém pro značný počet pracovníků, kteří se snaží získat práci na plný úvazek. Podíl nedobrovolných pracovníků na částečný úvazek (ve věkové skupině 15–64 let) ukazuje, že mnoho zaměstnanců obtížně získává práci na plný úvazek, přestože by si to přáli. Vysoká míra zaměstnání na částečný úvazek spolu se značnými podíly nedobrovolných pracovníků by mohla poukazovat na potenciální nedostatečné využití pracovních sil, jmenovitě na míru ochablosti trhu práce v ekonomice. Podíl nedobrovolného zaměstnání na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti na částečný úvazek se od roku 2013 snížil o 4,5 p.b., a to z 29,3 % v roce 2013 na 24,8 % všech pracovníků na částečný úvazek (viz také kapitola 1). Zatímco celkový počet nedosahuje úrovně z období před krizí, mezi členskými státy existují značné rozdíly, pokud jde o podíl pracovníků ve věkové skupině 15–64 let v této situaci. Podíl je nižší než 10 % v šesti členských státech, zatímco v dalších třech státech je vyšší než 60 %. Členské státy jako Řecko, Itálie, Kypr, Bulharsko a Španělsko kombinují vysoké podíly nedobrovolné práce na částečný úvazek a dočasného zaměstnání, což vytváří problémy z hlediska kontinuity zaměstnání a kvality pracovních míst (viz graf 50 a graf 51).

Graf 51: Vysoký podíl nedobrovolné práce na částečný úvazek je rovněž známkou nedostatečně využívaných zdrojů pracovních sil

Nedobrovolná zaměstnanost na částečný úvazek jako podíl na celkové zaměstnanosti na částečný úvazek a podíl zaměstnanosti na částečný úvazek na celkovém počtu zaměstnanců, 2018.



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

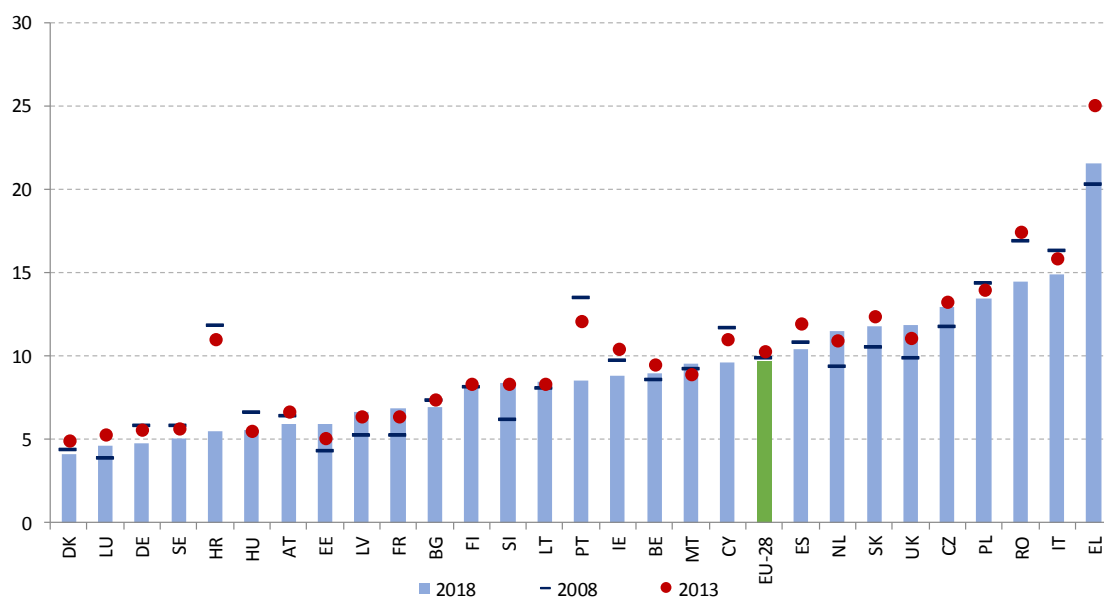
Rozšířené využívání samostatné výdělečné činnosti v některých členských státech může přispět k segmentaci trhu práce. Podíl osob samostatně výdělečně činných ve věkové skupině 20–64 let na celkové zaměstnanosti je v posledních deseti letech v EU-28 poměrně stálý, s mírně klesajícím trendem a stále významnými rozdíly mezi členskými státy a odvětvími (viz oddíl 3.1). Ačkoli je samostatná výdělečná činnost obvykle dobrovolná a je pozitivní známkou podnikatelského ducha, může rovněž skrývat závislý pracovní poměr. V takové situaci mohou být pracovníci, kteří by měli mít nárok na práva a ochranu zaměstnanců, falešně označováni za osoby samostatně výdělečně činné, protože se jejich zaměstnavatel snaží obcházet kolektivní smlouvy, pracovníprávní předpisy (např. minimální mzdy, právní předpisy týkající se pracovní doby), daň hrazenou za zaměstnance nebo kontrolu pracovní doby (tzv. „zdánlivá“ samostatná výdělečná činnost). Míru ekonomické a organizační závislosti samostatně výdělečně činných pracovníků nelze ve všech členských státech změřit srovnatelnými statistikami úřadu Eurostat¹⁰¹. V roce 2018 činil počet osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců (samostatně činní pracovníci) 9,8 % celkové zaměstnanosti v EU. Nejvyšší úroveň v roce 2018 vykazovalo Řecko (21,6 %), Itálie (14,9 %) a Rumunsko (14,5 %), následovalo Polsko, Česko, Spojené království, Slovensko a Nizozemsko s mírami mezi 13,5 % a 11 % (viz graf 52). Na spodní hranici se nachází Dánsko, Lucembursko, Německo, Švédsko a Chorvatsko, které vykazují míru nižší než 5 % nebo se této hodnotě blíží. Od roku 2008 zůstal podíl samostatně činných pracovníků v EU v průměru stabilní, v některých zemích byl však v letech 2008 až 2018 zaznamenán významný nárůst. Jednalo se zejména o Nizozemsko, Finsko a Spojené království, kde nárůst činil přibližně 2 p.b. Podíl se naopak výrazně snížil v Chorvatsku (o 6,3 p.b.), Portugalsku (o 4,9 p.b.) a Rumunsku (2,4 p.b.). Podíl osob samostatně výdělečně činných bez

¹⁰¹ Ad hoc modul Eurostatu pro samostatnou výdělečnou činnost (v rámci šetření pracovních sil v roce 2017) měl změřit míru ekonomické a organizační závislosti osob samostatně výdělečně činných, vymezené na základě počtu zákazníků a procentního podílu příjmu pocházejícího od jednoho zákazníka, jakož i na základě kontroly nad pracovní dobou. Další informace jsou k dispozici na adrese: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Self-employment_statistics.

zaměstnanců rovněž vykazuje významné rozdíly mezi různými věkovými skupinami. Zatímco u osob ve věkové skupině 25–29 let tento podíl činí pouze 6,5 % celkové zaměstnanosti v EU, u osob ve věkové skupině 50–64 let se zvyšuje na 12,2 % a u osob ve věkové skupině 65–74 let na 32,3 %¹⁰². Rozvoj „atypických smluvních ujednání“ (jako jsou smlouvy s nulovým počtem pracovních hodin, tzv. minijobů a nárůst ekonomiky platformů může zvýšit podíl kohort mladých lidí na celkovém počtu osob samostatně výdělečně činných, přičemž systémy sociálního zabezpečení často nejsou plně přizpůsobeny tak, aby tento nový vývoj obsáhly (MOP, 2017).

Graf 52: Počet samostatně činných pracovníků je v některých členských státech vysoký a vyžaduje další monitorování, aby se předešlo případům „zdánlivé“ samostatné výdělečné činnosti

Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců vyjádřené jako procento celkové zaměstnanosti.



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil – vlastní výpočty.

Dopad ekonomiky platform je sice stále omezený, mezi jednotlivými zeměmi se však velmi různí, a to i z hlediska pracovní a příjmové závislosti. On-line průzkum Evropské komise COLLEEM II zkoumá využívání on-line platform u častých uživatelů internetu ve věkové skupině 16–74 let v šestnácti členských státech¹⁰³. V roce 2018 přibližně 11 % populace v produktivním věku v zemích zahrnutých do průzkumu alespoň jednou poskytlo služby prostřednictvím on-line platform, což od roku 2017 představuje nárůst o 1,5 p.b. Většina pracovníků využívajících platformy poskytovala služby sporadicky (2,4 %) či marginálně (3,1 %), ale dalších 4,1 % obyvatelstva v produktivním věku práci prostřednictvím platform poskytovalo jako vedlejší pracovní činnost. Podíl pracovníků, kteří

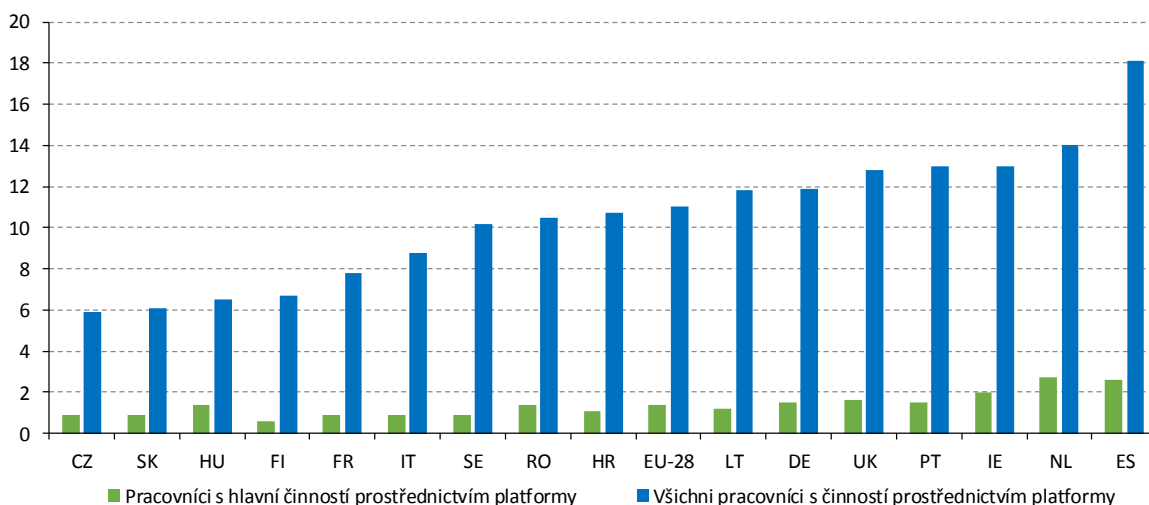
¹⁰² Podrobnou analýzu rozsahu, v němž mohou osoby samostatně výdělečně činné skrývat závislé pracovní poměry, která vychází z údajů nadace Eurofound, naleznete ve společné zprávě o zaměstnanosti pro rok 2019.

¹⁰³ Urzi Brancati, C., Pesole, A. a Fernández-Macías, E. *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* (Nové důkazy o pracovních platformech v Evropě. Výsledky druhého průzkumu COLLEEM). Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie (připravuje se). Průzkum COLLEEM II pokračuje v práci předešlého průzkumu COLLEEM („Collaborative Economy and Employment“). Jedná se o on-line panelový průzkum zaměřený na digitální platformy, který zadalo GŘ EMPL a koordinovalo Společné výzkumné středisko. Byl proveden v 16 evropských členských státech: CZ, DE, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IT, LT, NL, PT, RO, SE, SK a UK.

práci prostřednictvím platformy vykonávají jako svou hlavní pracovní činnost, zůstává nízký (1,4 % populace v produktivním věku). V členských státech zařazených do průzkumu je nejvyšší podíl pracovníků, kteří někdy poskytli služby prostřednictvím platformem, na celkovém počtu pracovníků zjištěn ve Španělsku (18 %), v Nizozemsku (14 %) a Portugalsku (13 %). Dalšími zeměmi s nadprůměrnými podíly práce prostřednictvím platformem jsou Irsko, Spojené království a Německo. Na druhou stranu nejnižší hodnoty vykazuje Česko (5,9 %), Slovensko (6,1 %), Maďarsko (6,5 %) a Finsko (6,7 %) ¹⁰⁴. Podíl pracovníků využívajících platformy v rámci své hlavní výdělečné činnosti je vyšší než 2 % pouze ve Španělsku a Nizozemsku.

Graf 53: V některých členských státech se objevuje práce prostřednictvím platformem

Podíl pracovníků využívajících platformy v šestnácti členských státech EU, celkový počet, podle intenzity práce platformy.



Zdroj: Průzkum COLLEEM II Společného výzkumného střediska. Brancati a kol. (připravuje se).

(*) Pracovníci s hlavní činností prostřednictvím platformy: práce prostřednictvím platformy představuje hlavní nebo velmi významnou výdělečnou činnost. Všichni pracovníci s činností prostřednictvím platformy: všichni, kteří v posledním roce alespoň jednou pracovali prostřednictvím platformy.

Ekonomika platformem zahrnuje širokou škálu činností a různé konfigurace pracovního poměru, což z hlediska dobré výkonnosti trhu práce představuje problém. Nedávná zpráva nadace Eurofound ¹⁰⁵ doplňuje analýzu, kterou provedl průzkum Společného výzkumného střediska COLLEEM II, a uvádí taxonomii práce prostřednictvím platformem. Taxonomie je založena na pěti prvcích: úroveň dovedností potřebných k provedení pracovního úkolu, druh poskytování služeb (on-line nebo na místě), rozsah pracovních úkolů, subjekt, který provádí výběr (kdo rozhoduje o přidělení pracovního úkolu – platforma, zákazník nebo pracovník) a forma propojení nabídky a poptávky (nabídka pracovního úkolu nebo soutěž). Tabulka 3 uvádí nejběžnější typy práce prostřednictvím platformem (jako podíl platformem a pracovníků na celkovém počtu) působících v Evropě od roku 2017, s klasifikací podle výše uvedených kritérií. Analýza, kterou provedla nadace Eurofound, ukazuje zajímavá zjištění z hlediska potřebných dovedností. Například „rutinní práce na místě určená

¹⁰⁴ Podíl pracovníků uvádějících, že alespoň jednou během své pracovní praxe poskytli služby prostřednictvím platformem, na celkovém počtu pracovníků.

¹⁰⁵ Eurofound (2018), *Employment and working conditions of selected types of platform work (Pracovněprávní vztahy a pracovní podmínky u vybraných druhů práce prostřednictvím platformem)*, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk, k dispozici na adrese <http://eurofound.link/ef18001>.

platformou“ je velmi rozšířená (podíl platforem činí 31,5 % a podíl pracovníků 31,2 %), vyžaduje však převážně nízké úrovně dovedností (ačkoli mají pracovníci obvykle vysokou úroveň vzdělání). Jiné typy platforem vyžadují střední až vysokou úroveň dovedností, tzv. „*on-line účast v soutěžních řízeních nebo zákazníkem určená specializovaná práce*“ a jsou založeny především na systému externě zajišťované práce.

Tabulka 3: Povaha práce se mění a existují různé kategorizace práce prostřednictvím platformem
 Nejčastější typy práce prostřednictvím platformem v EU (2017)

OZNAČENÍ	KLASIFIKACE SLUŽBY			KLASIFIKACE PLATFORMY		PODÍL PLATFORMEM NA CELKOVÉM POČTU PLATFORMEM	PODÍL PRACOVNÍKŮ NA CELKOVÉM POČTU PRACOVNÍKŮ	PŘÍKLADY
	Úroveň dovedností	Formát poskytování služeb	Rozsah pracovních úkolů	Subjekt provádějící výběr	Forma propojení			
Rutinní práce na místě určená zákazníkem	Nízká	Na místě	Větší	Zákazník	Nabídka	13,7 %	1,3 %	GoMore (doprava)
Rutinní práce na místě určená platformou	Nízká	Na místě	Větší	Platforma	Nabídka	31,5 %	31,2 %	Uber (doprava)
Mírně kvalifikovaná práce na místě určená zákazníkem	Nízká až střední	Na místě	Větší	Zákazník	Nabídka	11,3 %	10,9 %	Oferia (práce v domácnosti)
Mírně kvalifikovaná práce na místě iniciovaná pracovníkem	Nízká až střední	Na místě	Větší	Pracovník	Nabídka	4,2 %	5,5 %	ListMinut (práce v domácnosti)
On-line mírně kvalifikovaná práce „klikáním“	Nízká až střední	On-line	Mikro	Platforma	Nabídka	0,6 %	5,3 %	CrowdFlower (odborné služby)
Vysoce kvalifikovaná práce na místě určená zákazníkem	Střední	Na místě	Větší	Zákazník	Nabídka	2,4 %	3,3 %	appJobber (práce v domácnosti)
Vysoce kvalifikovaná práce na místě určená platformou	Střední	Na místě	Větší	Platforma	Nabídka	1,2 %	4,2 %	Be My Eyes (odborné služby)
On-line vysoce kvalifikovaná práce určená platformou	Střední	On-line	Větší	Platforma	Nabídka	0,6 %	1,9 %	Clickworker (odborné služby)
Specializovaná práce on-line určená zákazníkem	Střední až vysoká	On-line	Větší	Zákazník	Nabídka	5,4 %	30,3 %	Freelancer (odborné služby)

On-line účast v soutěžních řízeních, specializovaná práce	Vysoká	On-line	Větší	Zákazník	Soutěžní řízení	5,4 %	4,6 %	99designs (odborné služby)
--	--------	---------	-------	----------	-----------------	-------	-------	----------------------------

Zdroj: Eurofound (2018)

Pozn.: Typologii práce na platformě vymezuje pět prvků: 1) úroveň dovedností potřebných pro plnění pracovního úkolu (nízká, střední nebo vysoká); 2) formát poskytování služeb (na místě (provedení práce osobně) nebo on-line); 3) rozsah pracovních úkolů (mikroukoly nebo rozsáhlejší projekty); 4) subjekt, který provádí výběr (pracovní úkoly jsou přiděleny na základě rozhodnutí platformy, klienta nebo pracovníka); 5) forma propojení pracovníka a zákazníka (nabídka pracovního úkolu nebo soutěž).

V požadavcích na úspěšnou organizaci ekonomiky platformem se objevují především aspekty související s kvalitou pracovních míst, jako je zaměstnanecký status, pracovní podmínky a příjem. V praxi jsou pracovněprávní vztahy a status pracovníků určeny podmínkami platformem. Odměna za práci prostřednictvím platformy je často odvozena od provedení pracovního úkolu. Pracovní podmínky pracovníků využívajících platformy se liší i podle druhu pracovních úkolů, které mohou pracovníci vykonávat, a podle obchodního modelu a mechanismů, které platforma používá. Úkoly vyžadující nízkou kvalifikaci, které jsou zadávány prostřednictvím platformem a aplikací s vysokou algoritmickou kontrolou, nabízejí příležitosti z hlediska přístupu na trh práce, které by mohly napomoci předcházet nehlášené práci, rovněž však vyvolávají obavy, pokud jde o zaměstnanecký status pracovníků a související sociální ochranu¹⁰⁶. Naopak pracovní úkoly vyžadující vyšší kvalifikaci a více tržně založené obchodní modely by mohly podnítit podnikatelského ducha a rozvíjet průřezové dovednosti. Často se také vyznačují větší flexibilitou pracovní doby, což má za následek více příležitostí k zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Nadace Eurofound¹⁰⁷ shrnuje některé hlavní dopady různých typů práce prostřednictvím platformem na trh práce (viz tabulka 4).

Tabulka 4: Nové formy práce přinášejí nové příležitosti a výzvy

Přehled dopadů různých typů práce prostřednictvím platformem na trh práce

¹⁰⁶ Evropská komise (2018): *Employment and Social Developments in Europe* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě). Annual Review 2018 (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě. Roční přehled z roku 2019). Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

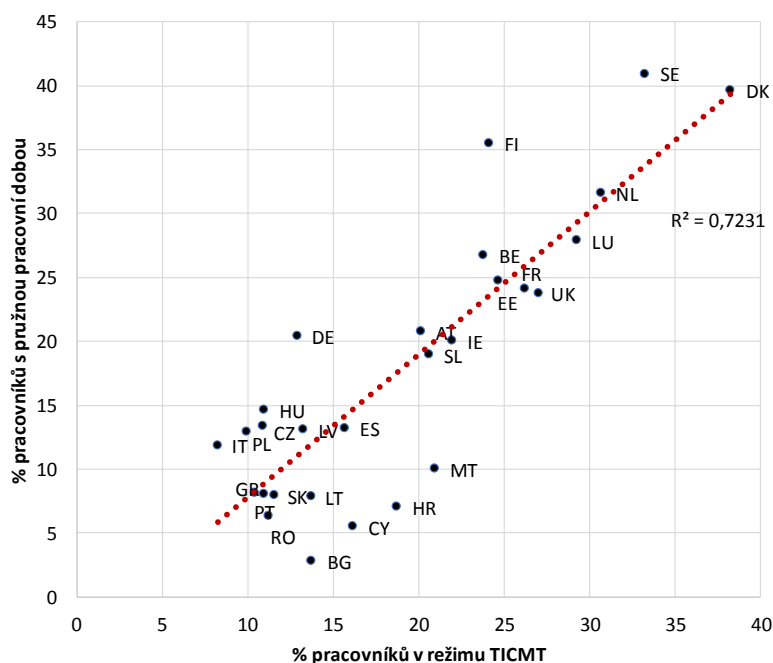
¹⁰⁷ Eurofound (2019). *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards? (Práce prostřednictvím platformem: Maximalizace potenciálu při současné ochraně standardů?)* Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.



Zdroj: Eurofound (2019).

Graf 54. Korelace mezi pružnou pracovní dobou a prací na dálku nebo mobilní prací s využitím IKT na úrovni členských států (EU-28), 2015

Pružná pracovní doba a práce na dálku – mobilní práce s využitím IKT (TICTM)



Zdroj: Šestý průzkum pracovních podmínek v Evropě (2015)

Digitalizace usnadnila nové způsoby organizace práce tím, že poskytla větší flexibilitu, pokud jde o to, kdy a kde jsou pracovní úkoly prováděny. V rámci těchto forem práce se organizace méně spoléhá na běžné rytmy a namísto toho přiděluje úkoly pružněji. To je v souladu s obecnějším pozorovatelným trendem směřujícím k práci na základě projektů a k

fragmentaci práce, práci na vyžádání a práci placené na základě výkonu, tedy k práci, která není nezbytně závislá na systému pravidelné pracovní doby, ale na pracovní pohotovosti, lhůtách nebo na dosažení cílů stanovených zaměstnavateli nebo zákazníky¹⁰⁸. Na úrovni jednotlivých zemí ukazují statistické důkazy silnou pozitivní korelaci mezi využíváním IKT, mobilní práci s využitím IKT (TICTM) a pružnými formami organizace pracovní doby (například rozšířenost pružné pracovní doby). To může potvrzovat, že trend k pružnějšímu uspořádání práce, jakkoli je v některých členských státech stále omezený, je opodstatněný. Jak je patrné z grafu 54, pružná pracovní doba i režim TICTM se více využívá ve skandinávských zemích, v zemích Beneluxu, ve Francii, Spojeném království a Estonsku. V jiných zemích, jako je Bulharsko, Kypr, Řecko, Itálie, Litva, Portugalsko, Rumunsko nebo Slovensko, je přístup k mobilním formám práce s využitím IKT a flexibilním pracovním režimům omezenější. Výskyt TICTM však nelze připisovat pouze rozšíření využívání IKT, vyplývá i z interakce mezi technologickou změnou, institucionálním a regulačním kontextem, jakož i z vývoje v oblasti hospodářství, na trhu práce a ve společnosti, jako je rostoucí účast žen na trhu práce (Eurofound a MOP, 2017), a postupů řízení.

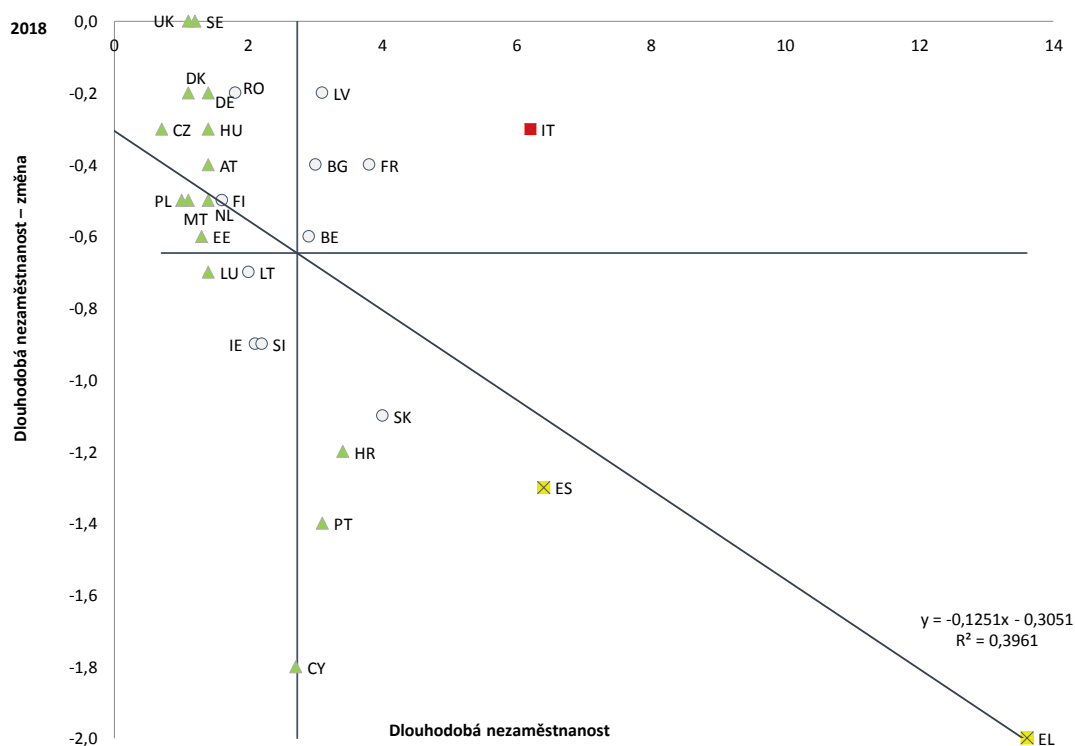
Aktivní politiky na trhu práce mohou zvýšit pracovní příležitosti pro uchazeče o zaměstnání a zlepšit soulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Aktivní politiky na trhu práce tak mohou přispět k dosažení lepších výsledků v oblasti zaměstnanosti a fungování trhu práce a zároveň pomoci snížit nezaměstnanost a závislost na dávkách (viz oddíl 3.4). Úkolem zůstává zajistit, aby aktivní politiky na trhu práce dosáhly k těm nejpotřebnějším, aby se tyto osoby co nejrychleji vrátily na trh práce a našly co nejvíce odpovídající práci. Z důkazů vyplývá, že s nárůstem délky období nezaměstnanosti se vazba uchazeče o zaměstnání na trh práce zhoršuje. Snižuje se tak pravděpodobnost opětovného začlenění na trh práce a zvyšuje riziko neaktivity. Dlouhodobá nezaměstnanost (stav, kdy jsou pracovníci bez zaměstnání po dobu delší než jeden rok) je proto považována za dobrý ukazatel účinnosti aktivních politik na trhu práce a problémů, kterým země čelí z hlediska aktivace svých pracovních sil¹⁰⁹. Graf 55 znázorňuje míru dlouhodobé nezaměstnanosti (tj. poměr mezi počtem nezaměstnaných po dobu více než jednoho roku a ekonomicky aktivním obyvatelstvem) v roce 2018 a její změnu ve srovnání s rokem 2017.

