

Brusel 25. listopadu 2021
(OR. en)

14267/21

SOC 686
EMPL 515
ECOFIN 1129
EDUC 390

NÁVRH

Odesílatel:	Martine DEPREZOVÁ, ředitelka, za generální tajemnici Evropské komise
Příjemce:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generální tajemník Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2021) 743 final
Předmět:	Návrh společné zprávy Komise a Rady o zaměstnanosti

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2021) 743 final.

Příloha: COM(2021) 743 final



EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 24.11.2021
COM(2021) 743 final

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

Obsah

HLAVNÍ SDĚLENÍ.....	2
PŘEHLED TRENDŮ NA TRHU PRÁCE, SOCIÁLNÍCH TRENDŮ A VÝZEV V EVROPSKÉ UNII.....	23
1.1 Trendy na trhu práce.....	23
1.2 Sociální trendy.....	27
1.3 Revidovaný srovnávací přehled sociálních ukazatelů: přehled výzev souvisejících se zásadami pilíře 30	
1.4 Hlavní cíle EU do roku 2030.....	36
ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ REFORMY – VÝSLEDKY A OPATŘENÍ ČLENSKÝCH STÁTŮ	41
2.1. Hlavní směr 5: Podpora poptávky po pracovní síle.....	41
2.1.1 Klíčové ukazatele	41
2.1.2 Politická reakce	57
2.2 Hlavní směr 6: Zlepšení nabídky práce a přístupu k zaměstnání, dovednostem a kompetencím	66
2.2.1 Klíčové ukazatele	66
2.2.2 Politická reakce	96
2.3 Hlavní směr 7: Zlepšení fungování trhů práce a účinnosti sociálního dialogu.....	107
2.3.1 Klíčové ukazatele	107
2.3.2 Politická reakce	134
2.4 Hlavní směr 8: Prosazování rovných příležitostí pro všechny, podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě.....	142
2.4.1 Klíčové ukazatele	142
2.4.2 Politická reakce	163

HLAVNÍ SDĚLENÍ

Společná zpráva o zaměstnanosti Evropské komise a Rady každoročně v souladu s článkem 148 SFEU monitoruje situaci v oblasti zaměstnanosti v Unii a provádění hlavních směrů politik zaměstnanosti. Poskytuje každoroční přehled klíčového vývoje zaměstnanosti a sociální situace v Evropské unii a nejnovějších opatření politik členských států v souladu s hlavními směry politik zaměstnanosti členských států¹. Vymezuje také související prioritní oblasti pro přijímání opatření politik. Návrh této zprávy předkládaný Komisí je součástí podzimního balíčku evropského semestru; po výměně informací mezi Komisí a jejími přípravnými orgány schválí konečné znění Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele.

Vydání společné zprávy o zaměstnanosti 2022 kladě větší důraz na provádění evropského pilíře sociálních práv v souladu se závazky akčního plánu z března 2021 a závazky vedoucích představitelů EU uvedených v Portském prohlášení ze dne 8. května. To posílí úsilí Unie o ekologickou, digitální a spravedlivou transformaci a přispěje k dosažení vzestupné sociální a hospodářské konvergence a k řešení demografických výzev. Přispěje také k dosažení cílů udržitelného rozvoje. Tato zpráva posiluje sledování situace ohledně sociálního pilíře, zejména prostřednictvím tematických rámečků, které se týkají klíčových výzev ve třech oblastech rovných příležitostí a přístupu na trh práce, spravedlivých pracovních podmínek a sociální ochrany a začleňování. Zpráva rovněž zahrnuje tři nové hlavní cíle EU pro rok 2030 v oblasti zaměstnanosti, získávání dovedností a snižování chudoby v rámci akčního plánu pilíře, které uvedli vedoucí představitelé EU na sociálním summitu v Portu a na červnovém zasedání Evropské rady. EU se zavázala do roku 2030 splnit tyto hlavní cíle EU:

- nejméně 78 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo být zaměstnáno,
- nejméně 60 % všech osob ve věku od 25 do 64 let by se mělo každoročně účastnit vzdělávacích aktivit a
- počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením by se měl oproti roku 2019 snížit nejméně o 15 milionů.

Společně s fondy soudržnosti podpoří provádění reforem a investic předpokládaných v plánech pro oživení a odolnost členských států spravedlivé, inkluzivní a udržitelné oživení. Nástroj pro oživení a odolnost podpoří hospodářskou, sociální a územní soudržnost Unie tím, že zlepší odolnost, připravenost na krize, schopnost přizpůsobení a růstový potenciál členských států. Tímto způsobem nástroj rovněž přispívá k provádění evropského pilíře sociálních práv, přičemž zvláštní pozornost věnuje řešení problémů uvedených v doporučeních pro jednotlivé země². V tomto ohledu jsou relevantní čtyři z šesti pilířů, které definují rozsah nástroje, a to: i) inteligentní, udržitelný a inkluzivní růst; ii) sociální a územní soudržnost; iii) odolnost systému zdravotní péče, ekonomická, sociální a institucionální odolnost a iv) politiky pro další generace, děti a mládež. V rámci analýzy politických reakcí obsahuje společná zpráva o zaměstnanosti také výběr opatření podporovaných Nástrojem pro

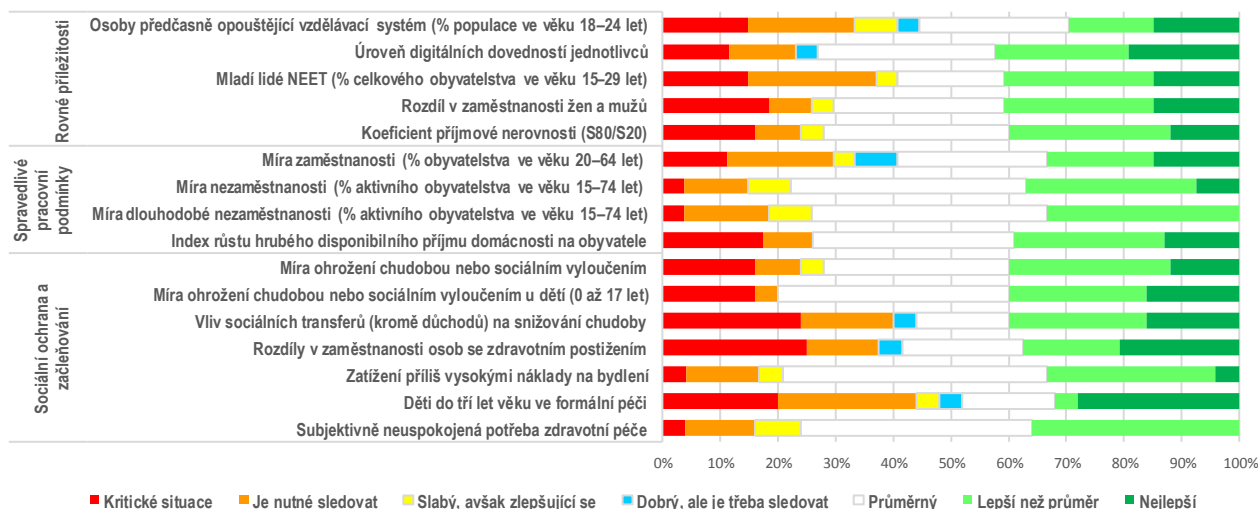
¹ Poslední aktualizaci hlavních směrů politik zaměstnanosti přijala Rada Evropské unie v říjnu 2021 (Úř. věst. L 379, 26.10.2021, s. 1).

² Článek 4 nařízení (EU) 2021/241, kterým se zřizuje Nástroj pro oživení a odolnost (Úř. věst. L 57, 18.2.2021, s. 17).

oživení a odolnost a dalšími zdroji financování EU, včetně Evropského sociálního fondu plus, Evropského fondu pro regionální rozvoj a Fondu pro spravedlivou transformaci.

Z revidovaného srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů vychází analýza, která je součástí společné zprávy o zaměstnanosti 2022 a komplexněji pokrývá zásady pilíře. V rámci akčního plánu sociálního pilíře z března 2021 Komise navrhla revizi srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů s cílem umožnit lepší monitorování pilíře s revidovaným souborem hlavních ukazatelů, které Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele schválila v červnu 2021. Společná zpráva o zaměstnanosti 2022 proto posuzuje plnění revidovaného souboru hlavních ukazatelů ze strany členských států³. Revidovaný soubor nyní zahrnuje ukazatele, které umožňují zachytit důležité aspekty, jako je vzdělávání dospělých, integrace osob se zdravotním postižením na trhu práce, riziko chudoby a sociálního vyloučení dětí a příliš vysoké náklady na bydlení. Důkazy z revidovaného srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů spolu s analýzou důkazů a politických souvislostí pro jednotlivé země umožňují přesněji identifikovat klíčové problémy v oblasti zaměstnanosti a získávání dovedností a v sociální oblasti v EU a v členských státech (viz graf 1). To by umožnilo podrobněji sledovat sociální vývoj a rozdíly. Poradní výbory Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele se budou zabývat návrhem Španělska a Belgie na postup při sociální nerovnováze na základě článku 148 SFEU v rámci evropského semestru.

Graf 1: Zaměstnanost, dovednosti a sociální problémy v členských státech EU podle hlavních ukazatelů v revidovaném srovnávacím přehledu sociálních ukazatelů



Poznámky: 1) údaje pro ukazatel účasti dospělých na vzdělávání zatím nejsou k dispozici; 2) ukazatel digitálních dovedností se vztahuje k údajům za rok 2019; 3) v některých ukazatelích chybí údaje za některé země: legendy ke všem ukazatelům jsou uvedeny v příloze zprávy.

Dopad krize COVID-19 na trh práce byl zmírněn rychlými a rozhodnými politickými opatřeními na úrovni členských států a Unie. Oživení na trhu práce se začíná projevovat, zaměstnanost a celkový počet odpracovaných hodin se však ještě nevrátily na úroveň před

³ V akčním plánu sociálního pilíře byly rovněž navrženy sekundární ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, ohledně kterých dosud probíhají jednání.

krizí.⁴ Po dosažení nejnižší hodnoty 71,6 % ve druhém čtvrtletí roku 2020 míra zaměstnanosti částečně opět vzrostla a ve druhém čtvrtletí roku 2021 dosáhla u osob ve věku 20 až 64 let 72,8 %, což je méně než maximum 73,3 % dosažené ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019. Hospodářské oživení sice podpoří tvorbu pracovních míst, ale návrat na úroveň zaměstnanosti před krizí se neočekává dříve než v roce 2022. Vysoká úroveň zaměstnanosti začleněná též v hlavním cíli EU v oblasti míry zaměstnanosti je klíčovou prioritou pro rok 2030, která má zajistit, aby se každý mohl plně zapojit do ekonomiky a společnosti, a pomoci snížit počet lidí ohrožených chudobou. Celkově zůstává nárůst nezaměstnanosti nižší, než by se dalo očekávat s ohledem na rozsah dopadu onemocnění COVID-19 na ekonomiku. To je způsobeno opatřeními politik, která zavedly členské státy, a to i s podporou z finančních prostředků Unie (zejména z evropského nástroje pro dočasnou podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci SURE⁵ a iniciativy pomoc při oživení pro soudržnost a území Evropy REACT-EU⁶), a v menší míře i tím, že někteří lidé přešli alespoň dočasně do stavu ekonomické neaktivity, když bylo obtížnější najít práci.

⁴ To odráží skutečnost, že pro mnoho pracovníků stále hrají důležitou roli režimy zkrácené pracovní doby (tzv. kurzarbeit) a dočasného propouštění společně s omezeními propouštění, které uložily některé členské státy s cílem pomoci zachovat zaměstnanost.

⁵ Nařízení Rady (EU) 2020/672 ze dne 19. května 2020.

⁶ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2020/2221 ze dne 23. prosince 2020.

Oživení na trhu práce se začíná projevovat

72,8 %

**míra
zaměstnanosti**
ve druhém čtvrtletí
roku 2021 (o
1,2 p.b. vyšší než o
rok dříve)

6,7 %

**míra
nezaměstnanosti**
v září 2021 (o 1
p.b. nižší než o rok
dříve)

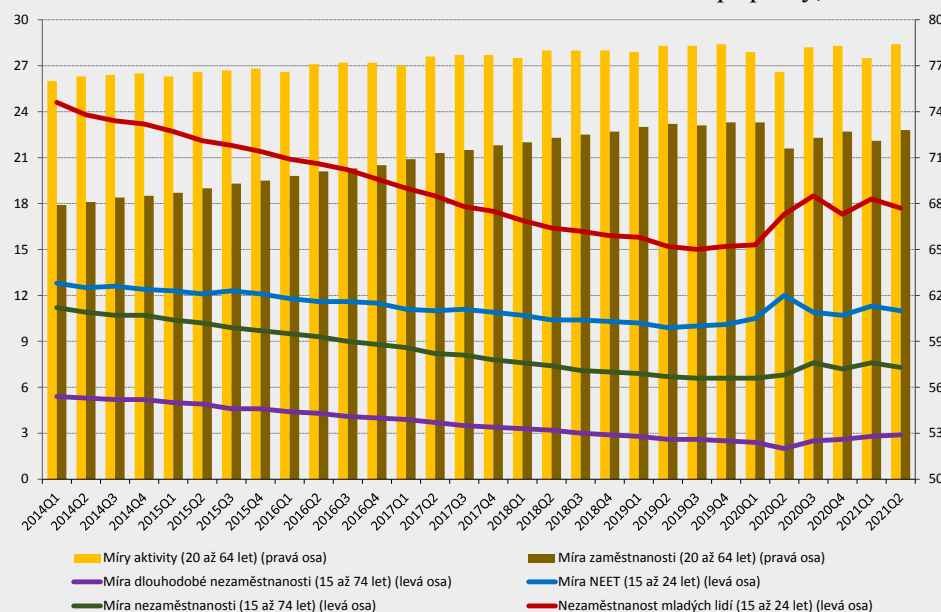
17,4 %

**míra
nezaměstnanosti
mladých lidí** ve
druhém čtvrtletí
roku 2021 (o 0,6
p.b. vyšší než ve
druhém čtvrtletí
roku 2020)

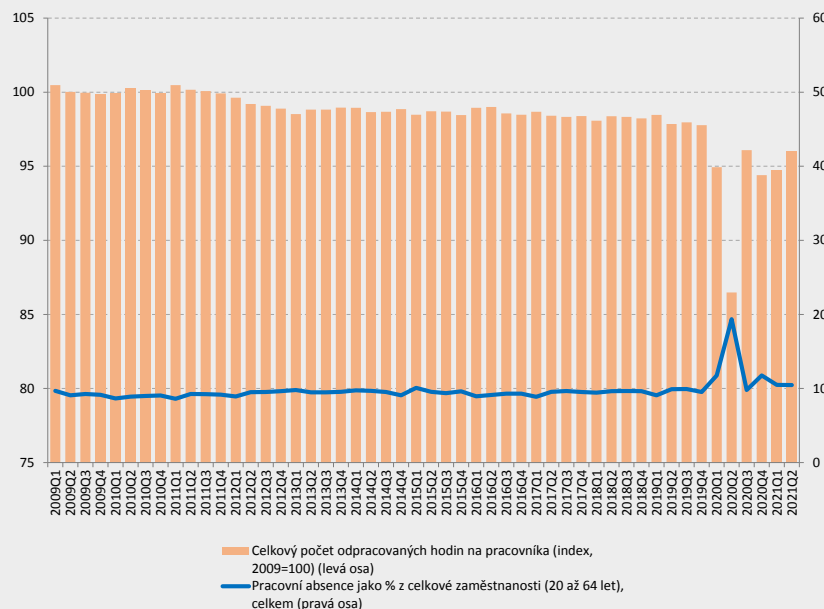
+13,3 %

**odpracované
hodiny na
pracovníka** ve
druhém čtvrtletí
roku 2021 v
porovnání se
čtvrtým čtvrtletím
roku 2020 (stále o
2,7 % nižší než ve
druhém čtvrtletí
roku 2019)

Míra aktivity, nezaměstnanost a podíl mladých lidí v zemích EU-27, kteří nejsou zaměstnání ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, v %



Celkový počet odpracovaných hodin na pracovníka a nepřítomnost pracovníků v zaměstnání v zemích EU-27



Krise COVID-19 zastavila zvyšování míry aktivity pozorované v posledních letech. Míra aktivity v zemích EU-27 pro věkovou skupinu 20 až 64 let v důsledku pandemie mírně poklesla, ale ve čtvrtletním vyjádření již dosáhla své předkrizové hodnoty. K tomu přispěla především účast žen a věkové skupiny 55 až 64 let na trhu práce. V absolutních číslech se však počet obyvatel EU v produktivním věku v posledním desetiletí snižuje, což je rovněž

Pozn.: Přerušeni řady míry nezaměstnanosti za čtvrtletí od prvního čtvrtletí roku 2021. Zdroj: Databáze Eurostatu [une_rt_q], [une_ltu_q] a šetření pracovních sil [lfsi_ann, l1 lfsi_a_anno1 lfsi_nast, a1 l1 data odčítána od sezónních vlivů, avšak nikoli od kalendářních vlivů]

jedním z faktorů zvyšujícího se nedostatku pracovních sil. V této souvislosti jsou důležité politiky, které přivedou na trh práce více lidí, umožní delší a zdravější pracovní život a zvýší produktivitu ve střednědobém až dlouhodobém horizontu. Zlepšení pracovních podmínek a jejich lepší přizpůsobení měnícím se potřebám pracovníků v průběhu jejich života by mělo pozitivní dopad na nabídku pracovních sil a tím by mohlo podpořit vyšší míru zaměstnanosti.

COVID-19 má v různých odvětvích a u různých typů pracovníků různý dopad

Nejvyšší míra růstu

zaměstnanosti od druhého čtvrtletí roku 2020 ve stavebnictví, veřejné správě a činnostech v oblasti informačních a komunikačních technologií

Nejnižší míra růstu

zaměstnanosti od druhého čtvrtletí roku 2020 v odvětví velkoobchodu a maloobchodu, umění a zábavy a zemědělství

o 1,6 milionu

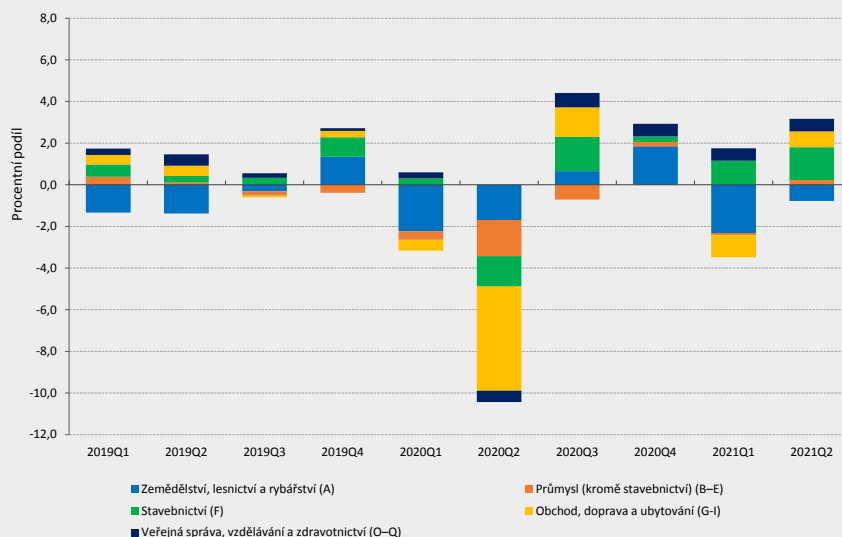
méně zaměstnanců

(věková skupina 20 až 64 let) **s dočasnou**

pracovní smlouvou

ve druhém čtvrtletí roku 2021 ve srovnání s druhým čtvrtletím roku 2019

Změny zaměstnanosti podle hospodářské činnosti (domácí pojetí, sezónně a kalendářně očištěné údaje), EU-27



Zdroj: Databáze Eurostatu [tec00109]. Pozn.: *Činnosti dle NACE Rev.2.

Vzhledem k tomu, že se ekonomika zotavuje z šoku způsobeného pandemií COVID-19, je pravděpodobné, že ne všechna pracovní místa budou obnovena, a podpora při přechodu mezi zaměstnáními nabývá na důležitosti. Od druhého čtvrtletí roku 2020 vidíme nejvyšší míru růstu zaměstnanosti ve stavebnictví, veřejné správě a činnostech v oblasti informačních a komunikačních technologií, zatímco nejnižší míra růstu je v odvětví velkoobchodu a maloobchodu, umění a zábavy a zemědělství. Pro některé z postižených společností bude pandemie představovat pouze přechodný šok. U jiných může vést k zásadním změnám obchodních modelů částečně vyvolaným změnou preferencí spotřebitelů (například širším využíváním elektronického obchodu) a organizace a pracovních postupů firem (včetně digitalizace a snahy o udržitelnější výrobní metody). Z tohoto pohledu se některé úkoly mohou stát nadbytečnými, což si vyžádá restrukturalizaci pracovních postupů a vstupů, přičemž je třeba, aby tvůrci politik a podniky více podporovali přechod mezi

zaměstnáními podle doporučení Komise o účinné aktivní podpoře zaměstnanosti (EASE). Oživení rovněž poskytuje příležitost k vytvoření udržitelnějšího socioekonomického systému s novými obchodními modely a rozsáhlými důsledky pro typy nabízených pracovních míst a potřebné dovednosti. K řešení nedostatku pracovních sil, zvýšení produktivity, mezd a sociální soudržnosti a usnadnění ekologické a digitální transformace je zapotřebí rychlé přerozdělení pracovních sil podporované účinnými aktivními politikami na trhu práce a opatřeními na prohlubování dovedností a změnu kvalifikace. V tomto ohledu mohou hrát užitečnou roli režimy zkrácené pracovní doby, a to usnadněním a podporou restrukturalizačních procesů. Měly by zůstat součástí souboru politických nástrojů i po krizi a měly by se znovu zaměřit na pomoc při modernizaci ekonomiky (například prostřednictvím souvisejících opatření na rozvoj dovedností), aniž by se tím oddalovaly strukturální úpravy.

Krize zdůraznila složitější situaci mladých lidí na trhu práce

13,7 %

mladých osob

NEET (věková skupina 15 až 29 let) v roce 2020

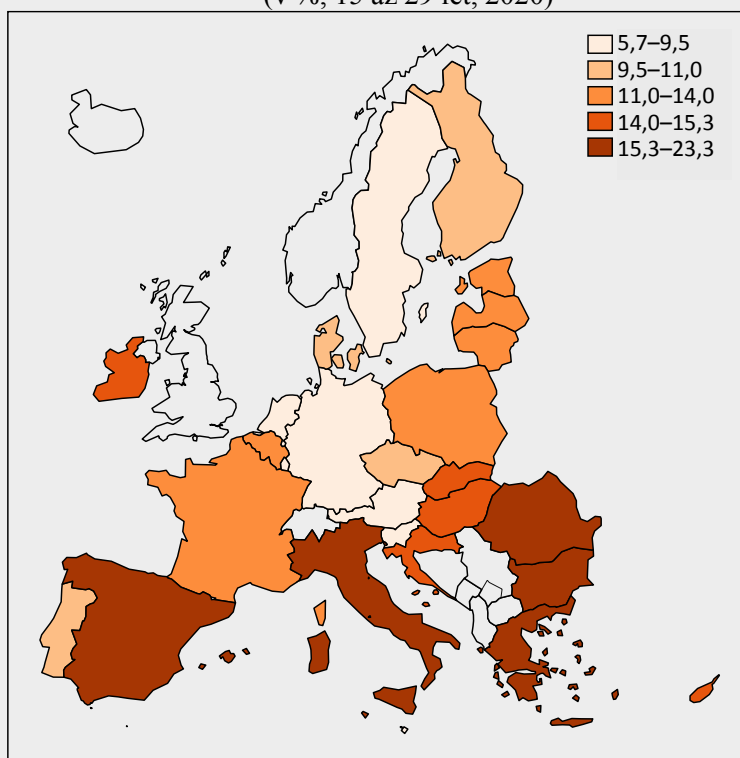
+1,3 p.b. míra

nezaměstnanosti

mladých lidí v letech 2019 až 2020

Oproti lidem ve věku 25 až 64 let je nedobrovolně dočasně zaměstnáno **dvakrát více mladých lidí**

Mladí lidé, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (v %, 15 až 29 let, 2020)



Pozn.: Některé správní jednotky na ostrovech a v nejvzdálenějších regionech nejsou zastoupeny. Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil [edat_lfse_35]. © EuroGeographics pro administrativní hranice.

Krize COVID-19 silněji zasáhla mladé lidi, zejména ty, kteří začínají pracovat, což si vyžádalo rychlá a rozhodná politická opatření. Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15 až 24 let) v EU vykazovala v polovině roku 2021 první známky oživení, ale ve druhém čtvrtletí roku 2021 stále dosahovala 17,4 %, což je téměř trojnásobek míry nezaměstnanosti obyvatelstva ve věkové skupině 25 až 74 let. Šok způsobený pandemií COVID-19 zvrátil šestiletý trend poklesu počtu mladých lidí, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), částečně v důsledku nejistého postavení mladých lidí na trhu práce. To vyžaduje rozhodná politická opatření, která by zabránila riziku dlouhodobějších negativních dopadů na jejich dobré životní podmínky a kariérní vyhlídky. Snížení počtu NEET je skutečně jedním z doplňkových cílů EU, které Evropská komise

předložila v akčním plánu sociálního pilíře. Posílené záruky pro mladé lidi by měly zajistit, aby mladí do čtyř měsíců od ukončení formálního vzdělávání nebo od okamžiku, kdy se stali nezaměstnanými, měli možnost získat kvalitní pracovní nabídku, nabídku dalšího vzdělávání, učňovské místo nebo stáž⁷. Iniciativa ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve)⁸ pomůže znevýhodněným mladým NEET získat odbornou praxi v zahraničí, včetně nezbytné sociální podpory, s cílem začlenit je do vzdělávání, odborné přípravy nebo kvalitního zaměstnání.

Vzhledem k nerovnoměrnému dopadu krize na různé skupiny pracovníků jsou pro zajištění inkluzivního oživení důležité aktivní politiky na trhu práce šité na míru. Silně zasaženi byli pracovníci v nestandardních pracovněprávních vztazích, zejména ti, kteří měli smlouvy na dobu určitou v členských státech s vyšším podílem dočasných pracovních poměrů⁹. U osob narozených mimo EU došlo k většímu poklesu zaměstnanosti než u domácího obyvatelstva. Kromě toho existuje značný potenciál pro zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením: rozdíl mezi mírou zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a ostatních osob činil v roce 2020 v Unii 24,5 p.b.

Pandemie dále poukázala na dlouhodobé problémy spojené s účastí žen na trhu práce. Ačkoli není zřetelný výraznější negativní dopad na míru zaměstnanosti žen ve srovnání s muži, u žen došlo během platnosti opatření omezujících volný pohyb osob k výraznějšímu poklesu pracovní doby než u mužů. Za tímto vývojem stojí rozdíly v zastoupení žen a mužů v odvětvích a profesích postižených krizí, genderové rozdíly ve využívání práce na dálku a skutečnost, že ženy převzaly větší podíl pečovatelských povinností. Během krize navíc svobodné ženy s dětmi zaznamenaly větší míru ztráty zaměstnání než ty bez dětí. To zdůrazňuje význam služeb péče o děti a dlouhodobé péče pro zvýšení účasti žen na trhu práce. V tomto ohledu je také cílem směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem¹⁰, kterou musí členské státy provést do 2. srpna 2022, zajistit rovný přístup a vyvážené využívání opatření v oblasti dovolených ze strany mužů a žen. To umožní rodičům s dětmi nebo zaměstnancům se závislými rodinnými příslušníky lépe vyvážit pečovatelské a pracovní povinnosti. Současně v řadě členských států daňové systémy stále odrážejí od účasti na trhu práce druhé výdělečně činné osoby v domácnosti (nejčastěji ženy).

⁷ [Doporučení Rady](#) ze dne 30. října 2020 o mostu k pracovním místům – posílení záruk pro mladé lidi a o nahrazení doporučení Rady ze dne 22. dubna 2013 o zavedení záruk pro mladé lidi 2020/C 372/01 (Úř. věst. C 372, 4.11.2020, s. 1).

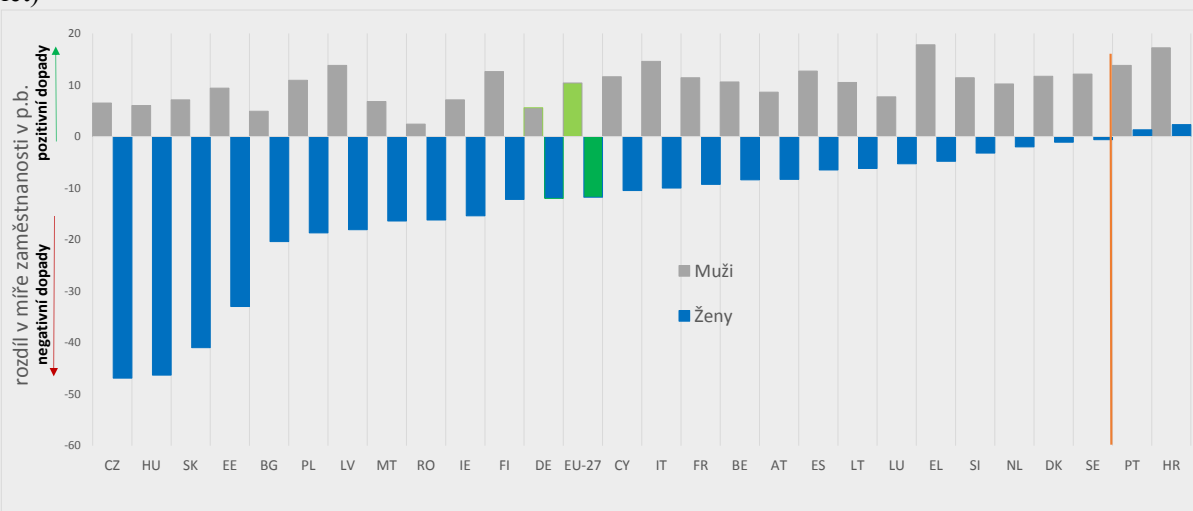
⁸ Další informace lze získat na této adrese: [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\) – Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování – Evropská komise \(europa.eu\)](#)

⁹ Tito zaměstnanci často dostávají jen nízké dávky nahrazující příjem, ačkoli mnohé vlády se snažily tyto mezery snížit nebo odstranit pomocí mimořádných opatření. Jejich postavení má posílit [doporučení Rady 2019/C 387/01 ze dne 8. listopadu 2019](#) o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně (Úř. věst. C 387, 15.11.2019, s. 1).

¹⁰ [Směrnice Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2019/1158](#) ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

Rozdíly mezi muži a ženami na trhu práce zůstávají velké

Rozdíly v míře zaměstnanosti osob s dětmi do 6 let a bez dětí v roce 2020 (v p.b., podle pohlaví, věk 25 až 49 let)



Míra zaměstnanosti žen s malými dětmi v EU je o **11,8 p.b. nižší** než u žen bez dětí

Počet odpracovaných hodin klesl více u žen, často v důsledku **pečovatelských povinností** (6,1 p.b. u žen oproti 4,3 p.b. u mužů)

Mezi členskými státy přetrvávají velké rozdíly v **účasti na službách péče o děti**

Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil [líst_hheredch].

Přestože existuje potenciál pro zvýšení zaměstnanosti určitých skupin, rostoucí nedostatek pracovních sil v mnoha členských státech zdůrazňuje zásadní význam obecnější potřeby prohlubování dovedností a změny kvalifikace. Pokles hospodářské činnosti vyvolaný onemocněním COVID-19 vedl k poklesu nedostatku pracovních sil téměř ve všech členských státech. V roce 2021, po zmírnění opatření omezujících volný pohyb osob a postupném hospodářském oživení, začal ve většině členských států počet volných pracovních míst opět růst. Největší nedostatek pracovních sil, který je mimo jiné způsoben dlouhodobým nedostatkem kvalifikovaných pracovníků, hlásí odvětví jako stavebnictví a zdravotnictví a odvětví dlouhodobé péče a informačních a komunikačních technologií. V důsledku ekologické a digitální transformace lze očekávat zvýšenou poptávku po pracovní síle v odvětvích souvisejících s obnovitelnými zdroji energie, stavebnictvím, zemědělstvím a lesnictvím, a to převážně ve skupině středně kvalifikovaných pracovníků.

S hospodářským oživením roste nedostatek pracovních sil

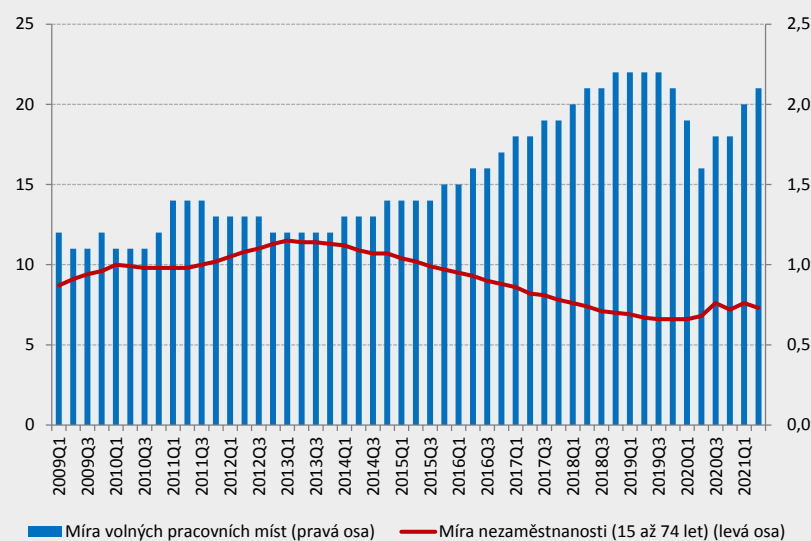
2,1%
míra
volných
pracovních
míst

ve
druhém
čtvrtletí- roku
2021, což je o
0,5 p.b. více než
ve druhém
čtvrtletí roku
2020 a jen o 0,1
p.b. méně než
ve druhém
čtvrtletí roku
2019

Dlouhodobý
nedostatek
kvalifika-
ných
pracovníků

se silně
projevuje v
odvětvích
stavebnictví,
zdravotnictví,
dlouhodobé
péče a
informačních a
komunikačních
technologií

Míra volných pracovních míst a míra nezaměstnanosti (15 až 74 let)
v zemích EU-27



Pozn.: Činnosti dle NACE Rev.2 B-S. Míra nezaměstnanosti, čtvrtletní údaje, sezónně očištěné údaje. Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil [jvs_q_nace2] a [une_rt_q].

Práce není vždy zárukou důstojné mzdy. Chudoba pracujících se v zemích EU-27 zvýšila z 8,5 % v roce 2010 na 9 % v roce 2019. Obecně pracovníci s dočasnými pracovními smlouvami čelí mnohem většímu riziku chudoby pracujících než pracovníci se smlouvami na dobu neurčitou (16,2 % oproti 5,9 %); totéž platí pro pracovníky s nízkou kvalifikací v porovnání s pracovníky s vysokou kvalifikací (19 % oproti 4,9 %). Setkání s chudobou pracujících je navíc mnohem pravděpodobnější u pracovníků narozených mimo EU než u pracovníků narozených v EU. Navzdory nedávnému nárůstu minimální mzdy v mnoha členských státech zůstávají často zákonné minimální mzdy v porovnání s jinými mzdami v ekonomice i nadále nízké. V souladu s návrhem Komise na směrnici o přiměřených

minimálních mzdách¹¹ hraje kolektivní vyjednávání klíčovou roli při dosahování přiměřené ochrany minimální mzdy v celé Unii.

Počty zaměstnání na dobu určitou se od začátku pandemie snižují, což se projevuje vyšším úbytkem pracovních míst na dobu určitou než v případě zaměstnanců na dobu neurčitou, i když v několika členských státech zůstávají počty vysoké. Dočasné pracovní smlouvy jsou nadále rozšířené zejména mezi ženami, mladými lidmi a zaměstnanci narozenými mimo EU. Dočasné smlouvy, které slouží jako „odrazový můstek“ k trvalejším pracovním místům, jsou klíčem ke zlepšení celkové kvality pracovních míst. V některých členských státech zůstává hlavním důvodem pro uzavírání pracovních smluv na dobu určitou skutečnost, že najít stálé pracovní místo je obtížné. Pracovníci s nedobrovolnými dočasnými smlouvami často uvádějí nižší míru spokojenosti s prací, což může ovlivnit jejich výkonnost a získávání dovedností. Podíl částečných úvazků v EU se v roce 2020 oproti předchozímu roku snížil, ale nedobrovolná práce na částečný úvazek se stále týká značného procenta zaměstnanců.

Náhlý významný nárůst práce z domova ukázal jak výhody, tak i problémy spojené s prací na dálku. V průběhu této mimořádné zdravotní události se ukázalo, že práce na dálku je pro mnoho firem důležitá pro zajištění kontinuity provozu a ochranu zdraví zaměstnanců. Za normálních okolností také umožňuje zaměstnancům zkrátit dobu dojíždění, zvýšit flexibilitu a možnosti sladění pracovního a soukromého života zaměstnanců a zlepšit efektivitu a produktivitu firem. Práce na dálku však může někdy stírat existující hranice mezi pracovním a soukromým životem, což v některých případech znamená vyšší intenzitu práce a obtíže při zajišťování kolektivního zastoupení a účasti na rozhodování a vzdělávání na pracovišti. Digitální technologie umožnily rozšířit práci z domova a podpořily větší soulad mezi pracovní poptávkou a nabídkou, přičemž pro některé skupiny, zejména osoby s nízkou kvalifikací či starší osoby, snižuje možnost plně se podílet na trhu práce a životě společnosti. To může dále zvýšit rizika digitální propasti a vyloučení z trhu práce a sociálního vyloučení, a proto je důležité vybavit všechny digitálními dovednostmi potřebnými k tomu, aby měli z procesu všeobecné digitalizace prospěch.

Pandemie urychlila probíhající trendy v oblasti digitalizace, mimo jiné tím, že se zvýšil podíl práce prostřednictvím platform, což vyžaduje politická opatření k řízení souvisejících změn – zejména pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně. Digitální technologie přinášejí nové způsoby učení a práce a také nové příležitosti pro podniky a spotřebitele. Na trhu práce vytvářejí pracovní příležitosti a mohou přispět ke zvýšení kompatibility zaměstnavatelů a zaměstnanců, které najímají. Mohou však také znamenat rizika pro stávající pracovní místa a kvalitu zaměstnání, zejména pro osoby vykonávající činnosti náročné na rutinu a pro osoby s nízkou kvalifikací. Souběžně s přerozdělením pracovních sil do profesí vyžadujících digitální dovednosti může docházet k přesunu do profesí spojených s ekonomikou digitálních pracovních platform. Poptávka po on-line pracovní síle během pandemie rychle roste (za posledních pět let se výnosy zvýšily pětinasobně), což ještě více poukazuje na důležitost vyjasnění právního postavení a zlepšení podmínek pro osoby pracující prostřednictvím platform.

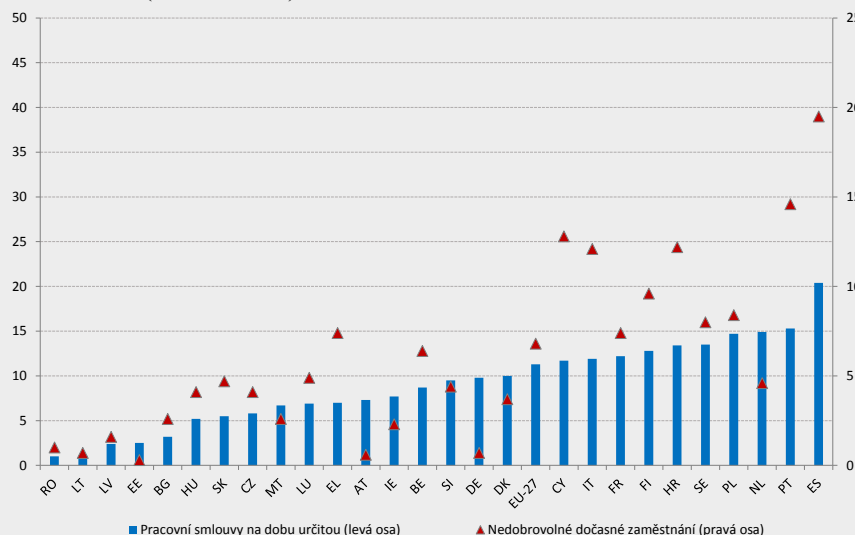
¹¹ Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii ([COM\(2020\) 682 final](#)).

V několika členských státech má využívání částečných úvazků a nestandardních forem zaměstnání významnou nedobrovolnou složku

13,3 %
zaměstnanců s
dočasnou
pracovní
smlouvou v EU v
roce 2020 (o 1,5
p.b. méně než v roce
2019; skupina 15 až
64 let)

Z toho
6,8 %
nedobrovolné
dočasné pracovní
poměry,
zejména u mladých
lidí

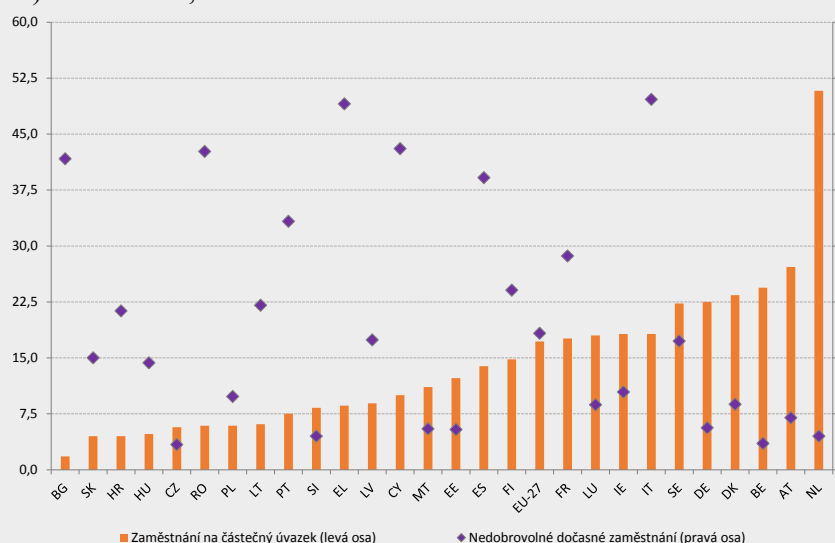
Pracovníci s dočasnými pracovními smlouvami jako procento z celkové zaměstnanosti (15 až 64 let) v roce 2020. Nedobrovolné dočasné zaměstnání (15 až 64 let) v roce 2020, EU-27



17,2 %
zaměstnaných
osob pracujících
na částečný
úvazek v EU v roce
2020 (o 1,2 p.b.
méně než v roce
2019)

25 %
nedobrovolných
částečných
úvazků v EU v
roce 2020

Podíl pracovních smluv na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti (15 až 64 let) v roce 2020. Nedobrovolná práce na částečný úvazek (15 až 64 let) v roce 2020, EU-27



Zdroj: Databáze Eurostatu [tesem190] a šetření pracovních sil [lfsi_pt_a], [lfsa_eppgai] a [lfsa_etpgan].

Přechod na zelenou ekonomiku a závazek dosáhnout do roku 2050 klimatické neutrality představují jedinečnou příležitost, jak znovu nastartovat ekonomiku EU udržitelným, inkluzivním a odolným způsobem. Budou-li zavedeny správné doprovodné politiky, přechod na klimatickou neutralitu by do roku 2030 mohl vytvořit až jeden milion dalších pracovních míst, ačkoli se očekává, že se dopady budou v různých profesích, odvětvích a regionech lišit. Vytvoří se nová pracovní místa převážně ve skupině středně kvalifikovaných pracovníků, což může přispět ke zmírnění trendů polarizace trhu práce. Ekologická transformace však nebude mít na všechny Evropany stejný dopad, některé z nich zasáhne dokonce negativně, protože s sebou ponese ztrátu pracovních míst a restrukturalizaci v

některých odvětvích (zejména v odvětvích těžby surovin a v odvětvích s vysokou energetickou náročností) i rostoucí tlak na příjmy domácností. V mnoha odvětvích bude také nutné, aby si pracovníci na již existujících pozicích osvojili doplňkové dovednosti, které podpoří ekologickou transformaci. Tyto změny mohou být náročné zejména pro nejzranitelnější skupiny obyvatel a pro některé regiony, obzvláště ty, které jsou již zasaženy průmyslovou transformací nebo změnami ve spotřebních návycích, a oblasti těžby uhlí. Mnoho činností souvisejících s přechodem na vyšší míru oběhového hospodářství má zároveň významný potenciál přispět k sociální ekonomice a vytváření lokálních pracovních míst. K překonání těchto problémů bude nezbytné prohlubování dovedností, změna kvalifikace a podpora při přechodu mezi zaměstnáními. Mohou lidem poskytnout správné dovednosti a podpořit rychlé přerozdělování pracovních sil, které přispívá ke zvýšení efektivity, produktivity a mezd. Jak bylo oznámeno v rámci Evropské agendy dovedností, posílí se monitorování ekologizace profesí a určení druhu adaptace dovedností potřebné v konkrétních profesích a odvětvích.

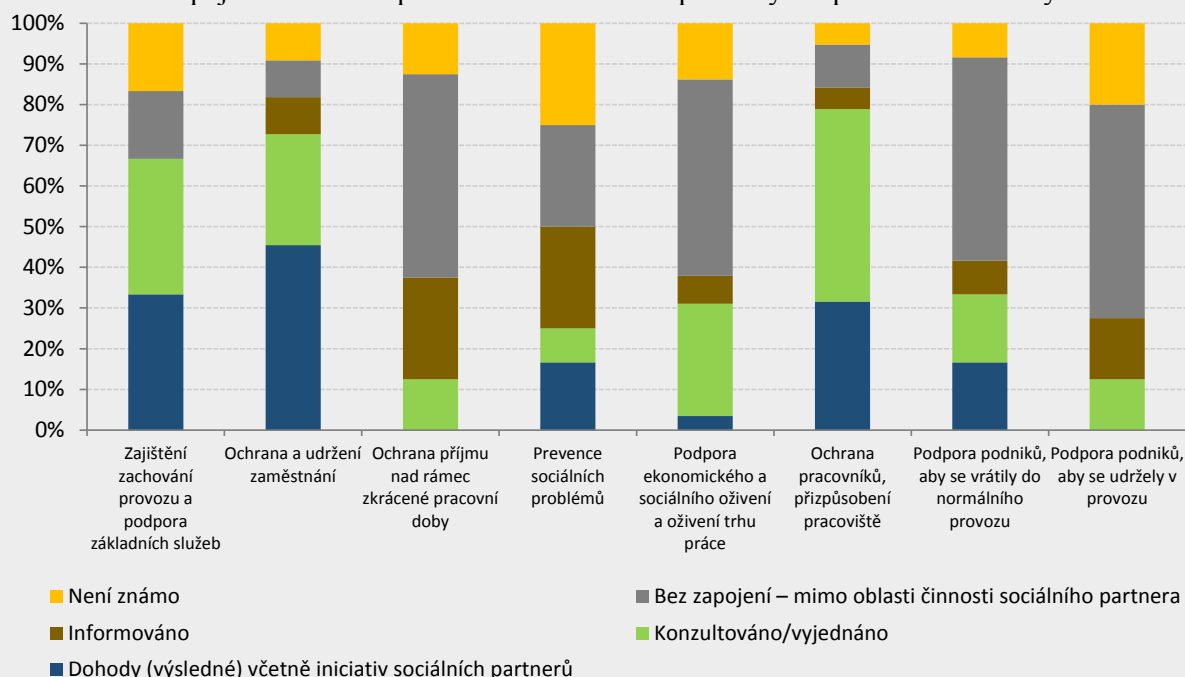
Energetická chudoba je stále častější formou chudoby, která vyžaduje cílená opatření. Energetickou chudobou dnes v EU trpí až 34 milionů lidí, přičemž přibližně každý pátý člověk s příjmem pod hranicí chudoby uvádí, že není schopen svůj domov dostatečně vytápat. V říjnu 2021 přijala Komise sdělení nazvané *Řešení nárůstu cen energie*¹², v němž zdůraznila spravedlivé systémy daní a dávek, cílená opatření na podporu příjmu a politiky inkluzivní renovace jako klíčové prvky souboru nástrojů ke zmírnění energetické chudoby a řešení bezprostředních dopadů nedávného zvýšení cen. Sociálně spravedlivá ekologická transformace vyžaduje doprovodná opatření v oblasti zaměstnanosti, získávání dovedností a sociální politiky, která tuto výzvu řeší. Komise hodlá v prosinci 2021 navrhnout doporučení Rady, které se bude zabývat sociálními a pracovními aspekty přechodu na novou klimatickou politiku.

Kvalitní a účinné zapojení sociálních partnerů je předpokladem dobrého fungování evropského sociálně tržního hospodářství, které zajistí udržitelnější a inkluzivnější výsledky politiky. Více než polovina všech opatření v oblasti aktivní politiky na trhu práce a ochrany příjmů, která byla přijata po vypuknutí pandemie, byla schválena sociálními partnery nebo s nimi byla projednána. Hlavní směry politik zaměstnanosti vyzývají členské státy, aby zajistily včasné a smysluplné zapojení sociálních partnerů do přípravy a provádění reforem a politik zaměstnanosti, sociálních a případně hospodářských reforem a politik, a to i podporou jejich zvýšené kapacity. V souladu s vnitrostátními postupy a institucionálními rámci má zapojení sociálních partnerů na všech úrovních za cíl zlepšit koncepci reforem a zajistit jejich přijetí. Obecně platí, že kvalita zapojení sociálních partnerů do vnitrostátních politik zaměstnanosti a sociálních politik zůstala v posledních letech stabilní nebo se mírně zlepšila, ale stále se v jednotlivých členských státech výrazně liší. Důležité a zásadní je i zapojení organizací občanské společnosti. To obzvláště nabývá na významu v době, kdy je zapotřebí silného konsenzu k zajištění intenzivního oživení a podpory ekologické a digitální transformace. Do budoucna bude pro zajištění úspěšného plnění plánovaných opatření důležité odpovídající zapojení sociálních partnerů a organizací občanské společnosti do provádění plánů pro oživení a odolnost.

¹² Sdělení Komise nazvané *Řešení nárůstu cen energie*: soubor opatření a podpor ([COM \(2021\) 660 final](#)).

Sociální partneři sehráli klíčovou roli ve strategii oživení z krize COVID-19

Forma zapojení sociálních partnerů do navrhování politických opatření realizovaných v roce 2021



Více než polovina všech opatření v oblasti kontinuity podnikání, ochrany a udržení zaměstnanosti, přizpůsobení pracovišť a ochrany příjmů přijatých v roce 2021 byla dohodnuta nebo vyjednána se sociálními partnery

Kvalita zapojení se v jednotlivých členských státech zásadně liší

Poznámky: Graf zobrazuje 184 případů právních předpisů nebo doporučení a tripartitních dohod v období od 1. ledna 2021 do 13. září 2021. Zdroj: Eurofound (2021), databáze COVID-19 EU Policy Watch.

Výsledky vzdělávání jsou i nadále silně závislé na socioekonomickém zázemí. Pandemie COVID-19 vystavila systémy vzdělávání a odborné přípravy členských států silnému tlaku. Podíl osob, které předčasně odešly ze vzdělávání a odborné přípravy, se během pandemie nadále snižoval, i když pomaleji, a mezi jednotlivými zeměmi stále existují značné rozdíly. První studie a průzkumy z členských států naznačují, že během pandemie došlo ke značné ztrátě vzdělání, přičemž postiženi byli zejména studenti z nižších socioekonomických vrstev nebo z prostředí přistěhovalců pocházejících ze zemí mimo EU. Kromě nerovného přístupu k digitálnímu vzdělávání on-line jim v učení bránilo například méně příznivé prostředí doma. Bez souvislosti s pandemií zůstává socioekonomické nebo přistěhovalecké zázemí žáků také silným prediktorem úrovně jejich digitálních dovedností. Pokud jde o základní dovednosti, po určitém pokroku v minulosti se podíl patnáctiletých žáků s horšími výsledky opět zvyšuje. To podtrhuje význam poskytování kvalitního vzdělání od nejútlejšího věku. Navzdory nárůstu míry dosaženého terciárního vzdělání přetrvávají ve většině členských států sociální rozdíly v účasti na terciárním vzdělávání napříč generacemi. Stávající nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi rovněž zdůrazňuje potřebu posílit význam vzdělávání pro trh práce a dále zvýšit účast na terciárním vzdělávání, zejména v odvětvích s rostoucí poptávkou,

jako jsou informační a komunikační technologie (IKT) a přírodní vědy, technologie, inženýrství a matematika (STEM). Prevence a snižování nerovností ve výsledcích vzdělávání souvisejících se socioekonomickým nebo migračním zázemím je klíčem k zajištění rovných příležitostí pro všechny, což má příznivý vliv na úroveň individuálních dovedností a růstový potenciál ekonomiky.

Nerovnosti ve vzdělání mohou nastavit rozdílné výchozí pozice na trhu práce i kariérní vyhlídky

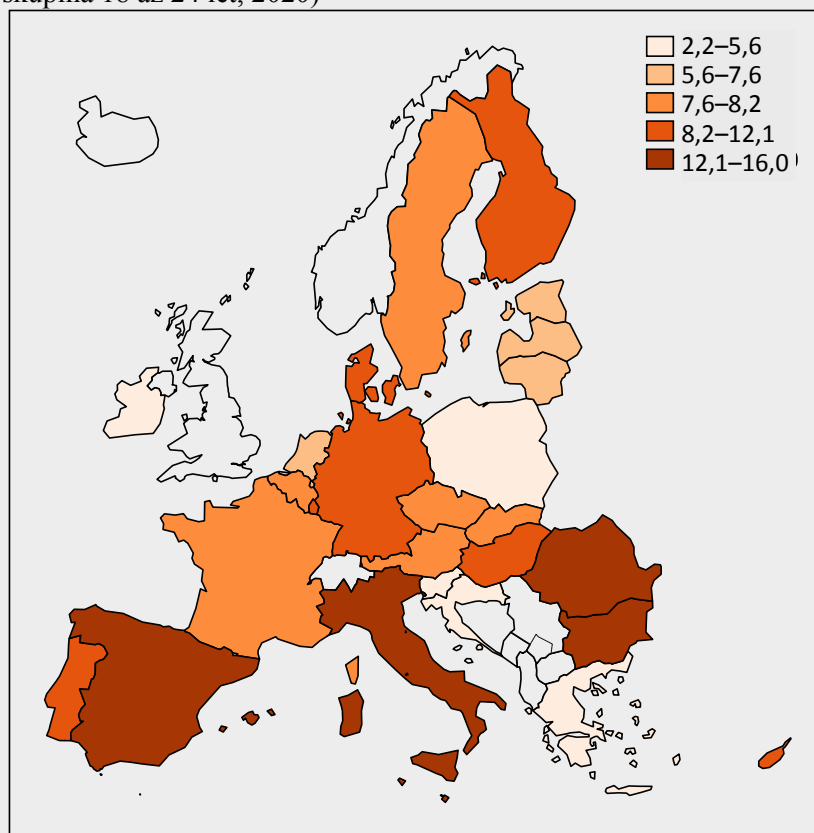
Rozdíl 26,6

p.b. ve
**čtenářské
gramotnosti**
mezi žáky z
dolního a horního
kvartilu indexu
ekonomického,
sociálního a
kulturního statusu

**Sociálně-
ekonomické a
přistěhovalecké
prostředí, z
něž žáci
pocházejí,** jsou
silnými prediktory
úrovně jejich
digitálních
dovedností

**Mladí lidé
narození mimo
EU téměř
třikrát častěji
odcházejí ze
vzdělávání
předčasně**

Předčasné odcházení ze vzdělávání a odborné přípravy (věková skupina 18 až 24 let, 2020)



Pozn.: Některé správní jednotky na ostrovech a v nejvzdálenějších regionech nejsou zastoupeny. Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, EDAT_LFSE_02. © EuroGeographics pro administrativní hranice.

Rozvoj dovedností dospělých se zdaleka nestal standardem v celé EU, mezi jednotlivými zeměmi jsou velké rozdíly a velký dopad měla na tuto oblast i pandemie; hlavní cíl EU do roku 2030 podpoří další úsilí potřebné v této oblasti. Zajištění toho, aby pracovníci měli dovednosti pro budoucí pracovní trhy, zůstává i nadále hlavní výzvou. Prognózy v oblasti dovedností poukazují na posun v kvalifikačních profilech na trhu práce v souvislosti s rychlými technologickými změnami, mimo jiné v důsledku ekologické a digitální transformace, a na další pokles počtu profesí s nízkou kvalifikací. To vytváří naléhavou potřebu prohlubování dovedností a změny kvalifikace. V této souvislosti byl (v předchozím roce) hlavní cíl EU v oblasti vzdělávání dospělých stanoven na 60 %, zatímco v roce 2016

činil 37,4 %. Účast na vzdělávání dospělých mezi osobami s nízkou kvalifikací a migranty zůstala výrazně pod průměrem. Zvyšování účasti na vzdělávání dospělých vyžaduje integrovaný přístup, který se soudržným způsobem vypořádá s různými překážkami, mimo jiné prostřednictvím poznatků o dovednostech a prognóz ve spolupráci s příslušnými zúčastněnými stranami. To zahrnuje kombinaci finanční podpory přímých nákladů, jako jsou individuální nároky na odbornou přípravu, s placeným volnem na odbornou přípravu a službami kariérního poradenství i s přehledem o možnostech odborné přípravy se zajištěnou kvalitou a informacemi o ověřování a certifikaci dovedností.

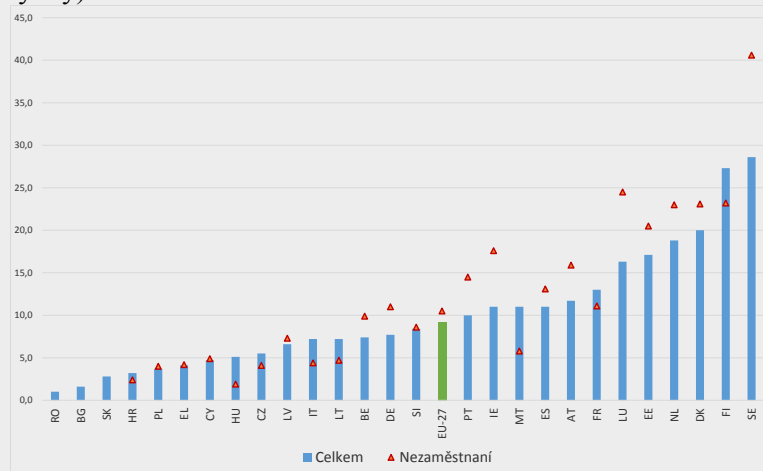
Prohlubování dovedností a změna kvalifikace pracovní síly jsou klíčové pro usnadnění přechodu mezi zaměstnáními a podporu ekologické a digitální transformace

**pro 9,2 %
dospělých v EU v
roce 2020 platí, že
se za poslední 4
týdny účastnili
vzdělávání**

**Z toho pouze 3,4 %
tvořili dospělí s
nízkou kvalifikací**

**89 %
dospělých v EU
souhlasí s tím, že
lepší finanční
podmínky by
podpořily účast na
vzdělávání**

Míra účasti na vzdělávání dospělých u celkové populace a nezaměstnaných v roce 2020 (v %, 25 až 64 let, poslední 4 týdny)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil [img_lfse_02].

Členské státy EU zaznamenaly v poskytování základních digitálních dovedností dospělým pouze omezený pokrok a v oblasti pokročilých digitálních dovedností je třeba vyvinout značné další úsilí. Pandemie výrazně zvýšila poptávku po digitálních dovednostech na všech úrovních jako průřezovém požadavku napříč mnoha profesemi a odvětvími. Z nejnovějších dostupných údajů pro hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů od roku 2019 vyplývá, že pouze 56 % dospělých má alespoň základní digitální dovednosti. Tento ukazatel rovněž naznačuje nedostatek konvergence mezi členskými státy a velmi pomalý pokrok od roku 2014. Digitální dovednosti (na odpovídající úrovni) jsou vyžadovány na více než 90 % současných pracovních míst a téměř ve všech odvětvích hospodářství. Pokrok v této oblasti je nezbytný, má-li EU uspokojit rostoucí potřebu digitálních dovedností pro každodenní zapojení do společnosti, jakož i specifickou potřebu odborníků v oblasti informačních a komunikačních technologií v hospodářství.

Navzdory krizi COVID-19 zůstaly celkové příjmy domácností v členských státech EU v roce 2020 v průměru stabilní, a to díky mimořádně rychlé politické reakci na úrovni

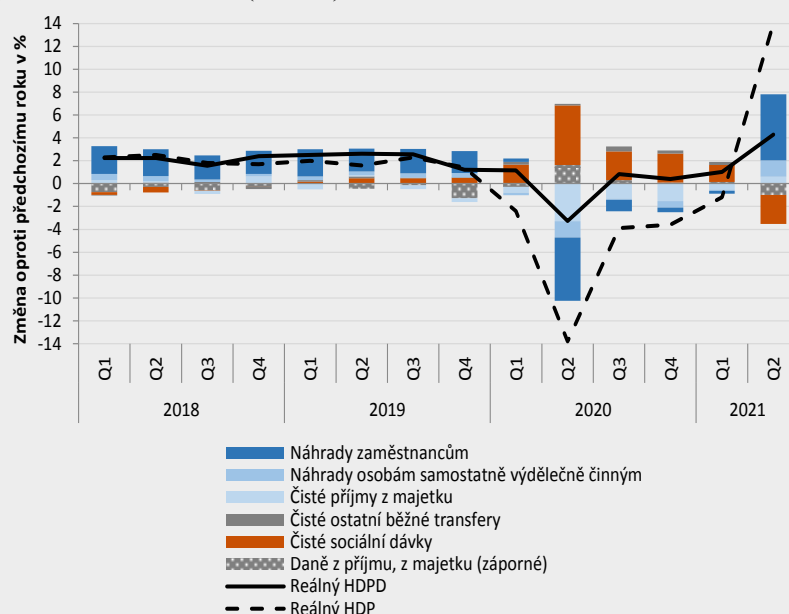
členských států a Unie. V souvislosti s pandemií došlo ve druhém čtvrtletí roku 2020 k prudkému poklesu příjmů domácností, které však do konce roku opět vzrostly a ve srovnání let 2019 až 2020 zůstaly celkově stabilní. Nejvíce se snížily náhrady zaměstnancům a velký pokles zaznamenaly i náhrady osobám samostatně výdělečně činným a čisté příjmy z majetku. V průběhu roku 2020 se na celkových příjmech výrazně podílely čisté sociální dávky, které sehrály významnou roli při zmírňování celkového poklesu příjmů domácností ve druhém čtvrtletí, k čemuž do určité míry přispěly i úpravy daní z příjmů a majetku. Vzhledem k meziročnímu poklesu reálného HDP o 6 % svědčí tato stabilita celkových příjmů domácností v roce 2020 o účinnosti mimořádných diskrečních politik zavedených s cílem zmírnit sociální dopady krize, ale také o automatickém stabilizačním dopadu daňových systémů a systémů sociálního zabezpečení. Ve druhém čtvrtletí-roku 2021 se skutečný HDP i kompenzace zaměstnancům rychle zvýšily, a to přibližně ve stejné míře, jako tomu bylo v předchozím roce. Celkově vzrostl reálný hrubý disponibilní příjem domácností v tomto čtvrtletí více než o rok dříve, a to i díky tomu, že čisté sociální dávky klesaly pomaleji než ostatní zdroje příjmů.

Navzdory krizi COVID-19 zůstaly celkové příjmy domácností v roce 2020 v průměru ve všech členských státech EU stabilní

Příjmová nerovnost (S80/S20) se mírně snížila nebo zůstala stabilní ve většině členských států

Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením byl v roce 2020 v EU stabilní **na úrovni přibližně jedné z pěti osob**

Růst HDP, růst reálného hrubého disponibilního příjmu domácností a jeho hlavních složek (EU-27)



Zdroj: Eurostat, Národní účty [nasq_10_nf_tr] and [namq_10_gdp]. Poznámky: viz hlavní část zprávy.

Systémy sociální ochrany pomohly překonat krizi COVID-19, aniž by došlo k výraznému zvýšení rizika chudoby nebo příjmové nerovnosti. Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením a jednotlivé její složky, jakož i celková příjmová nerovnost zůstaly v letech 2019 až 2020 ve většině členských států v podstatě stabilní¹³. To odráží dopad

¹³ Rovněž odrážejí bleskové odhady Eurostatu pro rok 2020 týkající se míry ohrožení chudobou a vývoje příjmové nerovnosti.

systému daní a dávek, jakož i rozsáhlé veřejné podpory, včetně režimů zkrácené pracovní doby a dalších opatření na udržení pracovních míst, které byly zavedeny nebo rozšířeny během krize COVID-19, zejména pro zranitelné skupiny. První odhady výdajů na sociální ochranu v roce 2020 pro 19 členských států¹⁴ ukazují na bezprecedentní úroveň a velký nárůst oproti roku 2019. Navzdory některým dočasným opatřením na zlepšení přístupu k (přiměřené) sociální ochraně přetrvávají v mnoha zemích nedostatky, zejména u pracovníků v nestandardních pracovněprávních vztazích a osob samostatně výdělečně činných. Některé strukturální reformy jsou oznámeny v národních plánech předložených členskými státy k provedení doporučení Rady z roku 2019 o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně¹⁵.

Rizika chudoby a sociálního vyloučení pro některé skupiny obyvatel nicméně zůstávají vysoká, zejména pro rodiny s dětmi, osoby se zdravotním postižením, osoby narozené mimo EU a Romy. Chudoba domácností s velmi nízkou intenzitou práce se v posledním desetiletí zvýšila. Ve většině členských států jsou děti vystaveny chudobě (včetně trvalé chudoby) více než dospělá populace. Děti vyrůstající v chudobě nebo v sociálním vyloučení mají menší šanci uspět ve škole, těšit se dobrému zdraví a v pozdějším věku plně rozvinout svůj potenciál. Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv obsahuje doplňkovou ambici k hlavnímu cíli EU pro rok 2030 v oblasti snižování chudoby, kterým je snížit do roku 2030 počet dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením nejméně o 5 milionů. V některých členských státech je míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí v péči jen jednoho rodiče, v rodinách s více než 3 dětmi nebo v rodinách přistěhovalců nebo Romů až třikrát vyšší než u ostatních dětí. Doporučením Rady ze dne 14. června 2021 byla zřízena evropská záruka pro děti právě s cílem předcházet sociálnímu vyloučení dětí a bojovat proti němu tím, že bude zaručen přístup k souboru klíčových služeb. Osoby narozené mimo EU jsou také více ohroženy chudobou nebo sociálním vyloučením. Velká většina Romů žije pod vnitrostátní hranicí chudoby. Míra příliš vysokých nákladů na bydlení se před krizí v celé EU snižovala, ale situace lidí pod hranicí chudoby zůstává kritická. V roce 2020 žila přibližně desetina obyvatel EU v domácnostech, které na bydlení vynakládaly 40 % nebo více svého (ekvivalizovaného) disponibilního příjmu. U obyvatel ohrožených chudobou byla míra zatížení příliš vysokými náklady na bydlení výrazně vyšší, přičemž mezi členskými státy existovaly značné rozdíly.

Dopad sociálních transferů na snižování chudoby je v zemích EU-27 od roku 2015 stabilní, ale těsně před krizí vykazoval rozptyl. Sociální transfery (s výjimkou důchodů) snížily v EU míru ohrožení chudobou v průměru přibližně o třetinu. Mezi jednotlivými členskými státy však existují značné rozdíly, které se pohybují od přibližně 16 % do více než 50 %. Mezi lety 2019 a 2020 se rozdíly mezi členskými státy prohloubily. V oblasti sociální ochrany existují značné rozdíly, zejména mezi pracovníky v nestandardních pracovněprávních vztazích nebo osobami samostatně výdělečně činnými, zatímco hodnota minimálních příjmových dávek jako procenta prahové hodnoty chudoby v roce 2019 klesla téměř ve všech členských státech. Minimální příjem se ve 12 členských státech pohybuje výrazně pod 60 % prahové hodnoty chudoby. Komise hodlá v roce 2022 navrhnout doporučení Rady o minimálním příjmu s cílem účinně podporovat a doplňovat politiky členských států.

¹⁴ Eurostat, [Early estimates – Social protection – Eurostat \(europa.eu\)](#) pro BE, BG, CZ, DE, DK, EE, IE, FR, HR, IT, LV, LT, HU, MT, AT, PL, PT, SI a SE

¹⁵ [Doporučení Rady ze dne 8. listopadu 2019 \(2019/C 387/01\)](#).

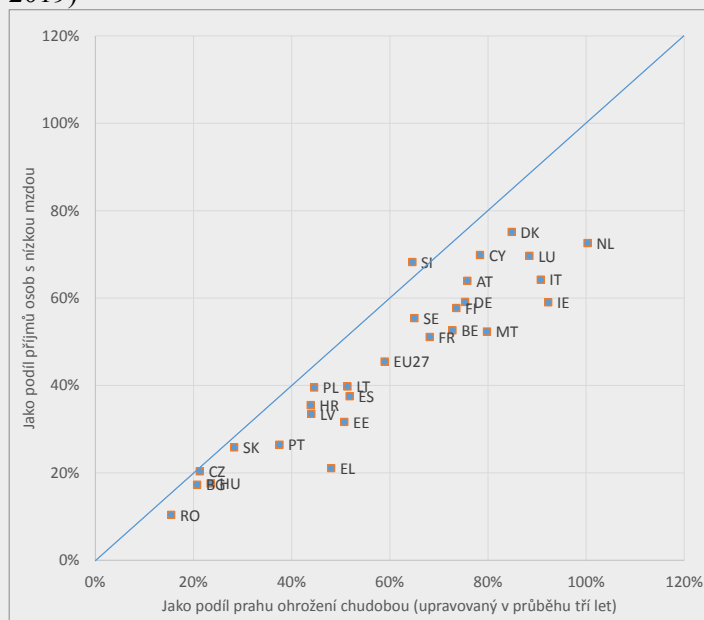
Přiměřenost záchranných sociálních sítí se v jednotlivých členských státech liší

Podíl dávek zaručujících minimální příjem jako procenta prahové hodnoty chudoby se mezi lety 2018 a 2019 snížil v 16 členských státech

Dávky zaručující minimální příjem na hodnotě **nižší než polovina prahové hodnoty chudoby** v jedné třetině členských států v roce 2019

Dopad sociálních transferů na snižování chudoby se v jednotlivých členských státech pohybuje **mezi 16 % a 52 %**

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 2019)



Zdroj: Výpočet DG EMPL z mikrodát EU-SILC. Pozn.: Údaje pro IE pro dávky zaručující minimální příjem odrážejí rok příjmu 2020. Pro IE, IT, LU a LV zatím není k dispozici statistika v oblasti příjmů a životních podmínek za rok 2020 týkající se prahových hodnot míry ohrožení chudobou. Graf se týká svobodných bezdětných osob. Čistý příjem příjemce s minimálním příjmem může zahrnovat i jiné druhy dávek (např. dávky na bydlení) než minimální příjem. Osoba s nízkými příjmy, která je uváděna jako reference, vydělává 50 % průměrné mzdy a pracuje na plný úvazek.

Bez ohledu na pandemii první údaje naznačují, že v roce 2020 byly ve většině členských států hodnoty neuspokojených potřeb zdravotní péče v podstatě stabilní, ale existují mezi nimi značné rozdíly. U některých skupin, jako jsou lidé žijící v domácnostech s nízkými příjmy nebo lidé s migračním původem, je pravděpodobnost ohrožení kvůli neuspokojeným potřebám zdravotní péče vyšší, ačkoli rozsah rozdílů oproti celkové populaci se v jednotlivých členských státech liší. Mohly by se ještě vyskytnout problémy spojené s odkladem lékařských zákroků a významným přerušením běžné péče o pacienty, což souvisí i s neuspokojenými potřebami zdravotní péče, které byly na počátku krize COVID-19 významnější. V souvislosti s vypuknutím pandemie vyvstala potřeba posílit odolnost, kvalitu a dostupnost zdravotní péče.

Očekává se, že stárnutí obyvatelstva povede k výraznému nárůstu poptávky po službách dlouhodobé péče. V roce 2019 potřebovalo v EU dlouhodobou péči v průměru 26,6 % osob ve věku 65 let a více žijících v soukromých domácnostech. Posílení přístupu k formální dlouhodobé péči je důležité pro zajištění sociální spravedlnosti a rovnosti žen a mužů a je také příležitostí pro vytváření pracovních míst. Kvalitní domácí péče a komunitní služby dlouhodobé péče jsou důležité pro zajištění dostupné alternativy k pobytové péči pro všechny. Domácnosti, které potřebují dlouhodobou péči, mají často omezený přístup k formálním službám domácí péče, protože jsou cenově nedostupné nebo jednoduše nejsou k dispozici. V roce 2019 uvedlo 46,5 % osob ve věku 65 let a více s vážnými obtížemi v oblasti sebeobsluhy nebo péče o domácnost v EU, že potřebují při těchto činnostech pomoc, které se jim

nedostává. Tento nedostatek pomoci byl výrazně zřetelnější u osob v nejnižším příjmovém kvintilu. Nedostatek přístupu k formální péči může mít vliv na neuspokojené potřeby péče nebo zatížení neformálních pečovatelských osob (většinou žen), kteří poskytují největší podíl péče. Obecně se přiměřenost sociální ochrany v souvislosti s potřebami dlouhodobé péče v jednotlivých členských státech značně liší a osoby, které ji potřebují, mohou i po obdržení sociálních dávek čelit velmi vysokým platbám za formální dlouhodobou péči z vlastních prostředků.

Demografická změna představuje i nadále dlouhodobé problémy pro důchodové systémy. Přiměřenost důchodů zůstala v roce 2020 celkově stabilní. Rozdíl ve výši důchodů žen a mužů zůstává i nadále značný, a to i navzdory postupnému poklesu v posledních deseti letech. Reformy by se měly zaměřit na vybudování inkluzivních důchodových systémů a poskytovat dostatečný přístup stejně mužům jako ženám, jakož i osobám s různými typy smluv a v různých hospodářských činnostech, a zároveň zajišťovat přiměřený příjem ve stáří a zachovávat udržitelnost veřejných financí.

Členské státy by měly přijmout opatření s cílem řešit výzvy v oblasti zaměstnanosti, dovedností a sociální politiky uvedené v této společné zprávě o zaměstnanosti. Analýza uvedená v této zprávě zdůrazňuje řadu prioritních oblastí pro opatření politik. Cílem těchto opatření by měla být podpora inkluzivní obnovy prostřednictvím stimulace tvorby pracovních míst, usnadnění přechodu z nezaměstnanosti do zaměstnání a mezi odvětvími, zlepšení hospodářské a sociální odolnosti a zajištění spravedlivého přechodu na ekologické a digitální technologie, přičemž se bude postupovat směrem k hlavním cílům EU pro rok 2030 v oblasti zaměstnanosti, dovedností a snižování chudoby.

V souladu s hlavními směry politik zaměstnanosti se členské státy vyzývají, aby:

- postupně přešly na trzích práce od nouzových opatření k opatřením na podporu oživení a přijaly opatření na podporu vyšší účasti na trhu práce a reaktivace pracovníků nejvíce postižených pandemií,
- v souladu s doporučením Komise o účinné aktivní podpoře zaměstnanosti (EASE) vypracovaly ucelené balíčky politik v oblasti pobídek pro zaměstnávání a přechod na jinou práci, opatření pro prohlubování dovedností a změnu kvalifikace a zvýšenou podporu služeb zaměstnanosti při přechodu mezi zaměstnáními,
- posílily účinnost a efektivitu aktivních politik na trhu práce a veřejných služeb zaměstnanosti, a to i prostřednictvím investic do digitální infrastruktury a služeb (při zajištění dostupnosti), predikování dovedností potřebných v budoucnu a poznatků o dovednostech (rovněž v souvislosti s ekologickou a digitální transformací), profilovacích systémů a odpovídajícího školení zaměstnanců,
- zlepšovaly vyhlídky mladých lidí na trhu práce podporou inkluzivního a kvalitního odborného vzdělávání a přípravy a terciárního vzdělávání, nabízením cílené podpory služeb zaměstnanosti (včetně mentorství, poradenství a konzultací) a podporou kvalitní učňovské přípravy a stáží (zejména v malých a středních podnicích) v souladu s posíleným systémem záruk pro mladé lidi,
- zajistily rovnost žen a mužů a posílily účast žen na trhu práce, mimo jiné prostřednictvím politik pro sladění pracovního a soukromého života, přístupu k cenově dostupné a kvalitní dlouhodobé péči a službám předškolního vzdělávání a péče, a zajistily, aby rodiče a další osoby s pečovatelskými povinnostmi měli přístup k

pracovnímu volnu z rodinných důvodů a pružnému uspořádání práce, a zároveň podporovaly vyvážené využívání těchto možností mezi ženami a muži,

- zlepšily výsledky učení a snížily nerovnosti ve vzdělávání a odborné přípravě; rozšířily přístup k terciárnímu vzdělávání (zejména pro znevýhodněné skupiny); předcházely předčasnému odchodu ze vzdělávání; dále zvýšily účast na terciárním vzdělávání a jeho význam pro trh práce, se zvláštním zaměřením na odvětví, jako jsou IKT a STEM, a to i prostřednictvím mikrocertifikátů,
- investovaly do změny kvalifikace a prohlubování dovedností, zejména v oblasti digitálních dovedností dospělých, zejména do dovedností potřebných pro digitální a ekologickou transformaci, posílením ustanovení o individuálních vzdělávacích nárocích, zejména prostřednictvím individuálních vzdělávacích účtů, podpory rozsáhlých mnohostranných partnerství veřejného a soukromého sektoru v rámci Paktu pro dovednosti a koalice pro digitální dovednosti a pracovní místa, poskytování účinnějších pobídek podnikům a pracovníkům, aby se zapojili do prohlubování dovedností a změny kvalifikace, investic do infrastruktury a vybavení včetně digitálního,
- zlepšily digitální kompetence žáků a dospělých a zvýšily počet talentů v oblasti digitálních technologií na trhu práce prostřednictvím rozvoje digitálních vzdělávacích a školicích ekosystémů podporovaných klíčovými nástroji, jako je vysokorychlostní připojení škol, vybavení a školení učitelů; podporovaly instituce s know-how v oblasti digitalizace se zvláštním zaměřením na začleňování a zmenšování digitální propasti,
- reformovaly regulaci trhu práce a systémy daní a dávek s cílem zajistit snížení segmentace trhu práce a podporu tvorby kvalitních pracovních míst; zajistily, aby pracovníci v nestandardních formách zaměstnání a osoby samostatně výdělečně činné měli přístup k odpovídající sociální ochraně v souladu s doporučením Rady o přístupu k sociální ochraně,
- zajistily, aby pracovní prostředí bylo bezpečné a dobře uzpůsobené požadavkům na práci, které se v době po pandemii objevují, a aby bylo dostupné pružné uspořádání práce,
- zajistily sociálně spravedlivý proces transformace,
- podporovaly kolektivní vyjednávání, sociální dialog a zapojení sociálních partnerů, a to i v souvislosti s prováděním plánů pro oživení a odolnost,
- poskytly všem dětem ohroženým chudobou nebo sociálním vyloučením bezplatný a účinný přístup ke zdravotní péči, předškolnímu vzdělávání a péči, vzdělávání a školním aktivitám, účinný přístup ke zdravé výživě a přiměřenému bydlení v souladu s doporučením o zavedení záruky pro děti,
- investovaly do přiměřených a udržitelných systémů sociální ochrany pro všechny, včetně systémů minimálního příjmu, podporovaly reformy vedoucí k udržení a posílení úrovně ochrany a zlepšovaly ochranu těch, na něž se dosud žádná nevztahuje nebo kdo nejsou chráněni dostatečně; zlepšily přiměřenost dávek, převoditelnost práv, přístup ke kvalitním službám a podporu začlenění práceschopných osob na trh práce; posílily poskytování kvalitních, dostupných a udržitelných služeb dlouhodobé péče; posoudily distribuční dopady politik,
- zajistily inkluzivní a udržitelné důchodové systémy a poskytovaly dostatečný přístup stejně mužům jako ženám, jakož i osobám s různými typy smluv a v různých hospodářských činnostech, a zároveň zajišťovat přiměřený příjem ve stáří,
- řešily bezdomovectví jako nejextrémnější formu chudoby; podporovaly investice do renovace obytných nemovitostí a sociálních bytů; případně usnadnily přístup ke kvalitnímu a cenově dostupnému bydlení, sociálnímu bydlení nebo pomoci s bydlením,

- investovaly do kapacity systému zdravotní péče včetně primární péče, koordinace péče, zdravotnického personálu a elektronického zdravotnictví; snížily přímé výdaje domácností, zlepšily pokrytí zdravotní péče a podporovaly prohlubování dovedností a změnu kvalifikace zdravotnických pracovníků.