¹⁰⁸ Eurofound (2019), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age* (Práce na dálku a mobilní práce s využitím IKT: flexibilní práce v digitálním věku), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk, připravuje se.

¹⁰⁹ Výbor pro zaměstnanost schválil míru dlouhodobé nezaměstnanosti jako hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů pro sledování aktivní podpory zaměstnanosti.

Graf 55: Dlouhodobá nezaměstnanost se v EU snižuje

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)

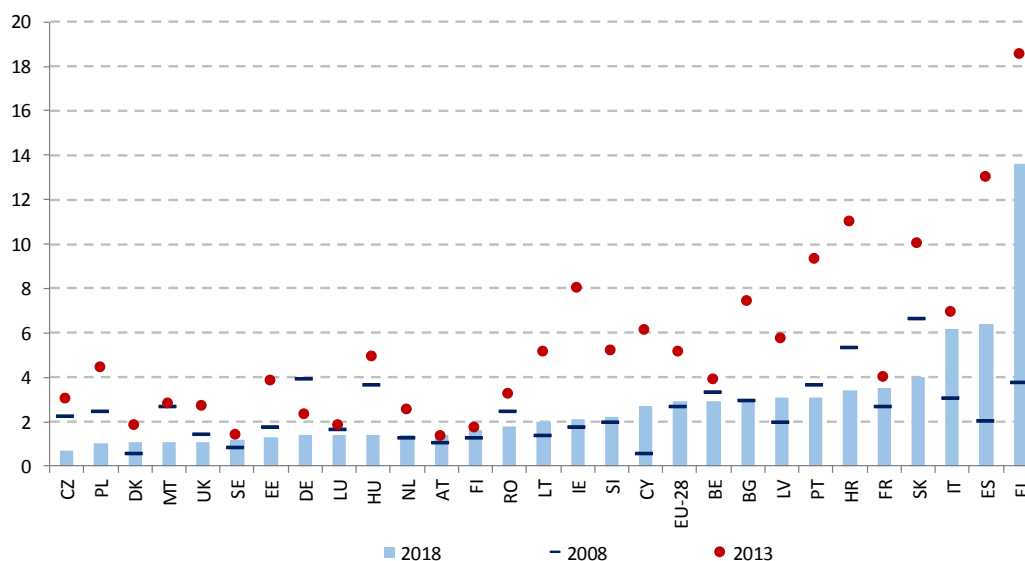


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Období: úroveň roku 2018 a meziroční změny oproti roku 2017. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Dlouhodobá nezaměstnanost se na pozadí oživení trhu práce snížila v téměř všech členských státech. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2018 ve všech členských státech nadále klesala, což potvrzuje pozitivní trend zahájený v roce 2014. Navzdory tomuto obecnému trendu sblížování (na který upozorňuje negativní sklon regresní přímky) zůstávají mezi jednotlivými členskými státy značné rozdíly, přičemž míry se v roce 2018 pohybovaly od 0,7 % v Česku po 13,6 % v Řecku. Společně se Španělskem (míra 6,6 % v roce 2018) je Řecko označeno jako „slabé, avšak zlepšující se“, protože spojuje mnohem vyšší než průměrnou úroveň s rychlým tempem snižování za poslední rok. Itálie zaznamenala poměrně nižší míru dlouhodobé nezaměstnanosti (6,2 %), nese však označení „kritická situace“ vzhledem k jejímu omezenému zlepšení v roce 2018 ve srovnání s předchozím rokem. Kypr, Portugalsko a Chorvatsko patří k zemím označeným jako „lepší než průměr“. Uvedené země jsou v této skupině zařazeny z důvodu jejich výsledků v oblasti meziročních změn, jež pokračují v podstatném zlepšení z roku 2017. Ve Švédsku a Spojeném království zůstala míra dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2018 nízká a stabilní. Jak uvádí příloha 3, míra dlouhodobé nezaměstnanosti vykazuje velké regionální rozdíly. Přibližně ve čtvrtině členských států existuje nejméně jeden region s mírou dlouhodobé nezaměstnanosti vyšší než 5 %.

Graf 56: Dlouhodobá nezaměstnanost sice klesá, v některých zemích jižní a východní Evropy však zůstává vysoká

Dlouhodobá nezaměstnanost vyjádřená jako procento ekonomicky aktivního obyvatelstva



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

V polovině členských států zůstává nicméně míra dlouhodobé nezaměstnanosti vysoká a vyšší než před krizí. Zlepšení vůči nejvyšší hodnotě dosažené v roce 2013 bylo zvláště významné (o více než 3 p.b.) v Bulharsku, Chorvatsku, na Kypru, v Řecku, Maďarsku, Irsku, Portugalsku, na Slovensku, ve Slovinsku a Španělsku. Pouze v Rakousku míra dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2018 oproti roku 2013 vzrostla, stále je však poměrně na velmi nízké úrovni. Přibližně v polovině členských států je však míra dlouhodobé nezaměstnanosti nadále vyšší než v roce 2008, přičemž největší rozdíly jsou zaznamenány u Řecka (+9,9 p.b.), Španělska (+4,4 p.b.) a Itálie (+3,2 p.b.). V jiných členských státech byla míra dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2018 značně nižší než před krizí, a to zejména v Německu, Maďarsku, Česku, Polsku a na Maltě, kde nedosáhla ani poloviny hodnoty z roku 2008.

Nehlášená práce vystavuje pracovníky řadě rizik, včetně nepřiměřených nebo nebezpečných pracovních podmínek a chybějícího přístupu k sociální ochraně a zabezpečení. Narušuje také spravedlivou hospodářskou soutěž, oslabuje investiční vyhlídky na investice a rozvoj lidských zdrojů a podkopává veřejné finance, sociální stát a širší sociální soudržnost. Nedodržování pracovních a ekonomických práv navíc znamená výzvu z hlediska schopnosti členských států zajistit vymáhání pracovního práva a právních předpisů v oblasti zaměstnanosti a důchodů. Tyto výzvy jsou v kontextu mobility pracovních sil na vnitřním trhu a v rychle se měnícím světě práce ještě umocněny. Ačkoli je vyčíslení nehlášené práce kvůli její samotné podstatě obtížné, studie zadaná Evropskou komisí naznačuje, že nehlášená práce v roce 2013 představovala přibližně 9,3 % celkových pracovních sil v soukromém sektoru v EU, přičemž mezi jednotlivými zeměmi existovaly velké rozdíly¹¹⁰. Přeměna nehlášené práce na hlášenou formální práci je důležitým cílem politiky, který přispívá

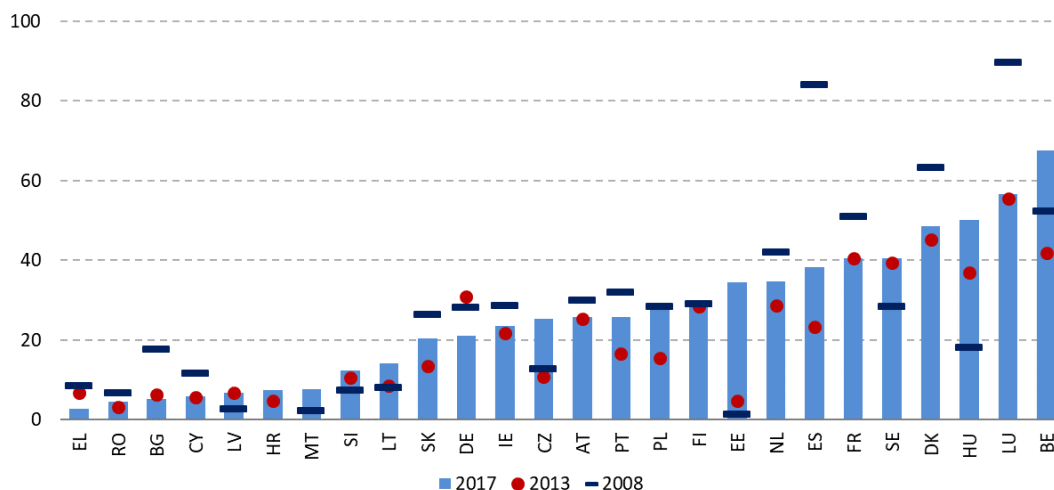
¹¹⁰ Williams, C.C., Horodnic, I.A., Bejakovic, P., Mikulic, D., Franic, J., Kedir, A. (2017) *An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: estimates using the Labour Input Method (LIM)* (Hodnocení rozsahu nehlášené práce v Evropské unii a její strukturální faktory: odhady využívající metodu vstupu pracovní síly). Inštituce, která je autorem: Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování (Evropská komise).

k dosažení cílů hlavního směru zaměstnanosti 7 a evropského pilíře sociálních práv a ke spravedlivějšímu evropskému trhu práce. S ohledem na tuto skutečnost Kypr provádí akční plán v návaznosti na projekt vzájemného učení, který se uskutečnil v dubnu 2019.

Účast na aktivních politikách na trhu práce se v jednotlivých členských státech stále výrazně liší. Aktivní politiky na trhu práce mají v kontextu měnících se trhů práce a nové poptávky po dovednostech klíčový význam pro zvýšení vyhlídek na zaměstnání a profesní rozvoj uchazečů o zaměstnání (viz oddíl 3.2). Graf 57 naznačuje, že rozdíly v účasti na aktivačních opatřeních¹¹¹ jsou mezi členskými státy i nadále výrazné. Existuje poměrně velká skupina členských států (Bulharsko, Rumunsko, Lotyšsko, Estonsko, Chorvatsko, Slovinsko a Kypr), kde jsou investice do aktivních politik na trhu práce i účast na těchto politikách v posledních letech výrazně nižší než průměr v EU a v posledních letech se rozdíl zvětšuje. Další skupina zemí zaznamenává míru účasti přesahující 40 % (Francie, Maďarsko, Švédsko, Belgie a Dánsko), přestože všechny tyto země zaznamenaly v posledních letech pozitivní trendy. Tyto rozdíly naznačují, že nedochází ke sblížení z hlediska pokrytí a rozšíření aktivních politik na trhu práce. Ve většině zemí míra účasti po krizi klesla (významnými výjimkami jsou Belgie, Maďarsko, Švédsko, Česko a Estonsko), což naznačuje, že po zvýšení počtu osob, jež hledají zaměstnání, nedošlo k poměrnému zvýšení účasti na aktivních politikách na trhu práce. Účinnost aktivních politik na trhu práce ovlivňuje řada faktorů, z důkazů však vyplývá, že existuje prostor pro cílenější aktivní politiky na trhu práce, jejichž cílem bude řešit překážky při nalezení práce u osob, které jsou nejvíce vzdáleny od trhu práce (viz oddíl 3.2).

Graf 57: Z hlediska účasti na aktivních politikách na trhu práce existují velké rozdíly

Účast na aktivních politikách na trhu práce (na 100 osob, jež chtějí pracovat)

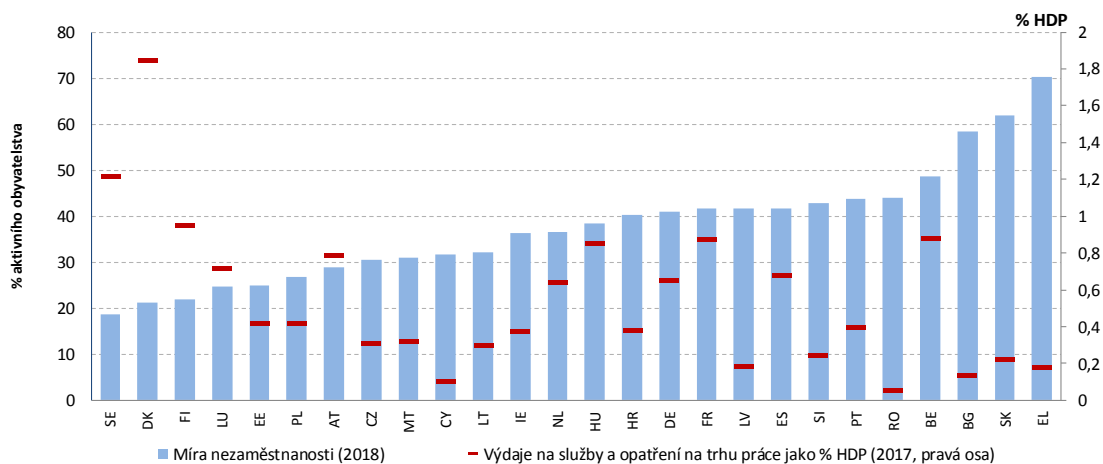


Zdroj: Eurostat, databáze politik na trhu práce a šetření pracovních sil.

Graf 58: Výdaje na služby a opatření na trhu práce se v jednotlivých členských státech značně liší, a to bez přímé vazby na úroveň nezaměstnanosti

Výdaje na služby a opatření na trhu práce (2018) a podíl dlouhodobě nezaměstnaných (2018)

¹¹¹ Nicméně tento ukazatel by měl být vykládán obezřetně, protože měří pouze účast na politikách na trhu práce (a nikoli jejich účinnost) a u řady zemí vyvolává otázky ohledně statistické spolehlivosti údajů v souvislosti s procesem sběru údajů.



Zdroj: Eurostat, databáze politik na trhu práce a šetření pracovních sil. Pozn.: Chybí údaje o výdajích za Itálii a Spojené království.

Z důkazů vyplývá, že investice do aktivních politik na trhu práce mají dopad na výsledky trhu práce. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných je hrubou aproximací pro účinnost aktivních politik na trhu práce. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti rovněž souvisí s obecnou situací v oblasti nezaměstnanosti a hospodářské soutěže v daném členském státě. Výdaje na služby a opatření na trhu práce se v jednotlivých členských státech značně liší a státy s nejnižšími investicemi jsou obecně rovněž těmi členskými státy, které mají vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných. Členské státy s nejnižšími investicemi do aktivních politik na trhu práce jsou také často těmi státy, v nichž je podstatná část systému aktivních politik na trhu práce spolufinancována z ESF, a kde je proto zpochybněna dlouhodobá udržitelnost systému.

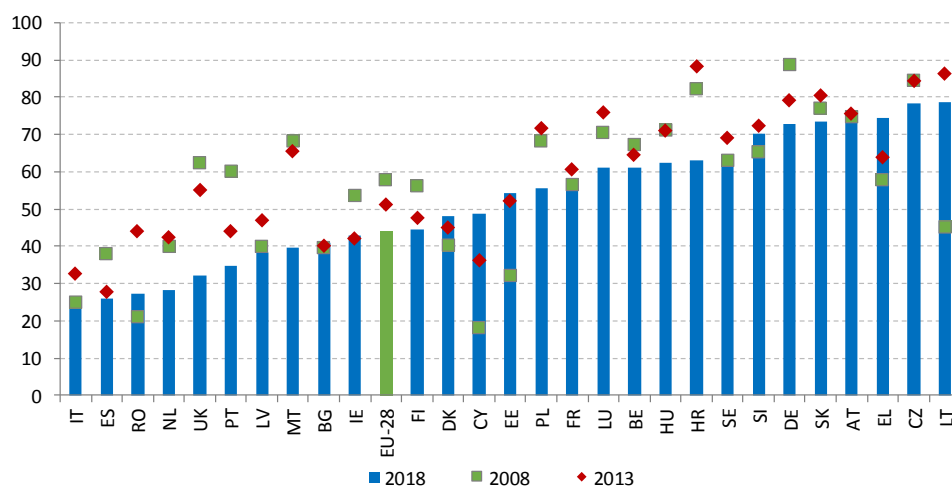
Veřejné služby zaměstnanosti sledují svůj program reforem s cílem zvýšit kapacitu a modernizovat a posílit poskytování služeb v klíčových oblastech. Počet registrovaných uchazečů o zaměstnání se v posledních letech snížil, avšak mezi osobami, které žádají o pomoc u veřejných služeb zaměstnanosti, jsou stále nadměrně zastoupeni dlouhodobě nezaměstnaní, mladí lidé, osoby s nízkou kvalifikací a starší uchazeči o zaměstnání. Pro některé veřejné služby zaměstnanosti se i s ohledem na stárnutí obyvatelstva stává prioritou plné začlenění chronicky podzaměstnaných nebo neaktivních osob na trh práce. Je tudíž zapotřebí přerozdělit zdroje a zacílit služby a opatření na konkrétní skupiny, aby byly naplněny potřeby uchazečů o zaměstnání a aby byly maximalizovány výsledky na trhu práce.

Úloha veřejných služeb zaměstnanosti jako zprostředkovatelů na trhu práce se v jednotlivých členských státech značně liší a závisí mimo jiné na jejich kapacitě a na druhu a kvalitě pomoci poskytované uchazečům o zaměstnání a osobám, které mění zaměstnání. Veřejné služby zaměstnanosti nesou plnou odpovědnost za provádění aktivních politik na trhu práce nebo tuto odpovědnost sdílejí s ostatními institucemi. Graf 59 znázorňuje podíl nezaměstnaných osob, jež při hledání práce využívají veřejných služeb zaměstnanosti. Mezi jednotlivými členskými státy existují velké rozdíly. Na jedné straně v roce 2018 vykazují nejnižší podíly (méně než 30 %) Itálie, Španělsko, Rumunsko a Nizozemsko, po nichž následují Spojené království, Portugalsko a Malta (s podílem mezi 30 % a 40 %). Na druhé straně jsou veřejné služby zaměstnanosti v procesu hledání práce široce využívány v členských státech, jako je Litva, Česko, Řecko, Rakousko, Slovensko, Německo a Slovinsko, kde hodnoty překračují 70 %. V průměru se od začátku krize v EU využívání veřejných služeb zaměstnanosti ze strany nezaměstnaných neustále snižuje a mezi lety 2008

a 2018 pokleslo přibližně o 14 p.b. Několik členských států však přesto zaznamenalo významné nárůsty, například Kypr a Litva (o více než 30 p.b.), Estonsko (o 22 p.b.), Řecko (o 16 p.b.) nebo Dánsko, Rumunsko a Slovinsko (s nárůstem o 4,5 až 7,5 p.b.), často v důsledku povinné registrace podmiňující přístup k dávkám nebo odborné přípravě (podrobnosti o reformách přijatých členskými státy v této oblasti viz oddíl 3.3.2). Při využívání veřejných služeb zaměstnanosti existují i rozdíly mezi ženami a muži. Šest členských států (Bulharsko, Estonsko, Kypr, Slovensko, Litva a Chorvatsko) vykazuje větší podíly uchazeček o zaměstnání, které se při hledání práce obrátí na veřejné služby zaměstnanosti (nejméně o 9 p.b. více než u jejich mužských protějšků). Naopak v Irsku a ve Spojeném království je podíl uchazečů o zaměstnání vyšší než podíl uchazeček (přibližně o 10 a více p.b.) a Malta jako výjimečný případ vykazuje rozdíl mezi muži a ženami, kteří navštěvují veřejné služby zaměstnanosti, ve výši 23 p.b.

Graf 59: Využívání veřejných služeb zaměstnanosti se při hledání zaměstnání v jednotlivých členských státech liší

Podíl nezaměstnaných osob, jež při hledání práce využívají veřejných služeb zaměstnanosti

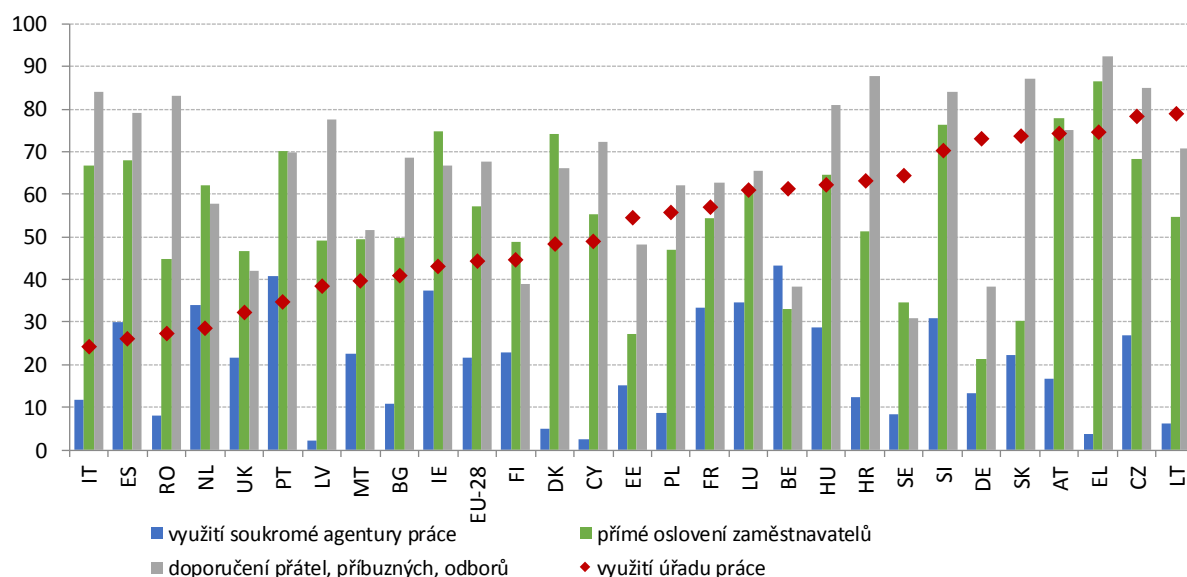


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Chování uchazečů o zaměstnání při hledání práce se v jednotlivých členských státech liší. Graf 60 srovnává různé metody, které uchazeči o zaměstnání používají s cílem vymanit se z nezaměstnanosti, včetně soukromých agentur práce, přímého oslovení zaměstnavatelů a neformálních způsobů, jako je doporučení přátel, příbuzných a odborů. Ačkoli z hlediska vzájemného nahrazování metod hledání práce zřejmě neexistuje jednoznačný vzorec, celkově je třeba zaznamenat, že členské státy, v nichž jsou veřejné služby zaměstnanosti využívány málo, vykazují vyšší uplatnění neformálních metod, jako jsou sociální kontakty nebo přímé oslovování zaměstnavatelů. V průměru se na soukromé agentury práce při hledání zaměstnání obrací 21,6 % uchazečů o zaměstnání, přičemž rozdíly mezi jednotlivými členskými státy se pohybují v rozmezí od 2 % do 43 %.

Graf 60: Sociální vztahy jsou klíčem k nalezení práce ve většině členských států, zároveň ale uchazeči využívají poradenství ze strany veřejných služeb zaměstnanosti a přímo oslovují zaměstnavatele

Podíl nezaměstnaných osob, jež využívají vybrané metody hledání práce (2018)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Poskytování odpovídajících dávek v nezaměstnanosti po přiměřenou dobu, které jsou přístupné všem pracovníkům a jsou doprovázeny účinnými aktivními politikami na trhu práce, je klíčem k podpoře uchazečů o zaměstnání během přechodů. Ve společné zprávě o zaměstnanosti pro rok 2018 byla předložena podrobná srovnávací analýza hlavních prvků systémů dávek v nezaměstnanosti v celé EU na základě výsledků referenčního srovnání dávek v nezaměstnanosti a aktivních politik na trhu práce provedeného v rámci Výboru pro zaměstnanost. Analýza s odkazy na ukazatele výkonnosti a politických pák za rok 2016 nebo 2017 zůstává celkově platná, a to v závislosti na dostupnosti údajů. Změny politiky během referenčního období této zprávy byly rovněž spíše omezené (reformy, které v této oblasti přijaly členské státy, viz oddíl 3.3.2; dlouhodobý přehled reforem členských států je k dispozici v ročním přehledu Evropské komise, 2019¹¹²). Tento oddíl poskytuje aktualizaci tohoto srovnání, zejména ukazatelů politických pák, které schválila Evropská komise v roce 2019.