Podporu při rozvíjení politických opatření v těchto oblastech členským státům poskytuje financování EU, mimo jiné prostřednictvím Evropského sociálního fondu plus, Evropského fondu pro regionální rozvoj a Nástroje pro oživení a odolnost.

Pro zajištění účinné podpory národních plánů pro oživení a odolnost bude klíčem úplné a ambiciózní provádění reforem a investic do národních plánů pro oživení odolnost. Významně přispěje k řešení problémů v oblasti zaměstnanosti, získávání dovedností a sociální politiky, které jsou uvedeny v doporučeních pro jednotlivé země v kontextu evropského semestru. Opatření spojená s těmito oblastmi politiky v národních plánech, které již Rada schválila, dosahují hodnoty přibližně 135 miliard EUR, což je přibližně 30 % celkových finančních přidělů těchto schválených plánů, které významně přispějí k provádění evropského pilíře sociálních práv.

PŘEHLED TRENDŮ NA TRHU PRÁCE, SOCIÁLNÍCH TRENDŮ A VÝZEV V EVROPSKÉ UNII

1.1 Trendy na trhu práce

Oživení na trhu práce se začíná projevovat, zaměstnanost se však ještě nevrátila na úroveň před krizí. Ve druhém čtvrtletí roku 2021 dosáhl celkový počet zaměstnaných osob v EU 207,5 milionu¹⁶. To je o 4,1 milionu více než ve druhém čtvrtletí roku 2020, ale stále o 2 miliony méně než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019. Po dosažení nejnižší hodnoty 71,6 % ve druhém čtvrtletí roku 2020 míra zaměstnanosti (ve věkové skupině 20 až 64 let) ve druhém čtvrtletí roku 2021 částečně opět vzrostla na 72,8 %, což je méně než maximum 73,3 % za čtvrté čtvrtletí roku 2019. Roční míra zaměstnanosti činila v roce 2020 v EU 72,5 %, což představuje o 0,7 p.b. méně než v roce 2019. V některých hospodářských činnostech zůstává úroveň zaměstnanosti podstatně nižší než před krizí. Zejména odvětví velkoobchodu a maloobchodu, dopravy, ubytování a stravování mají ve druhém čtvrtletí roku 2021 ve srovnání se čtvrtým čtvrtletím roku 2019 stále o 2,3 milionu zaměstnaných osob méně (pokles o 4,5 %), následuje zpracovatelský průmysl (pokles o 2,5 %). Naopak odvětví jako stavebnictví a informační a komunikační technologie již dosáhla předpandemické úrovně zaměstnanosti¹⁷. Celkově se předpokládá, že zaměstnanost za rok 2021 vzroste o 0,8 %, za rok 2022 o 1 % a v roce 2023 růst mírně zpomalí na 0,6 %¹⁸. Cíl EU, aby do roku 2030 bylo zaměstnáno alespoň 78 % obyvatelstva ve věku 20 až 64 let, odráží společný závazek k inkluzivnímu oživení doprovázenému tvorbou pracovních míst (viz oddíl 1.4).

Současně se po počátečním poklesu v souvislosti s krizí COVID-19 na téměř rekordní úroveň zvýšila míra volných pracovních míst¹⁹. Před krizí ve druhém čtvrtletí roku 2019 činila míra volných pracovních míst v zemích EU-27 2,4 %. Omezující opatření v reakci na pandemii a související zastavení nebo zpomalení hospodářské činnosti vedly k poklesu míry volných pracovních míst. Ve druhém čtvrtletí roku 2020 klesla v zemích EU-27 na 1,6 %, což je nejnižší hodnota od prvního čtvrtletí roku 2016. Od té doby roste a ve druhém čtvrtletí roku 2021 dosáhla 2,3 %, čímž téměř zcela absorbovala dopad šoku způsobeného pandemií COVID-19. I když je normální, že volná pracovní místa reagují na cyklické výkyvy rychleji než nezaměstnanost, trendy a informace z průzkumů (např. Eurofound) ukazují na potřebu pečlivě sledovat potenciální nedostatek pracovních sil (viz oddíl 2.1).

Rychlá politická reakce pomohla omezit dopady na trh práce v souvislosti s krizí COVID-19²⁰. Pandemie vyvolala krizi v oblasti veřejného zdraví s rozsáhlými dopady na hospodářskou činnost, pracovní trhy a společnost. Míra nezaměstnanosti (15 až 74 let) se ve

¹⁶ 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.

¹⁷ Viz Evropská komise (2021), *Labour Market and Wage Developments in Europe* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě), *roční přehled z roku 2021 (připravuje se)*.

¹⁸ Evropská komise (2021), *Evropská hospodářská prognóza, podzim 2021*, Institutional Paper 160.

¹⁹ Míra volných pracovních míst se zakládá na celkovém počtu volných pracovních míst a vyjadřuje se procentním podílem obsazených a volných pracovních míst.

²⁰ Podrobnosti viz Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě, roční přehled z roku 2021, (dostupný na adrese: <https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/e823d46f-e518-11eb-a1a5-01aa75ed71a1>) a *Labour Market and Wage Developments in Europe* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě), roční přehled z roku 2021 (připravuje se).

čtvrtém čtvrtletí roku 2019 zvýšila z 6,6 % (nejnižší úroveň, jaká kdy byla v zemích EU-27 zaznamenána) na 7,6 % ve třetím čtvrtletí roku 2020. V eurozóně byla míra nezaměstnanosti ve třetím čtvrtletí roku 2020 mírně vyšší, a to 8,5 % (o 1,1 p.b. nad hodnotou zaznamenanou za čtvrté čtvrtletí roku 2019). Nedávné zmírnění omezujících opatření a zavedení očkovacích kampaní pomohlo znovu nastartovat ekonomiky EU a přispělo ke snížení míry nezaměstnanosti na 7,3 % ve druhém čtvrtletí roku 2021 (8 % v eurozóně). Celkově zůstal nárůst nezaměstnanosti nižší, než by se dalo očekávat s ohledem na rozsah dopadu onemocnění COVID-19 na ekonomiku. Je to díky opatřením politik, která zavedly členské státy, mimo jiné s podporou finančních prostředků EU (zejména SURE, ale také REACT-EU a investiční iniciativy pro reakci na koronavirus CRII a CRII+), a také kvůli přechodu lidí z trhu práce do stavu ekonomické neaktivity, když bylo obtížnější najít práci a mnozí raději hledání přerušili. Nejnovější měsíční údaje ukazují, že míra nezaměstnanosti se dále snížila a v září 2021 v Unii klesla na 6,7 % (v eurozóně na 7,4 %), čímž se přiblížila předkrizovým hodnotám. Mezi členskými státy však panuje značná různorodost (viz oddíl 2.1). Také míra dlouhodobé nezaměstnanosti dosáhla ve druhém čtvrtletí roku 2021 v Unii hodnoty odpovídající 2,9 % aktivního obyvatelstva a vykazuje mírný, i když trvalý nárůst ve srovnání s rekordně nízkou hodnotou dosaženou ve druhém čtvrtletí roku 2020 (2 %).

Celkový počet odpracovaných hodin částečně opět vzrostl po prudkém poklesu, k němuž došlo po vypuknutí pandemie, ale stále je pod předkrizovou úrovní. Ve druhém čtvrtletí roku 2021 jejich počet činil 82,8 miliardy. To je o 9,7 miliardy hodin více, než činila rekordně nízká hodnota ve druhém čtvrtletí roku 2020 (73,1 miliardy), a to zejména díky zlepšení podmínek na trhu práce, rozšíření možností práce na dálku a snížení míry týdenní pracovní neschopnosti (z 19,4 % celkové zaměstnanosti ve druhém čtvrtletí roku 2020 na 10,5 % ve druhém čtvrtletí roku 2021). Stále je to však téměř o 2,5 miliardy hodin méně než činilo maximum dosažené v prvním čtvrtletí roku 2019, což ještě více zdůrazňuje roli, kterou pro mnoho pracovníků hrají nebo hrály režimy zkrácené pracovní doby a programy dočasného propouštění spolu s omezeními propouštění, která zavedlo několik členských států, aby pomohly zachovat zaměstnanost (viz oddíl 2.1). Počet odpracovaných hodin na jednoho zaměstnance v EU v posledním desetiletí pomalu, ale setrvale klesal, zejména z důvodu rozšiřování částečných úvazků a dalších forem pružného uspořádání práce (tj. smluv na nulový počet hodin nebo práce na zavalanou v rámci práce prostřednictvím platform).

Vypuknutí pandemie COVID-19 zastavilo zvyšování míry aktivity pozorované v posledních letech. Míra aktivity osob ve věku 20 až 64 let v Unii v roce 2020 činila 77,8 %, což je o 0,5 p.b. méně než v roce 2019. Ve druhém čtvrtletí roku 2021 však tato hodnota opět vzrostla na 78,3 %, což přibližně odpovídá hodnotám zaznamenaným před krizí. Za souhrnnou hodnotou je patrný nárůst aktivity u žen (na 72,7 %, což je o 0,3 p.b. více než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019), zatímco u mužů byl zaznamenán pokles aktivity (na 84 %, což je o 0,3 p.b. méně než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019). Nejpriznivější výsledky vykázala věková skupina 55 až 64 let, která na vrcholu krize zaznamenala pouze mírný pokles a ve druhém čtvrtletí roku 2021 se pohybovala nad předpandemickou úrovní.

Přestože míra zaměstnanosti žen pod vlivem koronavirové krize klesla o něco méně než u mužů, výrazné rozdíly mezi pohlavími přetrvávají. V roce 2020 se míra zaměstnanosti žen (věková skupina 20 až 64 let) snížila na 66,9 %, což je o 0,5 p.b. méně než v roce 2019, zatímco u mužů klesla na 78 %, což je o 0,9 p.b. méně než v předchozím roce. Ve čtvrtletním vyjádření se míra zaměstnanosti žen snížila z 67,4 % ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 na 66,1 % ve druhém čtvrtletí roku 2020, ale do druhého čtvrtletí roku 2021 opět vzrostla na 67,2 %. Míra zaměstnanosti mužů ve druhém čtvrtletí roku 2021 činila 78,3 %, což je o 0,8 p.b. méně než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019. Tento vývoj se promítl do mírného snížení rozdílu v

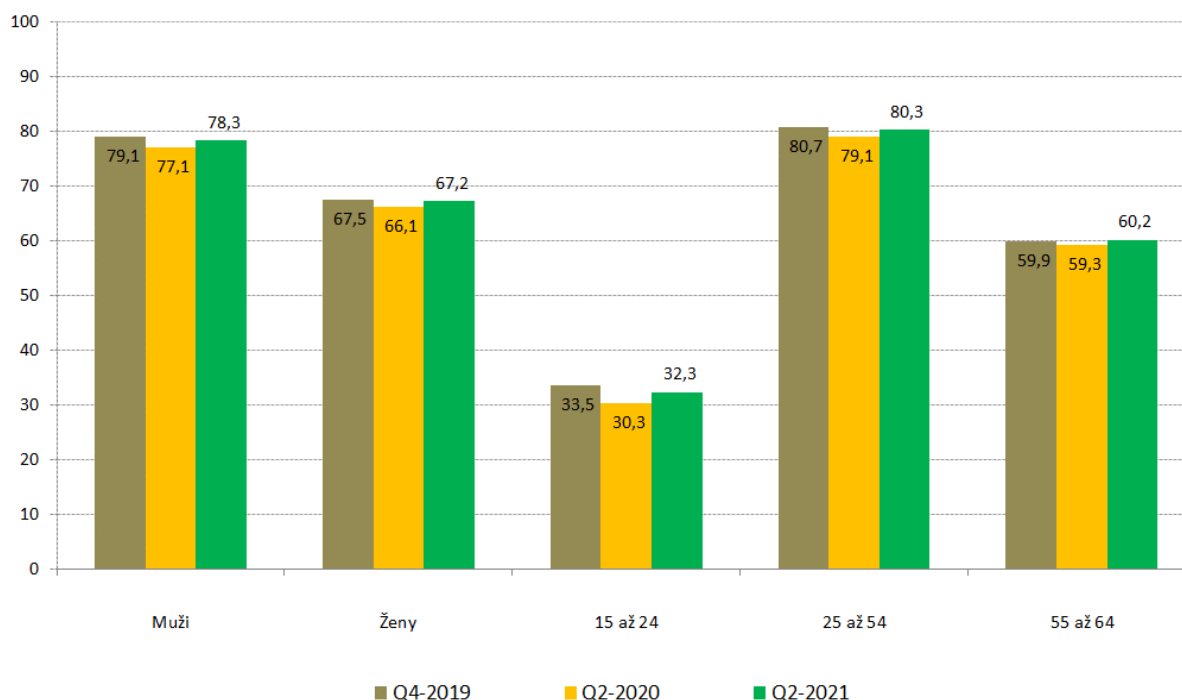
zaměstnanosti žen a mužů, který ve druhém čtvrtletí roku 2021 činil 11,1 p.b., přičemž ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 dosáhl 11,6 p.b. (v ročním vyjádření 11,1 p.b. v roce 2020 a 11,5 p.b. v roce 2019).

Krise silně ovlivnila výsledky mladých lidí na trhu práce, jejich situace se však od konce roku 2020 zlepšuje. Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15 až 24 let) dosáhla v roce 2020 v EU 17,1 %, což je o 1,8 p.b. více než v roce 2019. Ve druhém čtvrtletí roku 2021 činila míra nezaměstnanosti mladých lidí 17,4 %, tj. o 2,6 p.b. více než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019, ale o 1 p.b. méně než činilo maximum dosažené ve třetím čtvrtletí roku 2020. Celkem bylo v EU ve druhém čtvrtletí roku 2021 bez zaměstnání přibližně 3,2 milionu mladých lidí (15 až 24 let) nebo až 5,1 milionu, pokud bychom do tohoto počtu zahrnuli i všechny osoby, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), a 9,4 milionu v širší věkové skupině 15 až 29 let. Čtvrtletní míra NEET v této věkové skupině činila v Unii ve druhém čtvrtletí roku 2021 13,2 % (o 0,7 p.b. více než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019, ale o 1,5 p.b. méně než ve druhém čtvrtletí roku 2020).

Starší pracovníci se s dopady koronavirové krize na trhu práce vyrovnali lépe než jiné skupiny. Míra zaměstnanosti starších pracovníků (55 až 64 let) zůstává od vypuknutí pandemie COVID-19 relativně stabilní. Ve druhém čtvrtletí roku 2021 dosáhla hodnoty 60,2 %, což je o 0,4 p.b. více než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019, a v posledním desetiletí vykazuje setrvalou rostoucí tendenci. Míra zaměstnanosti dospělých ve věku 25 až 54 let činila ve druhém čtvrtletí roku 2021 80,3 %, což je stále mírně pod úrovní před pandemií (80,8 % ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019). Míra nezaměstnanosti osob ve věku 55 až 74 let v Unii mírně vzrostla, a to ze 4,7 % ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 na 5,3 % ve druhém čtvrtletí roku 2021.

Graf 1: Dopad krize na zaměstnanost se mezi různými věkovými skupinami lišil

Míra zaměstnanosti v zemích EU-27 ve skupinách podle pohlaví a věku, údaje očištěné od sezónních vlivů, avšak nikoli od kalendářních vlivů (v %)



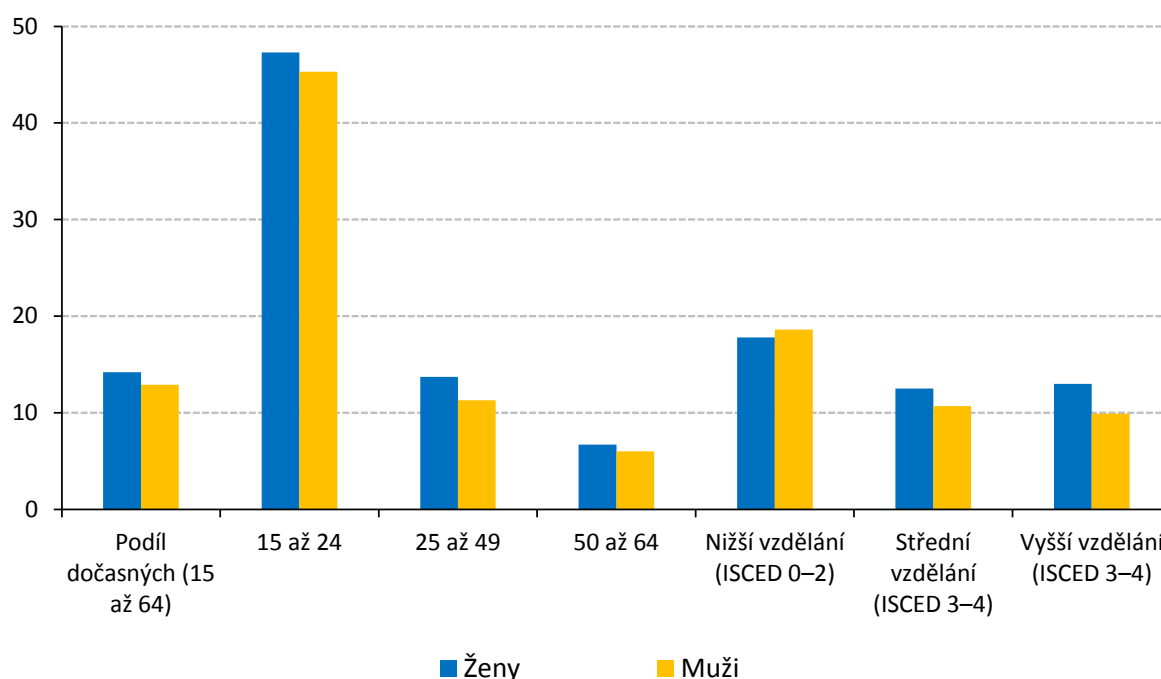
Pozn.: Přerušení časových řad od prvního čtvrtletí roku 2021.

Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil [lfsi_emp_q].

Krise se dotkla zejména pracovníků v nestandardních formách zaměstnání a osob samostatně výdělečně činných. Z celkového počtu zaměstnanců (věková skupina 20 až 64 let) v EU v roce 2020 (161,6 milionu) mělo přibližně 19,9 milionu (12,4 %) pracovní smlouvu na dobu určitou (1,3 p.b. pod hodnotou zjištěnou za rok 2019). Ve druhém čtvrtletí roku 2021 mělo dočasnou pracovní smlouvu přibližně 21,3 milionu pracovníků (20 až 64 let, sezónně očištěno), což je stále o 0,8 milionu osob méně než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019. Tento podíl je mnohem vyšší u mladých lidí (15 až 24 let) než u zbytku populace a výrazně vyšší u osob s nízkou kvalifikací ve srovnání s osobami se střední a vysokou kvalifikací. Podíl nedobrovolného dočasného zaměstnání se oproti roku 2019 nadále snižoval (o 1,1 p.b.) a v roce 2020 dosáhl 6,8 %. Podíl pracovníků s dočasnými pracovními smlouvami na celkové zaměstnanosti (20 až 64 let) se zvýšil z nejnižší hodnoty dosažené ve druhém čtvrtletí roku 2020 (10,1 %) na 11,3 % ve druhém čtvrtletí roku 2021. Počet osob pracujících na částečný úvazek se v průběhu roku 2020 neustále zvyšoval. V důsledku toho dosáhl podíl pracovníků na částečný úvazek (20 až 64 let) na celkové zaměstnanosti ve druhém čtvrtletí roku 2021 17,7 % (o 0,6 p.b. méně než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019). Podíl pracovníků nedobrovolně pracujících na částečný úvazek se v roce 2020 snížil na 25 % (o 1,5 p.b. méně než v roce 2019). Od začátku pandemie v prvním čtvrtletí roku 2020 se počet osob samostatně výdělečně činných snížil o 0,7 milionu (z přibližně 25,8 milionu na 25,1 milionu ve druhém čtvrtletí roku 2021).

Graf 2: Výskyt dočasných smluv se liší podle věkové skupiny a úrovně kvalifikace

Podíl zaměstnanců s dočasnou pracovní smlouvou podle věku a úrovně vzdělání v zemích EU-27 (2020)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil [lfsa_etgar], [lfsa_etpgan] a [lfst_r_e2tgaedcu].

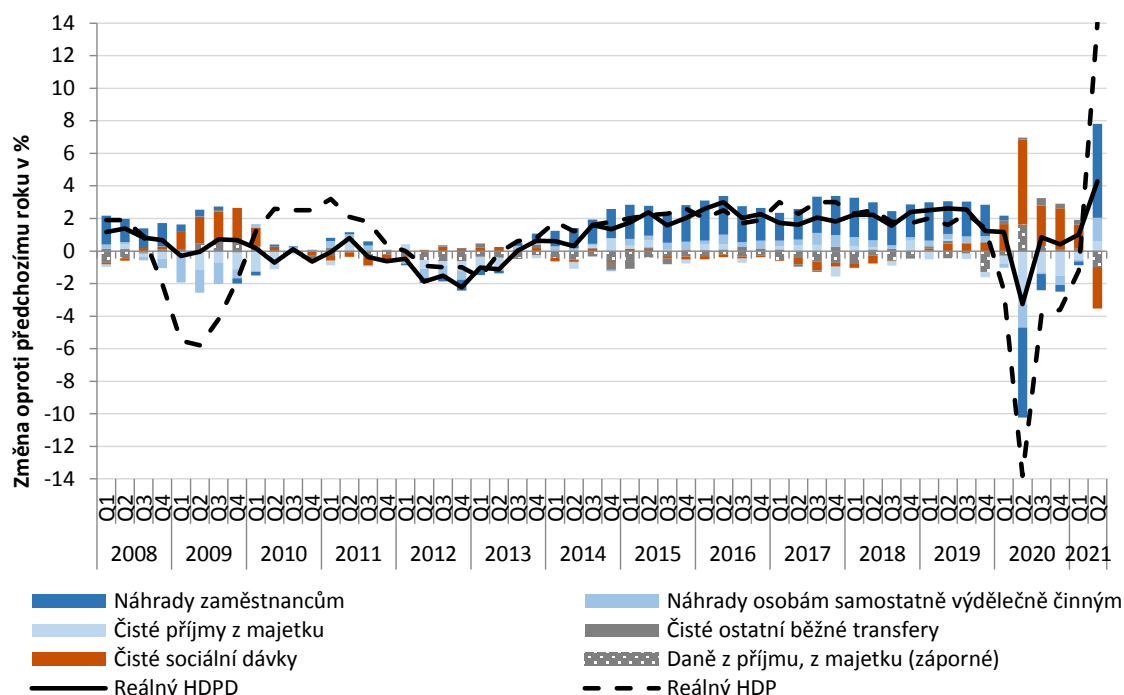
Krise silně ovlivnila postavení osob narozených mimo EU na trhu práce. V roce 2020 činila míra zaměstnanosti (ve věkové skupině 20 až 64 let) osob narozených mimo EU 65,3 %, což je o 2,4 p.b. méně než v roce 2019 a o 8,2 p.b. méně než u osob narozených v EU. Míra nezaměstnanosti (15 až 74 let) osob narozených mimo EU činila v roce 2020 12,3 %, což je nárůst oproti 10,8 % v předchozím roce. Údaje o nezaměstnanosti rovněž ukazují nárůst z 13,5 % ve druhém čtvrtletí roku 2020 na 13,9 % ve druhém čtvrtletí roku 2021.

1.2 Sociální trendy

Navzdory krizi COVID-19 zůstaly příjmy domácností v roce 2020 v průměru ve všech členských státech EU díky rychlé politické reakci stabilní. V souvislosti s pandemií došlo ve druhém čtvrtletí roku 2020 k prudkému poklesu reálného hrubého disponibilního příjmu domácností, a to o 3,3 % (meziročně); do konce roku však opět vzrostl a v letech 2019–2020 zůstal celkově stabilní (s poklesem o 0,25 %). Největší pokles zaznamenaly náhrady zaměstnancům (-5,5 %), výrazně však klesly také náhrady u osob samostatně výdělečně činných (-1,4 %) a čisté příjmy z majetku (-3,3 %) – viz graf 3. V průběhu roku 2020 se na celkových příjmech výrazně podílely čisté sociální dávky, které sehrály významnou roli při zmírňování celkového poklesu příjmů domácností ve druhém čtvrtletí, k čemuž do určité míry přispěly i úpravy daní z příjmů a majetku. Tento trend pokračoval i ve druhém a třetím čtvrtletí roku 2020 a v prvním čtvrtletí roku 2021, kdy růst příjmů ze sociálních dávek více než kompenzoval pokles náhrad zaměstnancům a osobám samostatně výdělečně činným (výrazně nižší oproti poklesu ve druhém čtvrtletí) a pokles čistých příjmů z majetku. Vzhledem k meziročnímu poklesu tržních příjmů a reálného HDP o 6 % svědčí tato stabilita celkových příjmů domácností o podpoře mimořádných diskrečních politik zavedených s cílem zmírnit sociální dopady krize a také o automatických stabilizačních účincích daňových systémů a systémů sociálního zabezpečení. Změny ve druhém čtvrtletí roku 2021 znamenaly zlom: rychle se zvýšil skutečný HDP i kompenzace zaměstnancům, a to přibližně ve stejné míře, jako tomu bylo v předchozím roce ve druhém čtvrtletí roku 2020. Celkově vzrostl reálný hrubý disponibilní příjem domácností více než o rok dříve, a to i díky tomu, že čisté sociální dávky klesaly pomaleji než ostatní zdroje příjmů.

Graf 3: Celková stabilita celkových průměrných příjmů domácností v EU v kontextu krize spojené s pandemií COVID-19 byla důsledkem bezprecedentní politické reakce

Růst HDP, růst reálného hrubého disponibilního příjmu domácností a jeho hlavních složek (EU-27)



Poznámky: Výpočty GR pro zaměstnanost. Nominální hrubý disponibilní příjem domácnosti byl deflován pomocí cenového indexu výdajů na konečnou spotřebu domácností. Reálný růst hrubého disponibilního příjmu domácností v EU se odhaduje jako vážený průměr hodnot členských států, které mají k dispozici čtvrtletní údaje na základě ESA 2010 (celkem 95 % hrubého disponibilního příjmu domácností v EU).

Zdroj: Eurostat, Národní účty [[nasq_10_nf_tr](#)] a [[namq_10_gdp](#)]. Údaje nejsou očištěny od sezónních vlivů.

Celkově zůstala příjmová nerovnost ve většině členských států stabilní. Podle bleskových odhadů Eurostatu²¹ zůstal průměrný koeficient příjmové nerovnosti (S80/S20) v EU v roce 2020 stabilní nebo zaznamenal mírný pokles. To bylo opět výsledkem masivní veřejné podpory a silné automatické stabilizace, která zmírnila důsledky krize, zejména pro zranitelné skupiny. Přestože se odhaduje, že příjmy ze zaměstnání poklesly o 10 % u prvních příjmových kvantilů a o 2 % u pátého příjmového kvantilu, celkový dopad na disponibilní příjmy byl do značné míry omezen v celé distribuci příjmů, a to díky příznivému vyrovnávacímu účinku systému daní a dávek a fungování režimů zkrácené pracovní doby a dalších programů pro udržení zaměstnání.

Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením zůstal v prvním roce koronavirové krize v podstatě stabilní. V roce 2020 byla v EU chudobou nebo sociálním vyloučením ohrožena přibližně jedna z pěti osob (21,9 %). Všechny tři složky²² ukazatele míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením byly ve většině členských států meziročně stabilní. Podle bleskových odhadů Eurostatu se míra ohrožení chudobou oproti roku 2019 nezměnila nejméně v polovině členských států. Tyto odhady ukazují, že nově

²¹ Vydáno v červenci 2021, k dispozici [na internetových stránkách Eurostatu](#). Úplné údaje za rok 2020 budou k dispozici v roce 2022.

²² Podrobnosti jsou uvedeny v kapitole 1.3.

zavedená opatření politik v kombinaci se systémem daní a dávek zmírnila dopad krize COVID-19, stabilizovala příjmy a významně přispěla k zabránění nárůstu rizika chudoby. Výsledkem byla také celková stabilita míry materiální a sociální deprivace (6,8 %, nárůst pouze o 0,2 p.b.). Podíl osob žijících v domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání, zůstal rovněž stabilní (8,2 %, tj. nárůst pouze o 0,1 p.b.), což odráží potlačení dopadů, pokud jde o ztrátu pracovních míst, a rovněž se jedná o důsledek režimů zkrácené pracovní doby a dalších opatření k udržení pracovních míst. Stále významnější formou chudoby je energetická chudoba. Dne 13. října 2021 přijala Komise sdělení nazvané *Řešení nárůstu cen energie*²³, v němž zdůraznila spravedlivé systémy daní a dávek, cílená opatření na podporu příjmu a politiky inkluzivní renovace jako klíčové prvky souboru nástrojů ke zmírnění energetické chudoby a řešení bezprostředních dopadů zvýšení cen.

Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí byla rovněž stabilní, ale s většími rozdíly mezi jednotlivými zeměmi a nárůstem příjmové chudoby. Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí se v jednotlivých členských státech výrazně liší: čtyři členské státy zaznamenaly hodnoty vyšší než 30 %, zatímco v dalších čtyřech vykazují méně než 15 %. Kromě toho byla méně potlačena příjmová chudoba, neboť v roce 2020 výrazně vzrostla ve třetině členských států. Rodiče samoživitelé a vícečetné rodiny byli ohroženi chudobou nebo sociálním vyloučením výrazně více (průměr EU 42,1 %) než rodiny s 1–2 dětmi (průměr EU 29,6 %).

Chudoba mezi zaměstnanými lidmi představuje i nadále problém. Chudoba pracujících v zemích EU-27 se mezi lety 2010 a 2019 zvýšila o 0,5 p.b. (z 8,5 % na 9 %). Ačkoli údaje za rok 2020 ještě nejsou plně k dispozici, nezdá se, že by se situace od roku 2019 výrazně změnila. Obecně platí, že zranitelní pracovníci čelí obtížnějším podmínkám: ti s dočasnými pracovními smlouvami čelí většímu riziku chudoby pracujících než pracovníci se smlouvami na dobu neurčitou (16,2 % oproti 5,9 %); totéž platí pro pracovníky s nízkou kvalifikací v porovnání s pracovníky s vysokou kvalifikací (19 % oproti 4,9 %) a pracovníky narozené mimo EU a v EU (20,1 % oproti 8,1 %).

Navzdory celkové odolnosti sociálních systémů byly zranitelné skupiny zasaženy krizí COVID-19 negativněji. Opatření omezující volný pohyb osob měla nepřiměřený dopad na osoby se zdravotním postižením²⁴, například pokud jde o přístup ke zdravotní péči, vzdělávání a dalším podpůrným on-line službám, a rovněž prohloubila již existující omezení v přístupu k zaměstnání. U osob s přistěhovaleckým původem je míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením někdy až dvojnásobná ve srovnání s osobami narozenými v EU²⁵. Omezení volného pohybu osob zavedená v reakci na pandemii odřízla mnoho Romů žijících v segregovaných osadách od jakéhokoli zdroje příjmů a (formální či neformální) hospodářské činnosti, což vedlo k dalšímu prohloubení jejich chudoby²⁶.

²³ Sdělení Komise nazvané Řešení nárůstu cen energie: soubor opatření a podpor ([COM \(2021\) 660 final](#)).

²⁴ Evropská komise (2021), *Employment and Social Developments in Europe 2021 (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě 2021)*, červen 2021

²⁵ Jak vyplývá z ukazatelů Eurostatu [[ilc_peps06](#)] týkajících se ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením pro osoby narozené vně Unie a v Unii.

²⁶ Podle průzkumů provedených Agenturou Evropské unie pro základní práva (FRA) v roce 2016 (9 zemí EU) a 2019 (5 zemí EU). Viz SWD(2020) 530 final.

1.3 Revidovaný srovnávací přehled sociálních ukazatelů: přehled výzev souvisejících se zásadami pilíře

Analýza ve společné zprávě o zaměstnanosti 2022 vychází z revidovaného souboru hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů schváleného Radou²⁷. Akční plán evropského pilíře sociálních práv zveřejněný v březnu 2021 představil návrh revidovaného srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, který byl následně projednán s Výborem pro zaměstnanost a Výborem pro sociální ochranu a dne 14. června 2021 schválen Radou pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele. Cílem revize je komplexnější pokrytí zásad pilíře a posílení role srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů jako hlavního kvantitativního nástroje pro sledování pokroku při provádění pilíře v kontextu evropského semestru. Revidovaný přehled pomůže 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 ochrany²⁸.

Hlavní ukazatele v revidovaném srovnávacím přehledu sociálních ukazatelů podporují sledování 18 z 20 zásad pilíře²⁹ (o čtyři více než v předchozí verzi) a přispívají k posouzení klíčových problémů v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí v členských státech. Soubor hlavních ukazatelů byl revidován podle zásad úspornosti, dostupnosti, srovnatelnosti a statistické robustnosti. Ukazatele spojené s každou ze tří kapitol pilíře jsou následující (nové ukazatele jsou označeny **, revidované *)³⁰:

- *Rovné příležitosti*
 - Účast dospělých na vzdělávání během posledních 12 měsíců (věková skupina 25 až 64 let)**
 - Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy (věková skupina 18 až 24 let)
 - Podíl obyvatel se základními nebo vyššími celkovými digitálními dovednostmi (věková skupina 16 až 74 let)
 - Mladí lidé, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (míra NEET) (věková skupina 15 až 29 let)*
 - Rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů (věková skupina 20 až 64 let)
 - Příjmová nerovnost měřená koeficientem příjmové nerovnosti (S80/S20)
- *Spravedlivé pracovní podmínky*

²⁷ Jednání s členskými státy proběhla v rámci skupiny pro ukazatele Výboru pro zaměstnanost a podskupiny pro ukazatele Výboru pro sociální ochranu. Stanovisko Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu, které informovalo o dosažené dohodě o hlavních ukazatelích revidovaného srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, bylo dne 14. června schváleno Radou pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele.

²⁸ 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 nutné sledovat, klíčové výzvy zaměstnanosti a sociálních problémů v členských státech a sledují pokrok při plnění příslušných cílů v oblasti zaměstnanosti a sociální oblasti v celé EU.

²⁹ Dvě zásady, které dosud nebyly zahrnuty, jsou sedmá (Informace o pracovních podmínkách a ochrana v případě propuštění) a osmá (Sociální dialog a zapojení pracovníků). Na hlavní ukazatele jsou kladeny přísné požadavky na kvalitu, požaduje se také jasný normativní výklad. Dosud se pro tyto zásady odpovídající ukazatel nepodařilo nalézt, ale Komise bude na tomto problému nadále pracovat.

³⁰ V rámci revize byl vypuštěn hlavní ukazatel „Čistý příjem svobodného pracovníka pracujícího na plný pracovní úvazek, který pobírá průměrnou mzdu“.

- Míra zaměstnanosti (věková skupina 20 až 64 let)³¹
- Míra nezaměstnanosti (věková skupina 15 až 74 let)
- Míra dlouhodobé nezaměstnanosti (věková skupina 15 až 74 let)
- Reálný hrubý disponibilní příjem domácností, na obyvatele³²
- *Sociální ochrana a začleňování*
 - Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (věková skupina od 0 let) (AROPE 0+)³³
 - Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí (věková skupina 0 až 17 let) (AROPE 0-17)**³⁴
 - Vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby³⁵
 - Rozdíly v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (věková skupina 20 až 64 let)**³⁶
 - Míra příliš vysokých nákladů na bydlení**³⁷
 - Děti do tří let věku ve formální péči o děti

³¹ Od roku 2021 shromažďuje Eurostat v souladu s příslušnými nařízeními prostřednictvím národních statistických úřadů členských států údaje pro šetření pracovních sil v EU podle revidované metodiky. Cílem této změny je získat lepší údaje o trhu práce, při interpretaci změn ukazatelů v době změny, tedy okolo 1. ledna 2021, však bude třeba postupovat obezřetně. Kromě toho je ovlivněna míra mladých NEET, míra nezaměstnanosti, míra dlouhodobé nezaměstnanosti, rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů a hlavní ukazatele ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením pro děti.

³² Jak požadoval Výbor pro sociální ochranu, tento ukazatel se měří pomocí „neочиštěného příjmu“ (tj. bez zahrnutí naturálních sociálních transferů) a s vypuštěním odkazů na použití jednotek standardů kupní síly (PPS).

³³ Spolu s jeho třemi dílčími ukazateli: silná materiální a sociální deprivace, celá populace (SMSD 0+), míra ohrožení chudobou, celá populace (AROP 0+) a podíl osob žijících v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce (domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání), věková skupina 0–64 let (QJ 0–64). Ukazatel SMSD 0+ nahrazuje v údajích zveřejňovaných od roku 2021 složku silné materiální deprivace, aby reprezentoval realističtější soubor potřeb existující ve společnostech v Unii.

³⁴ Spolu s jeho třemi dílčími ukazateli: silná materiální a sociální deprivace, děti (SMSD 0–17), silná materiální a sociální deprivace, děti (AROP 0–17) a podíl osob žijících v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce (domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání), děti (QJ 0–17). SMSD pro děti je upravenou verzí SMSD pro celou populaci.

³⁵ Měří se jako rozdíl mezi podílem osob ohrožených (příjmovou) chudobou před sociálními transfery a po nich, a to v rámci celkového obyvatelstva.

³⁶ Ukazatel rozdílů v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením se v současné době vypočítává z EU-SILC a vychází ze zdravotního postižení podle ukazatele dlouhodobého omezení aktivit (GALI). Respondenti průzkumu odpovídají na tyto otázky: 1) „Byl(a) jste kvůli zdravotním problémům ... omezen(a) v činnostech, které lidé obvykle dělají? ano, vážně omezen(a); ano, omezen(a), ale ne vážně; ne, neomezen(a).“ Pokud je odpověď na otázku 1) „ano, vážně omezen(a)“ nebo „ano, omezen(a), ale ne vážně“, odpovídají respondenti na otázku 2) „Trvá toto omezení alespoň po dobu posledních 6 měsíců? Ano nebo ne?“. Pokud je odpověď na druhou otázku „ano“, považuje se respondent za osobu zdravotně postiženou. Jak bylo vypočteno z EU-SILC, lze v roce 2020 v zemích EU-27 pozorovat korelaci mezi prevalencí zdravotního postižení na základě konceptu GALI a na něm založenou mezerou v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (Pearsonův korelační koeficient = –0.6).

³⁷ Tento ukazatel měří podíl obyvatelstva žijícího v domácnostech, kde celkové náklady na bydlení představují více než 40 % disponibilního příjmu (obojí bez příspěvků na bydlení). [Metodické pokyny a popis proměnných EU-SILC \(verze z dubna 2020\)](#) popisují dávky (pouze testované sociální dávky) jako dávky na nájemné a dávky pro vlastníky obývací byty, ale bez daňových úlev a kapitálových transferů. Tento dokument vymezuje náklady na bydlení jako měsíční a skutečně uhrazené náklady spojené s právem domácnosti žít v dané nemovitosti. Zahrnují pojištění nemovitosti (v případě nájemců, pouze pokud jej sami platí), služby a poplatky (stočné, svaz odpadu atd.; v případě vlastníků povinně, v případě nájemců, pouze pokud jej sami platí), pravidelnou údržbu a opravy, daně (v případě nájemců daň z užívání nemovitosti, je-li placena) a náklady na služby (voda, elektřina, plyn a topení). U majitelů nemovitostí platících hypotéku se započítávají související úrokové platby (odečítají se případné daňové úlevy, ale příspěvky na bydlení se neodečítají). U nájemců pronajímajících nemovitost za tržní cenu nebo za sníženou cenu je rovněž zahrnuta platba nájemného. U nájemců bez nájemného by se dávky na bydlení od celkových nákladů na bydlení odečítat neměly.

- Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče (věková skupina 16 a více let)³⁸.

Hlavní ukazatel „Rozdíly v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením“ dočasně používá jako statistický zdroj EU-SILC, ale pro zvýšení přesnosti začne od roku 2023, tj. od dat za rok 2022, místo něj používat šetření pracovních sil v EU. Útvary Komise, včetně Eurostatu, budou nadále sledovat jeho kvalitu a ve střednědobém horizontu, jakmile budou k dispozici údaje založené na šetření pracovních sil (2023), tento ukazatel přezkoumají a podpoří další kroky ke zlepšení srovnatelnosti mezi zeměmi a prozkoumají vývoj dalších ukazatelů v této oblasti. Hlavní ukazatel „Účast dospělých na vzdělávání během posledních 12 měsíců“ bude také od roku 2022 využívat data z šetření pracovních sil. Komise bude tento ukazatel společně s Eurostatem sledovat, a aby zajistila kvalitu a srovnatelnost údajů, provede důkladnou analýzu údajů z obou zdrojů, až budou k dispozici (2023). Pro zajištění monitorování hlavních směrů politik zaměstnanosti 6 a 7, včetně aktivních politik na trhu práce, bude tato společná zpráva o zaměstnanosti 2022 výjimečně používat ukazatel účasti dospělých na vzdělávání v posledních 4 týdnech (věková skupina 25 až 64 let).

Pro analýzu hlavních ukazatelů se používá společná metodika, kterou schválil Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu (podrobnosti jsou uvedeny v příloze 4). Touto metodikou se hodnotí situace a vývoj v členských státech sledováním úrovně a meziročních změn³⁹ každého z hlavních ukazatelů, jež srovnávací přehled sociálních ukazatelů obsahuje. Úrovně a změny se klasifikují podle jejich odstupe od příslušného (neváženého) průměru EU. Hodnocení úrovně a změn u jednotlivých členských států se pak kombinují na základě dohodnutého pravidla, a každý členský stát je tak zařazen do jedné ze sedmi kategorií („nejlepší“, „lepší než průměr“, „průměrný/neutrální“, „dobrý, ale je třeba sledovat“, „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.

Hlavní ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů poukazují na klíčové výzvy v členských státech EU ve třech oblastech rovných příležitostí a přístupu na trh práce, spravedlivých pracovních podmínek a sociální ochrany a začleňování. Pokud jde o „kritické situace“ (červeně na grafu 4), poměrně velký počet členských států se stále potýká se značnými problémy, pokud jde o situaci žen na trhu práce a účast dětí na formální péči o děti (s pěti varovnými signály u obou ukazatelů). V poměrně velkém počtu členských států vzbuzují obavy také výsledky dalších skupin na trhu práce, přičemž v šesti zemích je alarmující mezera v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a ve čtyřech zemích míra NEET u mladých lidí. Pro čtyři členské státy zůstávají kritické také počty osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy. Nakonec je zde oblast sociální ochrany a začleňování a kritický dopad sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby ve

³⁸ 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 péči 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.

³⁹ 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, schválené Výborem pro zaměstnanost a Výborem pro sociální ochranu.

velkém počtu členských států (6), přičemž až čtyři z nich se potýkají s kritickými problémy v souvislosti s ohrožením chudobou obecně a zejména s dětskou chudobou. Ve čtyřech členských státech je na „kritické“ hodnotě rovněž i koeficient příjmové nerovnosti. Při rozšíření pohledu na kategorii „je nutné sledovat“ se vedle „kritických“ kategorií objevují další tři ukazatele: mladí NEET, dopad sociálních transferů na snižování chudoby a děti mladší tří let ve formální péči o děti, přičemž v prvních dvou případech se jedná o deset zemí a v posledním uvedeném případě o jedenáct. V kapitole 2 je předložena podrobná analýza uvedených čtrnácti ukazatelů včetně dlouhodobých trendů a případně i dalších ukazatelů.

Finanční a technická podpora EU pro opatření v oblasti zaměstnanosti, získávání dovedností a sociální politiky

Na podporu provádění evropského pilíře sociálních práv Unie poskytuje významné finanční prostředky prostřednictvím různých finančních nástrojů. Fondy politiky soudržnosti EU (zejména Evropský sociální fond plus, ESF+ a Evropský fond pro regionální rozvoj, EFRR), které mají na období 2021–2027 k dispozici přibližně 500 miliard EUR (včetně spolufinancování z vnitrostátních zdrojů), se zaměřují na snižování socioekonomických rozdílů, podporu vzestupné hospodářské a sociální konvergence a podporu strukturálních změn. V květnu 2020 navrhla Komise Nástroj Evropské unie na podporu oživení (807 miliard EUR v běžných cenách, které jsou součástí víceletého finančního rámce EU na období 2021–2027), aby zmírnila hospodářský a sociální dopad krize, posílila hospodářskou a sociální odolnost a zlepšila připravenost ekonomik a společností EU na výzvy a příležitosti ekologické a digitální transformace, a to i z pohledu jejich spravedlivosti. Nový nástroj pro oživení a odolnost je středobodem nástroje NextGenerationEU (podrobnější informace jsou uvedeny níže). Dopad financování EU je dále posilován prostřednictvím technické pomoci financované z Nástroje pro technickou podporu. Jejím cílem je na vyžádání pomoci vnitrostátním orgánům špičkovým politickým poradenstvím a budováním kapacit na míru v prioritních oblastech reform, včetně trhu práce, dovedností a sociální politiky. Technická podpora může být nabízena na dvoustranné bázi nebo mezi více zeměmi.

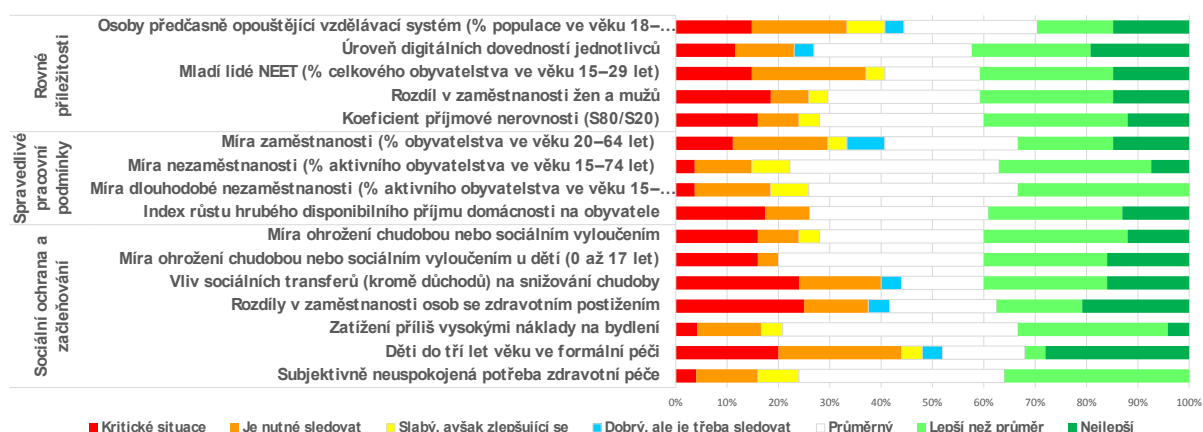
Nástroj pro oživení a odolnost (v hodnotě 723,8 miliardy EUR v běžných cenách) poskytuje rozsáhlou finanční podporu reformám a investicím v členských státech, které podporují udržitelný inkluzivní růst a tvorbu pracovních míst, přičemž zvláštní pozornost je věnována těm, které řeší výzvy uvedené v doporučeních pro jednotlivé země v kontextu evropského semestru. Pro provádění evropského pilíře sociálních práv jsou relevantní čtyři ze šesti pilířů, které vymezují působnost nástroje: inteligentní, udržitelný a inkluzivní růst; sociální a územní soudržnost; odolnost systému zdravotní péče, ekonomická, sociální a institucionální odolnost a politiky pro další generace, děti a mládež. V plánech pro oživení a odolnost předložených členskými státy a schválených Komisí a Radou je proto věnována náležitá pozornost oblastem zaměstnanosti, dovedností a sociální politiky.

S rozpočtem ve výši téměř 99,3 miliardy EUR na období 2021–27 bude ESF+ podporovat, doplňovat a zvyšovat hodnotu politik členských států v oblastech zaměstnanosti, získávání dovedností a sociální politiky. Fond bude financovat opatření, která zajistí rovné příležitosti, rovný přístup na trh práce, spravedlivé a kvalitní pracovní podmínky, sociální ochranu a začleňování, zejména se zaměřením na kvalitní a inkluzivní všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení, investice do dětí a mladých lidí a přístup k základním službám. Na začátku krize COVID-19 poskytly fondy soudržnosti rychlou reakci

v rámci investiční iniciativy pro reakci na koronavirus a investiční iniciativy pro reakci na koronavirus plus (CRII a CRII+), což vedlo k čistému navýšení prostředků na opatření v oblasti zaměstnanosti a zdravotní péče o více než 11 miliard EUR do listopadu 2021. Další pomoc při oživení pro soudržnost a území Evropy (REACT-EU) ve výši 50,6 miliardy EUR přispěla k posílení kapacit členských států pro zotavení z krize. V neposlední řadě byly v rámci dočasné podpory na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci (SURE) poskytnuty úvěry v hodnotě 100 miliard EUR na podporu režimů zkrácené pracovní doby a podobných opatření na udržení pracovních míst, zejména pro osoby samostatně výdělečně činné.

V rámci investičního plánu Zelené dohody pro Evropu byl zřízen mechanismus pro spravedlivou transformaci, který má pomoci podpořit spravedlivý přechod ke klimatické neutralitě. Prvním pilířem je Fond pro spravedlivou transformaci (FST)⁴⁰ zřízený v rámci politiky soudržnosti, který poskytuje 19,3 miliardy EUR na zmírnění nepříznivých dopadů procesu přechodu na klimaticky neutrální hospodářství prostřednictvím podpory nejvíce postižených území.

Graf 4: Zaměstnanost, dovednosti a sociální problémy v členských státech EU podle hlavního ukazatele v revidovaném srovnávacím přehledu sociálních ukazatelů



Poznámky: 1) údaje pro ukazatel účasti dospělých na vzdělávání zatím nejsou k dispozici; 2) ukazatel digitálních dovedností se vztahuje k údajům za rok 2019; 3) v některých ukazatelích chybí údaje za některé země: legendy ke všem ukazatelům jsou uvedeny v příloze.

⁴⁰ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1056 ze dne 24. června 2021, kterým se zřizuje Fond pro spravedlivou transformaci; [EUR-Lex - 32021R1056 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Tabulka 1. Hlavní ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů přehled výzev v členských státech

		Rok	Nejlepší	Lepší než průměr	Dobry, ale je třeba sledovat	Průměrný/ neutrální	Slabý, avšak zlepšující se	Je nutné sledovat	Kritické situace
Rovné příležitosti	Osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy (v % populace ve věku 18–24 let)	2020	EL, HR, IE, SI	EE, LV, PL, PT	LT	AT, BE, DE, DK, FR, NL, SK	ES, MT	CY, CZ, FI, LU, SE	BG, HU, IT, RO
	Úroveň digitálních dovedností jednotlivců	2019	DE, DK, FI, NL, SE	AT, CZ, EE, EL, HR, IE	LU	BE, ES, FR, LT, MT, PT, SI, SK		CY, HU, PL	BG, LV, RO
	Míra mladých NEET (% celkového obyvatelstva ve věku 15–29 let)	2020	DE, LU, NL, SE	AT, BE, DK, FI, HR, MT, SI		CZ, EE, FR, LV, PL	RO	CY, HU, IE, LT, PT, SK	BG, EL, ES, IT
	Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů	2020	FI, LT, LV, SE	DE, DK, EE, FR, LU, PT, SI		AT, BE, BG, CY, ES, IE, NL, SK	MT	CZ, HR	EL, HU, IT, PL, RO
	Koeficient příjmové nerovnosti (S80/S20)	2020		AT, BE, DK, FI, NL, PL, SE		CY, EE, EL, FR, HR, HU, LU, PT	RO	ES, MT	BG, DE, LT, LV
Spravedlivé pracovní podmínky	Míra zaměstnanosti (% obyvatelstva ve věku 20–64 let)	2020	CZ, DE, NL, SE	DK, FI, LV, MT, PL	EE, LT	AT, CY, FR, HU, LU, SI, SK	HR	BE, BG, IE, PT, RO	EL, ES, IT
	Míra nezaměstnanosti (% aktivního obyvatelstva ve věku 15–74 let)	2020		BG, DE, FR, HU, MT, NL, RO, SI		AT, BE, CY, DK, FI, HR, IE, LU, PT, SE, SK	EL, IT	EE, LT, LV	ES
	Míra dlouhodobé nezaměstnanosti (% aktivního obyvatelstva ve věku 15–74 let)	2020		CZ, DE, DK, HU, MT, NL, PL, PT, SE		AT, BE, BG, CY, FI, FR, HR, IE, LV, RO, SI	EL, IT	EE, LT, LU, SK	ES
	Růst hrubého disponibilního příjmu domácnosti na obyvatele (2008=100)	2020	HU, LT, PL	CZ, IE, LV, MT, SI, SK		DE, DK, FI, HR, LU, NL, PT, SE		AT, BE	CY, EL, ES, IT
Sociální ochrana a začleňování	Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením	2020		AT, CY, DK, FI, NL, PL, SE		BE, EE, FR, HR, HU, LU, MT, PT	LV	DE, LT	BG, EL, ES, RO
	Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí (0 až 17 let)	2020	CZ, DK, FI, SI	EE, LT, NL, PL, SE, SK		AT, BE, CY, FR, HR, HU, LU, LV, MT, PT		DE	BG, EL, ES, RO
	Vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby	2020	BE, DK, FI, FR	CZ, HU, LU, SE, SI, SK	AT	CY, EE, NL, PL		DE, EL, LT, PT	BG, ES, HR, LV, MT, RO
	Rozdíly v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením	2020	AT, DK, EE, FI, PT	ES, LT, LU, SI	FR	CY, CZ, EL, NL, SK		MT, RO, SE	BE, BG, DE, HR, HU, PL
	Zatížení příliš vysokými náklady na bydlení	2020		CY, FI, HR, LT, MT, PT, SI		AT, BE, CZ, ES, HU, LU, LV, NL, PL, RO, SE	EL	BG, DK, EE	DE
	Děti do tří let věku ve formální péči	2020	BE, DK, FR, LU, NL, PT, SE	SI	ES	EE, FI, LV, MT	HR	AT, BG, CY, DE, EL, LT	CZ, HU, PL, RO, SK
	Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče	2020		AT, CY, CZ, DE, ES, HU, LU, MT, NL		BE, BG, DK, FR, HR, LT, PT, SE, SI, SK	EE, EL	FI, LV, RO	PL

Pozn.: aktualizace ze dne 28. října 2021. Koeficient příjmové nerovnosti, míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí, dopad sociálních transferů na snížení chudoby, příliš vysoké náklady na bydlení, děti do tří let věku ve formální péči o děti a subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče nejsou pro Irsko a Itálii k dispozici. Růst hrubého disponibilního příjmu domácnosti není k dispozici pro Bulharsko, Estonsko, Francii a Rumunsko. Rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením není k dispozici pro Irsko, Itálii a Lotyšsko. Přerušení řad a označení jsou uvedena v přílohách 1 a 2.

1.4 Hlavní cíle EU do roku 2030

EU stanovila pro rok 2030 tři hlavní cíle v oblasti zaměstnanosti, získávání dovedností a snižování chudoby, uvedené v akčním plánu evropského pilíře sociálních práv. Hlavní cíle uvedli vedoucí představitelé EU v Portském prohlášení z 8. května a Evropská rada na svém červnovém zasedání a schválila je Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele na svém červnovém zasedání⁴¹. Spolu s doplňkovými cíli, které jsou uvedeny níže, odrážejí tři kapitoly pilíře, tj. rovné příležitosti a přístup na trh práce, spravedlivé pracovní podmínky a sociální ochranu a začlenění⁴². Tyto tři cíle pomohou směřovat opatření k modelu oživení a růstu doprovázeného tvorbou pracovních míst, přičemž celoživotní učení podpoří pracovníky v co nejlepším využití hospodářských a společenských změn a zároveň přispěje k boji proti chudobě a sociálnímu vyloučení v EU a k dosažení cílů udržitelného rozvoje. Jsou stanoveny na ambiciózní, avšak realistické úrovni s ohledem na sociálně-ekonomický kontext, širší trendy a plánované reformy a investice, mimo jiné v rámci nástroje pro oživení a odolnost. Do roku 2030 by na základě dohodnutých cílů v EU:

- Nejméně 78 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let mělo být zaměstnáno⁴³.
- Nejméně 60 % dospělých osob (25 až 64 let) by se mělo každý rok účastnit odborné přípravy.
- Počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením by se měl snížit alespoň o 15 milionů.

Členské státy nyní stanovují své vlastní národní cíle v souladu s ambicemi obsaženými v hlavních cílech EU. Portský sociální závazek ze dne 7. května 2021 (podepsaný předsedy Evropského parlamentu a Evropské komise, portugalským premiérem, sociálními partnery EU a Sociální platformou) vyzval členské státy, aby stanovily ambiciózní národní cíle, které s náležitým přihlédnutím k výchozí pozici každé země představují přiměřený příspěvek k dosažení evropských cílů. V červenci 2021 vyzvala Komise členské státy, aby zaslaly své první návrhy národních cílů pro rok 2030. Hlavní cíle EU i národní cíle budou sledovány v rámci evropského semestru.

Vysoká úroveň zaměstnanosti začleněná též v hlavním cíli v oblasti míry zaměstnanosti je klíčovou prioritou pro rok 2030, která má zajistit, aby se každý mohl plně zapojit do ekonomiky a společnosti. Účast na trhu práce je důležitá pro podporu potenciálu udržitelného a inkluzivního růstu, pro podporu aktivní účasti ve společnosti a pro přispění k přiměřenosti a fiskální udržitelnosti systémů sociální ochrany, a to i s ohledem na stárnutí populace. Pro dosažení tohoto cíle bude důležitý pokrok v oblasti ekologické a digitální transformace na trhu práce. Míra zaměstnanosti v celé EU činila v roce 2020 72,5 %, což je o 5,5 p.b. méně než ambice 78 % do roku 2030, která je obsažena v hlavním cíli (viz graf 5).

V akčním plánu evropského pilíře sociálních práv byly stanoveny doplňkové cíle, které mají zvýšit účast žen a mladých lidí na trhu práce a podpořit tak celkový cíl v oblasti

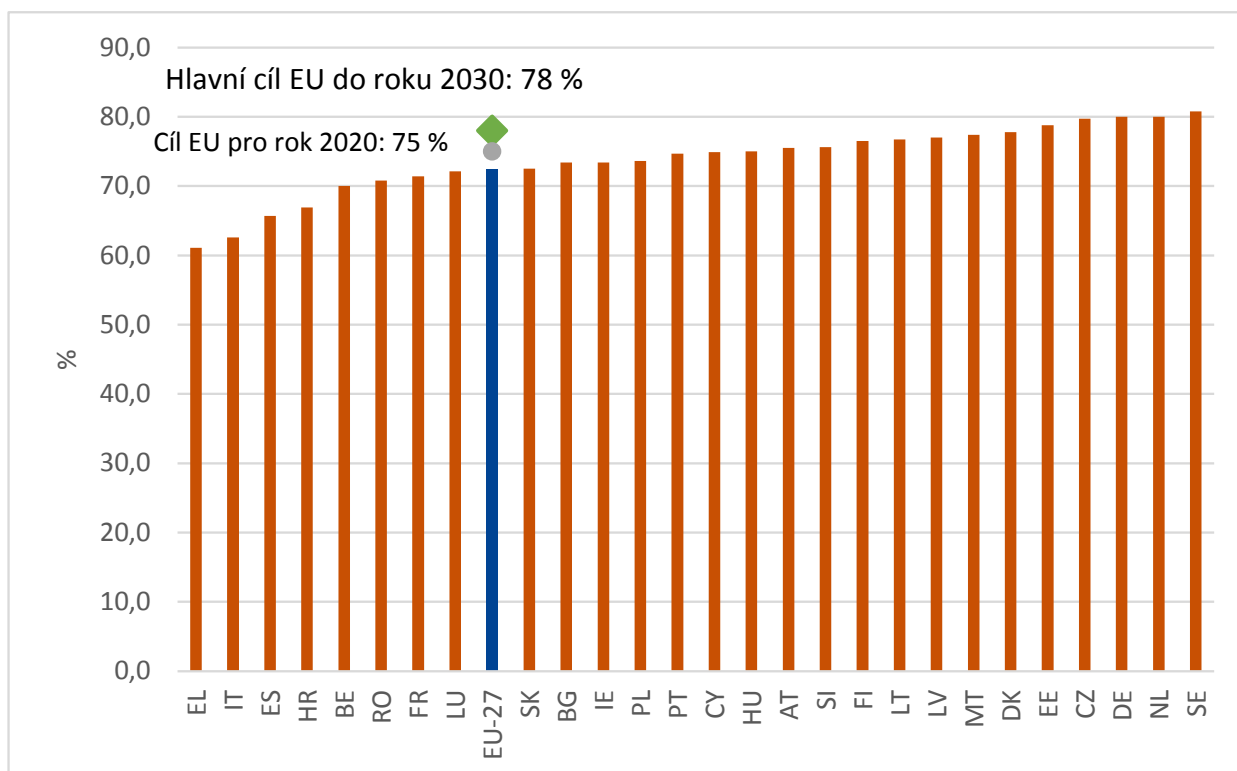
⁴¹ [Portské prohlášení](#) a [závěry](#) ze zasedání Evropské rady (24. a 25. června 2021).

⁴² Tyto cíle doplňují další rámce, jako je Zelená dohoda pro Evropu, Evropská agenda dovedností, Evropský prostor vzdělávání, strategický rámec EU pro rovnost, začlenění a účast Romů a Digitální dekáda.

⁴³ Cílová míra zaměstnanosti byla stanovena podle scénářů simulovaných na základě potenciálních temp růstu HDP a projekcí Eurostatu týkajících se počtu obyvatel do roku 2030 a také vztahu zaměstnanosti a HDP během oživení v letech 2013–2019.

zaměstnanosti. Doplnkové ambice se zaměřují na snížení rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů na polovinu, zvýšení nabídky formálního předškolního vzdělávání a péče a snížení podílu mladých lidí (15 až 29 let), kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), na 9 %. Zvýšení účasti žen na trhu práce je důležité pro zvýšení růstového potenciálu a jako reakce na výzvy spojené se stárnutím populace a úbytkem pracovní síly. Větší účast žen na trhu práce podpořená formálním předškolním vzděláváním a péčí může díky pozitivnímu dopadu na příjmy domácností rovněž přispět ke snížení chudoby a sociálního vyloučení, a to i u dětí. Snížení míry NEET znamená také aktivaci nevyužitého potenciálu mladých lidí, což je klíčem k zajištění jejich plného zapojení do společnosti.

Graf 5: Míra zaměstnanosti osob ve věku 20 až 64 let v roce 2020



Zdroj: Eurostat, ukazatel [\[tesem010\]](#).

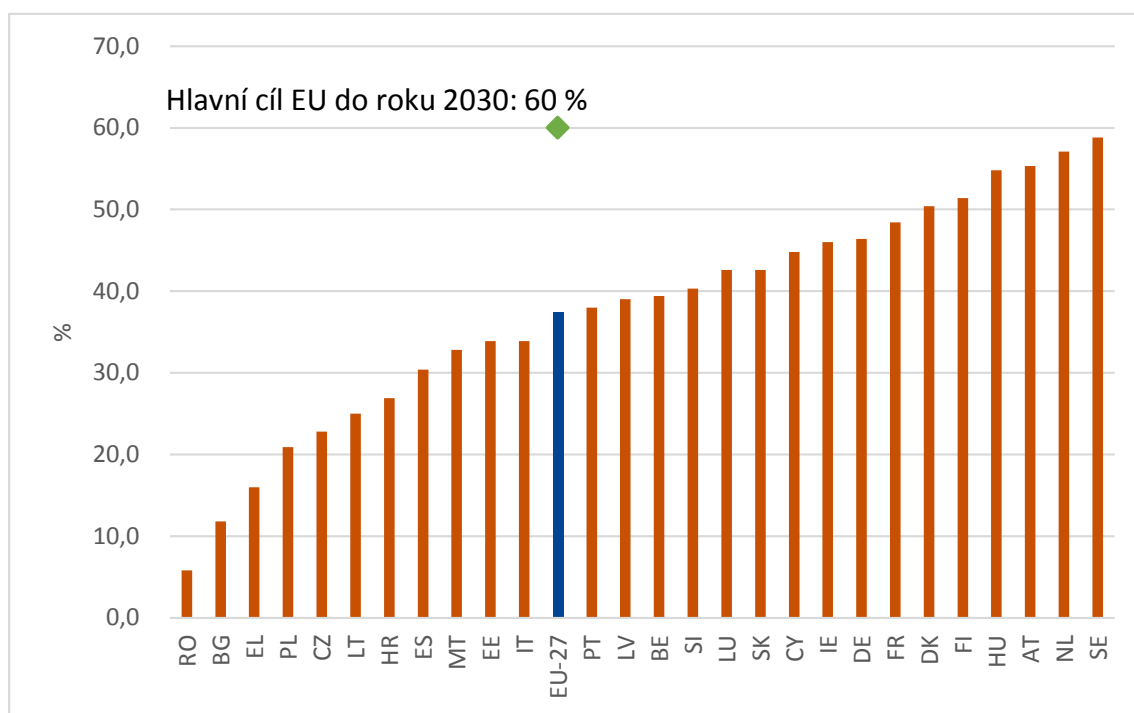
Hlavní cíl pro rok 2030, pokud jde o účast dospělých na vzdělávání, odráží potřebu zajistit přizpůsobení a schopnost využívat výhod v kontextu rychle se měnících potřeb trhu práce v důsledku šoku spojeného s pandemií COVID-19 a s ohledem na ekologickou a digitální transformaci. Dopad pandemie na ekonomiku a společnost, stejně jako nadcházející strukturální změny, zdůrazňují potřebu rozvíjení kvalifikace po celou dobu produktivního života a celoživotního rozvoje dovedností. To je důležitější než kdy dříve, protože se očekává, že digitální a ekologická transformace zásadně změní požadavky na dovednosti potřebné na mnohých pracovních pozicích a vytvoří nové. V této souvislosti byl hlavní cíl EU v oblasti vzdělávání dospělých stanoven na 60 %, zatímco v roce 2016 činil 37,4 %⁴⁴ (viz graf 6). Cíl pro rok 2030 byl tedy nastaven ambiciózně, přičemž toto posílené úsilí EU a členských států bylo podpořeno Evropskou agendou dovedností a rovněž značnými

⁴⁴ Jak je uvedeno v kapitole 1.2, poslední dostupné údaje jsou z roku 2016. Komise bude tento ukazatel společně s Eurostatem sledovat, a aby zajistila kvalitu a srovnatelnost údajů, provede důkladnou analýzu údajů z obou zdrojů, až budou k dispozici (2023).

dodatečnými finančními prostředky EU dostupnými na odbornou přípravu, mimo jiné v rámci nástroje pro oživení a odolnost (viz kapitolu 2.2).

Dosažení cíle vzdělávání dospělých je možné pouze s pevnými základy v systémech vzdělávání a odborné přípravy, přičemž získávání dovedností musí odpovídat budoucím potřebám trhu práce. Dosažené vzdělání je důležitým faktorem, který určuje vyhlídky mladých lidí na zaměstnání a vytváří základy pro vzdělávání v průběhu života. Přesto v roce 2020 nedosáhlo alespoň vyššího sekundárního vzdělání 9,9 % mladých lidí v EU. Z tohoto důvodu byly v akčním plánu pilíře stanoveny doplňkové cíle, kterými jsou další předcházení předčasnému odchodu ze vzdělávání a zvyšování účasti na vyšším sekundárním vzdělávání. Doplňkový cíl, aby alespoň 80 % osob ve věku 16 až 74 let mělo alespoň základní digitální dovednosti, navíc uznává klíčovou roli těchto dovedností pro zajištění plného zapojení do trhů práce a budoucí společnosti. Opatření v této oblasti jsou obzvláště naléhavá vzhledem k pomalému pokroku, kterého bylo od roku 2015 v celé EU dosaženo (zvýšení z 54 % v roce 2015 na 56 % v roce 2019).

Graf 6: Účast dospělých na vzdělávání během posledních 12 měsíců (v %, 2016)



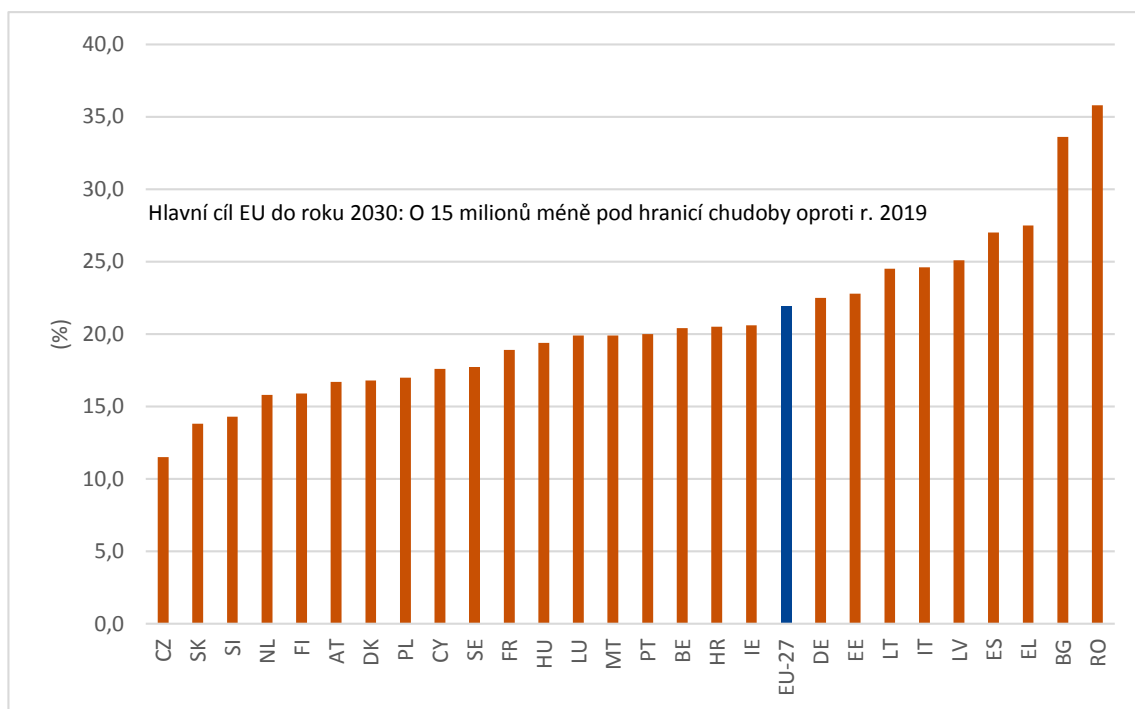
Zdroj: zvláštní extrakce, k dispozici [on-line na stránkách Eurostatu](#).

Dosažení ambiciózní míry snížení chudoby a sociálního vyloučení je nezbytné pro zajištění inkluzivního růstu a vzestupné sociální a hospodářské konvergence v Unii. Cíl pro rok 2030 zahrnuje snížení počtu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením do roku 2030 o 15 milionů⁴⁵. V roce 2020 činila míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením v celé Unii 21,9 % (viz graf 7). Ke splnění mety stanovené v cíli EU týkajícího se snížení chudoby budou muset členské státy přijmout opatření ve třech dimenzích, a to podpory příjmu, přístupu ke zboží a službám a integrace na trhu práce.

⁴⁵ S přihlédnutím k centrálnímu demografickému scénáři Eurostatu pro 20. léta 21. století.

Akční plán evropského pilíře sociálních práv si jako doplňkový cíl stanovil snížení počtu dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením. Zaměření na děti je klíčové pro prolomení mezigeneračního kruhu chudoby a přispění k rovným příležitostem v EU. Za účelem dosažení této ambice navrhuje tento doplňkový cíl snížit do roku 2030 počet dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením nejméně o 5 milionů.

Graf 7: Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením pro celou populaci v roce 2020 (v %)



Zdroj: Ukazatel Eurostatu [[tEPSr_lm410](#)]. Cíl snížení počtu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením o 15 milionů do roku 2030 by odpovídal míře 17,6 % podle základní hodnoty v roce 2019 a centrálního demografického scénáře Eurostatu pro 20. léta 21. století.

Rámce pro referenční srovnávání podporující analýzu a tvorbu politik

Ve sdělení z roku 2017 o vytvoření evropského pilíře sociálních práv bylo navrženo referenční srovnávání jako nástroj na podporu strukturálních reforem a posílení vzestupné konvergence v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí. Rámce pro referenční srovnávání jako multidisciplinární metoda kombinují kvantitativní ukazatele (výkonnosti a výsledků) s kvalitativní analýzou prvků koncepce politik a politických pák, které ovlivňují správnou tvorbu politik. Kromě podpory tvorby politik pomáhají srovnávací rámce spolu s ukazateli srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů při analýze evropského semestru a společné zprávy o zaměstnanosti.

Od roku 2017 Komise vypracovala srovnávací rámce a projednala je s členskými státy v několika oblastech v souladu se společným přístupem, na němž se dohodly Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu. Rámce se týkají oblastí 1) dávek v nezaměstnanosti a aktivní politiky na trhu práce, 2) dovedností a vzdělávání dospělých a 3) minimálního příjmu. Hlavní výsledky těchto metod byly vykázaný v předchozích společných zprávách o zaměstnanosti. Komise rovněž začala pracovat na dalších rámcích, které by mohly být použity v budoucích cyklech semestru, zejména na srovnávání minimálních mezd a na mapování kolektivního vyjednávání ve spolupráci s Výborem pro

zaměstnanost a na přiměřenosti důchodů a na péči o děti a podpoře dětí s Výborem pro sociální ochranu.

Výbor pro sociální ochranu schválil v říjnu 2021 rámec pro péči o děti a podporu dětí. Určuje ukazatele výsledků (týkající se předškolního vzdělávání a péče, dětské chudoby a deprivace specifické pro děti) a ukazatele výkonnosti (rozdíly v docházce dětí do zařízení péče o děti podle příjmových kvintilů, dopad sociálních transferů na chudobu dětí, rozdíly v příliš vysokých nákladech na bydlení a míře deprivace v oblasti bydlení s ohledem na děti, dopad rodičovství na zaměstnanost ve věkové skupině 25 až 49 let a podíl obyvatel ve věku 25 až 49 let, kteří jsou ekonomicky neaktivní nebo pracují na částečný úvazek z důvodu pečovatelských povinností, podle pohlaví). Pro posouzení přiměřenosti podpory příjmu byly dohodnuty dva ukazatele týkající se příjmu nepracujícího páru se dvěma dětmi a příjmu páru se dvěma dětmi, v němž je výdělečně činný pouze jeden z partnerů pobírající nízkou mzdu, vyjádřeny jako procentní podíl částky odpovídající hranici chudoby. Pro lepší zohlednění situace v členských státech při sledování trendů je k dispozici řada kontextových informací. Některé oblasti jsou rovněž označeny jako oblasti, na kterých je třeba dále pracovat, zejména co se týče politických pák.

Posílením společného chápání příslušných ukazatelů a politických pák v dané oblasti politiky srovnávací rámce významně přispívají k provádění evropského pilíře sociálních práv. Po přijetí akčního plánu evropského pilíře sociálních práv budou budoucí srovnávací rámce přizpůsobeny revidovanému srovnávacímu přehledu sociálních ukazatelů. Hlavní výsledky těchto metod jsou vykázány ve společné zprávě o zaměstnanosti.

ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ REFORMY – VÝSLEDKY A OPATŘENÍ ČLENSKÝCH STÁTŮ

2.1. Hlavní směr 5: Podpora poptávky po pracovní síle

V tomto oddíle se rozebírá provádění hlavního směru politik zaměstnanosti 5, který členskými státy doporučuje vytvářet podmínky podporující poptávku po pracovní síle a vytváření pracovních míst v souladu se čtvrtou (aktivní podpora zaměstnanosti) a šestou (odměňování) zásadou pilíře. Pododdíl 2.1.1 se zaměřuje na klíčový vývoj na trhu práce, který odráží také dopad koronavirové krize. Pododdíl 2.1.2 informuje o opatřeních prováděných členskými státy v těchto oblastech se zvláštním důrazem na opatření, jejichž cílem je zachování zaměstnanosti v době krize COVID-19 a podpora tvorby pracovních míst.

2.1.1 Klíčové ukazatele

Po počátečním šoku způsobeném koronavirovou krizí se výsledky na trhu práce v roce 2021 stabilizovaly. Navzdory meziročnímu poklesu HDP v EU o 6 % v roce 2020 se míra nezaměstnanosti ve stejném období zvýšila pouze o 0,4 p.b. z průměrných 6,7 % na 7,1 % (s nárůstem o 1,4 p.b. v měsíčních údajích z předkrizového minima 6,3 % dosaženého v březnu 2020 na maximum 7,7 % v září 2020). Podpůrná opatření v podobě zkrácené pracovní doby a dalších programů pro udržení zaměstnání přispěla k relativně omezenému nárůstu nezaměstnanosti. Nárůst míry nezaměstnanosti zmírnila také nižší účast na trhu práce, zejména v důsledku obav z nákazy a snížených šancí najít práci vzhledem k utlumené hospodářské činnosti. Hospodářské oživení sice podpoří tvorbu pracovních míst, ale návrat na úroveň zaměstnanosti před krizí se neočekává dříve než v roce 2022. A to i přesto, že se míra nezaměstnanosti za září 2021 blíží předkrizové úrovni (6,7 %).

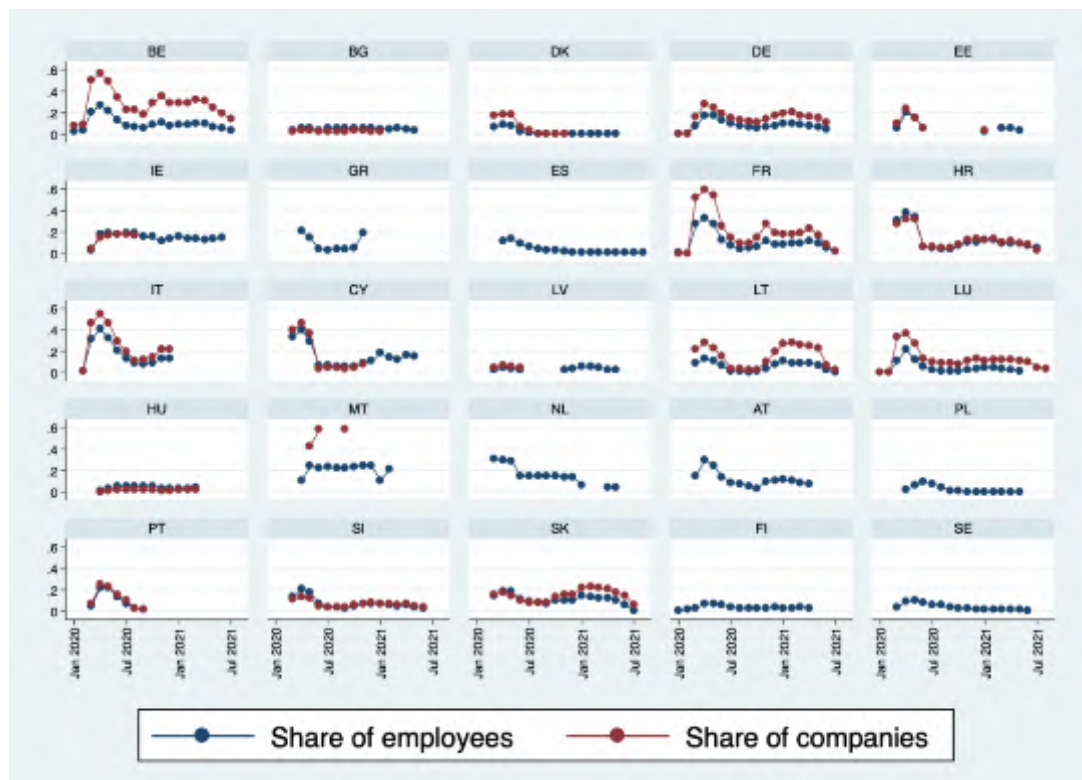
Počet pracovníků využívajících režimy zkrácené pracovní doby a podobné programy udržení zaměstnání zůstal vysoký až do poloviny roku 2021. Všechny členské státy EU zavedly nebo posílily režimy zkrácené pracovní doby a/nebo podobné systémy udržení zaměstnání v době krize COVID-19. Během první vlny pandemie (od dubna do května 2020) dosáhlo využívání těchto systémů nebývalé úrovně (až 40 % všech zaměstnanců v až 60 % všech podniků v členských státech, jako je Francie a Itálie, viz graf 2.1.1). Využívání těchto programů dosahovalo významných, byť nižších hodnot i ve druhé polovině roku 2020 a v první polovině roku 2021. Tato podpůrná opatření významně přispěla k omezení dopadu pandemie na trh práce, zejména pokud jde o míru zaměstnanosti, a to zejména u pracovníků s nižšími příjmy (Eurostat, 2021⁴⁶). V některých členských státech (např. v Estonsku a Lotyšsku) byly tyto programy ukončeny a následně znovu zavedeny v souvislosti s dalšími vlnami pandemie. V rámci reakce EU na pandemii získalo v roce 2020 podporu z programu SURE⁴⁷ 19 členských států, celkem přibližně 31 milionů lidí a 2,5 milionu firem. Bude důležité zajistit, aby režimy zkrácené pracovní doby usnadňovaly a podporovaly restrukturalizační procesy a nezdržovaly strukturální úpravy. Za tímto účelem by měla být mimořádná nouzová opatření postupně ukončena, jakmile dozraje čas.

⁴⁶ [Impact of COVID-19 on employment income – advanced estimates – Statistics Explained \(Dopad COVIDU-19 na příjmy ze zaměstnání – předběžné odhady – Výklad statistik\) \(europa.eu\).](#)

⁴⁷ Druhá zpráva o provádění programu SURE (COM/2021/596).

Graf 2.1.1: Podíl zaměstnanců a společností podporovaných režimů zkrácené pracovní doby a dalšími opatřeními k udržení pracovních míst se postupně snižoval

Rozsah opatření k udržení pracovních míst se v jednotlivých členských státech lišil (v %, prv



ní
čtvr
tletí
rok
u
202
0
až
dru
hé
čtvr
tletí
rok
u
202
1)

Poz

n.: Pro Česko a Rumunsko nejsou údaje k dispozici.

Zdroj: Eurostat, statistiky týkající se onemocnění COVID-19⁴⁸.

Nezaměstnanost se ve většině členských států Unie v roce 2020 oproti roku 2019 zhoršila. V roce 2020 se míra nezaměstnanosti oproti roku 2019 zvýšila ve všech členských státech s výjimkou čtyř (viz graf 2.1.2), přičemž nejvyšší hodnoty pro EU (7,7 %) bylo dosaženo v září 2020. Situace hodnocená v rámci srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů zůstává ve Španělsku „kritická“, v roce 2020 byl zaznamenán nárůst oproti již vysoké míře nezaměstnanosti, zatímco Řecko a Itálie se nacházejí v kategorii „slabý, avšak zlepšující se“. Situace v oblasti nezaměstnanosti v pobaltských státech se v průběhu roku 2020 výrazně zhoršila, ačkoli poslední údaje naznačují, že v roce 2021 došlo k oživení. V prvních devíti měsících roku 2021 byl největší pokles nezaměstnanosti zaznamenán v na Kypru (-3,5 p.b.), v Řecku (-3,1 p.b.) a v Rakousku (-2,1 p.b.). Irsko, Dánsko, Slovinsko, Estonsko a Španělsko vykazují za stejné období menší zlepšení, které však stále převyšuje hodnotu 1 p.b.

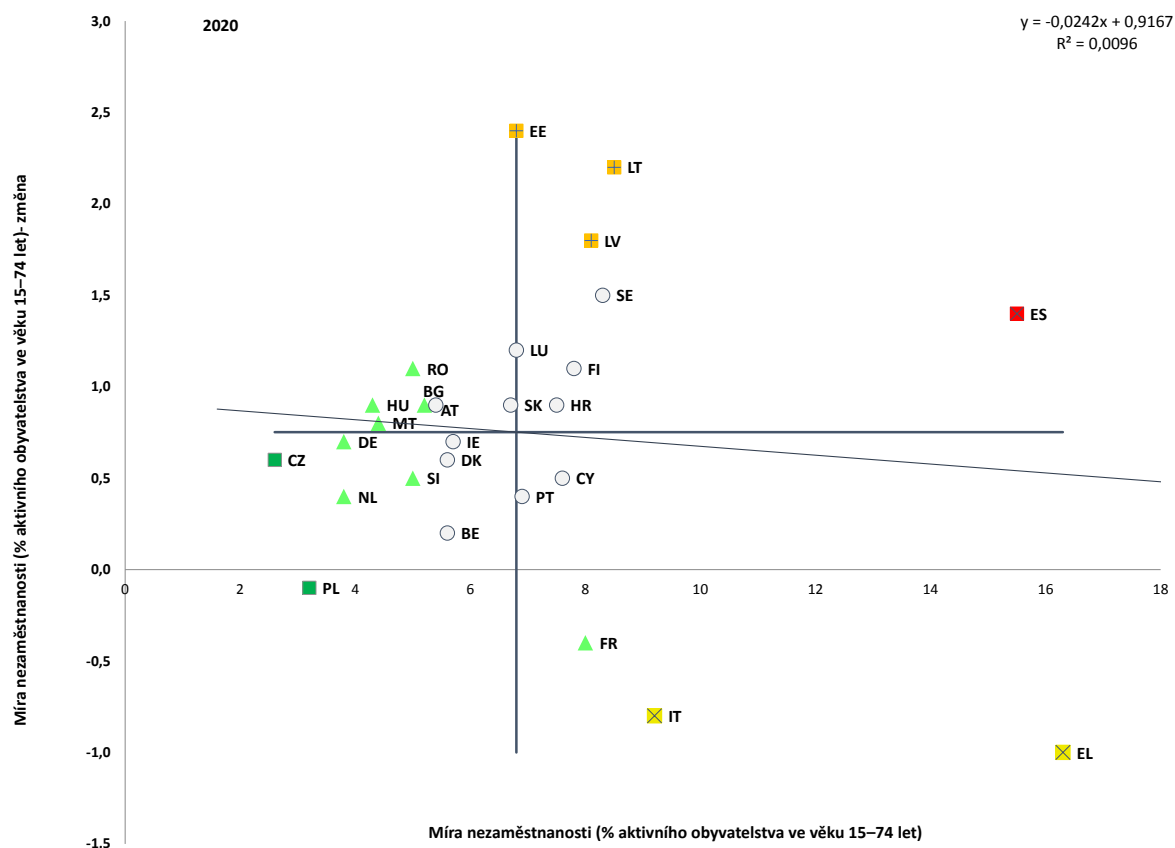
led 2020
čvc 2020
led 2021

Podíl společností

⁴⁸ [Society and work – COVID-19 – Eurostat \(Společnost a práce – COVID-19 – Eurostat\) \(europa.eu\).](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&code=socw_covid19)

Graf 2.1.2: Nezaměstnanost v roce 2020 vzrostla ve většině členských států

Míra nezaměstnanosti (věková skupina 15 až 74 let) a meziroční změna mezi lety 2019 a 2020 (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

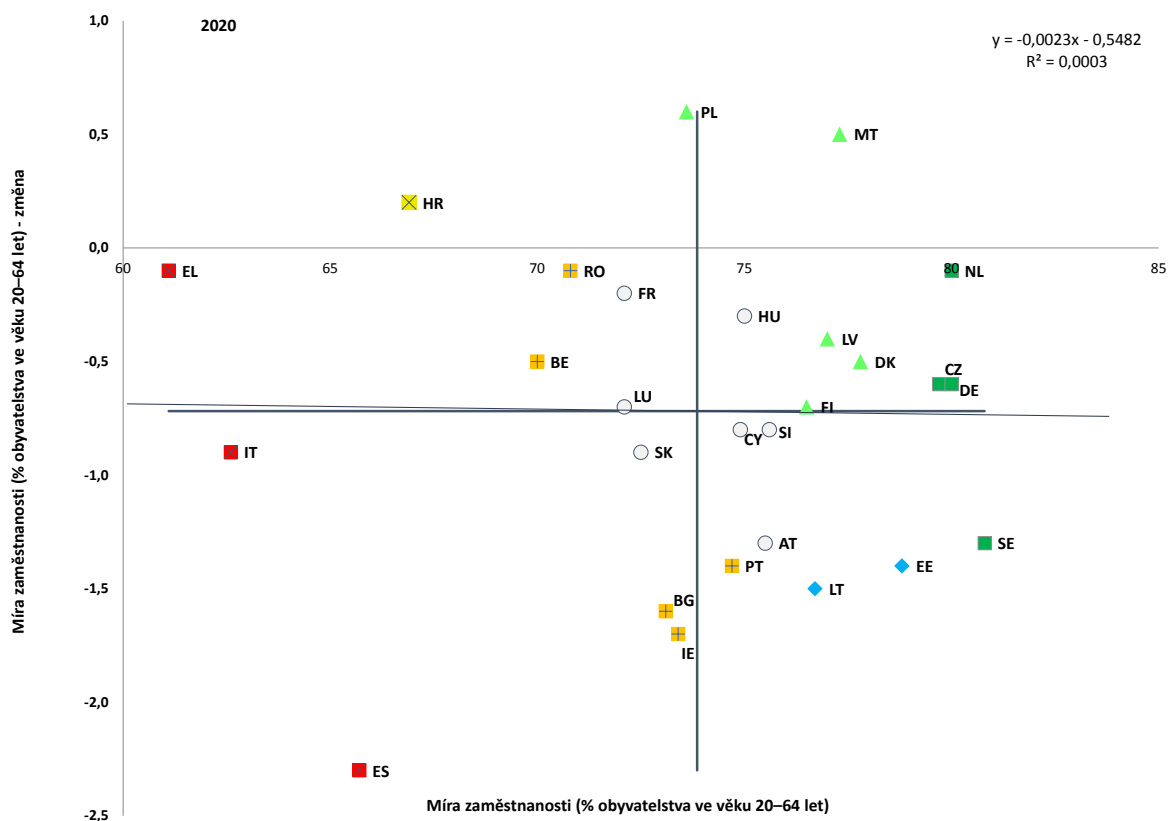
Zdroj: Eurostat, [une_rt_a] šetření pracovních sil.

Podle srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů se zaměstnanost v roce 2020 oproti roku 2019 snížila téměř ve všech zemích EU. Jak ukazuje graf 2.1.3, Řecko, Itálie a Španělsko se podle metodiky srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů stále nacházejí v „kritických situacích“, a to kvůli dalšímu poklesu zaměstnanosti, v jehož důsledku se míra zaměstnanosti pohybuje kolem 65 % nebo pod touto hranicí. Naopak „nejlepší“ jsou Švédsko, Německo, Česko a Nizozemsko (s hodnotami za rok 2020 blízcími se nebo převyšujícími 80 %). Celkově míra zaměstnanosti v EU (věková skupina 20 až 64 let) v roce 2020 klesla na 72,5 (–0,7 p.b. oproti roku 2019). Míra zaměstnanosti začala opět růst ve třetím čtvrtletí roku 2020. Přesto byla zaměstnanost v EU (zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné) ve druhém čtvrtletí roku 2021 (podle údajů z národních účtů) o 1 % nižší než na vrcholu v posledním čtvrtletí roku 2019, přičemž regionální rozdíly přetrvávají (viz příloha 3). Rozdíl v míře zaměstnanosti v EU mezi městy a venkovem nebyl krizí COVID-19 ovlivněn a v roce 2020 činil 0,9 p.b. u obyvatelstva ve věku 20 až 64 let (pokles o 0,1 p.b. oproti roku 2019). Údaje z národních účtů ukazují, že od prvního do druhého čtvrtletí roku 2021 byl růst zaměstnanosti kladný ve všech členských státech s výjimkou Estonska a Španělska. V devíti členských státech (Belgie, Dánsko, Francie, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Nizozemsko,

Polsko a Portugalsko) překročila míra zaměstnanosti ve druhém čtvrtletí roku 2021 úroveň zaměstnanosti před krizí (ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019).

Graf 2.1.3: Míra zaměstnanosti v roce 2020 téměř ve všech členských státech klesla

Míra zaměstnanosti (věková skupina 20 až 64 let) a meziroční změna mezi lety 2019 a 2020 (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

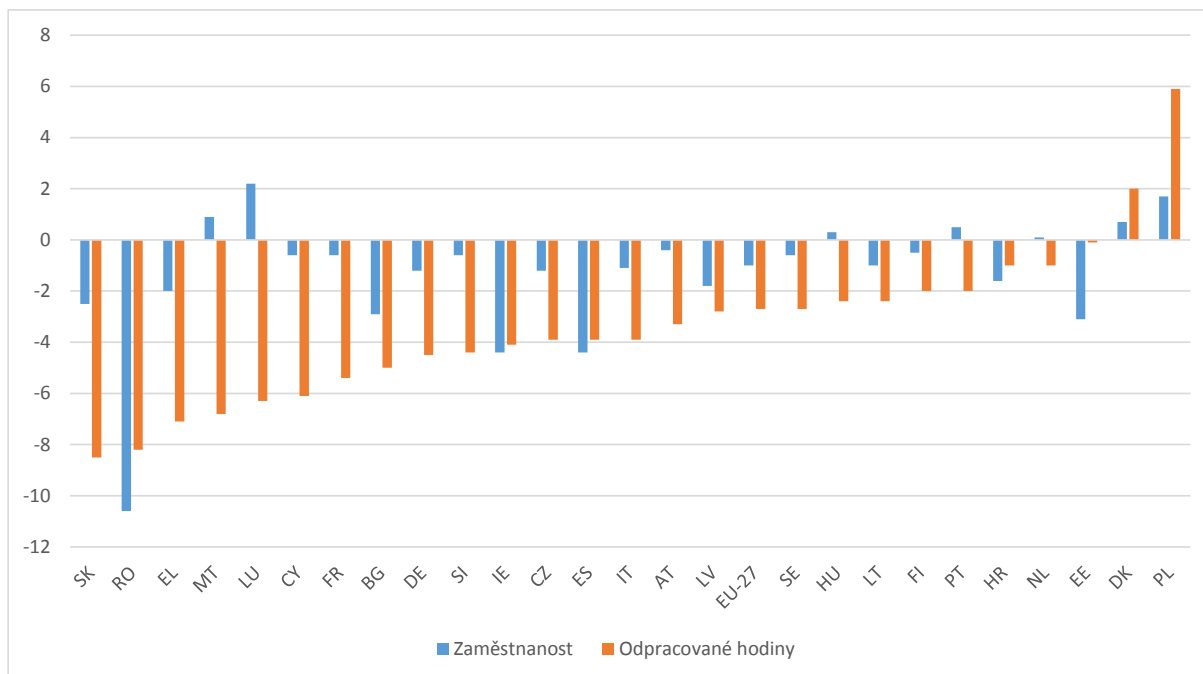
Zdroj: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], šetření pracovních sil.

Od začátku krize COVID-19 zaznamenaly všechny členské státy s výjimkou dvou pokles počtu odpracovaných hodin na jednoho zaměstnance. V důsledku opatření k omezení bezprostředních dopadů krize na zaměstnanost vykazuje snížení celkového počtu odpracovaných hodin výraznější pokles, než by se mohlo zdát ze změn v celkové míře zaměstnanosti (graf 2.1.4). Míra, do jaké se lze vyhnout ztrátě zaměstnání, závisí také na charakteristikách daného povolání, včetně jeho důležitosti pro chod společnosti a ekonomiky, míry, do které je možné vykonávat ho na dálku, a související potřeby sociální interakce. Po prudkém nárůstu ve druhém čtvrtletí roku 2020 klesl počet pracovníků nepřítomných v zaměstnání ve většině členských států na úroveň před pandemií. Od začátku oživení zůstává počet odpracovaných hodin ve všech zemích s výjimkou Dánska a Polska pod úrovní před pandemií. Nízká úroveň odpracovaných hodin může odrážet využívání zkrácené pracovní doby s ohledem na přetrvávající sníženou aktivitu; není však jasné, kdy se počet

odpracovaných hodin na jednoho zaměstnance vrátí na úroveň před krizí⁴⁹. Rozdělení vývoje počtu odpracovaných hodin podle pohlaví je uvedeno v oddíle 2.2.

Graf 2.1.4: Většina členských států zaznamenala výrazný pokles zaměstnanosti a celkového počtu odpracovaných hodin

Změna celkové zaměstnanosti a celkového počtu odpracovaných hodin mezi čtvrtým čtvrtletím roku 2019 a druhým čtvrtletím roku 2021 (v %)



Pozn.: údaje očištěné od sezónních a kalendářních vlivů, kromě údajů za CZ, EL, FR, MT, PL, PT, SK (zaměstnanost) a MT, SK (odpracované hodiny), které byly očištěny pouze od sezónních vlivů. Pro BE nejsou k dispozici údaje o odpracovaných hodinách. Údaje o LU a IE jsou za první čtvrtletí roku 2021.

Zdroj: Eurostat [namq_10_a10_e] Národní účty.

Zaměstnanost výrazněji poklesla v odvětvích, která byla více postižena omezením volného pohybu osob a nezbytnými omezujícími opatřeními zavedenými v boji proti pandemii. Největší pokles zaměstnanosti byl zaznamenán v odvětvích nejvíce postižených omezením volného pohybu osob, jako je ubytování, stravování, činnosti cestovních kanceláří, kultura a služby pro domácnost⁵⁰. Naopak výroba základních farmaceutických výrobků, pojišťovnictví, počítačové programování a telekomunikace patří mezi činnosti, které v roce 2020 zaznamenaly nejvyšší nárůst zaměstnanosti (ve srovnání s předchozím rokem)⁵¹. Většina postižených odvětví také patřila k hlavním příjemcům podpory v rámci režimů zkrácené pracovní doby.

⁴⁹ Evropská komise (2021), *Labour Market and Wage Developments in Europe* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě), roční přehled z roku 2021. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie (připravuje se).

⁵⁰ Eurofound (2021), *COVID-19: Implications for employment and working life* (Dopady na zaměstnanost a pracovní život), série COVID-19, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

⁵¹ Evropská komise (2021), *Employment and Social Developments in Europe 2021* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě 2021).

Samostatná výdělečná činnost klesla více než celková zaměstnanost, přičemž mezi jednotlivými zeměmi existují určité rozdíly. V roce 2020 se počet osob samostatně výdělečně činných v EU snížil o 1,5 %, což představuje podíl 14 %; tento pokles byl nejvýraznější u osob samostatně výdělečně činných se zaměstnanci (–4,7 %). Zasaženy byly zejména osoby samostatně výdělečně činné v Německu a Itálii. Jedenáct členských států však zaznamenalo nárůst počtu samostatně výdělečně činných osob, zejména Polsko, Francie, Nizozemsko a Maďarsko. Ve druhém čtvrtletí roku 2021 se počet samostatně výdělečně činných osob v EU snížil o 2,6 % ve srovnání se stejným čtvrtletím předchozího roku, přičemž počet samostatně výdělečně činných osob bez zaměstnanců se snížil o 5 %. Největší pokles v roce 2021 byl zaznamenán v Rumunsku, Itálii, Portugalsku a Nizozemsku. Zatímco celková zaměstnanost v EU v období od prvního do druhého čtvrtletí roku 2021 opět vzrostla, míra samostatné výdělečné činnosti⁵² nikoli.

Krise COVID-19 dočasně snížila historicky vysokou úroveň nedostatku pracovních sil, které bylo dosaženo dříve, ale ve většině členských států se opět zvyšuje. Nedostatek pracovních sil nastává, když zaměstnavatelé nemohou najít pracovníky, které potřebují na volná pracovní místa. Před krizí ve druhém čtvrtletí roku 2019 činila míra volných pracovních míst v zemích EU-27 2,4 %. Míra volných pracovních míst klesla ve druhém čtvrtletí roku 2020 na 1,6 % a od té doby rostla až na 2,3 % ve druhém čtvrtletí roku 2021, čímž téměř zcela absorbovala dopad šoku způsobeného pandemií COVID-19. Podle průzkumů u podniků a spotřebitelů byl před pandemií nedostatek pracovních sil na historickém vrcholu v 15 členských státech (Belgie, Bulharsko, Česko, Estonsko, Irsko, Řecko, Francie, Itálie, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Rakousko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko a Slovensko – viz graf 2.1.5)⁵³. Pokles hospodářské činnosti vyvolaný onemocněním COVID-19 vedl k poklesu nedostatku pracovních sil téměř ve všech členských státech⁵⁴. V roce 2021, po zmírnění opatření omezujících volný pohyb osob a postupném hospodářském oživení, začal ve většině členských států opět narůstat nedostatek pracovních sil. V odvětvích jako stavebnictví a zdravotnictví a odvětví dlouhodobé péče a informačních a komunikačních technologií je hnací silou tohoto procesu dlouhodobý nedostatek kvalifikovaných pracovníků. Nedostatek se ve druhém čtvrtletí roku 2021 přiblížil úrovni před pandemií, zatímco nezaměstnanost se snížila jen nepatrně. Některé členské státy zaznamenaly výraznější nárůst nedostatku pracovních sil než jiné. Podíly zaměstnavatelů, kteří uvedli, že nedostatek pracovních sil byl hlavním faktorem omezujícím výrobu v prvních třech čtvrtletích roku 2021, byly nejvyšší (nad 20 %) v Polsku, Rumunsku, Litvě, Chorvatsku, Řecku a Německu.

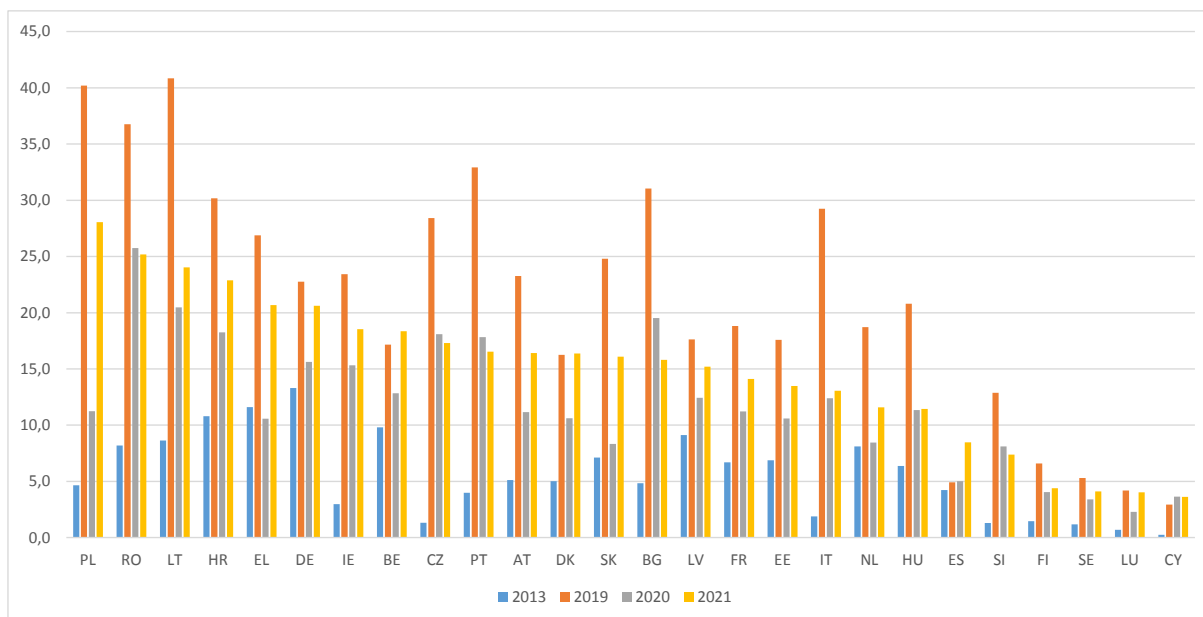
⁵² Údaje z národních účtů, sezónně očištěné.

⁵³ Výsledky do značné míry korespondují se zjištěními investičního průzkumu skupiny Evropské investiční banky 2019.

⁵⁴ Ten však byl pravděpodobně omezen zavedením zkrácené pracovní doby a dalšími opatřeními na podporu zaměstnanosti.

Graf 2.1.5: Hlášený nedostatek pracovních sil se v důsledku pandemie ve většině členských států snížil, ale s postupujícím oživením opět narůstá

Index nedostatku pracovních sil – podíl zaměstnavatelů ve výrobě, službách a stavebnictví, kteří uvádějí, že nedostatek pracovních sil je hlavním faktorem omezujícím jejich výrobu (v %, 2013–2021).



Poznámky: Země jsou seřazeny sestupně podle míry nedostatku pracovních sil v roce 2021. Údaje za rok 2021 jsou vypočteny jako průměr prvních tří čtvrtletí.

Zdroj: Evropské průzkumy u podniků a spotřebitelů.

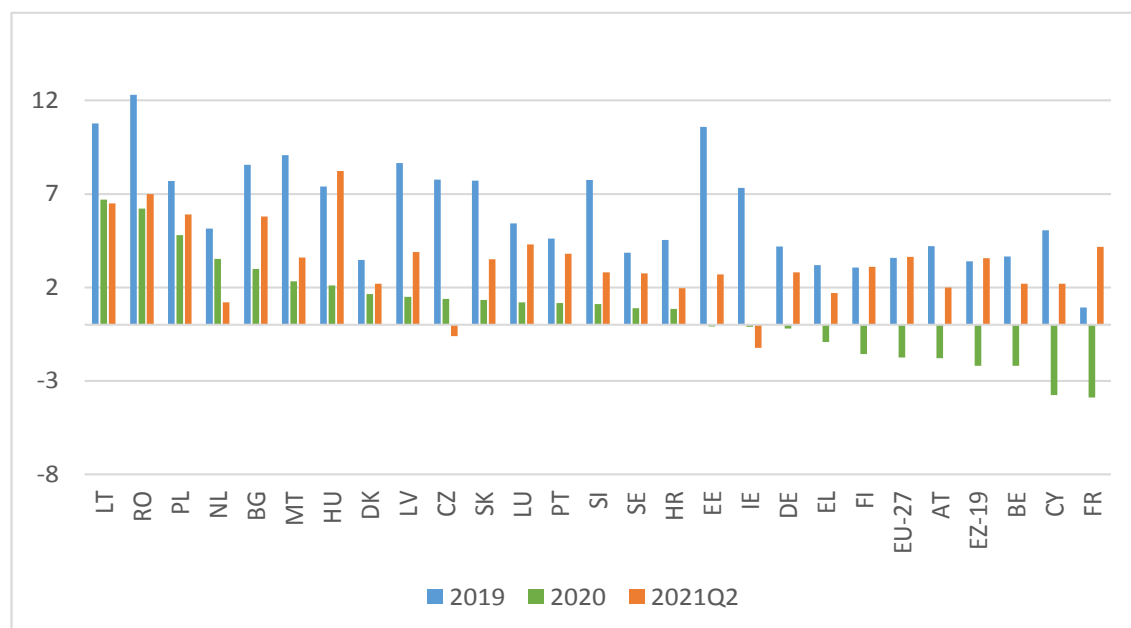
Koronavirová krize způsobila výrazný pokles tempa růstu nominálních mezd, po němž následovalo oživení v první polovině roku 2021. V porovnání s rokem 2019, kdy mzdy⁵⁵ v zemích EU-27 rostly o 3,6 %, byl v roce 2020 růst mezd záporný, konkrétně –1,8 %. Toto snížení lze alespoň částečně vysvětlit dopadem zkrácené pracovní doby, přičemž rozdíly závisí na podobě vnitrostátních opatření⁵⁶. Záporná souhrnná hodnota však zakrývá skutečnost, že se tento parametr mezi jednotlivými státy značně lišil. V roce 2020 zaznamenaly Litva, Rumunsko, Polsko, Nizozemsko a Bulharsko vysoký růst nominálních mezd na úrovni 3 % nebo vyšší. V jihoevropských zemích, Belgii, Rakousku a Finsku došlo ke zpomalení růstu mezd. Největší míra zpomalení byla zaznamenána v Itálii (–6,9 %), Španělsku (–5,4 %), Francii (–3,9 %) a na Kypru (–3,6 %) (graf 2.1.6). Důvodem je především snížení počtu odpracovaných hodin v souvislosti s rozšířeným využíváním režimů zkrácené pracovní doby. V první polovině roku 2021, kdy několik členských států překonalo recesi a postupně ukončily režimy zkrácené pracovní doby, zaznamenaly všechny členské státy kromě Česka a Irska opět nárůst mezd. Celkově vzrostly v první polovině roku 2021 mzdy o 3,6 % jak v EU, tak v eurozóně.

⁵⁵ Měřeno hodnotou nominální odměny na zaměstnance.

⁵⁶ V zemích, kde jsou dávky vypláceny přímo zaměstnancům a jsou zaznamenávány jako sociální transfery, bylo zjištěno, že režimy zkrácené pracovní doby vedly k poklesu mzdových nákladů.

Graf 2.1.6: Tempo růstu nominálních mezd v průběhu krize v několika členských státech dosahovalo záporných hodnot, v roce 2021 však opět vzrostlo

Nominální odměna na zaměstnance (meziroční změna v %, 2019–2020 a druhé čtvrtletí roku 2021)



Poznámky: 1) Mzdy se měří ukazatelem „Nominální odměna na zaměstnance“, který se vypočte jako celková odměna zaměstnanců dělená celkovým počtem zaměstnanců. Celkové odměny jsou definovány jako celková odměna v penězích nebo v naturáliích, kterou zaměstnavatel platí zaměstnanci za práci vykonanou během účetního období, a mají dvě složky: i) mzdy a platy splatné v hotovosti nebo v naturáliích a ii) sociální příspěvky splatné zaměstnavatelem. 2) Všechny použité údaje jsou údaje z národních účtů. Tyto ukazatele vycházejí z hodnot v národní měně. 3) Země jsou seřazeny ve vzestupném pořadí podle růstu reálných mezd v roce 2020.

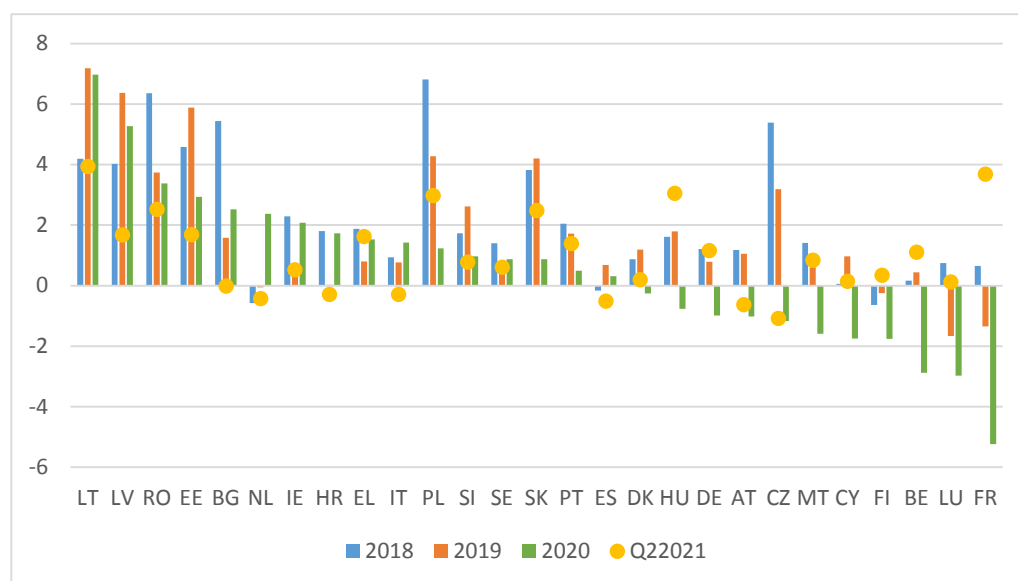
Zdroj: Evropská komise, databáze AMECO.

Reálné mzdy se v roce 2020 v řadě členských států a v souhrnu za EU snížily, ale v roce 2021 opět rostly. Dánsko, Maďarsko, Německo, Rakousko, Česko, Malta, Kypr, Finsko, Belgie, Lucembursko a Francie zaznamenaly v roce 2020 meziroční pokles reálného růstu mezd (viz obr. 2.1.7). Největší pokles byl pozorován ve Francii (–5,2 %) a Lucembursku (–3,0 %). Reálné mzdy naopak v roce 2020 nejvíce vzrostly v Lotyšsku (7,0 %), Litvě (5,3 %) a Rumunsku (3,4 %). Po záporném průměrném růstu reálných mezd v roce 2020 (–0,9 %) se reálné mzdy v EU v první polovině roku 2021 zvýšily o 1,1 %. Nejvyšší růst reálných mezd v první polovině roku 2021 byl zaznamenán v Litvě (3,9 %), Francii (3,7 %) a Maďarsku (3,1 %). Do budoucna může vývoj reálných mezd ovlivnit nejistota ohledně inflačního výhledu⁵⁷.

⁵⁷ Evropská komise ve své letní prognóze na rok 2021 předpokládá mírný nárůst inflace v letech 2021 a 2022, ale upozorňuje, že inflace může být vyšší, než se předpokládá, pokud budou přetrvávat omezení nabídky a cenové tlaky se výrazněji promítnou do spotřebitelských cen. Viz Evropská komise, Institutional Paper 156, červenec 2021 (letní prognóza).

Graf 2.1.7: V roce 2020 se reálné mzdy v EU v průměru snížily, ale v první polovině roku 2021 opět rostly

Reálná odměna na zaměstnance, deflátor HDP (meziroční změna v %; 2018, 2019, 2020 a druhé čtvrtletí roku 2021)



Zdroj: AMECO.

Hodinová mzda se v roce 2020 výrazně zvýšila v důsledku drastické úpravy počtu odpracovaných hodin směrem dolů v souvislosti s režimy zkrácené pracovní doby a podobnými opatřeními na udržení pracovních míst. Hodinová mzda vzrostla v EU o přibližně 4,6 % a v eurozóně o 5,2 % (což jsou nejvyšší hodnoty od roku 2001), přičemž v roce 2019 činil nárůst 2,7 % a 2,2 %. Čtvrtletně pozorované symetrické změny v hodinové odměně a odměně na zaměstnance naznačují, že pokles odměny na zaměstnance byl způsoben především poklesem počtu odpracovaných hodin, který z velké části souvisí se zkrácenou pracovní dobou. V některých členských státech (Francie, Malta, Rakousko, Řecko a Slovinsko) byl nárůst odměn za hodinu práce více než čtyřikrát vyšší než nárůst nominálních odměn na zaměstnance. V prvním čtvrtletí roku 2021 rostly hodinové odměny v EU mírně vyšším tempem než v posledním čtvrtletí roku 2020 (0,3 %).

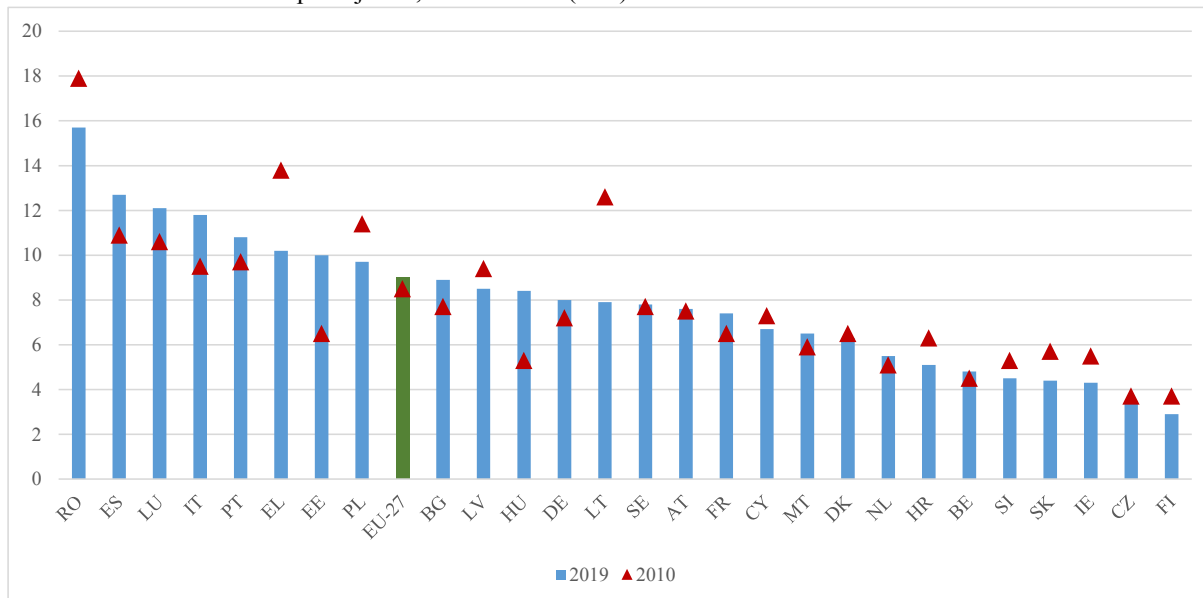
Práce není vždy zárukou důstojné mzdy. Chudoba pracujících se v zemích EU-27 zvýšila z 8,5 % v roce 2010 na 9,0 % v roce 2019⁵⁸ (viz graf 2.1.8). Obecně pracovníci s dočasnými pracovními smlouvami čelí většímu riziku chudoby pracujících než pracovníci se smlouvami na dobu neurčitou (16,2 % oproti 5,9 %); totéž platí pro pracovníky s nízkou kvalifikací v porovnání s pracovníky s vysokou kvalifikací (19 % oproti 4,9 %). Setkání s chudobou pracujících je navíc mnohem pravděpodobnější u pracovníků narozených mimo EU než u

⁵⁸ Údaje za země EU-27 nebyly k datu uzávěrky 28. října 2021 k dispozici. Chudobou pracujících se rozumí podíl pracujících osob s ekvivalizovaným disponibilním příjmem nižším, než je prahová hodnota pro ohrožení chudobou, která je stanovena na 60 % mediánu národního ekvivalizovaného disponibilního příjmu (po sociálních transferech). Údaje za rok 2007 zahrnují jediné dostupné souhrnné údaje pro EU, které jsou pro tento rok k dispozici, a to data za země EU-27 včetně Spojeného království, ale bez Chorvatska. Ve stávajících 27 členských státech (tj. včetně Chorvatska a bez Spojeného království) se chudoba pracujících v průměru zvýšila z 8,5 % v roce 2010 (nejstarší dostupné údaje) na 9 % v roce 2019.

pracovníků narozených v EU (20,1 % oproti 8,1 %). Graf 2.1.8 ukazuje, že v roce 2019 bylo v Rumunsku, Španělsku, Lucembursku, Itálii, Portugalsku a Řecku více než 10 % pracovníků ohroženo chudobou. V této skupině se míra chudoby pracujících v roce 2019 oproti roku 2010 zvýšila v Španělsku, Itálii, Lucembursku a Portugalsku.

Graf 2.1.8: Chudoba pracujících se v posledních deseti letech v EU zvýšila.

Míra ohrožení chudobou u pracujících, 2019 a 2010 (v %)

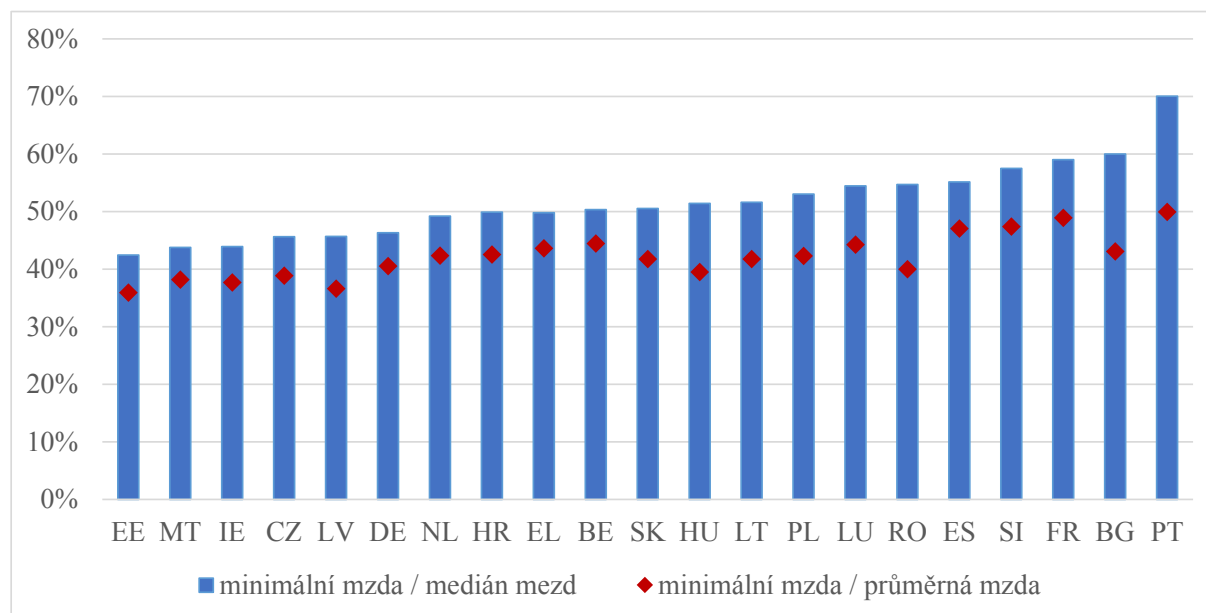


Zdroj: Eurostat [ilc_iw01].

Navzdory nedávnému nárůstu minimální mzdy v mnoha členských státech zůstávají často zákonné minimální mzdy v porovnání s jinými mzdami v ekonomice i nadále nízké. Téměř ve všech členských státech je zákonná minimální mzda nižší než 60 % mediánu mezd a nižší než 50 % průměrné mzdy (viz graf 2.1.9). Kromě toho byla ve stejném roce minimální mzda v zemích jako Litva, Irsko, Nizozemsko, Maďarsko, Estonsko, Lotyšsko a Česko nižší než 50 % mediánu mezd a nižší než 40 % průměrné mzdy⁵⁹.

Graf 2.1.9: Téměř ve všech členských státech je zákonná minimální mzda nižší než 60 % mediánu mezd a nižší než 50 % průměrné mzdy.

Zákonná minimální mzda jako procento hrubé mediánové a průměrné mzdy pracovníků na plný úvazek (v %, 2019)



Pozn.: Graf nezahrnuje AT, CY, DK, FI, IT a SE, které nemají zákonem stanovenou minimální mzdu. V těchto zemích je ochrana minimální mzdy zajištěna kolektivními smlouvami.

Zdroj: Eurostat [earn_mw_cur], OECD.

Kolektivní vyjednávání hraje v Unii klíčovou roli při dosahování přiměřené ochrany minimální mzdy. Rozsah kolektivního vyjednávání má v posledních dvou desetiletích v mnoha členských státech klesající tendenci. Klesající trend byl nejvýraznější v Řecku, Rumunsku, Bulharsku, na Slovensku, Kypru a ve Slovinsku (viz graf 2.1.10). V několika členských státech lze pokles rozsahu kolektivního vyjednávání vysvětlit omezením vyjednávání s více zaměstnavateli na odvětvové nebo národní úrovni v důsledku změn právních předpisů, úprav způsobů rozšíření kolektivního vyjednávání nebo změn jiných faktorů, jako je hustota organizací zaměstnavatelů⁶⁰ a členství v odborech⁶¹. Tento trend je také způsoben strukturálními změnami v ekonomice směrem k méně odborově organizovaným odvětvím, zejména službám, a poklesem počtu členů odborů v souvislosti s nárůstem nestandardních forem práce, jako je práce prostřednictvím platform. V zemích, kde se minimální mzdy stanovují výlučně prostřednictvím kolektivního vyjednávání, je úroveň pokrytí vyšší než 80 %. Jedinou výjimkou je Kypr, kde došlo v posledních dvou desetiletích k výraznému poklesu (z 65 % na 43 %) a kde byl ohlášen přechod na legislativně stanovenou minimální mzdu do roku 2022. V Itálii, Španělsku, Finsku a Dánsku se pokrytí od roku 2000 zvýšilo, zatímco v Rakousku zůstalo pokrytí kolektivním vyjednáváním na stejně vysoké

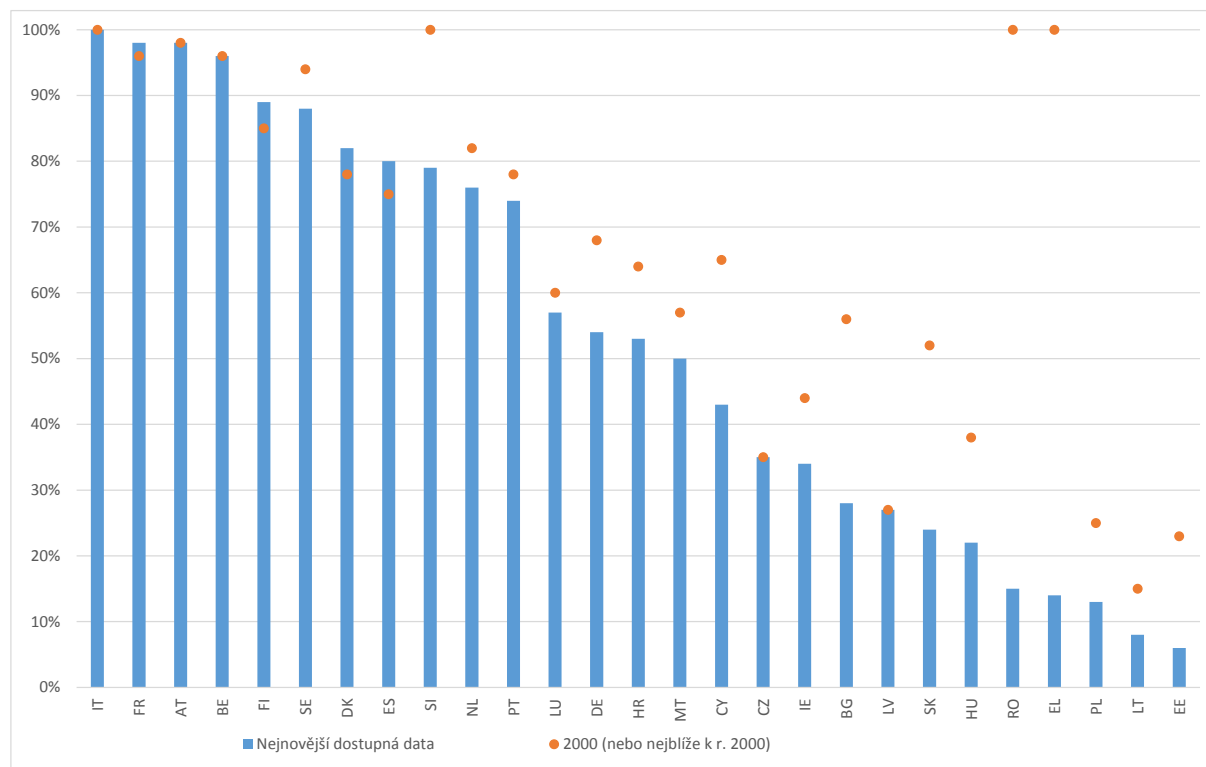
⁶⁰ Hustota organizací zaměstnavatelů je definována jako podíl všech zaměstnanců zaměstnaných v členských firmách na celkovém počtu zaměstnanců v oblasti působnosti daných organizací.

⁶¹ Evropská komise 2021, *Employment and Social Developments in Europe* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě), roční přehled.

úrovni (98 % zaměstnanců). Cílem návrhu směrnice Komise o přiměřených minimálních mzdách⁶² je zlepšit jejich přiměřenost také prostřednictvím podpory kolektivního vyjednávání o mzdách. Komise poskytuje podporu na posílení kapacit sociálních partnerů v rámci přednostních výzev pro sociální dialog, programu EU pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI) a ESF+.

Graf 2.1.10: Míra pokrytí zaměstnanců kolektivním vyjednáváním se v období 2000–2019 snížila téměř ve všech členských státech

Počet zaměstnanců, na které se vztahuje kolektivní smlouva, vydělený celkovým počtem zaměstnanců pobírajících mzdy a platy (v %, 2000 a 2019).



Pozn.: 1) Nejnovější dostupná data pocházejí z: 2019 (AT, BE, CZ, HU, IT, LT, NL, PL, PT), 2018 (BG, DE, DK, ES, FR, LU, LV, SE), 2017 (EL, FI, IE, SI, RO), 2016 (CY, MT), 2015 (SK) a 2014 (HR). 2) Pro Itálii bylo pokrytí upraveno na 100 %, což odráží skutečnost, že základní mzdy stanovené v kolektivních smlouvách (minimi tabellari) jsou pracovními soudy používány jako referenční hodnota pro uplatňování ústavní zásady přiměřené a dostatečné odměny.

Zdroj: Databáze OECD/AIAS (2021).

Očekává se, že budoucí vývoj na trhu práce významně ovlivní ekologická a digitální transformace. Tato pandemie urychlila probíhající trendy digitalizace ekonomik a společností EU. Digitální technologie přinášejí nové způsoby učení, práce, naplňování ambicí a zlepšují přístup ke vzdělávání a pracovním příležitostem. Na trhu práce vytvářejí nové pracovní příležitosti a přispívají ke zvýšení kompatibility zaměstnavatelů a zaměstnanců, které najímají. Znamenají však také rizika pro stávající pracovní místa, zejména pro osoby vykonávající činnosti náročné na rutinu a pro osoby s nižším vzděláním. To může vést k větší

⁶² Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii (COM (2020) 682).

polarizaci pracovních míst a poklesu zaměstnanosti v povoláních se středními příjmy a zároveň k nárůstu povolání s nízkými a vysokými příjmy⁶³. Současně by přechod na klimatickou neutralitu mohl při zavedení správných doprovodných politik vytvořit v Unii do roku 2030 až jeden milion dalších zelených pracovních míst, ačkoli se očekává, že se dopady budou v různých profesích, odvětvích a regionech opět lišit⁶⁴. Zajímavé je, že analýza ukazuje, že pracovní místa budou vytvořena v odvětvích souvisejících s obnovitelnými zdroji energie, stavebnictvím, zemědělstvím a lesnictvím, a to převážně ve skupině středně kvalifikovaných pracovníků, což může pomoci zmírnit výše uvedený trend polarizace trhu práce. I v tomto případě však existují pracovníci, kteří o práci přijdou (zejména v odvětvích těžby surovin a energeticky náročných odvětvích) a ještě více se změní jejich úkoly a požadavky na kvalifikaci. Ke zvýšení efektivity, produktivity a mezd může přispět rychlé přerozdělení pracovních sil, zejména v odvětvích orientovaných na budoucnost, přičemž klíčovou roli hraje prohlubování dovedností a změna kvalifikace pracovní síly (viz rámeček pilíře 1 a kapitola 2.2.1).

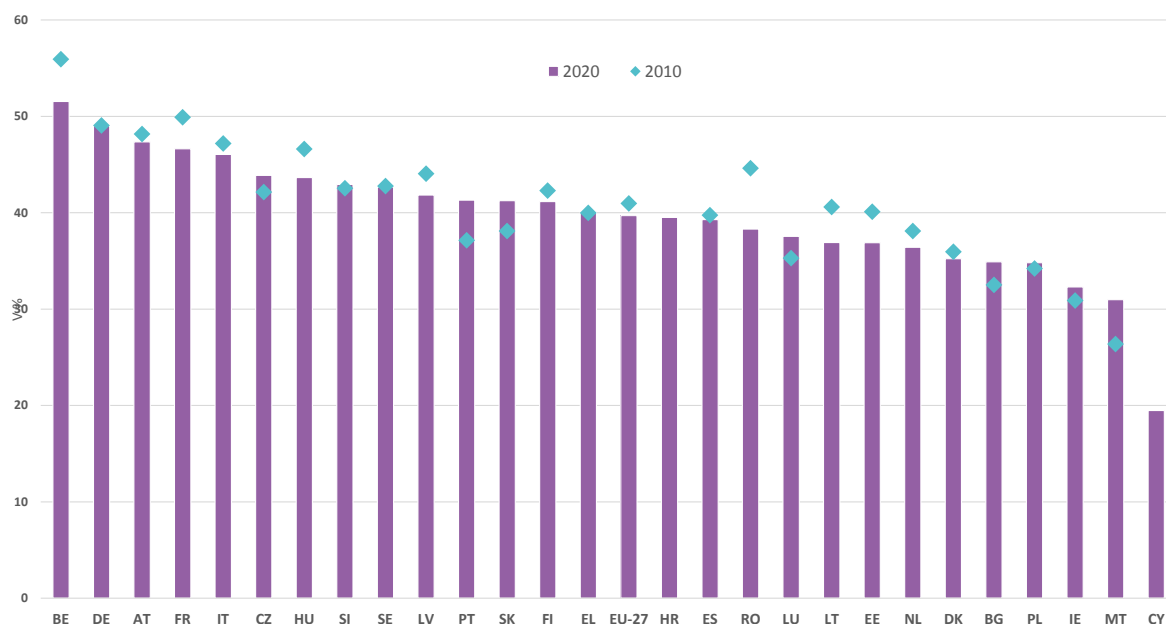
Vysoké daňové zatížení práce může negativně ovlivnit jak poptávku po práci, tak nabídku práce. Daňové zatížení práce vyjadřuje rozdíl mezi mzdovými náklady zaměstnavatelů a čistou mzdou zaměstnanců vyjádřený jako poměr k celkovým mzdovým nákladům. Průměrné daňové zatížení v zemích EU-27 pro svobodnou osobu s průměrnou mzdou od roku 2010 postupně klesá až na 39,7 % v roce 2020. Od roku 2010 zaznamenalo sedm členských států EU výrazný pokles (o více než 2 p.b.) daňového zatížení u průměrné mzdy, přičemž nejvýraznější pokles byl zaznamenán v Rumunsku (–6,3 p.b.), Maďarsku (–5,8 p.b.), Belgii (–4,4 p.b.) a Litvě (–3,7 p.b.). Naopak k výraznému nárůstu došlo od roku 2010 na Maltě (4,6 p.b.), v Portugalsku (4,2 p.b.) a v Česku (1,7 p.b.) (viz graf 2.1.11).

⁶³ Evropská komise (2019): *Labour Market and Wage Developments in Europe: Annual Review 2019 Report* (Zpráva o vývoji na trzích práce a vývoji mezd v Evropě: soční přehled z roku 2019), Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování.

⁶⁴ Posouzení dopadů ke sdělení Komise Evropskému Parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 14. července 2021 o „Fit for 55“: plnění klimatického cíle EU pro rok 2030 na cestě ke klimatické neutralitě ([COM/2021/550 final](#)).

Graf 2.1.11: Daňové zatížení průměrné mzdy se ve většině členských států EU za posledních deset let snížilo

Daňové zatížení pro svobodnou osobu s průměrnou mzdou, změny v letech 2010 a 2020 (v %)



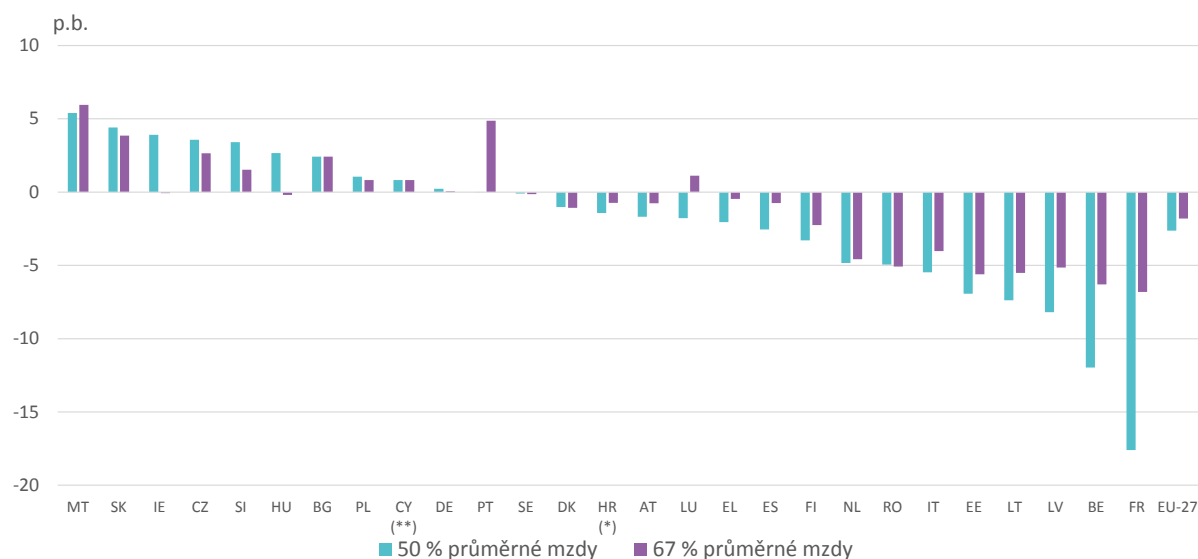
Poznámky: Údaje pro Kypr a Chorvatsko za rok 2010 nejsou k dispozici.

Zdroj: Evropská komise, Databáze daní a dávek, na základě modelu OECD pro daně a dávky (aktualizováno v březnu 2021).

Daňové zatížení u osob s nízkými příjmy je obvykle nižší než u osob s vyššími příjmy. Zdanění osob s nízkými příjmy má důležité důsledky pro trh práce (přechod do šedé ekonomiky; viz oddíl 2.3) a pro sociální začlenění (viz oddíl 2.4). V tomto ohledu existují mezi členskými státy EU velké rozdíly. V roce 2020 činilo daňové zatížení pro osoby s příjmy ve výši 50 % průměrné mzdy v Maďarsku a Německu více než 40 % příjmu, zatímco na Kypru a ve Francii bylo nižší než 20 %. V mnoha zemích EU se v posledním desetiletí daňové zatížení pracovníků na spodní hranici distribuce příjmů snížilo. V unijním průměru byl mezi lety 2010 a 2020 zaznamenán pokles daňového zatížení o 2,6 p.b. u osob s příjmy na úrovni 50 % průměrné mzdy. V šesti zemích (Francie, Belgie, Lotyšsko, Litva, Estonsko, Itálie) byl pokles vyšší než 5 p.b. (viz graf 2.1.12).

Graf 2.1.12: Ve většině členských států EU se snižují daně pro pracovníky na spodní hranici distribuce příjmů

Vývoj daňového zatížení pro osoby s nízkými příjmy (50 % a 67 % průměrné mzdy), svobodná osoba (v p.b., 2010–2020)



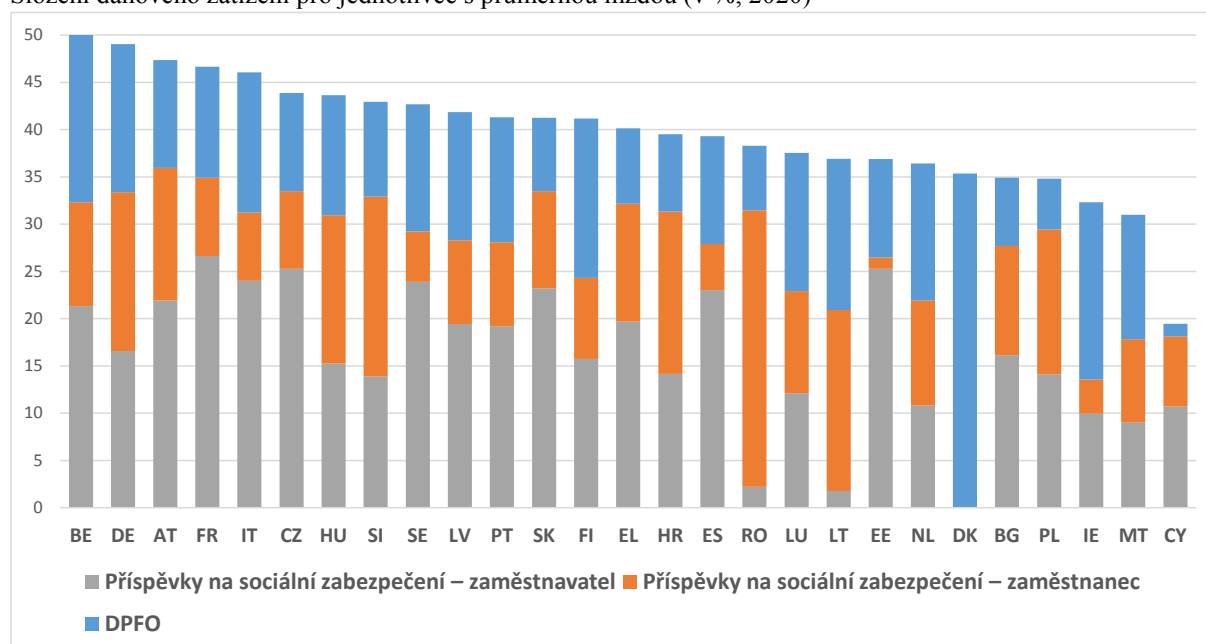
Poznámky: (*) údaje pro Chorvatsko z roku 2013 a (**) údaje pro Kypr z roku 2014.

Zdroj: Evropská komise, Databáze daní a dávek, na základě modelu OECD pro daně a dávky (aktualizováno v březnu 2021).

Složení daňového zatížení práce se v jednotlivých členských státech výrazně liší. Jednotlivé složky zdanění (tj. daň z příjmu fyzických osob, příspěvky zaměstnance a zaměstnavatele na sociální zabezpečení) a zejména jejich výše mohou v různé míře ovlivňovat nabídku nebo poptávku po práci, přinejmenším v krátkodobém horizontu. Na grafu 2.1.13 je znázorněno rozdělení daňového zatížení pro svobodného pracovníka s průměrnou mzdou v roce 2020. Francie, Česko a Estonsko mají nejvyšší příspěvky zaměstnavatelů na sociální zabezpečení, které tvoří více než 25 % nákladů na zaměstnance. Celkové kombinované příspěvky na sociální zabezpečení (zaměstnavatele a zaměstnance) jsou v poměru k nákladům na zaměstnance nejvyšší v Rakousku (36 %), následuje Francie, Slovensko a Česko. Kromě Dánska, které nemá příspěvky na sociální zabezpečení zahrnuté v daňovém zatížení, mají nejnižší celkový podíl příspěvků na sociální zabezpečení na nákladech práce Irsko (13,6 %) a Malta (17,8 %). Nejvyšší podíl daňového zatížení placeného zaměstnanci mají Rumunsko (29 %) a Litva (19,1 %). Příspěvky zaměstnavatelů na sociální zabezpečení jsou v Litvě a Rumunsku nižší než 5 %.

Graf 2.1.13. Rozdíly ve složení daňového zatížení práce jsou v jednotlivých zemích vysoké

Složení daňového zatížení pro jednotlivce s průměrnou mzdou (v %, 2020)



Pozn.: Členské státy jsou seřazeny sestupně podle výše celkového daňového zatížení; rodinné přídatky nemají na tato data vliv, protože se jedná o data za osobu s jedním příjmem bez manžela/manželky a dětí.

Zdroj: Evropská komise, Databáze daní a dávek, na základě modelu OECD pro daně a dávky (aktualizováno v březnu 2021).

V některých případech existuje prostor pro přesun zdanění z práce, zejména snížením daňového zatížení pro nízkopříjmové a středněpříjmové skupiny, do daňových základů, které jsou příznivější pro růst, přičemž je třeba náležitě zohlednit potenciální distribuční dopady a zajistit odpovídající sociální ochranu. Legislativní návrhy předložené v balíčku „Fit for 55“⁶⁵ ze dne 14. července 2021, včetně navrhované revize systému EU pro obchodování s emisemi a směrnice o zdanění energie, mají umožnit nákladově efektivní a spravedlivý přechod na čistou energii tím, že sladí ekonomické pobídky se zvýšenými a právně závaznými klimatickými cíli Unie. Z důkazů vyplývá, že daně z paliv a ostatních energetických produktů představují z hlediska poměru k disponibilnímu příjmu největší zátěž pro domácnosti s nejnižšími příjmy⁶⁶. Je proto třeba pečlivě navrhnout politiku, která by se zabývala distribučními dopady, zejména na skupiny s nejnižšími příjmy⁶⁷. V roce 2019 přibližně 7 % obyvatel zemí EU-27, tj. 31 milionů lidí, nebylo schopno dostatečně

⁶⁵ Sdělení Komise Evropskému Parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 14. července 2021 o „Fit for 55“: plnění klimatického cíle EU pro rok 2030 na cestě ke klimatické neutralitě ([COM/2021/550 final](#)).

⁶⁶ Evropská komise (2020). *Employment and Social Developments in Europe* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě). Roční přehled z roku 2020. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. K dispozici [on-line](#).

⁶⁷ Nedávná studie zjistila, že simulované portfolio ekologických daní ve výši 30 miliard EUR, které by nahradily daň z příjmu, by mohlo do roku 2030 zvýšit HDP EU o 35 miliard EUR (0,2 %) a zvýšit zaměstnanost o 140 000 ekvivalentů plného pracovního úvazku (0,1 %). Simulace ve studii ukázala pozitivní nebo nulové dopady na příjmy ve všech kvintilech distribuce příjmů ve všech členských státech.

vytápět své domovy, přičemž mezi členskými státy a příjmovými skupinami existují značné rozdíly, které se týkají zejména nižších středních příjmových skupin^{68 69}.

2.1.2 Politická reakce

Evropský nástroj pro dočasnou podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci (SURE) významně pomohl zabránit nárůstu nezaměstnanosti v letech 2020 a 2021. Nástroj SURE poskytl půjčky „back-to-back“ s finančním krytím 100 miliard EUR na podporu členských států při ochraně pracovních míst a příjmů pracovníků v souvislosti s pandemií COVID-19. K dnešnímu dni již Komise vyplatila téměř 95 % celkové finanční pomoci z nástroje SURE poskytnuté Radou. Odhaduje se, že během první vlny pandemie v roce 2020 podpořil nástroj SURE přibližně 31 milionů lidí a přibližně 2,5 milionu firem v 19 členských státech. Zpětná vazba od příjemců ukázala, že podpora z nástroje SURE hrála důležitou úlohu při vytváření režimů zkrácené pracovní doby a při zvyšování jejich pokrytí a objemu⁷⁰.

Odhaduje se, že jen od března do září 2020 bylo v EU na režimy zkrácené pracovní doby a podobné programy udržení pracovních míst vynaloženo téměř 100 miliard EUR. Konkrétní povaha, kritéria způsobilosti, úroveň a doba trvání podpory, jakož i zdroj financování a zahrnutí požadavků na odbornou přípravu a ochranu při propuštění se v jednotlivých zemích lišily. Opatření se rovněž lišila co do požadavků na minimální pokles obrátu. 14 členských států stanovilo minimální pokles v rozmezí od 10 % do 50 % obrátu, což by mohlo potenciálně výrazně omezit podíl společností a pracovníků, kteří mají na podporu nárok. Výše příjmu pobíraného za neodpracované hodiny se v jednotlivých členských státech podstatně lišila. Náhradový poměr se pohyboval od 60 % do 100 %, přičemž ve většině zemí byla náhrada příjmu zastropována⁷¹. Až na šest členských států nabízely všechny nějakou formu ochrany před propuštěním pracovníků pracujících v režimu zkrácené pracovní doby. **Rakousko, Řecko, Itálie, Nizozemsko a Portugalsko** vyloučily propouštění všech zaměstnanců podniku, který po určitou dobu žádal o státní podporu. Čtyři země (**Rakousko, Maďarsko, Německo a Francie**) zahrnuly do svých opatření o zkrácené pracovní době požadavek nabízet během přerušení činnosti školení, přičemž **Německo a Francie** k tomu nabízejí i finanční pobídky.⁷²

⁶⁸ V roce 2019 obsáhl podíl domácností s nižšími středními příjmy (mezi 60 % mediánu příjmu a mediánem příjmu), které uvádějí, že nejsou schopny dostatečně vytápět své domovy, v pěti členských státech (BG, CY, LT, PT, EL) více než 20 % této příjmové skupiny.

⁶⁹ Skupiny s nižším socioekonomickým statusem však bývají negativněji ovlivněny environmentálními zdravotními riziky, a to jak v důsledku větší expozice, tak i větší zranitelnosti: <https://www.eea.europa.eu/publications/unequal-exposure-and-unequal-impacts/>.

⁷⁰ Druhá zpráva o provádění programu SURE (COM 2021/596).

⁷¹ Tyto limity znamenaly, že režimy zkrácené pracovní doby a podobné programy byly výhodnější pro zachování příjmů osob s nižšími příjmy.

⁷² Eurofound (2021), *COVID-19: Implications for employment and working life* (Dopady na zaměstnanost a pracovní život), série COVID-19, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

Více než tři čtvrtiny členských států zavedly během pandemie zvláštní opatření na podporu příjmů osob samostatně výdělečně činných. Ve všech zemích s výjimkou tří byla tato opatření zcela nová a časově omezená. Pokud jde o skupiny, které mají na podporu nárok, zaměřily se některé země převážně na osoby samostatně výdělečně činné v nejvíce postižených odvětvích (např. **Belgie**⁷³ a **Francie**), jiné se zaměřily především nebo pouze na osoby samostatně výdělečně bez zaměstnanců (**Nizozemsko** a **Polsko**) nebo na konkrétní právní struktury⁷⁴. **Česko, Řecko, Polsko a Portugalsko** neumožňovaly kombinovat podporu příjmů osob samostatně výdělečně činných s jinou státní podporou. V některých zemích byly také zavedeny dolní nebo horní hranice příjmů ze samostatné výdělečné činnosti, aby se vymezily skupiny s nárokem na podporu. Pokud jde o minimální ztrátu obrátu, **Lotyšsko** a **Rumunsko** omezily přístup k podpoře na osoby samostatně výdělečně činné postižené úplným uzavřením určitých odvětví, zatímco prahové hodnoty v některých dalších zemích se pohybovaly mezi 10 % a 5 % ztráty obrátu. Celkově byla úroveň podpory příjmu poskytovaná osobám samostatně výdělečně činným nižší než podpora poskytovaná zaměstnancům v rámci programů zkrácené pracovní doby a dočasné nezaměstnanosti⁷⁵.

V průběhu roku 2021 začala většina členských států své režimy mimořádné podpory rušit nebo redukovat. V **Česku, Estonsku, Maďarsku, Lotyšsku, Litvě a Polsku** byly zvláštní dočasné režimy zavedené v reakci na krizi postupně ukončeny v období od května do srpna 2021, v **Nizozemsku** a **Švédsku** v září 2021, na **Kypru** v říjnu 2021. Očekává se, že v **Bulharsku, Dánsku, Řecku, Chorvatsku, na Maltě, v Irsku, na Slovensku** a v **Rumunsku** zůstanou příslušné nouzové režimy v platnosti (nejméně) do konce roku 2021. Členské státy, které měly stále režimy zavedené již před krizí COVID-19, začaly rušit nouzové postupy, které usnadňovaly přístup k podpoře režimů zkrácené pracovní doby.

Řada členských států upravila a doplnila své režimy zkrácené pracovní doby, aby lépe reagovaly na výzvy trhu práce v období oživení, v souladu se čtvrtou zásadou pilíře (aktivní podpora zaměstnanosti). **Rakousko, Německo, Francie, Itálie, Portugalsko, Španělsko** a **Švédsko** poskytují pobídky pro školení pracovníků na zkrácenou pracovní dobu. V **Portugalsku** byla podpora režimů zkrácené pracovní doby doplněna systémem motivujícím zaměstnavatele k obnovení činnosti. V některých zemích, například v **Itálii** a **Francii**, se režimy zkrácené pracovní doby používají nejen k řešení dočasného přerušení činnosti, ale také k řešení trvalého omezení činnosti v rámci restrukturalizace podniků. V **Itálii** toto opatření zahrnuje podporu při změně zaměstnání, zatímco ve **Francii** existuje pro tento účel samostatný program (Transco). Některé členské státy (např. **Slovensko, Česko** a **Španělsko**) pracují na transformaci režimů zkrácené pracovní doby do dlouhodobých programů.

Členské státy zavedly řadu opatření na podporu zaměstnanosti po šoku způsobeném pandemií COVID-19 (viz graf 2.1.14). Ve většině členských států byly na podporu oživení doprovázeného tvorbou pracovních míst hojně využívány pobídky pro zaměstnávání, jako

⁷³ V Belgii byla během krize COVID-19 prodloužena již existující podpora.

⁷⁴ Jedná se o různé způsoby založení živnosti (pro právní a daňové účely), např. živnostník, společnost s ručením omezeným, osobní společnost atd. Zejména v zemích, jako je Itálie, kde existuje mnoho různých struktur pro založení živnosti, nebyli všichni oprávněni žádat o dávky v rámci systému.

⁷⁵ Eurofound (2021), *COVID-19: Implications for employment and working life* (Dopady na zaměstnanost a pracovní život), série COVID-19, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

jsou dočasné nebo jednorázové dotace poskytované vládou společnostem, které zaměstnávají zaměstnance za určitých podmínek (např. na určitou dobu, na základě konkrétní smlouvy, se zaměřením na určité kategorie). Polovina těchto pobídkových programů byla zavedena již v roce 2020, další byly zavedeny v roce 2021. Tato opatření byla/budou v jednotlivých členských státech ukončena v různou dobu, většinou v roce 2021 nebo 2022.

Cílové skupiny přijatých opatření na podporu zaměstnanosti se liší, většina z nich se ale zaměřuje na nezaměstnané, mládež, osoby se zdravotním postižením a starší osoby. Jak ukazuje graf 2.1.14, nejčastěji oslovanou kategorií osob byli nezaměstnaní a v některých případech (**Belgie, Dánsko, Estonsko, Řecko, Španělsko, Chorvatsko, Maďarsko, Rakousko a Slovensko**) zahrnovaly programy opatření cílená na dlouhodobě nezaměstnané. Velmi často se jednalo o opatření na podporu mladých lidí nebo NEET (až v 16 členských státech). Mnoho pobídkových programů se týká učňovské přípravy nebo stáží, jako například v **Rakousku**, kde se za každého zaměstnaného učně vyplácí bonus až do výše 3 000 EUR (a dalších 1 000 EUR, pokud podnik „převezme“ učně od podniku v platební neschopnosti). Dalšími skupinami, na něž cílila opatření, byly ženy (**Bulharsko, Řecko, Itálie, Lucembursko a Rakousko**) a osoby se zdravotním postižením (**Česko, Dánsko, Řecko, Španělsko, Francie, Itálie, Lucembursko, Malta, Rakousko, Portugalsko a Slovensko**). **Belgie** uplatnila dočasné slevy na sociálním pojištění pro podniky působící v oboru pořádání společenských akcí, hotelnictví a cestovního ruchu a pro podniky, které přijímají nové zaměstnance zasažené dočasnou nezaměstnaností nebo opětovně přijímají zaměstnance po návratu z dočasné nezaměstnanosti. **Estonsko** poskytlo zvláštní pobídky pro zemědělský sektor a **Itálie** mimo jiné posílila opatření přijatá pro jih (*Decontribuzione Sud*). **Řecko, Slovinsko a Švédsko** zavedly dotace pro podniky, které vytvářejí „zelená pracovní místa“ nebo působí v odvětvích s nízkými emisemi. Celkem 23 členských států zavedlo dotace na nábor zaměstnanců ve prospěch určitých skupin.