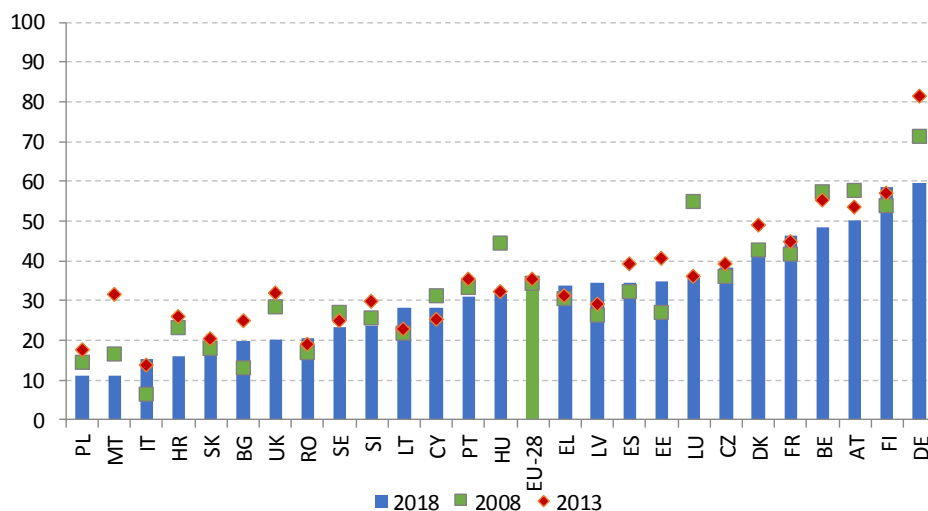
Dávky v nezaměstnanosti jsou poskytovány v průměru jedné třetině krátkodobě nezaměstnaných v EU¹¹³. Tento podíl se po odeznění krize mírně snížil (z 34,4 % v roce 2008 na 32,9 % v roce 2018) a v posledních letech zůstal stabilní. Rozdíly mezi zeměmi (graf 61) závisejí na koncepci politik, pokud jde o systémy dávek v nezaměstnanosti (zejména na podmínkách způsobilosti, maximální době trvání, přsnosti požadavků na hledání zaměstnání, překrývání s jinými režimy sociální ochrany) a také na cyklické pozici jednotlivých zemí. Nejvyšší míry pokrytí (více než 50 %) vykazují Německo a Finsko, ihned po nich následují Rakousko, Belgie a Francie. Naopak nejnižší míry pokrytí lze pozorovat v Polsku a Chorvatsku.

¹¹² Evropská komise (2019). Labour Market and Wage Developments in Europe (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě). Roční přehled z roku 2019. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

¹¹³ Osoby, které jsou bez práce po dobu kratší než jeden rok.

Graf 61: Podíl krátkodobě nezaměstnaných krytých dávkami v nezaměstnanosti se v EU mírně snížil, a to se značnými rozdíly mezi jednotlivými zeměmi

Pokrytí krátkodobě nezaměstnaných dávkami v nezaměstnanosti

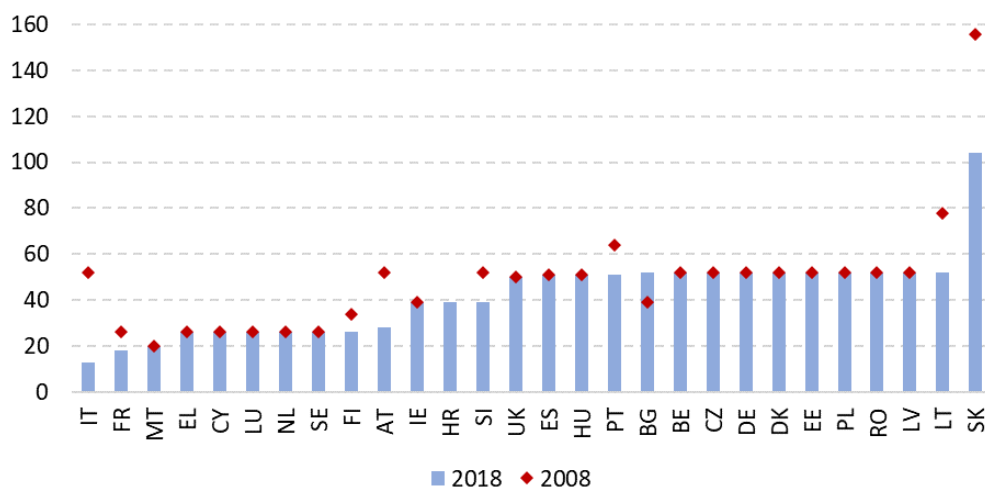


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil v LFS. Pozn.: Údaje pro IE a NL nejsou k dispozici. Údaje pro IT a MT se vztahují k roku 2017.

Od roku 2008 se několik zemí snažilo pokrytí dávkami v nezaměstnanosti zlepšit. Podmínky způsobilosti byly zmírněny, a to zejména snížením minimálního počtu let nebo příspěvkových období nezbytných k nabytí nároku na dávky v nezaměstnanosti. Kromě toho bylo pokrytí nezaměstnanosti rozšířeno na dříve vyloučené skupiny, jako jsou osoby samostatně výdělečně činné, osoby vykonávající svobodné povolání, pracovníci s nestandardní smlouvou a zaměstnanci agentur práce. V několika členských státech byly prováděny aktivační strategie, které měly zlepšit nákladovou efektivnost systémů dávek v nezaměstnanosti. Od roku 2008 je patrná tendence k reformám, pokud jde o maximální dobu vyplácení dávek v nezaměstnanosti, která byla ve více členských státech snížena a pouze v několika málo členských státech zvýšena. V několika zemích byly sníženy čisté náhradové poměry a zpřísnily se podmínky způsobilosti, a to na základě přísnějších požadavků na hledání zaměstnání a připravenost pracovat. Grafy 62 až 64 uvádějí poslední aktualizaci srovnávacích ukazatelů týkajících se délky požadované doby pro získání nároku, doby poskytování dávek a čistého náhradového poměru.

Graf 62: Doba pro získání nároku činí ve většině členských států přibližně 50 týdnů

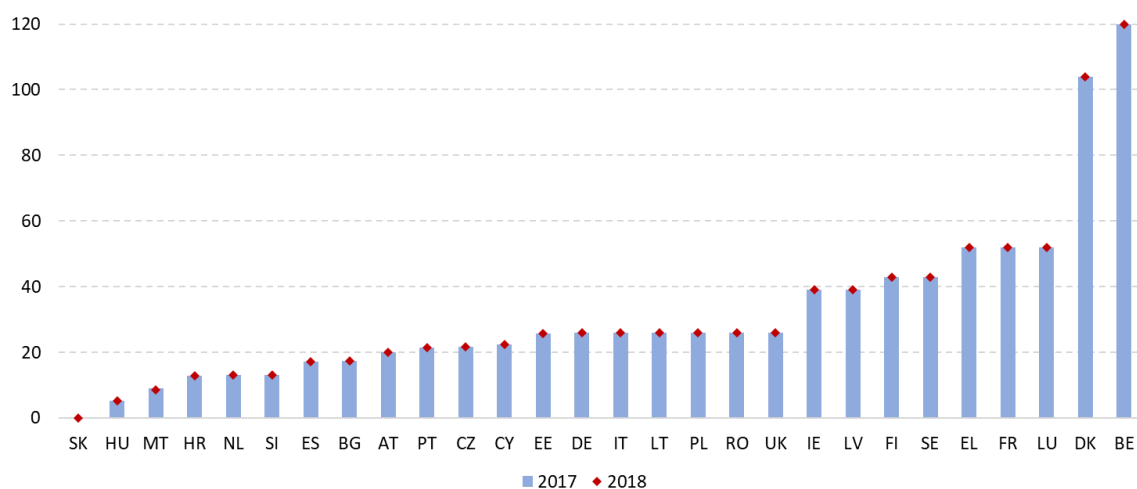
Délka požadované doby pro získání nároku, roky 2016 a 2018 (v týdnech)



Zdroj: Databáze MISSOC (Vzájemný informační systém sociální ochrany) a vnitrostátní právní předpisy. Pozn.: Na Maltě (2018) jsou minimální kritéria pro získání nároku 50 týdnů placených příspěvků, z nichž nejméně 20 bylo placených nebo připsaných v předchozích dvou kalendářních letech; v Irsku (roky 2016 a 2018) je povinné, aby dotčená osoba od zahájení výdělečné činnosti zaplatila alespoň 104 týdenních příspěvků.

Graf 63: Doba trvání dávek v zaměstnanosti se v EU značně liší

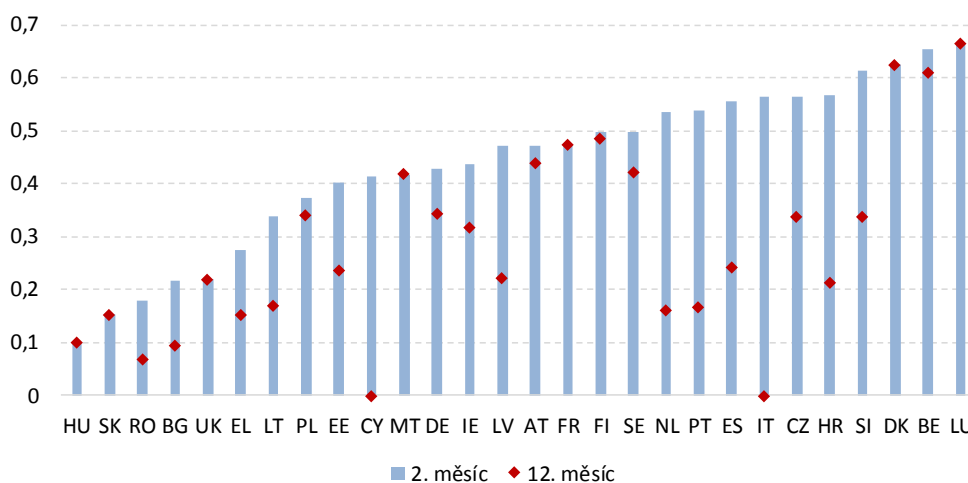
Maximální trvání dávek při jednom odpracovaném roku, roky 2017 a 2018



Zdroj: Databáze MISSOC (Vzájemný informační systém sociální ochrany) a vnitrostátní právní předpisy (leden 2017 a leden 2018). Pozn.: V Belgii neexistuje žádná časová hranice pro trvání dávek. Na Kypru se týdny vypočítají na základě šesti pracovních dnů v týdnu. V Irsku se dávka vyplácí po dobu 39 týdnů (234 dní) pouze osobám, které hradily příspěvky do povinného systému sociálního zabezpečení (PRSI) nejméně 260 týdnů. Na Slovensku nemůže osoba, která hradí příspěvky po dobu jednoho roku, získat nárok na dávky v nezaměstnanosti (jsou vyžadovány minimálně dva roky příspěvků na pojištění pro případ nezaměstnanosti za poslední čtyři roky). V Polsku se délka trvání liší podle míry nezaměstnanosti v daném regionu v porovnání s celostátním průměrem.

Graf 64: Z hlediska výše dávek existují v EU velké rozdíly

Čisté náhradové poměry dávek v nezaměstnanosti ve výši 67 % průměrné mzdy, ve 2. a 12. měsíci nezaměstnanosti (leden 2019)



Zdroj: Evropská komise na základě modelu OECD pro daně a dávky. Pozn.: Ukazatel se vypočítá pro případ svobodné bezdětné osoby s malým počtem odpracovaných let (jeden rok) ve věku 20 let. Další podrobnosti o použité metodice jsou uvedeny v poznámce pod čarou.

Vypracování integrovaných plánů a strategií pro aktivaci příjemců dávek v nezaměstnanosti je klíčem k podpoře uchazečů o zaměstnání během přechodů na trhu práce. Společná zpráva o zaměstnanosti pro rok 2019 předložila rozsáhlou analýzu přijatých nástrojů politiky cílených na příjemce dávek v nezaměstnanosti. Analýza se zaměřila na stávající systémy veřejných služeb zaměstnanosti na podporu uchazečů o zaměstnání při opětovném získávání zaměstnání (např. profilování, vypracování individuálních akčních plánů, osobní poradenství), včetně řešení překážek, které mohou uchazečům v jejich snaze bránit. Analýza ukazatelů týkajících se přísnosti požadavků na hledání zaměstnání zůstává celkově platná s ohledem na omezené změny politik, ke kterým došlo během referenčního období této zprávy. Podrobnosti o reformách přijatých členskými státy v této oblasti viz oddíl 3.3.2.

Řešení překážek mobility pracovníků a studentů může zlepšit zaměstnatelnost a rozvoj dovedností a pomoci při využívání plného potenciálu evropského trhu práce. V roce 2018 žilo přibližně 12,9 milionu občanů EU v produktivním věku (věková skupina 20–64 let) v jiné zemi, než které byli státními příslušníky, což představuje 4,3 % celkového obyvatelstva v produktivním věku v EU¹¹⁴. Toto číslo se ve srovnání s rokem 2017 zvýšilo o 3,4 % poté, co od roku 2014 každý rok vzrostlo přibližně o 5 %. V roce 2018 měly tři čtvrtiny mobilních občanů EU-28 bydliště v pěti hlavních cílových zemích (Německo, Spojené království, Španělsko, Itálie a Francie); v každé z těchto pěti zemí žil stejně jako v roce 2017 přibližně jeden 1 milion nebo více mobilních občanů EU-28. Téměř polovina všech mobilních občanů EU-28 bydlela v Německu nebo ve Spojeném království. Většinu mobilních občanů EU v roce 2018 tvořili občané Rumunska, Polska, Itálie nebo Portugalska. Jednalo se celkem o

¹¹⁴ Toto číslo se týká „dlouhodobých“ mobilních občanů EU-28 v produktivním věku žijících v EU-28 a je založeno na demografické statistice úřadu Eurostat. Podrobné informace viz Evropská komise, výroční zpráva za rok 2019 o mobilitě pracovníků uvnitř EU, Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování (připravuje se).

6,1 milionu lidí, tedy přibližně o polovinu mobilních občanů EU. Míra odchodů státních příslušníků poskytuje představu o odlivu státních příslušníků v poměru k počtu obyvatel dané země. Souhrnná míra odchodů v EU činí 0,36 %, v některých členských státech je však míra odchodů významněji. Z deseti zemí s nejvyšší mírou odchodů patří osm k zemím EU-13, výjimkou je Irsko (1 %) a Lucembursko (0,9 %). Litva má nejvyšší míru odchodů (2,2 %), která trvale roste od roku 2014, následuje Rumunsko (1,5 %), které je rovněž zemí s nejvyššími absolutními hodnotami odchodů. Vysokou míru odchodů mají rovněž Chorvatsko (1,4 %), Lotyšsko (1,2 %) a Estonsko (1 %). Při zaměření na ekonomicky aktivní občany (tj. zaměstnané osoby a uchazeče o zaměstnání) zůstávají hlavní země původu a cílové země neměnné.

Posílení nadnárodní mobility ve vzdělávání přispívá k moderní znalostní společnosti, hospodářskému rozvoji a větší sociální soudržnosti. Mobilní studenti mají obvykle v pozdějším věku vyšší mzdy a čelí nižšímu riziku nezaměstnanosti. Rovněž si budují klíčové kariéerní kompetence a průřezové dovednosti, jako je vzájemné porozumění, spolupráce nebo globální občanství. Při analýze celosvětové vnější mobility, tj. mobility ze zemí EU do zemí EU i do třetích zemí, jsou uvažovány dva aspekty: mobilita za účelem získání kreditů a za účelem získání diplomu. První aspekt se týká studentů, kteří využívají mobilitu za účelem získání kreditů a kteří strávili určitou dobu studia nebo pracovní stáže v zahraničí. Druhý aspekt sleduje studenty, kteří jsou zapsáni ke studiu za účelem získání diplomu nebo jiné kvalifikace na vysoké škole mimo zemi svého bydliště. V roce 2017 strávilo v EU v průměru 11,6 % absolventů vysokých škol určitou dobu studiem v zahraničí (8 % v rámci mobility k získání kreditů a 3,6 % v rámci mobility k získání diplomu). Nejvyšší podíly mobilních absolventů zaznamenaly v roce 2017 Lucembursko (80,5 %), Kypr (36,9 %) a Nizozemsko (24,9 %). Naopak Spojené království (4,1 %), Slovinsko (6,5 %), Rumunsko (7,6 %), Chorvatsko (7,7 %) a Maďarsko (7,7 %) vykázaly nejnižší míru nadnárodní mobility ve vzdělávání. Z hlediska vnitřní mobility studentů vykazují nejvyšší procentní podíl mobilních absolventů Spojené království (34,2 %), Lucembursko (26,1 %) a Nizozemsko (17,9 %). V Řecku a Polsku představuje míra příchodí mobility za účelem získání diplomu méně než 2 % celkového počtu absolventů.

Sociální dialog je dominantním rysem vztahů mezi sociálními partnery v Evropě a ústřední složkou evropského sociálního modelu. Sociální dialog zahrnuje všechny typy jednání, konzultací nebo prostého sdílení informací mezi zástupci vlád, organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců o otázkách společného zájmu týkajících se hospodářské a sociální politiky. Sociální dialog může pomoci vytvářet vysoce kvalitní pracovní místa, zlepšovat pracovní podmínky, řešit nedostatky v oblasti dovedností a vytvářet pracovní prostředí více přispívající k investicím, udržitelnému růstu a sociální spravedlnosti. Hlavní směr zaměstnanosti 7 a evropský pilíř sociálních práv vyzývají členské státy, aby v souladu s vnitrostátní praxí zajistily zapojení sociálních partnerů do tvorby a provádění příslušných reforem a politik, a to i prostřednictvím podpory zvýšené kapacity sociálních partnerů. Rozdíly ve vnitrostátních systémech sociálního dialogu v celé Evropě souvisejí především s příslušnými institucionálními rámci a provozními kapacitami sociálních partnerů. Výzkum nadace Eurofound ukazuje, že v průběhu celého roku 2018 dominovala sociálnímu dialogu a diskusím o pracovním životě témata související se zaměstnaností, zejména v souvislosti s řešením nedostatku pracovních sil¹¹⁵.

¹¹⁵ Eurofound (2019). *Annual review of working life 2018* (Každoroční přezkum pracovního života, 2018), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

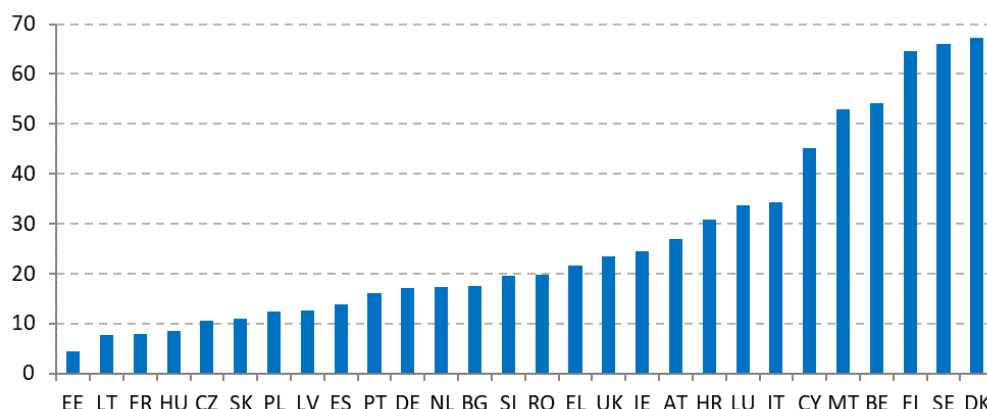
Sociální dialog si v měnícím se světě práce a při řízení přechodu k digitálnímu věku a klimaticky neutrální ekonomice nadále zachovává velký význam. Předpokládá se, že přechod ke klimaticky neutrální ekonomice změní výrobní procesy. Z důkazů vyplývá, že je třeba vytvářet další pracovní místa v nových ekologických (a ekologizujících) odvětvích v sektoru průmyslu i služeb, včetně stavebnictví, nakládání s odpady a udržitelných financí. Takový přechod by mohl rovněž zabránit vzestupu polarizace pracovních míst, k níž dochází vlivem automatizace, neboť by přispěl ke vzniku pracovních míst převážně na střední úrovni struktury mezd a kvalifikací, zejména ve stavebnictví a výrobě. Může však mít dopad i na strukturu trhu práce, rozložení pracovních míst a na potřeby v oblasti dovedností, zejména v regionech, které jsou závislé na energeticky náročných odvětvích. V některých zemích sociální partneři aktivně předjímají potřeby v oblasti dovedností a společně řídí programy odborné přípravy v zájmu zvyšování kvalifikace pracovních sil. Pokrok v podpoře kolektivního vyjednávání a posilování strukturovaného sociálního dialogu může napomoci hladkému a inkluzivnímu přechodu k zelené ekonomice a usnadnit uzavírání kompromisů mezi pracovníky, zaměstnavateli a vládou. Veřejné orgány by rovněž mohly uvedený proces doprovázet stanovením rámce pro tato jednání, vydáním pokynů ohledně cílů, jichž má být dosaženo, a prosazováním včasného a smysluplného zapojení příslušných aktérů. Digitální věk přináší nové a často nestandardní formy zaměstnání, které často nejsou zastupovány, například práci prostřednictvím platform. Sociální partneři v posledních letech podnikli iniciativy, jejichž cílem je oslovit i tyto pracovníky a zajistit jejich sociální ochranu. Sociální partneři i nadále představují důležitou platformu pro diskusi o technologickém a ekologickém vývoji a o způsobech, jak k tomuto vývoji nejlépe přistoupit¹¹⁶.

Dobře fungující sociální dialog vyžaduje sociální partnery, kteří jsou silní, reprezentativní a nezávislí a mají potřebnou kapacitu. Kapacita sociálních partnerů souvisí s jejich schopností vyjednat a vykazovat nezbytné ekonomické a právní odborné znalosti pro diskusi o hospodářských a sociálních důsledcích různých směrů politik, náležitě zastupovat své zájmy, mobilizovat lidi a zdroje, jednat nezávisle a přijímat trvalé závazky. Vzhledem k tomu, že hlavním zdrojem příjmů jsou příspěvky jejich členů, určuje kapacitu organizací sociálních partnerů i počet jejich členů. V posledních letech se průměrné počty členů celé v Evropě snížily (OECD, 2017). Jak uvádí graf 65, míra hustoty odborů se v 28 členských státech EU značně liší, a to od přibližně 70 % v Dánsku, Švédsku a Finsku po méně než 10 % ve Francii, Litvě a Estonsku. Hustota však není jediným ukazatelem schopnosti odborů mobilizovat pracovníky, svou roli mohou hrát i faktory, jako je nezávislost sociálních partnerů nebo míra spolupráce v rámci odborů. Sociální partneři však potřebují i formální prostředí, které umožní, aby byl jejich dialog účinný.

¹¹⁶ Další podrobnosti nabízí webové úložiště nadace Eurofound věnované ekonomice platform a materiál Evropské komise (2019). „*Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2019*“ (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě. Roční přehled z roku 2019). Viz zejména kapitoly 3 a 4.

Graf 65: Míra hustoty odborů se v jednotlivých členských státech výrazně liší

Míra hustoty odborů (poslední dostupný aktualizovaný rok)



Zdroj: OECD a databáze ICTWSS (byl použit zdroj obsahující nejnovější údaje pro jednotlivé členské státy). Pozn.: Počítáno jako podíl zaměstnanců, kteří jsou členy odborů. Údaje jsou za roky: 2017 pro SE, 2016 pro AT, CZ, DK, FI, DE, HU, IE, IT, LT, NL, UK; 2015 pro BE, EE, FR, LV, LU, PT, SK, SI, ES; 2014 pro PL; 2013 pro CY, EL; 2012 pro HR, MT, BG a RO. Údaje o hustotě zaměstnavatelů byly v posledních letech pro řadu členských států aktualizovány méně často; nejsou tedy v tabulce uvedeny.

I přes dosažený pokrok je třeba dále rozvíjet celkové zapojení sociálních partnerů do procesu evropského semestru na vnitrostátní úrovni. Zapojení sociálních partnerů do tvorby a provádění politik a reforem bylo uznáno a dále rozvinuto v hlavních směrech politik zaměstnanosti. Úspěch a dopad politik na evropské, vnitrostátní a regionální úrovni závisí na zapojení a odpovědném přístupu vlád a sociálních partnerů v členských státech. Celkově zůstala kvalita zapojení sociálních partnerů do tvorby a provádění politik zaměstnanosti a sociálních politik a reforem ve většině členských států v posledních několika letech stabilní, přičemž mezi jednotlivými zeměmi stále existují důležité rozdíly¹¹⁷. Stejně jako v případě zapojení sociálních partnerů do politik a reforem na vnitrostátní úrovni, zejména pak do přípravy národních programů reforem, se míra spokojenosti liší v závislosti na předvídatelnosti, kvalitě prováděných výměn, vyčleněném časovém rámci a očekáváních ohledně výsledků. Výbor pro zaměstnanost Rady Evropské unie analyzoval a posoudil pokrok a stávající výzvy na podzim roku 2018. Zvláště sociální partneři v Estonsku, Lotyšsku, Portugalsku, Slovinsku a Španělsku potvrdili určitá zlepšení, pokud jde o jejich účast na tvorbě politik v posledních několika letech. Závěry naopak uvádějí, že určitý prostor pro lepší fungování sociálního dialogu a větší zapojení sociálních partnerů existuje v Řecku, Maďarsku, Polsku a Rumunsku. V ostatních zemích se obavy týkají velmi rozmanitých problémů a situací, z nichž některé mají více strukturální povahu, některé se více týkají účinnosti uplatňovaných postupů a praktik. V dalších případech může být míra zapojení sociálních partnerů ovlivněna změnami v rámci politického cyklu (např. v Itálii, Španělsku). Na většinu těchto výzev upozorňují body odůvodnění v doporučeních pro jednotlivé země z roku 2019.