Graf 2.1.14: Téměř všechny členské státy kromě dvou zavedly v reakci na krizi COVID-19 určitou formu pobídek k najímání zaměstnanců

Pobídky k zaměstnávání přijaté členskými státy v reakci na šok způsobený pandemií COVID-19 podle cílové populace (2020–2021)

	Nezaměstnaní	Dlouhodobě nezaměstnaní	Mladí/N EET	Ženy	Starší osoby	Osoby se zdravotním postižením	Učňovská příprava/stáže	Konkrétní odvětví	Konkrétní regiony
BE	X	X	X				X	X	
BG	X			X	X	X		X	
CZ						X			
DK		X			X	X	X		
DE							X		
EE	X	X	X					X	X
IE	X		X				X		
EL	X	X	X	X	X	X		X	X
ES	X	X			X	X			
FR			X			X	X		
HR		X	X						
IT	X		X	X		X	X	X	X
CY	X		X				X		
LV	X								
LT	X								
LU	X			X	X	X	X		
HU	X	X	X						
MT	X		X		X	X			
NL									
AT	X	X	X	X	X	X	X		
PL									
PT	X		X			X	X		X
RO	X		X		X			X	
SI	X							X	
SK	X	X	X		X	X			
FI								X	
SE			X					X	

Pozn.: V Nizozemsku a Polsku nebyla zjištěna žádná opatření. Ve Španělsku se tabulka týká opatření zavedených v některých regionech, která doplňují již dříve existující národní pobídky pro zaměstnávání. Zdroj: Vlastní analýza Evropské komise; Eurofound, COVID-19 EU Policy Watch; bleskové zprávy EHK o pracovním právu a přijaté plány pro oživení a odolnost členských států EU.

Několik členských států oznámilo opatření na podporu podnikání a samostatné výdělečné činnosti. Španělsko hodlá v rámci opatření na zlepšení koordinace veřejných služeb zaměstnanosti v jednotlivých regionech vytvořit síť center pro orientaci, podnikání a inovace a plánuje školení pro zaměstnance v oblasti veřejných služeb zaměstnanosti. V rámci vytváření pracovních míst na podporu ekologické a digitální transformace bude **Chorvatsko** směřovat finanční prostředky a zdroje veřejných služeb zaměstnanosti prioritně na reaktivaci a zaměstnávání nebo zahajování samostatné výdělečné činnosti ekonomicky neaktivních,

dlouhodobě nezaměstnaných a NEET. Obdobně **Litva** zavede pilotní projekt na podporu podnikání a vytváření pracovních míst pro souběžnou transformaci a oběhové hospodářství spojený s prohlubováním dovedností zaměstnanců veřejných služeb zaměstnanosti k tomuto účelu. Opatření těchto zemí získávají podporu v rámci nástroje pro oživení a odolnost a/nebo Evropského sociálního fondu plus.

Několik členských států přistupuje k opatřením na podporu sociální ekonomiky. Konkrétně **Španělsko** vytvoří nejméně 30 projektů sociální ekonomiky zaměřených na podnikání mladých lidí a digitální platformy pro obyvatele venkovských oblastí. **Polsko** hodlá v roce 2022 přijmout zákon o sociální ekonomice, který do polského právního řádu zavede mimo jiné definici sociálního podniku, stanoví pravidla pro fungování sektoru sociální ekonomiky a poskytne rámec pro jeho spolupráci s dalšími veřejnými a soukromými subjekty. Zákon podpoří zaměstnanost a sociální integraci osob ohrožených sociálním vyloučením, vytvoří nová pracovní místa v sociálních podnicích a usnadní poskytování sociálních služeb ze strany subjektů sociální ekonomiky místní komunitě.

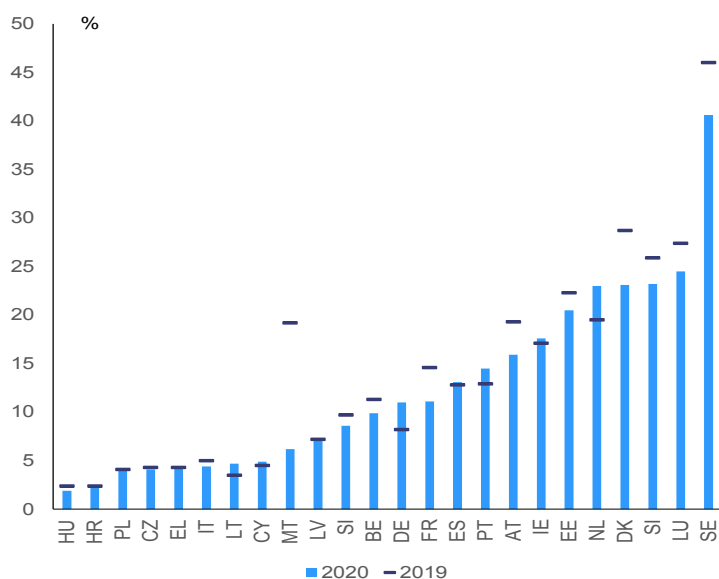
Rámeček pilíře 1: **Aktivní podpora zaměstnanosti (EASE)**

Jak je uvedeno v doporučení Komise o účinné aktivní podpoře zaměstnanosti (EASE)⁷⁶, je zapotřebí ucelených souborů politických opatření na podporu přechodů na trhu práce, která budou podporovat oživení vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních míst po šoku způsobeném pandemií COVID-19 v souladu se čtvrtou zásadou evropského pilíře sociálních práv (aktivní podpora zaměstnanosti). Politika zaměstnanosti by se měla postupně zaměřit na podporu tvorby pracovních míst a usnadnění přechodu mezi zaměstnáními. Doporučení EASE v tomto smyslu vyzývá členské státy, aby vypracovaly ucelené balíčky politik, které by řešily problémy na trhu práce vyvolané pandemií, překlenuly nedostatek kvalifikovaných pracovníků, který vzniká během oživení, a pomohly každému jednotlivci úspěšně zvládnout ekologickou a digitální transformaci. Tyto balíčky by měly zahrnovat i) pobídky k přijímání zaměstnanců a přechodu na jinou práci s cílem podpořit vytváření kvalitních pracovních míst a zaměstnatelnost pracovníků, ii) prohlubování dovedností a změnu kvalifikace a iii) zvýšenou podporu ze strany služeb zaměstnanosti. Tato opatření jsou obzvláště důležitá i pro podporu hlavního cíle, aby do roku 2030 bylo v EU zaměstnáno alespoň 78 % obyvatel ve věku 20 až 64 let.

V počáteční fázi oživení mohou poptávku po pracovní síle pomoci posílit náborové pobídky. Během pandemie COVID-19 podniky hromadily pracovní sílu (tzv. labour hoarding), a to i s pomocí veřejné podpory. V situaci, která je stále nejistá, je také méně pravděpodobné, že podniky budou investovat a zvyšovat počet zaměstnanců. V této souvislosti mohou pobídky k zaměstnávání vytvářet pracovní příležitosti pro „znevýhodněné“ uchazeče o zaměstnání (např. mladé nezaměstnané s malými nebo žádnými pracovními zkušenostmi). Kromě toho mohou rovněž podpořit umístění propuštěných pracovníků a usnadnit jejich přechod do nových odvětví nebo povolání. Jak je uvedeno v oddíle 2.1.2, většina členských států zavedla dotace na zaměstnávání specifických skupin, jako jsou mladí lidé a NEET (19 zemí, včetně učňovské přípravy a stáží) a nezaměstnaní (20 zemí, včetně dlouhodobě nezaměstnaných).

⁷⁶ Doporučení Komise ze dne 4. března 2021 o účinné aktivní podpoře zaměstnanosti po krizi COVID-19 (EASE) (C/2021/1372 final).

Účast dospělých na vzdělávání (předchozí čtyři týdny), nezaměstnaná populace ve věku 25 až 64 let

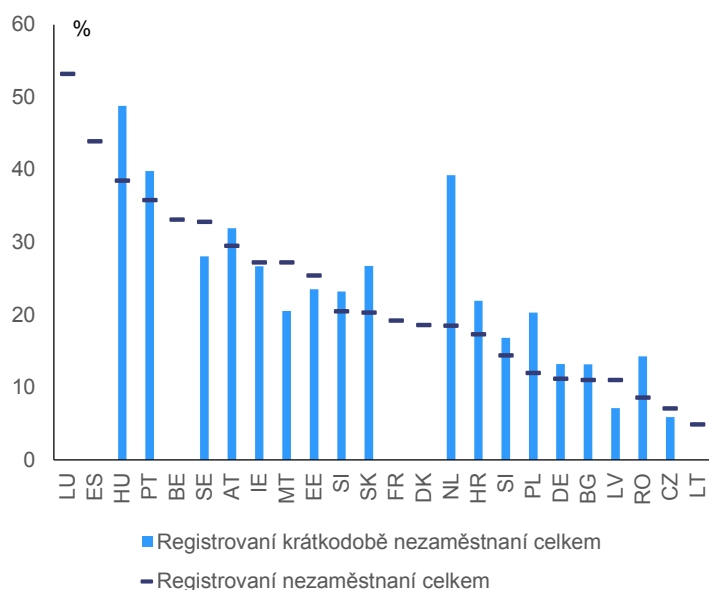


Poznámky: Údaje nejsou k dispozici pro BG, RO a SK, kde je míra účasti nižší než 3 %. Přerušeni časových řad a předběžné údaje pro DE v roce 2020. Údaje pro HU, HR, CY, MT, PL, SI za rok 2020 a pro CY, HR, HU, LT, SI za rok 2019 jsou nespolehlivé.

Zdroj: Eurostat [trng_lfse_02].

Zajištění udržitelného a inkluzivního růstu vyžaduje investice do prohlubování dovedností a změny kvalifikace dospělé populace. Pro usnadnění přechodu mezi zaměstnáními, který se očekává po šoku způsobeném pandemií COVID-19, jsou klíčové odborná příprava a získávání dovedností. Vzhledem ke změnám, které přicházejí spolu s ekologickou a digitální transformací, nabývá prohlubování dovedností a změna kvalifikace ještě více na důležitosti. Poskytování příležitostí k odborné přípravě, které účinně podporují přechod mezi zaměstnáními a (znovu)začlenění na trhu práce, vyžaduje odpovídající systém odborného vzdělávání dospělých a dalšího odborného vzdělávání, který poskytuje dovednosti relevantní pro trh práce. V míře účasti na vzdělávání dospělých (viz oddíl 2.2), zejména u nezaměstnaných (viz graf), jsou však mezi členskými státy značné rozdíly. V roce 2020 byl mezi zeměmi s nejlepšími (Švédsko) a nejhoršími výsledky (Maďarsko), pokud jde o účast na vzdělávání mezi nezaměstnanými dospělými a, rozdíl 38,5 p.b. a celková míra účasti v této kategorii byla pouze o 1,3 p.b. vyšší než u celé populace ve věku 25 až 64 let (10,5 % oproti 9,2 %).

Účast na opatřeních včasné aktivace⁷⁷ nezaměstnaných registrovaných poskytovatelem veřejných služeb zaměstnanosti (2019)



Pozn.: Krátkodobě nezaměstnaní jsou osoby nezaměstnané po dobu kratší než 12 měsíců. Údaje pro EL, IT a CY nejsou k dispozici. Údaje za rok 2018 pro BE, BG, IE, FR, NL a RO. Informace o krátkodobě nezaměstnanosti nejsou k dispozici pro BE, DK, ES, FR, LT a LU.

Zdroj: Evropská komise, Databáze politik na trhu práce.

Dobře fungující veřejné služby zaměstnanosti mají zásadní význam pro účinné (znovu)začlenění na trh práce a podporu při přechodu mezi zaměstnáními. V kombinaci s aktivními politikami na trhu práce mohou včasná a cílená podpora ze strany služeb zaměstnanosti a individuální poradenství zvýšit pravděpodobnost opětovného zaměstnání nezaměstnaných a předejít jejich dlouhodobé nezaměstnanosti, přispět k dynamičtějším trhům práce a vyšší zaměstnanosti. Mezi jednotlivými zeměmi však existují velké rozdíly v účasti na opatřeních včasné aktivace (viz graf). V Maďarsku se do těchto opatření zapojilo téměř 50 % krátkodobě nezaměstnaných, kteří jsou registrováni poskytovatelem veřejných služeb zaměstnanosti⁷⁸, zatímco v Česku méně než 6 %.

Rychlá digitalizace a ekologická transformace vyžadují, aby nabídka dovedností v zemi lépe odpovídala potřebám budoucích trhů práce. Zmírnění nedostatku dovedností a nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi vyžaduje integrovaný přístup k řízení dovedností, včetně získávání poznatků a prognóz v této oblasti prostřednictvím partnerství příslušných zúčastněných stran⁷⁹. Všechny členské státy EU používají k rozvoji poznatků o dovednostech alespoň jednu metodu předvídání dovedností a čtyři z pěti používají prognózy dovedností, použité metody jsou však na různé úrovni rozvoje⁸⁰. Ve větší míře se také usiluje o digitalizaci veřejných služeb zaměstnanosti a posílení

⁷⁷ Včasná aktivace se vztahuje na opatření určená osobám, které jsou nezaměstnané méně než rok, a zahrnuje například odbornou přípravu, podporované zaměstnávání a rehabilitaci nebo přímé vytváření pracovních míst i poradenství ze strany vnitrostátních veřejných služeb zaměstnanosti.

⁷⁸ Ačkoli je míra aktivace uchazečů o zaměstnání v Maďarsku poměrně vysoká, je to dáno především veřejnými pracemi a dalšími podpůrnými opatřeními v oblasti zaměstnanosti, zatímco změna kvalifikace a prohlubování dovedností uchazečů o zaměstnání zůstávají v porovnání s výše uvedeným na okraji zájmu.

⁷⁹ Klíčová zjištění ze stávajících prognóz a výhledových studií o zelených pracovních místech a dovednostech jsou k dispozici v síti veřejných služeb zaměstnanosti (2021). [Greening of the labour market – impacts for the Public Employment Services \(Ekologizace trhů práce – dopad na veřejné služby zaměstnanosti\)](#).

⁸⁰ [Portál poznatků o dovednostech střediska Cedefop](#).

jejich schopnosti poskytovat pomoc na dálku a on-line⁸¹. Aby bylo možné lépe porozumět potřebám v oblasti dovedností a získat lepší poznatky o dovednostech na trhu práce, spustilo středisko Cedefop portál Skills-OVATE o pracovních místech a dovednostech, které zaměstnavatelé požadují, zjištěných na základě on-line náborových inzerátů z 28 evropských zemí⁸².

Plány pro oživení a odolnost zahrnují opatření účinné aktivní podpory zaměstnanosti včetně například pobídek k zaměstnávání, podpory přechodu mezi zaměstnáními a podpory podnikavosti, prohlubování dovedností a změny kvalifikace a podpory ze strany služeb zaměstnanosti. Například **Portugalsko** zahrnuje do svého národního plánu v oblasti kvalifikací a dovedností strategii zlepšení kvality pracovních míst. Prostřednictvím různých pobídek k zaměstnávání se snaží podpořit vytváření stálých a kvalifikovaných pracovních míst, zvýšit zaměstnanost mladých lidí a snížit rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů v různých odvětvích. **Irský** plán obdobně zahrnuje program pracovních stáží, který byl oficiálně zahájen v červenci 2021. V jeho rámci má každý nezaměstnaný po dobu nejméně šesti měsíců nárok na odvětvové školení (v délce maximálně šesti měsíců) v rámci práce pro hostitelskou společnost, která je po tuto dobu osvobozena od určitých mzdových nákladů. **Řecko** poskytlo dotace na nábor pro více než 70 000 nových pracovních míst zaměřených na mladé lidi, dlouhodobě nezaměstnané a skupiny se specifickými překážkami v integraci na trh práce. **Francie** počítá se souborem dotací na nábor zaměstnanců, které se zaměřují zejména na podniky zaměstnávající učně a mladé lidi. **Kypr** má v úmyslu reformovat a digitalizovat systémy zaměstnávání na svém ministerstvu práce a kromě toho poskytovat dotace na zaměstnávání firmám, které zaměstnávají NEET.

Ve většině členských států došlo v roce 2021 ke zvýšení zákonné minimální mzdy v porovnání s předchozím rokem⁸³ v souladu se šestou zásadou pilíře (odměňování). K největšímu procentuálnímu nárůstu minimální mzdy došlo v **Lotyšsku** (16,3 %), ačkoli je tato mzda mezi pobaltskými státy stále nejnižší. Ostatní země střední a východní Evropy, které mají obvykle relativně nízké minimální mzdy, je také poměrně výrazně zvýšily (například **Slovinsko** o 8,9 %, **Polsko** o 7,7 %, **Slovensko** o 7,4 %, **Litva** o 5,8 %, **Chorvatsko** o 4,6 %). Na **Slovensku** byla minimální mzda stanovena na 57 % průměrné mzdy pro rok 2021⁸⁴. V členských státech, kde je stanovení minimální mzdy založeno na vzorcích (včetně **Francie**, **Lucemburska**, **Malty** a **Nizozemska**), došlo k poměrně mírnému zvýšení (v **Lucembursku** o 2,8 %, v ostatních uvedených zemích pod 2 %) a nedošlo k žádnému významnému odchýlení od vzorce v důsledku krize. Pouze **Estonsko** a **Řecko** se rozhodly zmrazit sazby minimální mzdy pro rok 2021. **Belgie** zvýší zákonem stanovenou minimální mzdu v letech 2022, 2024 a 2026. V září 2021 zvýšilo **Španělsko** minimální mzdu o 1,6 % s cílem zvýšit ji na 60 % průměrné mzdy do konce funkčního období současné vlády.

Byla zavedena řada opatření ke snížení daňového zatížení práce, aby se zvýšily čisté příjmy pracovníků a rodin s nižšími příjmy a v některých případech se podpořila nabídka práce. **Řecko** například revidovalo základ pro výpočet daně z příjmu fyzických

⁸¹ Síť veřejných služeb zaměstnanosti (2020). [The role of PES in modernising the labour market and managing structural change \(Úloha veřejných služeb zaměstnanosti při modernizaci trhu práce a řízení strukturálních změn\)](#).

⁸² Skills-OVATE: Skills Online Vacancy Analysis Tool for Europe (Skills-OVATE: online nástroj pro analýzu volných pracovních míst a dovedností pro Evropu) | Cedefop (europa.eu).

⁸³ Viz Eurofound (2021): Minimum wages in 2021: Annual report (Minimální mzdy v roce 2021: výroční zpráva).

⁸⁴ Každý rok, pokud nedojde k dohodě mezi sociálními partnery, se výše měsíční minimální mzdy pro následující kalendářní rok stanoví ve výši 57 % průměrné nominální mzdy zaměstnance v hospodářství Slovenské republiky za kalendářní rok, který o dva roky předchází příslušnému kalendářnímu roku.

osob a snížilo příspěvky na sociální zabezpečení zaměstnanců na plný úvazek o 0,9 p.b. s účinností od června 2020 a o další 3 p.b. s účinností od ledna 2021. **Itálie** snížila daňové zatížení závislých pracovníků: u příjmu do výše 28 000 EUR ročně byl za posledních šest měsíců roku 2020 poskytnut bonus ve výši 600 EUR, který se od roku 2021 zvýšil na každoroční bonus 1 200 EUR. U vyšších příjmů do výše 40 000 EUR se předpokládají nižší úlevy. V **Belgii** (region Vlámsko) se od roku 2021 zvýší čistá mzda osob s nízkými příjmy o maximálně 50 EUR měsíčně, pokud jejich měsíční (hrubá) mzda na plný úvazek činí 1 700 EUR měsíčně. Tento bonus je určen k řešení pasti nezaměstnanosti a neaktivity a bude se postupně snižovat na nulu pro osoby s hrubou měsíční mzdou alespoň 2 500 EUR. **Francie** snížila sazbu daně z příjmu fyzických osob v prvním pásmu ze 14 % na 11 % a upravila mechanismus daňových úlev („*décote*“), aby zjednodušila uplatňování daně z příjmu fyzických osob. **Rakousko** zvýšilo maximální náhradu příspěvků na sociální zabezpečení pro osoby s nízkými příjmy ze 400 EUR na 700 EUR a od ledna 2020 snížilo sazbu daně z příjmu v prvním pásmu z 25 % na 20 %, navíc jeho plán pro oživení a odolnost obsahuje závazek přijmout další opatření ke snížení sazeb daně z příjmu. **Chorvatsko** zavedlo snížení daně z příjmu fyzických osob o 100 % pro osoby mladší 25 let a o 50 % pro osoby ve věku 26 až 30 let při ročním platu nižším než 360 000 HRK (přibližně 50 000 EUR). **Maďarsko** od roku 2022 osvobozuje mladé lidi do 25 let od placení daně z příjmu fyzických osob až do výše průměrného hrubého příjmu za předchozí rok s cílem zvýšit aktivitu a zaměstnanost mladých lidí. **Bulharsko** zavedlo daňové úlevy pro rodiče vychovávající děti. Komise zveřejnila soubor nástrojů pro zúčastněné strany na podporu přechodu od zdanění práce k environmentálním daním⁸⁵.

⁸⁵ https://ec.europa.eu/environment/news/environmental-pollution-new-study-finds-polluters-do-not-pay-damage-they-cause-2021-11-12_en

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

V tomto oddíle se rozebírá provádění hlavního směru politik zaměstnanosti 6, který členskými státy doporučuje vytvářet podmínky pro zvýšení nabídky pracovních sil, dovedností a kompetencí v souladu s první (všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení), druhou (rovnost žen a mužů), třetí (rovné příležitosti), čtvrtou (aktivní podpora zaměstnanosti), devátou (rovnováha mezi pracovním a soukromým životem), jedenáctou (péče o děti a podpora dětí) a sedmnáctou (začlenění osob se zdravotním postižením) zásadou evropského pilíře sociálních práv. V oddíle 2.2.1 jsou uvedeny klíčové informace o vývoji v oblasti vzdělávání a dovedností, jakož i o situaci na trhu práce, zejména pokud jde o zranitelné a nedostatečně zastoupené skupiny. Oddíl 2.2.2 informuje o opatřeních politik prováděných členskými státy v těchto oblastech politiky.

2.2.1 Klíčové ukazatele

Účast na předškolním vzdělávání a péči se v posledních letech stále zvyšuje, přestože mezi členskými státy přetrvávají značné rozdíly, pokud jde o její dostupnost a kvalitu. Zápis do předškolního vzdělávání a péče má důležité důsledky pro budoucí vzdělávací dráhu dětí, jejich pracovní vyhlídky a aktivní účast ve společnosti i pro zvýšení účasti jejich rodičů na trhu práce. V roce 2021 se členské státy dohodly na cíli na úrovni EU, že do roku 2030 by se mělo 96 % dětí ve věkové skupině od tří let do zahájení povinné základní školní docházky účastnit předškolního vzdělávání a péče⁸⁶. V roce 2019 činil podíl účasti na předškolním vzdělávání a péči v této věkové skupině v celé EU 92,8 %, což představuje nárůst o 1,6 p.b. oproti roku 2014. Tento cíl doplňuje barcelonský cíl v oblasti péče o děti, který byl stanoven na podporu účasti žen na trhu práce a použit v revidovaném srovnávacím přehledu sociálních ukazatelů⁸⁷. Jak ukazuje graf 2.2.1, nejnižší míra účasti byla zaznamenána v Řecku (68,8 %), na Slovensku (77,8 %), v Rumunsku (78,6 %), Chorvatsku (79,4 %) a Bulharsku (79,9 %), zatímco v Irsku a Francii byla účast stoprocentní. Míra účasti dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením je v průměru mnohem nižší než u jejich vrstevníků z majetnějších rodin⁸⁸. Aby byla zajištěna kvalita předškolního vzdělávání a péče, stanovila většina zemí do začátku školního roku 2019/20 kritéria pro kvalifikaci pracovníků nebo pro jejich další profesní rozvoj⁸⁹.

⁸⁶ [Usnesení Rady o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy s ohledem na vytvoření Evropského prostoru vzdělávání a další vývoj po jeho dosažení](#) (2021–2030) 2021/C 66/01. Ukazatel pro cíl Evropského prostoru vzdělávání měří návštěvnost programů předškolního vzdělávání a péče, které spadají do kategorie ISCED 0 (Eurostat, datový kód [educ_uoe_enra21](#)).

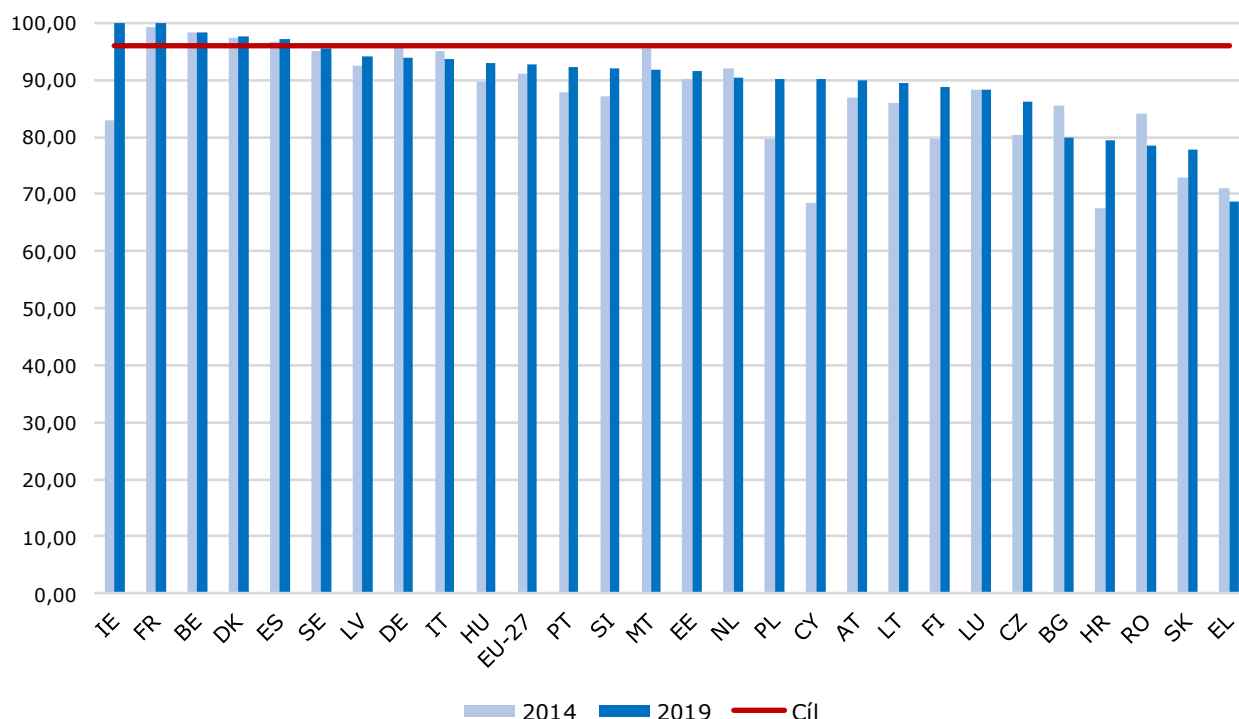
⁸⁷ Viz oddíl 1.3. Barcelonské cíle byly schváleny v roce 2002 na zasedání Evropské rady v Barceloně. Stanoví, že do péče o děti by mělo být zapsáno 33 % dětí mladších tří let a 90 % dětí ve věku od tří let do věku povinné školní docházky.

⁸⁸ Podle posledních dostupných údajů (2016) je u dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením rozdíl v zapojení do předškolního vzdělávání a péče 11,3 p.b. Podrobnější informace naleznete ve Společné zprávě o zaměstnanosti 2021.

⁸⁹ Evropská komise/EACEA/Eurydice (2021) *Structural Indicators for Monitoring Education and Training Systems in Europe* (Strukturální ukazatele pro monitorování systémů vzdělávání a odborné přípravy v Evropě) (připravuje se).

Graf 2.2.1: Jen o málo více než polovina členských států zlepšila přístup k předškolnímu vzdělávání a péči od 3 let věku do zahájení povinné školní docházky

Účast dětí ve věku od 3 let do zahájení povinné základní školní docházky v předškolním vzdělávání (2014 a 2019) a cíl EHP pro rok 2030 (v %)



Pozn.: Údaje pro IE, PL jsou odhadovány; údaje pro FR jsou předběžné, definice pro země EU-27, BE, MT se liší. Údaje pro PT nejsou k dispozici.

Zdroj: Eurostat (UOE) [[educ_uoe_enra21](#)].

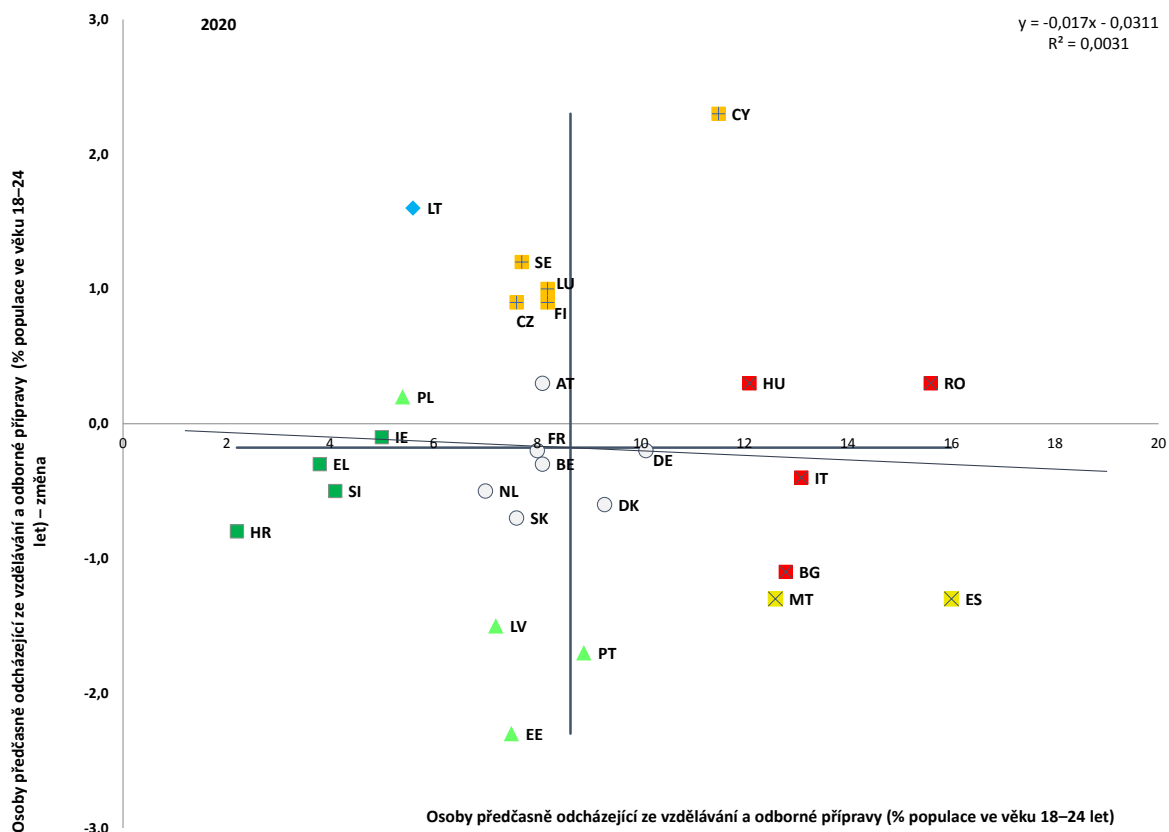
Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy se výrazně snížil, ačkoli pozitivní trend se zpomalil a mezi jednotlivými zeměmi přetrvávají rozdíly. Míra předčasných odchodů ze vzdělávání v EU klesla z 13,8 % v roce 2010 na 9,9 % v roce 2020, ale mezi lety 2015 a 2020 zaznamenala pouze mírné zlepšení o 1,1 p.b. Pandemie bude mít pravděpodobně další negativní dopad, zejména na zranitelné domácnosti⁹⁰. Hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů poukazuje na to, že šest členských států (Kypr, Litva, Švédsko, Lucembursko, Česko a Finsko) zaznamenalo v letech 2019–2020 nárůst počtu osob, které předčasně odešly ze vzdělávání, o přibližně 1 p.b. nebo více. Celkově jsou rozdíly mezi jednotlivými zeměmi stále výrazné (graf 2.2.2). Očekává se, že cíl Evropského prostoru vzdělávání týkající se předčasného odchodu ze vzdělávání sníží do roku 2030 tuto hodnotu na méně než 9 %. Osmnáct členských států již tohoto cíle dosáhlo, zatímco šest dalších stále vykazuje hodnoty vyšší než 12 % (Španělsko, Rumunsko, Itálie, Bulharsko, Malta a Maďarsko). Některé regiony v jižním Španělsku a Itálii a ve východním Bulharsku a Rumunsku vykazují míru předčasných odchodů ze vzdělávání vyšší než 15 % (viz přílohu 3).

⁹⁰ Včetně žáků a studentů, kteří nemají infrastrukturu pro dálkové studium, například ve venkovských a odlehlých oblastech. Podrobnější informace naleznete ve společné zprávě o zaměstnanosti 2021 a v Monitoru vzdělávání a odborné přípravy pro rok 2020.

Zatímco v roce 2020 v EU ze vzdělávání předčasně odešlo v průměru 8 % mladých žen, u mladých mužů to bylo 11,8 %. Tento rozdíl je obzvláště výrazný (více než 5 p.b.) ve Španělsku, Portugalsku, na Kypru a v Itálii. Rumunsko a Česko jsou jedinými členskými státy, kde je míra nezaměstnanosti nižší u mužů než u žen.

Graf 2.2.2: Navzdory zlepšením zůstává předčasný odchod ze vzdělávání problémem

Osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy mezi obyvatelstvem ve věku 18 až 24 let (v %, údaje za rok 2020 a změna oproti roku 2019), hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Přerušení řad pro DE v roce 2020 a NL v roce 2019. Pro HR nejsou k dispozici spolehlivé údaje za roky 2019 a 2020. Předběžné údaje pro DE za rok 2020.

Zdroj: Eurostat ([edat_lfse_14](#)).

Míra předčasných odchodů ze vzdělávání je výrazně vyšší u žáků narozených mimo EU.

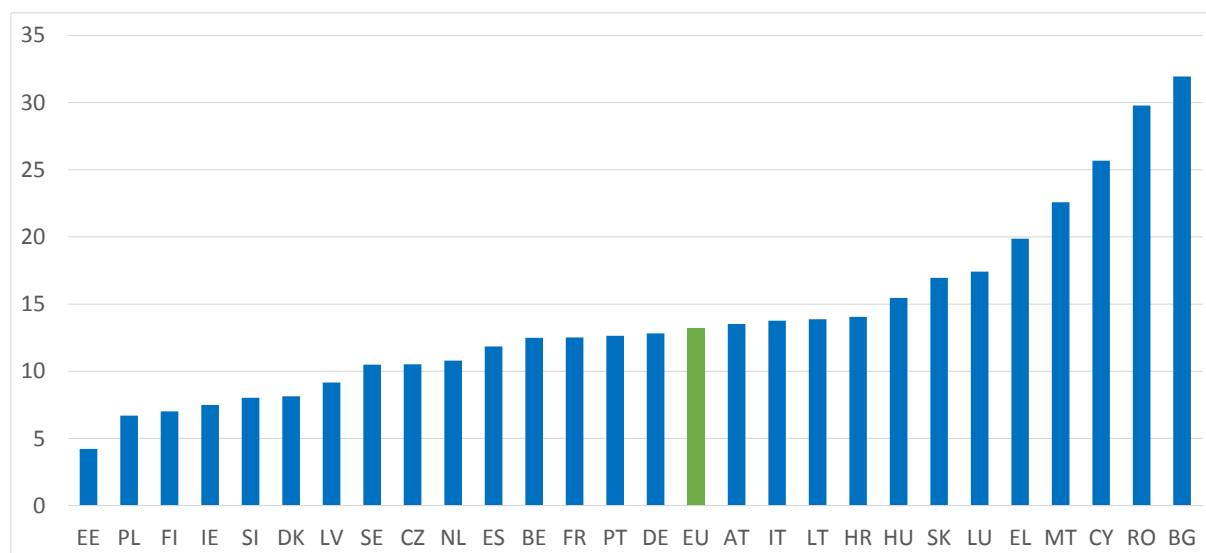
V roce 2020 činila míra předčasných odchodů ze vzdělávání v EU mezi občany narozenými v EU ve věku 18 až 24 let 8,7 %, zatímco u mladých lidí narozených mimo EU byla téměř třikrát vyšší (23,2 %). Míra předčasných odchodů ze vzdělávání byla ještě výraznější u mladých mužů narozených mimo EU ve srovnání s jejich vrstevníky narozenými v EU (25,2 % oproti 10,5 %). V roce 2020 v Itálii, Německu, Španělsku, na Maltě, Kypru a v Řecku předčasně odešla ze vzdělávání více než čtvrtina mladých lidí narozených mimo EU⁹¹. Slovinsko (7,4 %) a Česko (8 %) dosáhly u žáků narozených mimo EU dobrých výsledků (pod cílovou hodnotou 9 %), byť je u nich tento fenomén i tak častější než u žáků narozených v EU.

⁹¹ Aby se předešlo tomu, že budou výpočty založeny jen na vzorcích velmi malé velikosti, vykazuje tato zpráva výsledky pouze pro členské státy EU, kde podíl žáků z rodin přistěhovalců činí alespoň 5 %.

Po letech stálého pokroku se opět zvyšuje podíl patnáctiletých žáků, kteří nedosahují dostatečných výsledků v základních dovednostech, přičemž žáci nižších socioekonomických vrstev se potýkají s obzvláště obtížnými podmínkami. Z výsledků Programu OECD pro mezinárodní hodnocení žáků (PISA) z roku 2018 vyplývá, že cíl na úrovni Evropského prostoru vzdělávání (tj. míra nedostatečných výsledků nižší než 15 %) není zdaleka dosažen v žádné ze tří oblastí testovaných v rámci PISA (viz graf 2.2.3). Ve srovnání s rokem 2015 se situace zhoršila ve všech třech oblastech: o 2,5 p.b. ve čtenářské gramotnosti, o 0,5 p.b. v matematické gramotnosti a o 1,1 p.b. v přírodovědné gramotnosti. Žáci s nižším sociálně-ekonomickým postavením a/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. Srovnání podílů žáků se slabými výsledky v dolním a horním kvartilu indexu ekonomického, sociálního a kulturního statusu (ESCS)⁹² ukazuje rozdíl 23 p.b. ve čtenářské gramotnosti, matematické gramotnosti a přírodovědné gramotnosti. V posledním kole šetření PISA v roce 2018 byly zaznamenány výrazné rozdíly v indexu ESCS ve čtenářské gramotnosti v Bulharsku, Rumunsku, Maďarsku, na Slovensku a v Lucembursku (na úrovni 37,5 p.b. nebo vyšší). V Estonsku a Finsku byl rozdíl ve výkonnosti nižší než 15 p.b. Nerovnosti ve výsledcích vzdělávání související se socioekonomickým nebo migračním zázemím představují hlavní překážky pro zajištění rovných příležitostí pro všechny s potenciálními dalšími dopady na úroveň individuálních dovedností a růstový potenciál ekonomiky.

Graf 2.2.3: Míra nízkých výsledků v základních dovednostech zůstává ve většině členských států vysoká

Míra žáků se slabými výsledky ve čtenářské gramotnosti, matematické gramotnosti a přírodovědné gramotnosti v rámci šetření PISA (v %, 2018)



Pozn.: Graf znázorňuje procento žáků, kteří mají horší výsledky ve všech třech oblastech současně.

Zdroj: PISA 2018, OECD, extrakce dat EU [k dispozici zde](#).

K posílení digitálních dovedností studentů v celé EU je zapotřebí značné úsilí. Za tímto účelem si členské státy na úrovni EU stanovily cíl pro Evropský prostor vzdělávání snížit do

⁹² OECD při měření indexu ESCS přihlíží ke vzdělání rodičů, povolání rodičů, vybavení domácnosti, počtu knih a vzdělávacích zdrojů dostupných v domácím prostředí.

roku 2030 podíl žáků osmých ročníků (věk 13 a 14 let) se slabými výsledky v oblasti počítačové a informační gramotnosti pod 15 %. Z cyklů Mezinárodní studie počítačové a informační gramotnosti (ICILS) z let 2013 a 2018⁹³ vyplývá, že pouze dva ze zúčastněných členských států se přiblížily cíli na úrovni EU: Česko v roce 2013 (15 %) a Dánsko v roce 2018 (16,2 %). Studie také odhalila, že socioekonomické nebo přistěhovalecké zázemí žáků zůstává silným prediktorem úrovně jejich digitálních dovedností. Zlepšení digitálních dovedností žáků vyžaduje rozvoj vysoce výkonných digitálních vzdělávacích ekosystémů, které jsou podporovány klíčovými nástroji, jako je konektivita, vybavení, technická podpora institucí a asistenční technologie pro žáky se zdravotním postižením. Vyžaduje také dobře vyškolené učitele, kteří jsou při nástupu do profese digitálně připraveni a mají možnost dále rozvíjet a posilovat své specifické digitální kompetence v průběhu své kariéry⁹⁴. V rámci akčního plánu digitálního vzdělávání probíhají na úrovni EU a členských států práce na dosažení těchto cílů.

Řešení nerovností ve školách má zásadní význam pro to, aby každý žák měl možnost rozvíjet dovednosti a znalosti, které mu umožní aktivně se zapojit do ekonomiky a společnosti. V mnoha zemích EU se školy potýkají s problémy při zajišťování spravedlivějšího rozdělení vzdělávacích příležitostí a výsledků⁹⁵, což může vést k reprodukci stávajících vzorců socioekonomického z(ne)výhodnění. Například u osob s nižším dosaženým vzděláním (nižším než střední) je méně pravděpodobné, že najdou práci nebo že přejdou ze smlouvy na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou⁹⁶. Diskriminace navíc negativně ovlivňuje míru udržení školní docházky, zejména u dětí z etnických menšin nebo dětí, které mají omezení v běžných činnostech v důsledku zdravotního postižení nebo dlouhodobých zdravotních problémů⁹⁷. Některé země přijaly opatření k zajištění změny pedagogických přístupů s cílem posílit inkluzi ve třídách spojená s aktivními opatřeními k odstranění segregace a dosažení rozmanitosti výuky⁹⁸ (viz oddíl 2.2.2). Všechny školy v EU však musí vynaložit větší úsilí, aby poskytly rovné příležitosti všem.

Romští žáci a studenti se stále potýkají se značnými překážkami a nové závazky na úrovni EU mají jejich situaci zlepšit. Navzdory určitému omezenému pokroku v posledním desetiletí zůstávají rozdíly ve vzdělání mezi Romy a většinovou populací značné. Podle

⁹³ ICILS měří výsledky žáků na základě hodnocení prováděného počítačem ve dvou oblastech digitálních kompetencí: počítačová a informační gramotnost a počítačové myšlení. Až doposud byly dokončeny dva cykly, první v roce 2013 a druhý v roce 2018. Třetí cyklus je naplánován na rok 2023. Prvního cyklu se zúčastnilo devět členských států a druhého sedm. Dánsko a Německo byly jediné dva členské státy, které se zúčastnily obou cyklů. V roce 2013 však Dánsko nesplnilo podmínku velikosti vzorku a výsledky z roku 2013 tak nejsou srovnatelné s výsledky z roku 2018.

⁹⁴ Podrobnou analýzu digitálních dovedností žáků a úlohy učitelů při posilování výsledků vzdělávání naleznete ve Společné zprávě o zaměstnanosti 2021.

⁹⁵ Kromě velkého rozdílu ve výsledcích mezi dolním a horním kvantilem indexu ekonomického, sociálního a kulturního statusu (ESCS) byla ve společné zprávě o zaměstnanosti 2021 podrobněji diskutována souvislost mezi socioekonomickým statutem a výsledky učení. Údaje jsou k dispozici z PISA 2018, OECD.

⁹⁶ Viz *Employment and Social Development in Europe, Annual Review 2020* (Zaměstnanost a sociální rozvoj v Evropě. Roční přehled z roku 2020), kapitola 2.5 o sociální mobilitě).

Podrobnou analýzu přenosu vzdělanostního z(ne)výhodnění z jedné generace na druhou naleznete v publikaci *Employment and Social Development in Europe, Annual Review 2018* (Zaměstnanost a sociální rozvoj v Evropě, roční přehled z roku 2018) v kapitole 3.

⁹⁷ Více informací naleznete v dokumentu Evropské komise (2019) nazvaném Posouzení provádění doporučení Rady z roku 2011 o politikách snížení míry předčasného odchodu ze vzdělávání.

⁹⁸ [Zpráva Agentury pro základní práva o základních právech 2021.](#)

průzkumů Agentury pro základní práva⁹⁹ navštěvuje předškolní vzdělávání a péči pouze 42–55 % romských dětí a alespoň vyšší střední vzdělání dokončí 26–28 % mladých Romů ve věkové skupině 20–24 let. Kromě toho každé třetí romské dítě navštěvuje třídu, kde je většina žáků romského původu. Zprávy Rady Evropy zveřejněné v roce 2020 o Bulharsku, Česku, Maďarsku a Slovensku poukazují na přetrvávající problémy se segregací romských dětí při základní školní docházce¹⁰⁰. Pandemie COVID-19 tento problém ještě více prohloubila, zejména pokud jde o přístup k internetu, vybavení IT a podporu vzdělávání v domácnostech¹⁰¹. V zájmu řešení těchto problémů předložila EU nové cíle ve strategickém rámci EU pro rovnost, začlenění a účast Romů do roku 2030¹⁰² a v doporučení Rady pro rovnost, začlenění a účast Romů¹⁰³.

Mladí lidé se zdravotním postižením mají stále špatné vyhlídky na trhu práce v důsledku častějšího předčasného odchodu ze vzdělávání a nižší úrovně dosaženého terciárního vzdělání. V roce 2019 došlo na úrovni EU k předčasnému odchodu ze vzdělávání u přibližně 21,8 % mladých osob se zdravotním postižením (ve věku 18 až 24 let), zatímco u osob bez postižení to bylo 9,7 %¹⁰⁴, ¹⁰⁵. U mladých žen se zdravotním postižením byla tato míra nižší (16,7 %) než u mladých mužů (27 %). Podobný vzorec je pozorován i u migrantů: 34,6 % mladých migrantů se zdravotním postižením (narozených v EU i mimo EU) odešlo ze vzdělávání předčasně ve srovnání s 19,8 % mladých migrantů bez zdravotního postižení¹⁰⁶. V roce 2019 také v EU dokončilo terciární vzdělání nebo ekvivalent 32,5 % osob se zdravotním postižením oproti 43,6 % osob bez postižení. Investice do vzdělání osob se zdravotním postižením snižují jejich relativní znevýhodnění, neboť rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením je nižší u osob s vysokoškolským vzděláním (14 p.b.) než u osob s pouze základním vzděláním (28 p.b.)¹⁰⁷ (viz oddíl 2.3.1).

⁹⁹ Údaje nejsou uvedeny jako jedna hodnota, protože pocházejí ze dvou vln průzkumů, které se týkaly BE, BG, CZ, EL, ES, FR, HR, HU, IE, NL, PT, RO, SE, SK. Viz [dokument SWD\(2020\) 530 final](#) připojený ke sdělení nazvanému Unie rovnosti: strategický rámec EU pro rovnost, začlenění a účast Romů, [COM\(2020\) 620 final](#), na základě šetření FRA, EU-MIDIS II 2016; FRA, RTS 2019; Eurostat [[edat lfse 03](#)] 2019 (Obecná populace).

¹⁰⁰ Poradní výbor Rámcové úmluvy o ochraně národnostních menšin pro Bulharsko a Maďarsko a zpráva Evropské komise proti rasismu a nesnášenlivosti pro Česko a Slovensko, uvedeno v šetření FRA, Zpráva o základních právech 2021.

¹⁰¹ FRA, *Coronavirus pandemic in the EU – impact on Roma and Travellers* (Pandemie koronaviru v EU – dopad na Romy a Travellery), 2020.

¹⁰² Přijato v říjnu 2020.

¹⁰³ Přijato v březnu 2021, [Úř. věst. C 93, 19.3.2021, s. 1.](#)

¹⁰⁴ Vysvětlení k použité statistické metodice týkající se zdravotního postižení viz: Eurostat, [Disability statistics introduced – Statistics Explained \(Úvod do statistik zdravotního postižení – Výklad statistik\) \(europa.eu\)](#). Pokud není uvedeno jinak, jsou statistické údaje o zdravotním postižení čerpány z mikrodát EU-SILC (EU-SILC 2019) nebo ze statistik zveřejněných ve zdravotnické databázi Eurostatu. Vzorek EU-SILC zahrnuje osoby žijící v soukromých domácnostech a nezahrnuje osoby žijící v zařízeních pobytové péče. Pro identifikaci osob se zdravotním postižením (poruchou) se používá otázka, zda byl respondent „po dobu nejméně posledních 6 měsíců“ „kvůli zdravotním problémům omezen v činnostech, které lidé obvykle dělají“. Údaje nepokrývají období krize COVID-19.

¹⁰⁵ Evropské odborné znalosti v oblasti zdravotního postižení (EDE), 2021 (připravuje se [na této stránce](#)). Údaje vycházejí z EU-SILC 2019 a je možné, že se mírně liší od údajů z výběrového šetření pracovních sil na stejné téma.

¹⁰⁶ Tyto hodnoty jsou založeny na malém počtu pozorování.

¹⁰⁷ Údaje pocházejí ze statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek za rok 2019 analyzované v rámci projektu evropských odborných znalostí v oblasti zdravotního postižení (EDE).

Systémy odborného vzdělávání a přípravy (OVP) se sice během pandemie posunuly směrem k flexibilnějším vzdělávacím nabídkám, včetně využívání digitálních nástrojů, ale zároveň se potýkají s některými problémy specifickými pro dané odvětví. V oblasti OVP způsobila pandemie podobné problémy související s digitální propastí jako ve všeobecném vzdělávání¹⁰⁸, ale školy a poskytovatelé OVP navíc čelili specifickým výzvám¹⁰⁹. Zatímco 37 % respondentů průzkumu o podpoře učňovského školství¹¹⁰ uvedlo, že během pandemie přesunulo část svých aktivit na internet, 86 % respondentů globálního průzkumu MOP o dopadu COVID-19 na rozvoj a vzdělávání zaměstnanců¹¹¹ uvedlo úplné nebo částečné přerušování vzdělávání učňů. Nejčastěji uváděnými problémy byly: i) potíže s praktickou výukou, ii) problémy s infrastrukturou nebo vybavením a iii) nedostatek přizpůsobených školicích programů a zdrojů. Na podporu digitální transformace ve školách a společnostech nabízejících OVP byl na podzim 2021 nástroj SELFIE pro školy vyvinutý EU rozšířen o nový modul pro učení se prací. To pomáhá poskytovatelům OVP a vzdělávacím společnostem posoudit jejich digitální připravenost a určit praktické oblasti pro zlepšení.

V EU se stále zvyšuje počet osob s terciárním vzděláním; přetrvává však nedostatečné zastoupení mladých mužů a studentů narozených mimo EU. Kvalitní terciární vzdělávání hraje klíčovou roli pro vyhlídky lidí na trhu práce a sociální mobilitu¹¹². Členské státy se dohodly na cíli Evropského vzdělávacího prostoru na úrovni EU, aby podíl osob ve věku 25–34 let s terciárním vzděláním činil do roku 2030 alespoň 45 %. V roce 2020 činil tento podíl v EU 40,5 %, což je o 8,3 p.b. více než v roce 2010 a ke zlepšení došlo ve všech členských státech (graf 2.2.4). Mezi jednotlivými státy však existují výrazné rozdíly. Jedenáct členských států již dosáhlo cíle na úrovni EU a ze skupiny zemí, které mají míru dosaženého terciárního vzdělání nižší než 45 %, pouze Itálie a Rumunsko nedosáhly v roce 2020 hodnoty 30 %. Existují však značné genderové rozdíly: průměrný podíl žen ve věku 25 až 34 let s terciárním vzděláním je 46 %, tedy o 10,8 p.b. vyšší než podíl mužů (35,2 %). Horších výsledků navíc dosahují také lidé narození mimo EU. V roce 2020 činila průměrná míra dosaženého terciárního vzdělání v EU u osob ve věku 25 až 34 let 41,3 % u osob narozených v EU a 34,4 % u osob narozených mimo EU¹¹³. V 19 z 20 členských států, které se účastní průzkumu Eurostudent o sociálních a ekonomických podmínkách studentského života v Evropě, jsou studenti s nižším vzděláním nedostatečně zastoupeni (jedinou výjimkou je Irsko)¹¹⁴. Tyto faktory společně poukazují na přetrvávající problémy v oblasti rovnosti a přístupu.

¹⁰⁸ Podrobněji ve společné zprávě o zaměstnanosti 2021 a v Monitoru vzdělávání a odborné přípravy pro rok 2020.

¹⁰⁹ Viz například: [OECD \(2021\). *Implications of the COVID-19 pandemic for Vocational Education and Training*](#). (Důsledky pandemie COVID-19 pro odborné vzdělávání a přípravu).

¹¹⁰ [Služby na podporu učňovské přípravy \(2021\). Monitorovací průzkum Evropské aliance pro učňovskou přípravu 2019–2020.](#)

¹¹¹ [MOP \(2021\). *Skilling, upskilling and reskilling of employees, apprentices and interns during the COVID-19 pandemic: Findings from a global survey of enterprises*](#) (Získávání dovedností, prohlubování dovedností a změna kvalifikace zaměstnanců, učňů a stážistů během pandemie COVID-19: Zjištění z celosvětového průzkumu v podnicích).

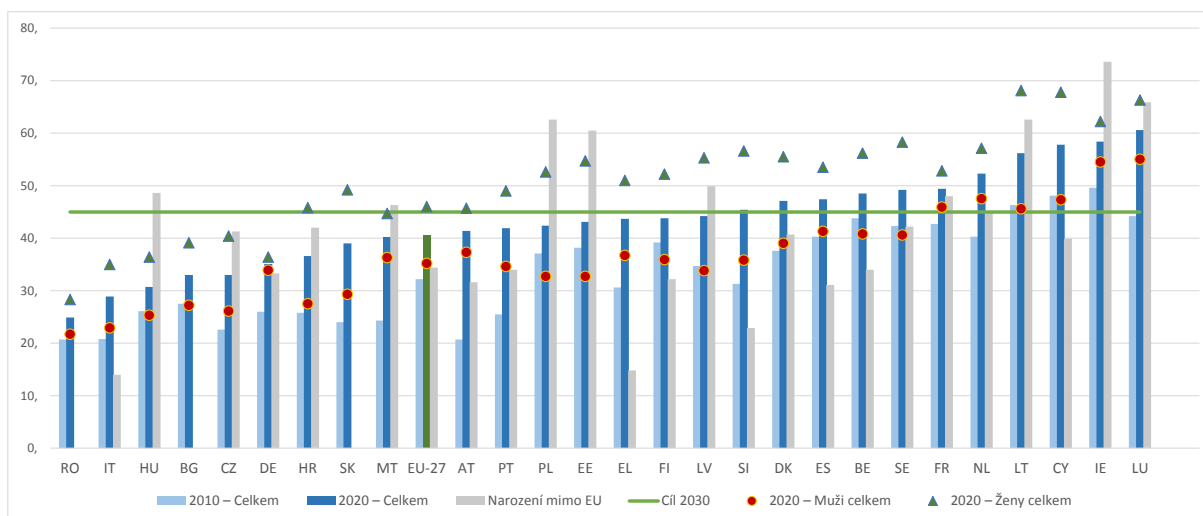
¹¹² Vandeplas, A. (2021) *Education, Income, and Inequality in the European Union* (Vzdělání, příjem a nerovnost v Evropské unii), in Fischer, G. a Strauss, R. (ed.) *Europe's Income, Wealth, Consumption, and Inequality* (Evropský příjem, bohatství, spotřeba a nerovnost), Oxford University Press.

¹¹³ Mezi významné výjimky patří Polsko, Estonsko, Maďarsko, Irsko a Lucembursko, kde je rozdíl opačný.

¹¹⁴ Hauschildt, Gwosć, Schirmer, Wartenbergh-Cras (2021) [EUROSTUDENT VII Synopsis of Indicators 2018–2021](#) (Synopse ukazatelů 2018–2021), wbv Media.

Graf 2.2.4: Dosažené terciární vzdělání se v EU zvýšilo, ale existují velké rozdíly mezi členskými státy a pohlavími

Dosažené terciární vzdělání podle zemí, pohlaví a občanství, 2010 a 2020 a cíl Evropského vzdělávacího prostoru pro rok 2030 (v %, věk 25 až 34 let)



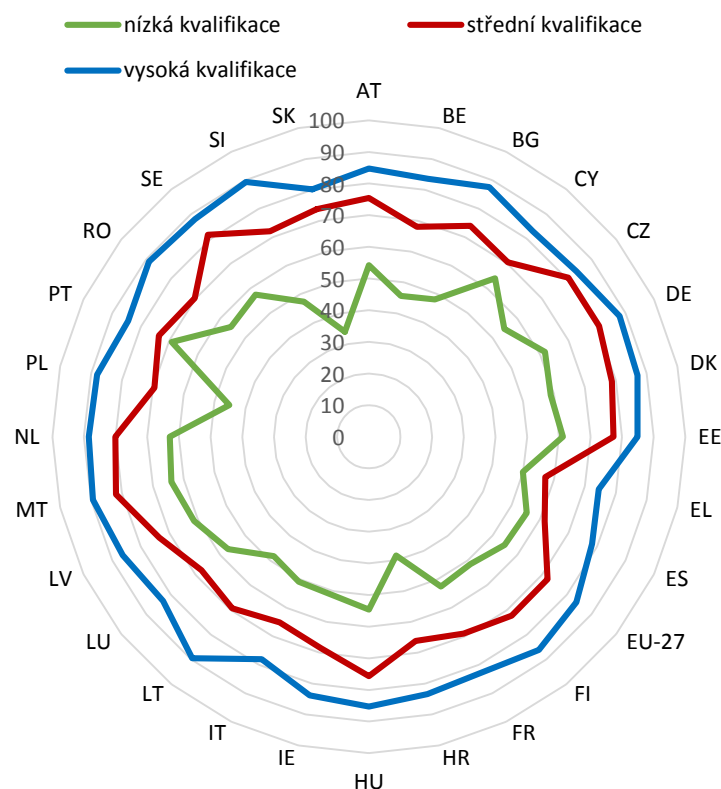
Pozn.: DE: přerušení časových řad a předběžné údaje za rok 2020. BE, RO, SK: žádné údaje pro osoby narozené mimo EU v roce 2020. LT: nespolehlivé údaje o osobách narozených mimo EU v roce 2020.

Eurostat, šetření pracovních sil v EU. On-line datový kód [\[edat_lfs_9912\]](#).

Při pohledu na míru zaměstnanosti skupin obyvatelstva s různým dosaženým vzděláním lze v roce 2020 pozorovat podobný pokles ve všech skupinách. V roce 2020 klesla v Unii míra zaměstnanosti osob ve věku 20 až 64 let o 0,8 p.b. u osob s nízkou kvalifikací (na 54,9 %), o 1,2 p.b. (na 72,2 %) u osob se střední kvalifikací a o 0,9 p.b. (na 83,9 %) u osob s vysokou kvalifikací (viz graf 2.2.5). Větší pokles byl zaznamenán u míry zaměstnanosti čerstvých absolventů ve věku 20 až 34 let, která se snížila o 4,7 p.b. u osob s nižší kvalifikací a o 4,5 p.b. u osob se středním všeobecným vzděláním. Míra zaměstnanosti čerstvých absolventů odborného vzdělávání a přípravy ve věku 20 až 34 let klesla o 3 p.b., ze 79,1 % v roce 2019 na 76,1 % v roce 2020, přičemž ve třech zemích byl zaznamenán pokles větší než 10 p.b. (Španělsko, Kypr a Litva). U osob, které nedávno absolvovaly terciární vzdělání, byl zaznamenán pokles pouze o 1,3 p.b., což podporuje dlouhodobý trend lepších výsledků zaměstnanosti osob s terciárním vzděláním.

Graf 2.2.5: Pandemie ovlivnila míru zaměstnanosti na všech úrovních vzdělání

Míra zaměstnanosti podle úrovně vzdělání (% osob ve věku 20 až 64 let v roce 2020)



Pozn.: přerušení časových řad a předběžné údaje pro DE.

Zdroj: Eurostat [[lfsa_ergaed](#)].

Stávající nedostatek kvalifikovaných pracovníků na trzích práce v EU¹¹⁵ pravděpodobně přetrvá a v některých odvětvích a profesích se ještě prohloubí. V průzkumu Evropské investiční banky o investicích v roce 2020 se podíl zaměstnavatelů v EU, kteří považují obtíže při hledání pracovníků s vhodnou kvalifikací za překážku pro investice, zvýšil z 66 % v roce 2016 na 76 % v roce 2019, přičemž v roce 2020 se tento podíl pouze mírně snížil na 73 %¹¹⁶. Podle údajů Eurofoundu se zvyšuje míra volných pracovních míst ve stavebnictví, zdravotnictví a odvětvích informačních technologií a komunikací, kde byl nedostatek kvalifikovaných pracovníků strukturálním problémem již před pandemií¹¹⁷. Krize COVID-19 mohla urychlit probíhající posun v kvalifikačních profilech zaměstnanců (viz graf 2.2.6) a přesun zaměstnanosti z míst s nižší kvalifikací do míst s vyšší kvalifikací¹¹⁸. Tento

¹¹⁵ Viz oddíl 2.1. Nedostatek kvalifikovaných pracovníků byl podrobněji diskutován ve společné zprávě o zaměstnanosti 2021.

¹¹⁶ [Investiční zpráva EIB 2020/2021: Building a smart and green Europe in the COVID-19 era and EIB data portal](#) (Budování inteligentní a zelené Evropy v éře COVID-19 a datový portál EIB).

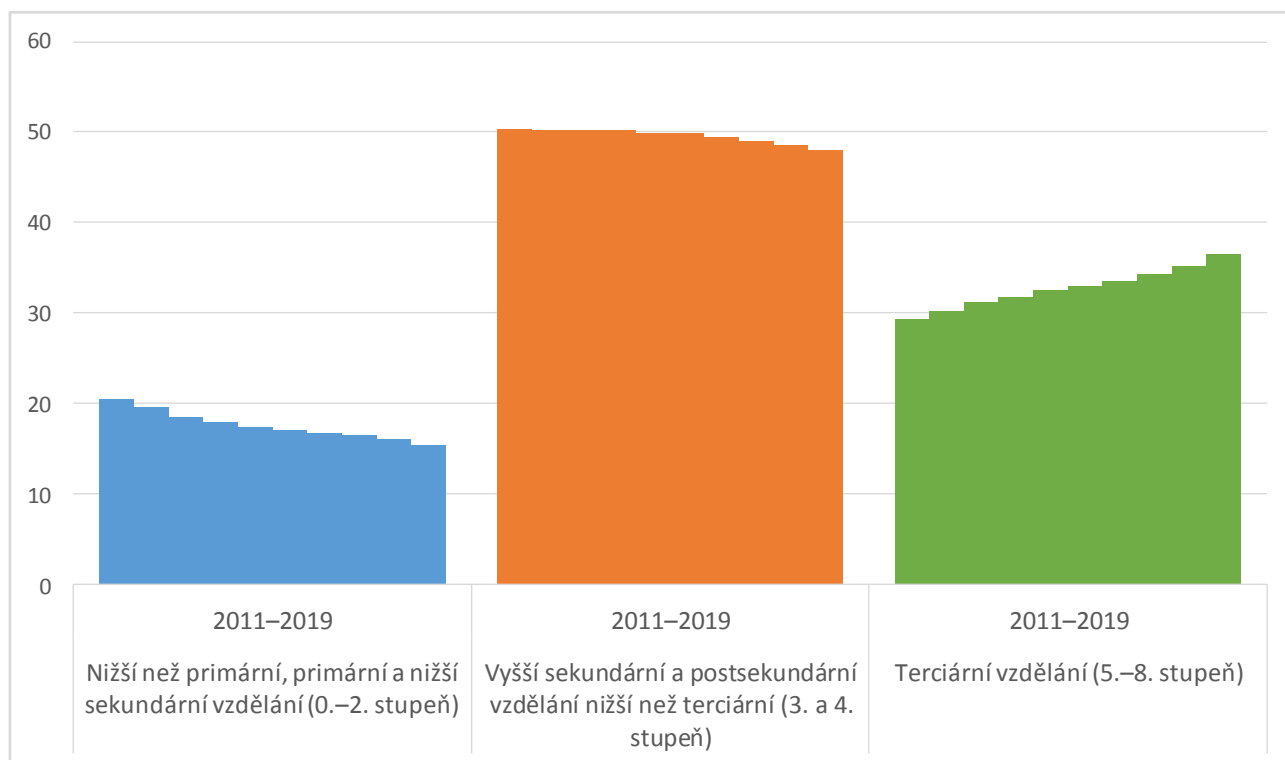
¹¹⁷ Eurofound (2021), [Řešení nedostatku pracovních sil v členských státech EU](#).

¹¹⁸ Cedefop (2021). [Digital, greener and more resilient](#) (Digitální, zelenější a odolnější). Poznatky z evropské prognózy dovedností Cedefop.

širší trend souvisí s digitalizací, měnícími se vzorci spotřebitelské poptávky a souvisejícími strukturálními změnami v ekonomice¹¹⁹.

Graf 2.2.6 – Podíl zaměstnanců s nízkou a střední kvalifikací se v posledním desetiletí snižuje

Podíl na celkové míře zaměstnanosti podle úrovně kvalifikace v zemích EU-27 (v %, 2011–2020)



Zdroj: Eurostat [lfsi_educ_a].

Rozvoj dovedností dospělých není v celé EU zdaleka běžnou praxí; hlavní cíl EU do roku 2030 podpoří další úsilí v této oblasti. Zajištění kvalifikace pracovní síly pro budoucí trhy práce zůstává velkou výzvou, která se potýká s velkými rozdíly mezi jednotlivými zeměmi a závažným dopadem pandemie. V roce 2019 dosáhla míra účasti dospělých (ve věku 25 až 64 let) na vzdělávacích aktivitách (za poslední čtyři týdny) 10,8 %. V souvislosti s pandemií klesla tato míra v roce 2020 na 9,2 %, tj. nedosáhla cíle 15 % stanoveného ve strategickém rámci vzdělávání a odborné přípravy 2020¹²⁰. Francie, Dánsko a Švédsko zaznamenaly mezi lety 2019 a 2020 pokles o více než 5 p.b. Mezi jednotlivými členskými státy jsou celkově velké rozdíly a nůžky se zavírají pomalu. Cílové hodnoty dosáhlo v roce 2020 pouze šest zemí (Švédsko, Finsko, Dánsko, Nizozemsko, Estonsko a Lucembursko). Na druhé straně zůstalo sedm zemí pod 5% hranicí (Kypr, Řecko, Polsko, Chorvatsko, Slovensko, Bulharsko a Rumunsko). V roce 2020 se v EU účastnilo vzdělávání více žen než mužů: 10 % žen oproti

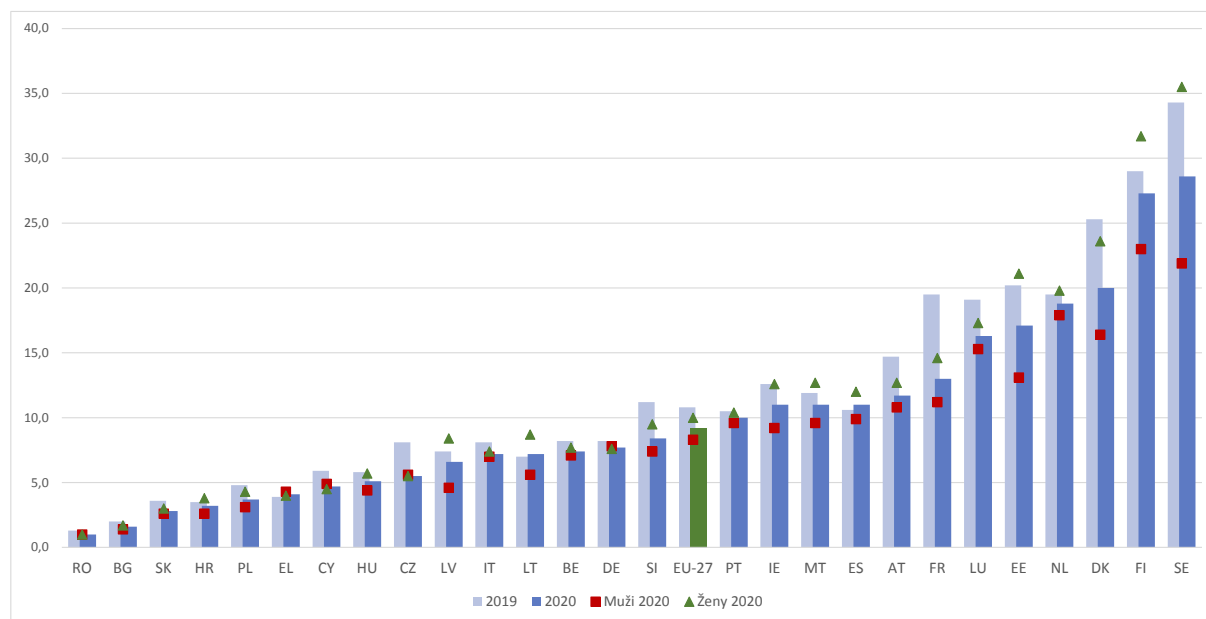
¹¹⁹ Viz Evropská komise (2021), *Employment and social developments in Europe 2021* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě 2021), Úřad pro publikace Evropské Unie, Lucemburk a *Briefing note – Trends, transitions and transformation* (Krátká zpráva – Trendy, přechod a transformace) | [Cedefop \(europa.eu\)](https://ecdefop.europa.eu).

¹²⁰ V rámci cíle Vzdělávání a odborná příprava se v roce 2020 měřila účast na vzdělávání dospělých v posledních čtyřech týdnech (kód Eurostatu [trng_lfs_01]). Aby bylo možné lépe sledovat všechny formy vzdělávání dospělých, rozhodla se Rada v červnu 2021 změnit ukazatel tak, aby měřil účast na vzdělávání dospělých za posledních 12 měsíců (viz oddíl 1.3).

8,2 % mužů (graf 2.2.7), přičemž velmi výrazný rozdíl je ve Švédsku (35,5 % žen a 21,9 % mužů) a Finsku (31,7 % oproti 23 %) ¹²¹. V zájmu posílení úsilí v oblasti vzdělávání dospělých Rada uvítala návrh Komise na stanovení hlavního cíle, aby do roku 2030 činil podíl dospělých, kteří se „za posledních 12 měsíců“ účastnili vzdělávání, alespoň 60 % ¹²². Tento cíl je podporován usnesením Rady o novém evropském programu vzdělávání dospělých na období 2021–2030 (připravuje se) a evropskou agendou dovedností a finančně podporován z ESF+ a nástroje pro oživení a odolnost.

Graf 2.2.7: Pandemie způsobila pokles účasti na vzdělávání dospělých téměř ve všech členských státech

Účast dospělých na vzdělávání (poslední čtyři týdny, 25–64 let) v letech 2019 a 2020 podle zemí a pohlaví



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil v EU [[trng_lfs_01](#)].

Účast na vzdělávání dospělých mezi osobami s nízkou kvalifikací zůstává výrazně pod průměrem. V roce 2020 činila průměrná účast dospělých s nízkou kvalifikací na vzdělávání v EU (3,4 %) přibližně jednu třetinu celkového souhrnného počtu a oproti roku 2019 zaznamenala rovněž pokles o 0,9 p.b. ¹²³. Deset zemí vykázalo výsledky pod průměrem EU (a pro dalších šest zemí nebyly údaje k dispozici ¹²⁴). Stejně jako v roce 2019 zaznamenaly nejvyšší podíl dospělých s nízkou kvalifikací účastnících se vzdělávání (14 % a více) Švédsko, Finsko a Dánsko. Rozdíl mezi pohlavími byl minimální, ačkoli údaje za jednotlivé země se výrazně liší. Největší rozdíl ve prospěch mužů byl zaznamenán v Lucembursku (6,3 % oproti 5,1 %), na Maltě (4,0 % oproti 2,9 %) a v Rakousku (4,4 % oproti 3,5 %) a ve prospěch žen ve Švédsku (27,7 % žen a 17,2 % mužů), Finsku (20,8 % oproti 11,3 %) a Dánsku (16,2 % oproti 12,6 %) ¹²⁵. V EU v roce 2020 se osoby narozené mimo EU ve věku 25 až 64 let (z nichž 38 % má nízkou kvalifikaci ve srovnání s 18,8 % u osob narozených v

¹²¹ Pandemie neměla významný dopad na strukturu účasti dospělých na vzdělávání podle pohlaví.

¹²² [Závěry Rady ze dne 25. června 2021](#).

¹²³ Eurostat, šetření pracovních sil, [[trng_lfs_03](#)]. Údaje za Bulharsko, Chorvatsko, Kypr, Lotyšsko, Rumunsko a Slovensko nejsou k dispozici. Rozdělení podle pohlaví není pro Litvu a Polsko k dispozici.

¹²⁴ Eurostat nezveřejňuje míru účasti pro určitou skupinu, pokud je ve vzorku příliš málo „účastníků vzdělávání“.

¹²⁵ Výrazný rozdíl byl zaznamenán také v Estonsku, ale údaje týkající se mužů jsou nespolehlivé.

EU¹²⁶) účastnily vzdělávání dospělých s mírně vyšší pravděpodobností než osoby narozené v EU (9,9 % oproti 9,1 %). Osoby narozené mimo EU se však méně často účastní vzdělávání ve Slovinsku (rozdíl 4,6 p.b.), Itálii (4,3 p.b.), Estonsku (4 p.b.), Francii (3,8 p.b.) a Lotyšsku (3,8 p.b.)¹²⁷.

Díky pandemii se výrazně zvýšil podíl on-line vzdělávání dospělých, který v roce 2017 vzrostl pouze o 1 p.b. a mezi lety 2019 a 2020 náhle stoupl z 8 % na 13 %¹²⁸. Údaje poukazují na velké rozdíly mezi jednotlivými zeměmi v podílu on-line vzdělávání dospělých, přičemž velké rozdíly mezi ženami a muži jsou zejména na Kypru a v Estonsku (kde byl nárůst míry účasti žen čtyřikrát vyšší než u mužů), v Rakousku, Litvě a na Maltě (třikrát), v Lucembursku a Řecku (více než dvakrát). Tento vývoj dále podtrhuje význam zajištění přístupu k digitálním dovednostem pro všechny.

Členské státy EU zaznamenaly v poskytování základních digitálních dovedností dospělým pouze omezený pokrok a v oblasti pokročilých digitálních dovedností je třeba vyvinout značné další úsilí. Pandemie výrazně zvýšila poptávku po digitálních dovednostech na všech úrovních jako průřezovém požadavku napříč mnoha profesemi a odvětvími¹²⁹. Dle hlavního ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů však mělo v Unii v roce 2019 (nejnovější dostupné údaje) alespoň základní digitální dovednosti pouze 56 % dospělých (věková skupina 16 až 74 let). Tento ukazatel rovněž naznačuje nedostatek konvergence mezi členskými státy (graf 2.2.8) a velmi pomalý pokrok od roku 2014. V zájmu urychlení pokroku obsahuje návrh Komise na program politiky do roku 2030 „Cesta k digitální dekádě“ cíl, aby do roku 2030 mělo alespoň 80 % lidí ve věku 16 až 74 let základní digitální dovednosti¹³⁰. V EU byl zaznamenán povzbudivější nárůst podílu osob s vyššími než základními digitálními dovednostmi, a to z 29 % v roce 2017 na 31 % v roce 2019, avšak s výraznými rozdíly v mnoha zemích. Digitální dovednosti (na odpovídající úrovni) jsou dnes již vyžadovány na více než 90 % pracovních míst a téměř ve všech odvětvích hospodářství. Pokrok v této oblasti je nezbytný například proto, aby EU dokázala uspokojit vysokou potřebu odborníků v oblasti informačních a komunikačních technologií¹³¹. Pro zajištění úspěšné digitální transformace Unie byl v rámci „Cesty k digitální dekádě“ rovněž navržen cíl, aby do roku 2030 bylo zaměstnáno 20 milionů odborníků na informační a komunikační technologie (se zaměřením

¹²⁶ Všechny údaje pocházejí z dat Eurostatu, [edat_lfs_9912].

¹²⁷ Eurostat, [trng_lfs_13].

¹²⁸ Všechny údaje o účasti dospělých na on-line vzdělávání pocházejí z výpočtů Komise (Společného výzkumného střediska) na základě údajů Eurostatu, *Survey on ICT usage in households and by individuals* (Průzkum využívání IKT v domácnostech a jednotlivci v rámci Společenství) [TIN00103], 2017, 2019, 2020. Vzhledem k tomu, že tabulka Eurostatu TIN00103 nerozděluje účast podle věku, jsou v údajích uvedeny odhady SVS pro dospělou složku. Pro Francii chybí údaje za rok 2020. Další informace o změnách v účasti na on-line vzdělávání dospělých v roce 2020 naleznete na: připravuje se. Di Pietro, G a Karpiński, Z. (2021), *Covid-19 and online adult learning* (COVID-19 a on-line vzdělávání dospělých), Evropská komise, Společné výzkumné středisko.

¹²⁹ Morandini, M. C., Thum-Thysen, A., & Vandeplas A. (2020). *Facing the digital transformation: Are digital skills enough?* (Tvář v tvář digitální transformaci: jsou digitální dovednosti dostačující?) *European Economy. Economic Briefs*, 054 (Krátká zpráva týkající se ekonomiky č. 054).

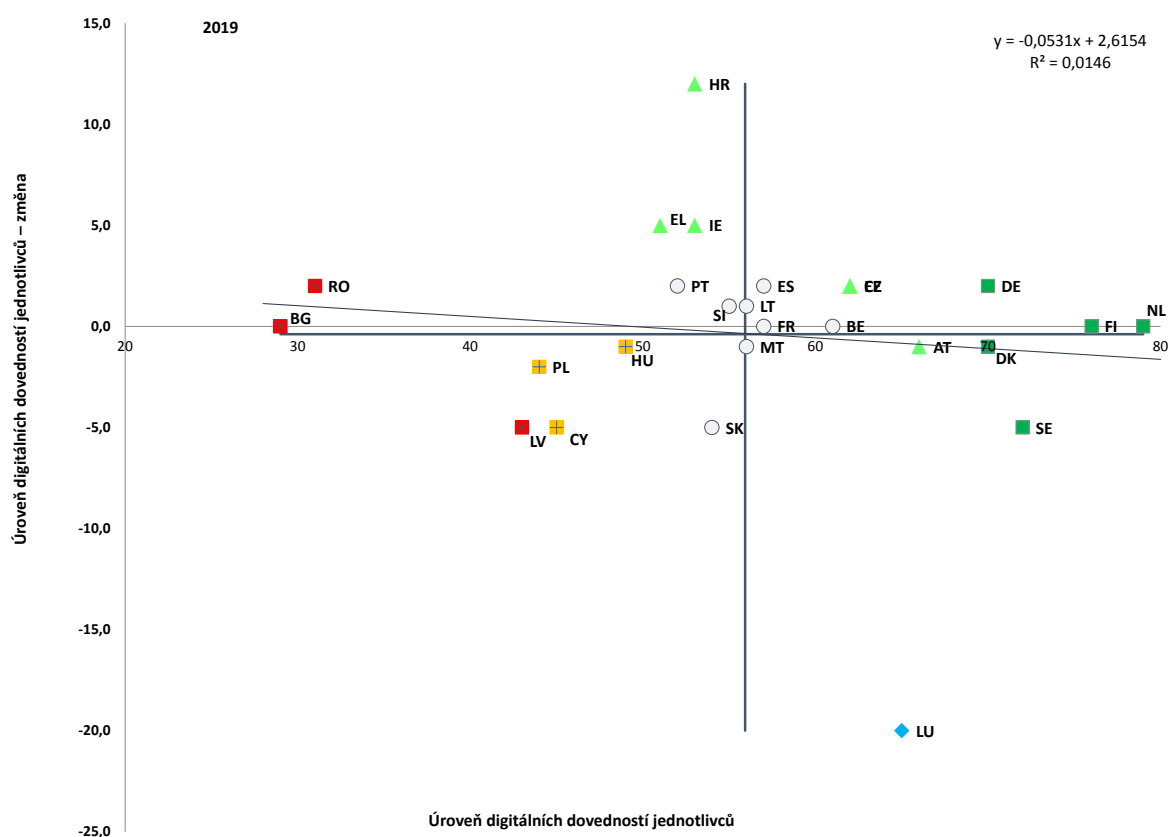
¹³⁰ Tento cíl byl předložen v akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv, ve sdělení Komise ze dne 9. 3. 2021 *Digitální kompas 2030: Evropské pojetí digitální dekády* (COM(2021) 118 final) a návrhu rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady ze dne 15. 9. 2021, kterým se zavádí politický program 2030 „Cesta k digitální dekádě“ (COM/2021/574 final).

¹³¹ Diskutováno ve společné zprávě o zaměstnanosti 2021 a podrobněji ve zprávě Cedefopu *Digital skills: challenges and opportunities during the pandemic* (Digitální dovednosti: výzvy a příležitosti během pandemie) [Cedefop (europa.eu)].

na zvýšení počtu žen, které v současné době představují pouze 18 % z celkového počtu odborníků na informační a komunikační technologie v Evropě).

Graf 2.2.8: V digitálních dovednostech dospělých jsou mezi jednotlivými zeměmi velké rozdíly a pokrok je pomalý

Podíl obyvatelstva se základními nebo lepšími celkovými digitálními dovednostmi a meziroční změna (v %, 2019 a změny oproti roku 2017, hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Přerušeni řad pro CZ, IT, LV a LU v roce 2019. Údaje za rok 2017 nejsou pro Itálii k dispozici (2019: 42 %).

Zdroj: Eurostat, on-line datový kód [tepsr_sp410].

Očekává se, že ekologická transformace vytvoří nová pracovní místa a změni obsah mnoha pracovních pozic, což ještě více posílí potřebu prohlubování dovedností a změny kvalifikace pracovní síly. Pokud je tvorba pracovních míst v důsledku politiky v oblasti změny klimatu doprovázena odpovídající a včasnou podporou změny kvalifikace a prohlubování dovedností, může přispět ke zvýšení počtu pracovních míst pro středně kvalifikované pracovníky a zmírnit trendy polarizace trhu práce. Prognóza dovedností Cedefopu na rok 2021¹³² ukazuje, že očekávaný dopad politik Zelené dohody pro Evropu se v jednotlivých odvětvích značně liší. Ve většině odvětví se však očekává spíše přesun úkolů v rámci odvětví než celkový nárůst nebo pokles zaměstnanosti (např. u motorových vozidel).

¹³² Cedefop (2021). *Digital, greener and more resilient (Digitální, zelenější a odolnější). Poznatzky z evropské prognózy dovedností Cedefop.*

Ačkoli neexistuje žádná obecně přijímaná definice dovedností potřebných pro ekologickou transformaci, lze obecně identifikovat tři kategorie relevantních dovedností, které jsou pro budoucnost důležité: technické dovednosti specifické pro dané povolání, průřezové odborné dovednosti (např. digitální dovednosti) a kompetence pro všechny občany (např. environmentální povědomí)¹³³. V rámci Evropské agendy dovedností a Akčního plánu digitálního vzdělávání probíhají na úrovni EU a členských států práce na vzdělávání a dovednostech pro ekologickou transformaci (a také na digitálních dovednostech).

Rámeček pilíře 2: Posílení vzdělávání dospělých pro inkluzivní a udržitelný růst

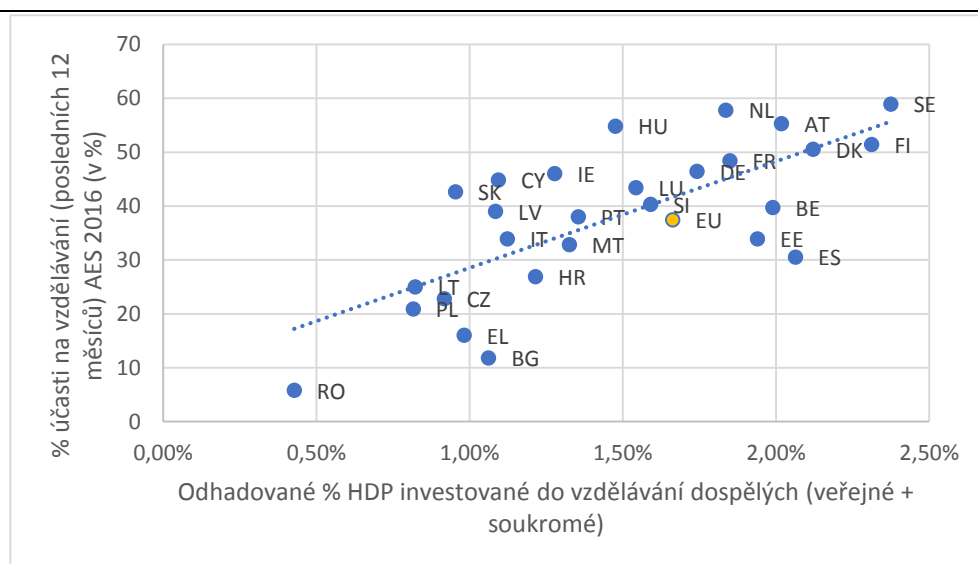
Získávání dovedností během celého života je nedílnou součástí konkurenceschopné udržitelnosti hospodářství Unie v souladu s první (všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení) a čtvrtou (aktivní podpora zaměstnanosti) zásadou evropského pilíře sociálních práv. To vyžaduje vysokou úroveň dovedností pracovní síly a obyvatelstva, která umožní ekonomice inovovat a zůstat vysoce konkurenceschopnou a zároveň umožní všem využít příležitostí ekologické a digitální transformace tak, aby byly spravedlivé. Vzhledem k rychlým transformacím je vysoká úroveň dovedností stále více závislá na dalším vzdělávání po ukončení počátečního vzdělávání. To uznává i nový hlavní cíl EU, aby se do roku 2030 alespoň 60 % dospělých účastnilo vzdělávání (za posledních 12 měsíců). Na podporu této ambice se Komise v akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv zavázala předložit návrhy týkající se individuálních vzdělávacích účtů a evropského přístupu k mikrocertifikátům.

Účast na vzdělávání dospělých v EU je stále nízká (viz oddíl 2.2.1). V nedávném průzkumu Cedefopu 84 % respondentů souhlasilo s tím, že vzdělávání dospělých je přínosné pro kariérní postup, a 96 % vyjádřilo názor, že celoživotní vzdělávání je důležité pro osobní rozvoj¹³⁴. V roce 2020 se však v EU účastnilo vzdělávání pouze 9,2 % dospělých, přičemž mezi jednotlivými zeměmi byly velké rozdíly.

Korelace účasti na vzdělávání dospělých a podílu na HDP

¹³³ K diskusi o potřebě široké základny dovedností viz Morandini, M. C., Thum-Thysen, A., & Vandeplas A. (2020). *Facing the digital transformation: Are digital skills enough?* (Tváří v tvář digitální transformaci: jsou digitální dovednosti dostačující?) *European Economy. Economic Briefs*, 054 (Krátká zpráva týkající se ekonomiky č. 054).

¹³⁴ Cedefop (2020). *Perceptions on adult learning and continuing vocational education and training in Europe*. (Vnímání učení a dalšího odborného vzdělávání a přípravy dospělých v Evropě), [druhý průzkum veřejného mínění – svazek 1](#).



Zdroj: Údaje o účasti pocházejí z Průzkumu vzdělávání dospělých 2016, finanční odhady jsou založeny na datech Evropské komise (2020), která odhaduje výdaje jednotlivců a domácností na formální a neformální vzdělávání ([Průzkum vzdělávání dospělých 2016](#)), výdaje veřejných a soukromých zaměstnavatelů na vzdělávání zaměstnanců ([Šetření o dalším odborném vzdělávání 2016](#)), veřejné investice založené na výdajích na vzdělávání v rámci aktivní politiky na trhu práce ([Databáze politik na trhu práce](#))¹³⁵.

Je zapotřebí integrovaná finanční a nefinanční podpora, která by motivovala více dospělých k účasti na vzdělávání. Existuje silná korelace mezi podílem HDP investovaným do vzdělávání dospělých a mírou účasti na vzdělávání dospělých (viz graf). Reprezentativní průzkum Cedefopu v roce 2020 zjistil, že 89 % dospělých v EU souhlasí s tím, že lepší finanční pobídky nebo podpora by podpořily účast na vzdělávání¹³⁶, a podobné zjištění vyplynulo z konzultace o iniciativě individuálních vzdělávacích účtů v roce 2021¹³⁷. Další 41 % však uvedlo problémy s plánováním, například potíže s čerpáním pracovního volna. Mezi další překážky patří kromě nákladů a času také omezená informovanost o vlastních kvalifikačních potřebách a nabídkách školení, nejistota ohledně kvality a uznávání vzdělávacího programu a také nedostatečné přizpůsobení nabídky školení individuálním potřebám¹³⁸. Zvyšování účasti na vzdělávání dospělých by tedy vyžadovalo integrovaný přístup, který se soudržným způsobem vypořádá s různými překážkami. To zahrnuje kombinaci finanční podpory přímých nákladů s placeným volnem na odbornou přípravu a službami kariérního poradenství, přehledem o možnostech odborné přípravy se zajištěnou kvalitou a informacemi o ověřování a certifikaci dovedností.

Členské státy zavedly režimy pro řešení různých překážek. Ve **Finsku** poskytuje nedávno reformovaný příspěvek na vzdělávání dospělých náhradu příjmu po dobu vzdělávání a je dostupný i pro osoby samostatně výdělečně činné. V **Irsku** jsou na trhu práce dobře přijímána „malá osvědčení“ o dalším vzdělávání. Ve **Francii** je všem pracujícím dospělým ve věku od 16 let k dispozici individuální vzdělávací účet („compte personnel de formation“). Jednotlivci mohou využít své

¹³⁵ European Commission (2020), [Workforce skills and innovation diffusion: trends and policy implications](#) (Pracovní dovednosti a šíření inovací). Příloha 8. Viz též Evropská komise (2020), [Adult Learning Statistical Synthesis Report](#) (Statistická souhrnná zpráva o vzdělávání dospělých); s. 22–34.

¹³⁶ Cedefop (2020) [Perceptions on adult learning and continuing vocational education and training in Europe](#) (Vnímání učení a dalšího odborného vzdělávání a přípravy dospělých v Evropě). [Druhý průzkum veřejného mínění – svazek 1 \(europa.eu\)](#), graf 30.

¹³⁷ Viz [úvodní zprávu o](#) posouzení dopadů individuálních vzdělávacích účtů.

¹³⁸ Viz průzkum Cedefop (2020) a OECD (2021), [Skills Outlook – Learning for Life](#) (Výhled týkající se dovedností – učení pro život). [Kapitola 4: Podpora zájmu a účasti na vzdělávání dospělých](#) k další diskusi.

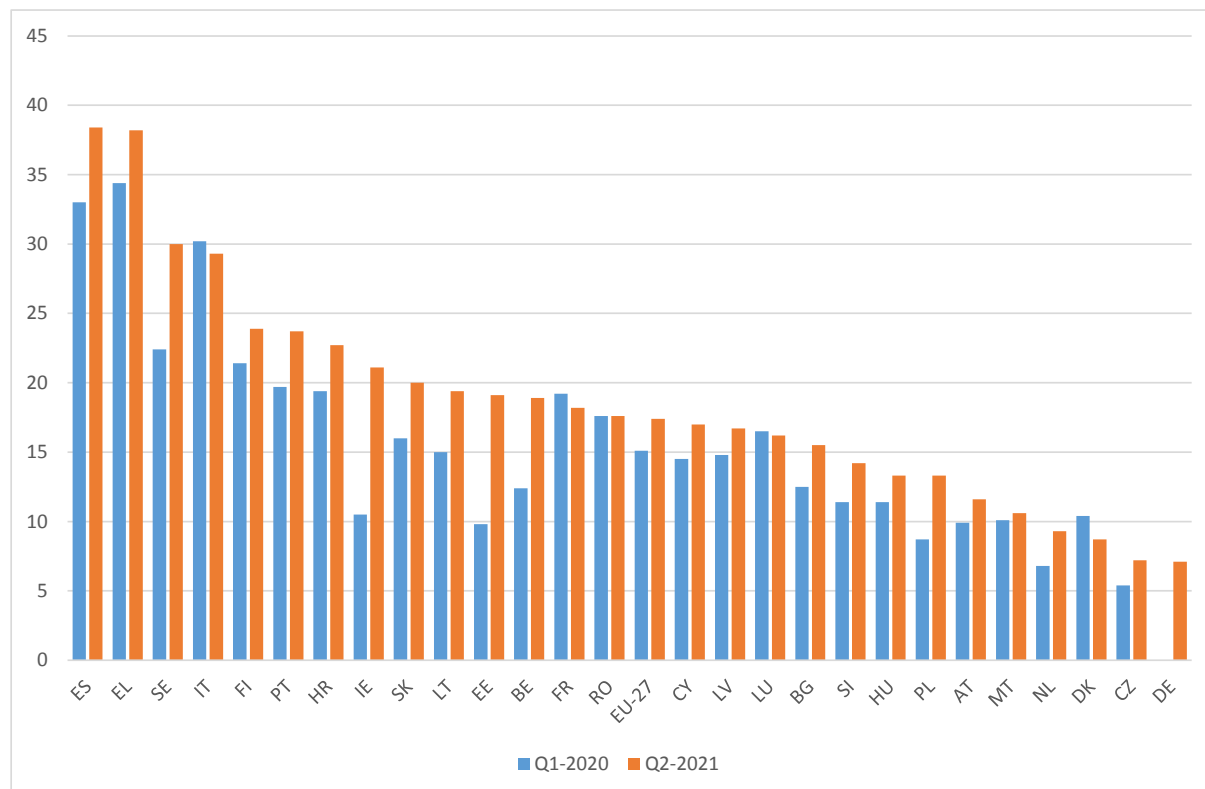
naakumulované nároky na školení nebo hodnocení dovedností ze seznamu certifikovaných možností. Vzdělávací účty jsou spojeny s kariérním poradenstvím a nabídkami placeného volna na vzdělávání. V **Nizozemsku** právě probíhá proces nahrazování odpočtu z daně z příjmu na výdaje na vzdělávání individuálním rozpočtem na vzdělávání ve výši až 1 000 EUR („*Stimulans ArbeidsmarktPositie*“ neboli rozpočet STAP), který bude platit od roku 2022. Cílem reformy je rozšířit přístup k finanční podpoře a zvýšit povědomí o ní a zároveň zvýšit transparentnost nabídek vzdělávání prostřednictvím seznamu certifikovaných vzdělávacích možností, které jsou způsobilé pro financování z programu STAP.

Krise COVID-19 silněji zasáhla mladé lidi, zejména ty, kteří museli poprvé vstoupit na trh práce. Míra nezaměstnanosti mladých lidí (věková skupina 15 až 24 let) se ve druhém čtvrtletí roku 2021 v Unii zvýšila na 17,4 %, což je o 0,6 p.b. více než ve druhém čtvrtletí roku 2020 a o 2,5 p.b. více než před pandemií (druhé čtvrtletí roku 2019). To je téměř trojnásobek míry nezaměstnanosti obyvatelstva ve věku 25 až 74 let, která ve druhém čtvrtletí roku 2021 činila 6,2 %. V mnoha členských státech došlo mezi druhým čtvrtletím roku 2019 a druhým čtvrtletím roku 2021 k prudkému nárůstu nezaměstnanosti mladých lidí (o 13 p.b. v Chorvatsku, 9,2 p.b. v Litvě, 7,7 p.b. ve Slovinsku a 6,5 p.b. ve Švédsku, graf 2.2.9). Nezaměstnanost mladých lidí v některých členských státech dosahovala 30 % nebo více (38,4 % ve Španělsku, 38,2 % v Řecku, 30 % ve Švédsku). Situace byla obzvláště obtížná pro mladé lidi ve fázi přechodu ze vzdělávacího systému na trh práce. Celkový počet osob ve věkové skupině 20 až 64 let, které nedávno nastoupily do zaměstnání, se v roce 2020 snížil v průměru na 6,5 milionu osob za čtvrtletí, zatímco v předchozích letech to bylo v průměru přibližně 7,5 milionu osob. Míra nedobrovolného dočasného zaměstnávání mladých lidí ve věku 15 až 24 let byla v roce 2020 rovněž vysoká – 13,2 % z nich bylo zaměstnáno v dočasném pracovním poměru, protože nemohli najít stálé zaměstnání (oproti 6,3 % pracovníků ve věkové skupině 25 až 64 let). Ve Španělsku, Portugalsku, Itálii a Chorvatsku přesahoval jejich podíl 25 %¹³⁹. Údaje o nezaměstnanosti a zaměstnanosti mladých lidí poukazují na strukturální problém, který vyžaduje rozhodná politická opatření s cílem zabránit riziku dlouhodobých negativních dopadů na dovednosti mladých lidí a jejich vyhlídky na trhu práce.

¹³⁹ Zdroj: Eurostat (on-line datový kód: [lfsa_etgar1](#)).

Graf 2.2.9: Míra nezaměstnanosti mladých lidí se během krize COVID-19 zvýšila

Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15 až 24 let), srovnání mezi prvním čtvrtletím roku 2020 a druhým čtvrtletím roku 2021



Pozn.: Nízká spolehlivost pro BG, EE, HR, LU, MT, SI v prvním čtvrtletí roku 2020. Pro DE nejsou za první čtvrtletí roku 2020 žádné údaje. Přerušení časových řad pro všechny členské státy v prvním čtvrtletí roku 2021. Nízká spolehlivost pro HR, MT, SI ve druhém čtvrtletí roku 2021. Definice pro ES, FR pro druhé čtvrtletí roku 2021 se liší.

Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil [[LFSQ_URGAED](#)].

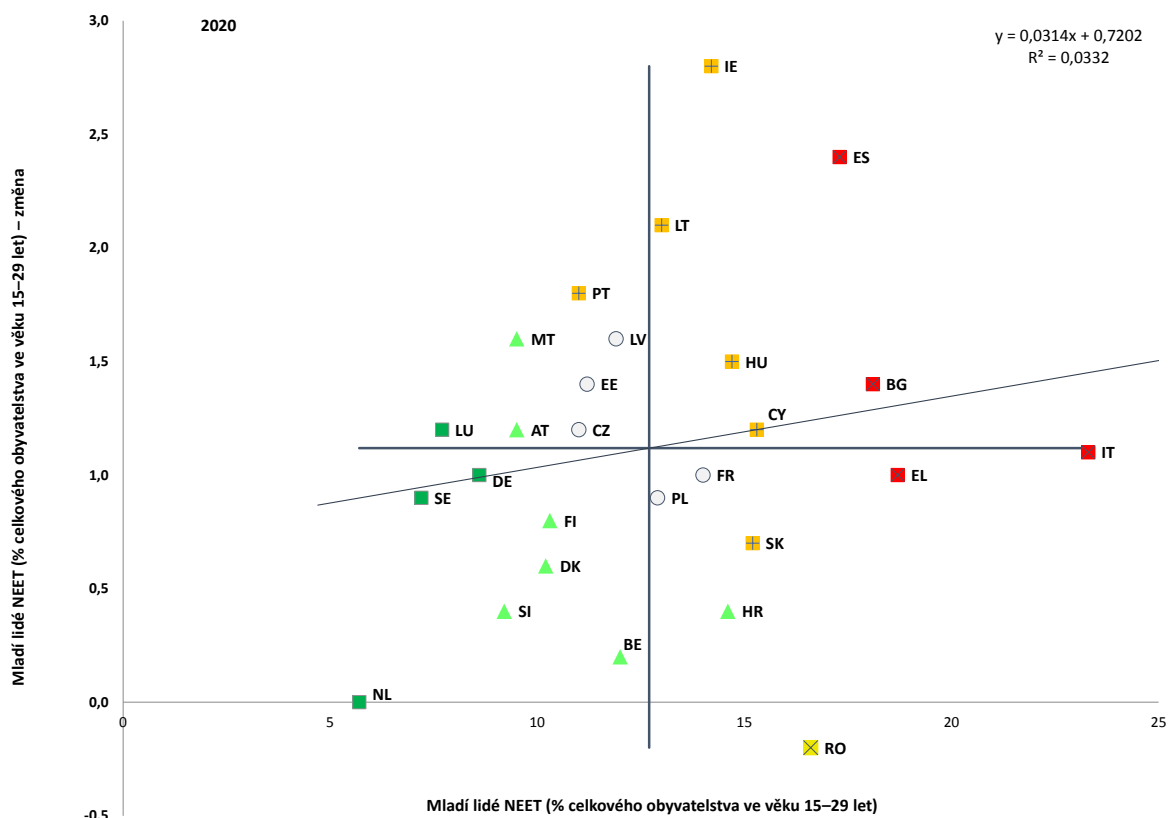
Šok způsobený pandemií COVID-19 zvrátil šestiletý trend poklesu počtu mladých lidí, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET). Snížení podílu NEET ve věku 15 až 29 let z 12,6 % v roce 2019 na 9 % v roce 2030 je jedním z doplňkových cílů EU, které Evropská komise předložila ve svém akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv. V důsledku krize vzrostl podíl NEET v této věkové skupině v letech 2019 až 2020 o 1,1 p.b. na 13,7 %. Před krizí členské státy dosahovaly stálého pokroku ve snižování míry NEET (z rekordně vysokých 16,1 % na rekordně nízkých 12,6 % v EU v letech 2013 až 2019)¹⁴⁰. Z hlavního ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů (graf 2.2.10) vyplývá, že míra NEET se mezi lety 2019 a 2020 zvýšila ve všech členských státech s výjimkou dvou (Rumunska s poklesem o 0,2 p.b. a Nizozemska, kde nedošlo k žádné změně). V „kritické“ situaci v rámci srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů jsou čtyři země, kde míra NEET již byla vysoká a od roku 2019 se zvýšila o 1 p.b. nebo ještě více (Španělsko, Bulharsko, Itálie, Řecko). Čtyři členské státy zaznamenaly mnohem vyšší než průměrný nárůst, a to o 1,8 p.b. nebo více (Irsko, Španělsko, Litva a Portugalsko), ačkoli v

¹⁴⁰ Po revizi srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů se hlavní ukazatel NEET nyní vztahuje na populaci ve věku 15 až 29 let namísto 15 až 24 let. Širší věková skupina vykazuje vyšší míru NEET, ale trendy zůstávají v podstatě srovnatelné.

Portugalsku (11 %) a Litvě (13 %) zůstala míra NEET pod váženým průměrem EU¹⁴¹. Většina členských států zaznamenává regionální rozdíly v míře NEET, v některých případech výrazné (viz přílohu 3). Posílené záruky pro mladé lidi podporují opatření pro řešení předčasného odchodu ze vzdělávání, poskytují příležitosti pro učňovskou přípravu a stáže a podporu ze strany služeb zaměstnanosti, zejména pokud jde o poradenství, vedení a mentorství¹⁴².

Graf 2.2.10: Míra NEET se zvýšila ve všech členských státech s výjimkou dvou a v několika zemích vyvolává obavy

Míra NEET (věková skupina 15–29 let) (v % a změna mezi lety 2019 a 2020, hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Zdroj: Eurostat [[edat_lfse_35](#)].

Změny v míře NEET během hospodářského poklesu byly způsobeny nárůstem nezaměstnanosti i neaktivity. Mezi lety 2019 a 2020 vzrostla míra neaktivních NEET v Unii o 0,8 p.b. (ze 7,8 % na 8,6 %) a míra nezaměstnaných NEET o 0,4 p.b. (ze 4,8 % na 5,2 %). V roce 2020 byla míra neaktivních NEET obzvláště vysoká v Itálii (15,7 %), Bulharsku (14,7 %), Rumunsku (11,5 %) a Maďarsku (10,5 %) (graf 2.2.11). Míra neaktivních NEET byla relativně nízká v Lucembursku (3,7 %), Švédsku (3,9 %) a Nizozemsku (4,1 %). U žen

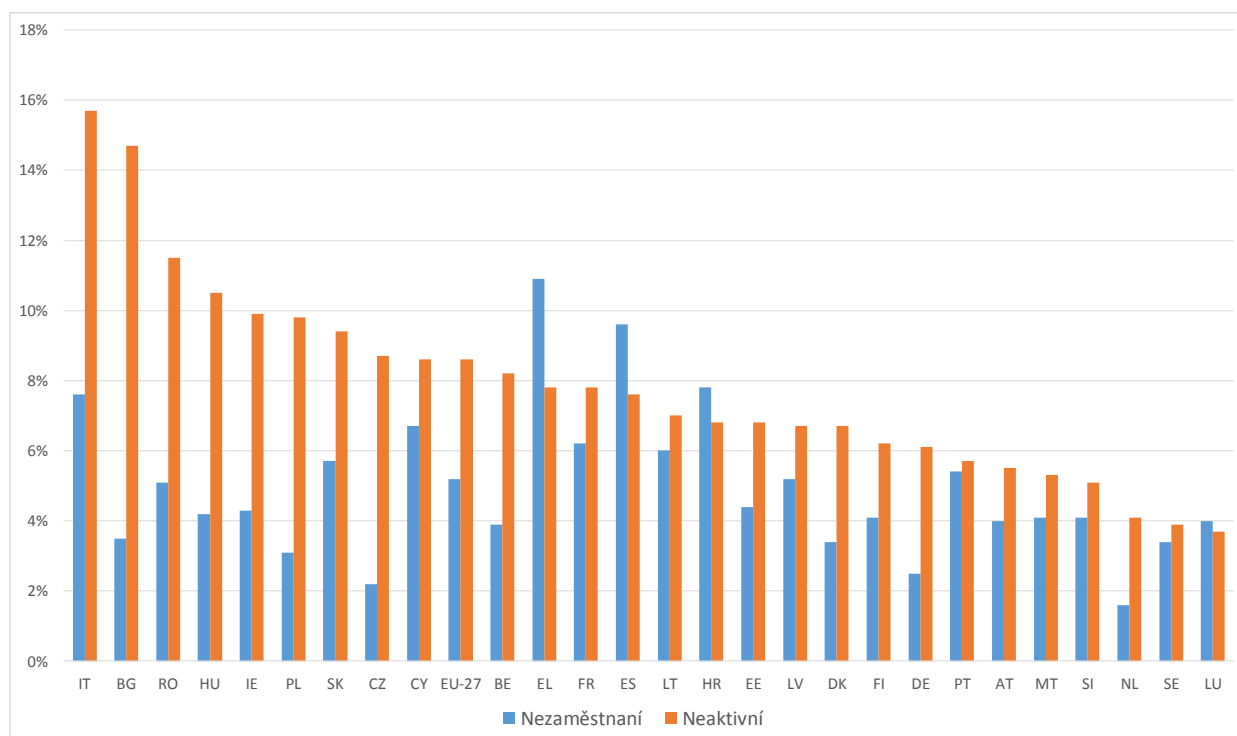
¹⁴¹ Míra NEET v Litvě byla vyšší než nevážený průměr EU, který se měří v rámci srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů.

¹⁴² [Doporučení Rady](#) ze dne 30. října 2020 o mostu k pracovním místům – posílení záruk pro mladé lidi a o nahrazení doporučení Rady ze dne 22. dubna 2013 o zavedení záruk pro mladé lidi (2020/C 372/01).

NEET je ekonomická neaktivita mnohem častější než nezaměstnanost (10,8 % oproti 4,6 %), zatímco u mužů se obě tyto míry téměř rovnají. U žen NEET jsou pečovatelské povinnosti pětikrát častějším důvodem neaktivity než u mužů¹⁴³. Výzvy spojené s podporou neaktivních NEET jsou umocněny jejich různorodou osobní situací¹⁴⁴. Mohou být například dočasně propuštěni, čekají na opětovné přijetí do zaměstnání, jsou odrazeni od hledání zaměstnání, pečují o člena rodiny, trpí špatným zdravotním stavem nebo mají zdravotní postižení. Všechny tyto situace vyžadují různé individuální politické zásahy.

Graf 2.2.11: Většina NEET v zemích Unie je neaktivní, ale jejich podíl se v jednotlivých členských státech výrazně liší

Míra neaktivních a nezaměstnaných NEET (15 až 29 let) v členských státech EU (v %, 2020)



Pozn.: Země jsou seřazeny podle klesajícího podílu neaktivních NEET. DE: Přerušení časových řad, prozatímní.
Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil [edat_lfse_20].

Celkově byla v roce 2020 míra NEET vyšší u mladých lidí narozených mimo EU, přičemž kritická situace se týkala zejména žen. V průměru v rámci Unie činila míra NEET u mladých lidí narozených mimo EU ve věkové skupině 15 až 29 let v roce 2020 24,6 %, zatímco u osob narozených v EU to bylo 12,7 %¹⁴⁵. Šest zemí zaznamenalo meziroční nárůst míry NEET u osob narozených mimo EU o více než 3 procentní body (Španělsko, Itálie, Rakousko, Lucembursko, Irsko a Finsko), zatímco Slovinsko a Malta zaznamenaly výrazné zlepšení (–6,6 p.b. a –3,9 p.b.). Na úrovni EU byla v roce 2020 míra NEET vyšší u žen než u mužů (o 2,9 p.b.). V porovnání se svými vrstevnicemi narozenými v EU zaznamenaly ženy

¹⁴³ Pracovní dokument útvarů Komise připojený ke sdělení o zárukách pro mladé lidi (COM SWD(2020) 124 final).

¹⁴⁴ Výběr analýz je k dispozici na adrese <https://www.eurofound.europa.eu/cs/topic/neets>.

¹⁴⁵ Veškeré údaje v tomto odstavci pocházejí z Eurostatu [edat_lfse_28].

narozené mimo EU průměrnou mírou NEET 31,3 %, což odpovídá rozdílu 17,5 p.b. Na úrovni jednotlivých zemí byl u žen narozených mimo EU zaznamenán velký rozdíl v míře NEET; v Řecku, Itálii, Belgii, Rakousku, Německu a Francii činil více než 20 p.b. ve srovnání s mírou NEET zaznamenanou mezi jejich vrstevnicemi narozenými v EU. V Belgii, Německu, Lucembursku, Slovinsku a Rakousku byla míra NEET u žen narozených mimo EU nejméně třikrát vyšší.

Demografické změny vedou k úpravám ve složení pracovní síly, přičemž roste míra zaměstnanosti starších pracovníků. V roce 2010 bylo v EU 24,3 milionu pracovníků ve věku 55 až 64 let a 143,4 milionu pracovníků ve věku 25 až 54 let. O deset let později, v roce 2020, se počet pracovníků ve věku 25 až 54 let snížil o 1,7 milionu, zatímco počet starších pracovníků se zvýšil o 11,5 milionu. Míra zaměstnanosti starších pracovníků se během pandemie zvýšila z 59,1 % v roce 2019 na 59,6 % v roce 2020. Tento nárůst přichází na konci desetiletí zlepšování (ze 44,7 % v roce 2010). Tento nárůst byl prudší u žen, a to z 37 % v roce 2010 na 53,4 % v roce 2020, čímž se rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů v této věkové skupině snížil přibližně o 3 p.b. Rozdíly mezi členskými státy přetrvávají, přestože některé země, které v roce 2010 vykazovaly nízkou míru zaměstnanosti, jako například Malta, Itálie, Polsko a zejména Maďarsko, zaznamenaly výrazné zlepšení. Zároveň se během pandemie více snížila pracovní doba starších pracovníků¹⁴⁶.

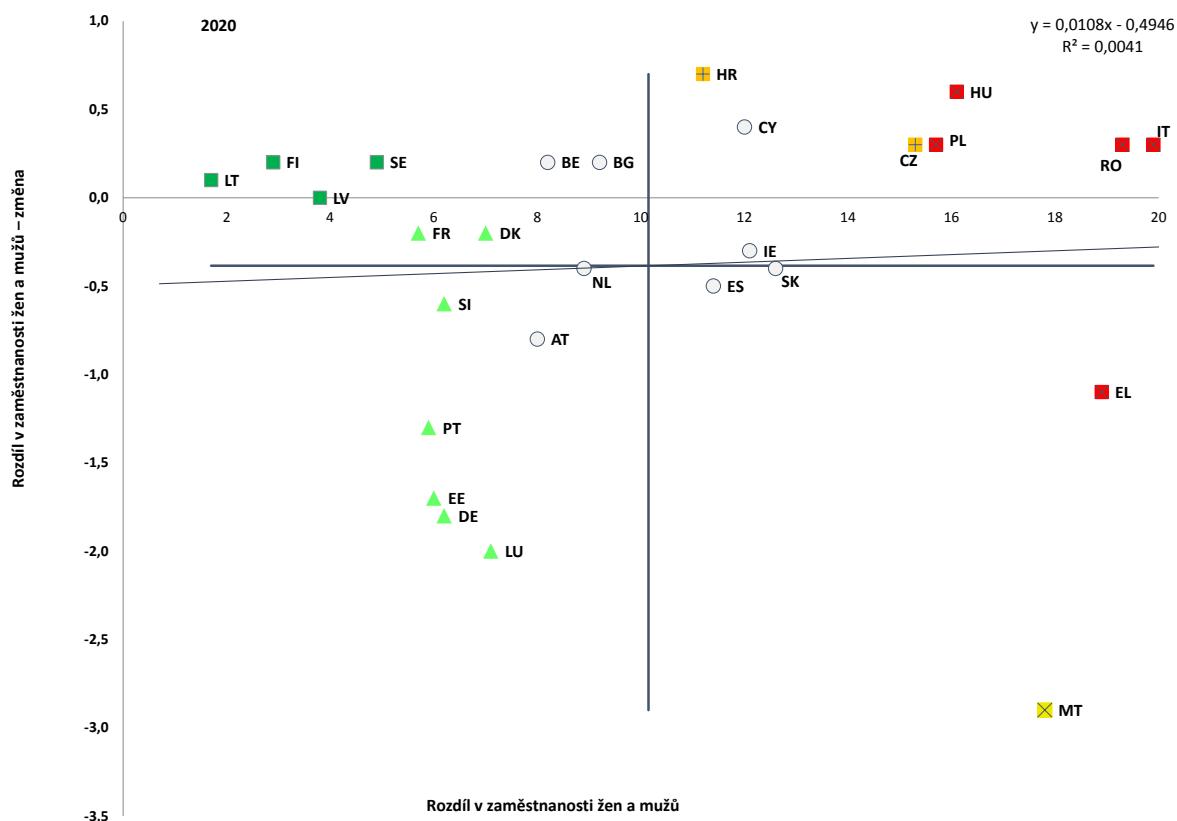
Pokles míry zaměstnanosti byl výraznější u mužů než u žen, což vysvětluje mírné snížení rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů, který však stále zůstává vysoký. V letech 2019–2020 se míra zaměstnanosti žen (ve věku 20 až 64 let) v EU snížila v průměru o 0,5 p.b.¹⁴⁷ a v roce 2020 dosáhla 66,7 %. V důsledku mírně většího poklesu míry zaměstnanosti mužů (o 0,9 p.b.) zaznamenal hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů mírné snížení rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů (z 11,5 % na 11,1 %). Rozdíl však zůstává vysoký a mezi jednotlivými zeměmi se značně liší. Nejnižší rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů v roce 2020 lze nalézt v Litvě (1,7 p.b.), Finsku (2,9 p.b.), Lotyšsku (3,8 p.b.) a ve Švédsku (4,9 p.b.), které se řadí mezi země hodnocené jako „nejlepší“ (graf 2.2.12). Na druhé straně spektra, která je ve srovnávacím přehledu sociálních ukazatelů hodnocena jako „kritické situace“, se nachází Itálie (19,9 p.b.), Rumunsko (19,3 p.b.), Řecko (18,9 p.b.), Maďarsko (16,1 p.b.) a Polsko (15,7 p.b.). Některé země zaznamenávají v rozdílech v zaměstnanosti žen a mužů velké regionální odlišnosti (viz přílohu 3). Navzdory mírnému zlepšení rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů nedošlo v zemích EU-27 již druhý rok po sobě ke konvergenci, neboť mnoho členských států s vysokými rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů zaznamenalo v roce 2020 zhoršení.

¹⁴⁶ Souhrnné údaje z prvních dvou kol průzkumu LWC, kdy byla tato otázka položena: jaro a léto 2020.

¹⁴⁷ Malta, Řecko, Polsko, Lucembursko a Německo zaznamenaly nárůst a v Nizozemsku zůstala zaměstnanost stabilní.

Graf 2.2.12: Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů jsou i nadále velké a mezi členskými státy existují významné rozdíly

Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů (ve věkové skupině 20 až 64 let) (v % a meziroční změna 2019–2020, hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Zdroj: Eurostat, [tesem060].

Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů jsou větší, pokud při výpočtech používáme ekvivalent plného pracovního úvazku. V roce 2020 se rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů ve věku 20 až 64 let v přepočtu na ekvivalenty plného pracovního úvazku¹⁴⁸ oproti roku 2019 mírně snížil (o 0,3 p.b.) a činil 17,1 %. To do značné míry odráží skutečnost, že ženy častěji pracovaly na částečný úvazek (29,1 % zaměstnaných žen oproti 7,8 % mužů v roce 2020). Toto snížení rozdílu v zaměstnanosti na plný úvazek bylo o něco menší než u zaměstnanosti obecně, částečně také v důsledku výraznějšího poklesu počtu odpracovaných hodin u zaměstnaných žen během krize. V roce 2020 byly nejnižší genderové rozdíly měřené v ekvivalentech plného pracovního úvazku naměřeny v Litvě, ve Finsku a v Lotyšsku a nejvyšší pak na Maltě (21,8 p.b.), v Nizozemsku (23 p.b.) a v Itálii (24,5 p.b.). Za tímto vývojem stojí rozdíly v zastoupení žen a mužů v odvětvích a profesích postižených krizí¹⁴⁹, genderové

¹⁴⁸ Míra zaměstnanosti na plný úvazek porovnává rozdíly mezi skupinami v průměrném počtu odpracovaných hodin. Míra zaměstnanosti na plný úvazek se vypočítá vydělením celkového počtu odpracovaných hodin v ekonomice (první zaměstnání, druhé zaměstnání atd.) průměrným počtem hodin tvořících plný úvazek (přibližně 40) a počtem osob ve věku 20 až 64 let. Zdroj: Společný hodnotící rámec, výpočet z údajů Eurostatu.

¹⁴⁹ To vše zkoumá studie Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) (*Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic* [Rovnost žen a mužů a socioekonomický dopad pandemie

rozdíly ve využívání práce na dálku a důsledky náhlého nárůstu neplacené pečovatelské práce (kvůli kterému bylo často právě pro ženy obzvláště obtížné sladit práci s pečovatelskými povinnostmi).

Zatímco pokles zaměstnanosti během krize byl o něco výraznější u mužů, pokles celkového počtu odpracovaných hodin¹⁵⁰ byl výraznější u žen. Podíl žen a mužů pracujících v profesích, kde se bylo možné vyhnout ztrátě zaměstnání, se často lišil, což pomáhá vysvětlit rozdíly mezi pohlavími pozorované ve ztrátě zaměstnání a zkrácení pracovní doby¹⁵¹. Mezi čtvrtým čtvrtletím roku 2019 a čtvrtým čtvrtletím roku 2020 se u žen v Unii celkový počet odpracovaných hodin v hlavním zaměstnání snížil v průměru o 6,1 p.b., zatímco u mužů došlo k poklesu o 4,3 bodu. Ženy zaznamenaly pokles počtu odpracovaných hodin ve všech členských státech kromě dvou (Malta a Lucembursko), přestože rozsah se v jednotlivých zemích značně lišil (graf 2.2.13). V Irsku, Řecku, Itálii a Rakousku zaznamenaly ženy pokles indexu celkového počtu odpracovaných hodin o více než 8 p.b. Od konce roku 2020 došlo v Unii k mírnému růstu celkového počtu odpracovaných hodin u žen i mužů, ve druhém čtvrtletí roku 2021 však ještě nebylo dosaženo předkrizové úrovně.

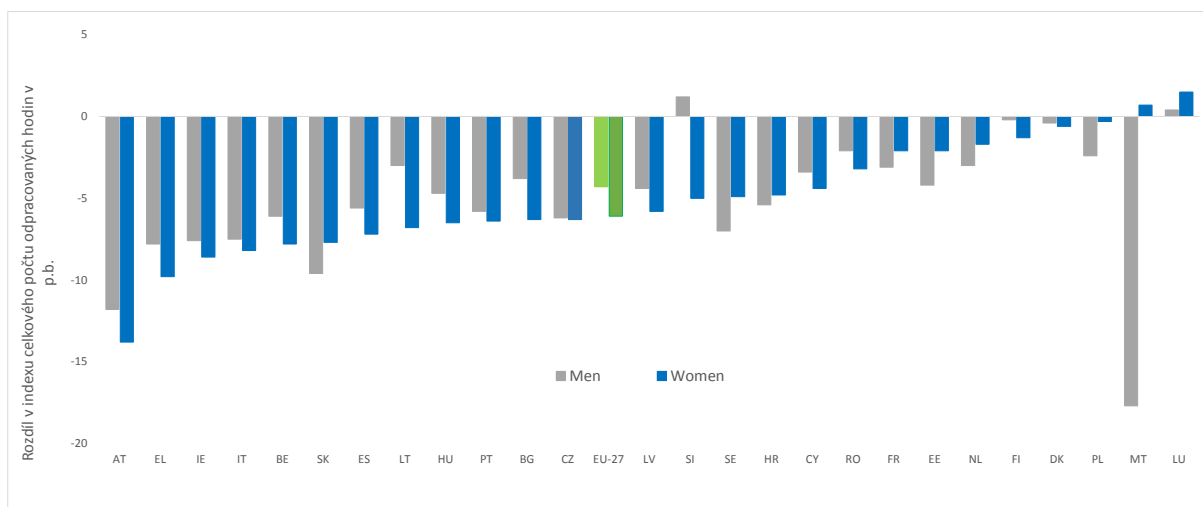
[COVID-19\]\).](#) Studie byla vypracována na žádost portugalského předsednictví a zaměřuje se na socioekonomické dopady pandemie z hlediska rovnosti žen a mužů.

¹⁵⁰ Jedná se o celkový počet hodin skutečně odpracovaných všemi zaměstnanci a osobami samostatně výdělečně činnými v jejich hlavním zaměstnání během příslušných čtvrtletí.

¹⁵¹ Evropská komise (2021), *Employment and social developments in Europe 2021* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě 2021).

Graf 2.2.13: Pokles počtu odpracovaných hodin podle pohlaví se v jednotlivých zemích značně liší

Změna indexu celkového počtu skutečně odpracovaných hodin podle pohlaví (v %, změna mezi čtvrtým čtvrtletím roku 2019 a čtvrtým čtvrtletím 2020).



Pozn.: Index celkového počtu skutečně odpracovaných hodin v hlavním zaměstnání, kde referenční hodnotou (100) je rok 2006 (roční průměr). Index udává změnu celkové skutečné pracovní doby v posuzovaném čtvrtletí roku ve srovnání se skutečnou pracovní dobou v roce 2006. Hodnota indexu je ovlivněna počtem zaměstnaných osob v daném čtvrtletí roku a počtem hodin odpracovaných každou z těchto zaměstnaných osob; vychází ze sezonně upravených údajů. Údaje pro DE nejsou k dispozici.

Zdroj: Eurostat ([lfsi_ahw_q](#)).

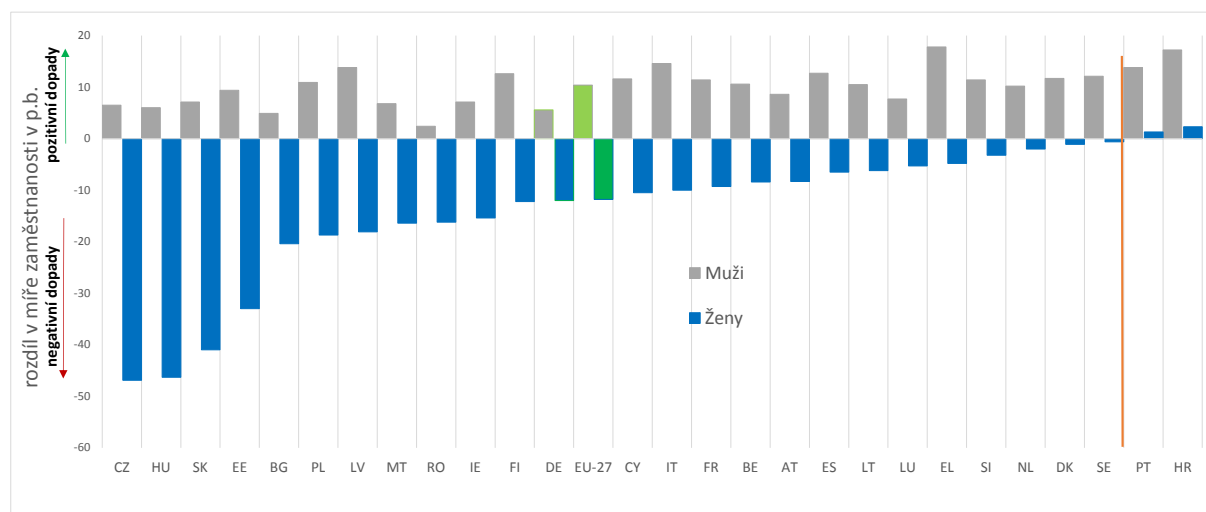
Dopad rodičovství na zaměstnanost je větší u žen než u mužů. Ve všech členských státech byla v roce 2020 míra zaměstnanosti mužů ve věku 25 až 49 let s alespoň jedním dítětem mladším šesti let vyšší než u jejich vrstevníků bez malých dětí (o 10,4 p.b.). Stejný vliv byl negativní u žen (o 11,8 procentního bodu na úrovni EU) ve všech členských státech kromě dvou (Portugalsko a Chorvatsko), takže průměrný rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů v EU u osob s alespoň jedním malým dítětem činí 32,2 p.b. (graf 2.2.14). Obzvláště vysoký je negativní dopad rodičovství u žen v této skupině v Česku, v Maďarsku a na Slovensku (více než 40 p.b.)¹⁵². Tento výsledek může částečně souviset s rozdělením povinností v oblasti péče o děti: v roce 2016 (poslední dostupné údaje) se denní péči o děti věnovalo více než 85 % matek ve srovnání s méně než 65 % mužů¹⁵³. S dopadem mateřství na práci úzce souvisí úroveň vzdělání: v roce 2020 činila míra zaměstnanosti žen s nízkou kvalitací s alespoň jedním dítětem mladším šesti let 35,3 %, na rozdíl od 61,9 % u žen s vyšším sekundárním vzděláním a 79,5 % u žen s terciárním vzděláním.

¹⁵² Touto otázkou se podrobně zabývala Evropská komise v dokumentu Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě. Roční přehled z roku 2019, s. 130.

¹⁵³ Na základě údajů z databáze statistik žen a mužů EIGE.

Graf 2.2.14: Pouze ve dvou státech Unie mají ženy s malými dětmi vyšší míru zaměstnanosti než ženy bez dětí

Dopad rodičovství na zaměstnanost žen a mužů (ve věku 25 až 49 let) v roce 2020



Pozn.: dopad rodičovství na zaměstnanost je rozdíl v míře zaměstnanosti matek (otců) s nejméně jedním dítětem mladším šesti let a žen (mužů) bez dětí, vyjádřený v procentních bodech.

Zdroj: Eurostat [[lfst_hheredch](#)].

Během pandemie COVID-19 bylo pro ženy relativně obtížnější sladit pracovní a rodičovské povinnosti. První shromážděné údaje o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem otců a matek během pandemie naznačují, že ženy pravděpodobně čelily větším obtížím při sladění pracovního a soukromého života. Například na jaře 2020 uvedlo 20 % pracujících matek oproti 13 % pracujících otců, že se kvůli rodinným povinnostem vždy nebo většinu času obtížně soustředí na práci. Naproti tomu v roce 2015 to byla pouze 4 % pracujících matek a 3 % pracujících otců¹⁵⁴. V některých členských státech (Belgie, Německo, Nizozemsko, Lucembursko, Francie, Estonsko) s tím měla problémy více než pětina pracujících rodičů. V průběhu pandemie se situace zlepšila, ale ženy se stále potýkají s většími obtížemi.

Zaměstnanost žen je silně ovlivněna přístupem ke kvalitním a cenově dostupným službám předškolního vzdělávání a péče o děti. Hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů týkající se péče o děti odhaduje účast dětí mladších tří let na formálním předškolním vzdělávání a péči v roce 2019 na úrovni zemí EU-27 na 35,3 %¹⁵⁵, což znamená, že byl překročen barcelonský cíl ve výši 33 %. Mezi členskými státy však přetrvávají rozdíly a 16 z nich tohoto cíle stále nedosáhlo. U pěti členských států – Česka, Maďarska, Polska, Rumunska a Slovenska – zaznamenala analýza srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů „kritickou“ situaci¹⁵⁶ (graf 2.2.15). Na druhé straně v Dánsku, Lucembursku a Nizozemsku je do předškolního vzdělávání a péče zapsáno více než 60 % dětí mladších tří let. V Nizozemsku však většina z nich tráví v těchto zařízeních méně než 30 hodin týdně. Pro snížení rozdílů v

¹⁵⁴ Údaje za rok 2020 pocházejí z 1., 2. a 3. kola elektronického průzkumu Eurofound *Living, working and COVID-19* (EU-27) a údaje za rok 2015 z evropského průzkumu pracovních podmínek Eurofound *European Working Conditions Survey* (EU-27).

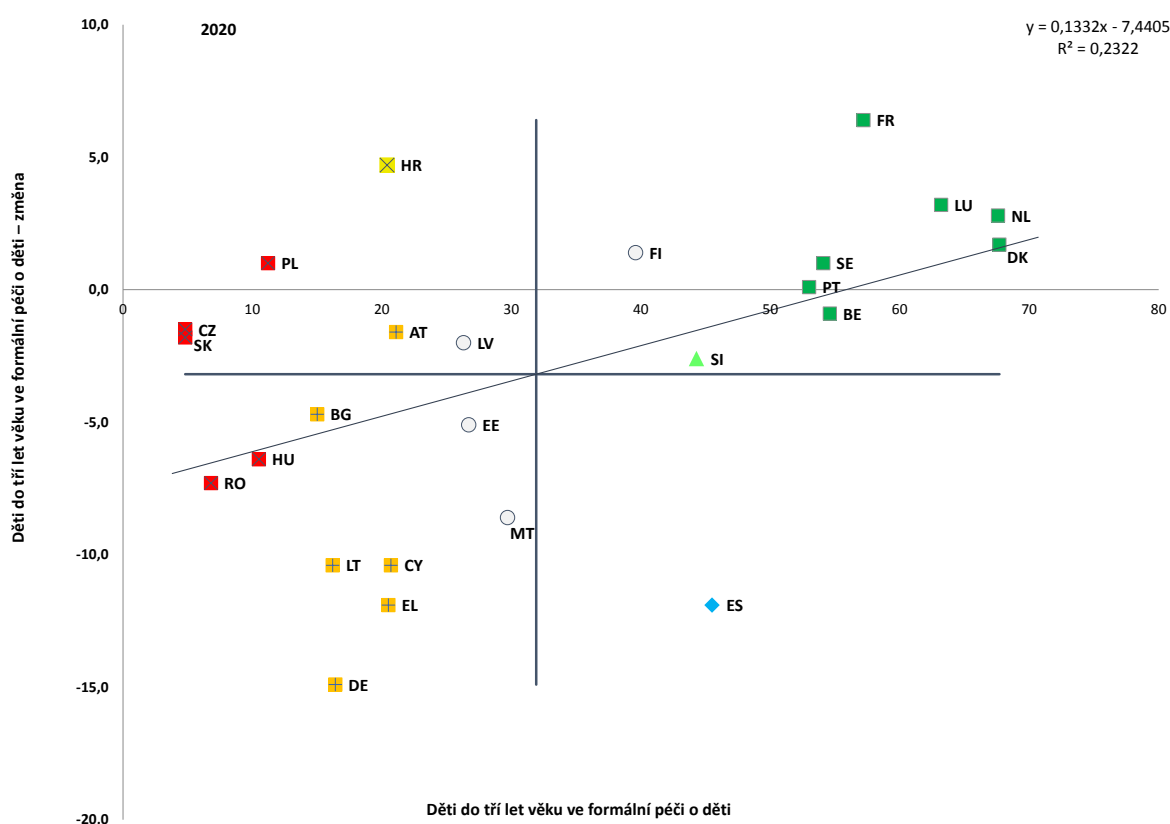
¹⁵⁵ Jedná se o nejnovější dostupné údaje pro průměr zemí EU-27.

¹⁵⁶ Velmi nízkou míru účasti vykazuje rovněž Slovensko (1,4 %) na základě údajů za rok 2018 (údaje za rok 2019 nejsou v době vypracování této zprávy k dispozici).

zaměstnanosti žen a mužů je zásadní, aby poskytování formální péče o děti bylo slučitelné s prací na plný úvazek. Tím se zabrání tomu, aby jeden z rodičů, obvykle matka, byl nucen pracovat na částečný úvazek, což má negativní dopad na výsledky na trhu práce a přiměřenost výdělků a důchodů. Při snižování překážek účasti osob s pečovatelskými povinnostmi na trhu práce hrají významnou úlohu rovněž odpovídající politiky v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, jako je například pružné uspořádání práce a pracovní volno z rodinných důvodů. Pokud budou využívány ženami i muži rovnoměrně, mohou přispět rovněž ke snížení rozdílů mezi ženami a muži v zaměstnanosti.

Graf 2.2.15: Mezi členskými státy přetrvávají velké rozdíly, pokud jde o účast na službách péče o děti

Děti do tří let věku ve formální péči o děti a meziroční změna (v %, rok 2020 a meziroční změny oproti roku 2019, hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Zdroj: Eurostat [[tepsr_sp210](#)].

Se stárnutím populace EU se pravděpodobně projeví výrazné nerovnosti mezi muži a ženami v oblasti pečovatelských povinností, které budou mít silnější dopady na zaměstnanost a sociální oblast. V roce 2020 bylo v EU přibližně 5,7 milionu žen ve věku 15 až 64 let, které byly ekonomicky neaktivní z důvodu pečovatelských povinností (přibližně 16 % všech neaktivních žen), zatímco mužů bylo pouze 0,3 milionu (neboli přibližně 1 % neaktivních mužů). Mezi neformálními pečovateli ve věku 18 a více let, kteří poskytují péči dospělým v rodině nebo zařízení sociální péče (např. dospělým se zdravotním postižením

nebo špatným zdravotním stavem), je rovněž vysoký podíl žen, a to 59 %¹⁵⁷. Rozdíl mezi muži a ženami je největší ve věkové skupině 45 až 64 let, a to v průměru o 8 p.b. Ženy navíc tráví poskytováním neformální péče více času (17 hodin týdně oproti 14 hodinám u mužů)¹⁵⁸. Vzhledem k tomu hraje důležitou roli při posilování účasti žen na trhu práce poskytování přiměřených a cenově dostupných služeb péče, a to jak předškolního vzdělávání a péče, tak dlouhodobé péče (viz rámeček 6 o dlouhodobé péči).

Zdanění ve většině členských států významně přispívá k pasti neaktivity pro druhou výdělečně činnou osobu v domácnosti, což má významné důsledky pro rovnost žen a mužů. Past neaktivity¹⁵⁹ pro druhou výdělečně činnou osobu v domácnosti¹⁶⁰ (v rodině se dvěma dětmi) je nejvyšší v Litvě, Dánsku, Slovinsku Belgii, Německu a Rumunsku (viz graf 2.2.16). Například v Litvě platí, že pokud neaktivní manžel(ka) v rodině se dvěma dětmi nastoupí do zaměstnání za 67 % průměrné mzdy, o více než 70 % jeho (jejího) výdělku domácnost „přijde“ v důsledku platby nově uložených daní a ztráty příslušných dávek. Naproti tomu v Estonsku a Nizozemsku je tato past nižší než 20 % a na Kypru nižší než 10 %. Dopad zdanění je nejvýraznější v Belgii, Německu a Rumunsku, kde potenciální ztráta příjmů u druhé výdělečně činné osoby v domácnosti pobírající při nástupu do placeného zaměstnání 67 % průměrné mzdy činí více než 40 % průměrné mzdy. Více než tři čtvrtiny druhých výdělečně činných osob v domácnosti (78 %) v EU tvoří ženy. Jejich účast na trhu práce je proto ovlivněna mírou společného zdanění kombinovaného příjmu páru (včetně převoditelných slev na dani) a uspořádáním systému dávek (např. ztrátou nároku na testované sociální dávky). Systémy společného progresivního zdanění mohou zvýšit mezní sazby daně pro osoby s nižšími příjmy, protože jejich příjmy jsou ve skutečnosti zdaněny vyšší mezní sazbou daně podle vyšších příjmů jejich partnera. Takové systémy proto mohou přispívat k rozdílům v zaměstnanosti žen a mužů a k neočištěným rozdílům v odměňování žen a mužů.

¹⁵⁷ Van der Ende, M., van Seben, R., van Exel, J., Bom, J. a Geijssen T., *Prevalence and Cost of Informal Care* (Rozšíření a cena neformální péče), ECORYS a Univerzita v Rotterdamu, 2021 (připravuje se).

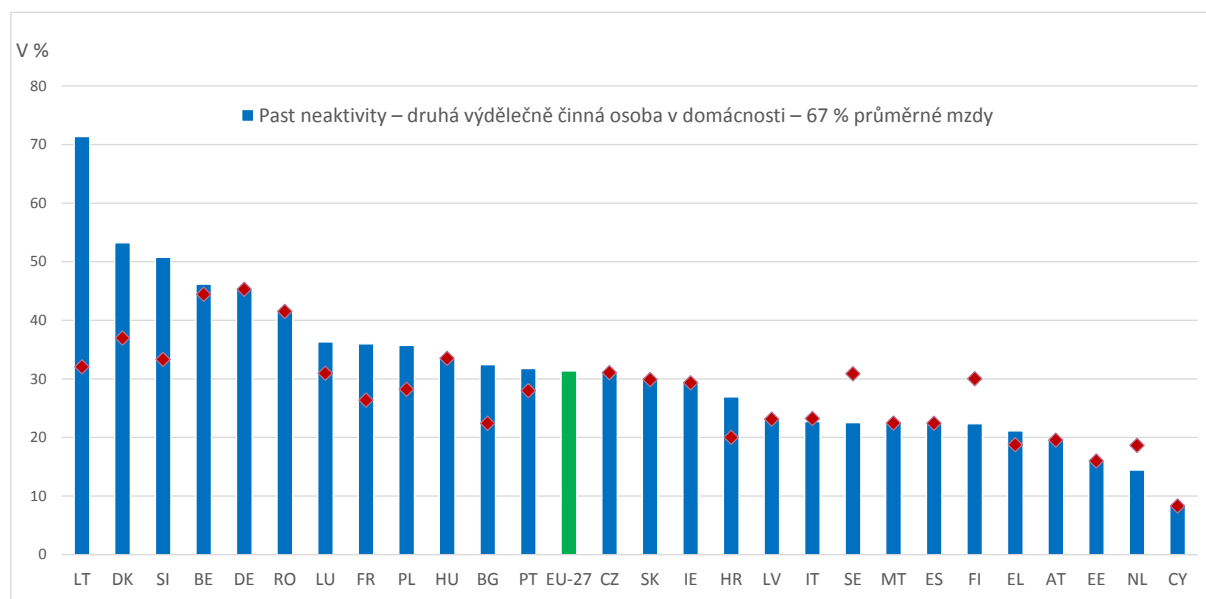
¹⁵⁸ Na základě 7. vlny evropského dotazníkového šetření o zdravotním stavu (2013–2015) a průzkumu kvality života v Evropě (2016).

¹⁵⁹ Past neaktivity označuje účinky zdanění každého dodatečného eura hrubého příjmu.

¹⁶⁰ Druhá výdělečně činná osoba v domácnosti je osoba, která není (nebo „nebyla by“, pokud k nástupu do zaměstnání ještě nedošlo) osobou s nejvyšším příjmem v domácnosti. Ve většině případů je druhou výdělečně činnou osobou v domácnosti žena.

Graf 2.2.16: Efektivní daňová sazba při nástupu do zaměstnání pro druhou výdělečně činnou osobu v domácnosti činí v EU více než 30 % výdělku

Past neaktivity pro druhou výdělečně činnou osobu v domácnosti (v %, 2020)



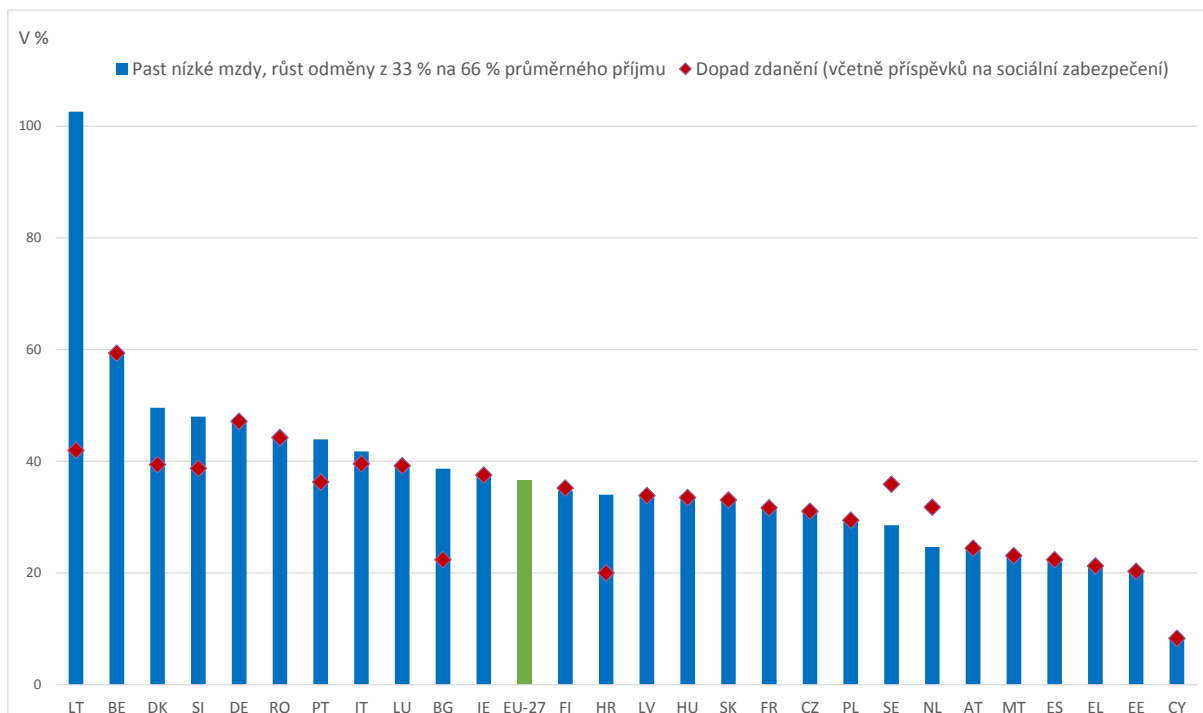
Pozn.: 1) Údaje se týkají druhé výdělečně činné osoby v domácnosti s 67 % průměrné mzdy v rodině se dvěma výdělečně činnými osobami a dvěma dětmi; hlavní výdělečně činná osoba v domácnosti pobírá průměrnou mzdu. 2) „Dopadem zdanění“ (včetně příspěvků na sociální zabezpečení) se rozumí procento dodatečného hrubého příjmu, který příslušná osoba zaplatí na daních a odvodech (dalšími prvky, které přispívají k pasti nízké mzdy, je ztráta nároku na dávky v nezaměstnanosti, sociální podporu a příspěvky na bydlení).

Zdroj: Evropská komise, GŘ pro hospodářské a finanční záležitosti, Databáze daní a dávek, na základě modelu OECD pro daně a dávky (aktualizováno v březnu 2021).

Účast žen na trhu práce na plný úvazek může být také negativně ovlivněna, pokud se s rostoucí pracovní dobou příliš rychle zvyšují daně a odebírají dávky. Tento efekt (tzv. „past nízké mzdy“) se může týkat i aktivních lidí, kteří pracují na částečný úvazek. U druhé výdělečně činné osoby v domácnosti hraje zdanění klíčovou roli při určování závažnosti této pasti nízké mzdy ve většině členských států. Graf 2.2.17 ukazuje procento dodatečného výdělku, o které domácnost „přijde“, když druhá výdělečně činná osoba v domácnosti zvýší svůj pracovní úvazek, a tím i svůj výdělek, z jedné třetiny na dvě třetiny průměrné mzdy. Druhá výdělečně činná osoba v domácnosti může přijít v průměru přibližně o třetinu tohoto navýšení, přičemž v Litvě je to více než 100 % (kvůli vysoké hodnotě příspěvků na bydlení, na něž ztrácí nárok) a v Belgii až 60 %. Tento dopad zdanění je nejvyšší v Belgii, následuje Německo.

Graf 2.2.17. V mnoha členských státech domácnost při zvýšení mzdy druhé výdělečně činné osoby v domácnosti o značnou část tohoto navýšení přichází v důsledku dopadu zdanění

Procento navýšeného výdělku, o nějž domácnost se dvěma dětmi „přijde“, když se mzda druhé výdělečně činné osoby v domácnosti zvýší z 33 % na 66 % a hlavní výdělečně činná osoba v domácnosti pobírá 100 % průměrné mzdy (v %, 2020)



Zdroj: Evropská komise, GŘ pro hospodářské a finanční záležitosti, Databáze daní a dávek, na základě modelu OECD pro daně a dávky (aktualizováno v březnu 2021).

Rozdíly v odměňování žen a mužů zůstávají i přes mírné zlepšení vysoké. Přestože vysokoškolské vzdělání má více žen než mužů¹⁶¹, meziročně se neočištěný rozdíl v odměňování v celé EU¹⁶² změnil jen nepatrně (14,1 % v roce 2019, přičemž od roku 2018 došlo k poklesu o 0,3 p.b.). Pokračuje tak trend mírného zlepšování, který mezi lety 2013 a 2019 zaznamenal pokles o 1,9 p.b. V Estonsku a Lotyšsku se hodnota neočištěných rozdílů v odměňování žen a mužů drží nad 20 %, zatímco nejnižší hodnoty (mezi 1 až 5 %) byly zaznamenány v Itálii, Lucembursku a Rumunsku¹⁶³. Od roku 2013 se situace výrazně zlepšila v Estonsku, na Kypru, v Lucembursku a Španělsku (o 8,1 p.b., 4,8 p.b, 4,9 p.b. a 5,9 p.b.), zatímco v Chorvatsku a Lotyšsku se rozdíl v odměňování žen a mužů zvýšil o více než 2 p.b (Graf 2.2.18). Rozdíly v odměňování jsou významně ovlivněny odvětvovou a profesní segregací podle pohlaví a rozdíly v dosaženém vzdělání¹⁶⁴. Roli pravděpodobně hraje i řada

¹⁶¹ V roce 2020 mělo v zemích EU-27 terciární vzdělání 46,1 % žen a 36 % mužů ve věku 30 až 34 let.

¹⁶² 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. Kód Eurostatu [TESEM180].

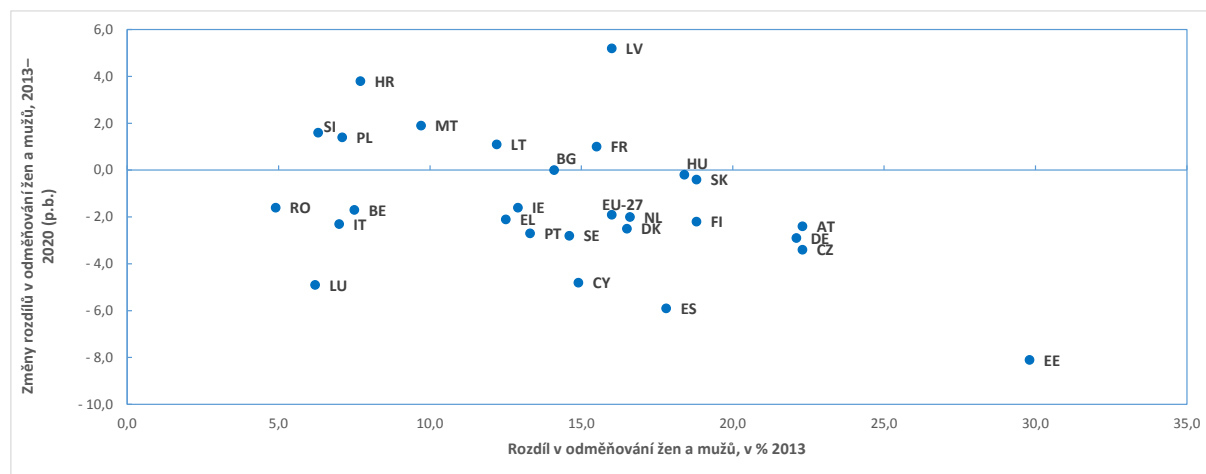
¹⁶³ Nízké rozdíly v odměňování žen a mužů jsou někdy spojeny s vysokými rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů (např. v Itálii a Rumunsku) – v takových případech mohou být nízké rozdíly v odměňování do značné míry důsledkem výběrových efektů, kdy se trhu práce účastní především ženy s nejvyšším potenciál výdělku.

¹⁶⁴ Leythienne, D., Ronkowski, P., (2018) *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data* (Rozklad neupraveného rozdílu v odměňování žen a mužů na základě údajů ze zjišťování o struktuře příjmů), Statistical Working Papers, Eurostat.

dalších faktorů, včetně genderových stereotypů, potíží při sladování práce s pečovatelskými povinnostmi (což vede i k přerušení kariéry), diskriminace a netransparentních mzdových struktur¹⁶⁵. Rozdíly v odměňování se v průběhu života kumulují a často vedou k rozdílům v důchodech mezi muži a ženami, které v roce 2019 činily v zemích EU-27 u osob ve věku 65 až 74 let 29,5 %, přičemž mezi jednotlivými členskými státy existují velké rozdíly (v Estonsku v roce 2019 činily méně než 1 %, zatímco v Lucembursku 46 %). V rámci úsilí o řešení tohoto problému předložila Komise v březnu 2021 návrh směrnice, která má posílit uplatňování zásady stejné odměny prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování¹⁶⁶.

Graf 2.2.18: Navzdory mírnému zlepšení od roku 2013 zůstávají v několika členských státech rozdíly v odměňování žen a mužů vysoké

Změna rozdílů v odměňování žen a mužů v neupravené podobě; průmysl, stavebnictví a služby (2013–2019).



Pozn.: Hodnoty pro IE se vztahují k roku 2018 a pro EL k letům 2014 a 2018.

Zdroj: Eurostat [tesem180].

Osoby se zdravotním postižením mají značný potenciál pro větší zapojení na trhu práce.

Sedmnáctá zásada evropského pilíře sociálních práv vyzývá k začleňování osob se zdravotním postižením, zejména prostřednictvím většího zapojení do trhu práce. Revidovaný srovnávací přehled sociálních ukazatelů zahrnuje hlavní ukazatel pro sledování jejich integrace na trhu práce jako prostředku ke snížení nerovností a přispění k dosažení ambicí v oblasti zaměstnanosti stanovených ve Strategii práv osob se zdravotním postižením¹⁶⁷. Rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením¹⁶⁸ a ostatních osob činil v roce 2020 v EU 24,5 p.b. Ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů ukazuje velké rozdíly ve výkonnosti členských států (viz graf 2.2.19). Nejvyšší rozdíl byl v Belgii (nad 35 p.b.), Bulharsku, Chorvatsku, Německu, Polsku, Maďarsku a Rumunsku (nad 30 p.b.) a nejnižší v Dánsku, Portugalsku a Finsku (pod 20 p.b.). Pandemie COVID-19 již existující omezení v

¹⁶⁵ Údaje ze zemí EU-27 jsou omezené, ale toto téma bylo analyzováno ve zprávě EIGE (2020) Peking + 25: pátý přezkum provádění Pekingské akční platformy členskými státy EU.

¹⁶⁶ Návrh směrnice Evropského Parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

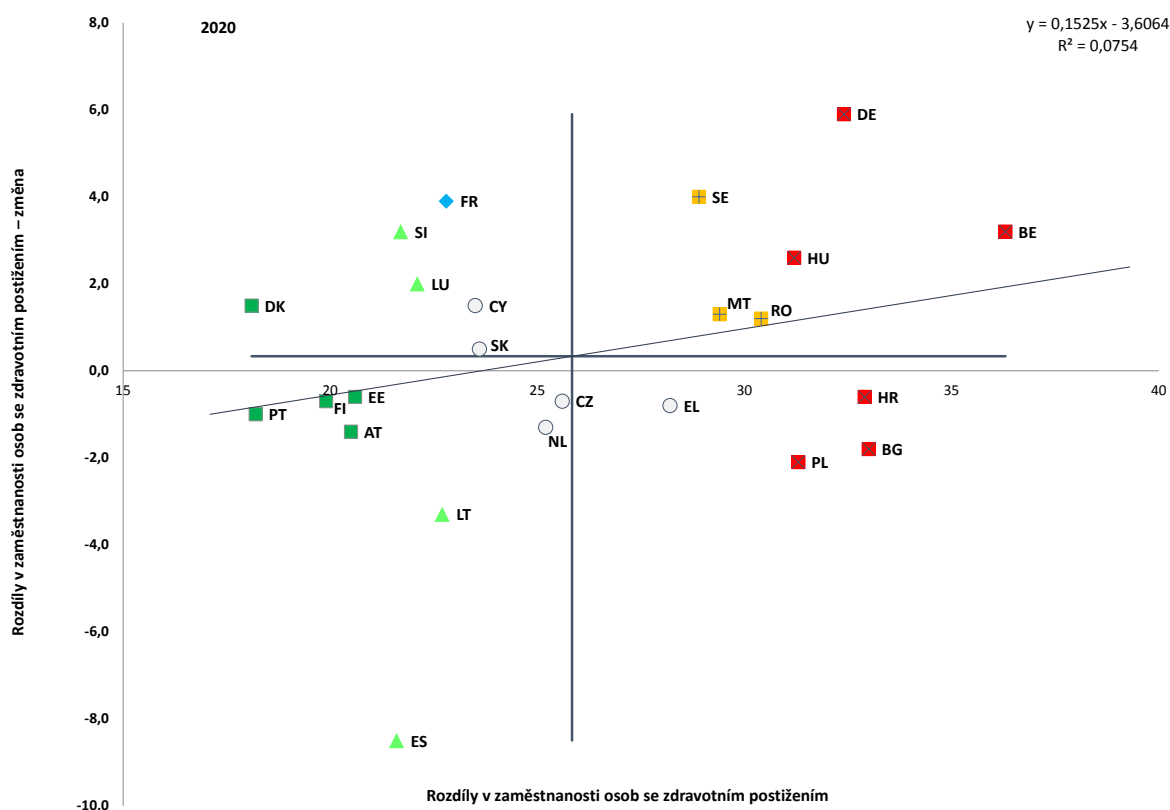
¹⁶⁷ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů EMPTT ze dne 3. 3. 2021 „Unie rovnosti: Strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030“ (COM/2021/101 final).

¹⁶⁸ Definice ukazatele je uvedena v kapitole 1.3.

přístupu k zaměstnání dále zhoršila¹⁶⁹. Mezi zeměmi se objevily odlišnosti, pokud jde o vývoj rozdílu v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v letech 2019 až 2020. Německo zaznamenalo „kritickou“ situaci s nárůstem o 5,9 p.b., zatímco tři země jsou v kategorii „je nutné sledovat“ (Malta, Rumunsko a Švédsko). Rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v EU se od roku 2014, kdy měření začalo, dokonce zvýšil (o 1,8 p.b.). V roce 2019 byla míra nezaměstnanosti v zemích EU-27 rovněž výrazně vyšší u osob se zdravotním postižením (17,3 % oproti 8,3 %)¹⁷⁰, což vše ukazuje na naléhavou potřebu politických opatření v této oblasti.

Graf 2.2.19: Rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením je stále vysoký a mezi členskými státy existují velké rozdíly

Rozdíl v zaměstnanosti mezi osobami se zdravotním postižením a osobami bez něj v roce 2020 ve srovnání s rokem 2019 (věková skupina 20 až 64 let) (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Přerušení datových řad pro BE, DE, LU v roce 2020. Předběžné údaje za rok 2020 pro FR, NL, PL, SK. Hodnota pro země EU-27 je odhadovaná.

Zdroj: EU-SILC 2020, Eurostat, [htlh_dlm200].

Výsledky osob narozených mimo EU na trhu práce jsou ve srovnání s občany narozenými v Unii a mobilními občany EU méně uspokojivé. Míra zaměstnanosti osob ve věku 20 až 64 let narozených mimo EU v roce 2020 zaostávala za mírou zaměstnanosti obyvatel narozených v EU (62 % oproti 73,5 %) a oproti období před krizí se zhoršila. Od roku 2019 do roku 2020 se míra nezaměstnanosti osob narozených mimo EU (věková skupina 15 až 74 let) zvýšila o 2,1 p.b. na 16,9 %, zatímco u osob narozených v EU se míra

¹⁶⁹ Evropská komise (2021), *Employment and social developments in Europe 2021* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě 2021), Úřad pro publikace Evropské Unie, Lucemburk.