V kontextu správy ekonomických záležitostí EU mohou konzultace s organizacemi občanské společnosti poskytnout cenné poznatky a podporu k provádění politiky. Občanská společnost může hrát klíčovou úlohu při tvorbě a provádění reforem politiky a podpořit příslušné právní předpisy a kroky vlády. Jak zdůrazňují revidované hlavní směry

¹¹⁷ Eurofound (2019). The involvement of social partners in national policymaking (Zapojení sociálních partnerů do tvorby vnitrostátních politik), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

politik zaměstnanosti přijaté v červenci 2019, [v] příslušných případech by členské státy na základě stávajících vnitrostátních postupů měly přihlížet ke zkušenostem příslušných organizací občanské společnosti v oblasti zaměstnanosti a sociálních otázek. S ohledem na výše uvedené uspořádala zastoupení Komise v členských státech v rámci evropského semestru řadu setkání s organizacemi občanské společnosti. V mnoha členských státech jsou konzultace s Evropskou komisí často aktivnější a více angažované než konzultace mezi vnitrostátními orgány a organizacemi občanské společnosti, zejména při přípravě národního programu reforem. Úředníci Komise odpovědní za evropský semestr byli požádáni, aby posoudili míru zapojení občanské společnosti do tvorby politik. Výsledky tohoto předběžného šetření ukazují na různorodou situaci, která by mohla být předmětem podrobnější analýzy.

3.3.2 Politická reakce

Členské státy provádějí reformy v oblasti právních předpisů na ochranu zaměstnanosti, aby zajistily odpovídající „flexikuritu“ a zmenšily mezery v pravidlech a postupech pro trh práce. Francie v květnu 2019 schválila opatření, které se u podniků s počty zaměstnanců překračujícími tři prahové hodnoty velikosti (10/50/250 zaměstnanců) snaží vnést větší flexibilitu do uplatňování právních předpisů na ochranu zaměstnanosti a předpisů pro pracoviště souvisejících s velikostí podniku. Finsko změnilo stávající právní úpravu tak, aby zahrнула nové specifikace podmínek ukončení smluv pro zaměstnavatele. Tato změna má zajistit, aby při posuzování důvodů pro ukončení pracovního poměru z důvodů na straně zaměstnance byly zohledněny určité okolnosti (např. celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele a celková situace zaměstnavatele a zaměstnance). V některých případech by to mohlo vést k výjimkám z pravidel pro ukončování pracovního poměru. V rámci rozsáhlé reformy Irsko přijalo zákon o zaměstnanosti, který požaduje, aby zaměstnavatelé v určité časové lhůtě upřesnili pracovní podmínky; zákon rovněž zavádí smlouvu s hodinovým pásmem (která umožňuje, aby byli zaměstnanci, jejichž pracovní smlouva přesně neodráží skutečné odpracované hodiny, zařazeni do pásma pracovní doby, které odpracovanou dobu odráží lépe), specifické prvky minimální mzdy a zákaz smluv na nulový počet hodin. Za porušení zákona o zaměstnanosti jsou stanoveny sankce.

Některé členské státy přijímají opatření k snížení segmentace trhu práce, a to včetně omezení smluv na dobu určitou. V rámci širší reformy provádí Nizozemsko přezkum své regulace trhu práce s cílem podpořit zaměstnávání na dobu neurčitou a zároveň zvýšit nákladnost flexibilních smluv pro zaměstnavatele. Dosáhne toho mimo jiné prostřednictvím rozlišených příspěvků v nezaměstnanosti podle typu smlouvy a omezením využívání smluv na nulový počet hodin (očekává se, že opatření vstoupí v platnost od roku 2020). V Portugalsku bylo cílem několika opatření přijatých v červenci 2019 v rámci akčního programu zpřísnit podmínky pro využívání smluv na dobu určitou za účelem snížení segmentace na trhu práce. Tento balíček zejména zkrátil maximální dobu trvání smluv na dobu určitou ze tří na dva roky, včetně obnovení smluv. Stanovil rovněž hranici pro celkovou dobu trvání obnovených smluv a smluv s neupřesněnou dobou trvání (z šesti na čtyři roky) a zajistil posílení a dočasné prodloužení podpory pro přeměnu smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou. Tato opatření byla projednána se sociálními partnery, kteří v červnu 2018 podepsali trojstrannou dohodu o revizi zákoníku práce. Itálie v roce 2018 přijala zvláštní opatření na podporu využívání smluv na dobu neurčitou („*Decreto dignità*“), které stanoví přísnější pravidla pro používání a pro dobu trvání smluv na dobu určitou (maximální doba trvání dočasných smluv upravena z 36 měsíců na 24 měsíců) a požaduje, aby zaměstnavatelé odůvodnili jejich prodloužení v případě, že doba trvání bude delší než 12 měsíců. Rovněž zvyšuje minimální i maximální odškodnění v případě neoprávněného

propuštění. Spojené království zavedlo v březnu 2019 soubor změn, jejichž cílem je ukončit používání tzv. „pay-between-assignment“ smluv, podle kterých jsou pracovníci mezi dvěma pracemi placeni agenturou, a jež mají vstoupit v platnost v dubnu 2020. Tyto změny umožní podnikům odstoupit v případě zaměstnanců agentur od ujednání o rovném odměňování. Reformy však nemusí posílit práva pracovníků se smlouvou na nulový počet hodin a nemusí tedy znamenat přesun rovnováhy sil v zakázkové ekonomice.

Některé členské státy plánují dodatečná opatření, pokud jde o pracovní dobu a organizaci, která by měla dále vyjasnit pracovní podmínky. V dubnu 2019 Belgie v rámci rozsáhlého reformního balíčku (*Jobsdeal*) prodloužila maximální dobu trvání přerušení profesní kariéry (z 36 na 48 měsíců) pro pracovníky, kteří se účastní odborné přípravy pro pozice, u nichž byly zjištěny nedostatky v oblasti dovedností. Opatření bylo schváleno společně s uvolněním ustanovení o odborné přípravě s cílem povzbudit zaměstnavatele k podpoře účasti zaměstnanců na odborné přípravě prací. Dánsko v dubnu 2019 schválilo nové opatření na podporu lepší kontroly fyzického a psychologického pracovního prostředí. Předpokládá se, že až toto opatření vstoupí v účinnost, bude cílit především na kvalifikované pracovníky zaměstnané v zahraničních společnostech. Jeho prováděním bude pověřen dánský úřad pro pracovní prostředí (*Arbejdstilsynet*), který bude mít do roku 2022 k dispozici celkový rozpočet ve výši 460 milionů DKK (61 milionů EUR). Španělsko přijalo novou změnu předpisu, která zavádí povinnou evidenci denní pracovní doby pro všechny pracovníky. Obecně mohou být podmínky dodržování předpisu o práci přesčas stanoveny v rámci kolektivního vyjednávání, přičemž na některá odvětví se vztahují zvláštní nařízení vlády. U tohoto opatření došlo ke zpožděním v souvislosti s nutností revize příslušných kolektivních smluv. Chorvatsko v roce 2018 přijalo zákon o práci studentů za účelem rozšíření jeho oblasti působnosti. Kromě studentů pracujících na plný úvazek se nyní zákon i vztahuje na studenty pracující na poloviční úvazek, kteří nejsou v pracovním poměru. Rakouská vláda podniká kroky ke zlepšení vnitřní flexibility organizace pracovní doby, a to v úzkém dialogu se sociálními partnery. Nový rakouský zákon o pracovní době z roku 2018 se snaží v konkrétních situacích zajistit flexibilitu pro práci přesčas, u které je stanovena horní mez. Prodlužuje maximální pracovní dobu z desetihodinového na dvanáctihodinový pracovní den a z padesátihodinového na šedesátihodinový pracovní týden. Zahrnuje i právo zaměstnanců odmítnout pracovní dobu delší než 12 hodin. Česko má v úmyslu změnit stávající zákon z roku 2006 tak, aby byla zajištěna větší flexibilita pracovních úvazků. Cílem je umožnit sdílení pracovních míst na plný úvazek mezi dvěma nebo více zaměstnanci. Očekává se, že tato možnost vstoupí v účinnost v lednu 2020. V březnu 2019 přijalo Finsko nové opatření ke zvýšení flexibility režimů v oblasti pracovní doby, jako je používání časových bank atd., a to i v podnicích, které nemají odbory, a tudíž nesmí využívat doložky flexibility stanovené v kolektivních smlouvách. Předpokládá se, že opatření vstoupí v platnost v lednu 2020.

Zvyšování povědomí o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci vede několik členských států k aktualizaci a posilování jejich předpisů. Například Lotyšsko v březnu 2019 vydalo plán rozvoje oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na období 2019–2020. Cílem tohoto opatření je podpora účinného provádění požadavků na ochranu pracovních sil a zároveň zajištění bezpečného pracovního prostředí a norem ochrany zdraví pro zaměstnance. Plán klade zvláštní důraz na osoby samostatně výdělečně činné a ostatní pracovníky v nestandardních formách zaměstnání. Kromě toho Lotyšsko plánuje několik změn předpisů, které mají zlepšit bezpečnost práce a ochranu pracovního prostředí osob samostatně výdělečně činných a zaměstnanců pracujících na dálku. Tyto změny rovněž vymezi přesnější a jasnější požadavky na organizaci ochrany pracovníků ze strany podniků.

Návrh zákona se projednává v příslušné parlamentní komisi a očekává se, že bude přijat do konce roku 2019. Česko v souladu se směrnicí Komise (EU) 2017/164 změnilo podmínky ochrany zdraví při práci, konkrétně limity expozice chemickým látkám na pracovišti. V Řecku nový zákon (4554/2018) rozšířil stávající právní předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců, včetně ustanovení o stanovení podrobných metod pro identifikaci a odhad tepelného stresu pracovníků v měsících s vysokou teplotou. Chorvatsko schválilo opatření k regulaci podmínek, za nichž jsou zaměstnavatel a fyzická nebo právnická osoba oprávněni provádět opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, včetně jejich vydávání, rušení a odvolávání. Předpokládá se rovněž soustavné odborné vzdělávání odborníků v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a povinnost registrace povolení.

Členské státy přijaly nová opatření k řešení problematiky nehlášené práce, posilují inspektoráty práce a zvyšují dopad odrazujících opatření. Po jeho dokončení Řecko plánuje provést i úplné posouzení tříletého akčního plánu boje proti nehlášené práci. V Lotyšsku přijaly státní inspektoráty práce strategii na období 2018–2019, která klade stále větší důraz na preventivní opatření, která jsou podpořena novými klíčovými ukazateli výkonnosti. Kypr navrhl několik změn zákona o sociálním pojištění, kterými chce dále bojovat proti nehlášené práci. Změny zahrnují nárůst výše pokut a zavedení elektronického prohlášení pro pracovníky, kteří nastupují do zaměstnání. V Portugalsku zahrnuje akční program pro boj s nejistotou a podporu kolektivního vyjednávání, který byl přijat v roce 2019, již probíhající výběrová řízení k náboru nových inspektorů (zahájená v letech 2015 a 2016). Portugalsko rovněž podniklo kroky k zavedení systému výměny informací mezi úřadem práce, úřadem sociálního zabezpečení a daňovým a celním úřadem. Ve Španělsku má plán pro důstojnou práci na období 2018–2020 posílit právní rámec a kapacitu inspektorátů práce k prosazování kvality pracovních míst a boji proti podvodům v oblasti práce. Plán předpokládá nábor 833 nových inspektorů práce, po němž se současný počet pracovníků zvýší o 23 %. V průběhu roku 2018 vedly inspekce práce k přeměně 194 000 pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou (dvojnásobek oproti číslu 92 900 v roce 2017). Mezitím bylo 31 500 smluv na částečný úvazek přeměněno na smlouvy na plný úvazek (o 48 % více než v roce 2017).

U mnoha opatření k řešení nehlášené práce je jasně patrný narůstající důraz na preventivní opatření, výměnu údajů a postupy hodnocení rizik. V Bulharsku podepsaly národní daňový úřad a generální inspektorát práce dohodu o spolupráci v rámci akčního plánu z roku 2018 s cílem zlepšit výběr daní, bojovat proti šedé ekonomice a snížit náklady na dodržování předpisů. Dohoda se zaměřuje především na oblasti mezd a pracovní doby a je založena na posílené spolupráci prostřednictvím výměny informací, většího využívání elektronických služeb, interinstitucionálních pracovních skupin a společných kontrolních činností, včetně hodnocení rizik a nástrojů pro monitorování. Rámec spolupráce zahrnuje opatření v oblasti prevence a vzdělávání a opatření, jež mají zvýšit využívání elektronických služeb. V návaznosti na změny právních předpisů v oblasti sociálního pojištění Kypr provádí reformu inspektorátů práce, která by měla zlepšit účinnost a efektivnost inspekcí. Vláda rovněž schválila nový návrh zákona týkající se zřízení centralizovaného inspektorátu práce a snaží se zlepšit hodnocení rizik v oblasti tohoto úkolu, a to i prostřednictvím přidělení více zdrojů a většího přístupu zaměstnanců k odborné přípravě. V červenci 2019 přijala Francie nový národní plán boje proti nelegální práci („*Plan National de lutte contre le travail illégal*“). Do roku 2021 plán navrhuje 34 opatření, jejichž cílem je upřednostnit a posílit dopad kontrol a předcházet nehlášené práci, a to i na přeshraniční úrovni.

Některé členské státy podnikly kroky k posílení svých systémů aktivních politik na trhu práce prostřednictvím zjednodušení a modernizace, a to na základě průběžného sledování a zvyšujícího se povědomí o nákladové efektivnosti. Švédsko reformuje své veřejné služby zaměstnanosti, aby dosáhlo efektivnosti. Přibližně 130 z 242 jejich poboček bude zrušeno a bude propuštěno 4 500 zaměstnanců z celkového počtu zhruba 13 400. Reforma má být dokončena do roku 2021. Veřejné služby zaměstnanosti se budou více zaměřovat na digitální služby, automatizaci a umělou inteligenci a poskytovat podporu prostřednictvím telefonu a videa. Zprostředkování zaměstnání budou zajišťovat soukromé subjekty. Dánsko v rámci rozsáhlé reformy rovněž podniklo důležité kroky ke zjednodušení strategie zaměstnanosti a omezení byrokracie s cílem usnadnit přechod z nezaměstnanosti k zaměstnanosti. Cílem reformy je poskytnout obcím větší míru autonomie při cílení opatření pro osoby, které se stanou nezaměstnanými, zatímco podnikům by při začleňování nezaměstnaných osob zpět na trh práce mohlo pomoci uplatňování zjednodušeného administrativního postupu. Nezaměstnaná osoba by měla podléhat spravedlivějším a méně přísným požadavkům a výklad předpisů by měl být snadnější.

Další členské státy upřednostňují poskytování individualizovaných služeb, které pro zaměstnané osoby stanoví konkrétní cíle. V Bulharsku nový akční plán pro zaměstnanost předpokládá, že v rámci různých pracovních programů přivede zpět do zaměstnání více než 16 500 nezaměstnaných a že současně bude více než 11 400 osobám nabídnuta odborná příprava, aby zdokonalily své dovednosti a zachovaly si konkurenceschopnost a produktivitu (viz oddíl 3.2.2). Ve Švédsku byla zavedena opatření zaměřená na zlepšení přístupu k zaměstnání pro nové účastníky trhu práce a dlouhodobě nezaměstnané. Tento systém počítá se zapojením sociálních partnerů a po dobu dvou let bude dotovat více než polovinu mzdových nákladů. Zaměstnanec bude pracovat na plný úvazek a bude mít přístup k odborné přípravě, včetně jazykových kurzů švédštiny pro osoby jiného než švédského původu. Česko plánuje provést změny stávající podoby aktivních politik na trhu práce, aby zvýšilo jejich účinnost při podpoře nejzranitelnějších skupin. Ačkoli se tyto změny zatím jen připravují, jejich předpokládaný omezený rozsah snižuje pravděpodobnost významného dopadu na tyto konkrétní skupiny.

Veřejné služby zaměstnanosti jsou reformovány s cílem zvýšit kapacitu a efektivnost. Řecko přijalo opatření ke zvýšení kapacity veřejných služeb zaměstnanosti. Nábor dalších poradců v oblasti zaměstnanosti vedl k přijetí 335 nových poradců v dubnu 2019. Cílem je nadále snižovat dosud stále vysoký průměrný počet nezaměstnaných osob na jednoho poradce (podle odhadů přibližně 2 700 v roce 2018) a stanovit i plány pravidelných plánovaných schůzek pro vybrané prioritní skupiny nezaměstnaných. Byla zavedena nová metodika profilování nezaměstnaných a existuje pilotní model poskytování aktivních politik na trhu práce s pokyny a podporou ze strany poradců z veřejných služeb zaměstnanosti. Španělsko také podniká kroky k posílení kapacity veřejných služeb zaměstnanosti. Probíhá nábor přibližně 3 000 nových zaměstnanců vyřizujících konkrétní případy pro plnění cílů nových plánů zaměřených na problematiku dlouhodobě nezaměstnaných („*ReincorporaT*“) a nezaměstnanosti mladých lidí („*Akční plán pro zaměstnanost mladých lidí na období 2019–2021*“). Kvantitativní cíle, které orgány stanovily, se zaměřují na posílení orientace na výsledky se silnějším důrazem na sledování a hodnocení. V souladu s předchozími plány jsou využívány i dotace na nábor zaměstnanců, přestože je jen málo důkazů o jejich účinnosti. Rozpočet plánu se odhaduje na 40 miliard EUR rozložených do tří let, včetně přidělení dotace v nezaměstnanosti pro osoby starší 52 let. Také na Kypru pokračovaly snahy o posílení veřejných služeb zaměstnanosti s cílem řešit stávající pověření pro účinnější provádění záruky pro mladé lidi (viz také oddíl 3.2.2). K dalším zavedeným opatřením patří odborná příprava

poradců v oblasti zaměstnanosti a školení zaměstnanců veřejných služeb zaměstnanosti. Rakousko aktualizovalo svůj systém profilování tím, že zavedlo počítačové hodnocení pracovních příležitostí pro každou zaregistrovanou nezaměstnanou osobu. Cílem opatření je zvýšit účinnost programů na trhu práce a zlepšit kvalitu služeb při současném snížení přidělených prostředků. Uchazeči o zaměstnání jsou zařazeni do skupin s vysokými, průměrnými nebo nízkými pracovními příležitostmi podle jejich odhadované pravděpodobnosti návratu na trh práce. Aby zlepšili obsazování pracovních míst, mohou poradci veřejných služeb zaměstnanosti využít i osobní posouzení, při němž zohlední aspekty, jako je motivace. Litva převedla lidské zdroje z řídicí a výkonné úrovně k zaměstnancům, kteří pracují přímo s uchazeči o zaměstnání, čímž se počet těchto zaměstnanců zvýšil o 9 %. To pomohlo snížit průměrnou měsíční pracovní zátěž zaměstnanců vyřizujících konkrétní případy až o 30 % a poskytovat individualizovanější pomoc. Byla posílena sociální partnerství s cílem přispět k rozvoji lidských zdrojů, zejména prostřednictvím odborné přípravy a výměny osvědčených postupů.

V souvislosti se zhoršujícími se podmínkami na trzích práce v některých členských státech byla přijata opatření k posílení efektivity při zprostředkování zaměstnání a vazeb na zaměstnavatele a místní orgány. Členské státy pokračují v procesu modernizace veřejných služeb zaměstnanosti, mimo jiné prostřednictvím většího partnerství se zaměstnavateli a společných strategií s hospodářskými sdruženími. Devatenáct z 30 dotazovaných veřejných služeb zaměstnanosti uvedlo zavedení nových aktivních politik na trhu práce a dvacet veřejných služeb zaměstnanosti uvedlo změny stávajících aktivních politik na trhu práce, které jim mají v roce 2019 pomoci lépe reagovat na současné problémy trhu práce. Ve Finsku plánuje nové opatření zlepšit v rámci veřejných služeb zaměstnanosti digitální přístupnost pro uživatele a poskytovatele služeb. Nové „tržiště pracovních míst“ (*Työmarkkinatori*), které má začít fungovat v roce 2020, bude univerzálně přístupným místem, kde budou klienti moci nalézt širokou škálu veřejných a soukromých služeb. V rámci rozsáhlé reformy přijaté v červenci 2018 posílil Kypr svůj systém umístování uchazečů v rámci veřejných služeb zaměstnanosti zřízením platformy IT, která podporuje poskytování individualizovanějších služeb pro uchazeče o zaměstnání i pro zaměstnavatele.

Hodnocení doporučení Rady o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce ukázalo, že členské státy dosáhly v této oblasti významného pokroku. K nejpodstatnějším změnám celkově došlo v členských státech, v nichž byla předtím podpora dlouhodobě nezaměstnaných méně rozvinuta. Doporučení zvýšilo povědomí o problémech, kterým členské státy čelí, a bylo pomůckou při provádění dohodnutého politického programu k jejich řešení. Rovněž vedlo ke zvýšení pracovních vyhlídek pro dlouhodobě nezaměstnané, ke sblížení přístupů politiky a k větší výměně informací a osvědčených postupů v celé EU.

Doporučení Rady je i nadále důležité pro pokračující zajišťování lepších pracovních příležitostí pro dlouhodobě nezaměstnané. Kvalita podpory dlouhodobě nezaměstnaných se v jednotlivých členských státech stále různí. Existuje určitý prostor pro zintenzivnění cíleného oslovování neaktivních osob, zlepšení kvality hodnocení a posílení angažovanosti zaměstnavatelů. Zastřešující výzvou zůstává koordinace služeb v důsledku stále omezené kapacity a strategického přístupu k partnerstvím v některých členských státech.

Některé členské státy nedávno přijaly další opatření s cílem poskytovat individualizovanější podporu dlouhodobě nezaměstnaným a lépe integrované služby. Kypr zavedl program odborné přípravy dlouhodobě nezaměstnaných v podnicích s cílem podpořit opětovné začlenění na trh práce a souběžné osvojování potřebných dovedností. V průběhu roku 2018 využilo tohoto programu přibližně 130 dlouhodobě nezaměstnaných,

přičemž celkové výdaje činily přibližně 487 000 EUR. Cílem pro rok 2019 je poskytnout pomoc 250 dlouhodobě nezaměstnaným osobám, a to s rozpočtem ve výši 750 000 EUR. V Bulharsku nový akční plán pro zaměstnanost předpokládá, že v rámci různých pracovních programů přivede zpět do zaměstnání více než 16 500 nezaměstnaných a že více než 11 400 osobám bude nabídnuta odborná příprava, aby zdokonalily své dovednosti a zachovaly si konkurenceschopnost a produktivitu. Počet osob přijatých do odborné přípravy v roce 2019 se má v porovnání s rokem 2018 zvýšit o 7,7 %. Řecko vedle nábory dalších poradců v oblasti zaměstnanosti zavedlo i novou metodiku profilování. Dalším nábojem poradců jsou posilovány i kapacity pro pomoc dlouhodobě nezaměstnaným na Kypru, v Litvě a ve Španělsku. Probíhající reforma veřejných služeb zaměstnanosti ve Finsku je krokem k víceborovým a integrovaným službám. Zahrnuje opatření pro poskytování účinnějších služeb, zejména na začátku období nezaměstnanosti, a lepší přizpůsobení různým individuálním potřebám nezaměstnaných osob. Pilotní projekty provádějí i další veřejné služby zaměstnanosti, často s podporou z Evropského sociálního fondu. V Rakousku je testováno personalizované poradenství využívající počítačových hodnocení a ve Slovinsku jsou v současné době testovány společné činnosti se středisky sociální práce.

Nedávná opatření cílená na dlouhodobě nezaměstnané se i nadále zaměřují na dotace a finanční pobídky. Ve Vlámku (Belgie) byly v roce 2018 přijaty dva nové programy státní podpory, které podporují přístup k udržitelné zaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných prostřednictvím odborné přípravy (tzv. „K-IBO“). Program může trvat až 52 týdnů, je pro zaměstnavatele bezplatný a předpokládá náhradu nákladů na dopravu a péči o děti. Kypr rovněž se zaměřil na podporu organizace programů odborné přípravy a rozvoje dovedností. Na Slovensku se přijatý akční plán pro začlenění dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce nadále provádí prostřednictvím nabídky finančních příspěvků a pobídek pro zaměstnavatele i pro uchazeče o zaměstnání. Pobídky k zaměstnávání v Belgii, Portugalsku, Rumunsku a Španělsku byly upraveny tak, aby dále stimulovaly zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných osob.

Nedávné reformy v oblasti dávek v nezaměstnanosti se zaměřily především na pokrytí a účinnost systémů, přičemž v některých členských státech došlo k podstatným změnám. Dánsko v říjnu 2018 rozšířilo rozsah krytí dobrovolného systému pojištění pro případ nezaměstnanosti původně určeného pro samostatně výdělečně činné osoby na všechny pracovníky s nestandardními smlouvami. Změna jim přiznává stejný status, jaký mají osoby v tradičním zaměstnání, a metoda výpočtu dávek v nezaměstnanosti jednotlivce již nerozlišuje mezi zdroji příjmů. Belgie v dubnu 2019 přijala právní předpis, který zaručuje, že osobám, které se účastní odborné přípravy v profesní oblasti, v níž byly zjištěny nedostatky, nebudou postupem času snižovány (sestupný trend) dávky v nezaměstnanosti. Opatření je součástí balíčku *Jobsdeal*. Španělsko v březnu 2019 aktualizovalo program pro dlouhodobou nezaměstnanost, který nyní prodlužuje dobu pojistného krytí z 52 let do dosažení zákonného věku odchodu do důchodu a zvyšuje základ pro výpočet důchodových nároků (z 859 EUR/měsíc v roce 2018 na 1 313 EUR/měsíc v roce 2019). Od sloučení programů PREPARA a PAE v prosinci 2018 vláda s plány na zefektivnění stávajícího systému pomoci v nezaměstnanosti nepokročila. Kromě toho zůstává výzvou opětovné začleňování starších nezaměstnaných osob na trh práce. Rozpočet na rok 2019 na Maltě zahrnoval rozšíření dávek v nezaměstnanosti na uchazeče o zaměstnání, kteří byli dříve samostatně výdělečně činnými osobami. Francie naopak v letech 2018 a 2019 zavedla určité změny práv a povinností v oblasti dávek v nezaměstnanosti. V rámci širší reformy se zpřísnily podmínky způsobilosti k dávkám v nezaměstnanosti, které mají užší vazby na snahu nezaměstnaných při hledání zaměstnání, což zaměstnavatele a zaměstnance odrazuje od střídání častých období

nezaměstnanosti a zaměstnanosti. V rámci komplexní reformy zavedlo Finsko v letech 2018 a 2019 několik změn zákona o zabezpečení v nezaměstnanosti s cílem zvýšit pobídky k práci na částečný úvazek v případě příjemců dávek v nezaměstnanosti, kteří jsou rovněž motivováni k přístupu k odborné přípravě a vzdělávání. Byly také zavedeny změny, které mají rozšířit práva na dávky v nezaměstnanosti vázané na výdělek na rodinné příslušníky osob samostatně výdělečně činných a zkrátit čekací dobu k pobírání dávek v nezaměstnanosti z 90 na 60 dnů v případech, kdy byla smlouva ukončena z důvodů na straně zaměstnance.