¹⁷⁰ Zdroj: Eurostat, EU-SILC 2020, aktualizace z 21. října 2021; údaje pro Irsko nebyly k dispozici.

nezaměstnanosti zvýšila o 0,3 p.b. na 6,5 %, což ukazuje na neúměrný dopad krize COVID-19¹⁷¹ na prvně jmenovanou skupinu. Migranti ze zemí mimo EU bývají nadprůměrně zastoupeni mezi pracovníky s nízkou kvalifikací (zastávají každé čtvrté takové místo v EU), zároveň je u nich větší pravděpodobnost než u osob narozených v EU, že budou nadprůměrně kvalifikováni¹⁷². V Rakousku, Německu a Švédsku je to více než 40 % a v Lucembursku více než 60 %. Zvláště kritická je situace žen s migračním původem, u nichž se v roce 2020 zvýšil rozdíl v aktivitě na 10,8 p.b., přičemž obzvláště nízká míra aktivity (pod 60 %) byla zaznamenána ve Francii, Belgii a Itálii. Migranti ze zemí mimo EU spolu s mobilními pracovníky z EU, kteří tvoří významnou část takzvaných „kritických pracovníků“, přispívají od začátku pandemie k fungování ekonomiky¹⁷³. Avšak i v kategorii „kritických pracovníků“ čelili migrující pracovníci vyššímu riziku ztráty zaměstnání než pracovníci narození v EU.¹⁷⁴

2.2.2 Politická reakce

Členské státy přijímají opatření ke zlepšení kvality předškolního vzdělávání a péče a účasti na tomto vzdělávání a péči. V Litvě mají rodiny ohrožené chudobou od září 2021 zaručen přístup k předškolnímu vzdělávání pro děti mladší 6 let. Zákonný nárok na předškolní vzdělávání se bude postupně rozšiřovat: obce by v roce 2023 měly zajistit předškolní vzdělávání pro všechny čtyřleté děti, jejichž rodiče umístění požadují, v roce 2024 pro všechny tříleté děti a v roce 2025 pro všechny dvouleté děti. V září 2023 se sníží možnost nástupu do předškolního vzdělávání z 6 na 5 let. V Estonsku jsou plánovány změny zákona o předškolním vzdělávání, které mají definovat strukturované výsledky učení zaměřené spíše na hodnocení rozvoje dětí než na jejich docházku. To by mělo přispět ke zvýšení kvality předškolního vzdělávání a péče. V rámci svého plánu pro oživení a odolnost plánuje Kypr od čtvrtého čtvrtletí roku 2022 zajistit bezplatné povinné předškolní vzdělávání od čtyř let věku, včetně výstavby a rekonstrukce dětských center v obcích a grantové podpory pro bezplatné předškolní vzdělávání a výchovu v obecních a soukromých mateřských školách, doplněné o opatření, která budou podporována z ESF+. Bulharsko v roce 2020 zahájilo tříletý program výstavby 67 nových mateřských škol podporovaný ze státního rozpočtu. Ve Španělsku bude z plánu pro oživení a odolnost financováno 60 000 nových míst pro předškolní vzdělávání a péči.

Ke snížení míry předčasného odchodu ze vzdělávání a k usnadnění přechodu na trh práce jsou zapotřebí komplexní strategie, které se zaměří na základní příčiny předčasného odchodu ze vzdělávání. Snížení podílu mladých lidí, kteří odcházejí ze vzdělávání a odborné přípravy před dokončením vyššího sekundárního vzdělání, zůstává prioritou Unie v souladu s první zásadou pilíře týkající se všeobecného a odborného

¹⁷¹ Občané Unie, kteří pracují v jiném členském státě, zaznamenali také větší pokles míry zaměstnanosti než občané hostitelské země, ale jejich míra zaměstnanosti v roce 2020 je v podstatě srovnatelná s mírou zaměstnanosti občanů narozených v daném státě (73,4 % oproti 73,5 %).

¹⁷² Eurostat, ad hoc extrakce podle šetření pracovních sil, *Migrants more likely over-qualified than nationals (Migranti oproti místním častěji pracují na pozici, která neodpovídá jejich kvalifikaci)* – Produkty Eurostat News – Eurostat (europa.eu) 2020

¹⁷³ Reid A. a kol. (2021), *Migrant Workers, Essential Work, and COVID-19* (Migrující pracovníci, kritická práce a COVID-19), American Journal of Industrial Medicine, vol. 64, n. 2, s. 73–77.

¹⁷⁴ Fasani a Mazza (2020), *A Vulnerable Workforce: Migrant Workers in the COVID-19 Pandemic* (Zranitelná pracovní síla: Migrující pracovníci v době pandemie COVID-19)

vzdělávání a celoživotního učení. Úspěšné politické přístupy kombinují opatření v oblasti prevence, intervence a kompenzace na všech úrovních. V **Bulharsku** podporuje program REACT-EU projekt, jehož cílem je zabránit přerušení vzdělávacího procesu a podpořit inkluzi tím, že se zmírní riziko předčasného odchodu ze vzdělávání spojené s distančním učením. Řešení problému předčasného odchodu ze vzdělávání je v **Rumunsku** podporováno specializovanou reformou a investicemi do národního plánu pro oživení a odolnost, jejichž cílem je lépe identifikovat děti ohrožené předčasným odchodem ze vzdělávání a zavést cílená opatření, včetně grantů pro školy. Nedávná reforma vzdělávacího systému ve **Finsku** prodlužuje věk povinné školní docházky z 16 na 18 let, aby mladí lidé dokončili středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední odborné vzdělání. Na **Kypru** se s podporou Nástroje pro technickou podporu připravuje akční plán, jehož cílem je najít řešení, jak udržet a zapojit studenty ohrožené předčasným ukončením studia. Cílem **belgického** plánu pro oživení a odolnost je snížit počet případů předčasného odchodu ze vzdělávání ve frankofonní komunitě v Belgii, mimo jiné posílením individuálního poradenství pro zranitelné mladé lidi, řešením negativních dopadů krize COVID-19 a reformou organizačních struktur. Cílem **maltského** plánu pro oživení a odolnost je řešit problém předčasného odchodu ze vzdělávání a zajistit včasnou a účinnou intervenci prostřednictvím sledování údajů o každém žákovi veřejných škol od dětství až po poslední fázi vzdělávací dráhy.

Po krizi COVID-19 jsou prioritou ambiciózní a účinné politiky nápravy, které by kompenzovaly ztráty ve vzdělávání, podporovaly digitální vzdělávání a zvyšovaly inkluzivnost a rovnost ve vzdělávání a odborné přípravě. Rumunsko bude v rámci programu REACT-EU podporovat nápravná vzdělávací opatření, která mají kompenzovat ztráty ve vzdělávání způsobené uzavřením škol. Na financování mimoškolních aktivit a doučování pro 168 000 znevýhodněných žáků, včetně Romů a žáků žijících ve venkovských oblastech, bude vyčleněno 30 milionů EUR. V **Bulharsku** bylo z programu REACT-EU na podporu školního vzdělávání po pandemii vyčleněno 109,5 milionu BGN (57 milionů EUR), a to prostřednictvím poskytnutí technických prostředků a specializovaných školení týkajících se dálkové výuky v elektronickém prostředí. Opatření jsou zaměřena na studenty, učitele, školní mediátory i rodiče. V únoru 2021 oznámilo **Nizozemsko** mimořádnou investici do vzdělávání, která má kompenzovat ztráty ve vzdělávání spojené s pandemií. Národní vzdělávací program zahrnuje všechny úrovně vzdělávání a jeho rozpočet činí 8,5 miliardy EUR. Školy s vyšším podílem znevýhodněných žáků obdrží úměrně více finančních prostředků. V rámci programu digitalizace škol podporuje **Portugalsko** přechod na digitální technologie ve vzdělávání a odborné přípravě. **Portugalsko** s podporou investičních iniciativ pro reakci na koronavirus (CRII a CRII+) poskytlo znevýhodněným studentům vybavení IT a učitelům školení v oblasti digitálních kompetencí. **Česko, Řecko, Irsko a Slovensko** hodlají využít finanční prostředky z nástroje pro oživení a odolnost, aby žákům a studentům z rodin s nízkými příjmy poskytly vybavení IKT a digitální nástroje, **belgický a slovinský** plán pro oživení a odolnost pak zahrnuje významné investice do digitální infrastruktury ve školách. **Maltský** plán pro oživení a odolnost zahrnuje investice do prostor přizpůsobených pro žáky s poruchou autistického spektra a multisenzorických místností ve školách. **Slovensko** má v úmyslu využít nástroj pro oživení a odolnost k tomu, aby podpořilo začleňování do vzdělávání u dětí se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí ze znevýhodněného socioekonomického prostředí, včetně Romů.

Zrychlení digitální transformace v důsledku pandemie vedlo k posílení úsilí členských států v oblasti digitálních dovedností pro trh práce v souladu s první zásadou pilíře

(všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení). EU koordinuje a podporuje úsilí v oblasti digitálních dovedností prostřednictvím Koalice pro digitální dovednosti a pracovní místa, Platformy pro digitální dovednosti a pracovní místa¹⁷⁵ a Akčního plánu digitálního vzdělávání. V rámci nástroje pro oživení a odolnost naplánovalo mnoho členských států opatření týkající se digitálních dovedností. V **Irsku** definuje priority pro digitální dovednosti ve vzdělávání a pro odborníky na informační a komunikační technologie dokument „Technology Skills 2022: Ireland’s Third ICT Skills Action Plan“ (Technologické dovednosti 2022: Třetí irský akční plán dovedností v oblasti IKT). Přípravovaný **kyperský** akční plán pro elektronické dovednosti „e-skills Action Plan“ jako součást plánu pro oživení a odolnost zahrnuje opatření pro začlenění digitálních dovedností do vzdělávacího systému a sladění vzdělávacích programů s potřebami trhu práce. **Rumunsko** plánuje v rámci nástroje pro oživení a odolnost investice do digitálních dovedností pro studenty v předuniverzitním vzdělávání, vysokoškolském vzdělávání, pro dospělé a ve veřejné správě. **Itálie** v červenci 2020 definovala národní strategii pro digitální dovednosti se čtyřmi oblastmi intervence pro studenty, aktivní pracovní sílu, odborníky na IKT a občany. V mnoha členských státech jsou cíle v oblasti rozvoje digitálních dovedností začleněny do obecných národních strategií vzdělávání, digitalizace průmyslu nebo strategií a politik zaměstnanosti, jako je Program digitální pracovní síly pro **Maďarsko**, **litevský** Plán digitalizace na období 2019–2030 a Národní strategie digitalizace školského systému ve **Švédsku**. Ve **Finsku** jsou na národní úrovni realizovány strategie a projekty pro UI a v **Lotyšsku** má Strategie kybernetické bezpečnosti na období 2019–2022 specifické cíle v oblasti vzdělávání zaměstnanců veřejné správy a samosprávy v oblasti bezpečnosti IKT a poskytování dovedností v oblasti kybernetické bezpečnosti malým a středním podnikům a občanům. **Španělsko** představilo Národní plán digitálních kompetencí, který počítá se vzděláváním v oblasti digitálních dovedností pro širokou veřejnost a pracovníky, jež bude podporováno prostřednictvím nástroje pro oživení a odolnost. Více než třetina členských států rovněž schválila obecnou vnitrostátní strategii digitalizace. Mimo ty, které se již provádějí, přijaly v roce 2021 novou strategii v digitální oblasti **Lotyšsko** a **Španělsko**.

Členské státy podnikly rychlou reakci ke zmírnění negativního dopadu krize COVID-19 na odborné vzdělávání a přípravu (OVP). Některé země, jako například **Německo**, **Rakousko**, **Dánsko**, **Lucembursko** a **Francie**, poskytly podnikům finanční pobídky, aby zaměstnávaly učně. Například v **Rakousku** získaly podniky v období od března 2020 do března 2021 za každou uzavřenou smlouvu o učňovské přípravě bonus ve výši 2 000 EUR (malé a střední podniky navíc 1 000 EUR). Další podpora je poskytována v případě, že společnost převezme učně od společnosti, která se dostala do platební neschopnosti. **Francie** zvýšila pro smlouvy o učňovské přípravě uzavřené mezi 1. červencem 2020 a 31. prosincem 2021 veřejnou podporu pro zaměstnávání učňů mladších 18 let (z 4 125 EUR na 5 000 EUR) a učňů starších 18 let (z 5 125 EUR na 8 000 EUR). Ve **Finsku** byl dočasně změněn zákon o odborném vzdělávání a přípravě týkající se hodnocení dovedností a kompetencí učňů v autentických pracovních situacích na období od 1. července 2020 do 31. července 2021. Pokud učni nemohli prokázat své dovednosti v autentických pracovních situacích, byly pro ně připraveny jiné praktické úkoly, které byly podobné autentickým pracovním situacím a procesům. V **Rumunsku** zveřejnilo Národní centrum pro technický rozvoj odborného

¹⁷⁵ Platforma sdružuje veřejné a soukromé subjekty s cílem řešit nedostatek digitálních dovedností a zlepšit zaměstnatelnost v Evropě.

vzdělávání a přípravy metodická měřítko pro posílení výuky a učení v počátečním odborném vzdělávání a přípravě jako podpůrnou příručku pro učitele odborného vzdělávání a přípravy¹⁷⁶.

Některé členské státy pokračovaly v provádění strukturálních reforem systému odborného vzdělávání a přípravy. V září 2020 ministři členských států, kandidátských zemí EU a zemí EHP odpovědní za odborné vzdělávání a přípravu, evropští sociální partneři a Evropská komise společně přijali Prohlášení z Osnabrücku o odborném vzdělávání a přípravě jako faktoru umožňujícím oživení a spravedlivý přechod k digitální a zelené ekonomice¹⁷⁷. **Řecko** zákonem z prosince 2020 zavedlo nový právní rámec pro odborné vzdělávání a přípravu a celoživotní učení. Nový zákon rovněž obsahuje zásadní reformu řízení odborného vzdělávání a přípravy, a to zřízením národního poradního orgánu (Ústřední rada odborného vzdělávání a přípravy), v němž budou zastoupeni zástupci ministerstev školství a dalších příslušných ministerstev, zaměstnavatelských a zaměstnaneckých svazů a komor. Byly podniknuty významné kroky k zamezení překrývání kompetencí, lepšímu řešení potřeb trhu práce a podpoře autonomie na úrovni poskytovatelů odborného vzdělávání a přípravy. **Litva** v roce 2020 schválila nový postup pro hodnocení kompetencí získaných v rámci učňovské přípravy, odborné praxe, samostudia nebo jiných typů učení. Nový postup hodnocení je účinný od září 2021 a zahrnuje praktické dovednosti i standardizovaný test hodnotící základní (teoretické) znalosti. Dohlíží na něj komise pro posuzování způsobilosti, v nichž jsou zastoupeni odborní pracovníci delegovaní z podniků. Ve **Španělsku** byl v červenci 2020 přijat Plán modernizace odborného vzdělávání a přípravy. Kromě toho v současné době probíhá v parlamentu legislativní proces k vytvoření duálního integrovaného systému odborného vzdělávání, a to jak pro počáteční, tak i pro průběžné odborné vzdělávání a přípravu a získávání profesních osvědčení. Návrh se týká 11 strategických oblastí s cílem modernizovat nabídku odborného vzdělávání a přípravy, podpořit učňovskou přípravu a malé a střední podniky. **Polsko** v roce 2021 přijalo legislativní akt o systému sledování absolventů odborného vzdělávání a přípravy. Stanovuje nové povinnosti ministrů v oblasti sledování profesního rozvoje absolventů středních škol. Cílem sledování je poskytnout zpětnou vazbu o profesní dráze absolventů řady průmyslových, technických a všeobecných středních škol a škol poskytujících postsekundární nadstavbové studium. Součástí plánu pro oživení a odolnost **Rumunska** je reforma systému duálního vzdělávání, která by odpovídala potřebám studentů a trhu práce, zejména zvýšením počtu kvalifikací a absolventů a zajištěním přístupu studentů duálního vzdělávání k vyššímu odbornému vzdělávání.

Členské státy kladou větší důraz na dovednosti potřebné k podpoře ekologické transformace. Některé členské státy přijaly a zavedly vnitrostátní opatření na podporu získávání dovedností pro ekologickou transformaci. Například **německé** orgány s výzkumnými pracovníky a sociálními partnery v roce 2020 aktualizovali „standardní pracovní pozici“ týkající se ochrany životního prostředí a udržitelnosti v odborném vzdělávání a přípravě, která se má uplatňovat ve všech nových osnovách učňovské přípravy a doporučit pro všechny stávající osnovy. Nová pozice zahrnuje soubor šesti klíčových dovedností a kompetencí pro ekologickou transformaci, které by měli všichni učni ve všech odvětvích získat během své učňovské přípravy. **Maltský** národní statistický úřad v roce 2020 provedl druhé šetření zelených pracovních míst. Jeho hlavním cílem bylo aktualizovat údaje

¹⁷⁶ [Repere metodologice pentru consolidarea achizițiilor din anul școlar 2019-2020-EDP \(edu.ro\).](#)

¹⁷⁷ [Prohlášení z Osnabrücku.](#)

shromážděné v prvním šetření zelených pracovních míst z roku 2016 a přispět k důkladnější analýze dovedností potřebných pro ekologickou transformaci prováděnou Národní radou pro dovednosti. **Malta** v říjnu 2021 rovněž zveřejnila svou vnitrostátní politiku zaměstnanosti na období 2021–2030, jejímž cílem je vybavit pracovníky žádanými dovednostmi (včetně zelených), podpořit růst podniků a tvorbu pracovních míst a posílit instituce trhu práce. Ve **Švédsku** se v roce 2020 iniciativa Green Jobs zaměřila na nezaměstnané, kteří se chtějí vzdělávat v nedostatkových profesích v ekologickém sektoru. V rámci nástroje pro oživení a odolnost plánovaly některé členské státy EU opatření týkající se dovedností pro ekologickou transformaci. Například **chorvatský** plán pro oživení a odolnost podporuje financování poukazek na akreditované vzdělávání dospělých, z nichž 70 % by mělo být spojeno s dovednostmi potřebnými pro ekologickou transformaci. **Rumunsko** plánuje v rámci nástroje pro oživení a odolnost investice do posílení odborných kapacit odborníků a pracovníků v odvětví renovací prostřednictvím školení o energeticky účinném stavebnictví. V **Estonsku** podporuje nástroj pro oživení a odolnost ekologickou transformaci podniků například tím, že nabízí investice do vývoje modulů pro prohlubování dovedností a změnu kvalifikace, včetně podrobného obsahu, struktury a školicích materiálů, které poskytují školení týkající se dovedností pro ekologickou transformaci.

V roce 2020 přijaly členské státy opatření reagující na dopady pandemie COVID-19 na vzdělávání dospělých. Kromě zrychleného rozvoje on-line vzdělávání dospělých přijalo několik zemí v reakci na dopady pandemie zvláštní opatření. Ve **Slovinsku** byla podpora poskytovatelům vzdělávání dospělých součástí zákona („pátý koronavirový balíček“) přijatého v reakci na pandemii. Ve **Švédsku** v roce 2020 financoval stát veškeré vzdělávání dospělých (v kompetenci obcí), rozšířil nárokovost a navýšil finanční prostředky, aby se mohlo vzdělávání účastnit dalších více než 25 000 osob. V **Dánsku** byl usnadněn přístup nezaměstnaných ke stávajícímu systému učňovské přípravy dospělých a nezaměstnaným v odborném vzdělávání se zaměřením na dovednosti pro ekologická pracovní místa a pečovatelský sektor byly přiznány vyšší dávky. Spolkové orgány v **Německu** zvýšily podporu středisek pro vzdělávání dospělých se zaměřením na digitální dovednosti, a to i s využitím finančních prostředků z nástroje pro oživení a odolnost. **Lucembursko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost nabídlo všem pracovníkům, kteří využili režim zkrácené pracovní doby, poukazy na rozvoj digitálních dovedností. **Nizozemsko** v rámci širšího sociálního balíčku ve výši 1,4 miliardy EUR podporuje prohlubování dovedností a změnu kvalifikace osob, které pandemie zasáhla nejvíce (např. mladých lidí, osob s nižší kvalifikací, osob s migračním původem a/nebo zdravotně postižených osob i osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců).

Značný počet členských států zahájil legislativní iniciativy a strategické plány na podporu účasti dospělých na vzdělávání, často s podporou nástroje pro oživení a odolnost, v souladu s první (všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení) a čtvrtou (aktivní podpora zaměstnanosti) zásadou pilíře). Ve **Finsku** bylo nedávno zákonem zřízeno Centrum služeb pro průběžné vzdělávání, které bude koordinovat a rozvíjet vzdělávací služby pro lidi v produktivním věku, analyzovat potřeby rozvoje dovedností, podporovat regionální sítě a financovat vzdělávací aktivity. V **Řecku** byla modernizace center celoživotního učení zahrnuta do nového zákona o národním systému všeobecného a odborného vzdělávání a celoživotního učení. **Itálie** zřídila Fond nových dovedností a oznámila Národní strategický plán pro dovednosti dospělých, který má řešit vysoký podíl lidí s nízkou kvalifikací v zemi. **Irsko** zahájilo novou etapu strategie Pathways to Work na příštích pět let. Několik zemí v

rámci svých plánů pro oživení a odolnost počítá s finanční podporou jednotlivých účastníků vzdělávání. **Chorvatsko** naplánovalo systém poukázek pro dospělé účastníky se programů vzdělávání dospělých, jejichž kvalita je zajištěna a které jsou v souladu s chorvatským rámcem kvalifikací. **Řecko** plánuje zavést účty celoživotního získávání dovedností na podporu účasti dospělých na vzdělávání. **Litva** ve svém plánu pro oživení a odolnost oznámila vytvoření platformy celoživotního učení na jednom místě založené na principu individuálních vzdělávacích účtů, které jsou spolu s posílením učení se prací a ověřováním dovedností rovněž součástí **lotyšského** plánu pro oživení a odolnost. **Malta** ve svém plánu pro oživení a odolnost oznámila provádění klíčových opatření aktualizované strategie základních dovedností a podpoří také spuštění digitální vzdělávací platformy pro dospělé účastníky vzdělávání. Malta rovněž přijala vlastní program rozvoje dovedností, který podporuje malé a střední podniky v poskytování školení jejich zaměstnancům. **Francie** doplní stávající systém individuálních vzdělávacích účtů o podporu rozvoje digitálních dovedností. V rámci plánu **České republiky** na revizi systému odborné přípravy a rekvalifikace bude kladen zvláštní důraz na digitální dovednosti. Cílem plánu, který je podporován z nástroje pro oživení a odolnost a ESF+, je zřízení 14 krajských školicích středisek provozovaných veřejnými službami zaměstnanosti. **Švédsko** plánuje v prosinci 2021 zavést odborné kurzy pro dospělé studenty s mentálním handicapem. V **Belgii** bylo přijato několik opatření (některá z nich v rámci plánu pro oživení a odolnost) na podporu rozvíjení dovedností dospělých: vyšší časová dotace pro pracovníky účastnící se vzdělávání a zavedení systému individuálních vzdělávacích účtů ve Vlámku a projekty Start digital a Upskills Wallonia ve Valonsku. **Nizozemsko** zřídilo veřejný fond pro individuální vzdělávání a rozvoj¹⁷⁸. **Lucembursko** zahrnuje do plánu pro oživení a odolnost novou strategii dovedností s cílem analyzovat současné potřeby v této oblasti a navrhnout a provést akční plán pro budoucí školení.

Podpora kvality vysokoškolského vzdělávání je klíčová, zejména v souvislosti se zvyšováním míry dosaženého terciárního vzdělání. Několik členských států v souladu s touto tezí oznámilo nebo zavedlo reformy. **Lotyšsko** provádí komplexní reformu vysokoškolského vzdělávání, která předpokládá strukturální změny ve třech pilířích: řízení, financování a lidské zdroje. Nový zákon rozděluje vysokoškolské instituce na vědecké, umělecké a kulturní univerzity, univerzity aplikovaných věd a univerzitní instituty aplikovaných věd, přičemž pro každý typ jsou stanovena specifická kritéria kvality. **Lucembursko** v říjnu 2020 spustilo nový krátkodobý program na ochranu mladých lidí před nezaměstnaností. Nový typ postsekundárního nadstavbového studia „Diplom+“ je flexibilní dvousemestrální program určený mladým lidem, kteří po ukončení středního vzdělání ještě nestudují na vysoké škole ani nemají zaměstnání. Účast v programu lze kdykoli přerušit, přičemž účastníci dostávají osvědčení o absolvování jednotlivých modulů a mají nárok na příspěvky na studium. Fond pro rozvoj vysokoškolského vzdělávání, který nedávno schválila **Belgie** (region Vlámko), se pak skládá z reformního a investičního balíčku se třemi hlavními cíli: racionalizace nabídky odborné přípravy ve vysokoškolském vzdělávání, mimo jiné tím, že bude více odpovídat trhu práce a bude pružnější; podpora celoživotního učení na úrovni vysokoškolského vzdělávání a optimální využití digitálního vzdělávání.

Hospodářská recese vyvolaná pandemií těžce zasáhla mladé lidi a učinila z nich prioritní skupinu pro podporu, zejména prostřednictvím posílené učňovské přípravy. Například v

¹⁷⁸ V době přípravy dokumentu nebylo toto opatření spojeno s plánem pro oživení a odolnost země.

Belgii (region Vlámsko) zvýšila vláda z prostředků dostupných v rámci programu REACT-EU bonus nabízený poskytovatelům učňovské přípravy o 1 000 EUR. V **Belgii** (region Valonsko) činí příspěvek pro zaměstnavatele, kteří nabízejí učňovská místa v určitých odvětvích, 390 EUR měsíčně během prvních 4 měsíců učňovské přípravy. **Irsko** přijalo systém pobídek pro učňovskou přípravu, který zaměstnavatele nabízející nová učňovská místa podporuje platbou ve výši 2 000 EUR. **Rakousko** nabídlo podnikům bonus za učně (*Lehrlingsbonus*) a do 31. března 2021 budou poskytovány finanční prostředky na převzetí učňů v prvním roce vzdělávání z mezipodnikového programu učňovské přípravy.

Členské státy navýšily dotace na nábor mladých lidí v souladu s první (všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení) **a třetí** (rovné příležitosti) **zásadou pilíře. Irsko** nabídlo dodatečné dotace na nábor zaměstnanců v rámci programu JobsPlus, který poskytuje až 7 500 EUR po dobu dvou let na zaměstnání nezaměstnané osoby mladší 30 let. **Kypr** nabízel pobídky pro zaměstnávání mladých lidí ve věku 15 až 29 let. Tento program spočívá v dotacích na mzdy až do výše 8 600 EUR na každého nově přijatého zaměstnance po dobu 10 měsíců. Jejich cílem je s pomocí finančních prostředků z ESF během jednoho roku zaměstnat 1 200 mladých nezaměstnaných lidí. **Rumunsko** od konce roku 2020 do září 2021 poskytovalo dotace na nábor osob ve věku 16 až 29 let registrovaných ve veřejných službách zaměstnanosti. V **Belgii** zavedla bruselská vláda příspěvek na zaměstnání pro nezaměstnané mladé lidi do 30 let ve výši 500 EUR měsíčně po dobu 6 měsíců. **Řecko** vyhlásilo nový program pro mladé lidi ve věku 18 až 29 let bez předchozí pracovní zkušenosti, který bude zahájen v lednu 2022. Dotace bude poskytována po dobu 6 měsíců a bude se skládat z 600 EUR pro daného mladého člověka a 600 EUR pro přijímající společnost. Jak je uvedeno v doporučení Komise o účinné aktivní podpoře zaměstnanosti (viz rámeček 1), kombinace pobídek k zaměstnávání s opatřeními na prohlubování dovedností a změnu kvalifikace se zvýšenou podporou ze strany služeb zaměstnanosti může hrát důležitou roli při podpoře vytváření pracovních míst a usnadnění přechodu mezi zaměstnáními.

Členské státy přijaly nová opatření na podporu zaměstnávání a odborné přípravy mladých lidí prostřednictvím posílených veřejných služeb zaměstnanosti v souladu s posílenou zárukou pro mladé lidi a čtvrtou zásadou pilíře (aktivní podpora zaměstnanosti). Veřejné služby zaměstnanosti jsou i nadále hlavním aktérem při provádění záruk pro mladé lidi a mnohé z nich vyvíjejí nové nebo vylepšené služby zaměřené na mladé. Některé členské státy pro mladé lidi zavedly nová vzdělávací opatření. **Portugalsko** zavedlo pro mladé lidi s vysokoškolským vzděláním program stáží ve veřejné správě (*EstágiAP XXI*). Členské státy rovněž přijaly nebo plánují přijmout řadu strukturálních reforem v systémech veřejných služeb zaměstnanosti a vzdělávání a odborné přípravy, které podpoří zaměstnatelnost mladých lidí. Například **kyperský** plán pro oživení a odolnost obsahuje plány na posílení podpory nabízené mladým lidem pomocí balíčku opatření na zintenzivnění aktivní pomoci NEET a modernizaci veřejných služeb zaměstnanosti. V **Česku** budou mladí lidé patřit k hlavním příjemcům podpory ze střednědobé (do roku 2025) ambice reformovat systém odborné přípravy a rekvalifikace podporované z nástroje pro oživení a odolnost a ESF+. Součástí reformy bude zřízení tripartitního výboru, který bude koordinovat rozvoj celoživotního učení, a vytvoření 14 krajských vzdělávacích středisek pod záštitou veřejných služeb zaměstnanosti. **Estonsko** začlenilo do svého plánu pro oživení a odolnost přijetí posíleného systému záruk pro mladé lidi, který zahrnuje vylepšený projekt „Moje první zaměstnání“ (Minu esimene töökoht), jenž podporuje nábor mladých lidí s malými pracovními zkušenostmi kombinací odborné přípravy a příspěvku na mzdu. **Španělsko** přijalo

na období 2021–2027 plán záruk pro mladé lidi (Youth Guarantee Plus), jehož cílem je prohloubit interinstitucionální koordinaci, posílit spolupráci se soukromým sektorem a místními orgány a zlepšit služby v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a trhu práce. Země plánuje s pomocí nástroje pro oživení a odolnost podpořit zaměstnanost mladých lidí dalšími investicemi. **Německo** na pomoc mladým migrantům zavedlo více než 470 „migračních služeb pro mladé“ (*Jugendmigrationsdienste*), které se zaměřují na integraci do vzdělávání a na trh práce. Podporují mladé lidi, jejichž rodiče jsou migranti, včetně uprchlíků, a v několika jazycích jim poskytují řadu bezplatných služeb, jako např. školení pro uchazeče o zaměstnání, školení v používání nových médií a on-line poradenské služby (*jmd4you*).

Členské státy rovněž zahájily iniciativy na podporu situace starších pracovníků na trhu práce. **Italský** program *Garanzia Occupabilità Lavoratori* provádí aktivní politiky založené na specifických potřebách s cílem podpořit pracovní začlenění příjemců tzv. občanského příjmu a integraci pracovníků v režimu zkrácené pracovní doby a starších osob. **Slovensko** plánuje využít podporu z nástroje pro oživení a odolnost na zajištění školení digitálních dovedností a základního vybavení pro 172 800 starších a znevýhodněných osob. Starší pracovníci jsou také jednou z několika cílových skupin **slovinského** opatření plánu pro oživení a odolnost zaměřeného na prohlubování dovedností a změnu kvalifikace v oblasti digitálních dovedností pro zaměstnané a samostatně výdělečně činné osoby. Do **kyperského** plánu pro oživení a odolnost byla zahrnuta také školení digitálních dovedností pro osoby starší 55 let. Starší osoby jsou také jednou z cílových skupin aktualizované **maltské** strategie zaměstnanosti podporované z nástroje pro oživení a odolnost.

Členské státy zavedly dočasná opatření na podporu rodičů s dětmi v době pandemie COVID-19 v souladu s devátou (rovnováha mezi pracovním a soukromým životem) a jedenáctou (péče o děti a podpora dětí) zásadou pilíře. V **Itálii** je od října 2020 do konce roku 2021 poskytován bonus ve výši 1 000 EUR na placené služby hlídání dětí, případně na přihlášení na letní tábory, které lze využít v době přerušení výuky ve škole. **Lucembursko** prodloužilo do 17. července 2021 právo na pracovní volno z rodinných důvodů z důvodů úplného nebo částečného uzavření škol nebo zařízení péče o děti. Do listopadu 2021 také prodloužilo výplatu příspěvku na péči pro osoby, které jsou nuceny přestat pracovat, aby mohly pečovat o dospělou osobu se zdravotním postižením nebo o starší osobu s vážnou ztrátou soběstačnosti. V **Rumunsku** je zaměstnancům, kteří mají děti, poskytováno placené volno na jejich hlídání v případě, že děti nemohou navštěvovat vyučování v důsledku epidemiologického šetření souvisejícího s onemocněním COVID-19, které vyústí v omezení/pozastavení vzdělávací činnosti. Ve **Španělsku** posílil plán zaměřený na péči (*Plan Mecuida*) flexibilitu zaměstnanců při péči o nezletilé nebo starší osoby v důsledku pandemie. Zaměstnavatel a zaměstnanec se museli dohodnout na konkrétních opatřeních, včetně případného zkrácení pracovní doby zaměstnance až o 100 % (dříve 50 %) s úměrným snížením mzdy. V **Dánsku** rodiče dětí, které nesmějí kvůli situaci související s onemocněním COVID-19 chodit do školy nebo jsou onemocněním COVID-19 nakaženy, mohou zůstat s dětmi doma a pobírat odpovídající ošetrovné. Iniciativa probíhala od 1. října 2020 do 30. června 2021. V **Belgii** vláda zavedla program ošetrovného v souvislosti s onemocněním COVID-19 nad rámec stávajícího nároku na ošetrovné s vyšší podporou.

V členských státech jsou stále častěji přijímána nebo posilována opatření v oblasti trvalé dovolené z rodinných důvodů. Řecko v červnu 2021 přijalo zákon, který provádí ustanovení směrnice 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem¹⁷⁹ tím, že poskytuje nárok na rodičovskou dovolenou, prodlužuje otcovskou a mateřskou dovolenou a zavádí pružné uspořádání práce. Nad rámec minimálních požadavků směrnice obsahuje zákon nárok na dovolené dohodnuté se sociálními partnery v předchozích vnitrostátních všeobecných kolektivních smlouvách (např. dovolená na péči o dítě, dovolená na sledování školních výsledků, dovolená pro rodiče nemocných dětí nebo dětí se zdravotním postižením nebo pro samoživitele). V **Itálii** byl počet dní povinné otcovské dovolené prodloužen ze sedmi na deset dní. **Španělsko** od ledna 2021 nahradilo otcovskou a mateřskou dovolenou nepřenosnou dovolenou při narození dítěte v délce 16 týdnů s náhradou odpovídající plné výši mzdy. **Francie** od května 2021 prodloužila délku otcovské dovolené z 11 na 25 dnů. Čtyři z 25 dnů dovolené jsou povinné a doplňují tři dny dovolené při narození dítěte. V **Nizozemsku** dostávají partneři žen po porodu od 1. července 2020 pět týdnů dovolené navíc. Tuto dodatečnou dovolenou při narození dítěte lze čerpat v prvních šesti měsících života dítěte s náhradou ve výši 70 % mzdy, kterou vyplácí veřejná služba zaměstnanosti. Region Flandry v **Belgii** zavedl dodatečnou podporu příjmu („povzbuzující bonus“) pro pracovníky, kteří si berou volno na péči o příbuzného. Bonus se poskytuje nad rámec federální dávky a jeho výše závisí na odvětví. **Bulharsko** od 1. října 2021 výrazně zvýšilo vyrovnávací příspěvek za druhý rok mateřské dovolené z 380 BGN na 650 BGN (ze 195 EUR na 330 EUR).

V souladu s druhou (rovnost žen a mužů) a čtvrtou (aktivní podpora zaměstnanosti) zásadou pilíře **jsou zavedena cílená opatření na podporu aktivizace, posílení dovedností a podporu zaměstnanosti žen**. Na podporu návratu pracujících matek do zaměstnání a sladění pracovní doby s dobou péče o rodinu navýšila **Itálie** Fond pro rodinnou politiku o 50 milionů EUR (na 732 milionů EUR), které budou přiděleny na podporu a posílení organizačních opatření přijatých podniky s cílem podpořit návrat pracujících matek po porodu do zaměstnání. Italský plán pro oživení a odolnost se rovněž zaměřuje na ženy v rámci opatření aktivní politiky na trhu práce a podpory podnikání. Od října 2020 probíhá v **Maďarsku** program na podporu prohlubování dovedností a změny kvalifikace mladých rodičů, zejména žen, s cílem usnadnit jejich vstup/návrat na trh práce. Stipendium ve výši 110–550 EUR (v závislosti na intenzitě vzdělávání) mohou získat rodiče s nízkou kvalifikací ve věku 18 let a více, kteří pobírají rodinné dávky a chtějí se zúčastnit vzdělávání zaměřeného na dokončení 5. až 8. ročníku základního vzdělání, středního vzdělání nebo vzdělávání dospělých. Rozpočet ve výši 3 miliard HUF (přibližně 8,3 milionu EUR) může podpořit vzdělání 2 500 osob. **Španělský** plán pro oživení a odolnost zahrnuje opatření na podporu zaměstnanosti žen ve třech hlavních oblastech: a) školení v oblasti digitálních technologií, ekologie, dlouhodobé péče, podnikání a sociální ekonomiky; b) integrace pro ženy, které se staly obětmi násilí nebo obchodování s lidmi; c) začleňování hlediska rovnosti žen a mužů ve všech prvcích ročních plánů zaměstnanosti veřejných služeb zaměstnanosti. Ve **Finsku** zvyšuje motivaci k zaměstnání novela zákona o poplatcích za předškolní vzdělávání a péči, zejména u rodičů v domácnosti (což jsou většinou ženy) v rodinách s nízkými a středními příjmy. Legislativní změna (v platnosti od 1. srpna 2021) snižuje poplatky za předškolní vzdělávání a péči ve všech příjmových skupinách zvýšením příjmové hranice o 31 %. To umožní přístup

¹⁷⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

k bezplatnému předškolnímu vzdělávání a péči přibližně 20 000 rodinám. Rodiny s více dětmi budou moci využít snížení poplatku za umístěného sourozence, protože poplatek za druhé dítě bude činit 40 % (oproti současným 50 %). **Slovinský** plán pro oživení a odolnost podporuje on-line platformu s nástroji pro zaměstnavatele a pracovníky na podporu flexibilních způsobů práce a 135 projektů na vytvoření nebo zlepšení podmínek práce z domova, včetně odborné pomoci při posuzování a zjišťování konkrétních potřeb podniku.

Členské státy přijaly několik opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením včetně dočasných opatření ke zmírnění dopadů krize COVID-19. **Rumunsko** v roce 2020 změnilo právní rámec týkající se práv osob se zdravotním postižením a také ochrany před diskriminací, aby byla zaručena rovnost šancí, přístupnost pracoviště a přizpůsobení povinností v souladu s funkčním potenciálem. **Lotyšský** plán pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2023 zahrnuje opatření na úpravu pravidel pro získání statusu osoby se zdravotním postižením, zavedení opatření pro začlenění osob se zdravotním postižením na trh práce a zlepšení přístupnosti infrastruktury. V **Belgii** (Valonsko) se nejzranitelnějším uchazečům o zaměstnání dostane individuálního a komplexnějšího poradenství. Budou rovněž vytvořena znalostní centra, která budou poskytovat podporu v oblasti specifických témat (např. duševní zdraví, osoby se zdravotním postižením). **Francie** plánuje opatření na posílení přístupu ke vzdělávání a poradenství v oblasti zaměstnávání pro státní zaměstnance se zdravotním postižením a méně kvalifikované státní zaměstnance, včetně dávek a zvláštních dnů volna. Toto opatření umožní zranitelnějším státním zaměstnancům přístup k odborné přípravě a možnosti kariérního postupu.

Několik členských států přijalo opatření na podporu vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením prostřednictvím cílených pobídek k zaměstnávání v souladu se třetí (rovné příležitosti) a sedmnáctou (začlenění osob se zdravotním postižením) zásadou pilíře. **Rakousko** v souvislosti s pandemií COVID-19 již dříve zvýšilo poskytované mzdové příspěvky pro osoby se zdravotním postižením o 50 % na dobu 3 měsíců. Zároveň dočasně (do září 2021) zvýšilo o 50 % příspěvek na zabezpečení zaměstnání. Podniky jsou povinny zaměstnat jednu registrovanou osobu se zdravotním postižením na každých 25 přijatých zaměstnanců; v opačném případě jim vzniká povinnost platit za každého takového nepřijatého zaměstnance měsíční vyrovnávací daň. Vyrovnávací daň je určena na podporu integrace osob se zdravotním postižením na trhu práce. **Belgie** (region Brusel) využívá plán pro oživení a odolnost k poskytování bonusového systému na podporu zaměstnavatelů při integraci osob se zdravotním postižením. V **Česku** byla maximální výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zvýšena o 800 CZK (přibližně 30 EUR) na 13 600 CZK (přibližně 525 EUR). **Nizozemsko** zvýšilo maximální výši dávky pro mladé lidi se zdravotním postižením z 25 % na 70 % minimální mzdy pro praceschopné osoby a 75 % minimální mzdy pro osoby, které pracovat nemohou. Mladí lidé s nárokem na dávky pro osoby se zdravotním postižením, kteří začnou pracovat, budou mít vyšší příjem. Pokud se zařadí do vzdělávání, mohou si dávky ponechat a dávky jim také dávají jistotu příjmu pro případ ztráty zaměstnání.

Některé členské státy zavedly opatření na podporu osob pečujících o osoby se zdravotním postižením. Osoby se zdravotním postižením mají rovnocenné právo na nezávislý život a začlenění do komunity, což vyžaduje nabídku různorodých komunitních a

rodinných služeb¹⁸⁰. Vzhledem ke kolísavé kvalitě služeb, nedostatku pracovních sil a náročným pracovním podmínkám některé členské státy úsilí v této oblasti posílily. **Lotyšsko** v souvislosti s deinstitucionalizací realizuje několik projektů prostřednictvím rozvoje komunitních služeb a infrastruktury pro poskytování služeb, zvyšování kvalifikace a dovedností sociálních pracovníků a financování komunitních služeb. **Malta** přijala národní strategii pro práva osob se zdravotním postižením na období 2021–2030, v níž se zavázala posílit systémy osobní asistence, které umožní osobám se zdravotním postižením nadále žít ve svých domovech a společenstvích. **Belgie** (Valonsko) v rámci plánu pro oživení a odolnost vypracuje strategii deinstitucionalizace a bude investovat do upraveného bydlení pro starší osoby a osoby se zdravotním postižením. **Slovensko** zvýšilo příspěvek na péči o osobu se zdravotním postižením tak, aby dosáhl výše čisté minimální mzdy (o 31,70 EUR na 508,44 EUR). Zvýšení příspěvku na péči letos využije přibližně 40 890 pečujících osob v produktivním věku a přibližně 23 700 důchodců. 11 820 příjemců bude využívat vyšší příspěvek na osobní asistenci (zvýšení ze 4,18 EUR na 4,82 EUR). V **Bulharsku** bude prostřednictvím 16 000 pečovatelů poskytnuta domácí péče pro 53 000 starších osob a osob se zdravotním postižením, a to prostřednictvím investice ve výši 43,5 milionu EUR (s podporou programu REACT-EU). Byl také vytvořen vzdělávací program pro zdravotníky a odborníky v oblasti sociálních služeb, kteří poskytují pečovatelské služby. **Estonsko** rozšířilo nárok na příspěvek pro rodiče dětí se zdravotním postižením tak, aby se vztahoval i na pěstouna nebo poručníka, který vychovává dítě sám.

Řada členských států zahájila opatření na podporu začleňování státních příslušníků třetích zemí na trh práce. Ve **Finsku** byl od 1. října 2021 novelizován zákon o cizincích, jehož cílem je zabránit vykořisťování zahraniční pracovní síly, zlepšit právní postavení obětí pracovního vykořisťování a podpořit odsuzování těchto praktik. **Švédsko** přijalo iniciativu Intenzivní rok, která se zaměřuje na migranty absolvující integrační program. Účastníci si počínaje rokem 2021 mohou vybrat mezi ročním intenzivním studiem švédštiny nebo stáží na pracovišti na plný úvazek v kombinaci s dalšími aktivitami, které jim usnadní začlenění na místní trh práce. Země také na úrovni obcí a vzdělávacích zařízení posílila programy celoživotního učení pro dospělé, kteří potřebují zlepšit své postavení na trhu práce. Posílená podpora je poskytována v oblasti poradenství, ověřování dovedností, OVP a výuky švédštiny. Nově příchozím a žadatelům o azyl s předchozí odbornou praxí ve zdravotnictví nebo zdravotnickém vzdělávání a pracovníkům v oblasti péče o seniory, jako jsou osobní asistenti a praktické sestry, budou poskytnuta specializovaná odborná školení.

Řada členských států přijala opatření, která mají usnadnit přijímání migrujících pracovníků ze třetích zemí, zejména vysoce kvalifikovaných osob a těch, kdo obsazují pracovní místa v povoláních s nedostatkem pracovníků. **Chorvatsko** v roce 2021 přijalo nový zákon o cizincích, který zrušil roční kvóty pracovních povolení pro státní příslušníky třetích zemí a stanovil, že k žádostem o povolení k pobytu a pracovní povolení musí být přiloženo kladné stanovisko chorvatského úřadu práce (s některými výjimkami, zejména pro držitele modré karty EU). Změny předpokládají užší spolupráci mezi správními orgány a inspekcí práce s cílem posílit ochranu práv zaměstnanců.

¹⁸⁰ Strategie práv osob se zdravotním postižením zdůrazňuje význam kvalitních, přístupných a cenově dostupných služeb zaměřených na osobu, jež zahrnují osobní asistenci, lékařskou péči a intervence sociálních pracovníků na pomoc osobám se zdravotním postižením i jejich rodinám.

V roce 2020 členské státy zavedly nebo pokračovaly v zavádění různých opatření ke zlepšení účasti romských dětí na vzdělávání a jejich přístupu ke vzdělávání. Bulharsko s cílem zlepšit předškolní docházku ohrožených dětí zavedlo povinnou školní docházku pro všechny děti ve věku čtyř let. V **Maďarsku** je docházka do mateřské školy povinná od 3 let, ale řada faktorů de facto omezuje potenciální pozitivní dopad tohoto opatření a brání účinnému odstranění segregace (např. nejednotná pravidla, autonomie, velikost školských obvodů, model sankcí za diskriminaci). V **Itálii** byla ministerskou vyhláškou zavedena nová cílená opatření na podporu inkluzivního vzdělávání romských dětí. **Nizozemsko** pokračovalo ve svém programu podpory školám, které vzdělávají žáky ze zranitelných skupin, jako jsou Romové a Sintové. **Portugalsko** zavedlo pro romské studenty středních a vysokých škol stipendijní programy. **Řecko** začalo v roce 2020 realizovat projekt „*Inkluzivních škol pro Romy*“ a zavedlo stipendijní program pro vysokoškolské studenty. Ve **Francii** je novým ministerským nařízením upřesněn seznam dokladů pro zápis do školy, aby obce nekladly nepřiměřené požadavky (např. na předložení účtů za elektřinu), které osoby žijící v neoficiálních osadách nemohou splnit. Několik členských států včetně **Chorvatska**, **Irska** a **Španělska** zavedlo opatření, kterými do svých vzdělávacích systémů začlenily historii, kulturu nebo jazyk Romů a Travellerů¹⁸¹. Jak uvádí společná zpráva o zaměstnanosti 2021, většina členských států přijala vnitrostátní strategie pro rovnost, začlenění a účast Romů. **Česko** nedávno přijalo novou strategii začleňování Romů na období 2021–2030, jejímž cílem je zlepšit výsledky Romů ve vzdělávání prostřednictvím školení učitelů o tom, jak pracovat s různorodými třídami, poskytovat podporu předškolního vzdělávání a zřizovat školní poradenské služby. **Slovenské** ministerstvo školství zřídilo odbor inkluzivního vzdělávání a jmenovalo státního tajemníka odpovědného za inkluzivní vzdělávání, aby částečně řešilo přetrvávající nadměrné zastoupení romských dětí ve speciálním vzdělávání.

¹⁸¹ Zpráva Agentury pro základní práva o základních právech (2021). https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-fundamental-rights-report-2021-opinions_cs.pdf

2.3 Hlavní směr 7: Zlepšení fungování trhů práce a účinnosti sociálního dialogu

V tomto oddíle se rozebírá provádění hlavního směru politik zaměstnanosti 7, který členskými státy doporučuje, aby zlepšily fungování trhu práce a účinnost sociálního dialogu. To zahrnuje mimo jiné udržování nastavení rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou v politikách trhu práce, předcházení segmentaci trhu práce, podporu přechodu ke smlouvám na dobu neurčitou a zajištění účinnosti aktivních politik na trhu práce. Tyto cíle jsou v souladu se zásadami evropského pilíře sociálních práv, konkrétně čtvrtou (aktivní podpora zaměstnanosti), pátou (bezpečné a adaptabilní zaměstnání), sedmou (informace o pracovních podmínkách a ochrana v případě propuštění), osmou (sociální dialog a zapojení pracovníků), desátou (zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí) a třináctou (podpora v nezaměstnanosti). Oddíl se rovněž zabývá podporou sociálního dialogu a zapojením organizací občanské společnosti na základě stávajících vnitrostátních postupů. Oddíl 2.3.2 informuje o opatřeních politik členských států v těchto oblastech.

2.3.1 Klíčové ukazatele

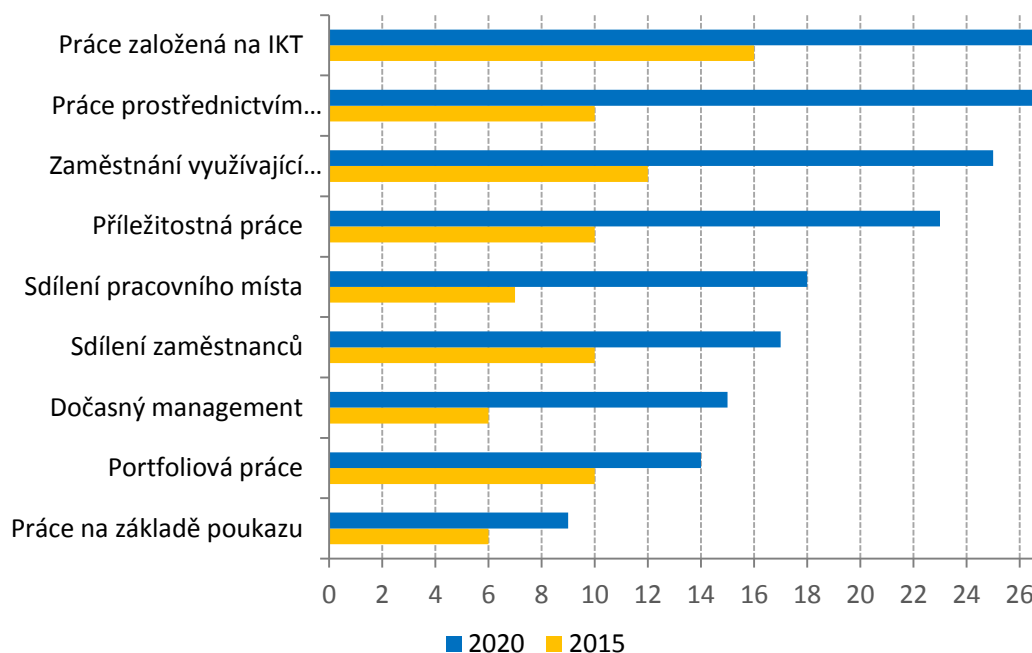
V posledních letech zaznamenaly trhy práce v EU rychlé zvýšení rozmanitosti forem zaměstnání. Přestože standardní zaměstnání zůstává nadále dominantní formou, v posledních letech došlo v členských státech EU k „rozšíření nabídky“ dostupných forem zaměstnání a tento trend bude pravděpodobně pokračovat i v budoucnu. Na základě analýzy nově vznikajících pracovněprávních vztahů napříč členskými státy nadace Eurofound seskupila nové formy zaměstnání do devíti kategorií a popsala jejich hlavní charakteristiky¹⁸². Graf 2.3.1 ukazuje, jak se tyto nové formy zaměstnání od roku 2014 v jednotlivých členských státech vyvíjely, což může vypovídat o kvalitě pracovních míst a pracovních podmínkách v těchto zemích (viz rámeček 3). Zatímco například v roce 2015 se mobilní práce založená na informačních a komunikačních technologiích (IKT) vyskytovala v 16 členských státech, v současnosti je tento typ práce běžný ve všech státech. V roce 2015 byla příležitostná práce novinkou nabízenou v deseti členských státech, avšak v roce 2021 je tato forma zaměstnání zcela běžná ve 23 zemích EU. K největšímu rozšíření došlo v případě práce prostřednictvím platform, která byla v letech 2013–2014 hlášena přibližně v deseti členských státech, ale dnes je dostupnou ve všech členských státech (další podrobnosti o práci prostřednictvím platform jsou uvedeny níže)¹⁸³.

¹⁸² Podrobnosti uvádí Eurofound (2020), *New forms of employment: 2020 update* (Nové formy zaměstnání: aktualizace za rok 2020), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

¹⁸³ Pozn.: Mobilní práci založenou na IKT se rozumí práce vykonávaná alespoň částečně mimo „hlavní kancelář“ dané osoby za použití informačních a komunikačních technologií. Příležitostnou práci lze rozumět „nepravidelnou nebo přerušovanou práci bez očekávání nepřetržitého zaměstnání“, která může mít nepravidelnou a nepředvídatelnou pracovní dobu nebo harmonogram. Další podrobnosti o zbývajících formách zaměstnání uvádí článek nadace Eurofound (2015), *New forms of employment* (Nové formy zaměstnání), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

Graf 2.3.1: Nové formy zaměstnání jsou v EU stále rozšířenější

Formy zaměstnání označované jako nové v letech 2013/2014 ve srovnání s rokem 2020 (počet členských států)



Pozn.: EE a MT nebyly do údajů za rok 2015 zahrnuty. Údaje pro LU byly aktualizovány v roce 2021.

Zdroj: Eurofound (2020), *New forms of employment: 2020 update* (Nové formy zaměstnání: aktualizace za rok 2020), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

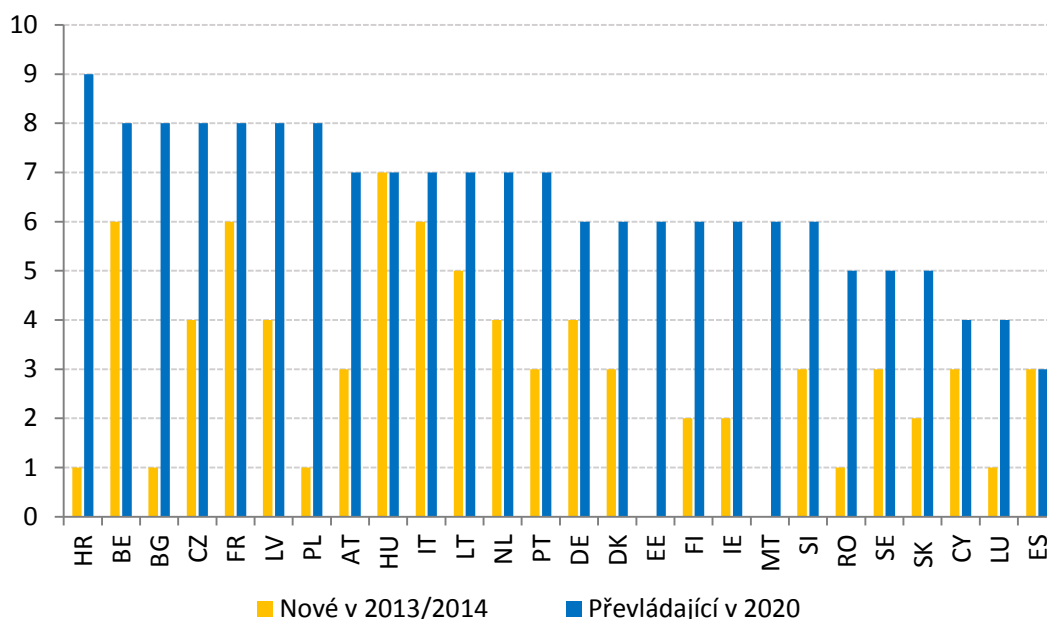
Formy zaměstnání se v jednotlivých členských státech liší, a to jak formy regulované, tak i neregulované práce. Mapování nadace Eurofound zahrnuje všechny formy zaměstnání založené na všech typech smluv (včetně kolektivních) bez ohledu na to, zda spadají do obecného pracovního práva, nebo se na ně vztahují zvláštní předpisy. Nové formy zaměstnání se mohou vztahovat jak na zaměstnance, tak na osoby samostatně výdělečně činné, případně výhradně na jednu z těchto dvou skupin. Jak ukazuje graf 2.3.2, Chorvatsko za rok 2020 vykázalo existenci všech devíti forem zaměstnání na rozdíl od let 2013–2014, kdy vykázalo využívání pouze jedné z nich. Třináct členských států vykazuje sedm nebo více využívaných forem zaměstnání. Naopak v případě Kypru, Lucemburska a Španělska se dle údajů za rok 2020 jedná pouze o čtyři či méně z těchto nových forem zaměstnání. Zvýšený počet forem práce má vliv na míru flexibility trhu práce a na pracovní podmínky v dotčených zemích¹⁸⁴¹⁸⁵. Vlády a sociální partneři mají prostřednictvím kolektivních smluv k dispozici různé nástroje k zajištění řádných pracovních podmínek a sociální ochrany osob, které se zapojují do těchto nových forem zaměstnání (viz oddíl 2.3.2). Široká škála nových forem zaměstnání a jejich různé dopady na zaměstnanost a sociální podmínky vyžadují další monitorování.

¹⁸⁴ Eurofound (2021), *Policy brief: First initiatives to improve the employment and working conditions of platform workers: What works* (Krátká zpráva týkající se politiky: První iniciativy ke zlepšení podmínek zaměstnanosti a pracovních podmínek pracovníků zaměstnaných prostřednictvím platform: Co funguje), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk (připravuje se).

¹⁸⁵ Organizace spojených národů (2021), *Digitally enabling new forms of work and policy implications for labour regulation frameworks and social protection systems* (Nové formy práce využívající digitální technologie a politické důsledky pro právní rámce regulace práce a systémů sociální ochrany), Odbor pro ekonomické a sociální otázky, krátká zpráva týkající se politiky č. 113.

Graf 2.3.2: Mapování rozsahu a výskytu nových forem zaměstnání v členských státech

Počet nových forem zaměstnání v zemích EU-27. Srovnání mezi počtem forem práce, které byly v roce 2013/2014 označeny za nové, a formami práce, které již byly v roce 2020 běžně rozšířené.



Pozn.: EE a MT nebyly do údajů za rok 2015 zahrnuty. Údaje pro LU byly aktualizovány v roce 2021.

Zdroj: Eurofound (2015; 2020), kde jsou uvedeny další podrobnosti o povaze různých nových forem zaměstnání a jejich dopadech.

Rozšíření práce prostřednictvím platform výrazně roste a vzhledem k tomu, že příjmy platform za posledních pět let vzrostly na pětinasobek, nabyly na závažnosti otázky související s právním postavením a pracovními podmínkami pracovníků využívajících jejich služeb a jejich přístupem k sociální ochraně. Na základě důkazů z druhého průzkumu COLLEEM byl přehled o výskytu práce prostřednictvím platform v členských státech poskytnut již ve společné zprávě o zaměstnanosti 2021. Ačkoli je objem práce vykonávané prostřednictvím platform stále poměrně omezený¹⁸⁶, míra využívání tohoto způsobu práce rychle roste, přičemž příjmy zapojených subjektů vzrostly z odhadovaných 3 miliard EUR v roce 2016 na přibližně 14 miliard EUR v roce 2020. Ve stejném období vzrostly celkové příjmy osob pracujících prostřednictvím platform působících v EU dvaapůlkrát z odhadovaných 2,6 miliardy EUR v roce 2016 na 6,3 miliardy EUR v roce 2020. Lidé pracující prostřednictvím platform jsou nejčastěji mladí muži s vyšší kvalifikací, i když profil těchto zaměstnanců je silně ovlivněn povahou dané práce prostřednictvím platform¹⁸⁷. Například ženy jsou více zastoupeny v osobních službách a službách pro domácnost a v

¹⁸⁶ 1,4 % lidí v produktivním věku v 16 zkoumaných zemích tvrdí, že pracují více než 20 hodin týdně a poskytují služby prostřednictvím digitálních pracovních platform nebo tímto způsobem vydělávají alespoň 50 % svých příjmů (pokles o 0,9 p.b. ve srovnání s rokem 2017). 4,1 % pracovníků je považováno za sekundární pracovníky pracující prostřednictvím platform (tj. pracují více než deset hodin týdně a vydělávají 25 % až 50 % svých příjmů z práce prostřednictvím platform), což ve srovnání s rokem 2017 představuje nárůst o 0,5 p.b. Zdroj: Urzi Brancati, C., a kol. (2020), *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* (Nové důkazy o pracovnících platformách v Evropě. Výsledky druhého průzkumu COLLEEM), Úřad pro publikace Evropské unie.

¹⁸⁷ Evropské odborné centrum (2021), *Thematic Review 2021 on Platform work* (Tematický přezkum 2021 týkající se práce prostřednictvím platform), souhrnná zpráva zadána Generálním ředitelstvím pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování (KE-02-21-914-EN-N).

odvětví pečovatelských služeb. Další důležité zjištění vyplývá z analýzy práce prostřednictvím platform podle povolání, a to zejména u zaměstnanců, kteří během mimořádné zdravotní události pracují v první linii¹⁸⁸. Zatímco někteří z těchto zaměstnanců byli v některých členských státech označeni za kritické pracovníky a získali tak přístup k sociální ochraně, jiným se jejich pracovní příležitosti a příjem zhoršily. Hlavní otázkou byla způsobilost k získání podpory, která byla často podmíněna pracovněprávním postavením osob pracujících prostřednictvím platform, druhem vykonávaných činností a řídicími mechanismy uplatňovanými platformou. V roce 2021 byla u práce prostřednictvím platform převládajícím typem zaměstnání samostatná výdělečná činnost. Devět z deseti platform působících v EU klasifikuje osoby pracující prostřednictvím těchto platform jako osoby samostatně výdělečně činné¹⁸⁹.

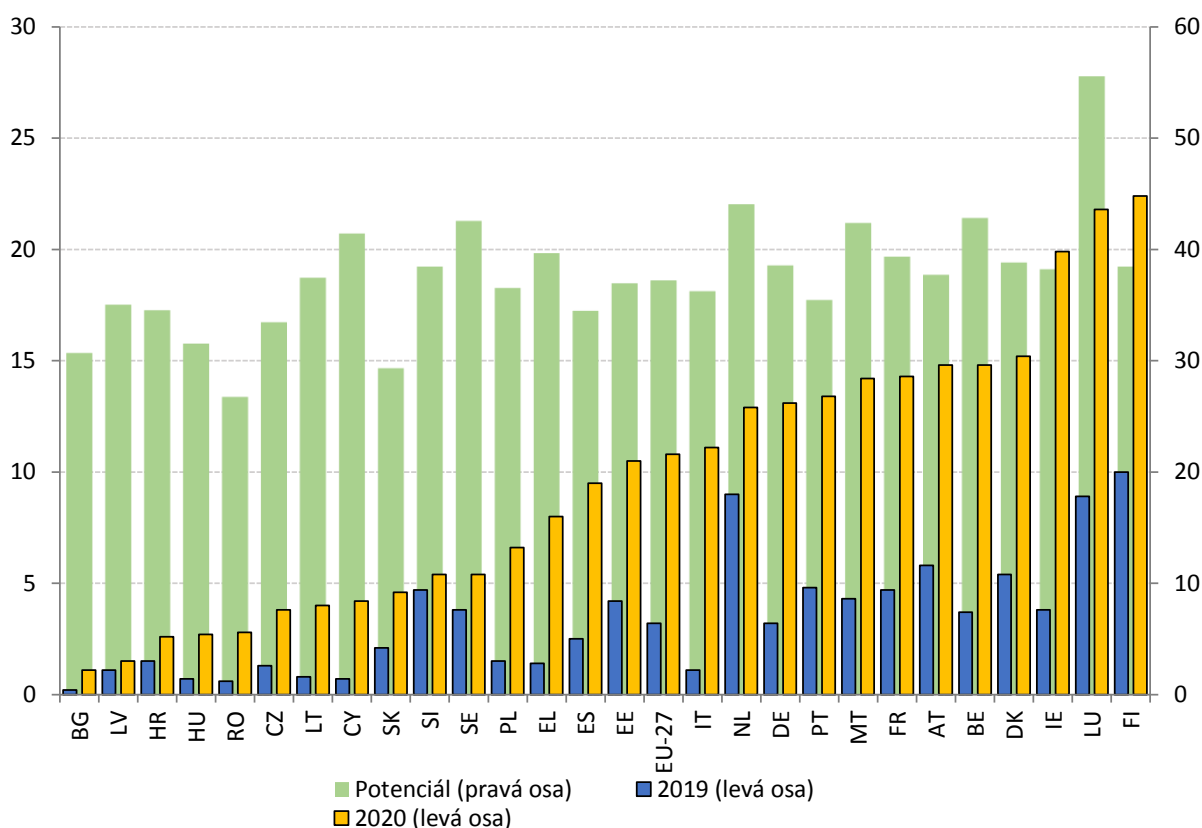
Rozšíření práce na dálku v souvislosti s krizí COVID-19 přineslo některým pracovníkům významnou změnu v pracovních ujednáních, i když s rozdíly podle věku a pohlaví. Procentní podíl zaměstnanců v EU (ve věku 15 až 64 let), kteří uvedli, že pravidelně pracují z domova, vzrostl z 3,2 % v roce 2019 na 10,8 % v roce 2020 (graf 2.3.3). Podíl zaměstnanců, kteří uvedli, že z domova pracují nepravidelně (tj. pouze „někdy“), zůstal meziročně stejný (7,9 %). Zatímco četnost práce z domova se v roce 2020 zvýšila u všech věkových skupin, nejvyšší nárůst byl zaznamenán u lidí v produktivním věku (25 až 49 let; 11,6 %), po nich následují starší pracovníci (50 až 64 let; 10,4 %) a mladší pracovníci (15 až 24 let; 5,8 %). Práce z domova byla rovněž vyšší u žen (11,7 %) než u mužů (9,9 %).

¹⁸⁸ Termín používaný podle seznamu „kritických povolání“ uvedeného v pokynech Evropské komise k výkonu volného pohybu pracovníků během šíření onemocnění COVID-19 (2020).

¹⁸⁹ W. de Groen, Z. Kilhoffer, L. Westhoff, D. Postica a F. Shamsfakhr (2021). *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* (Digitální pracovní platformy v EU: Mapování a obchodní modely). Centrum pro evropská politická studia (CEPS).

Graf 2.3.3: Pandemie poskytla impuls k rozšíření práce na dálku ve všech členských státech

Zaměstnanci, kteří obvykle pracují z domova, před pandemií a během ní (v %, 2019 a 2020, levá osa) ve srovnání s potenciálním podílem práce na dálku (na základě analýzy pracovních úkolů, pravá osa).



Pozn.: Procentní podíl zaměstnanců, kteří v roce 2019 a 2020 obvykle pracovali z domova, podle členských států; jakož i podíl zaměstnání prováděných na dálku na základě analýzy pracovních úkolů.

Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil [lfsa_ehomp] a Eurofound a Společné výzkumné středisko Evropské komise (2021), *What just happened? COVID-19 lockdowns and change in the labour market* (Co se právě stalo? Omezení volného pohybu osob a změny na trhu práce v souvislosti s pandemií COVID-19), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

Rámeček pilíře 3: Kvalita pracovních míst a „kvalita pracovního života“

Pro provádění evropského pilíře sociálních práv je klíčové dosáhnout pokroku v mnoha aspektech kvality pracovních míst. V tomto rámečku je posuzováno a hodnoceno šest obecných aspektů, tj. pracovní prostředí, výdělek, intenzita práce a kvalita pracovní doby, pohlaví, dovednosti a profesní vyhlídky. Pilíř věnuje šest ze svých 20 zásad dosažení spravedlivých pracovních podmínek, přičemž k faktorům kvality práce nepřímo přispívají i další zásady (viz tabulku 2.3.4). V akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv navrhla Komise konkrétní iniciativy s cílem dosáhnout dalšího pokroku v tomto ohledu.

Tabulka 2.3.4: Souvislost mezi 20 zásadami pilíře a kvalitou pracovních míst

Evropský pilíř sociálních práv				
Zásada 1: Všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení	Zásada 2: Rovnost žen a mužů	Zásada 3: Rovné příležitosti	Zásada 4: Aktivní podpora zaměstnanosti	Zásada 5: Bezpečné a adaptabilní zaměstnání
Zásada 6: Odměňování	Zásada 7: Informace o pracovních podmínkách a ochrana v případě propuštění	Zásada 8: Sociální dialog a zapojení pracovníků	Zásada 9: Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem	Zásada 10: Zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí a ochrana údajů
Zásada 11: Péče o děti a podpora dětí	Zásada 12: Sociální ochrana	Zásada 13: Podpora v nezaměstnanosti	Zásada 14: Minimální příjem	Zásada 15: Příjem ve stáří a důchody
Zásada 16: Zdravotní péče	Zásada 17: Začlenění osob se zdravotním postižením	Zásada 18: Dlouhodobá péče	Zásada 19: Bydlení a pomoc pro osoby bez domova	Zásada 20: Přístup k základním službám

Pozn.: Tmavší modrý odstín naznačuje silnější vazbu na aspekty kvality pracovních míst.

Zdroj: Zpráva Komise vypracovaná na základě Laekenských indikátorů z roku 2001¹⁹⁰ a další zdroje.

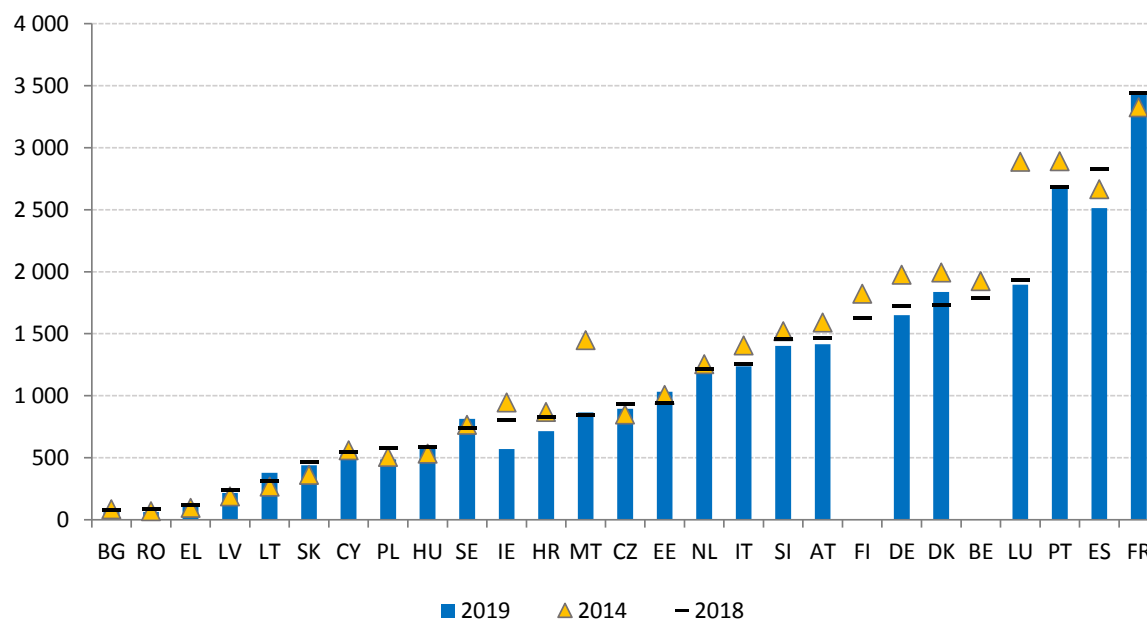
Krize COVID-19 měla dopad na řadu aspektů kvality pracovních míst, zejména na pracovní podmínky, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, jakož i jistotu zaměstnání.¹⁹¹ Pracovníci, kteří poskytují osobní služby, pracují v povoláních s vysokou mírou mezilidského kontaktu nebo v zaměstnáních v tzv. „první linii“¹⁹², často zaznamenali nárůst zdravotních a bezpečnostních rizik při práci a prodloužení celkové odpracované doby. Mladí lidé, pracovníci s nízkou kvalifikací nebo pracovníci se smlouvou na dobu určitou nebo v zaměstnáních s nižšími příjmy byli nejvíce postiženi propouštěním nebo neobnovením pracovních smluv a nižší předvídatelností pracovních podmínek. Pandemie dále ovlivnila rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, a to více u žen než mužů (viz oddíly 2.2.1 a 2.3.1). Rovněž upozornila na význam aspektů souvisejících s bezpečnými pracovními postupy a pracovišti. Sedmnáct členských států zaznamenalo od roku 2014 pokles počtu pracovních úrazů, hodnoty však klesají pomalu a počet případů je i nadále vysoký (graf 2.3.5). Pracovní úrazy mají závažné důsledky pro pohodu pracovníků a jejich rodin, neboť často způsobují značnou fyzickou nebo duševní újmu (viz graf X).

¹⁹⁰ Od zasedání Evropské rady v Laekenu v roce 2001 se kvalita pracovních míst stala významným tématem. COM (2001) 313.

¹⁹¹ Evropská komise (2020), *Labour Market and Wage Developments in Europe* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě) a Eurofound (2021) elektronický průzkum *Living, working and COVID-19* (Život, práce a COVID-19).

¹⁹² Evropské středisko pro prevenci a kontrolu nemocí definuje pracovníka v první linii jako osobu, jejíž práce ji vystavuje vyššímu riziku infekce COVID-19 z důvodu nemožnosti pracovat z domova nebo omezit fyzický kontakt. To často zahrnuje pracovníky ve zdravotnictví, pracovníky dlouhodobé péče, pracovníky v maloobchodu a v sociální oblasti.

Graf 2.3.5: Pracovní úrazy – míra výskytu (závažnost: vyžaduje léčbu v délce 4 dnů a více)



Pozn.: Míra výskytu odpovídá počtu úrazů zaznamenaných v průběhu roku na 100 000 zaměstnaných osob. Pro každou zemi tato statistika ukazuje relativní význam pracovních úrazů u pracujícího obyvatelstva. Hodnoty za rok 2019 pro Belgie a Finsko nejsou k dispozici.

Zdroj: Pracovní úrazy podle závažnosti [hsw_mi08].

Pandemie zesílila dopady megatrendů, zejména digitalizace, což může vést k významným změnám v organizaci a podmínkách práce. Digitalizace, globalizace a demografické změny jsou jednou z hlavních hnacích sil změn na trzích práce v EU, což ovlivňuje kvantitu i kvalitu dostupných zaměstnání, jakož i to, jak a kdo je vykonává. Zatímco rostoucí příležitosti pro práci na dálku a pružné uspořádání práce mohou usnadnit účast na trhu práce¹⁹³, stávající výzvy, pokud jde o rovnost žen a mužů, přetrvávají a objevily se nové výzvy týkající se nevyvážených povinností péče a rodinných povinností. Digitální platformy sice otvírají nové pracovní příležitosti, jejich využívání však může vést k nejistým pracovním podmínkám. V neposlední řadě může digitální automatizace přinést podnikům vyšší efektivitu a flexibilitu pro pracovníky, ale vede také ke změnám požadovaných úkolů a dovedností, což vytváří větší nejistotu zaměstnání a příjmů pro pracovníky v určitých povoláních¹⁹⁴.

Přechod na zelenou ekonomiku může vyžadovat další rozvoj několika klíčových aspektů kvality pracovních míst. Očekává se, že přechod na nízkouhlíkové hospodářství vytvoří nové pracovní příležitosti v různých odvětvích (jako je mimo jiné čistý průmysl, ekologické zemědělství, udržitelné stavebnictví, lesnictví a doprava, recyklace a energie z obnovitelných zdrojů). Může však mít rovněž dopad na mnoho pracovních míst v EU, zejména v činnostech s vysokými emisemi uhlíku. Opatření ke zlepšení udržení pracovních míst a profesního rozvoje jsou klíčovými hnacími silami pro účinnou podporu nezbytných přechodů mezi zaměstnáními a pro omezení nedostatku pracovních sil či

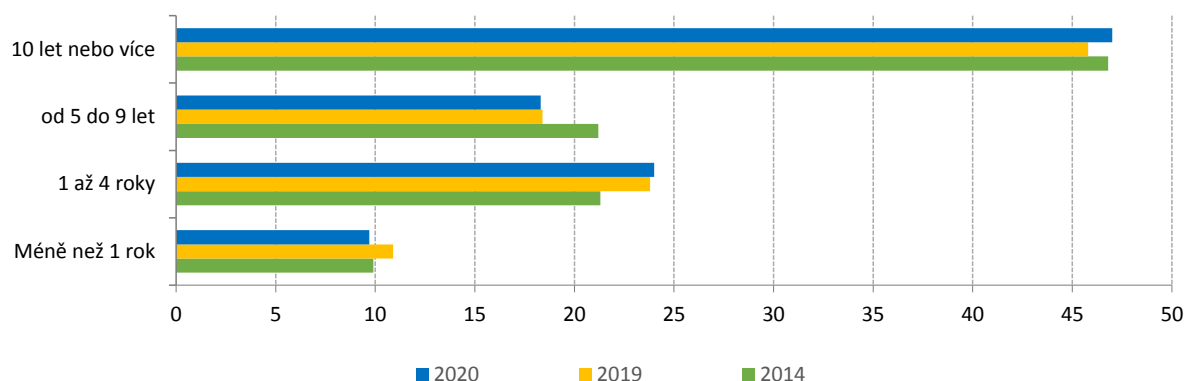
¹⁹³ Viz Eurofound (2020), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age* (Práce na dálku a mobilní práce s využitím IKT: flexibilní práce v digitálním věku), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

¹⁹⁴ OECD (2020), *What happened to jobs at high risk of automation? Policy brief on the future of work* (Co se stalo s pracovními místy vysoce ohroženými automatizací? Krátká zpráva týkající se politiky o budoucnosti práce).

kvalifikovaných uchazečů. Účinné řízení distribučního dopadu přechodu na zelenou ekonomiku je zároveň klíčem k zajištění přizpůsobení se pracovním a sociálním podmínkám. Návrhy předložené v rámci balíčku „Fit for 55“¹⁹⁵ nabízejí velké příležitosti k rozvoji a zavádění nízkouhlíkových technologií a vytváření zelených pracovních míst. V rámci tohoto balíčku chce Komise předložit členským státům pokyny, jak nejlépe řešit sociální a pracovní aspekty klimatické transformace.

Přiměřená mzda je klíčovým motivačním faktorem pro pracovníky a jako taková hraje klíčovou úlohu, pokud jde o získání praktických pracovních zkušeností, produktivitu a sociální soudržnost. Výdělky hrají významnou úlohu při podpoře ekonomické aktivity, produktivity a hospodářské výkonnosti (viz oddíl 2.1.1) a jsou klíčovým prvkem kvality pracovních míst. Nedávný průzkum nadace Eurofound¹⁹⁶ ukazuje, že podíl pracovníků v EU, kteří považovali svou mzdu za přiměřenou, se mezi lety 2005 a 2015 zvýšil ze 43 % na 51 %, zatímco podíl těch, kteří s tímto tvrzením nesouhlasili, zůstal stabilní (přibližně 30 %). Mezi členskými státy však existují významné rozdíly. V několika východoevropských zemích se mezi lety 2005 a 2015 zvýšila spokojenost pracovníků s jejich mzdami (jak bylo možné u posilujících ekonomik očekávat), zatímco opačný trend (tj. vyšší nespokojenost) byl zaznamenán ve Španělsku (+14 p.b.), Irsku (+7 p.b.), Francii a Lucembursku (obě země +6 p.b.). Finsko vykazuje nejvyšší míru spokojenosti (62 %) a nejvýraznější zlepšení (o 26 p.b.) mezi lety 2005 až 2015.

Graf 2.3.6: Délka setrvání v zaměstnání v EU, zaměstnané osoby starší 25 let (procentní podíl)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil [lfsa_qoe_4a2].

Stabilita je klíčovým aspektem kvality pracovních míst, zatímco (vysoká) nestabilita pracovních míst je obvykle spojena s omezenějšími příležitostmi pro rozvoj lidského kapitálu a omezeným přístupem k sociální ochraně. Průměrná délka setrvání v zaměstnání (tj. doba, kterou jedinec stráví v současném zaměstnání) měla v EU v letech 2014 až 2019 klesající tendenci, přičemž podíl zaměstnanců setrvávajících v zaměstnání po dobu „méně než jednoho roku“ vzrostl o 1 p.b., zatímco u doby „od 5 do 9 let“ a „10 let nebo více“ klesl podíl o 2,8 p.b. a o 1 p.b.¹⁹⁷. To může být mimo jiné způsobeno změnami v rozdělení pracovní síly mezi hospodářskými odvětvími (viz oddíl 1) a

¹⁹⁵ Viz zejména sdělení Komise „Fit for 55“: plnění klimatického cíle EU pro rok 2030 na cestě ke klimatické neutralitě (COM/2021/550 final) a návrh Komise týkající se zřízení Sociálního fondu pro klimatická opatření (COM/2021/568 final).

¹⁹⁶ Eurofound (2021), *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework* (Pracovní podmínky a udržitelná práce: analýza využívající rámec pro kvalitu pracovních míst), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk. Pozn.: Mzdou se rozumí výdělky pracovníků – tj. mzdy závislých zaměstnanců a příjmy osob samostatně výdělečně činných.

¹⁹⁷ Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil [lfsa_qoe_4a2].

rostoucím počtem nových forem zaměstnání (viz oddíl 2.3.1). Mezi členskými státy a profesním postavením pracovníků však existují značné rozdíly.

Kvalita pracovního prostředí a pracovních podmínek souvisí s vykonávanou prací, pracovní dobou a vztahy na pracovišti. V několika tradičních výrobních profesích (například v odvětví montáže automobilů a chemickém průmyslu) se počet fyzických úkolů v důsledku automatizace výrazně snížil, naopak intelektuální úkoly (např. zajišťování kvality a kontrola) se stávají stále důležitějšími. To může naznačovat budoucí zvýšení kvality pracovních míst, může k němu však dojít pouze tehdy, pokud budou pracovníci vybaveni správnými dovednostmi, které jim umožní přizpůsobit se změnám. Naopak pracovní místa, která se vyznačují vysokými nároky, jako je práce pod časovým tlakem nebo fyzicky nebezpečná práce (tj. určité druhy zaměstnání s pracovní pohotovostí nebo práce prostřednictvím platform) mohou mít v kombinaci s omezenou sociální podporou ke splnění požadovaných pracovních povinností v dlouhodobém horizontu negativní dopad na dobré životní podmínky pracovníků (viz oddíl 2.3)¹⁹⁸.

Řada členských států nedávno přijala opatření v některých z výše uvedených oblastí. Například ve **Španělsku** byl přijat zákon, který zavedl právní domněnku, že řidiči doručovacích platform a řidiči v odvětví rozvozu potravin a doručování balíků poskytují služby v rámci běžného pracovního poměru. Rovněž došlo k rozšíření stávajícího práva na informace zástupců pracovníků, aby zahrnovalo informace o používání algoritmů v pracovním prostředí. Tato opatření mohou být dobrým základem pro snížení nejistoty ohledně vyhlídek týkajících se zaměstnání a výdělků, které jsou považovány za důležité aspekty kvality pracovních míst. Ve **Francii** byly přijaty právní předpisy s cílem podpořit sociální dialog v ekonomice platform (podrobnosti jsou uvedeny v oddílu 2.3.2). **Belgie** zavedla právo jednotlivce na odbornou přípravu zajištěnou prostřednictvím kolektivních smluv a představila plány na zřízení individuálního vzdělávacího účtu. Země zároveň zmírnila požadavky na zvláštní režim časových dotací, který starším zaměstnancům s dlouhou kariérou vykonávajícím obtížné profese nebo pracujícím ve společnostech s finančními potížemi nebo procházejícím restrukturalizací umožňuje pracovat na poloviční úvazek s cílem zajistit pracovní prostředí vhodné pro jejich potřeby.

Významný přechod k práci na dálku ukázal její potenciál i nástrahy a přináší nové výzvy v oblasti pracovní doby a pracovních podmínek. V průběhu této mimořádné zdravotní události se ukázalo, že práce na dálku je pro mnoho firem důležitá pro zajištění kontinuity provozu a ochranu zdraví zaměstnanců. Za normálních okolností rovněž umožňuje zkrátit dobu dojíždění do zaměstnání, přináší zaměstnancům větší flexibilitu a možnosti dosáhnout rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a zvyšuje produktivitu a efektivitu podniků. Práce na dálku na druhou stranu stírá stávající hranice mezi pracovním a soukromým životem a poukazuje na důležité výzvy, pokud jde o pracovní dobu nebo pocit izolace zaměstnanců pracujících na dálku během pandemie¹⁹⁹. Ve srovnání s těmi, kteří pracují z domova částečně nebo pracují pouze v prostorách zaměstnavatelů, vykázalo vyšší procento zaměstnanců pracujících pouze z domova 41 až 60 hodin práce týdně (viz graf 2.3.7, levá část). Patrné byly rovněž rozdíly mezi ženami a muži, neboť ženy se poměrně často ve

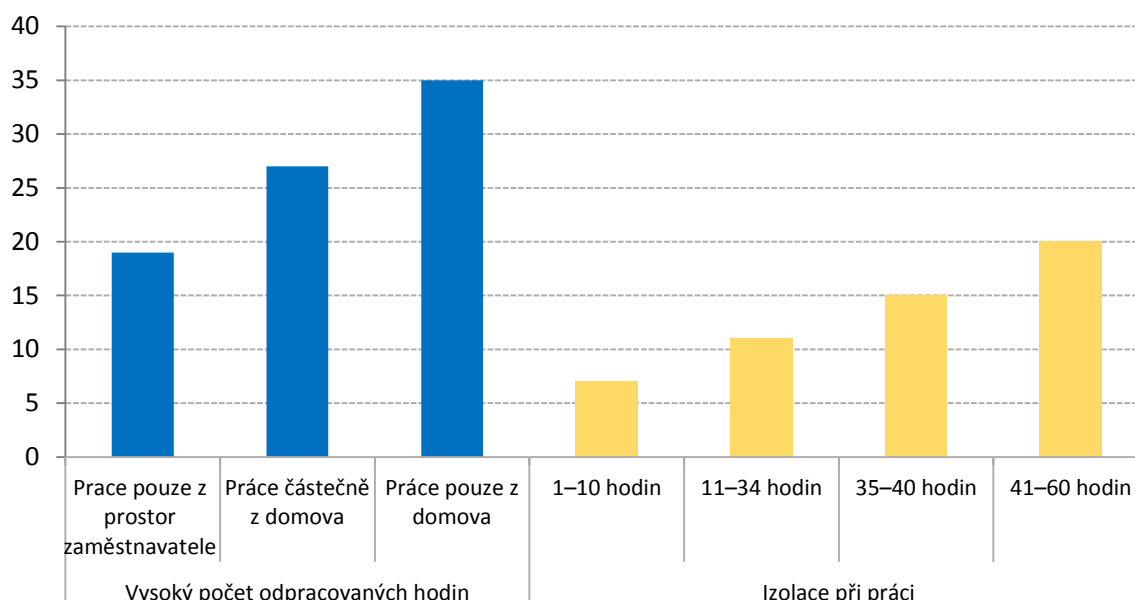
¹⁹⁸ Eurofound (2018), *New tasks in old jobs: Drivers of change and implications for job quality*, (Nové úkoly ve starých zaměstnáních: Hybné síly změn a důsledky pro kvalitu pracovních míst), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

¹⁹⁹ Zdroj: Eurofound (2021) elektronický průzkum *Living, working and COVID-19* (Život, práce a COVID-19), 2. kolo. Pozn.: Elektronický průzkum byl prováděn ve třech kolech, v dubnu 2020, v červenci 2020 a v březnu 2021. Koncepce „potenciálního podílu zaměstnání, která je možno vykonávat na dálku,“ podle jednotlivých zemí vychází z nedávného výzkumu, který publikoval Sostero M. a kol., (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* (Možnost práce na dálku a krize COVID-19: nová digitální propast?), Evropská komise, JRC121193.

větší míře cítily nuceny reorganizovat svůj pracovní rozvrh (včetně práce během volného času) s cílem sladit jej s rodinnými povinnostmi. Mezi osobami pracujícími pouze z domova, ať už s částečným nebo plným pracovním úvazkem, vykazovalo práci nad rámec své běžné pracovní doby vyšší procento žen (25 %) než mužů (19 %). Pokud se podíváme na skupinu zaměstnanců s dětmi (ve věku 0 až 11 let), kteří pracují pouze z domova, rozdíl v práci nad rámec úvazku mezi muži a ženami je ještě patrnější (35 % žen ve srovnání s 23 % mužů). Z důkazů rovněž vyplývá, že s rostoucím počtem hodin odpracovaných z domova se zvýšila míra pocitu izolace při práci (viz graf 2.3.7, pravá strana). Ze zaměstnanců, kteří pracovali 41–60 hodin týdně z domova, zažívalo pocit izolace přibližně 20 % oproti 14 % zaměstnanců pracujících po stejnou dobu v prostorách zaměstnavatele. Existují však značné rozdíly mezi jednotlivými odvětvími a povoláními. Komise vynakládá úsilí k doplnění a podpoře politik členských států v oblasti duševního zdraví, což může pomoci zmírnit některé problémy způsobené pandemií.

Graf 2.3.7: Přejít k práci na dálku představuje pro některé zaměstnance výzvu

Procento zaměstnanců vykazujících mezi 41 a 60 hodinami práce týdně podle místa výkonu práce (levý graf). Procento zaměstnanců pracujících na plný úvazek, kteří se cítí při práci izolováni, podle počtu hodin odpracovaných z domova (EU-27, v %, pravý graf)



Zdroj: Eurofound (2021) elektronický průzkum *Living, working and COVID-19* (Život, práce a COVID-19), 2. kolo.

Řešení příčin segmentace trhu práce²⁰⁰ přispívá ke zlepšení kvality pracovních míst. Společná zpráva o zaměstnanosti 2021 představila rozsáhlou analýzu segmentace trhu práce, včetně smluvních ujednání (tj. smluv na dobu neurčitou a smluv na dobu určitou), povahy a rozmanitosti právních předpisů na ochranu zaměstnanosti v členských státech (tj. pravidel upravujících individuální a kolektivní přijímání a propouštění zaměstnanců se smlouvami na dobu určitou), jakož i typů dotčených pracovníků (např. pracovníků v nedobrovolně dočasném zaměstnání a pracovníků na částečný úvazek). Zlepšení segmentace trhu práce

²⁰⁰ Podle Mezinárodní organizace práce (MOP) je tato segmentace definována jako rozdělení trhu práce na samostatné dílčí trhy nebo segmenty, které se odlišují různými charakteristikami a pravidly chování, jako jsou například smluvní ujednání, úroveň prosazování pravidel nebo typy dotčených pracovníků.

přispívá k provádění zásad evropského pilíře sociálních práv, konkrétně páté (bezpečné a adaptabilní zaměstnání) a sedmé (informace o pracovních podmínkách a ochrana v případě propuštění). Analýza uvedená v této zprávě aktualizuje a doplňuje předchozí analýzu.

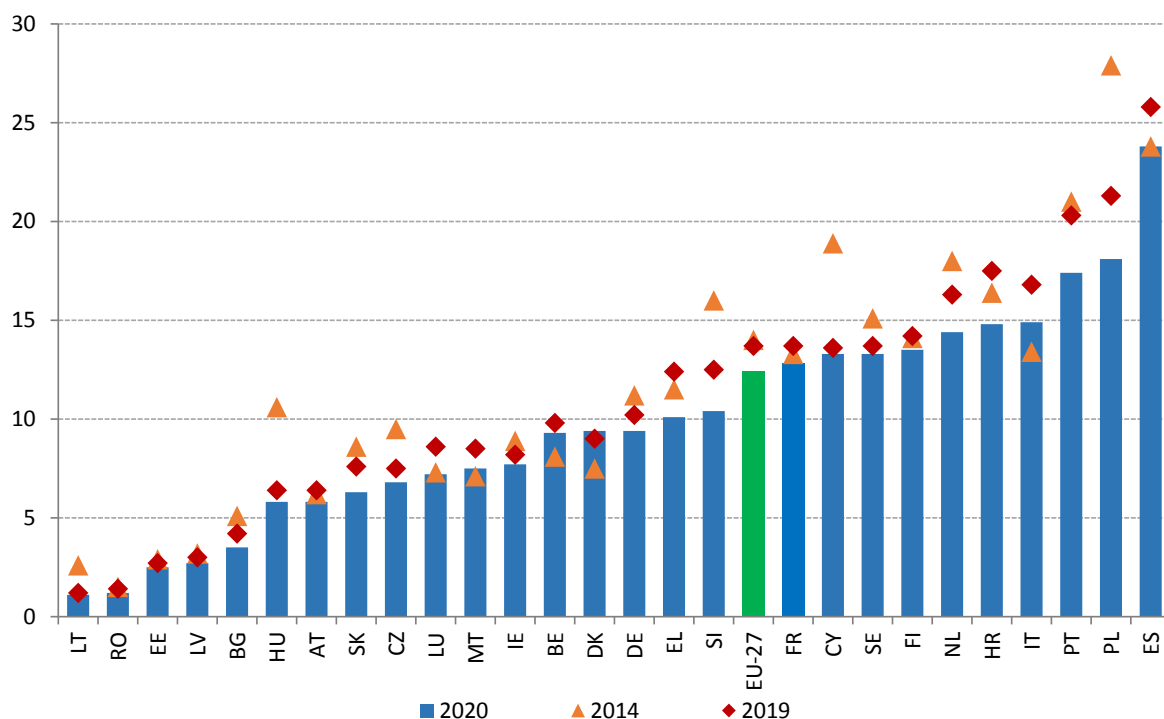
Od začátku pandemie došlo ke snížení míry zaměstnání na dobu určitou²⁰¹, ale v několika členských státech zůstává nadále významná. Podíl pracovníků s dočasnou smlouvou na celkovém počtu ve věkové skupině 20 až 64 let se v EU snížil z průměrných 13,7 % v roce 2019 na 12,4 % v roce 2020, což odráží vyšší zánik pracovních míst než v případě zaměstnanců na dobu neurčitou (kteří byli oproti druhé skupině více chráněni právními předpisy o nábore a propouštění zaměstnanců, jakož i režimy zkrácené pracovní doby a dalšími opatřeními pro zachování pracovních míst). Rozdíl mezi nejvyšším a nejnižším podílem dočasných zaměstnání v členských státech zůstává značný, činí 22,7 p.b., ve srovnání s rokem 2019 (24,6 p.b.) však došlo k poklesu. Pokud jde o čtvrtletní údaje, podíl zaměstnanců v dočasných zaměstnáních (věková skupina 20 až 64 let; očištěno od sezónních vlivů) ve druhém čtvrtletí 2021 činil 13,2 %, což představuje nárůst o 1,1 p.b. oproti druhému čtvrtletí roku 2020. To může naznačovat, že významná část dočasných pracovních míst, která byla ztracena během pandemie, již byla obnovena. Číselné údaje se však v jednotlivých zemích značně liší²⁰². Členské státy jako Španělsko, Polsko, Portugalsko, Itálie, Chorvatsko a Nizozemsko zaznamenaly mezi lety 2019 a 2020 snížení podílu dočasných zaměstnanců o téměř 2 p.b. nebo o více. Celkový podíl však u většiny z nich zůstává výrazně nad průměrem EU a zejména v případě Španělska, Polska a Portugalska hodnota přesahuje 15 %. Naopak nejnižší podíly pod 3 % byly zaznamenány v Litvě, Rumunsku, Estonsku a Lotyšsku (viz graf 2.3.8).

²⁰¹ Tento pojem se vztahuje jak na nestandardní pracovní úvazky (jako jsou pružné pracovní smlouvy, smlouvy na dobu určitou, smlouvy na práci na zavalanou a smlouvy na nulový počet hodin), tak na smlouvy o agenturním zaměstnávání, a naopak nezahrnuje práci na částečný úvazek ani práci osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců.

²⁰² Evropská komise (2021), *Labour Market and Wage Developments in Europe* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě), roční přehled z roku 2021. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie (připravuje se).

Graf 2.3.8: Počet dočasných pracovních míst se v roce 2020 snížil, ale v několika členských státech zůstává značný

Podíl dočasných zaměstnanců mezi všemi zaměstnanci (20 až 64 let), roční údaje

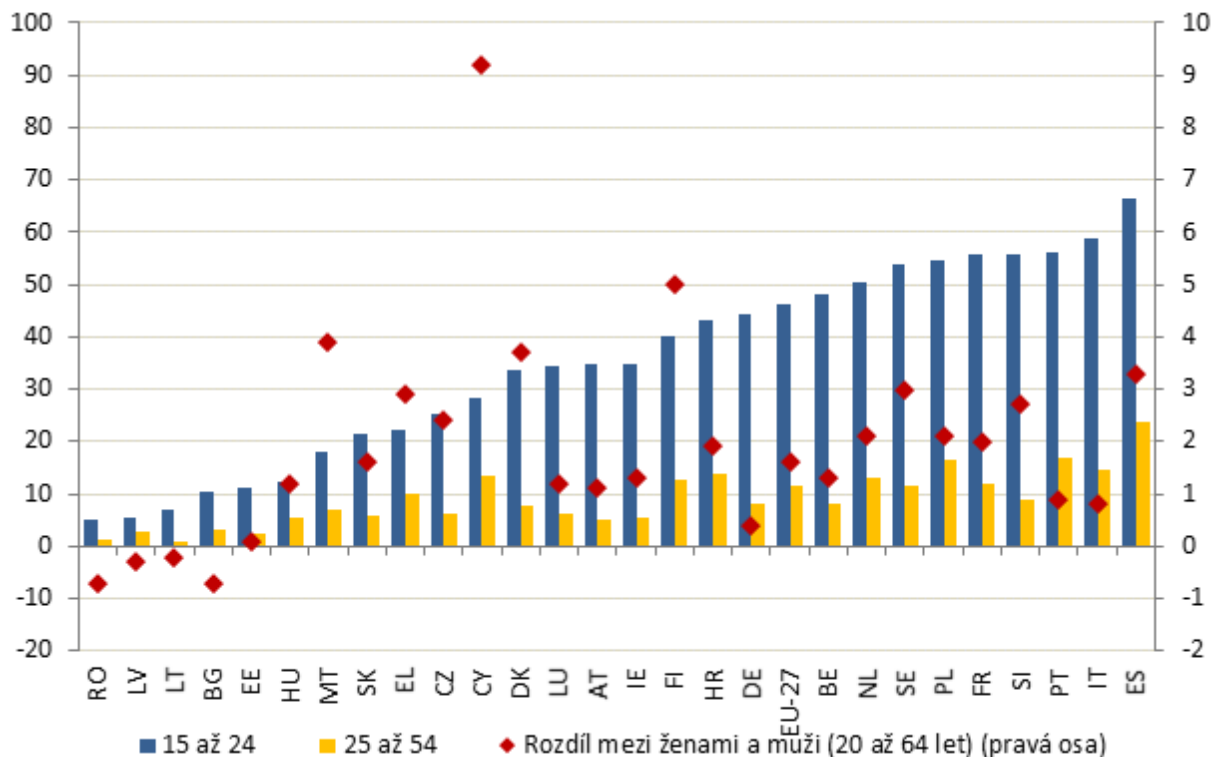


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil [lfsi_pt_a].

Zatímco průměrný podíl dočasných smluv se v roce 2020 snížil, nadále zůstávají zvláště rozšířené u žen, mladých zaměstnanců a zaměstnanců narozených mimo EU. V roce 2020 činil podíl žen (ve věku 20 až 64 let) zaměstnaných na dobu určitou v EU 13,4 % ve srovnání s podílem 11,8 % u mužů, přičemž mezi lety 2019 a 2020 došlo k poklesu o 1,3 p.b. (oproti 1,5 p.b. u mužů). Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů v dočasném zaměstnání se mírně zvýšil z průměrných 1,3 p.b. v roce 2019 na 1,6 p.b. v roce 2020, v současné době se však objevují významné rozdíly mezi jednotlivými zeměmi (viz graf 2.3.9). V roce 2020 byl největší podíl žen v dočasných zaměstnáních z celkového počtu zaznamenán ve Španělsku (25,5 %), v Polsku (19,2 %), na Kypru (18 %) a v Portugalsku (17,8 %). Ve stejném roce byl podíl dočasných zaměstnání mezi mladými zaměstnanci ve věku 15 až 24 let mnohem vyšší (46,3 %) než u zaměstnanců ve věku 25 až 54 let (11,5 %) a u zaměstnanců ve věku 55 až 64 let (6,1 %). Také v případě zaměstnanců narozených mimo EU byl v roce 2020 zaznamenán mnohem větší podíl práce v dočasných zaměstnáních (20,9 %) ve srovnání s obyvateli narozenými v EU (15,5 %), přičemž tento rozdíl byl obzvláště výrazný (více než 10 p.b.) v případě Kypru, Švédska a Portugalska a o něco méně ve Francii a Španělsku s hodnotami mezi 7 a 10 p.b.

Graf 2.3.9: Dočasné smlouvy se v mnohem větší míře vyskytují u mladých lidí (věková skupina 15 až 24 let) ve všech členských státech a rozdíly mezi ženami a muži jsou obvykle značné

Dočasní zaměstnanci jako podíl na celkovém počtu zaměstnanců podle věku (v %, osa vlevo) a genderové rozdíly (v %, osa vpravo) v dočasné zaměstnání (2020).



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil [lfsa_etpgan].

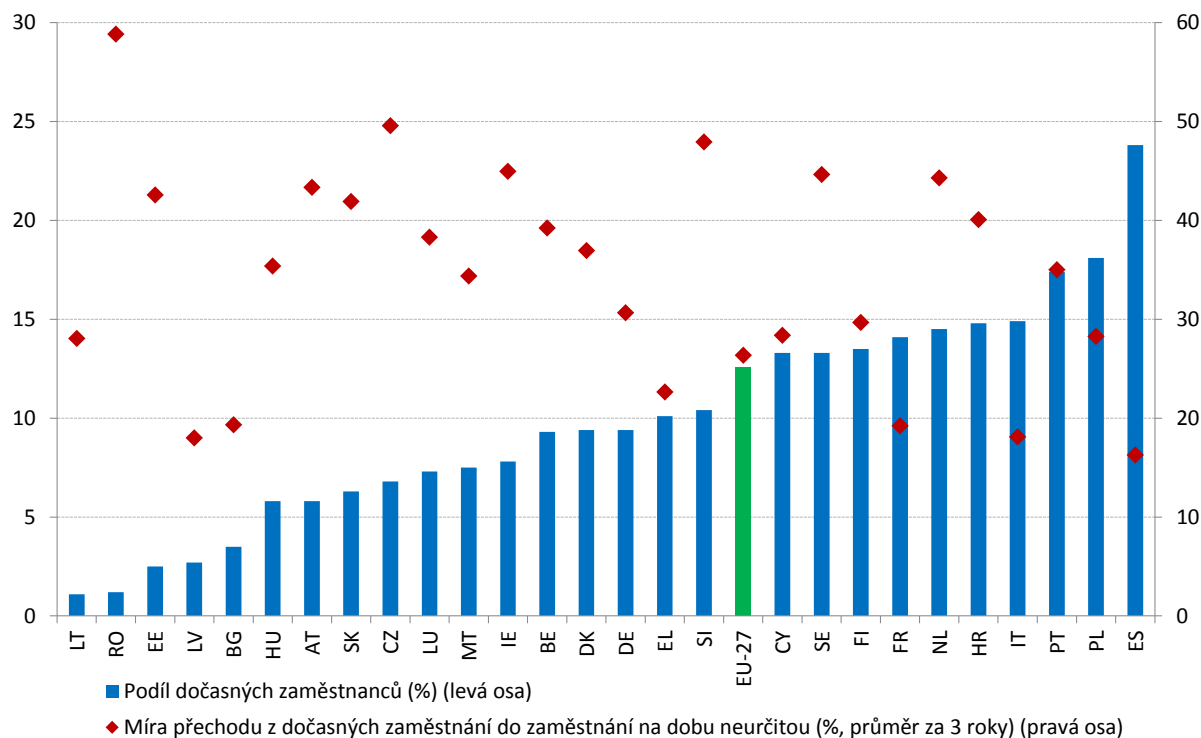
Dočasné smlouvy, které slouží jako „odrazový můstek“ k trvalejším pracovním místům, jsou klíčem ke zlepšení celkové kvality pracovních míst. Dualita trhu práce je často charakterizována vysokým podílem smluv na dobu určitou a nízkou mírou přechodu mezi těmito smlouvami a pracovními poměry na dobu neurčitou²⁰³. Některé členské státy se v tomto ohledu potýkají s významnými problémy. Graf 2.3.10 znázorňuje míru přechodu z dočasných zaměstnání do zaměstnání na dobu neurčitou (graf ukazuje průměrné hodnoty za tříleté období od roku 2018 do roku 2020, aby bylo možné kontrolovat možné zkreslení související s hospodářským cyklem) vyjádřenou ve vztahu k počtu dočasných zaměstnanců jako procentní podíl z celkového počtu zaměstnanců (věková skupina 20 až 64 let). Tři členské státy (Španělsko, Itálie a Francie) s vysokou mírou dočasného zaměstnání mají rovněž nízkou míru přechodu ze zaměstnání na dobu určitou do zaměstnání na dobu neurčitou (méně než 20 %). Další země, jako je Chorvatsko, Nizozemsko a Portugalsko, stále vykazují značnou míru dočasných zaměstnání (přibližně 15 % nebo více), avšak s vyššími mírami přechodu (více než 35 % v případě Portugalska a více než 40 % v případě Nizozemska a Chorvatska). Naopak Česko, Estonsko, Rakousko a Rumunsko vykazují nízkou míru

²⁰³ 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.

dočasných pracovních smluv (méně než 7 %) a relativně vysokou míru přechodu na smlouvy na dobu neurčitou (více než 40 %).

Graf 2.3.10: Podíl dočasných pracovních smluv a jejich přeměna na stálá pracovní místa se v jednotlivých členských státech značně liší.

Počet dočasných zaměstnanců vyjádřený jako procento z celkového počtu zaměstnanců (20 až 64 let) v roce 2020 a míra přechodu do zaměstnání na dobu neurčitou (průměrná hodnota za roky 2018, 2019 a 2020).



Pozn.: Míra přechodu do zaměstnání na dobu neurčitou za rok 2020 není zatím k dispozici pro Německo, Irsko, Itálii, Lotyšsko a Slovensko. Uvedená hodnota pro Lotyšsko se vztahuje k roku 2017; hodnota pro Slovensko pak k roku 2016.

Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil [lfsq_etpga] a statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek [ilc_lvhl32].

Některé členské státy stále vykazují významný podíl nedobrovolného dočasného zaměstnání. Procentní podíl nedobrovolného dočasného zaměstnání (mezi pracovníky ve věku 15 až 64 let) se v posledních letech v zemích EU-27 pomalu, ale trvale snižuje, a to z 8,8 % v roce 2016 na 7,9 % v roce 2019 a 6,8 % v roce 2020. V některých členských státech zůstává hlavním důvodem pro uzavírání pracovních smluv na dobu určitou skutečnost, že najít stálé pracovní místo je obtížné. Pracovníci s nedobrovolnými dočasnými smlouvami často uvádějí nižší míru spokojenosti s prací, což může ovlivnit jejich výkonnost, získávání dovedností a kariérní postup. Mezi jednotlivými zeměmi přetrvávají významné rozdíly (až 19 p.b.). V členských státech, jako je Španělsko, Portugalsko, Kypr, Chorvatsko a Itálie, uvádí více než 12 % zaměstnanců s dočasnou smlouvou, že se nacházejí v takové situaci, kdy nemohou najít stálé zaměstnání. V Itálii a Španělsku se tento údaj rovněž shoduje s nízkou mírou přechodu z dočasného do trvalého zaměstnání (viz graf 2.3.10). Naopak nejnižší míru

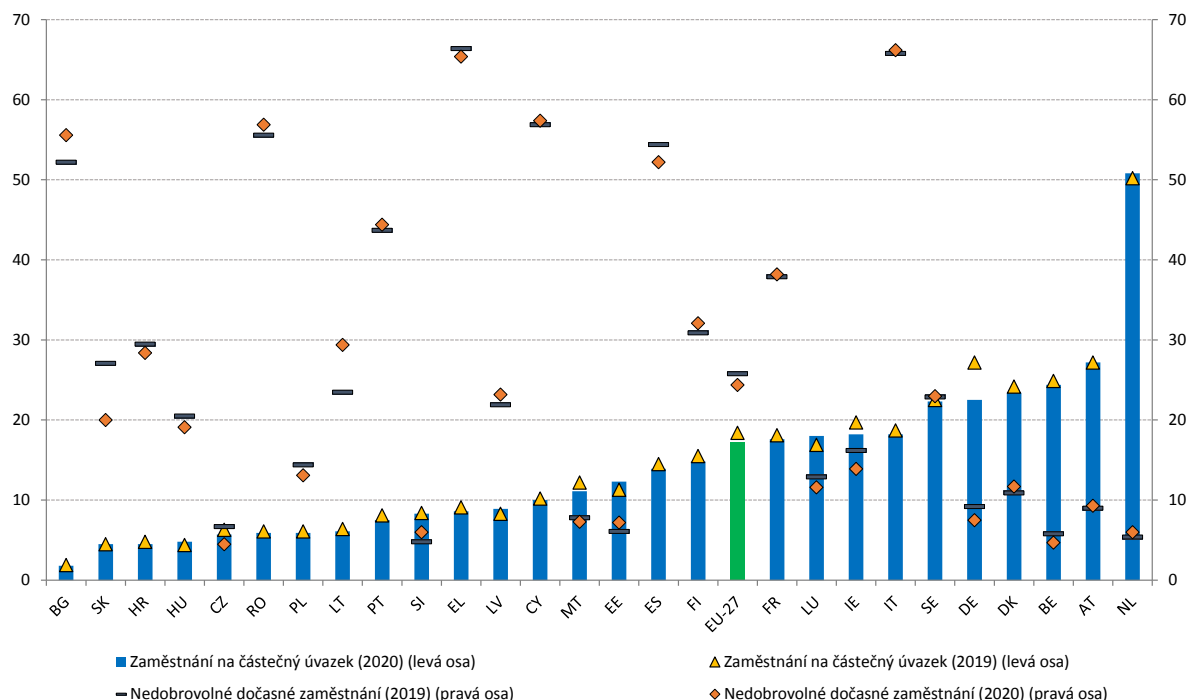
nedobrovolného dočasného zaměstnání vykazují Estonsko, Rakousko, Litva a Německo, kde hodnoty nepřesahují 1 %²⁰⁴.

Přestože se podíl částečných úvazků v EU v roce 2020 oproti předchozímu roku snížil, nedobrovolná práce na částečný úvazek se stále týká značného procenta zaměstnanců. Procentní podíl pracovníků pracujících na částečný úvazek (ve věku 15 až 64 let) činil v EU v roce 2020 17,2 %, což je o 1,2 p.b. méně než v roce 2019. Zatímco šest zemí (konkrétně Nizozemsko, Rakousko, Belgie, Dánsko, Německo a Švédsko) zaznamenalo v roce 2020 hodnotu přesahující 20 %, ve čtyřech zemích (Bulharsko, Slovensko, Chorvatsko, Maďarsko) je tento podíl nižší než 5 % (viz graf 2.3.11). Německo zaznamenalo největší snížení procentního podílu práce na částečný úvazek v letech 2019 až 2020 (4,7 p.b.), zatímco v Estonsku a Lucembursku se tento procentní podíl ve stejném období zvýšil (přibližně o 1 p.b.). Podíl nedobrovolné práce na částečný úvazek na celkovém objemu práce na částečný úvazek (věková skupina 15 až 64 let) v EU v posledních letech vykazoval klesající tendenci a v roce 2020 klesl na 24,4 % (o 1,4 p.b. méně než v roce 2019 a přibližně o 8 p.b. méně než v roce 2014). Přestože šest členských států (konkrétně Itálie, Řecko, Kypr, Rumunsko, Bulharsko a Španělsko) uvádí hodnotu přesahující 50 %, jiné země (tj. Česko, Belgie, Slovinsko a Nizozemsko) vykazují hodnotu 6 % nebo nižší. Podíl nedobrovolných pracovníků na částečný úvazek se v letech 2019 až 2020 na Slovensku výrazně snížil (o 7,1 p.b.). Naopak ve stejném období vzrostl v Litvě (o 5,9 p.b.) a Bulharsku (o 3,4 p.b.). V ostatních členských státech byly odchylky méně výrazné (tj. pod 2,5 p.b.).

²⁰⁴ Zdroj: Databáze Eurostatu [tesem190].

Graf 2.3.11: Mezi členskými státy existují významné rozdíly v podílu práce na částečný úvazek a v její nedobrovolné složce

Podíl zaměstnání na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti (u skupiny ve věku 15 až 64 let) a nedobrovolného zaměstnání na částečný úvazek jako procento z celkové zaměstnanosti na částečný úvazek (u skupiny ve věku 15 až 64 let), roční údaje, v %.



Pozn.: Přerušení řady v DE.

Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil [lfsi_pt_a] a [lfsa_eppgai].

Podíl osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců zůstává vysoký. U OSVČ bez zaměstnanců může v některých kontextech docházet k zastírání faktické závislé činnosti (tzv. švarcsystém). V roce 2020 bylo bez zaměstnanců přibližně 15,8 milionu osob samostatně výdělečně činných (ve věku 15 až 64 let). Ačkoli toto číslo představuje nárůst o 0,8 milionu ve srovnání s rokem 2019, je přibližně o 1,2 milionu nižší než nejvyšší hodnota v roce 2014. V relativních hodnotách se podíl osob samostatně výdělečně činných (ve věku 15 až 64 let) bez zaměstnanců ve srovnání s předchozím rokem mírně zvýšil (o 0,5 p.b.) a dosáhl 8,2 % z celkového počtu zaměstnanců. Mezi členskými státy a odvětvími však existují značné rozdíly. Čtyři členské státy (Malta, Nizozemsko, Belgie a Španělsko) vykazují nejvyšší míru samostatně výdělečně činných pracovníků (více než 13 %), zatímco v Rakousku, Švédsku, Německu a Dánsku je míra nižší než 5 %, nebo se této hranici blíží²⁰⁵. Zásadní význam má i nadále zajištění přístupu k sociální ochraně pro všechny, včetně osob samostatně výdělečně činných, a to i kvůli snížení nejistoty v souvislosti s pandemií a jejími socioekonomickými důsledky.

Krise COVID-19 měla dopad na řadu činností, kde obvykle více hrozí nehlášená práce, přičemž některá odvětví a kategorie pracovníků vyžadují pečlivé sledování. Mnoho činností, v nichž nehlášená práce hraje významnou úlohu, zahrnuje přímý a intenzivní společenský kontakt (tj. ubytování a pohostinství; kulturní, zábavní a rekreační činnosti a

²⁰⁵ Zdroj: Databáze Eurostatu [tqoe4a3] a šetření pracovních sil [lfsa_egaps].

služby pro domácnosti). Rozsáhlé využívání informačních a komunikačních technologií (IKT) a zvýšená úloha ekonomiky platform zároveň podpořily sladění nabídky a poptávky na trhu práce v těchto odvětvích. Předběžné údaje o inspekcích práce v roce 2020 ukazují, že v mnoha členských státech došlo v tomto ohledu ve srovnání s rokem 2019 k výraznému snížení. V 19 zemích je v průběhu roku kontrolováno méně než 10 % zaměstnavatelů²⁰⁶. Posílení kapacity inspektorátů práce a poskytování pobídek na podporu přeměny nehlášené práce na formální práci jsou klíčovými faktory pro řešení tohoto jevu a zajištění odpovídající bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a sociální ochrany pro všechny. Od května 2021 se Evropská platforma pro boj proti nehlášené práci stala součástí Evropského orgánu pro pracovní záležitosti, což umožní řešit aspekty týkající se inspekce a prosazování integrovanějším způsobem²⁰⁷.

V roce 2021 byl zaznamenán mírný nárůst dlouhodobé nezaměstnanosti, což přerušilo pokrok dosažený v předchozích letech. Úroveň a vývoj míry dlouhodobé nezaměstnanosti²⁰⁸ jsou dobrým ukazatelem účinnosti aktivních politik na trhu práce, pokud jde o oslovení lidí v nouzi a účinný výběr vhodného pracovního místa pro tyto lidi²⁰⁹. Před pandemií se průměrná míra dlouhodobé nezaměstnanosti v EU trvale snižovala z 5,3 % v roce 2014 na 2,4 % v roce 2020 (0,2 p.b. pod hodnotou z roku 2019). Ve druhém čtvrtletí roku 2021 se však míra ve srovnání s druhým čtvrtletím roku 2020 ve většině členských států zvýšila, přičemž ve Španělsku, Itálii, Portugalsku, Chorvatsku a na Kypru došlo k podstatnému zhoršení (o více než 1 procentní bod). Rozdíly mezi členskými státy jsou i nadále významné, přičemž míra v roce 2020 se pohybovala od 0,6 % v Česku a Polsku, přes průměrnou hodnotu v EU (2,4 %), kterou vykazovalo Bulharsko, Portugalsko a Litva, až po hodnoty 4,7 % v Itálii, 5 % ve Španělsku a 10,9 % v Řecku. Hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů týkající se míry dlouhodobé nezaměstnanosti označuje situaci ve Španělsku za „kritickou situaci“, která kombinuje nadprůměrnou úroveň dlouhodobé nezaměstnanosti (5 % v roce 2020) s pouze mírným snížením (o 0,3 p.b.) za poslední rok (graf 2.3.12). V důsledku zhoršení situace nebo omezeného zlepšení v předchozím roce platí, že situaci v Estonsku, Litvě, Lucembursku a na Slovensku „je nutné sledovat“. Stav v Řecku a Itálii je označen jako „slabý, avšak zlepšující se“ kvůli pozitivní výkonnosti těchto států (–1,3 p.b. a –0,9 p.b. v roce 2020 ve srovnání s rokem 2019). V Česku, Německu, Dánsku, Maďarsku, na Maltě, v Nizozemsku, Polsku, Portugalsku a Švédsku zůstala míra dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2020 nízká a víceméně stabilní. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti rovněž vykazuje velké regionální rozdíly (příloha 3). Vysoká a přetrvávající dlouhodobá nezaměstnanost má negativní dopady na lidský kapitál a potenciální růst a vybízí k přijetí opatření ke zlepšení účinnosti aktivních politik na trhu práce a veřejných služeb

²⁰⁶ COM(2021) 592 final. Sdělení o uplatňování směrnice 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí.

²⁰⁷ Podrobnější informace naleznete na internetových stránkách Evropského orgánu pro pracovní záležitosti.

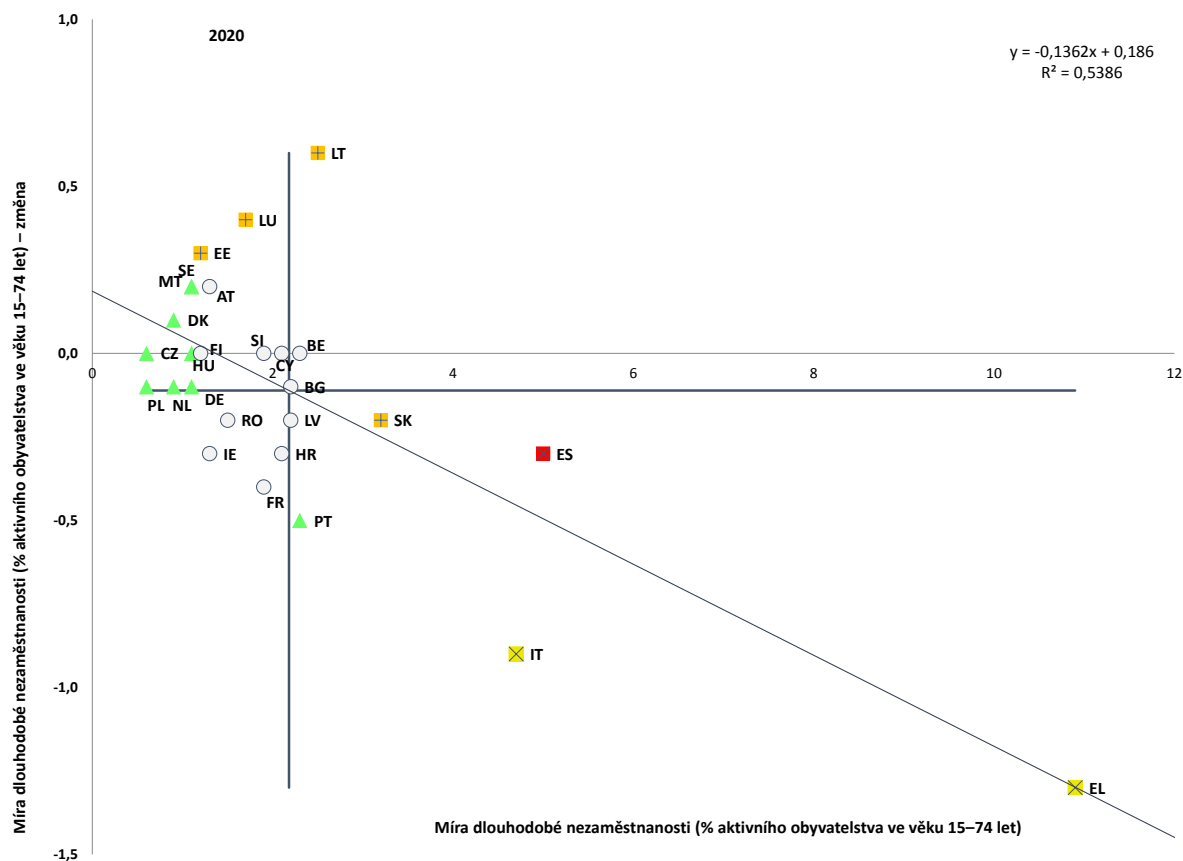
²⁰⁸ Míra je definována jako počet osob, které zůstávají nezaměstnané po dobu delší než jeden rok, vyjádřený jako podíl vůči ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu.

²⁰⁹ Výbor pro zaměstnanost schválil míru dlouhodobé nezaměstnanosti jako hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů pro sledování aktivní podpory zaměstnanosti.

zaměstnanosti (mimo jiné prostřednictvím opatření s cílenějším dosahem, individualizované podpory a úzké spolupráce se zaměstnavateli a sociálními službami)²¹⁰.

Graf 2.3.12: V roce 2020 se míra dlouhodobé nezaměstnanosti v několika členských státech snížila, ačkoli plný dopad krize COVID-19 se může projevit ještě později.

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti, úroveň z roku 2020 a meziroční změny oproti roku 2019 (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil [tesem130].

Účast na aktivních politikách na trhu práce se v jednotlivých členských státech značně liší, přičemž rozdíly neodpovídají ve všech případech rozsahu výzev, jimž nezaměstnaní čelí. Míra účasti na pravidelných opatřeních politiky na trhu práce²¹¹ na 100 nezaměstnaných osob, které chtějí pracovat, poskytuje relevantní informace o úsilí členských států o opětovné začlenění neaktivních osob na trh práce (viz graf 2.3.13)²¹². Tato čísla se mezi lety 2014 a 2018 s různou mírou intenzity zvýšila v 17 členských státech (Belgie, Bulharsko, Dánsko, Estonsko, Finsko, Chorvatsko, Itálie, Maďarsko, Malta, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko,

²¹⁰ Posouzení doporučení Rady z roku 2016 o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných, které bylo zveřejněno v roce 2019, poskytuje v tomto ohledu důležitá a stále relevantní zjištění. Viz COM(2019) 169 final a SWD(2019) 154 final.

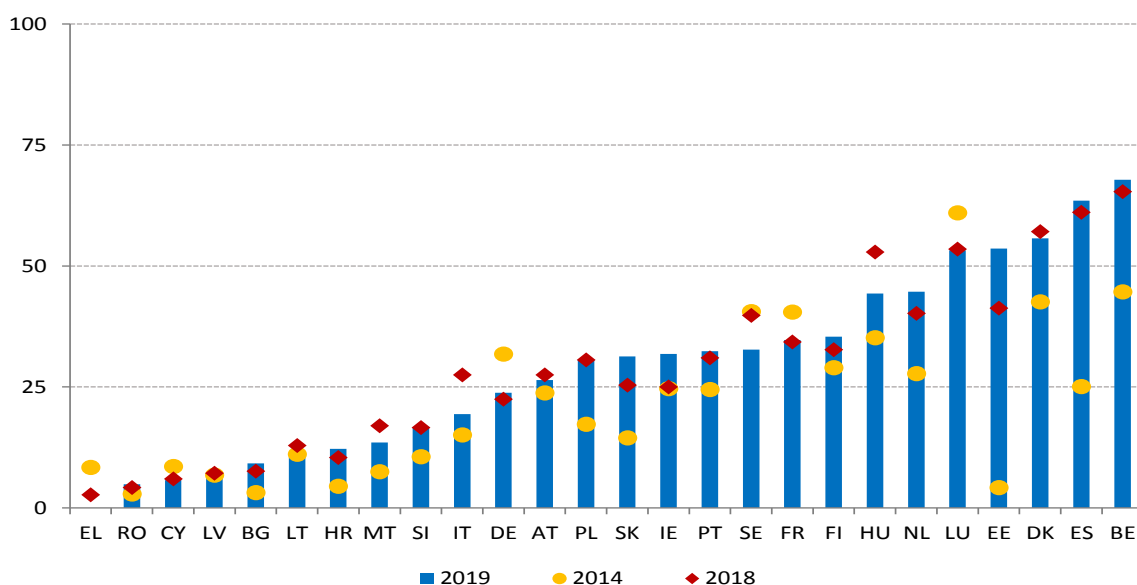
²¹¹ Podle klasifikace politik na trhu práce zahrnují opatření těchto politik aktivační opatření pro nezaměstnané a další cílové skupiny, včetně kategorií odborné přípravy, střídání a sdílení pracovních míst, pobídek zaměstnanosti, podpořeného zaměstnávání a rehabilitace, přímé tvorby pracovních míst a pobídek pro začínající podniky.

²¹² Tento ukazatel by nicméně 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.

Rakousko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko a Španělsko). Zejména v Estonsku, Španělsku a Belgii, v menší míře pak rovněž v Polsku a na Slovensku, byl v letech 2014 až 2019 zaznamenán významný nárůst účasti na aktivačních opatřeních. V pěti dalších zemích (konkrétně ve Francii, Lucembursku, Německu a Řecku) se počet ve stejném období snížil. Naopak jiné členské státy (konkrétně Bulharsko, Chorvatsko, Kypr, Lotyšsko, Litva, Malta, Rumunsko a Slovinsko) zaznamenaly v průběhu této doby pouze malé změny. Zatímco v případě zemí jako Španělsko a Belgie dochází ke kombinaci relativně vysoké úrovně výdajů na opatření na podporu trhu práce s významnými problémy v oblasti dlouhodobé nezaměstnanosti, v zemích, jako je Řecko, Itálie, Slovensko, Bulharsko a do určité míry Slovinsko, je podpora poskytovaná uchazečům o zaměstnání relativně nízká (tj. méně než 0,2 % HDP) ve srovnání s rozsahem výzev pro jednotlivé země (viz graf 2.3.14). V členských státech s nízkou mírou účasti na aktivních opatřeních na trhu práce je posílení jejich poskytování nezbytné, aby se zabránilo možnému dlouhodobému „efektu zjizvení“ a přispělo se k inkluzivnímu oživení trhu práce. Kromě financování tradičně poskytovaného z Evropského sociálního fondu a dalšího financování politiky soudržnosti (včetně dotačních programů REACT-EU, CRII a CRII+) a jako doplněk k těmto finančním prostředkům nabízí Nástroj pro oživení a odolnost²¹³ významné finanční prostředky EU na podporu tohoto typu opatření v souladu s doporučením Komise o efektivní aktivní podpoře zaměstnanosti.

Graf 2.3.13: Mezi členskými státy existují rozdíly, pokud jde o účast na aktivních politikách na trhu práce

Počet účastníků pravidelných intervencí v rámci politiky na trhu práce (kategorie 2–7) na 100 nezaměstnaných osob, které chtějí pracovat



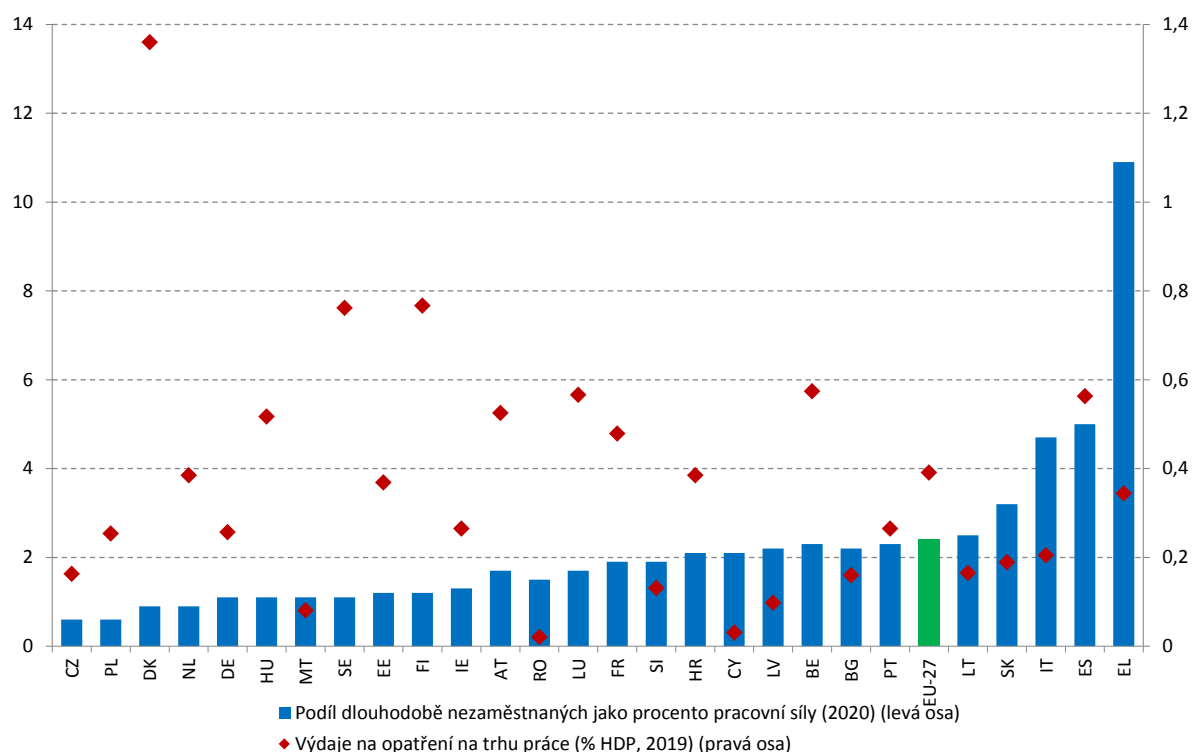
Pozn.: Pro CZ nejsou údaje k dispozici a pro EL jsou k dispozici pouze do roku 2018. Údaje pro LT z roku 2019 mají nízkou spolehlivost.

Zdroj: Eurostat, Databáze politik na trhu práce [Imp_ind_actsup].

²¹³ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/241 ze dne 12. února 2021, kterým se zřizuje Nástroj pro oživení a odolnost.

Graf 2.3.14: Výdaje na aktivní opatření na trhu práce se v jednotlivých členských státech značně liší a nejsou vždy přímo úměrné výzvam, jimž nezaměstnaní čelí

Výdaje na aktivní opatření na trhu práce (kategorie 2–7, v procentech HDP, 2019) a dlouhodobá nezaměstnanost jako procentní podíl obyvatelstva na trhu práce (2020)



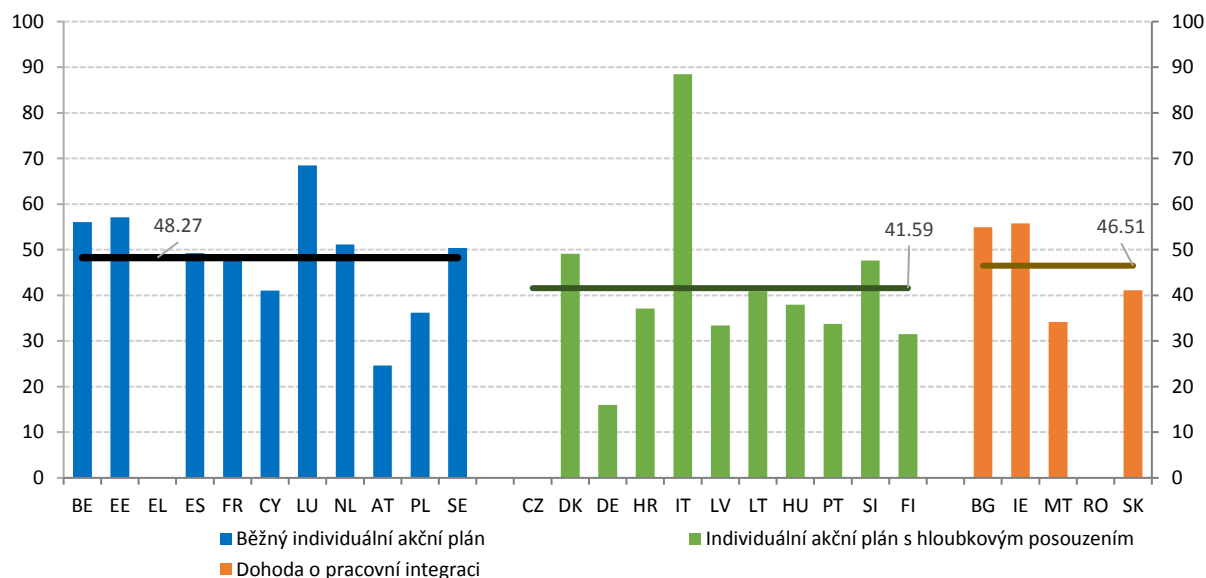
Zdroj: Databáze politik na trhu práce [lmp_expsum] a šetření pracovních sil [une_ltu_a].

Koncepce a provádění individualizovaných programů pracovní integrace je klíčem k řešení důležitých problémů v oblasti zaměstnatelnosti, kterým čelí dlouhodobě nezaměstnaní. Dohody o pracovní integraci poskytují individuálně uzpůsobenou pomoc k tomu, aby se dlouhodobě nezaměstnaní vrátili na trh práce. Ačkoli se parametry těchto dohod v jednotlivých členských státech liší, obecně zahrnují mentorství, individualizovanou podporu při hledání zaměstnání, dodatečné vzdělávání a odbornou přípravu a další druhy sociální podpory (např. ubytování, dopravu nebo služby péče o děti a pečovatelské služby) v případě uchazečů o zaměstnání, kteří čelí dodatečným obtížím. Dohody o pracovní integraci uzavírají poradce pro zaměstnání a uchazeč o zaměstnání a obsahují plán činností a opatření na pomoc dlouhodobě nezaměstnaným osobám při hledání vhodného zaměstnání. Často jsou podpořeny individuálním hloubkovým posouzením s cílem určit konkrétní a potenciální potřeby každého registrovaného dlouhodobě nezaměstnaného provedeným nejpozději 18 měsíců od počátku nezaměstnanosti. Hloubkové posouzení slouží k přípravě individuálních akčních plánů s harmonogramem a souborem opatření k dosažení navrhovaných cílů. V roce 2019 se ze všech dlouhodobě nezaměstnaných v EU, kterým byla nabídnuta personalizovaná dohoda o pracovní integraci, 46,5 % znovu vrátilo trh práce. U dlouhodobě nezaměstnaných osob využívajících individuální akční plány se toto číslo zvýšilo na 48,3 % (viz graf 2.3.15). Velká

část dlouhodobě nezaměstnaných, kteří využívali jak dohody o pracovní integraci, tak individuální akční plány, se účastnila různých forem opatření k prohlubování dovedností²¹⁴.

Graf 2.3.15: Poskytování individuálně uzpůsobených aktivačních plánů pomáhá zvýšit zaměstnatelnost dlouhodobě nezaměstnaných

Podíl dlouhodobě nezaměstnaných, kteří získali zaměstnání, podle různých druhů dohod o pracovní integraci v procentech (věková skupina 25 až 64 let; 2019)



Pozn.: Pro CZ, EL a RO nejsou k dispozici žádné údaje.

Zdroj: Databáze politik na trhu práce a šetření pracovních sil.

Veřejné služby zaměstnanosti hrají klíčovou úlohu při podpoře uchazečů o zaměstnání a při řízení opatření k zajištění hladkého přechodu mezi zaměstnáními, včetně přechodu k zelenější ekonomice. Situace na trhu práce a vyhlídky mnoha jednotlivců se v souvislosti s krizí COVID-19 výrazně změnily, což mělo silnější dopad na ty, kteří se nacházeli ve zranitelné situaci již před krizí. Účinné a efektivní veřejné služby zaměstnanosti jsou klíčem k tomu, aby všem uchazečům o zaměstnání byla nabídnuta profesní perspektiva a aby se zabránilo negativním dopadům nezaměstnanosti nebo předchozí neaktivity („efekt zjizvení“). Kromě toho mohou veřejné služby zaměstnanosti hrát zásadní úlohu při určování a podpoře strukturálních změn na trhu práce prostřednictvím opatření založených například na lepším předvídání, odbornosti a partnerství²¹⁵. Schopnost veřejných služeb zaměstnanosti účinně přizpůsobit poskytování svých služeb a převzít klíčovou úlohu při reakci na situaci na trhu práce byla prokázána a měla by být dále podporována prostřednictvím digitalizace, budování kapacit a modernizace, jakož i pomocí posílené spolupráce s příslušnými zúčastněnými stranami na trhu práce, včetně dalších poskytovatelů zaměstnání, sociálních služeb a sociálních partnerů.

Ve využívání veřejných služeb zaměstnanosti existují značné rozdíly, přičemž chování při hledání zaměstnání se v jednotlivých členských státech liší. Analýza procentního

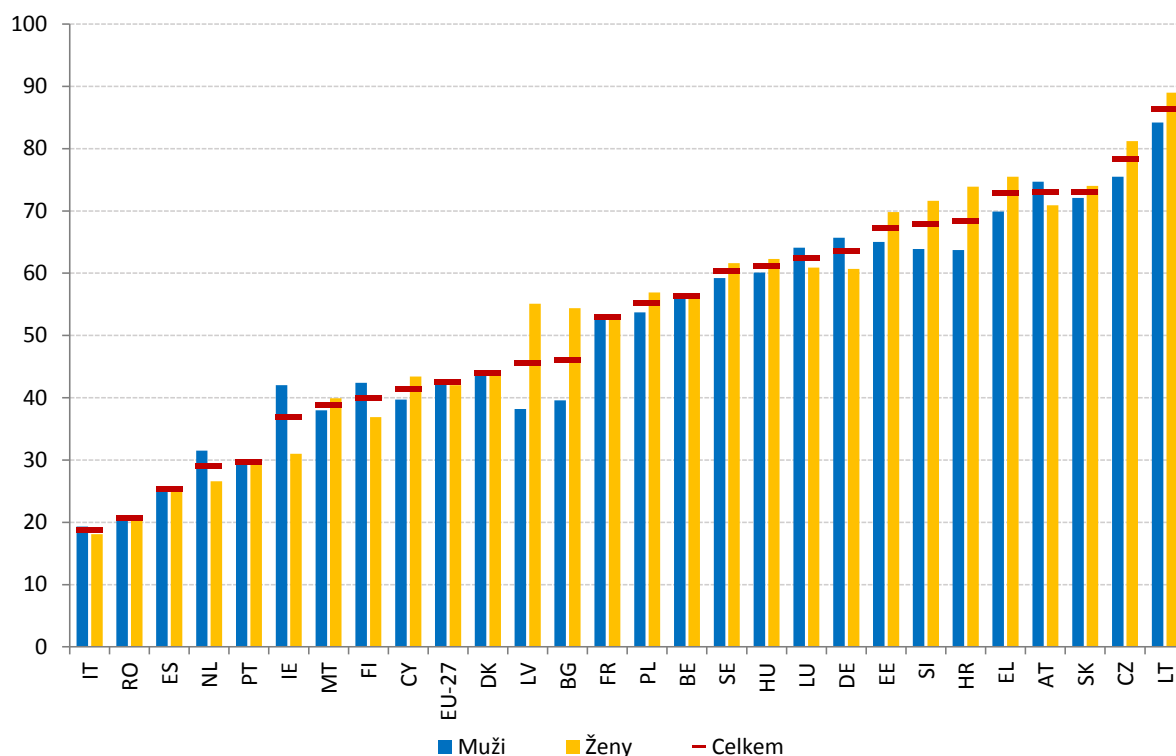
²¹⁴ Evropská komise (2019), *Data collection for monitoring of the LTU Recommendation: 2017* (Shromažďování údajů pro monitorování doporučení o dlouhodobě nezaměstnanosti: 2017).

²¹⁵ Zdroje: Evropská komise (2021). *European Network of Public Employment Services, Work programme 2021* (Evropská síť veřejných služeb zaměstnanosti, pracovní program na rok 2021). Zveřejněno v červnu 2021. Evropská komise (2020). *Výroční zpráva*, leden–prosinec 2020.

podílu uchazečů o zaměstnání, kteří uvedli, že při hledání zaměstnání využili veřejných úřadů práce, za rok 2020 ukazuje hodnoty v rozmezí od 20 % v Itálii a Rumunsku, přes přibližně 60 % v Belgii, Švédsku, Maďarsku, Lucembursku a Německu až po více než 75 % v Česku a Litvě (viz graf 2.3.16). V několika členských státech jsou rovněž pozorovány mírné rozdíly v zastoupení žen a mužů, přičemž nejvýraznější jsou v Lotyšsku, Bulharsku, Slovinsku, Irsku a Chorvatsku. Celkově má využívání veřejných služeb zaměstnanosti uchazeči o zaměstnání v posledních letech v EU klesající tendenci, a to ze 49,1 % v roce 2014 na 46,1 % v roce 2017 a 42,5 % v roce 2020 (tyto hodnoty však mohou do určité míry rovněž odrážet relativně vyšší míru využívání jiných metod hledání zaměstnání, zejména digitálních). Tato hodnota je vyšší než v případě využívání soukromých služeb zaměstnanosti (21,3 %) nebo hledání zaměstnání pomocí aktivní a pasivní inzerce (40,6 %), kde u obou způsobů od roku 2017 zůstávají hodnoty víceméně stabilní. Ačkoli se využívání různých alternativ vzájemně nevylučuje a není pozorován jasný model toho, které metody hledání zaměstnání se vzájemně doplňují a nahrazují, ve 12 členských státech je procentní podíl těch, kteří tvrdí, že využívají veřejné služby zaměstnanosti, nižší než 50 %. Mezi lety 2017 a 2020 zaznamenaly některé členské státy, například Estonsko, Litva a Bulharsko, významný nárůst využívání veřejných služeb zaměstnanosti (o více než 6 p.b.). Využívání veřejných služeb zaměstnanosti uchazeči o zaměstnání se ve stejném období naopak výrazně snížilo (přibližně o 10 p.b.) v Německu, na Kypru a v Rumunsku. Podíl respondentů, kteří tvrdí, že při hledání zaměstnání využívají sociální vazby (např. přátele, příbuzné a odborové svazy), se v EU v posledních letech výrazně snížil (ze 71 % v roce 2017 na 66 % v roce 2020) a stejně tomu bylo i u případů, kdy se uchazeči rozhodnou obrátit se přímo na zaměstnavatele (pokles z přibližně 60 % na 53 % ve stejném období). Důležitým faktorem pro určení kvality a atraktivity nabídky veřejných služeb zaměstnanosti nadále zůstávají jejich technické a lidské kapacity, digitální integrace a stupeň partnerství rozvíjeného se zaměstnavateli.

Graf 2.3.16: Ve využívání veřejných služeb zaměstnanosti v jednotlivých členských státech existují značné rozdíly, s určitým odlišením podle pohlaví

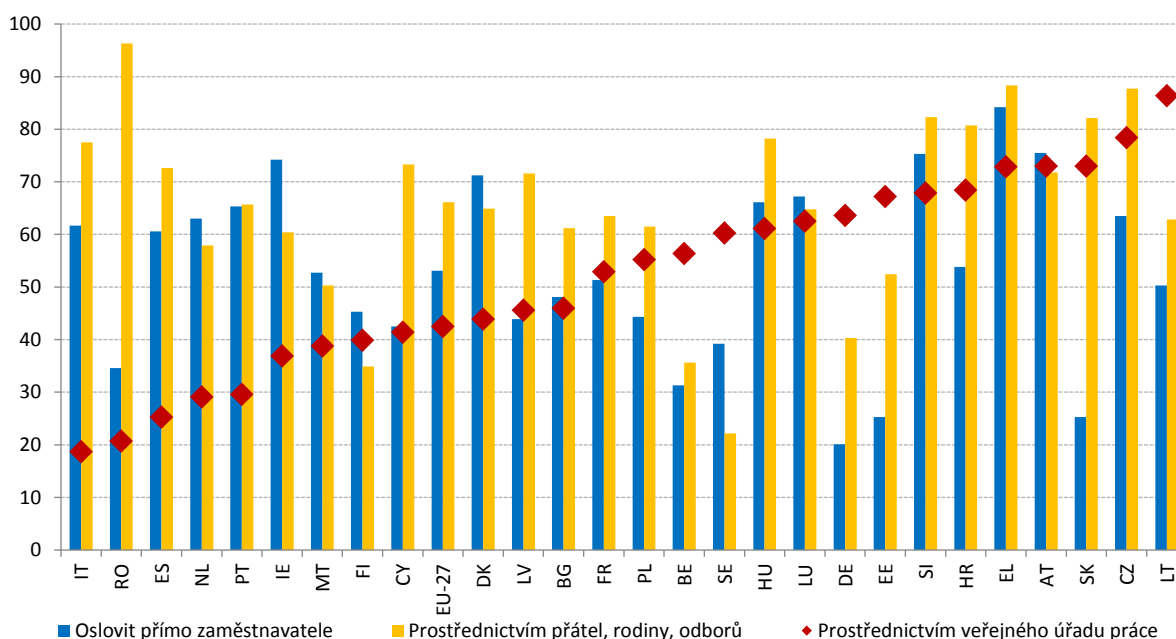
Procento nezaměstnaných osob, které využívaly k hledání zaměstnání v roce 2020 veřejný úřad práce, hodnoty podle pohlaví



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil [lfsa_ugmsw].

Graf 2.3.17: Uchazeči při hledání zaměstnání využívají širokou škálu metod různými způsoby, které se obvykle vzájemně nevylučují

Procento nezaměstnaných osob, které prohlašují, že při hledání zaměstnání použily danou metodu (2020)



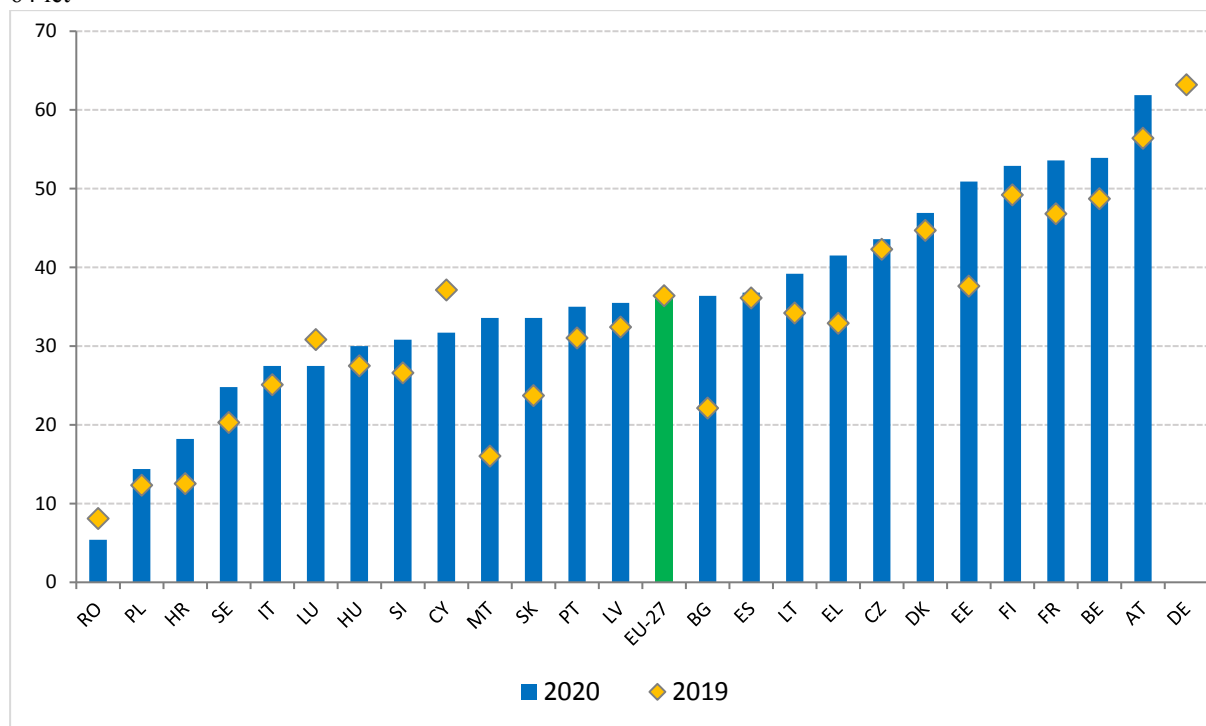
Pozn.: státy jsou seřazeny podle rostoucí míry kontaktu s veřejným úřadem práce.

Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil [lfsa_ugmsw].

V roce 2020 se podíl krátkodobě nezaměstnaných pobírajících dávky ve většině členských států zvýšil. Celkový dopad krize COVID-19 na zaměstnanost byl omezen díky rozsáhlému využívání zkrácené pracovní doby a podobným opatřením na zachování pracovních míst (viz oddíl 2.1). Lidé, kteří přišli o práci nebo kteří byli nezaměstnaní, když krize vypukla, se však ocitli v obzvláště obtížné situaci²¹⁶. Společná zpráva o zaměstnanosti 2021 nabídla podrobnou analýzu hlavních rysů systémů podpory v nezaměstnanosti v EU na základě výsledků srovnávací analýzy dávek v nezaměstnanosti a aktivních politik na trhu práce dohodnutých s Výborem pro zaměstnanost. Přestože analýza zůstává celkově platná, je třeba poznamenat, že pokrytí systémů podpory v nezaměstnanosti se ve většině členských států mezi lety 2019 a 2020 zvýšilo a k podstatnému zvýšení došlo například v Bulharsku, Estonsku, Řecku, Španělsku, na Maltě, v Rumunsku a na Slovensku (viz graf 2.3.18). U členských států s aktuálnějšími údaji²¹⁷ je relativní nárůst počtu příjemců dávek v nezaměstnanosti obzvláště významný (40 % nebo více od února 2020 do jara nebo začátku léta 2021) v Estonsku, Portugalsku, Rumunsku, na Slovensku a ve Švédsku. Ve většině členských států se však počet příjemců dávek v nezaměstnanosti v posledních měsících snížil v souladu se zlepšujícími se podmínkami na trhu práce. V roce 2020 32,8 % nezaměstnaných registrovaných v EU po méně než jeden rok dávky nepobíralo a tento podíl je vyšší než 50 % v Chorvatsku a na Slovensku²¹⁸.

Graf 2.3.18: Podíl krátkodobě nezaměstnaných pobírajících dávky v nezaměstnanosti se ve většině členských států zvýšil

Pokrytí dávek v nezaměstnanosti pro krátkodobě nezaměstnané (tj. méně než 12 měsíců), věková skupina 15 až 64 let



Pozn.: údaje pro IE a NL nejsou k dispozici. Údaje pro DE se týkají pouze roku 2019.

²¹⁶ Více podrobností viz Evropská komise (2020): *Employment and Social Developments in Europe* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě). Čtvrtletní přehled. Červen 2020. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

²¹⁷ Viz výroční zprávu Výboru pro sociální ochranu za rok 2021.

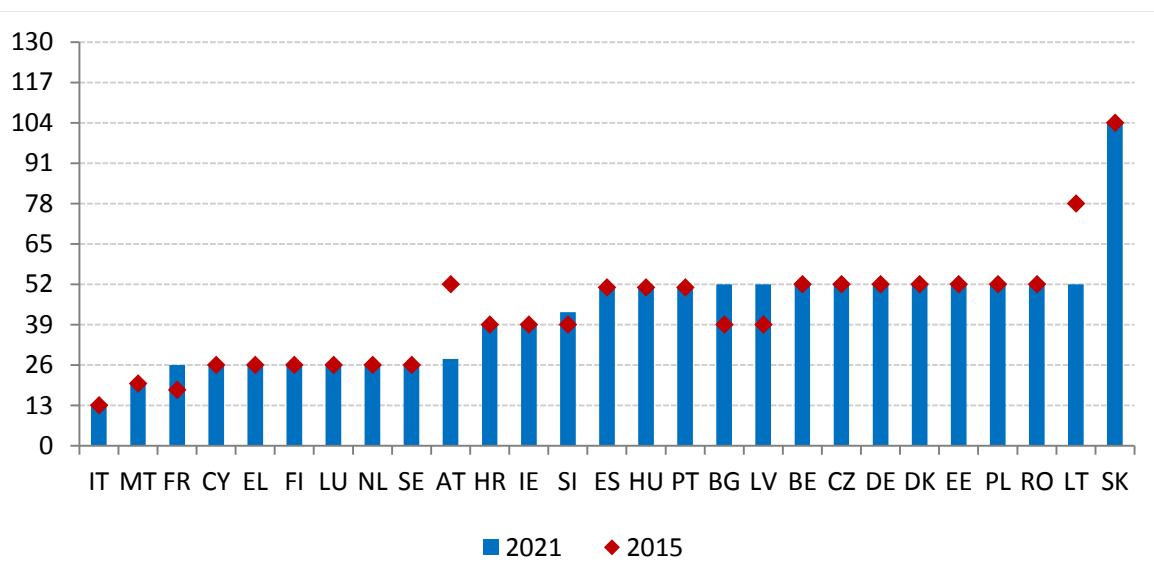
²¹⁸ Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil [[lfsa_ugadra](#)].

Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil [lfsa_ugadra].

V roce 2021 zůstala doba trvání zaměstnání pro získání nároku na dávky v nezaměstnanosti a doba, po kterou lze o dávky žádat, víceméně stabilní. Období, za které vznikne nárok na dávky, se změnilo pouze ve Slovinsku, a to z 9 měsíců v roce 2020 na 10 měsíců v roce 2021 – viz graf 2.3.19. Období, za které vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti, je nejkratší v Itálii, kde nárok vzniká po 13 týdnech hrazení příspěvků na pojištění. Na druhé straně zemí, kde je toto období nejdelší, je Slovensko se 104 týdny. Jak je uvedeno v grafu 2.3.20, doba, po kterou mají na dávky nárok pracovníci propuštění po jednom roce zaměstnání, se velmi liší v závislosti na konkrétním členském státě. V 16 členských státech lze dávky pobírat nejdéle 6 měsíců (24 týdnů). V Dánsku a Belgii však doba trvání tohoto nároku činí dva roky nebo více. V Lucembursku a Řecku je doba trvání přesně jeden rok a v Litvě, Lotyšsku a Irsku činí přibližně 8 měsíců.