Ve většině členských států se sociální partneři podílejí na přípravě a provádění politik a reforem v sociální oblasti a v oblasti zaměstnanosti¹¹⁸. Kvalita jejich zapojení se v jednotlivých zemích značně liší a závisí na institucionálním uspořádání a na účinnosti uplatňovaných postupů. Například sociální partneři v Belgii, Chorvatsku, Estonsku, Irsku, Německu, Nizozemsku, Portugalsku, na Slovensku, ve Slovinsku nebo ve Švédsku od počátku roku 2018 jednali o přípravě nebo provádění reforem za účelem zvýšení účasti na trhu práce nebo byli do této činnosti přímo zapojeni. V roce 2018 podepsali portugalští sociální partneři trojstrannou dohodu, která zahrnovala opatření k boji proti segmentaci trhu práce. Sociální partneři projednali a dohodli reformy mechanismů stanovování minimální mzdy například v Portugalsku nebo na Maltě. V zemích, jako je Lotyšsko, Slovinsko nebo Estonsko, podepsali sociální partneři dvoustranné dohody o mzdách a nákladech práce. V Bulharsku, v Chorvatsku, na Kypru, ve Finsku, Lotyšsku, na Slovensku a ve Slovinsku se sociální partneři podíleli na reformách systémů zdravotní péče. V Lotyšsku a Polsku byli sociální partneři konzultováni ve věci reformy vysokoškolského vzdělávání a vědy. V únoru 2019 dánští sociální partneři ve spolupráci s vládou prodloužili dvouletý program rychlého základního integračního vzdělávání (IGU) pro nedávno příchozí přistěhovalce a uprchlíky, který byl zaveden v roce 2016 v rámci trojstranné dohody.

Evropské strukturální a investiční fondy poskytují finanční podporu k posilování institucionální kapacity sociálních partnerů. Podpora budování kapacit sociálních partnerů může vyústit v institucionální kontext stabilních a udržitelných vztahů mezi sociálními partnery na různých úrovních (vnitrostátní, odvětvové, regionální a podnikové). V rámci stávajícího Evropského sociálního fondu (ESF) bylo vyčleněno 189 milionů EUR, a to mimo jiné na budování kapacit pro Chorvatsko, Česko, Kypr, Estonsko, Francii, Itálii, Lotyšsko, Litvu, Maltu, Portugalsko a Slovinsko. V Portugalsku ESF podporuje budování institucionálních kapacit sociálních partnerů se sídlem ve Stálém výboru pro dosahování sociální dohody (CPCS), a to s ohledem na jejich klíčovou úlohu v sociálním dialogu v Portugalsku. Opatření, která lze podpořit, zahrnují odbornou přípravu, vytváření sítí a podporu společných akcí a užší spolupráci mezi sociálními partnery. Novým prvkem v navrhovaném fondu ESF+ je rozšíření povinnosti podporovat budování kapacit sociálních partnerů na všechny členské státy. Podle stávajícího nařízení o ESF je tato povinnost relevantní pouze pro řídicí orgány v méně rozvinutých regionech, v přechodových regionech nebo v členských státech způsobilých pro podporu z Fondu soudržnosti.

¹¹⁸ Podrobnější a úplnější přehled zapojení sociálních partnerů do reforem politiky viz Eurofound (2019): *The involvement of social partners in national policymaking* (Zapojení sociálních partnerů do tvorby vnitrostátních politik), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

3.4 Hlavní směr 8: Prosazování rovných příležitostí pro všechny, podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě

Tento oddíl se zabývá prováděním hlavního směru zaměstnanosti č. 8, který členskými státy doporučuje, aby modernizovaly systémy sociální ochrany za účelem prosazování rovných příležitostí a boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení. Nejprve podává přehled o sociální situaci v členských státech na základě klíčových ukazatelů, mezi něž patří disponibilní příjem, nerovnost, příjmová chudoba a sociální vyloučení, přiměřenost důchodů, přístup k bydlení, přístup ke zdravotní péči a dlouhodobé péči. Oddíl 3.4.2 pak informuje o politických opatřeních členských států v oblasti systémů sociální ochrany včetně systémů minimálního příjmu, rodinných dávek, politik v oblasti bydlení, důchodů, dlouhodobé péče, zdravotní péče a začlenění osob se zdravotním postižením.

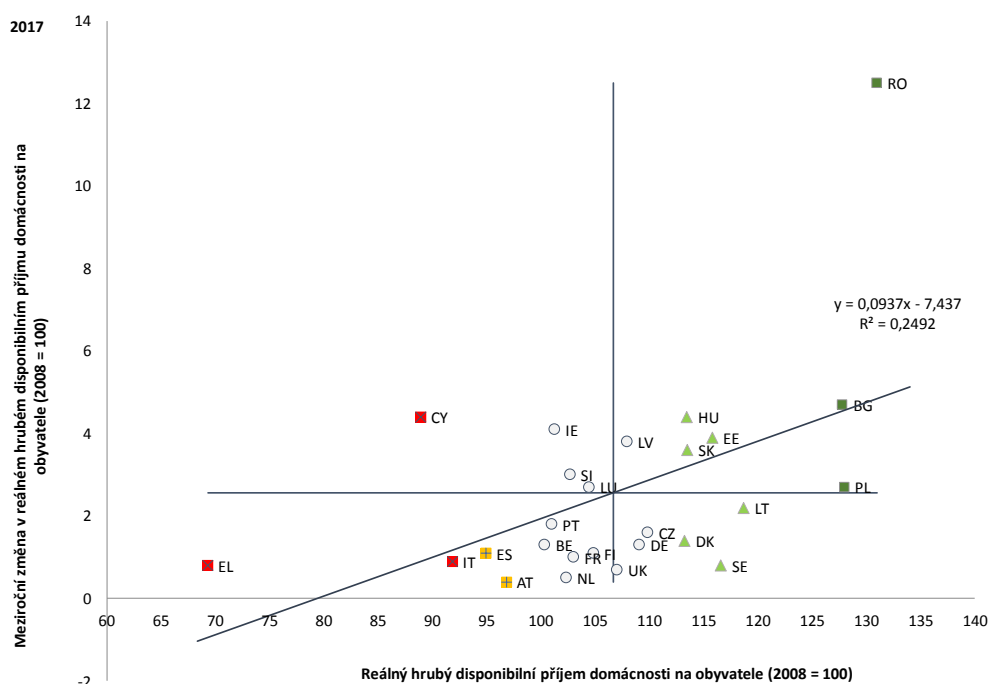
3.4.1 Klíčové ukazatele

Celkové příjmy domácností v roce 2017 vzrostly ve všech členských státech¹¹⁹. Zvýšení reálného hrubého disponibilního příjmu bylo v EU v průměru mírně vyšší než zvýšení HDP na obyvatele. Situace je velmi různorodá, přičemž většina zemí ve střední a východní Evropě pokračuje v procesu konvergence a vykazuje vyšší nárůst hrubého disponibilního příjmu domácností než nárůst HDP na obyvatele. Další země zaznamenaly skromnější zlepšení. Zejména Řecko, Kypr, Itálie, Španělsko a Rakousko mají hrubý disponibilní příjem na obyvatele stále pod úrovní před krizí. Údaje za rok 2018 (dosud nejsou k dispozici pro všechny členské státy) naznačují, že tyto trendy budou pokračovat.

¹¹⁹ Údaje pro Chorvatsko a Maltu nejsou k dispozici.

Graf 66: Reálné příjmy domácností v EU nadále konvergují směrem nahoru.

Reálný hrubý disponibilní příjem domácností na obyvatele, index 2008 = 100 a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Eurostat, národní účty [nasq_10_nf_tr and namq_10_gdp], vlastní výpočty. Období: úroveň roku 2017 a meziroční změna oproti roku 2016. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Údaje pro HR a MT nejsou ke dni 2. prosince 2019 k dispozici.

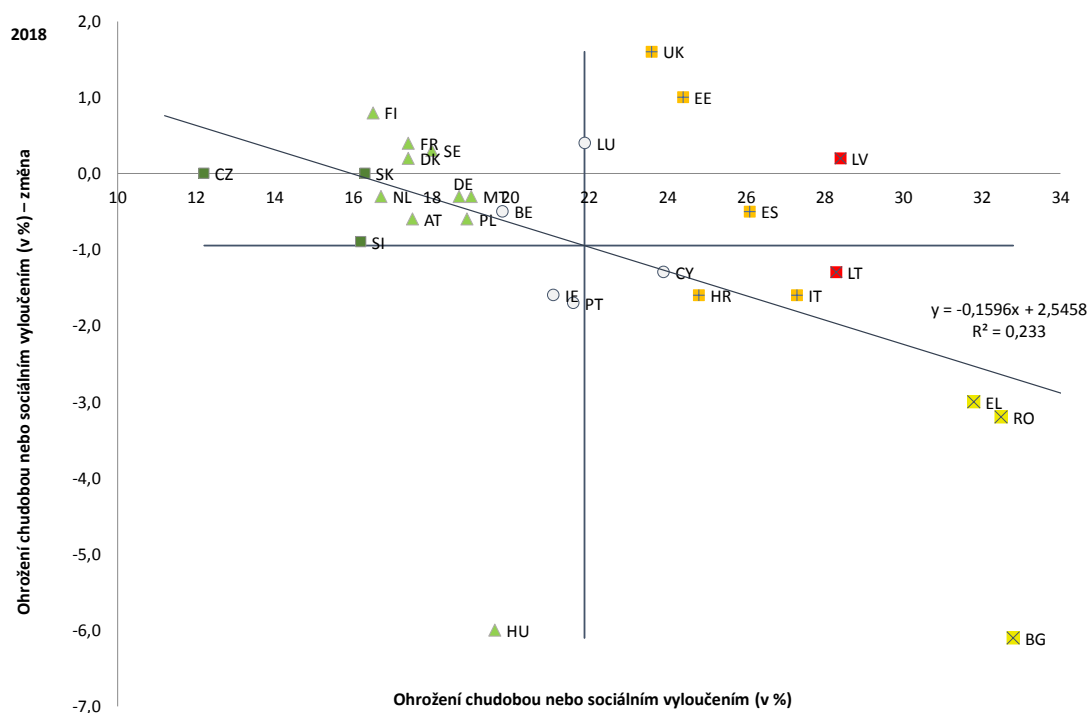
Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením se v roce 2018 dále snížil.

Většina zemí zaznamenala v roce 2018 další zlepšení podílu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením a tento podíl se snížil o dalších 0,5 p.b., na úroveň o 2 p.b. nižší než v době před krizí¹²⁰. K nejvýznamnějšímu poklesu došlo v zemích s velmi vysokými výchozími úrovněmi, jako je Bulharsko (6,1 p.b.), Maďarsko (6 p.b.), Rumunsko (3,2 p.b.) a Řecko (3 p.b.), jakož i v Portugalsku (1,7 p.b.), Chorvatsku, Irsku a Itálii (1,6 p.b.). Některé další členské státy zaznamenaly nárůst, který znamenal buď zvrácení předchozího pozitivního vývoje (Spojené království +1,6 p.b., Finsko +0,8 p.b., Estonsko +1 p.b.), nebo potvrzení mírného zhoršení, k němuž došlo již v loňském roce (Lucembursko +0,4). Situace v Lotyšsku a Litvě zůstává s ohledem na vysoké úrovně těchto zemí a na stále omezený nebo žádný pokrok v porovnání s předchozím rokem „kritická“. Z údajů v grafu 67 vyplývá, že u tohoto ukazatele dochází v EU ke konvergenci, na což poukazuje sklon regresní přímky.

¹²⁰ Definice ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením a jeho složek – viz kapitola 1.2. Pozn.: statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek odkazuje na předchozí příjmový rok. Údaje statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek z roku 2018 týkající se osob, které jsou ohroženy chudobou, koeficientu příjmové nerovnosti S80/S20 apod. se proto vztahují k příjmovému roku 2017.

Graf 67: Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením se ve většině členských států snížil.

Procentní podíl obyvatelstva ohroženého chudobou nebo sociálním vyloučením v roce 2018 a změna oproti předchozímu roku (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek. Období: úroveň roku 2018 a meziroční změny oproti roku 2017. Pozn.: osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

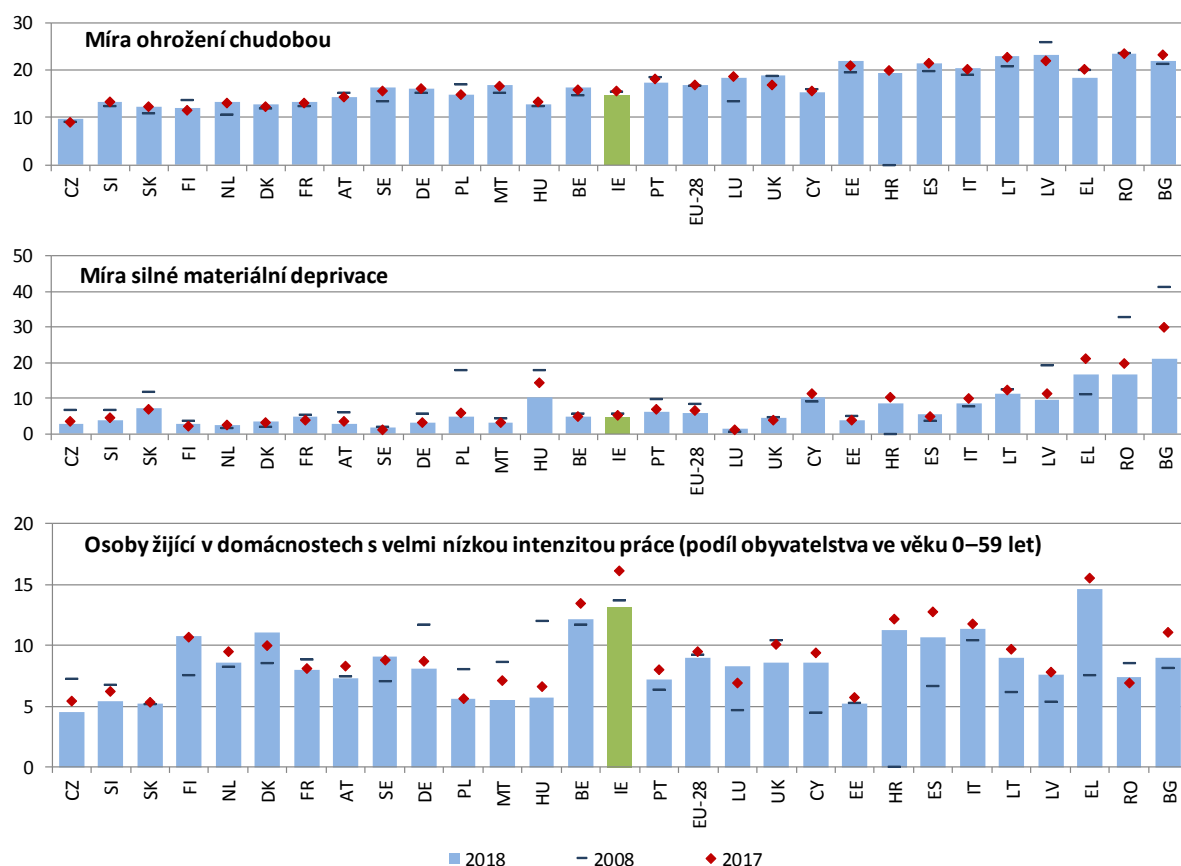
Nejvíce jsou ve srovnání s jinými věkovými skupinami vystaveny riziku chudoby nebo sociálního vyloučení děti (ve věkové skupině 0–17 let) a mladí lidé (ve věkové skupině 18–24 let). Průměrná míra ohrožení chudobou a sociálním vyloučením u dětí (ve věkové skupině 0–17 let) se v roce 2018 mírně snížila z 24,9 % na 24,3 %. Navzdory zdatnému poklesu však některé členské státy stále vykazují vysokou míru dětské chudoby, zejména pak Rumunsko (38,1 %), Bulharsko (33,7 %) a Řecko (33,3 %). Několika málo členskými státy, kde se míra ohrožení chudobou a sociálním vyloučením u dětí zhoršila, byly Spojené království (+2,5 p.b.), Belgie a Švédsko (+1,2 p.b.), Finsko (+0,9 p.b.), Francie (+0,8 p.b.) a Dánsko (+0,7 p.b.). Věkovou skupinou, která čelí větším výzvám, je věková skupina 18–24 let, přičemž průměr EU se v roce 2018 snížil o 0,5 p.b. na 28,5 %. To je stále více než v době před krizí, v převážné většině zemí však tato hodnota klesá. Zvláště vysoké úrovně lze stále pozorovat u Řecka, Rumunska, Španělska, Bulharska a Itálie, kde nezaměstnanost mladých lidí zůstává velmi vysoká. Vysoké a rostoucí míry jsou však zaznamenány v Spojeném království, Dánsku, Španělsku, Švédsku a Finsku. Míra ohrožení chudobou a sociálním vyloučením u věkové skupiny 25–54 let klesla o 0,8 p.b. na 20,7 %, což je hodnota nižší než úroveň před krizí. Lidé ve věku 55 let a více zůstávají skupinou, u níž je dotčení chudobou nebo sociálním vyloučením nejméně pravděpodobné a příslušná míra činí 20,3 %.

Osoby narozené mimo EU čelí vyššímu riziku chudoby nebo sociálního vyloučení. V roce 2018 činila míra ohrožení chudobou a sociálním vyloučením u osob narozených mimo EU

37,3 % v porovnání s průměrem EU, který u osob narozených v EU činil 20,1 %. Tento rozdíl je na úrovni EU celkově stabilní (17,2 p.b. oproti 17,6 p.b. v roce 2017), avšak v některých nejvíce postižených zemích se snižuje (Belgie −5,1 p.b., Řecko −4,2 p.b., Dánsko −3,1 p.b., Rakousko −3,2 p.b., Lucembursko −2,3 p.b. a Švédsko −1,4 p.b.). Zůstává však vysoký a narůstá ve Spojeném království (29,2, +1,2 p.b. oproti roku 2017), ve Španělsku (28,4, +1,8 p.b.), ve Francii (24,8, +5,2 p.b.) a v Nizozemsku (22,1, +1,5 p.b.).

Graf 68: Situace se dále zlepšuje, zejména pokud jde o silnou materiální deprivaci a osoby žijící v domácnostech, v nichž téměř žádný jejich člen nemá zaměstnání.

Dílní ukazatele míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením



Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek. Pozn.: Ukazatele jsou seřazeny podle míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE) v roce 2018. Pro rok 2008 jsou použity hodnoty za EU-27 (nejsou k dispozici údaje pro HR).

Podíl obyvatelstva ohroženého chudobou zůstává v zásadě stabilní. I přes přetrvávající snižování v některých zemích s vysokými mírami došlo k mírnému nárůstu, přičemž v průměru zůstává podíl na nižší úrovni, než bylo maximum dosažené v roce 2016. V roce 2018 vzrostla příjmová chudoba v EU v průměru o 0,2 p.b. na 17,1 %. Největší pokles byl zaznamenán v Řecku (−1,7 p.b.), Bulharsku (−1,4 p.b.), Portugalsku (−1 p.b.) a Maďarsku (−0,6 p.b.). Tento ukazatel se naopak zvýšil ve Spojeném království (+2,0 p.b.), Lotyšsku (+1,2

p.b.), Švédsku (+0,6 p.b.), Belgii, Finsku a Česku (+0,5 p.b.). Bleskové odhady Eurostatu¹²¹ poukazují na pokles s odkazem na příjmy 2018 v Řecku, Portugalsku a na Slovensku, zatímco v Spojeném království se odhaduje další nárůst.

Míry silné materiální deprivace nadále konvergují směrem dolů v důsledku trvalého zlepšování v zemích, kde je míra deprivace vysoká. Všechny členské státy, v nichž byl podíl obyvatelstva s vysokou silnou materiální deprivací vyšší než průměr EU, zaznamenaly v roce 2018 pokles míry silné materiální deprivace. Země s nejvyššími mírami (Bulharsko, Řecko a Rumunsko) také patřily k těm, které vykázaly nejsilnější pokles (9,1 p.b., 4,4 p.b., resp. 2,9 p.b.). V některých členských státech, kde jsou míry deprivace nízké, byly v roce 2018 zaznamenány malé nárůsty (Francie +0,6 p.b., nárůst na 4,7 %; Spojené království +0,5 p.b., nárůst na 4,6 %; Finsko +0,7 p.b., nárůst na 2,8 %).

Také materiální a sociální deprivace, která zachycuje širší škálu aspektů deprivace, vykazuje soustavné zlepšování. Míra materiální a sociální deprivace se v roce 2018 v průměru v EU nadále snižovala (o 1 p.b. na 12,8 %). V roce 2018 došlo v některých členských státech ve srovnání s rokem 2017 k poklesu, přičemž největší snížení byla zaznamenána v Bulharsku (-10,1 p.b.) a Rumunsku (-5,1 p.b.), což byly dva členské státy s nejvyšší mírou materiální a sociální deprivace v roce 2017. V některých z těchto členských států je pozorován sestupný trend přinejmenším od roku 2016. Míry materiální a sociální deprivace se v roce 2018 snížily (oproti roku 2017) ve většině členských států, v nichž byly v roce 2017 nad průměrem EU. V roce 2018 naopak došlo ke zvýšení mír materiální a sociální deprivace (oproti roku 2017) na Maltě, v Dánsku, Lucembursku, Švédsku, Španělsku, Francii.

Podíl osob žijících v domácnostech, v nichž téměř žádný jejich člen nemá zaměstnání, se dále snižoval. V souladu se zlepšeními na trhu práce se nadále zlepšuje i intenzita práce domácností. Procentní podíl osob žijících v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce se oproti předcházejícímu roku snížil (nyní činí 8,8 %) a pro celou EU a deset členských států dosáhl úrovně zaznamenané před krizí. Nejvýznamnější pokles zaznamenalo Irsko (-2,9 p.b.), Španělsko a Bulharsko (-2,1 p.b.), zatímco Lucembursko (+1,4 p.b.), Dánsko (+1,1 p.b.), Rumunsko (+0,5 p.b.) dosáhly výsledků v opačném směru.

Riziko chudoby pracujících zůstává i přes snížení ve většině členských států celkově vysoké. Riziko poklesu příjmů domácností pracujících pod prahovou hodnotu chudoby se v roce 2018 mírně zvýšilo o 0,1 p.b. (poté, co v roce 2017 pokleslo o 0,2 p.b.) a nadále je vysoké, a to zejména v některých členských státech (viz též oddíl 3.1.1). Úrovně převyšující průměr EU (9,5 % v roce 2018) přetrvávají v Rumunsku (15,3 %), Lucembursku (13,5 %), Španělsku (12,9 %), Itálii (12,2 %), Spojeném království (11,3 %, přičemž v posledním roce došlo k nárůstu o 2,4 p.b.) a Řecku (11 %). Riziko je vyšší u domácností osob pracujících na částečný úvazek (v průměru 15,7 % za celou EU), přičemž velmi vysoké úrovně jsou zaznamenány v zemích, jako je Rumunsko (62,7 %), Bulharsko (34,4 %), Portugalsko (29,2 %), Litva (25,3 %) a Řecko (24,6 %). Riziko chudoby pracujících u pracovníků pracujících na plný úvazek zůstává v některých členských státech vysoké, zejména v Lucembursku (11,8 %), Rumunsku (11,2 %), Itálii a Španělsku (10,9 %), což znamená, že v některých zemích není práce vždy zárukou předcházení chudobě.

¹²¹Bleskové odhady úřadu Eurostat pro příjmy z roku 2018 (tj. ukazatele statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek zveřejněné v roce 2019). Viz metodická poznámka a výsledky Eurostatu: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

Velkou výzvou celkově zůstává intenzita příjmové chudoby. Prohloubení mezery chudoby v roce 2018 (24,6 % oproti 24,1 % v roce 2017) odráží zhoršující se situaci, a to i přes pozitivní vývoj v některých členských státech. Nárůst byl zaznamenán v Maďarsku (+7,4 p.b.), Spojeném království (+4,8 p.b.), na Kypru (+3,5 p.b.), v Chorvatsku (+2,9 p.b.), Lucembursku (+2,6 p.b.), Belgii (+1,5 p.b.), Estonsku (+1,2 p.b.) a Německu (+1,1 p.b.). Naznačuje to, že chudí lidé se v těchto zemích vzdalují od prahu chudoby. Naopak pozitivní vývoj lze pozorovat ve Španělsku (-3,9 p.b.), Bulharsku (-3,6 p.b.), Irsku (-3,0 p.b.), Portugalsku (-2,5 p.b.) a Slovinsku (-2,1 p.b.).

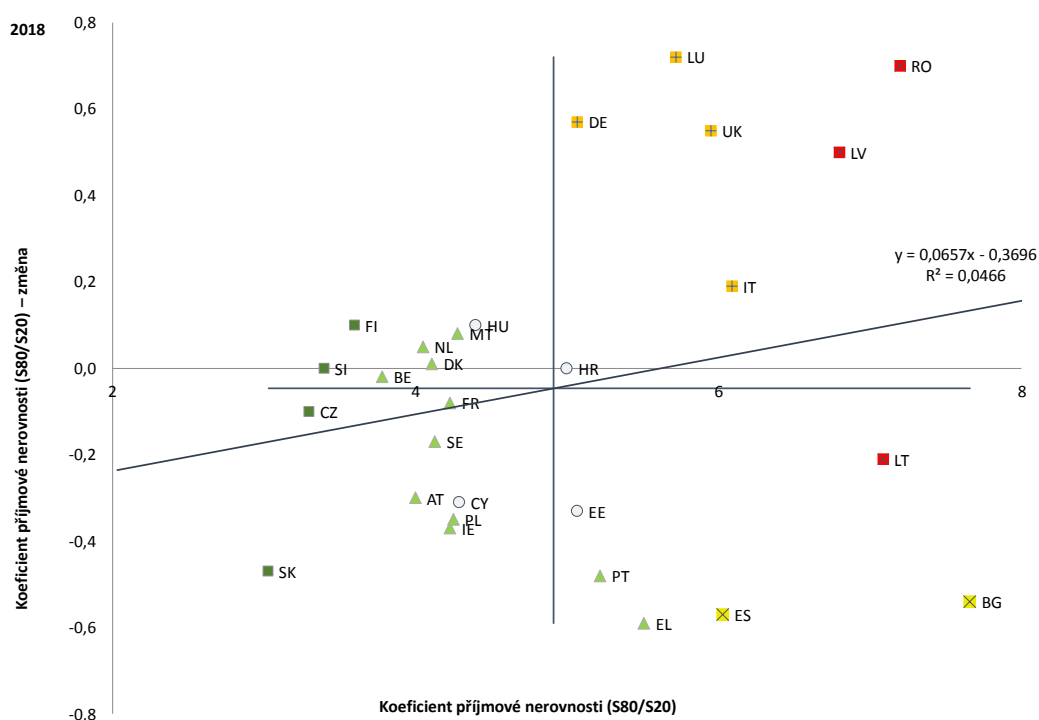
Osoby se zdravotním postižením jsou s významně větší pravděpodobností ohroženy chudobou nebo sociálním vyloučením než osoby bez zdravotního postižení. V roce 2018 bylo 29,3 % osob se zdravotním postižením v EU ohroženo chudobou nebo sociálním vyloučením (tj. stejný podíl jako v roce 2017), v případě osob bez zdravotního postižení¹²² to bylo 19 %, což poukazuje na zvýšení rozdílu na 10,3 p.b. Závažnost zdravotního postižení je velmi důležitým vysvětlujícím faktorem, přičemž 36,2 % osob se závažným zdravotním postižením ve věku 16 let nebo více v EU v roce 2017 čelilo ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, ve srovnání s 26,3 % osob s mírným zdravotním postižením a 19 % osob bez zdravotního postižení.

Příjmová nerovnost zůstává na vysoké úrovni. Podíl příjmů nejchudších 40 % zůstával v roce 2018 přibližně na úrovni 21 %, což odráží podobný růst příjmů jako u celé populace. Nad tímto pozitivním účinkem však převažuje zvýšení podílu příjmů 20 % nejbohatších domácností, kvůli kterému celkově nerovnost příjmů zůstává na úrovních, které jsou stále vyšší než v předkrizovém období, neboť koeficient S80/S20 se z 5,08 v roce 2017 zvýšil v roce 2018 na 5,17. Některé členské státy jsou sice stále nad průměrem EU (Řecko, Španělsko, Bulharsko, Litva a Portugalsko), vykazují však známky konvergence. Některé jiné členské státy (Lucembursko, Německo, Spojené království, Itálie) zaznamenávají nárůst, z toho některé výrazně nad průměrnou úrovní (Rumunsko, Lotyšsko).

¹²² Statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek (2018), people at risk of poverty or social exclusion by level of activity limitation, sex and age (Osoby ohrožené chudobou nebo sociálním vyloučením podle úrovně omezení činnosti, pohlaví a věku) [hlth_dpe010].

Graf 69: Příjmová nerovnost v EU zůstává celkově stabilní, ačkoli v některých členských státech se prohloubila.

Koeficient příjmové nerovnosti a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů).



Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek. Období: úroveň roku 2018 a meziroční změny oproti roku 2017. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Výdaje na sociální ochranu¹²³ v roce 2016 ve většině členských států rostly v reálném vyjádření méně než HDP, přetrvávají však velké rozdíly¹²⁴. V reálném vyjádření se výdaje na sociální ochranu v 23 členských státech v letech 2015 až 2016 zvýšily a v pěti se snížily¹²⁵. Strukturální posun v oblasti výdajů (směrem ke starobním důchodům a zdravotní péči) je potvrzen v roce 2016 (což částečně odráží demografickou změnu)¹²⁶. Celkově výdaje na dávky v nezaměstnanosti v roce 2016 nadále klesaly s tím, jak se zlepšovalo hospodářské prostředí. Jako podíl na HDP se výdaje na sociální ochranu ve skutečnosti zvýšily pouze v devíti členských státech, zatímco v sedmnácti se snížily a ve dvou byly stabilní. V roce 2016 přetrvávají mezi členskými státy ve výdajích na sociální ochranu velké rozdíly, a to jak z hlediska výdajů na obyvatele, tak z hlediska procenta HDP. Výdaje na sociální ochranu vyjádřené jako procento HDP byly nejvyšší ve Francii (32,1 %), Finsku (31,3 %) a v Dánsku (29,8 %), zatímco nejnižší byly v Rumunsku (14,4 %), Litvě (14,6 %) a Lotyšsku (14,9 %).

¹²³ Jsou zahrnuty pouze výdaje na dávky v oblasti sociální ochrany (tj. bez nákladů na správu a jiných výdajů).

¹²⁴ Na základě údajů Evropského systému jednotné statistiky sociální ochrany (ESSPROS) z roku 2016.

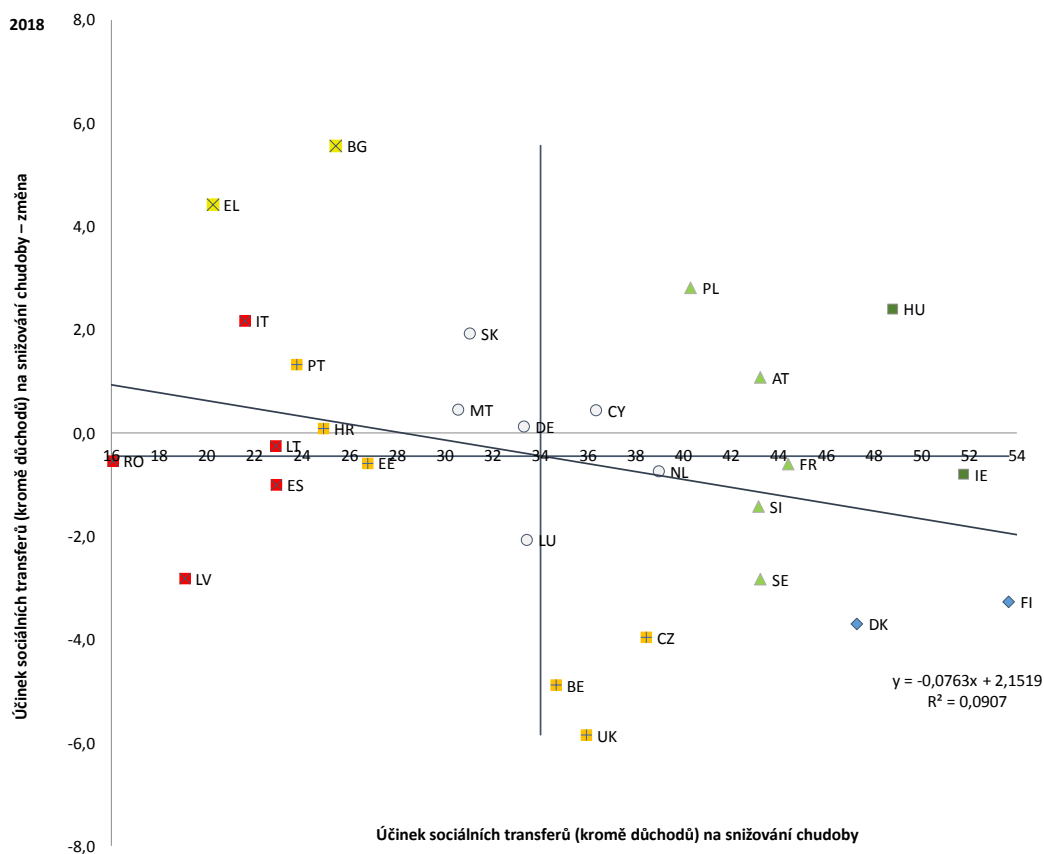
¹²⁵ Ačkoli uvažuje-li se v eurech a na obyvatele, došlo ve 22 členských státech ke zvýšení (a v šesti ke snížení).

¹²⁶ Viz též Evropská komise (2019), Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2019 (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě. Roční přehled z roku 2019). Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

Mezi členskými státy existují značné rozdíly ve vývoji účinku sociálních transferů (kromě důchodů) na chudobu. Účinek sociálních transferů se v některých členských státech snížil (např. v Belgii, Česku, Dánsku, Finsku, Švédsku, Lotyšsku, Lucembursku a Spojeném království). Naopak významná navýšení byla v roce 2018 zaznamenána u Bulharska (+5,6 p.b.), Řecka (+4,4 p.b.), Maďarska (+2,4 p.b.) a Itálie (+2,2 p.b.). Graf 70 ukazuje, že do určité míry dochází ke konvergenci, neboť v členských státech s nižšími úrovněmi došlo k rychlejšímu nárůstu účinku transferů na zmírňování chudoby. Celkový výsledek závisí na zlepšených podmínkách na trhu práce (a souvisejících změnách charakteristik osob ohrožených chudobou), jakož i na změnách v průměrnosti a pokrytí dávek, včetně skutečnosti, že dávky někdy zaostávají za všeobecně rostoucími příjmy¹²⁷.

Graf 70: Účinek sociálních dávek na snižování chudoby v některých členských státech oslabuje.

Účinek sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů).



Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek. Období: úroveň roku 2017 a meziroční změna oproti roku 2016. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

¹²⁷ Podrobnosti viz Labour Market and Wage Developments in the EU, 2019 (Vývoj trhu práce a mezd v EU).

Osoby samostatně výdělečně činné a pracovníci v nestandardním pracovním poměru čelí větší ekonomické nejistotě a mají omezený přístup k sociální ochraně¹²⁸. V roce 2019 neměly osoby samostatně výdělečně činné přístup k ochraně v nezaměstnanosti v deseti zemích, k povinnému nemocenskému pojištění ve třech zemích a k ochraně před pracovními úrazy a nemocemi z povolání v deseti zemích¹²⁹. Pracovníci v nestandardním pracovním poměru mají obvykle stejné formální krytí ve většině systémů sociálních dávek jako pracovníci se standardní smlouvou, i když u některých kategorií pracovníků to často neplatí (např. příležitostní a sezónní pracovníci, pracovníci v pracovní pohotovosti a ti, kteří vykonávají agenturní práci, pracující na základě občanskoprávní smlouvy nebo smluv na nulový počet hodin jsou často z účasti na příslušných systémech vyloučeni). Celkově byly více nebo méně zatěžující překážky, kterým čelí pracovníci v nestandardním pracovním poměru a osoby samostatně výdělečně činné v souvislosti s efektivním sociálním zabezpečením, tj. se schopností získat a využít odpovídající nároky pro případ potřeby, zjištěny téměř u všech členských států (pokud jde o minimální doby pro získání nároku, čekací doby, nedostatečnou převoditelnost práv na sociální ochranu).

Nadále je problémem zachovat si akumulované nároky a převést je do jiného systému po přechodech mezi zaměstnáními. S proměnou světa práce se tato flexibilita stává ještě důležitější a nedostatečná převoditelnost může narušit dynamiku trhu práce a rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou. V nejméně čtyřech členských státech jsou transfery pro pracovníky, kteří se pohybují mezi odvětvími nebo formami zaměstnání, složité z důvodu nedostatečné regulace, a v několika členských státech byly jako překážka zjištěny i extrémně vysoké náklady a různá pravidla, kterými se řídí různé systémy. Nedostatek transparentních informací o právech na sociální zabezpečení v mnoha zemích brání lidem přijímat informovaná rozhodnutí. Zatímco obecné informace o systémech sociální ochrany jsou dostupné ve všech členských státech kromě pěti, personalizované informace jsou k dispozici pouze u přibližně poloviny z nich (např. simulace důchodů je k dispozici v Belgii, Německu, Itálii, Francii, Španělsku, Spojeném království a Polsku).

Ačkoli systémy minimálního příjmu existují ve všech členských státech, jejich přiměřenost se značně liší a celkově se snižuje. Systémy minimálního příjmu by měly kombinovat přiměřenou úroveň podpory příjmu s přístupem k podpůrnému zboží a službám a s pobídkami k (opětovnému) začlenění na trh práce pro osoby, které mohou pracovat, jak je zdůrazněno i v evropském pilíři sociálních práv. Ve společné zprávě o zaměstnanosti pro rok 2018 byla předložena podrobná srovnávací analýza hlavních prvků systémů minimálního příjmu v celé EU na základě výsledků souvisejícího referenčního srovnání provedeného v rámci Výboru pro zaměstnanost¹³⁰. Ačkoli je tato analýza v zásadě nadále platná, obsahuje tento oddíl aktualizované údaje. Přiměřenost dávek zaručujících minimální příjem lze měřit srovnáním příjmů příjemců s vnitrostátním prahem ohrožení chudobou (jako ukazatel účinku systémů na zmírnění příjmové chudoby) a srovnáním příjmů příjemců s příjmy osob s nízkou

¹²⁸ Toto téma je částečně rozebráno také v oddíle 3.3.

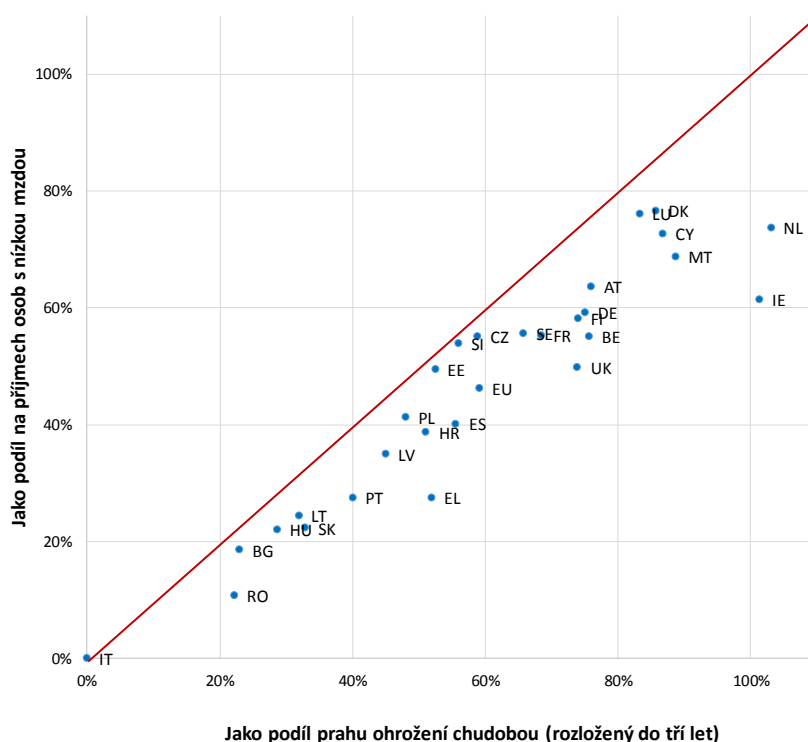
¹²⁹ Důkazy v tomto a následujících odstavcích jsou založeny na aktualizaci dokumentu Evropské komise, SWD(2018) 70 final – „Posouzení dopadů – průvodní dokument k návrhu doporučení Rady o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně“ z roku 2019.

¹³⁰ Viz rámeček 1. Zaměřuje se na dávky zajišťující minimální příjem pro práceschopné osoby v produktivním věku, které nejsou zaměstnané a nejsou způsobilé pobírat dávky v rámci sociálního pojištění, nebo jejichž nárok na takové dávky byl vyčerpán.

mzdou¹³¹ (též jako informaci o aktivačním rozměru a možných demotivačních účincích systémů). Oba ukazatele poskytují obdobné výsledky, pokud jde o přiměřenost minimálního příjmu v členských státech v příjmovém roce 2017¹³² (graf 71). Přiměřenost byla nejvyšší v Nizozemsku a Irsku, kde úroveň dávek u jednočlenných domácností v roce 2017 přesáhla více než 100 % vnitrostátní prahu příjmové chudoby (stanoveného na 60 % celostátního mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu). Na dolním konci spektra je přiměřenost minimálního příjmu v Bulharsku a Rumunsku nižší než 20 % prahu ohrožení chudobou či mírně vyšší než 20 % příjmu osoby s nízkým příjmem v roce 2017. V letech 2016 až 2017 zůstala přiměřenost minimálního příjmu v průměru stabilní nebo se ve srovnání s vnitrostátním prahem ohrožení chudobou mírně snížila ve všech členských státech s výjimkou Řecka (kde se výrazně zvýšila), Malty, Belgie a Irska. Změny přiměřenosti (měřené ve srovnání s čistým příjmem osoby s nízkou mzdou) jsou pozitivní pouze v Řecku, na Maltě, v Belgii, Francii a Nizozemsku.

Graf 71: Přiměřenost podpory minimálního příjmu v různých členských státech se dosti značně různí.

Čistý příjem příjemců s minimálním příjmem jako procentuální podíl prahu ohrožení chudobou (rozložený do tří let) a podíl příjmů osob s nízkou mzdou (příjmový rok 2017)



Zdroj: Eurostat, OECD.

Pozn.: Grafy se týkají svobodných bezdětných osob. Čistý příjem příjemce s minimálním příjmem může zahrnovat i jiné druhy dávek (např. dávky na bydlení) než minimální příjem. Údaje o IT nezahrnují nově

¹³¹ V rámci srovnávacího rámce je „osoba s nízkým příjmem“ definována jako osoba, která pobírá 50 % vnitrostátní průměrné hrubé mzdy.

¹³² Ukazatele jsou založeny na nejnovějších dostupných informacích v modelu OECD pro daně a dávky. Informace pro CY nejsou k dispozici. Informace o IT a EL nezahrnují nově zavedené systémy minimálního příjmu a nebyly zahrnuty do této analýzy.

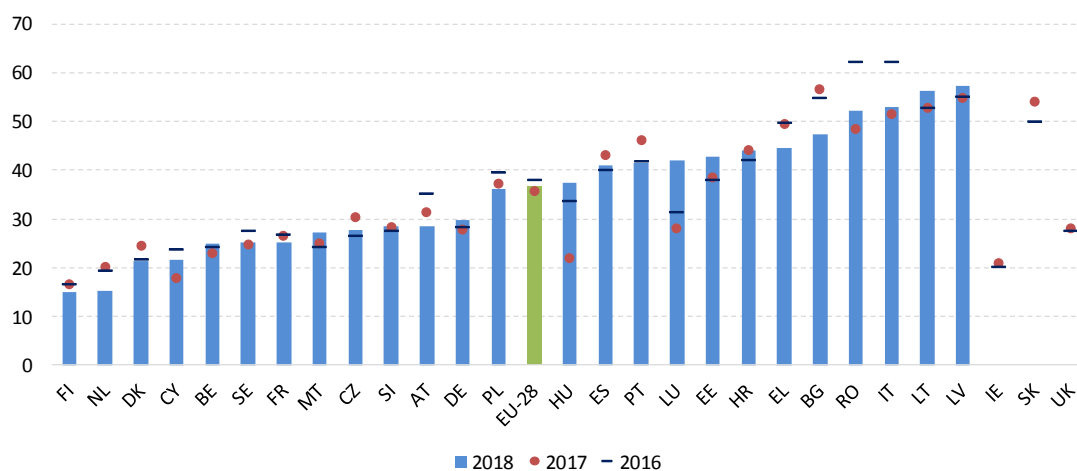
zavedený systém minimálního příjmu, neboť do roku 2017 ještě neexistoval. Nejnovější dostupné informace o prahových hodnotách příjmové chudoby v IE, SK a UK jsou za příjmový rok 2016. Osoba s nízkými příjmy, která je uváděna jako reference, vydělává 50 % průměrné mzdy a pracuje na plný úvazek.

Pokrytí sociálních dávek ovlivňuje i jejich výsledky. Pokud jde o podíl osob, které jsou příjemci dávek, lze pozorovat velké rozdíly. Míra příjemců dávek, která měří podíl osob v produktivním věku (ve věkové skupině 18–59 let), které pobírají jakékoli dávky (jiné než dávky ve stáří), na počtu obyvatel ohrožených chudobou, se různí od 44,2 % v Itálii po 97,8 % v Dánsku, přičemž průměr EU-28 činí 65,9 %.

Dávky zajišťující minimální příjem vykazují menší přiměřenost při řešení intenzity příjmové chudoby v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce. Relativní mediánový propad příjmů obyvatel v produktivním věku ohrožených chudobou (ve věkové skupině 18–64 let) se v roce 2018 zvýšil (z 26,9 % v roce 2017 na 27,5 %) a u osob žijících v domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání, se zvýšil až na 36,8 % (oproti 35,5 % v roce 2017 a 37,8 % v roce 2016). Nejvyšší rozdíly mezi mediánovým příjmem těchto osob a prahem ohrožení chudobou jsou zaznamenány v Lotyšsku, Litvě, Itálii a Rumunsku (kde bylo zaznamenáno v roce 2018 zvýšení) a v Bulharsku (kde naopak došlo k poklesu o 9 p.b.).

Graf 72: Relativní mediánový propad příjmů domácností, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání, se opět zvyšuje

Relativní mediánový propad příjmů pro domácnosti, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání, 2016–2018



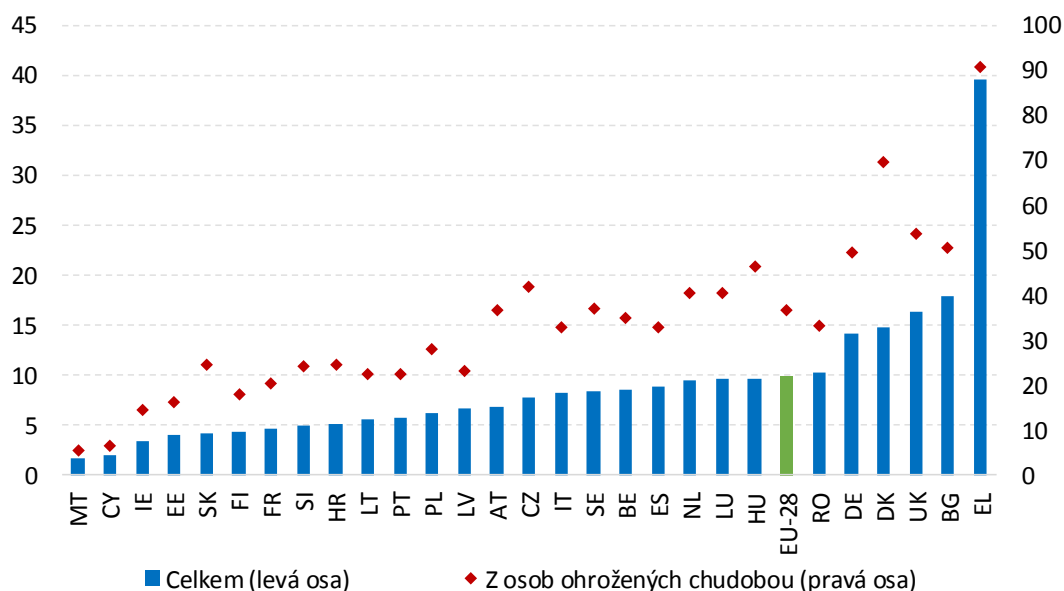
Zdroj: Eurostat, přepočítáno na základě údajů ze statistik v oblasti příjmů a životních podmínek. Údaje pro IE, SK a UK nejsou ke dni 2. prosince 2019 k dispozici.

V roce 2018 dosáhl podíl domácností zatížených příliš vysokými náklady na bydlení své nejnižší úrovně od roku 2010. Přesto jeden z deseti Evropanů žije v domácnosti, kde náklady na bydlení představují významnou zátěž (přesahují práh přílišné zátěže, který činí 40 % disponibilního příjmu). Výdaje související s bydlením zůstávají velmi vysoké v Řecku (téměř 40 % domácností se potýká s příliš vysokými náklady na bydlení). Míry v Bulharsku, Spojeném království, Dánsku, Německu a Rumunsku jsou nad průměrem EU, zatímco v Estonsku, Francii, Finsku, na Kypru, Maltě a Slovensku uvádí zatížení příliš vysokými náklady na bydlení méně než 5 % domácností. Chudší domácnosti jsou ve větší míře vystaveny problémům s dostupností bydlení a tento problém zasahuje ve větší míře i

nájemníky. Ve skutečnosti 36,7 % chudších domácností a 26 % nájemníků čelí zatížení příliš vysokými náklady na bydlení.

Graf 73: Zatížení příliš vysokými náklady na bydlení má dopad na významnou část populace, zejména na osoby ohrožené chudobou

Procentní podíl obyvatel žijících v domácnosti, kde celkové náklady na bydlení představují více než 40 % celkového disponibilního příjmu domácnosti, 2018



Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek.

Závažná deprivace v oblasti bydlení je v roce 2018 obecně stabilní. Deprivace se však snižuje v členských státech střední a východní Evropy, kde byly problémy s kvalitou bydlení výraznější. I přes toto zlepšení přibližně každý sedmý Evropan stále žije v obydlí s prosakující střechou, vlhkými zdmi, podlahou či základy nebo ztrouchnivělými okenními rámy či podlahou. Tyto problémy mají dopad především na nájemce, včetně nájemců v zařízeních sociálního bydlení. Ačkoli je celkově nízký (1,9 % v roce 2018), podíl obyvatel, kteří nemají doma ani vanu, ani sprchu, dosahuje v Rumunsku 25,6 % a v Bulharsku, Lotyšsku a Litvě je vyšší než 8 %. Podíl dětí mladších 18 let, které trpí závažnou deprivací v oblasti bydlení, je stále vyšší než v případě celé populace, neboť v nepřiměřeném obydlí žije 6,1 % dětí oproti 4 % z celkového počtu obyvatel.

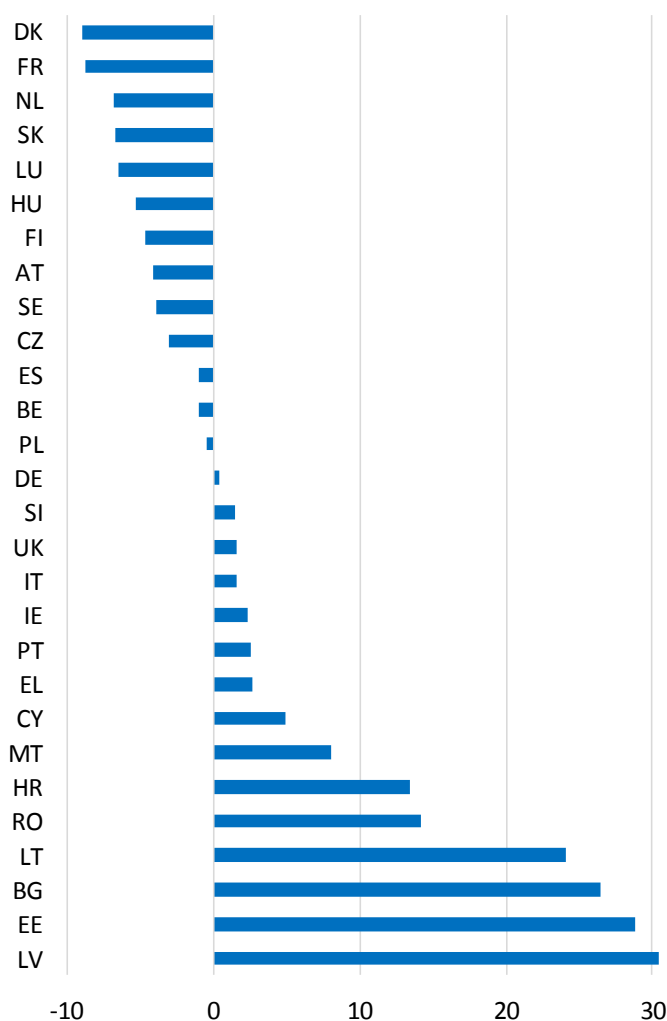
Bezdomovectví, nejextrémnější forma vyloučení z přístupu k bydlení, se v řadě členských států za posledních deset let zvýšilo. Pouze ve Finsku se bezdomovectví výrazně snížilo, zatímco tři země vykazují buď smíšené vzorce (Chorvatsko a Polsko), nebo stabilizaci bezdomovectví v posledních letech (Portugalsko)¹³³. Bezdomovectví je i nadále převážně městským jevem a za rozhodující faktor nárůstu bezdomovectví byl v posledních letech ve většině členských států EU označen tlak na trhu s bydlením. Ten zahrnuje různé formy nepříznivého vývoje, například: zvýšení cen nemovitostí a nájemného, nedostatek cenově dostupného bydlení, změny právních předpisů v oblasti nájmu, omezené nebo krácené veřejné investice do bydlení ve vlastnictví veřejnoprávních subjektů nebo sociálního bydlení, škrtý v

¹³³ ESPN, 2019.

oblasti příspěvků na bydlení. Příčinou nárůstu míry bezdomovectví jsou však i další nepříznivé faktory, včetně chudoby, rostoucí nezaměstnanosti, nedostatečného nebo obtížného přístupu k systémům a službám podpory a rostoucího přistěhovalectví. Na individuální úrovni ovlivňují zranitelnost vůči bezdomovectví faktory, jako je duševní onemocnění nebo zneužívání návykových látek či nepříznivá rodinná dynamika (rozpad rodiny nebo násilí, úmrtí manžela/manželky).

Graf 74: Riziko ohrožení chudobou a sociálním vyloučením u starších osob se ve většině členských států stále snižuje.

Procentní podíl obyvatelstva ve věku 65 let a více ohroženého chudobou nebo sociálním vyloučením ve srovnání s průměrem EU, 2018



Zdroj: Eurostat, statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Důchodový příjem poskytuje starším osobám relativní ochranu před rizikem chudoby. Na úrovni EU je míra ohrožení chudobou u starších osob nižší než u osob v produktivním věku (15,9 % oproti 16,5 % v roce 2018). Během posledních deseti let se tento vztah v porovnání s obdobím před krizí obrátil, což částečně vysvětluje skutečnost, že krize snižovala úroveň průměrných reálných disponibilních příjmů domácností, zejména u obyvatelstva v produktivním věku, téměř ve všech evropských zemích, zatímco důchody zůstaly odolnější. Došlo však také ke snížení míry silné materiální deprivace u starších osob (ze 7,5 % v roce

2008 na 4,7 % v roce 2018), což naznačuje, že celkové snižování chudoby a sociálního vyloučení nebylo pouze relativním výsledkem. Riziko ohrožení chudobou a sociálním vyloučením u starších osob se ve většině členských států stále snižuje. Ve srovnání s úrovněmi před krizí (z roku 2008) bylo celkově v roce 2018 ohroženo chudobou nebo sociálním vyloučením přibližně o 1,3 milionu méně osob ve věku 65 let nebo starších. Zlepšení hlavního ukazatele zakrývá výrazné rozdíly mezi jednotlivými členskými státy, kdy k výraznému snížení míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením ve stáří došlo na Kypru (–25,8 p.b. od roku 2008), v Bulharsku (–20,4 p.b.), Rumunsku (–16,6 p.b.) a ve Spojeném království (–8,3 p.b.), zatímco v Estonsku (+6,5 p.b.) a Lucembursku (+6,7 p.b.) došlo k podstatnému nárůstu.

Zvláštní pozornost je však nutné věnovat situaci starších žen, neboť jedna z pěti žen ve věku 65 let nebo více je v EU ohrožena chudobou nebo sociálním vyloučením. V roce 2018 se míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u žen pohybovala od přibližně 10 procent v Dánsku, Francii a Nizozemsku až po přibližně 50 procent v Bulharsku a pobaltských státech. Nejvyšší rozdíly v míře ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u žen a mužů jsou zjištěny v Litvě (19,4 p.b.), Estonsku (17,2 p.b.) a Bulharsku (15,8 p.b.). Starší ženy mají nižší příjmy než starší muži: v roce 2017 byl v EU medián poměru příjmů starších žen o 6 p.b. nižší než u mužů ve srovnání s mladšími osobami stejného pohlaví (89 % u žen a 95 % u mužů). Ženy tedy mají nejen nižší příjmy během pracovního života, ale mají nižší příjmy i po odchodu do důchodu, což přispívá k větším nerovnostem příjmů mezi ženami a muži ve vyšším věku.

V průměru v celé EU mají osoby ve věku 65 let a více mírně nižší příjmy než mladší věkové skupiny. Medián disponibilního příjmu osob ve věku 65 let a více v roce 2018 činil 91 % příjmu mladší populace. V pěti zemích (Česko, Malta, Litva, Lotyšsko a Estonsko) byl celkový relativní mediánový poměr příjmů nižší než 75 procent a v dalších pěti zemích (Belgie, Bulharsko, Dánsko, Kypr a Chorvatsko) byl nižší než 80 procent. Naopak, starší muži v šesti členských státech (Lucembursko, Řecko, Francie, Španělsko, Maďarsko, Itálie) a starší ženy ve dvou členských státech (Lucembursko a Francie) měli v roce 2018 vyšší medián příjmu než osoby mladší 65 let.

Důchody v průměru dosahují více než poloviny pracovního příjmu na konci kariéry, ale schopnost náhrady příjmů se u důchodů mezi jednotlivými členskými státy značně liší. V roce 2018 v EU činil celkový náhradový poměr v průměru 58 % s výraznými rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Tento poměr se pohyboval od 33 % v Irsku, téměř 40 % v Lotyšsku a Litvě a 41 % v Bulharsku a Estonsku až po 86 % v Lucembursku.

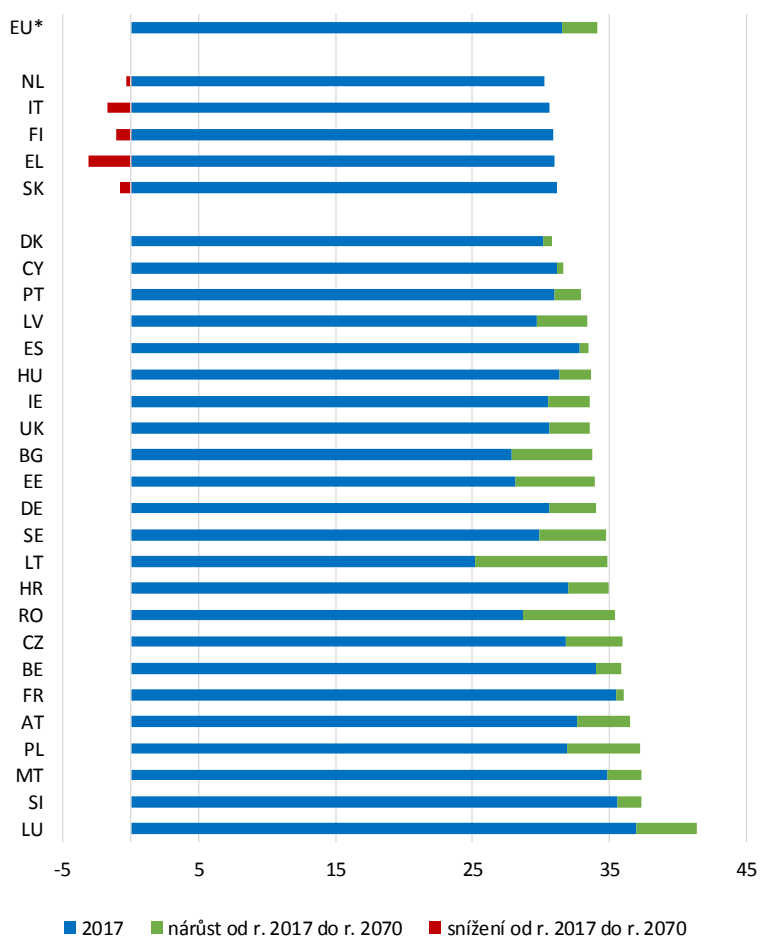
Tváří v tvář výzvě, kterou představuje prodlužování střední délky života a pozdější začátek pracovního života, je nutné přizpůsobit důchody. Kromě snižování příjmové chudoby a náhrady příjmů je třetím relevantním aspektem přiměřenosti důchodů doba trvání důchodu. Výzvou je zajistit zachování příjmu a ochranu před chudobou v období důchodu, které bude s prodlužující se střední délkou života trvat déle. Lidé musí mít během pracovního života dostatek času na spoření a musí se připravit na delší dobu prožitou v důchodu. Předpokládá se, že index závislosti starých osob vzroste z jedné osoby ze tří (30,5) v roce 2018 na jednu osobu ze dvou (49,9) v roce 2050 a na 51,6 % v roce 2070. Očekává se, že u jedenácti členských států dojde ve srovnání s rokem 2016 do roku 2024 ke snížení obyvatelstva v produktivním věku o více než 3 %¹³⁴. V budoucnosti se předpokládá, že

¹³⁴ Zpráva o stárnutí populace pro rok 2018, Evropská komise.

střední délka života ve skutečném věku odchodu z trhu práce, vyjádřená jako podíl na životě v dospělosti, ve většině členských států vzroste. V současné době se pohybuje od přibližně čtvrtiny v Litvě až po více než třetinu v Lucembursku. Předpokládá se, že se v roce 2070 zvýší a bude se pohybovat od přibližně 30 % v Nizozemsku po více než 40 % v Lucembursku, přičemž ve většině zemí bude činit zhruba 35 %. Zeměmi, v nichž se předpokládají malé změny, jsou země s pravidly, jež vážou zákonný věk odchodu do důchodu na střední délku života.

Graf 75: Předpokládá se, že většina starších Evropanů stráví v důchodu delší dobu.

Procentní část života v dospělosti strávená v důchodu, 2017 a očekávaná změna v roce 2070



Zdroj: Zpráva o stárnutí populace pro rok 2018

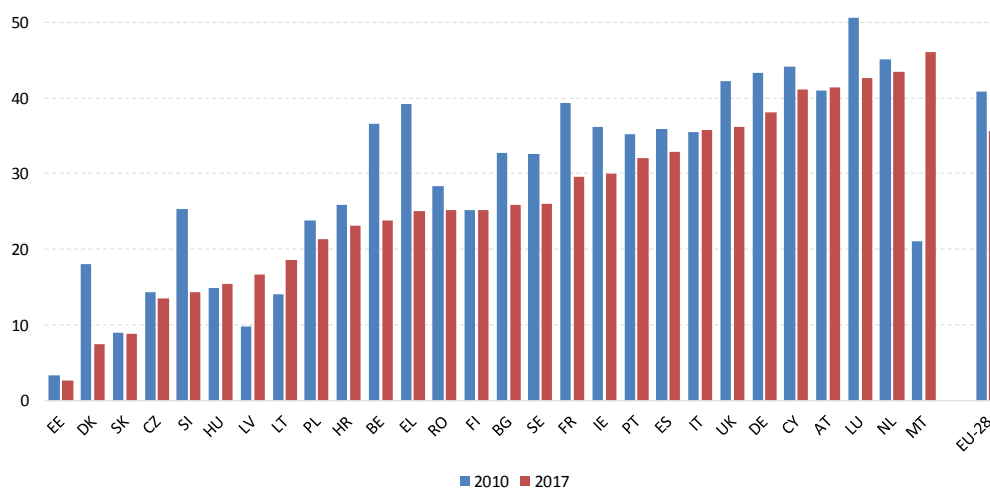
V kontextu zvyšujícího se zákonného věku odchodu do důchodu je delší doba práce klíčová pro udržení a zlepšení přiměřenosti důchodů. Důchodové (a daňové) politiky mohou lidem poskytnout správné pobídky k prodloužení jejich pracovního života. Taková pobídka může zahrnovat vyvažování implicitních daní/dávek v souvislosti s odchodem do důchodu, bonusy a sankce za odchod do důchodu po dosažení nebo před dosažením důchodového věku a možnost kombinace důchodů a práce. Zpráva o přiměřenosti důchodů z roku 2018 naznačila, že tyto politiky jsou pro přechod k vyššímu věku odchodu do důchodu důležitější než politiky týkající se dřívějších fází profesní kariéry. Politiky týkající se konce profesní kariéry, které mají podpořit delší pracovní život, by kromě toho měly být doprovázeny opatřeními, která zajistí přiměřené důchody pro ty, kdo nemohou pracovat déle.

Cílem by mělo být zajištění ochrany starších osob před riziky chudoby spolu se snahou o aktivnější starší obyvatelstvo pro přiměřenou a udržitelnou budoucnost.

Přestože totožná profesní dráha mužů a žen povede k podobným důchodům, rozdíly v důchodech mezi ženami a muži jsou poměrně velké. Rozdíl ve výši důchodů žen a mužů v EU činí v průměru 35,7 % a v posledních letech se snižuje. Je možné jej analyzovat ve vztahu k otázkám „*kdo pobírá důchod*“ (rozdíl v pokrytí) a „*jaký je rozdíl mezi muži a ženami*“ (rozdíl ve výši důchodů mezi důchodci). Ve většině členských států je přístup k veřejným důchodovým systémům rovný pro muže i pro ženy a rozdíly v pokrytí jsou zanedbatelné: přístup k důchodům má jen o 5 % méně žen než mužů. V zemích, které využívají metodu založenou na sociálním pojištění (tj. s příspěvky odvozenými od příjmů z formální pracovní činnosti) a které uplatňují minimální prahovou hodnotu příspěvků, však mohou být mezery pokrytí větší. Rozdíl ve výši důchodů mezi důchodci uvádí rozdíl mezi průměrnými důchody mužů a žen a ve všech členských státech se v 2017 pohyboval od 1,1 % po 41,8 %. Největší rozdíly vykazuje Lucembursko, Nizozemsko a Malta (více než 40 %), zatímco nejmenší rozdíly v důchodech žen a mužů (méně než 10 %) jsou v Estonsku, Dánsku a Slovinsku. Ačkoli u nových důchodců je rozdíl nižší, v mnoha zemích zůstává od roku 2010 trvale vysoký (z přibližně 41 % v roce 2010 klesl na 35,2 % v roce 2017). Rovné příležitosti pro ženy a muže v oblasti nabývání důchodových práv závisí na trhu práce a důchodových politikách, které podporují rovné příležitosti kariérního růstu a rovné odměňování. U žen je pravděpodobnost zaměstnání nižší než u mužů a pokud jsou zaměstnány, často pracují v odvětvích s nižší mzdou, vydělávají méně, více pracují na částečný úvazek, a proto odpracují méně hodin a v průměru mají kratší profesní život. Všechny tyto faktory společně vedou k nižším sociálním příspěvkům do důchodového systému a později při odchodu do důchodu k nižším důchodovým nárokům žen.

Graf 76: V mnoha členských státech je stále patrný značný rozdíl ve výši důchodů žen a mužů.

Rozdíl ve výši důchodů žen a mužů (v %), důchodci ve věku 65–79 let, 2010 a 2017



Zdroj: Eurostat. Statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek. Údaje roztříděné podle údajů za rok 2017.

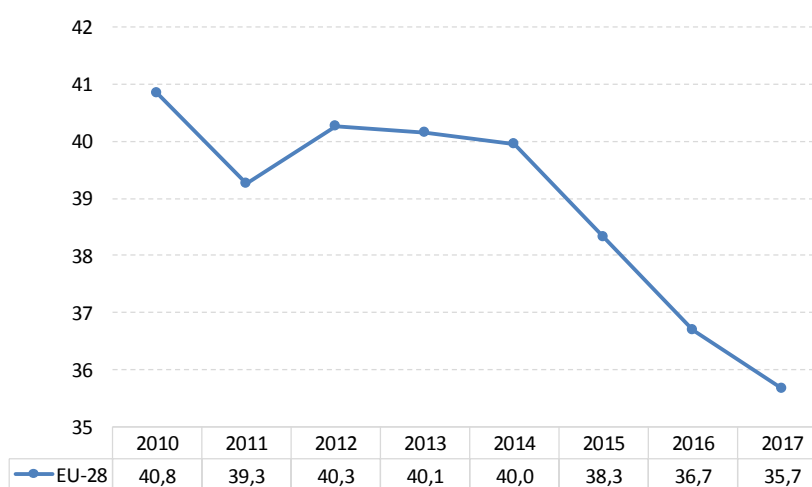
Starší ženy v průměru čelí vyššímu riziku chudoby nebo sociálního vyloučení než muži. Ženy obvykle začínají pobírat důchod o něco dříve a žijí o 3–5 let déle než muži. Ženy sice pobírají v průměru nižší důchodové dávky, ale po delší dobu. V důsledku toho jsou starší

ženy vystaveny vyššímu riziku chudoby než muži: více než 20 % žen starších 64 let bylo v EU v roce 2017 ohroženo chudobou a sociálním vyloučením oproti 15 % mužů.

Důchodovým systémům se daří snižovat rozdíly mezi ženami a muži, avšak jen v omezené míře. Rozdíl ve výši důchodů žen a mužů v EU činí téměř dvojnásobek rozdílu v odměňování žen a mužů (v roce 2017 to bylo 16,2 %). Přerozdělovací prvky důchodových a daňových systémů a důchodové kredity pro období nezaměstnanosti související s pečovatelskými činnostmi do určité míry zmírňují rozdíly mezi ženami a muži v příjmech z pracovního trhu. Například v téměř všech členských státech jsou ženám za určitých podmínek přiznány důchodové nároky za péči o děti. Kromě toho lze pozůstalému manželovi/manželce přiznat pozůstalostní důchod.

Graf 77: Rozdíl ve výši důchodů žen a mužů se v posledních letech neustále snižuje.

Rozdíl ve výši důchodů žen a mužů, důchodci ve věku 65–79 let, 2010–2017, EU-28

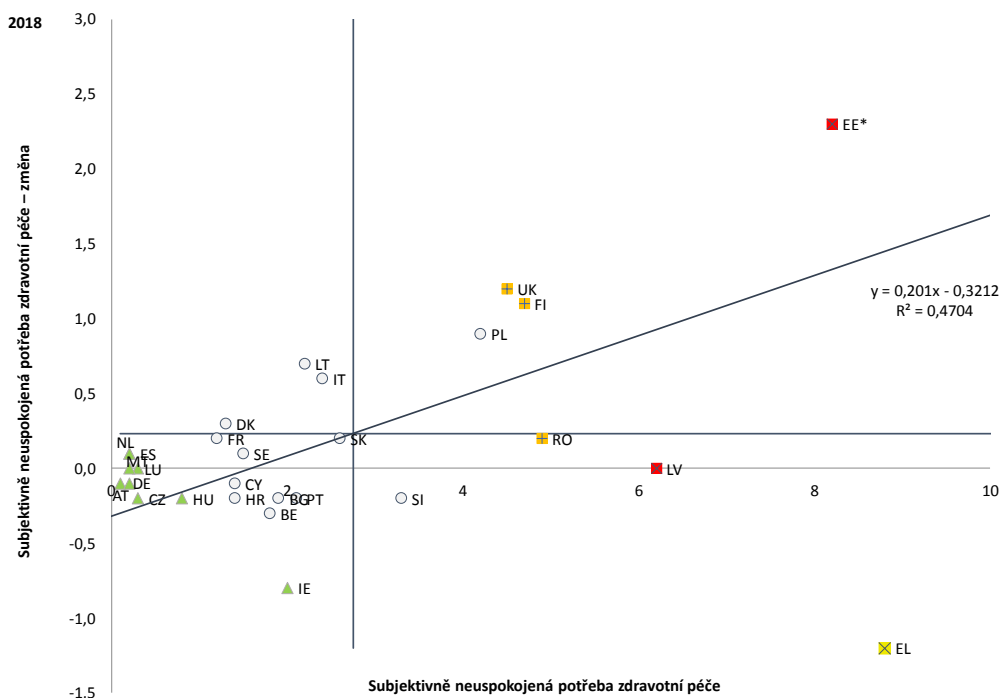


Zdroj: Eurostat. Statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek. Je třeba zohlednit omezení ukazatele.

V posledních letech dochází k pokroku v odstraňování rozdílů ve výši důchodů a existují pozitivní trendy, které budoucím důchodcům přinesou prospěch. Na trhu práce je více žen než kdykoli dříve. Nové kohorty důchodkyň jsou také v průměru vzdělanější než kohorty současných důchodců. Vysokoškolské vzdělání je obecně spojeno se silnějším spojením s trhem práce, větším počtem let v zaměstnání, vyšším výdělkem a konečně i s lepší historií placení příspěvků.

Graf 78: Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče zůstává v EU celkově stabilní.

Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek. Období: úroveň roku 2018 a meziroční změny oproti roku 2017. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Údaje pro EE byly přepočteny tak, aby odpovídaly grafu (skutečná úroveň 16,4 %, změna +4,6 %). Legenda je uvedena v příloze.

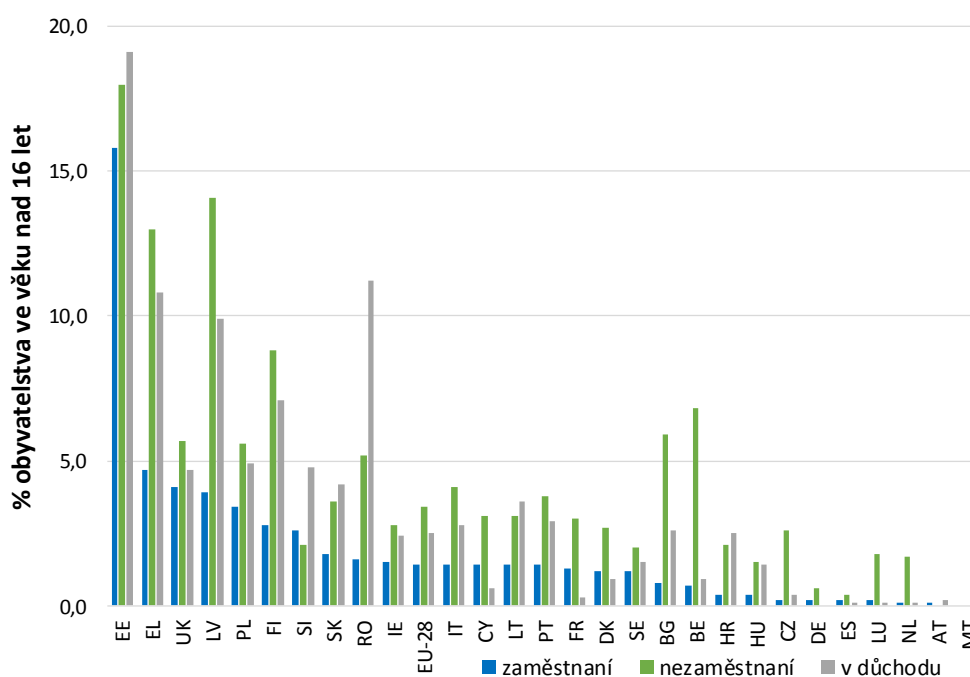
Podíl populace, která pociťuje subjektivně neuspokojenou potřebu zdravotní péče, stále vykazuje velké rozdíly mezi členskými státy i znaky divergence¹³⁵. Na rozdíl od posledních let je patrná pozitivní korelace mezi úrovní a změnami u neuspokojené potřeby zdravotní péče, což znamená, že v zemích, kde je neuspokojená potřeba nejvyšší, došlo za poslední období k relativně vyššímu nárůstu (graf 78). V některých členských státech jsou i nadále závažnými překážkami v dostupnosti zdravotní péče náklady a čekací doba. Nicméně podíl obyvatelstva EU, jež pociťuje subjektivně neuspokojenou potřebu zdravotní péče v důsledku příliš vysokých nákladů, příliš dlouhé čekací doby nebo cestovní vzdálenosti, zůstal v roce 2018 v průměru celkově stabilní, a to ve výši 2 %. Podíl osob, které uvádějí obtíže v přístupu k zdravotní péči, stále přesahuje 5 % v Řecku, Lotyšsku a Estonsku, přičemž Rumunsko a Finsko se nacházejí blízko této prahové hodnoty. Nejvíce viditelný nárůst byl v roce 2018 zaznamenán u Estonska, Finska a Spojeného království.

¹³⁵ Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče vychází z vlastního posouzení dané osoby, která uvádí, zda potřebovala vyšetření nebo léčbu v rámci specifického typu zdravotní péče, kterých se jí však nedostalo nebo které nevyhledala, a to z následujících tří důvodů: „finanční důvody“, „čekací listina“ a „příliš dlouhá cesta“. Zdravotní péčí se rozumí individuální zdravotnické služby (lékařské vyšetření nebo léčba s výjimkou stomatologické péče) poskytované lékaři nebo osobami s rovnocennou profesí nebo pod jejich přímým dohledem v závislosti na vnitrostátních systémech zdravotní péče (definice Eurostatu). Problémy, které lidé uvádějí v souvislosti s poskytováním péče, když jsou nemocní, mohou odrážet překážky přístupu k péči.

Při vysvětlování problematického přístupu ke zdravotní péči může v některých zemích hrát důležitou úlohu i typ ekonomické aktivity. Ačkoli většina zemí nevykazuje výrazné rozdíly podle typu ekonomické aktivity, v některých zemích se mohou nezaměstnané osoby setkat s většími obtížemi v přístupu ke zdravotní péči (viz graf 79). Ve čtyřech zemích vykazují nejvyšší subjektivně neuspokojené potřeby zdravotní péče důchodci (Estonsko, Lotyšsko, Řecko a Rumunsko).

Graf 79: Nezaměstnaní a důchodci uvádějí problematický přístup k lékařské péči zpravidla častěji než zaměstnané osoby.

Subjektivně neuspokojená potřeba lékařské prohlídky podle typu ekonomické aktivity (2018)



Zdroj: Eurostat [hlth_silc_13].

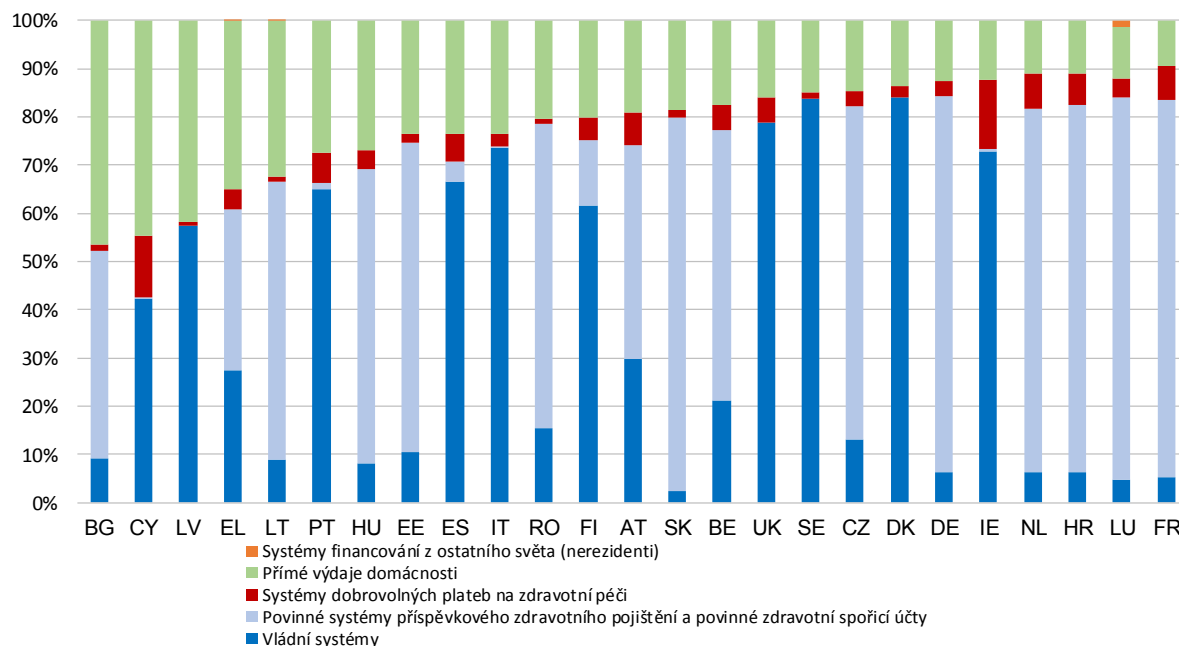
Průměrný počet roků, které člověk podle očekávání může ve věku 65 let prožít ve zdraví, se v EU dále prodloužil. U mužů nyní tato doba dosahuje 9,8 let a u žen 10,2 let. Ve Švédsku, na Maltě, v Irsku a v Španělsku lze ve věku 65 let očekávat nejvyšší počet roků prožitých ve zdraví (více než 12 let u obou pohlaví) a v Lotyšsku, na Slovensku a v Chorvatsku je střední délka života prožitého ve zdraví obzvláště nízká (přibližně 5 let).

Zdravotní péče je financována prostřednictvím různých systémů, přičemž relativní význam každého ze systémů se v členských státech liší. Přímé výdaje domácností¹³⁶, tj. výdaje domácností na zdravotnictví (včetně zdravotnického materiálu), které nejsou propláceny prostřednictvím žádného systému nebo jsou hrazeny jako spoluúčast na nákladech v rámci určitého organizovaného systému, měřené jako podíl na běžných výdajích na zdravotnictví, byly v roce 2017 vyšší než 30 % v Bulharsku, Řecku, na Kypru, v Lotyšsku a v Litvě (graf 80).

¹³⁶ Přímými výdaji domácností se rozumí přímé platby za výrobky a služby z primárního příjmu nebo úspor domácností, kdy úhradu provádí uživatel při nákupu daných výrobků nebo při využití daných služeb, a to buď bez jakékoli náhrady, nebo jako spoluúčast na nákladech v rámci organizovaného systému.

Graf 80: Úhrada nákladů na zdravotní péči se v různých zemích EU velmi liší.

Výdaje na zdravotní péči podle zdroje financování, 2017

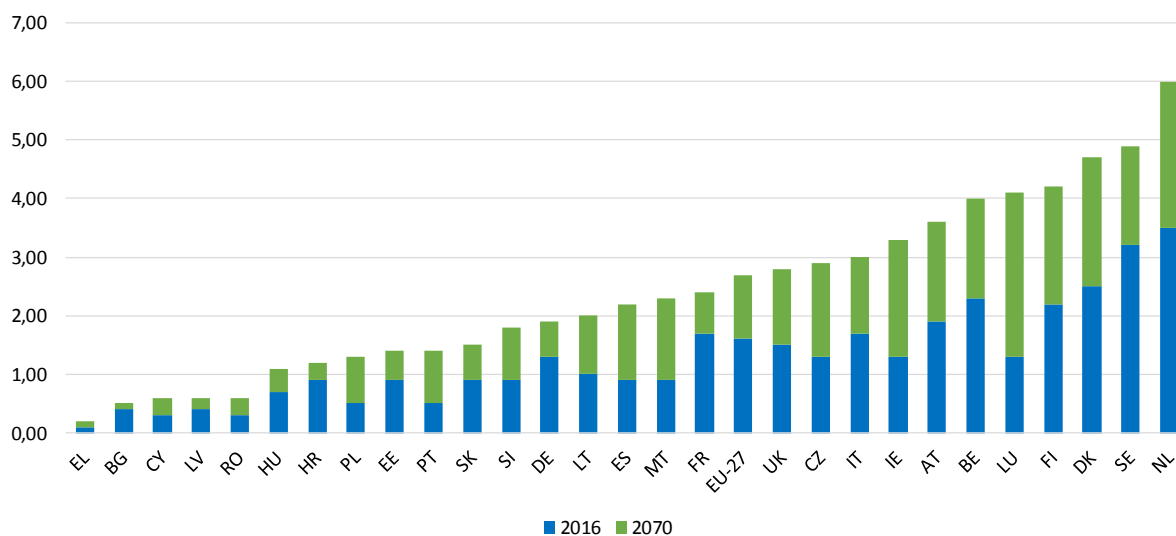


Zdroj: Eurostat [hlth_sha11_hf]. Pozn.: Údaje se shromažďují podle nařízení Komise (EU) 2015/359, pokud jde o statistické údaje týkající se výdajů na zdravotní péči a financování zdravotní péče (příručka Systém zdravotnických účtů 2011 – System of Health Accounts 2011).

Potřeba dlouhodobé péče roste, neboť obyvatelstvo v EU stárne a předpokládá se další významný nárůst této potřeby. Podle prognóz se do roku 2070 počet Evropanů ve věku 80 let a více zdvojnásobí a index závislosti starých osob (poměr osob ve věku 65 let a více vůči osobám ve věku 15–64 let) by se měl výrazně zvyšovat (viz výše). Náklady na dlouhodobou péči rostou v porovnání s výdaji na zdravotnictví a na důchody rychleji. Očekává se, že veřejné výdaje EU na dlouhodobou péči se do roku 2070 zvýší na 2,7 % HDP, a to s výraznými rozdíly mezi členskými státy (viz graf 81).

Graf 81: Předpokládá se, že se stárnutím obyvatelstva ve většině členských států značně porostou náklady na dlouhodobou péči.

Předpokládané veřejné výdaje na dlouhodobou péči vyjádřené v % HDP v letech 2016 a 2070



Zdroj: na základě údajů Zprávy o stárnutí populace pro rok 2018. Pozn.: Referenční scénář Pracovní skupiny pro stárnutí populace

Pro členské státy, které se v současné době velkou měrou spoléhají na neformální péči, je udržitelnost dlouhodobé péče obzvláště náročný úkol. Skupina potenciálních neformálních pečovatelů se zmenšuje, protože se zvyšuje zaměstnanost žen, lidé mají méně dětí a rodinní příslušníci žijí ve větší vzdálenosti od sebe. Problémem je i nábor pečovatelů a jejich udržení ve formálním sektoru. Zaměstnanost v oblasti dlouhodobé péče se vyznačuje velkým podílem práce na částečný úvazek a dočasných pracovních smluv, což snižuje její přitažlivost pro osoby vstupující na trh práce nebo přecházející mezi zaměstnáními.

3.4.2 Politická reakce

Ve snaze řešit chudobu a sociální vyloučení si reformy v řadě členských států kladou za cíl posílení přístupu aktivního začleňování. Členské státy uznávají účinnost integrovaných přístupů, které propojují přiměřený příjem, aktivní opatření na trhu práce i poskytování sociálních služeb. Ke dvěma stále častěji zaváděným mechanismům v členských státech patří jednotná kontaktní místa a jednotná správní místa. První mechanismus se snaží zlepšit využívání služeb, zatímco druhý se kromě toho snaží zlepšit účinnost a efektivitu služeb a zásahů. Důležitou úlohu v tomto procesu mohou hrát i obce. Například v Česku v rámci projektu nazvaného „Koordinovaný přístup k sociálně vyloučeným lokalitám“ obce vypracovávají meziodvětvové strategie, které zahrnují vertikální a horizontální koordinaci služeb. V současné době je zapojeno 48 obcí a předpokládá se, že v roce 2020 jejich počet dosáhne 70. Komunitní střediska, která byla zřízena v Řecku, plánují zavést podobný přístup tak, že rozšíří rozsah služeb pro rodiny a starší osoby. Díky Evropskému sociálnímu fondu jsou v Rumunsku rozvíjeny a pilotně poskytovány komunitní sociální služby založené na potřebách ve 139 vybraných marginalizovaných komunitách. Integrované poskytování služeb obvykle znamená individuálně nastavené intervence, které se zaměřují na potřeby příjemců. Tento individuální přístup je uplatňován v 83 % nizozemských obcí, kde se posouzení potřeb provádí prostřednictvím tzv. „hovorů u kuchyňského stolu“, obvykle v domácnostech příjemců. Celkově se ve většině členských států uplatňují integrované

přístupy u populace nezaměstnaných, osob s minimálním příjmem nebo u jiných skupin, jako jsou mladí lidé, osoby se zdravotním postižením, starší lidé, bezdomovci, děti nebo oběti domácího násilí. Důležité je, že stále více členských států rozšiřuje škálu sociálních služeb o dluhové poradenství a pomoc.

V několika členských státech je cílem změn dávek pro obyvatelstvo v produktivním věku snížení chudoby a příjmové nerovnosti. Itálie zavedla systém minimálního příjmu, který tvoří dvě složky: podpora příjmu neaktivních osob (osob, které nemají nárok na dávky v nezaměstnanosti) a osob s nízkou mzdou a aktivační opatření zahrnující služby zaměstnanosti i sociální služby. Zákon o rozpočtu na rok 2019 vyčleňuje na financování systému v období 2019–2021 částku ve výši 23,5 miliardy EUR (0,45 % HDP). Vzhledem k rozsahu a ambicím opatření je pro úspěch reformy zásadní úzká spolupráce mezi sociálními službami a veřejnými službami zaměstnanosti. Další členské státy, jako je Španělsko a Lotyšsko, plánují nová opatření s cílem zefektivnit stávající systémy a zlepšit jejich přiměřenost. Lze očekávat, že rozšíření stávajících podpor pro osoby s nízkou mzdou ve Francii bude mít pozitivní dopad na příjmovou nerovnost. Naproti tomu v Rumunsku byl opět odložen vstup v platnost u zákona o minimálním příjmu na sociální začlenění, který byl přijat v roce 2016, a nyní se plánuje na rok 2021 (v návaznosti na reformu minimálního příjmu na sociální začlenění, kterého se dříve týkalo doporučení Rady pro danou zemi).

V některých členských státech jdou nová opatření zaměřená na dětskou chudobu nad rámec podpory příjmu. Irsko oznámilo novou víceletou strategii pro dobré životní podmínky dětí, která zahrnuje rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů, zdraví dětí a balíček opatření pro boj proti chudobě v raném dětství. Ve Španělsku se zvýšila výše testovaných přídavků na děti a byly rozšířeny stávající programy podpory dobrých životních podmínek dětí, které však nadále mají skromný rozsah. V návaznosti na všeobecný systém přídavků na děti, který byl nedávno zaveden v Litvě, se očekává, že výše dávek (všeobecných dávek i testovaných dávek) v roce 2020 ještě vzroste. Obdobně se očekává, že výrazný nárůst všeobecného příspěvku na dítě v Rumunsku (z 84 na 150 RON, tj. přibližně z 18 na 31 EUR; s vyššími částkami pro děti se zdravotním postižením a děti mladší 2 let) bude mít pozitivní dopad na dětskou chudobu, která však zůstává na velmi vysoké úrovni.

Byla přijata opatření na podporu sociálního začleňování osob se zdravotním postižením, která mají doplnit politiky zaměstnanosti a zabránit chudobě. V Bulharsku vstoupil dne 1. ledna 2019 v platnost zákon o osobách se zdravotním postižením, jehož záměrem je cílená podpora založená na individuálním posouzení potřeb osob se zdravotním postižením. Byl zaveden nový druh měsíční podpory v závislosti na stupni zdravotního postižení a s vazbou na hranici chudoby. Estonsko zvýšilo příspěvek na pracovní schopnost a dávky pro děti se zdravotním postižením. Snažilo se rovněž zjednodušit poskytování služeb osobám se zvláštními psychickými potřebami. Maďarsko zvýšilo pečovatelský poplatek za domácí péči. Lotyšsko zvýšilo zvláštní příspěvek na péči pro děti se závažným zdravotním postižením a pro dospělé se závažným zdravotním postižením od dětství. Na Maltě vláda zvýšila příspěvek při závažném zdravotním postižení a příspěvek na dítě se zdravotním postižením. Polsko zavedlo Fond solidarity pro podporu osob se zdravotním postižením v dlouhodobé péči. Portugalsko zvýšilo příspěvek na péči a zavedlo program na podporu nezávislého života. Slovensko zvýšilo příspěvek na péči pro oblast neformální péče.

Řada členských států rozšířila rozsah pokrytí systémů sociální ochrany. Dánsko harmonizovalo systém dobrovolného pojištění pro případ nezaměstnanosti pro osoby samostatně výdělečně činné a atypické pracovníky. Podle nového zákona jsou osoby samostatně výdělečně činné a pracovníci v nestandardním pracovním poměru kryti systémem

dávek v nezaměstnanosti podle stejných zásad, jaké platí pro zaměstnance. Francie povolila osobám samostatně výdělečně činným přístup k systému podpory v nezaměstnanosti za určitých podmínek (soudní ukončení nebo insolvenční řízení týkající se jejich činnosti). Irsko rozšířilo invalidní důchody a zdravotní péči na osoby samostatně výdělečně činné a nyní, podobně jako Malta, plánuje zahrnout tyto osoby do systému pojištění v nezaměstnanosti. Belgie zkrátila čekací lhůtu pro osoby samostatně výdělečně činné v případě pracovní neschopnosti (dávky v nemoci) z jednoho měsíce na čtrnáct dnů. Portugalsko provedlo modernizační strategii s názvem „Sociální zabezpečení s vámi“, která zahrnuje inovativní digitální nástroje pro zjednodušení přístupu občanů k informacím a službám v oblasti sociálního zabezpečení.

Členské státy přijaly opatření ke zlepšení přístupu k bydlení a řešení bezdomovectví. Mnoho členských států přijalo vnitrostátní, regionální nebo místní strategie k zajištění integrovaných reakcí na bezdomovectví a vyloučení z bydlení. Zejména se stále více uznává význam preventivních služeb a posílené spolupráce na úrovni politiky i na úrovni poskytování služeb. Ve stále větším počtu členských států dochází k posunům směrem ke strategiím zaměřeným na bydlení, kdy jsou poskytovány intenzivnější služby spolu se stálým přístupem k bydlení. Příkladem je Finsko a Francie, které přijaly dlouhodobé strategie pro realizaci přístupu „Bydlení především“ a boj proti bezdomovectví. Některé členské státy, například Irsko nebo Malta, řeší bezdomovectví v rámci širších vnitrostátních strategií zaměřených na nedostatek cenově dostupného a sociálního bydlení. Litva aktualizovala své právní předpisy týkající se cenově dostupného a sociálního bydlení v roce 2019. Celkově však převažujícím přístupem k poskytování služeb zůstává model připravenosti k bydlení nebo model schodiště, v němž je poskytovaná podpora zaměřena na pomoc lidem bez domova a na řešení jejich potřeb prostřednictvím různých forem přechodného ubytování, dokud nejsou tito lidé uznáni za schopné žít nezávisle. Nejsou systematicky zaváděny monitorovací mechanismy k vyhodnocení výsledků, jichž bylo pomocí strategií dosaženo, a stále existuje jen málo důkazů o účinnosti reakcí. Uroveň a přiměřenost financování je rovněž celkově nedostatečná k naplnění potřeb a dopad je omezený. Existují určité důkazy o pozitivním vývoji, pokud jde o přiměřenost financování v některých členských státech (např. na Kypru, v Lucembursku, na Maltě, na Slovensku, v Nizozemsku), a to včetně nedávného zvýšení rozpočtových prostředků přidělených na financování služeb v oblasti bezdomovectví, zvýšených investic do trvalého bydlení pro rodiny a do sociálního bydlení a závazků měst zvýšit rozpočty na rozvoj poskytování služeb pro bezdomovce.

Řada členských států provádí reformy svých důchodových systémů, které se zabývají aspekty udržitelnosti a přiměřenosti, zaměřují se však vždy především na jeden aspekt. Bulharsko, Estonsko, Francie, Lotyšsko a Litva přijaly opatření ke zvýšení přiměřenosti starobních důchodů a/nebo ke změně jejich indexace tak, aby lépe odrážela hospodářský vývoj. Estonsko zavedlo opatření, kterým hodlá postupně zrušit několik zvláštních důchodových režimů pro konkrétní skupiny osob odcházejících do důchodu. Dánsko, Malta a Portugalsko se snaží zlepšit udržitelnost svých důchodových systémů omezením předčasných odchodů do důchodu a podněcováním opětovného začleňování starších pracovníků na trh práce. Belgie podnikla kroky k tomu, aby svůj systém předčasného odchodu do důchodu s podnikovým příspěvkem učinila méně dostupným, a Malta zavedla pobídky k udržení starších osob v předdůchodovém věku v zaměstnání.

Některé členské státy přicházejí s balíčky komplexních reforem zdravotní péče. Francie od podzimu 2018 provádí zásadní reformu systému zdravotnické péče, jejímž cílem je podpořit lepší přístup ke zdravotní péči pro všechny, účinnější vzdělávání a rozmisťování zdravotnických pracovníků a účinnější využívání nemocniční péče. V roce 2019 zahájilo

Irsko *Sláintecare* – ambiciózní desetiletý plán s cílem zlepšit systémy zdravotní a dlouhodobé péče tak, aby odpovídaly požadavkům stárnoucího obyvatelstva. V Řecku jsou v rámci zásadní reformy systému primární zdravotní péče zřizovány místní jednotky zdravotní péče, které mají zlepšit přístup k primární péči. Další členské státy zlepšují nákladovou efektivnost svých systémů zdravotní péče. Lotyšsko zavádí podmínky pro investice z fondů EU, aby zlepšilo kvalitu a dostupnost primární péče, a Kypr provádí konečnou fázi reformy systému zdravotní péče (v oblasti lůžkové péče).

V řadě zemí vlády rovněž přijímají konkrétní opatření k řešení otázek týkajících se dostupnosti a kvality zdravotní péče. Kypr přijal nezbytné právní předpisy pro poskytování všeobecné zdravotní péče a Španělsko rozšířilo přístup ke zdravotní péči pro přistěhovalce bez dokladů. Lotyšsko připravuje návrh zákona o jednotném koši státem hrazených služeb a všeobecném státním povinném zdravotním pojištění. Litva řeší nedostatek zdravotnických pracovníků a jejich nerovnoměrné územní rozmístění prostřednictvím lepšího plánování a zvažuje další režimy pobídek. Chorvatsko přijalo nový národní plán rozvoje nemocnic, jehož cílem je rovněž zlepšit kvalitu zdravotní péče a přístup k ní.

Členské státy se snaží posílit prevenci i podpořit účinné a nákladově efektivní poskytování péče, aniž by byla snížena její kvalita, dostupnost a podmínky pro nezávislý život. Bulharsko přijalo akční plán k provádění národní strategie dlouhodobé péče, který zahrnuje posílení institucionálního rámce pro poskytování a rozvoj integrovaných sociálních služeb. Rakousko pracuje na vytvoření komplexní koncepce svého systému dlouhodobé péče na základě nedávno přijatého hlavního plánu dlouhodobé péče. Česká vláda oznámila novou strategii pro dlouhodobou péči zaměřenou na podporu domácí a neinstitucionální péče. Polsko vypracovalo sociální plán pro závislé starší osoby založený na podpoře neformálních pečovatelských služeb ze strany veřejných institucí a na rámci komunitních a institucionálních služeb. Další členské státy (např. Slovinsko a Belgie) testují nová řešení pro integrované poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí, pro zefektivnění péče o osoby s chronickým onemocněním a zavádějí jednotné mechanismy k posuzování potřeb pacientů v oblasti péče.

V oblasti dlouhodobé péče si některé členské státy kladou za cíl rozšířit skupinu pečovatelských služeb a zlepšit situaci neformálních pečovatelských služeb. Česko zavedlo příspěvek na dlouhodobou péči, který vyrovnává ztrátu příjmu v důsledku přerušení zaměstnání z důvodu dlouhodobé péče o rodinného příslušníka. Zaměstnavatel pečující osoby musí akceptovat nepřítomnost zaměstnance v zaměstnání v době dlouhodobé péče (maximálně 90 dnů) a po návratu zaměstnance je povinen mu zajistit stejné pracovní místo. Chorvatsko přijalo zákon, který stanoví právní rámec pro pěstounskou péči v Chorvatsku, a Rumunsko přijalo zákon, jehož cílem je poskytování služeb domácí péče pro 1 000 osob a nábor 50 pečovatelských služeb specializovaných v oblasti poskytování těchto služeb. Malta plánuje zvýšit příspěvek pro pečovatele (ICRA) pro osoby pečující o rodinného příslušníka, který žije v jejich domácnosti, a zmírnit podmínky způsobilosti pro osoby pečující o pacienty starší 85 let.