Graf 2.3.19: Doba, po kterou musí zaměstnanec přispívat na sociální pojištění, aby mu vznikl nárok na dávky v nezaměstnanosti, se v jednotlivých členských státech značně liší

Délka požadovaného období v týdnech, údaje za roky 2015 a 2020

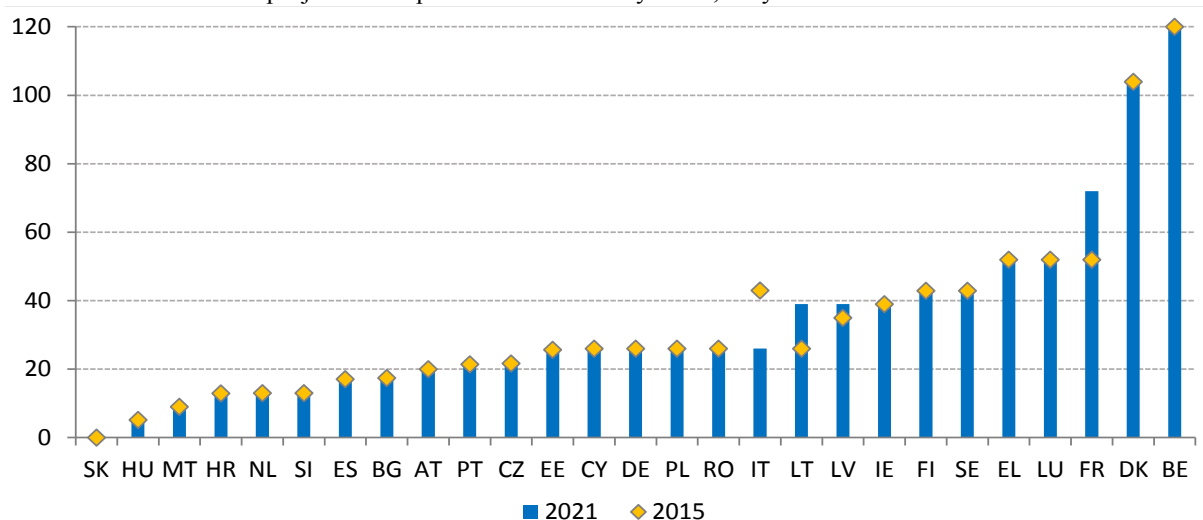


Pozn.: na Maltě (v letech 2016 a 2021) bylo povinné, aby dotčená osoba od zahájení výdělečné činnosti zaplatila alespoň 50 týdenních příspěvků; v Irsku (v letech 2016 a 2021) bylo povinné, aby dotčená osoba od zahájení výdělečné činnosti zaplatila alespoň 104 týdenních příspěvků; v Rakousku (2021) muselo být pro první žádost zaplaceneno nejméně 52 týdenních příspěvků a u následných žádostí muselo být zaplaceneno nejméně 28 týdenních příspěvků.

Zdroj: Databáze MISSOC, leden 2015 a leden 2021.

Graf 2.3.20: Ve většině členských států lze žádat o dávky v nezaměstnanosti po dobu nejvýše šesti měsíců a podmínkou je jeden rok trvání předchozího zaměstnání

Maximální trvání dávek při jednom odpracovaném roku v týdnech, roky 2020 a 2015



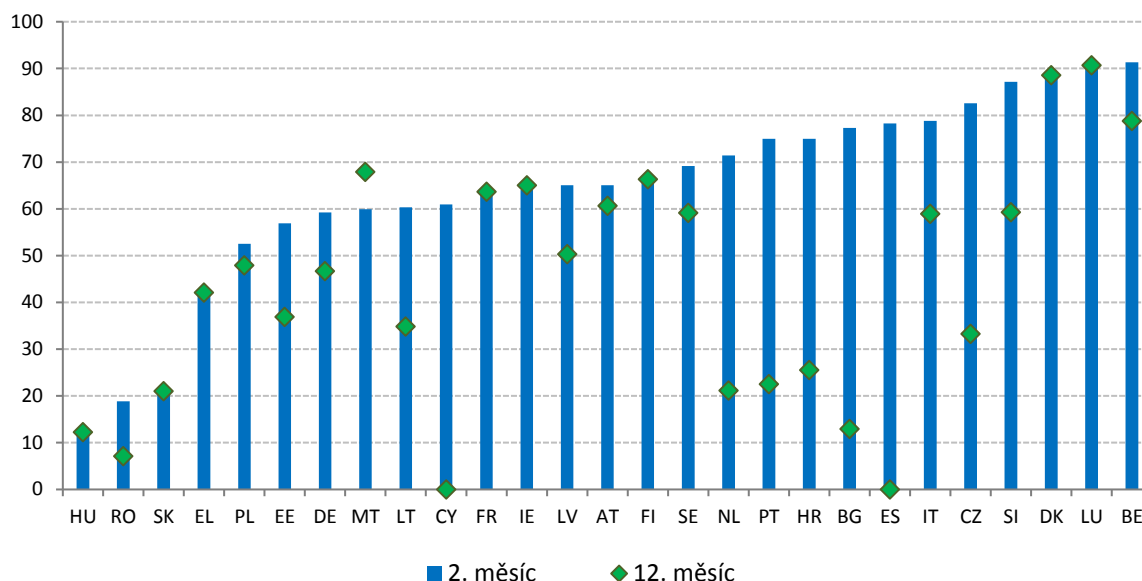
Pozn.: V Belgii neexistuje žádná časová hranice pro trvání dávek. Na Kypru se týdny vypočítají na základě šesti pracovních dnů v týdnu. V Irsku se dávka vyplácí po dobu 39 týdnů (234 dní) pouze osobám, které hradily příspěvky do povinného systému sociálního zabezpečení (PRSI) nejméně 260 týdnů. Na Slovensku 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.

Zdroj: Databáze MISSOC (leden 2015 a leden 2021) a vnitrostátní právní předpisy.

Náhrada příjmu nezaměstnaných se v jednotlivých členských státech liší a závisí na délce nezaměstnanosti. Graf 2.3.21 porovnává náhradové poměry osob s nízkými mzdami (67 % národního průměrného příjmu) a malým počtem odpracovaných let (maximálně 12 měsíců příspěvků na sociální zabezpečení) v celé EU. Čisté náhradové poměry ve druhém měsíci nezaměstnanosti se pohybují od 12,3 % předchozích (čistých) výdělků v Maďarsku nebo 19 % v Rumunsku po více než 90 % v Lucembursku nebo Belgii. Ve Francii a Irsku nedochází během období nezaměstnanosti ke změně náhradových poměrů. Ve většině členských států se však náhradové poměry postupem času snižují. Velké rozdíly mezi druhým a dvanáctým měsícem nezaměstnanosti jsou obecně způsobeny přechodem uchazečů o zaměstnání z pojištění v nezaměstnanosti na dávky v nezaměstnanosti nebo na sociální pomoc, které obecně poskytují nižší dávky.

Graf 2.3.21: Dávky v nezaměstnanosti se v EU do značné míry liší

Čisté náhradové poměry dávek v nezaměstnanosti při mzdě ve výši 67 % průměrné mzdy ve 2. a 12. měsíci nezaměstnanosti (leden 2020)



Pozn.: Ukazatel se vypočítá pro případ svobodné bezdětné osoby s malým počtem odpracovaných let (jeden rok) ve věku 20 let. Jsou do něho zahrnuty různé složky příjmu, dávky v nezaměstnanosti a další dávky (např. sociální pomoc a dávky na bydlení).

Zdroj: Evropská komise na základě modelu OECD pro daně a dávky.

Kvalitní a účinný sociální dialog je předpokladem dobrého fungování evropského sociálně tržního hospodářství, které zajistí udržitelnější a inkluzivnější výsledky politiky. Hlavní směr politik zaměstnanosti 7 a evropský pilíř sociálních práv vyzývají členské státy, aby zajistily včasné a smysluplné zapojení sociálních partnerů do přípravy a provádění reforem a politik zaměstnanosti, sociálních a případně hospodářských reforem a politik, a to i podporou jejich zvýšené kapacity. V souladu s vnitrostátními postupy a institucionálními rámci má zapojení sociálních partnerů na všech úrovních za cíl zlepšit koncepci předkládaných reforem a zajistit jejich přijetí. Omezuje také konflikty a pomáhá zvládat strukturální změny a posilovat sociální soudržnost. To obzvláště nabývá na významu v době, kdy je zapotřebí silného konsenzu k zajištění robustního oživení po krizi a podpory ekologické a digitální transformace. Sociální partneři již v souvislosti s krizí COVID-19 sehráli klíčovou úlohu, přičemž více než polovina všech opatření v oblasti aktivních politik na trhu práce a ochrany příjmů, která byla přijata od vypuknutí pandemie, s nimi byla dohodnuta nebo vyjednána. Celkově zapojení sociálních partnerů do navrhování a provádění vnitrostátních politik zaměstnanosti a sociálních politik v posledních několika letech zůstává stabilní, nebo se dokonce mírně zlepšilo. V jednotlivých členských státech se však stále značně liší²¹⁹. Od roku 2016 provádí Výbor pro zaměstnanost každoročně přezkumy mnohostranného dohledu týkající se zapojení sociálních partnerů v členských státech EU s cílem posoudit výzvy a osvědčené postupy v tomto ohledu.

²¹⁹ Eurofound (2021), *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak* (Zapojení sociálních partnerů do tvorby politik v průběhu pandemie COVID-19), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk. Podrobnosti o kolektivním vyjednávání uvádí oddíl 2.1 této zprávy a publikace *Employment and Social Development in Europe* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě), roční přehled 2021.

Na základě nařízení, kterým se zřizuje Nástroj pro oživení a odolnost²²⁰, byly členské státy požádány, aby do svých plánů pro oživení a odolnost zahrnuly shrnutí procesu konzultací s příslušnými zúčastněnými stranami, včetně sociálních partnerů, a uvedly, jak byly jejich příspěvky zohledněny. Podle pokynů Komise k přípravě plánů pro oživení a odolnost²²¹ by toto shrnutí mělo zahrnovat rozsah, druh a časový rámec těchto konzultací. Předběžné výsledky studie provedené sítí národních zpravodajů nadace Eurofound²²² poukazují na různé úrovně zapojení v jednotlivých členských státech. V některých případech organizace zaměstnavatelů i odborové svazy uvádějí, že měly dostatek času na účast na vypracování nebo posouzení plánu pro oživení a odolnost před jejich oficiálním předložením v roce 2021. V jiných případech však sociální partneři uvedli, že čas poskytnutý ke konzultaci byl omezený. Pokud jde o příležitost přispět k vypracování plánu pro oživení a odolnost, většina sociálních partnerů uvedla, že je spokojena se zpětnou vazbou a odpověďmi zástupců vlád. Své zapojení z velké části považovali za informativní a v menší míře za poskytnutí konzultace. Do budoucna bude odpovídající zapojení sociálních partnerů do provádění plánu pro oživení a odolnost důležité, aby bylo zajištěno úspěšné provedení plánovaných opatření.

Zapojení organizací občanské společnosti má rovněž zásadní význam pro posílení odpovědnosti členských států za reformy a investice a pro zajištění trvání jejich účinku.

Na základě stávajících vnitrostátních postupů a v souladu s tím, co je uvedeno v nařízení, kterým se zřizuje Nástroj pro oživení a odolnost, diskutoval velký počet členských států při přípravě svých plánů pro oživení a odolnost s organizacemi občanské společnosti a dalšími příslušnými zúčastněnými stranami. To je v souladu s hlavními směry politik zaměstnanosti z roku 2021²²³ a s pokyny Evropské komise členským státům vydanými v lednu 2021. Podle usnesení Evropského hospodářského a sociálního výboru (na základě konzultací vedených mezi jeho členy a zástupci zúčastněných stran v členských státech) účinnému a smysluplnému zapojení organizací občanské společnosti zabránil omezený čas na konzultace a výměny názorů²²⁴. Zkušenosti organizací občanské společnosti s politikou zaměstnanosti a sociální politikou, a to i ve vztahu ke konkrétním projektům, budou v budoucnosti důležitým přínosem pro zajištění účinného a hladkého pokroku při provádění příslušných reforem a investic.

²²⁰ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/241 ze dne 12. února 2021, kterým se zřizuje Nástroj pro oživení a odolnost.

²²¹ Evropská komise SWD(2021), 12 final. *Pokyny členským státům – plány pro oživení a odolnost*.

²²² Zdroj: Eurofound (2022), *Tripartite social dialogue and policy formation: Measures to promote recovery in the aftermath of the COVID-19 crisis* (Tripartitní sociální dialog a tvorba politik: Opatření na podporu oživení po krizi COVID-19) (připravuje se). Pozn.: Předběžné výsledky probíhající studie nadace Eurofound o zapojení vnitrostátních sociálních partnerů do přípravy plánů pro oživení a odolnost, které členské státy předložily v roce 2021. Síť národních zpravodajů nadace Eurofound vypracovala 24 zpráv založených na názorech sociálních partnerů a do určité míry i zástupců vlád. Plány pro oživení a odolnost předložené Dánskem a Maltou nebyly do této předběžné analýzy zahrnuty. V případě Bulharska se obdržená zpětná vazba týká pouze návrhu zveřejněného před oficiálním podáním.

²²³ Rada Evropské unie, říjen 2021, Úř. věst. L 379, 26.10.2021, s. 1.

²²⁴ Evropský hospodářský a sociální výbor (2021), *Zapojení organizované občanské společnosti do národních plánů pro oživení a odolnost – co se osvědčilo a co nikoliv?*, usnesení, únor 2021.

2.3.2 Politická reakce

Nedávný vývoj přiměl některé členské státy ke změně vnitrostátních předpisů týkajících se nových forem zaměstnání a pružného uspořádání práce, včetně práce na dálku. V červenci 2020 zahájilo **Portugalsko** program pobídek k tomu, aby státní zaměstnanci zůstali na územích s nízkou hustotou obyvatelstva, který zahrnuje práci z domova a sdílení pracovních prostor. Mezitím je v parlamentu projednávána nová širší legislativa podporující práci na dálku. V listopadu 2020 **Rumunsko** novelizovalo stávající právní rámec s cílem regulovat práci z domova, včetně podmínek, za nichž mohou zaměstnavatelé zavést práci na dálku jako standardní formu práce, a nutnosti, aby zaměstnanci obdrželi veškeré informace a vybavení nezbytné k výkonu práce na dálku. **Slovensko** změnilo svůj zákoník práce tak, aby upravoval podmínky práce z domova a finanční příspěvky, které má zaměstnavatel poskytovat na základě dvoustranné nebo kolektivní smlouvy. Právní změny jsou účinné od března 2021. V rámci širší reformy zavedlo **Španělsko** nový regulační rámec pro práci na dálku v soukromém a veřejném sektoru. Nový právní rámec upřednostňuje smíšené formy zaměstnání tím, že zajišťuje stejné pracovní podmínky pro osoby pracující na dálku a pro ty, které pracují v prostorách zaměstnavatele; později byl rámec pozměněn mimo jiné s cílem umožnit inspekci práce ukládat sankce společně s ostatními v soukromém sektoru v případě nedodržení předpisů. V říjnu 2020 změnilo **Slovinsko** zákon o státním zastupitelství s cílem vyjasnit úpravu pracovní doby v rámci povinností „pracovní pohotovosti“ zaměstnanců státního zastupitelství. **Kypr** ve svém plánu pro oživení a odolnost plánuje regulovat pružné uspořádání práce a reformovat systém sociálního zabezpečení s cílem integrovat nový systém digitálních operací a revidovat stávající právní předpisy s cílem rozšířit sociální zabezpečení na všechny, včetně osob samostatně výdělečně činných a pracovníků v nestandardních pracovněprávních vztazích (další podrobnosti jsou uvedeny v oddílu 2.1.2). V červnu 2021 zavedlo **Řecko** flexibilní harmonogram pracovní doby a práci z domova do svého právního rámce v rámci širší reformy pracovního práva.

Některé členské státy přijaly opatření k regulaci ekonomiky platform s ohledem na její rostoucí význam. Kromě opatření uvedených v rámečku „Kvalita pracovních míst“ **Nizozemsko** od 1. července 2020 aktualizovalo stávající právní rámec s cílem omezit činnosti rozvozu potravin fungující na nezávislém a komerčním základě na fyzické osoby starší 16 let. V říjnu 2020 přijala **Francie** cílené opatření k regulaci činnosti mladých lidí mladších 16 let na on-line platformách. V dubnu 2021 přijala reformu, jejímž cílem je regulovat ekonomiku platform v oblasti dopravy. V rámci této širší reformy **Francie** rovněž zavedla opatření k zajištění odpovídajícího zastoupení osob samostatně výdělečně činných v dopravních platformách a k podpoře sociálního dialogu, mimo jiné prostřednictvím nově vytvořeného orgánu pro sociální vztahy platform zprostředkujících zaměstnání (L'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi, ARPE).

Několik členských států přezkoumalo své právní předpisy s cílem zajistit odpovídající bezpečnost a ochranu zdraví při práci v souladu s desátou zásadou pilíře (zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí). V červenci 2020 v **Lotyšsku** vstoupila v platnost novela zákona o ochraně pracovních sil. Jejím účelem bylo definovat práci na dálku a rozšířit působnost stávajících pravidel v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví na tento druh práce a sjednotit přístup pro standardní i nestandardní formy zaměstnání. V prosinci 2020 **Francie** přezkoumala pracovní podmínky pracovníků ve zdravotnictví s cílem posílit prevenci na pracovišti a podpořit účast zaměstnanců na testování a očkování. **Francie** rovněž plánuje

vytvořit „průkaz prevence“, který by zahrnoval veškerá školení zaměstnanců související s prevencí rizik na pracovišti. V prosinci 2020 **Rumunsko** aktualizovalo stávající rámec na ochranu pracovníků před riziky při práci spojenými s expozicí biologickým látkám, včetně onemocnění COVID-19.

Některé členské státy změnily své právní předpisy o propouštění zaměstnanců s cílem zmírnit dopad krize COVID-19 na trh práce. Španělsko do února 2022 prodloužilo dočasný zákaz ukončení smlouvy z důvodu „vyšší moci“ a propuštění z objektivních důvodů (hospodářských, technických, organizačních a výrobních) souvisejících s onemocněním COVID-19, který byl původně zaveden v reakci na pandemii. Itálie prodloužila dočasný zákaz propouštění přijatý v březnu 2020 do konce června 2021 pro společnosti využívající režim zkrácené pracovní doby.

Několik členských států navrhuje novou nebo pozměněnou legislativní úpravu týkající se zaměstnání na dobu určitou s cílem reagovat na stávající a vznikající výzvy na trhu práce. Od přijetí regulace k pozastavení propouštění (jak u smluv na dobu určitou, tak v případě smluv na dobu neurčitou) v březnu 2020 Španělsko toto opatření prodloužilo do konce září 2021. V případě smluv na dobu určitou byl zákaz dále prodloužen do února 2022. Kromě toho Španělsko ve svém plánu pro oživení a odolnost předpokládalo zjednodušení a změnu nastavení pracovních smluv, včetně přezkumu využívání smlouvy o odborné přípravě / smlouvy o učňovské přípravě a sezónní pracovní smlouvy, čímž se posílila potřeba poskytnout odůvodnění pro dočasné zaměstnávání tak, aby se smlouvy na dobu neurčitou nakonec staly obecným pravidlem. Itálie novelizovala zákon, který umožňuje další prodloužení nebo obnovení smluv na dobu určitou na dobu nejvýše dvanácti měsíců, aniž je dotčena celková maximální doba trvání dvaceti čtyř měsíců. V červnu 2020 přijalo Slovensko přechodné opatření, které zaměstnavatelům umožňuje prodloužit a znovu sjednat smlouvy na dobu určitou, které měly být ukončeny do dvou měsíců po ukončení nouzového stavu. Pokud tak neučiní, změní se pracovní poměr na zaměstnání na dobu neurčitou. V srpnu 2020 zavedla Litva kritéria, která musí splnit agentury práce, zejména pokud jde o jejich postavení a možnost vykonávat činnosti agentury práce. V prosinci 2020 Francie změnila stávající rámec placené dovolené a navrhla nová pravidla pro obnovení některých dočasných smluv v souladu s kolektivními smlouvami.

V některých členských státech byla rovněž zavedena cílená opatření na podporu přechodu k zaměstnání na dobu neurčitou v souladu s pátou zásadou pilíře (bezpečné a adaptabilní zaměstnání). V červenci 2021 Španělsko v rámci svého plánu pro oživení a odolnost změnilo základní status státního zaměstnance s cílem snížit podíl smluv na dobu určitou ve veřejném sektoru a zabránit zneužívání tohoto druhu zaměstnání. Další postupy pro stabilizaci situace dočasných zaměstnanců jsou plánovány na prosinec 2022 a status zaměstnanců v určitých odvětvích, jako je zdravotnictví a vzdělávání, bude odpovídajícím způsobem upraven. S cílem podpořit přeměnu dočasných smluv na smlouvy na dobu neurčitou přijalo Portugalsko v srpnu 2020 opatření k udělování bonusu za smlouvu v hodnotě dvojnásobku základní měsíční mzdy stanovené ve smlouvě (až do výše přibližně 2 200 EUR). V květnu 2021 přijala Itálie novou regulaci týkající se smluv o novém zaměstnání s cílem podpořit přeměnu dočasných smluv a podpořit přechody na trh práce. Cílem opatření je podpořit zaměstnávání na dobu neurčitou prostřednictvím dočasného osvobození zaměstnavatelů od platby příspěvků na sociální zabezpečení.

V několika členských státech pokračuje úsilí o řešení problematiky nehlášené práce, přičemž byla přijata další opatření, včetně budování kapacit inspektorátů práce. Řecko plánuje zavést změny daňového režimu a režimu sociálního zabezpečení v odvětví kultury a umění s cílem podpořit hlášenou práci. V únoru 2021 přijalo **Španělsko** akční plán k regulaci mezd a příspěvků na sociální zabezpečení pracovníků v odvětví péče o domácnost prostřednictvím inspekcí práce, osvětových kampaní a technické pomoci. Do března 2021 zaslal inspektorát práce ve **Španělsku** zaměstnavatelům více než 45 000 dopisů. To vedlo k regulaci přibližně 30 000 pracovníků v cizí domácnosti. V rámci širší reformy přijalo **Chorvatsko** národní plán boje proti nehlášené práci na období 2021–2024, který zahrnuje několik legislativních a nelegislativních opatření s cílem zabránit zneužívání atypických forem práce, zvýšit povědomí o výhodách legální práce a podpořit spravedlivou hospodářskou soutěž. **Litva** přijala nové cílené opatření pro boj proti nehlášené práci ve stavebnictví. Opatření, které by mělo vstoupit v platnost v lednu 2022, bude vyžadovat, aby všechny osoby pracující na stavbě měly „průkaz pracovníka stavby“ a aby zaměstnavatelé zasílali veškeré nezbytné údaje do centralizovaného identifikačního systému. **Litva** rovněž novelizovala své pracovní právo, aby zajistila transparentnost vyplácení mezd a dalších souvisejících nároků (tj. mimo jiné denních příspěvků a výdajů na služební cesty) pro všechny zaměstnance. Očekává se, že změny vstoupí v platnost v lednu 2022. **Rumunsko** plánuje v rámci širší reformy formalizovat práci v cizí domácnosti zavedením pracovních poukazů; vstup reformy v platnost se očekává počátkem roku 2022.

Několik členských států upravilo své veřejné služby zaměstnanosti tak, aby lépe reagovaly na nedávný vývoj na trhu práce. V listopadu 2020 přijalo **Estonsko** nový program zaměstnanosti na období 2021–2023 s cílem lépe podpořit osoby, které čelí překážkám zaměstnanosti, zejména dlouhodobě nezaměstnané. **Řecko** v prosinci 2020 spustilo platformu „myOAEDlive“, jejímž prostřednictvím jsou nezaměstnaným a podnikům poskytovány on-line poradenské služby, včetně případného tlumočení z/do cizích jazyků. V prosinci 2020 přijalo **Finsko** pilotní projekt na posílení poskytování služeb zaměstnanosti na místní úrovni. Za účasti 25 pilotních oblastí složených ze 118 obcí mají pilotní projekty místních samospráv za cíl zvýšit zaměstnanost uchazečů o zaměstnání, zejména dlouhodobě nezaměstnaných a osob ze zranitelného prostředí, a poskytnout jim odbornou přípravu s cílem zajistit dostupnost kvalifikované pracovní síly. Projekt byl zahájen v březnu 2021 a očekává se, že bude dokončen v červnu 2023. **Maďarsko** v prosinci 2020 zavedlo nový portál pro zprostředkování zaměstnání „KarrierM“ („MojeKariéra“), který poskytuje informace jak uchazečům o zaměstnání, tak zaměstnavatelům. S celkovým rozpočtem ve výši 2,8 miliardy HUF (7,6 milionu EUR) nabízí portál rovněž individualizované poradenství a podporu uchazečům o zaměstnání. V rámci širší reformy však **Maďarsko** v únoru 2021 přijalo nový právní rámec, který ze souboru nástrojů veřejných služeb zaměstnanosti vyňal finanční podporu na hrazení poplatků za odbornou přípravu a související cestovní náklady. Tato změna může snížit motivaci uchazečů o zaměstnání k tomu, aby se zapsali do programů odborné přípravy.

Členské státy přijaly opatření ke zlepšení podpory poskytované veřejnými službami zaměstnanosti, a to i s cílem oslovit zranitelnější skupiny obyvatelstva. Lucembursko zahájilo projekt nazvaný „eADEM“ s cílem digitalizovat své veřejné služby zaměstnanosti a zlepšit účinnost modernizací svého IT vybavení. Podle lucemburského plánu pro oživení a odolnost měl být projekt zahájen v únoru 2021 a dokončen do konce roku 2024 nebo začátkem roku 2025. Opatření, jehož cílem je zvýšit počet digitálních služeb poskytovaných

veřejnými službami zaměstnanosti, bylo zavedeno v dubnu 2021 a nabídky pracovních míst budou nyní přístupné všem uchazečům o zaměstnání, a nikoli pouze těm, kteří jsou registrováni. To navazuje na obnovená partnerství mezi podnikatelským svazem a veřejnými službami zaměstnanosti (prosinec 2020) a na reformu systému profesní rekvalifikace, která vstoupila v platnost v listopadu 2020. V prosinci 2020 zahájilo **Rumunsko** projekt financovaný z Evropského sociálního fondu, jehož cílem je modernizovat struktury veřejných služeb zaměstnanosti prostřednictvím rozvoje služeb správy případů pro uchazeče o zaměstnání, včetně zranitelných skupin. **Rumunsko** rovněž plánuje spustit novou platformu pro zlepšení veřejných služeb zaměstnanosti pro zaměstnavatele, včetně odborné přípravy 900 zaměstnanců a opatření na podporu spolupráce s místními zprostředkovateli práce. V červenci 2020 přijalo **Irsko** dočasné opatření ke zvýšení kapacity veřejných služeb zaměstnanosti na podporu uchazečů o zaměstnání prostřednictvím pomoci při hledání zaměstnání, mimo jiné prostřednictvím jiných smluvně uzavřených služeb a místních zprostředkovatelů práce. **Bulharsko** v roce 2019 zavedlo novou službu nazvanou „mobilní úřad práce“, která má poskytovat služby zaměstnanosti v odlehlých oblastech, kde neexistuje stálý úřad práce. Poté, co byly jejich činnosti pozastaveny v důsledku pandemie COVID-19, obnovily mobilní úřady práce svou činnost v červenci 2021 a poskytly poradenství a podporu více než 1 400 uchazečům o zaměstnání. **Belgický** plán pro oživení a odolnost zahrnuje opatření na podporu výměny údajů o krátkodobě nezaměstnaných osobách mezi různými úrovněmi státní správy. Cílem je lépe podporovat veřejné služby zaměstnanosti při oslovování této konkrétní skupiny prostřednictvím doplňkových opatření vypracovaných regionálními veřejnými službami zaměstnanosti (např. v regionu Vlámsko). **Belgický** region Valonsko provede v lednu 2022 soubor opatření s cílem poskytnout uchazečům o zaměstnání individualizované poradenství. To zahrnuje zavádění digitálních nástrojů a opatření pro lepší sladění nabídky zaměstnání zaměřená na nejzranitelnější uchazeče o zaměstnání. V září 2021 **Řecko** přijalo právní předpisy pro nový rámec správy svých veřejných služeb zaměstnanosti a plánuje investice do modernizace jejich místních poboček, včetně opatření ke zlepšení budování povědomí o těchto službách, komunikace a poradenství.

Řada členských států zavedla zejména dočasná opatření s cílem zefektivnit své stávající rámce aktivních politik na trhu práce, zejména pokud jde o řešení dlouhodobé nezaměstnanosti, v souladu se čtvrtou zásadou pilíře (aktivní podpora zaměstnanosti). **Irsko** v červenci 2020 schválilo dočasné opatření, kterým se vytváří 10 000 dodatečných pracovních míst a programy odborné praxe pro osoby, které jsou nezaměstnané po dobu šesti měsíců nebo déle. V říjnu 2020 přijalo **Řecko** nový dotační program zaměstnanosti pro vytvoření 100 000 nových pracovních míst v soukromém sektoru. Stát po dobu šesti měsíců hraří příspěvky na sociální zabezpečení nově přijatých zaměstnanců a poskytuje dodatečnou mzdovou dotaci ve výši 200 EUR měsíčně pro osoby, které byly dříve dlouhodobě nezaměstnané. Od ledna 2022 bude program rozšířen o 50 000 nových pracovních míst. V prosinci 2020 zavedl **belgický** region Valonsko novou dočasnou dotaci na nábor pracovníků pro dlouhodobě nezaměstnané v odvětvích silně zasažených krizí COVID-19. Nový systém přináší dotace v hodnotě 1 000 EUR měsíčně po dobu nejvýše 24 měsíců a dotace jsou poskytovány navíc k dalším náborovým příspěvkům, jejichž hodnota se časem snižuje. **Francie** v prosinci 2020 rozšířila pilotní projekt *territoires zéro chômeurs* s cílem dále integrovat dlouhodobě nezaměstnané. V rámci tohoto projektu se opatření „CDI inclusion“ konkrétně zaměřuje na pracovníky starší 57 let prostřednictvím přizpůsobených pracovních smluv na dobu neurčitou. Projekt byl rozšířen do 50 nových zón a prodloužen na dalších 5 let. **Rakousko** schválilo nový přiděl finančních prostředků na podporu začlenění dlouhodobě

nezaměstnaných na trh práce a lepší poradenství a podporu ze strany veřejných služeb zaměstnanosti, včetně opatření ke zlepšení dovedností financovaných prostřednictvím plánu pro oživení a odolnost. V lednu 2021 vstoupilo ve **Finsku** v platnost několik změn pracovního práva. Jejich cílem je poskytovat ještě více individualizované a integrované služby osobám ve zranitelném postavení, zejména dlouhodobě nezaměstnaným. V květnu 2021 se **Dánsko** dohodlo na přidělení 159 milionů DKK (přibližně 21 milionů EUR) na řešení dlouhodobé nezaměstnanosti a na podporu osob, kterých se tento problém nejvíce týká, zejména uchazečů o zaměstnání starších 50 let, a jejich integraci na trh práce.

Členské státy zavedly nová opatření (většinou dočasná) nebo prodloužily stávající opatření na posílení svých systémů dávek v nezaměstnanosti v souladu s třináctou zásadou pilíře týkající se podpory v nezaměstnanosti. **Dánsko** od srpna 2020 zavedlo dočasné opatření s cílem poskytovat vyšší dávky v nezaměstnanosti (až 110 %) uchazečům o zaměstnání s nízkou kvalifikací, kteří se účastní kurzů odborné přípravy. V rámci souboru dočasných opatření ke zmírnění negativního dopadu pandemie **Portugalsko** v listopadu 2020 upravilo vzorec pro výpočet dávek v nezaměstnanosti v situacích, kdy je zkrácena záruční doba pro přístup k podpoře, a dočasně pozastavilo zákaz souběhu dávek (při pobírání dávek v nezaměstnanosti je tedy možné zahájit samostatnou výdělečnou činnost). V prosinci 2020 **Portugalsko** prodloužilo nároky na dávky v nezaměstnanosti, na něž měl nárok skončit v roce 2021, o dalších šest měsíců. **Belgie** do konce září 2021 pozastavila postupné snižování dávek v nezaměstnanosti a zmrazila jejich hodnotu na úrovni, na kterou měl příjemce nárok v dubnu 2020. V květnu 2021 přijalo **Španělsko** dočasný systém podpory v nezaměstnanosti platný do září 2021 (ve výši 776 EUR) pro umělce, kteří dříve přispívali na systém pojištění pro případ nezaměstnanosti (v případě přispívání po dobu nejméně 20 až 55 dnů v roce 2019 vzniká nárok na podporu po dobu čtyř až šesti měsíců). **Estonsko** schválilo reformu, která od roku 2021 podstatně zvyšuje výši podpory v nezaměstnanosti. Od 1. srpna 2020 se čistý náhradový poměr dávek v nezaměstnanosti zvýšil z 50 % na 60 % předchozích výdělků během prvních 100 dnů nezaměstnanosti. Plán pro oživení a odolnost dále předpokládá vytvoření mechanismu pro prodloužení maximální doby poskytování dávek v nezaměstnanosti v případě vysoké nezaměstnanosti. V **Litvě** mohou pracovníci, kteří po návratu do zaměstnání přestanou pobírat dávky, snadněji žádat o podporu v nezaměstnanosti, pokud se znovu stanou nezaměstnanými.

Cílem některých přijatých opatření týkajících se systémů dávek v nezaměstnanosti je zlepšit situaci konkrétních skupin populace. V souvislosti s krizí COVID-19 přijalo **Lucembursko** dočasné opatření na prodloužení zvláštního režimu zkrácené pracovní doby do června 2021. Výše náhrad vyplácených za částečnou nezaměstnanost podle zákoníku práce nemůže být nižší než částka stanovená pro zákonnou minimální mzdu nekvalifikovaných zaměstnanců. V průběhu let 2020 a 2021 schválila **Itálie** dočasná opatření s cílem pozastavit postupné snižování dávek v nezaměstnanosti a rozšířit kategorie potenciálních příjemců. V prosinci 2020 rovněž schválila dočasnou podporu příjmu v čisté výši 500 EUR měsíčně pro nezaměstnané nebo ženy samoživitelky s nezaopatřenými dětmi. Opatření je platné do roku 2023 a maximální celkové roční výdaje činí 5 milionů EUR. V dubnu 2021 **Lotyšsko** prodloužilo dočasnou podporu ve výši 180 EUR zavedenou v březnu 2020 pro příjemce, kteří vyčerpali dávky v nezaměstnanosti, ze 4 na 6 měsíců. Kromě toho **Lotyšsko** v prosinci 2020 přijalo dočasnou podporu v nezaměstnanosti (500 EUR na první dva měsíce a 375 EUR na poslední dva měsíce) pro mladé absolventy, kteří jsou zaregistrováni jako nezaměstnaní. Platnost obou těchto opatření skončila 30. června 2021. Kromě toho je dočasná dávka

doplněna trvalým opatřením, jehož cílem je obnovit až dvojnásobek výplaty dávek v nezaměstnanosti a plné krytí jiných dávek (např. dávek v invaliditě). Potenciální příjemci z obou skupin museli být zaregistrováni v rámci veřejných služeb zaměstnanosti a zapojit se do aktivních politik na trhu práce. **Rakousko** novelizovalo zákon o pojištění v nezaměstnanosti s cílem poskytnout dočasnou podporu pracujícím rodičům s dětmi do 14 let nebo se zdravotním postižením (bez věkového omezení). Opatření, jehož platnost byla prodloužena do července 2021, se vztahuje i na příjemce pečující o starší osoby. **Rakousko** rovněž přijalo dočasná opatření na podporu pracovníků v kulturním a kreativním odvětví, kteří utrpěli ztrátu příjmů, prostřednictvím jednorázových dotací v rozmezí od 1 000 EUR do 3 500 EUR v závislosti na daném případě. **Irsko** V srpnu 2020 změnilo stávající regulační rámec tak, aby poskytovalo dočasné dávky v nezaměstnanosti osobám, které přišly o práci v důsledku pandemie, přičemž výše dávek byla opakovaně upravována v několika vlnách.

Členské státy upravily své regulační rámce tak, aby zajistily přiměřenost a pokrytí dávek v nezaměstnanosti, přičemž rovněž zohledňovaly požadavky podmíněnosti. V prosinci 2020 zavedlo **Finsko** opatření ke zmírnění podmínek způsobilosti pro podporu v nezaměstnanosti, zejména pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou zapsáni do programů krátkodobého vzdělávání. Očekává se rovněž, že opatření zmírní pracovní zátěž veřejných služeb zaměstnanosti a zajistí, aby zdroje byly přiděleny těm, kteří to nejvíce potřebují. **Itálie** financovala dočasné příspěvky na mzdu pro sezónní pracovníky, osoby vykonávající občasnou práci a osoby samostatně výdělečně činné. **Estonsko** změnilo stávající nařízení s cílem zvýšit od ledna 2021 úroveň dávek v nezaměstnanosti z 35 % na 50 % minimální měsíční mzdy. **Řecko** poté, co v květnu 2021 ukončilo dočasné prodloužení pravidelných dávek v nezaměstnanosti, plánuje širší reformu stávajících systémů podpory v nezaměstnanosti. Cílem je zlepšit přiměřenost a pokrytí, podpořit rychlejší návrat na trh práce a odstranit překážky, které odrazují od rozvoje dovedností. V červnu 2021 **Finsko** dále prodloužilo platnost stávajícího právního rámce do září 2021, aby uchazeči o zaměstnání pobírali zálohové dávky v nezaměstnanosti po dobu šesti měsíců namísto obvyklé dvouměsíční doby. **Malta** v červnu 2021 zahájila proces posouzení stávajících systémů podpory v nezaměstnanosti, jehož výsledkem byla zpráva, která poskytne konkrétní důkazy pro dosažení účinného pokrytí a lepší přiměřenosti dávek při současném posílení pobídek k práci. Očekává se, že v rámci provádění plánu pro oživení a odolnost bude tato zpráva zveřejněna do poloviny roku 2022.

Některé členské státy přijaly nové právní předpisy nebo pozměnily stávající předpisy s cílem podpořit volný pohyb pracovníků a zároveň zajistit ochranu jejich práv. **Rumunsko** v dubnu 2021 schválilo nová ustanovení s cílem zajistit právní ochranu rumunským občanům pracujícím v zahraničí prostřednictvím smluv koordinovaných zprostředkovateli práce bez ohledu na jejich původ (ať už z Rumunska, nebo z jiného členského státu). **Finsko** v dubnu 2021 změnilo stávající právní rámec týkající se podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem sezónní práce. Cílem opatření je snížit administrativní zátěž pro zaměstnavatele a zahraniční sezónní pracovníky a je doplněno dalšími změnami, které vstoupí v platnost v říjnu 2021 a jejichž cílem je předcházet nekalým pracovním praktikám a odhalovat je. V červnu 2021 prodloužilo **Lucembursko** daňovou úpravu dohodnutou s **Belgií** a **Francií** pro přeshraniční pracovníky zaměstnané v Lucembursku, kteří však v současné době pracují na dálku, a tato opatření byla později opakovaně prodloužena do 31. prosince v případě Belgie a 15. listopadu v případě Francie. Dohoda mezi **Lucemburskem** a **Německem** se prodlužuje každý měsíc.

Několik členských států upravilo své rámce pro zapojení sociálních partnerů a kolektivní vyjednávání v souladu s osmou zásadou pilíře týkající se sociálního dialogu a zapojení pracovníků. V únoru 2021 přijala **Francie** nový právní rámec pro kolektivní vyjednávání ve veřejném sektoru, včetně definice doložek, které mohou být předmětem vyjednávání, jako je učňovská příprava, a provádění politik odměňování. V dubnu 2021 přijala **Francie** reformu s cílem posílit sociální dialog v prostředí ekonomiky platforem prostřednictvím uspořádání voleb a nominování zástupců a vnitrostátního orgánu odpovědného za organizaci těchto voleb. V červenci 2021 uspořádal **Kypr** shromáždění Poradního výboru pro pracovní záležitosti s cílem projednat se sociálními partnery řadu významných reforem v zemi a zajistit účinné fungování mechanismů pro kolektivní vyjednávání, vzájemné dohody a prevenci a řešení pracovněprávních sporů. **Řecko** aktualizovalo rámec kolektivního pracovního práva, čímž došlo ke zřízení digitálního rejstříku odborových svazů, regulaci práva na stávku a zvýšení minimální úrovně poskytování služeb během stávek pro podniky poskytující veřejné služby až na 33 %. V rámci svého plánu pro oživení a odolnost má **Španělsko** v úmyslu zlepšit fungování kolektivního vyjednávání změnou příslušných právních předpisů a začleněním změn do struktury jednání s cílem posílit zastoupení jednajících stran, rozšířit obsah dialogu a posílit právní jistotu při jeho provádění a účincích. **Rumunsko** rovněž plánuje v rámci reforem navrhovaných v plánu pro oživení a odolnost změnit legislativní rámec s cílem zlepšit fungování sociálního dialogu.

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

Tento oddíl se zabývá prováděním hlavního směru politiky zaměstnanosti 8, který doporučuje, aby členské státy podporovaly rovné příležitosti pro všechny, prosazovaly sociální začleňování a bojovaly proti chudobě v souladu s druhou (rovnost žen a mužů), třetí (rovné příležitosti), jedenáctou (péče o děti a podpora dětí), dvanáctou (sociální ochrana), čtrnáctou (minimální příjem), patnáctou (příjem ve stáří a důchody), šestnáctou (zdravotní péče), sedmnáctou (začlenění osob se zdravotním postižením), osmnáctou (dlouhodobá péče), devatenáctou (bydlení a pomoc pro osoby bez domova) a dvacátou (přístup k základním službám) zásadou pilíře. Oddíl 2.4.1 obsahuje analýzu klíčových ukazatelů, oddíl 2.4.2 pak podává zprávy o politických opatřeních členských států v oblasti systémů sociální ochrany a sociálního začleňování.

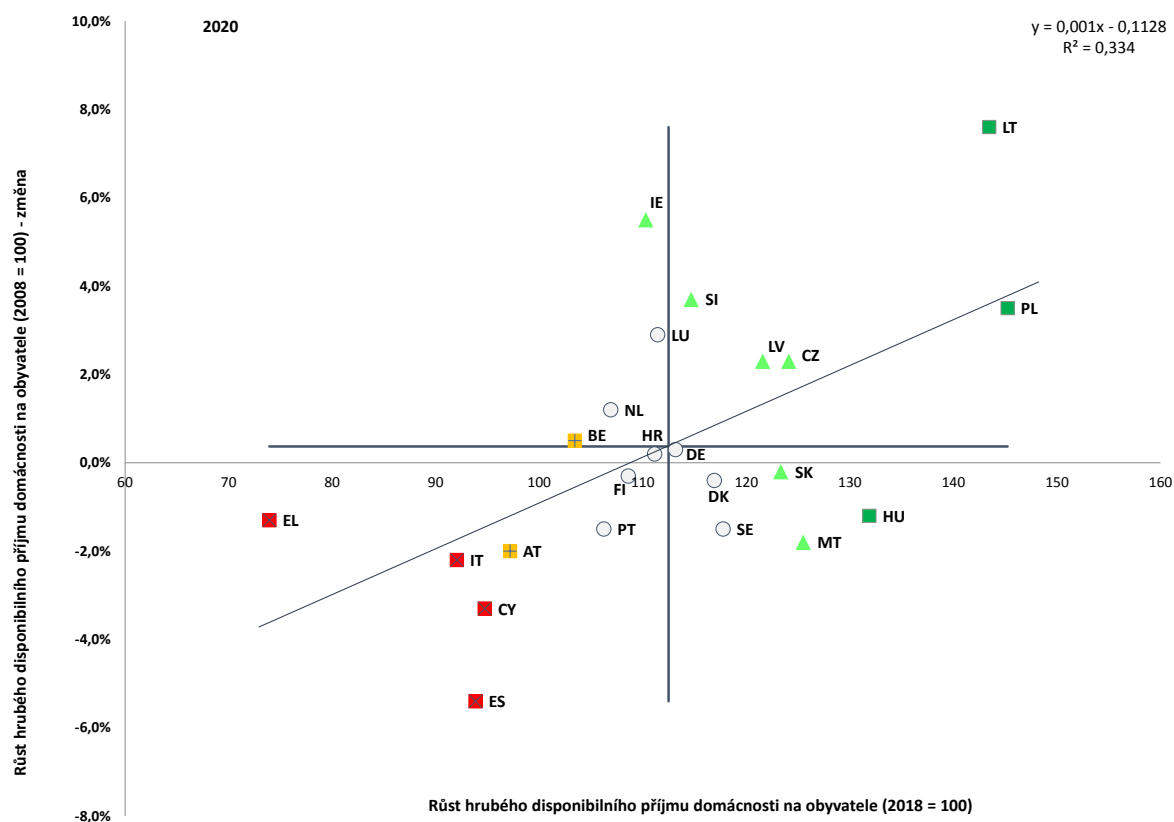
2.4.1 Klíčové ukazatele

Navzdory krizi COVID-19 zůstaly v roce 2020 ve všech členských státech hrubé disponibilní příjmy domácností přepočtené na obyvatele celkově víceméně stabilní. Zdaleka největší nárůst byl zaznamenán v Litvě (10,2 p.b.), následuje Irsko (5,7 p.b.) a Polsko (4,9 p.b.) – viz graf 2.4.1. Největší pokles zaznamenalo Španělsko (-5,4 p.b.), následované Kyprem (-3,2 p.b.), Maltou (-2,3 p.b.) a Itálií (-2,1 p.b.). Velká většina zemí EU však vykazovala mnohem menší rozdíly. Jak je uvedeno v oddíle 2.1.1, rozdíly mezi členskými státy v této oblasti odrážejí mimo jiné rozdíly v dopadu krize COVID-19 na jednotlivá odvětví, jakož i rozdílnou oblast působnosti režimů podpory příjmů a fungování automatických stabilizátorů. V některých členských státech zůstává reálný hrubý disponibilní příjem přepočtený na obyvatele stále pod hodnotami zaznamenanými v roce 2008, což znamená, že tyto státy „je nutné sledovat“ (Rakousko²²⁵) nebo že se dostávají do „kritické situace“ (Řecko, Itálie, Španělsko a Kypr).

²²⁵ Belgie se rovněž řadí mezi státy, které „je nutné sledovat“, ale její hrubý disponibilní příjem domácnosti na obyvatele zůstává nad úrovní z roku 2008.

Graf 2.4.1: Navzdory krizi COVID-19 zůstaly v roce 2020 ve všech členských státech hrubé disponibilní příjmy domácností přepočtené na obyvatele víceméně stabilní

Růst reálného hrubého disponibilního příjmu domácností přepočteného na obyvatele (2008=100) v roce 2020 a změna oproti předchozímu roku (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Údaje pro BG, EE, FR a RO nejsou k dispozici.

Zdroj: Eurostat, [tEPSR_wc310].

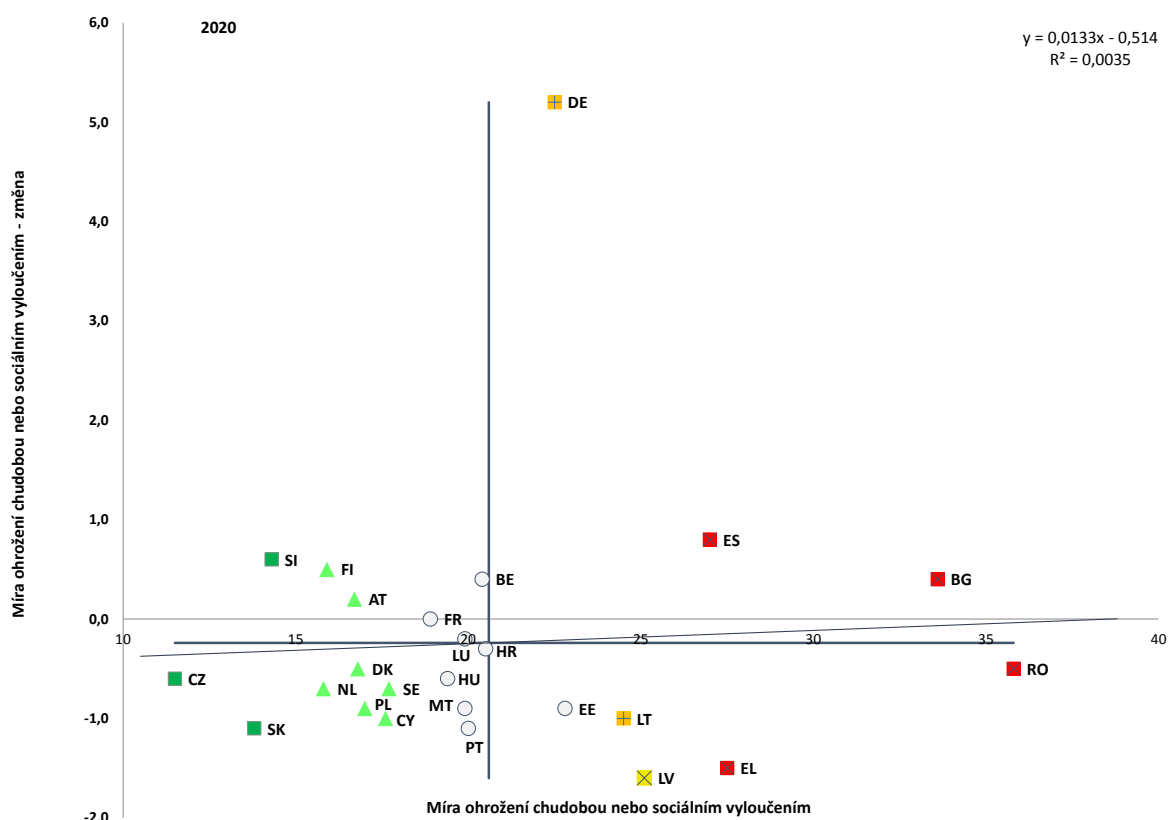
Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením zůstal v roce 2020 ve většině členských států víceméně stabilní nebo se snížil, přetrvávají však významné rozdíly. V akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv stanovila Komise jako hlavní cíl pro rok 2030 snížení počtu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením o 15 milionů. V roce 2020 měly nejvyšší míru ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením Rumunsko (35,8 %), Bulharsko (33,6 %), Řecko (27,5 %) a Španělsko (27 %), zatímco nejnižší míra byla zaznamenána v Česku (11,5 %), na Slovensku (13,8 %), ve Slovinsku (14,3 %) a Nizozemsku (15,8 %). Mezi zeměmi s vysokou hodnotou zaznamenalo Rumunsko mírný pokles (o 0,5 p.b.) na 35,8 %, zatímco Bulharsko a Španělsko zaznamenaly mírný nárůst (0,4 p.b. a 0,8 p.b.), avšak podle metodiky srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů je situace ve všech zemích stále „kritická“. Litva a Německo jsou země, které „je nutné sledovat“ (viz graf 2.4.2), v případě druhé jmenované země je však třeba upozornit na závažné přerušení řady sledovaných údajů v důsledku významné změny metody shromažďování údajů²²⁶. Největší pokles míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením

²²⁶ Od roku 2020 Německo předává údaje o ukazateli míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením do statistiky EU-SILC z průzkumu („Mikrozensus“), který se liší od předchozího průzkumu, aby se zlepšila kvalita podkladových údajů po změně ukazatele míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením v roce 2021. Tato změna rovněž ukázala, že hodnota míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením byla při měření pomocí

byl zaznamenán v Lotyšsku (o 1,6 p.b. na 25,1 %), přičemž tento klesající trend navazuje na minulé období, hodnota je však stále vysoká. Mezi zeměmi s nejnižší mírou ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením se dále zlepšilo Slovensko o 1,1 p.b. na 13,8 %, zatímco Česko se zlepšilo o 0,6 p.b. na 11,5 %. Rozdíly v míře ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením jsou mezi evropskými regiony velké a jejich rozsah je širší než mezi členskými státy. Tyto rozdíly se mohou objevit v rámci jednoho členského státu, jako je tomu ve Španělsku a Itálii – viz graf 8 v příloze 3.

Graf 2.4.2: Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením zůstal ve většině členských států stabilní nebo se snížil, rozdíly však přetrvávají

Procentní podíl obyvatelstva ohroženého chudobou nebo sociálním vyloučením, hodnoty z roku 2020 a změny oproti předchozímu roku (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Údaje pro IE a IT nejsou k dispozici a údaje pro FR, LV, NL, PL a SK jsou předběžné. Přerušení řady pro BE, DE a LU. Od roku 2020 Německo předává údaje o ukazateli míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením do statistiky EU-SILC z průzkumu („Mikrozensus“), které se liší od předchozího průzkumu. V důsledku toho již nejsou údaje z různých let srovnatelné. Definice hlavního ukazatele se po revizích v roce 2021 poněkud liší od definice jeho předchůdce [ilc_peps01].²²⁷

předchozí metodiky podceňována a měření pomocí nové metodiky představuje přerušení časových řad sledovaných údajů. V důsledku toho již nejsou údaje z různých let srovnatelné. V roce 2020 se míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením v Německu zvýšila ze 17,3 % zaznamenaných v roce 2019 o 5,2 p.b. na 22,5 % v roce 2020. Toto zvýšení by mělo být považováno za statistickou změnu v důsledku zlepšení zdroje údajů.

²²⁷ Důvodem je změna ukazatele „míra závažné materiální a sociální deprivace“, který nahradil dřívější složku „míra závažné materiální deprivace“. Viz podrobnosti na příslušných [internetových stránkách Eurostatu](#).

Zdroj: Eurostat, [tepsr_lm410].

Rychlé zásahy vlád pomohly zmírnit dopad pandemie na rizika příjmové chudoby, závažnou materiální a sociální deprivaci a podíl osob žijících v domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání. Ukazatel míry ohrožení chudobou (AROP) pro rok 2020 (na základě statistik EU-SILC a vztahující se k úrovním příjmů v roce 2019) zůstal ve všech členských státech poměrně stabilní (viz horní panel grafu 2.4.3). Podle bleskových odhadů Eurostatu (týkajících se příjmů za rok 2020)²²⁸ byl nárůst míry AROP ve srovnání s rokem 2019 omezený alespoň v polovině členských států (a v Estonsku, Litvě, Finsku, Rumunsku a Česku míra dokonce mírně poklesla). Mírné zvýšení se však odhaduje u Řecka, Španělska, Chorvatska, Slovinska a v menší míře v Itálii. Míra závažné materiální a sociální deprivace²²⁹ zůstala v roce 2020 celkově stabilní, i když s malou konvergencí. Zatímco několik zemí (Litva, Slovensko, Polsko a Řecko) zaznamenalo omezený pokles, jiné země zaznamenaly stabilitu nebo mírný nárůst (Španělsko, Bulharsko a Rumunsko). Podíl osob žijících v domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání²³⁰, zůstal rovněž stabilní, což odráží politické úsilí vynaložené na omezení ztrát pracovních míst. Za zmínku stojí rovněž pozitivní výjimky Slovensko a Portugalsko (s poklesem o 2 a 1,2 p.b.), zatímco ve Francii byl zaznamenán nárůst (o 1,7 p.b.).

Ukazatel „idé žijící v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce“ se od roku 2019 do roku 2020 přesunul z věkové skupiny 0 až 59 let do skupiny 0 až 64 let.

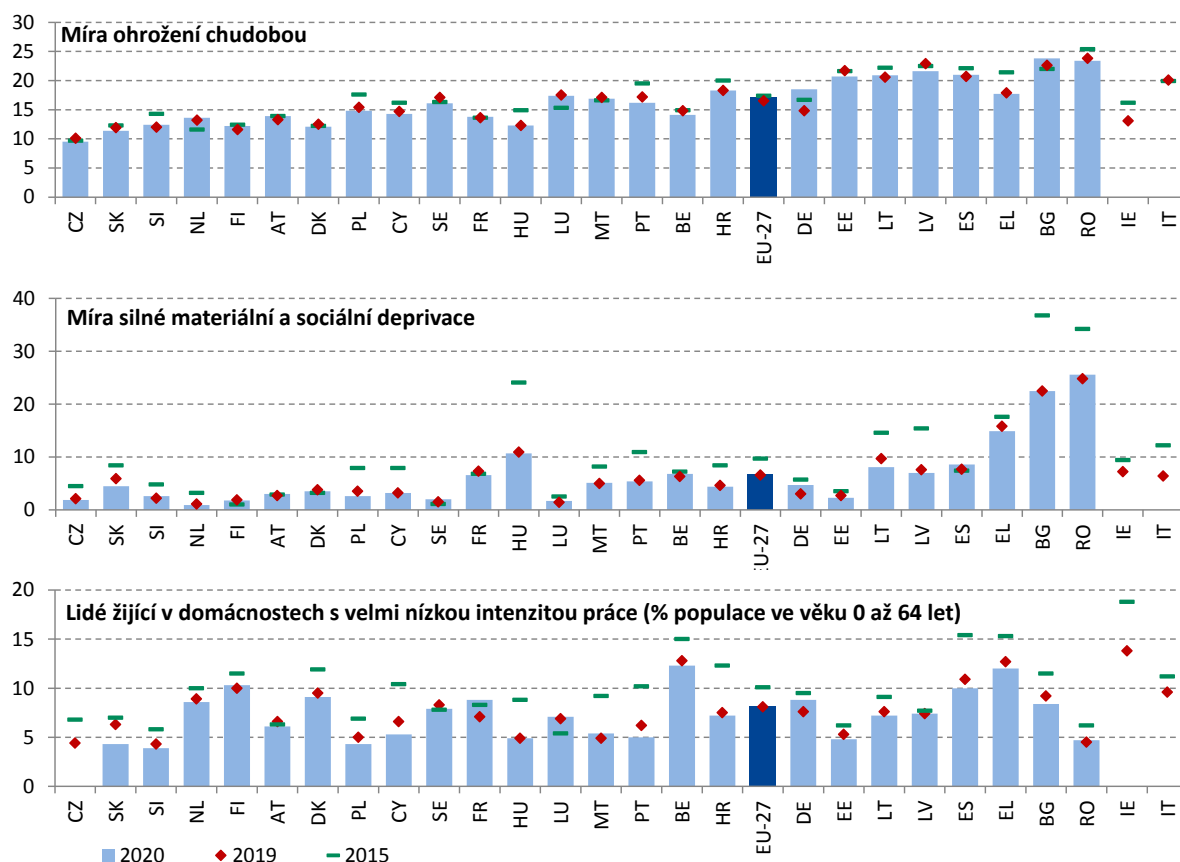
²²⁸ Vydáno v červenci 2021, k dispozici [na internetových stránkách Eurostatu](#). Citováno dne 16. září 2021. Uvedeny jsou pouze statisticky významné změny. Odhady pro Maltu nejsou k dispozici a pro Francii a Rumunsko chybí členění.

²²⁹ Ukazatel „míry závažné materiální a sociální deprivace“ nahrazuje ukazatel „míry závažné materiální deprivace“ jako složku míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením a zavádí rozšířený soubor položek deprivace – viz nový soubor položek na [stránce termínů Glosář Eurostatu](#) a další podrobnosti v [poznámce pro podskupinu ukazatelů Výboru pro sociální ochranu](#).

²³⁰ Domácnosti, v nichž dospělí (osoby ve věku 18 až 64 let, avšak s výjimkou studentů ve věku 18 až 24 let a osob, které se považují za důchodce podle vlastního vyhodnocení svého současného ekonomického postavení nebo na základě pobírání jakéhokoli důchodu [kromě pozůstalostních důchodů], jakož i osoby ve věkové skupině 60 až 64 let, které jsou neaktivní a žijí v domácnosti, kde je hlavním příjmem důchod) odpracovali během předchozích 12 měsíců méně než 20 % své celkové kombinované potenciální pracovní doby.

Graf 2.4.3: Téměř všechny členské státy dosáhly od roku 2015 zlepšení složek míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, a to i během krize, díky přijatým politickým intervencím.

Složky hlavního ukazatele míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (v %, 2015, 2019, 2020)



Poznámka: Ukazatele jsou seřazeny podle míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením v roce 2020. Údaje pro IE a IT nejsou k dispozici. Ukazatel „míry závažné materiální a sociální deprivace“ nahrazuje dřívější ukazatel „míry závažné materiální deprivace“. Ukazatel „lidé žijící v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce“ se od roku 2019 do roku 2020 přesunul z věkové skupiny 0 až 59 let do skupiny 0 až 64 let. Od roku 2020 Německo předává údaje o ukazateli míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením a jeho složkách do statistiky EU-SILC z průzkumu („Mikrozensus“), které se liší od předchozího průzkumu. V důsledku toho již nejsou údaje z různých let srovnatelné.

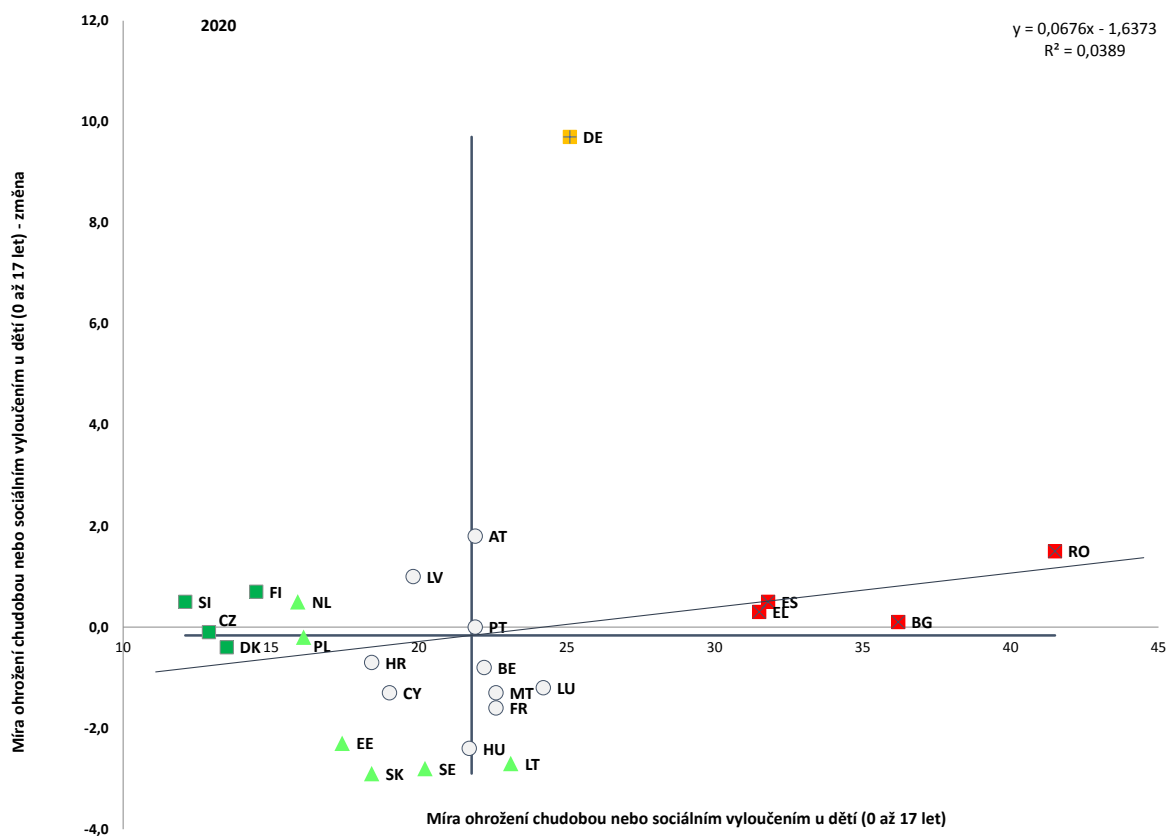
Zdroj: Eurostat, [tessi010, tepsr_lm420, tepsr_lm430].

Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí (0 až 17 let) zůstala v roce 2020 v průměru víceméně stabilní, přičemž mezi jednotlivými zeměmi stále existují velké rozdíly. Jak údaje z průzkumu, tak bleskové odhady Eurostatu naznačují, že míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí a její složky byly v roce 2020 poměrně stabilní. Mezi lety 2019 a 2020 se míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí snížila o více než 0,5 p.b. v 11 členských státech, přičemž nejvýraznější snížení bylo zaznamenáno na Slovensku, ve Švédsku a v Litvě (přibližně o 3 p.b.). Naopak vzrostla v deseti členských státech, přičemž největší nárůst byl zaznamenán v Německu, Rakousku a Rumunsku (9,7 p.b., 1,8 p.b. a 1,5 p.b.; pokud jde o Německo, zvýšení souvisí s výše uvedeným přerušением datové řady). Situace v Rumunsku, Řecku, Španělsku a Bulharsku je ve srovnávacím přehledu sociálních ukazatelů označena za „kritickou situaci“. Kromě toho vykazují Rumunsko, Rakousko a Španělsko výrazně vyšší míru chudoby u dětí než u celkové

populace (o 5,7 p.b., 5,2 p.b. a 4,8 p.b.). Děti vyrůstající v chudobě nebo v sociálním vyloučení mají menší šanci uspět ve škole, těšit se dobrému zdraví a v pozdějším věku plně rozvinout svůj potenciál. Jak zdůrazňuje referenční rámec pro péči o děti a podporu dětí, přetrvávající míra chudoby zůstává u dětí vyšší než u zbytku populace a dopad sociálních transferů na dětskou chudobu je v některých členských státech (např. ve Španělsku, Rumunsku, na Maltě, Itálii, Bulharsku a Portugalsku) výrazně nižší, než je průměr EU. V některých členských státech je míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí v péči jen jednoho rodiče, v rodinách s více než 3 dětmi nebo v rodinách přistěhovalců nebo Romů až třikrát vyšší než u ostatních dětí.

Graf 2.4.4: Podíl dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením zůstal víceméně konstantní, ale s velkými rozdíly v jednotlivých zemích EU

Procentní podíl dětí (osob ve věku 17 let nebo mladších) ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením, hodnoty z roku 2020 a změny oproti předchozímu roku (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Údaje pro IE a IT nejsou k dispozici a údaje pro FR, NL, PL a SK jsou předběžné. Přerušení řady pro BE, DE a LU. Od roku 2020 Německo předává údaje o ukazateli míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením do statistiky EU-SILC z průzkumu („Mikrozensus“), které se liší od předchozího průzkumu. V důsledku toho již nejsou údaje z různých let srovnatelné.

Zdroj: Eurostat, [tepsr_lm412].

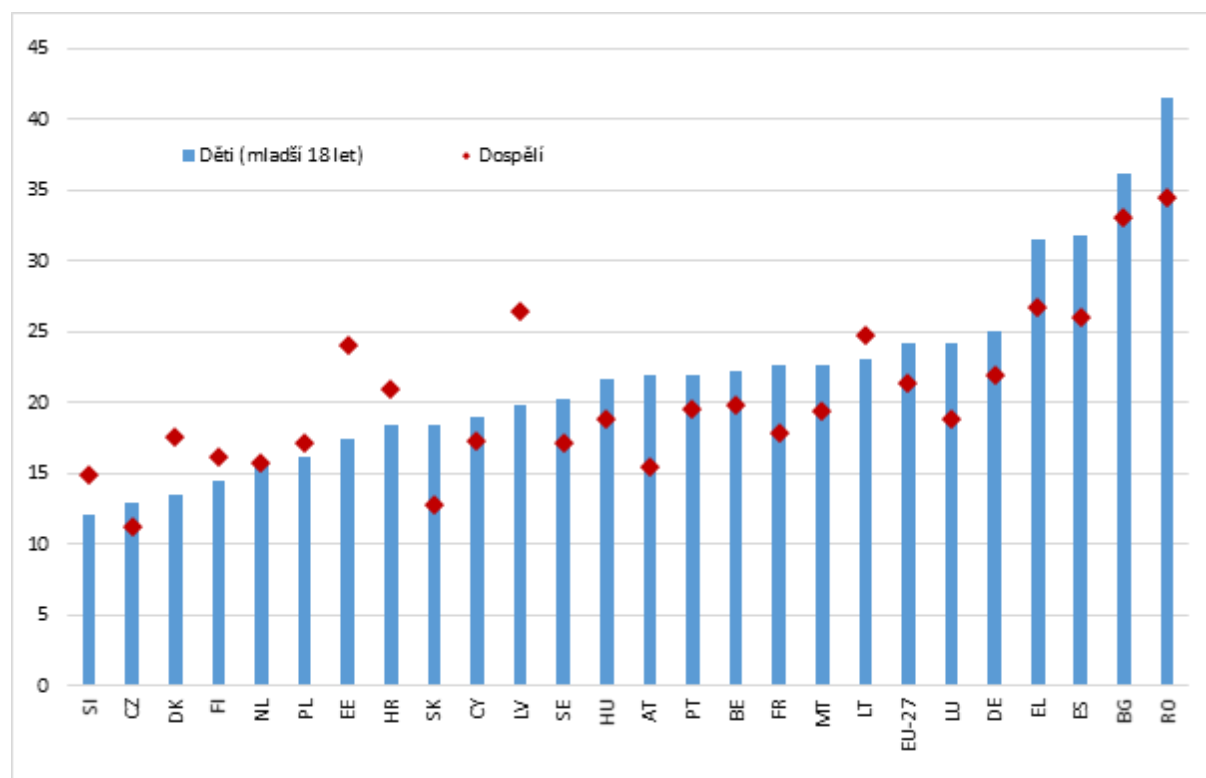
Rámeček pilíře 4: Boj proti sociálnímu vyloučení a poskytování podpory dětem

Evropský pilíř sociálních práv stanovuje řadu zásad, které jsou důležité pro dobré životní podmínky a rozvoj dětí. Zásada 11 (péče o děti a podpora dětí) stanoví, že děti mají právo na cenově

dostupné a kvalitní předškolní vzdělávání a péči, jakož i na ochranu před chudobou. Děti ze znevýhodněných prostředí mají právo na zvláštní opatření pro zvýšení rovných příležitostí. Zásada 1 (všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení) potvrzuje právo na kvalitní a inkluzivní vzdělávání a zásada 3 (rovné příležitosti) právo na rovné zacházení a rovné příležitosti, pokud jde o sociální ochranu, vzdělávání a přístup ke zboží a službám dostupným veřejnosti.

Počet dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením je však v EU stále vysoký. V roce 2019 se v EU nacházelo v této situaci 19,6 milionu dětí (24,2 %). Ve většině členských států jsou děti vystaveny chudobě více než dospělá populace (viz graf níže). Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv navrhl snížit do roku 2030 počet dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením nejméně o 5 milionů.

Podíl dětí (0 až 17 let) ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením ve srovnání s dospělými (18 let a starší), (v %, 2020)



Pozn.: Údaje pro IE a IT nejsou k dispozici.

Zdroj: Ukazatel Eurostatu[[ilc_peps01n](#)].

Kvalitní předškolní vzdělávání a péče má zvláštní význam pro překlenutí rozdílů v celoživotním vzdělávání dětí ze znevýhodněného prostředí a umožňuje účast jejich rodičů na trhu práce, což vede ke zvýšení příjmů domácností. V roce 2019 bylo v EU do zařízení péče o děti zapsáno v průměru 35,3 % dětí mladších 3 let a 89,6 % dětí ve věku od 3 let do minimálního věku pro zahájení povinné školní docházky. V některých členských státech však byla příslušná čísla pro tyto dvě skupiny nižší než 10 % a 60 % (viz kapitolu 2.2.1).

Doporučením Rady ze dne 14. června 2021 byla zřízena evropská záruka pro děti s cílem předcházet sociálnímu vyloučení dětí a bojovat proti němu tím, že bude zaručen přístup k souboru klíčových služeb. Doporučení vyzývá členské státy, aby dětem ohroženým chudobou nebo sociálním vyloučením poskytly bezplatný a účinný přístup ke zdravotní péči, předškolnímu vzdělávání a péči (viz oddíl 2.2.1), vzdělávání a školním aktivitám a alespoň jedno zdravé jídlo každý školní den, jakož i účinný přístup ke zdravé výživě a odpovídajícímu bydlení. Evropská záruka pro děti je

klíčovým prvkem komplexní strategie EU v oblasti práv dítěte²³¹. Do 15. března 2022 předloží členské státy Komisi své vnitrostátní akční plány týkající se provádění doporučení v období do roku 2030. Doporučení předpokládá robustní procesy řízení a monitorování, včetně podávání dvouletých zpráv členských států a zprávy Komise Radě pět let po jeho přijetí. V říjnu 2021 schválil Výbor pro sociální ochranu srovnávací rámec v oblasti péče o děti a podpory dětí, který určuje ukazatele výsledků a výkonnosti, jakož i řadu kontextových informací – podrobnosti jsou uvedeny v oddílu 1.4.

Fáze III přípravné akce pro záruku pro děti vyústila v pilotní politické zásahy Dětského fondu OSN ve čtyřech členských státech. V Bulharsku obdrželo podporu v období od října 2020 do července 2021 v rámci programu návštěv více než 2 600 rodin s malými dětmi. Cílem bylo zajistit péči o děti mladší 3 let a těhotné ženy. Pracovníci provádějící domácí návštěvy byli vyškoleni v oblasti rozvoje dětí v předškolním věku a zapojení otců v raném dětství. V **Řecku** přispěla konzultace s různými zúčastněnými stranami, včetně dětí, k vypracování národního akčního plánu pro reformu péče o děti. Pilotní projekt zahájený v regionu Attika bude podporovat děti v pěti institucích, aby byly znovu integrovány do svých rodin nebo aby byly umístěny do alternativních rodinných a komunitních pečovatelských služeb. V **Itálii** bylo na vyšších středních školách realizováno 13 digitalizovaných inovačních a tvůrčích táborů, do nichž se on-line formou zapojilo více než 1 400 studentů. V **Chorvatsku** obdrželo středisko sociální péče podporu na rozšíření svého programu podpory rodičovství, který se vztahoval na více než 100 příjemců.

Relativní propad příjmů se v roce 2019 ve srovnání s rokem 2018 mírně zvýšil. Mezera chudoby²³² se nezlepšila a v některých případech se dokonce mírně zvětšila (EU-SILC 2020). Mezera chudoby byla největší (více než 25 %) v Maďarsku, Rumunsku, Německu, Španělsku, Lotyšsku, Bulharsku, Chorvatsku a Řecku. V Maďarsku se již druhý rok v řadě výrazně zvýšila (7,4 p.b.). Nárůst byl zaznamenán také v zemích s nižší než průměrnou hodnotou (ve Francii o 5 p.b., v Portugalsku o 2 p.b.). V dalších členských státech zůstala víceméně stabilní, a to navzdory celkovému zlepšení socioekonomické situace před pandemií (s výjimkou Lucemburska a Litvy, kde došlo k poklesu o 6,9 p.b. a 2,8 p.b.). Relativní propad příjmů je vyšší u osob žijících v domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání²³³, přičemž v roce 2019 činil přibližně 40 % u obyvatel ve věku 18 až 64 let. U této skupiny vykazují Rumunsko, Itálie, Bulharsko, Lotyšsko a Slovensko největší mezeru chudoby (všechny nad 50 %), přičemž ve většině z nich došlo k určitému zhoršení. Hodnoty tohoto ukazatele v Nizozemsku, Finsku a Irsku jsou nižší než 20 %. Největší nárůst je zaznamenán v Maďarsku (+14,9 p.b.). Vysoké hodnoty poukazují na problémy s přiměřeností a dostatečností dávek.

U osob se zdravotním postižením, zejména v produktivním věku a ženského pohlaví, byla v roce 2020 mnohem větší pravděpodobnost ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením. V roce 2020 v EU čelilo riziku chudoby nebo sociálního vyloučení 28,9 % osob

²³¹ Přijato dne 24. března 2021, k dispozici [on-line](#). Kromě socioekonomického začlenění, zdraví a vzdělávání, na něž se vztahuje evropská záruka pro děti, má strategie pět dalších tematických oblastí: účast dětí na politickém a demokratickém životě, boj proti násilí páchanému na dětech a zajištění ochrany dětí, soudnictví vstřícné k dětem, digitální a informační společnost a globální rozměr.

²³² Mezera chudoby ukazuje vzdálenost mediánu příjmu osob ohrožených chudobou od prahu ohrožení chudobou. Ukazatel Eurostatu [[ilc_li11](#)]. Věková skupina: Celá populace. Ukazatel používá informace o příjmech z předchozího roku, a proto hodnoty za rok 2020 popisují situaci v roce 2019.

²³³ Tento ukazatel vypočítává Eurostat (nezveřejněno) jako vzdálenost mezi mediánem ekvivalizovaného celkového čistého příjmu osob (přičemž tento ekvivalizovaný disponibilní příjem je nižší než práh ohrožení chudobou a tyto osoby žijí v domácnosti s velmi nízkou intenzitou práce) a samotným prahem ohrožení chudobou, vyjádřenou jako procenta prahové hodnoty ohrožení chudobou. Tato prahová hodnota je stanovena na 60 % celostátního mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu všech osob v zemi, nikoli pro EU jako celek.

se zdravotním postižením ve srovnání s 19 % osob bez postižení, což je nárůst z hodnoty 28,4 % zaznamenané v roce 2019²³⁴. Tato míra byla nejvyšší v Bulharsku (52,3 %), Estonsku (40,4 %), Lotyšsku (39,3 %), Litvě (38,7 %), Chorvatsku (38,2 %) a nejnižší na Slovensku, v Dánsku, Finsku a Rakousku (mezi 20,3 % a 22,3 %). U osob se zdravotním postižením jsou ohroženy více ženy (29,9 % ve srovnání s 27,7 % v případě mužů) a osoby ve věku 16 až 64 let (34,3 % ve srovnání s 23,2 % u osob starších 65 let). Krize COVID-19 měla nepřiměřený dopad na osoby se zdravotním postižením a zhoršila již existující rizika vyloučení²³⁵, zejména pokud jde o přístup ke zdravotní péči, vzdělávání, zaměstnání a on-line podpůrným službám, zejména pro osoby žijící v ústavech²³⁶.

Podíl osob přistěhovaleckého nebo romského původu čelících chudobě a sociálnímu vyloučení je výrazně nad průměrem. Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u osob narozených mimo EU byla v roce 2020 mnohem vyšší než u osob narozených v EU – v členských státech²³⁷ s nejvyššími hodnotami přibližně dvakrát (53 % oproti 26,9 % v Řecku, 52,6 % oproti 21,3 % ve Španělsku, 45,2 % oproti 20,4 % v Německu a 44,6 % oproti 15 % v Belgii). Mezi 72 % a 80 % Romů v celé EU žije s příjmem pod příslušnou vnitrostátní prahovou hodnotou ohrožení chudobou, což je situace, která se během pandemie v důsledku ztráty pracovních míst zhoršila. V případě romských dětí je situace ještě horší²³⁸.

Energetická chudoba se v celé EU nadále snižovala, ale pro osoby pod hranicí chudoby zůstává situace kritická. Podíl osob, které v roce 2020 nebyly schopny dostatečně vytápnout své domovy, dosáhl 8,2 %²³⁹. U osob s příjmem pod hranicí chudoby tento podíl v roce 2020 dosáhl 20,1 %, což je ostrý rozdíl oproti hodnotě 5,8 % u osob, které se pohybují nad prahovou hodnotou. Cenová dostupnost je problémem zejména v některých členských státech v jižní a východní Evropě, zejména v Bulharsku, Litvě, na Kypru, v Portugalsku a Řecku. Vyšší ceny energie s sebou nesou riziko rostoucí energetické chudoby. Dne 13. října 2021 přijala Komise sdělení o *Řešení nárůstu cen energie*²⁴⁰, ve kterém byl představen soubor opatření k řešení bezprostředního dopadu (současného) náhlého růstu cen energií a k dalšímu posílení odolnosti vůči budoucím otřesům. Jak bylo oznámeno v balíčku „Fit for 55“ a vzhledem k cíli zajistit spravedlivý přechod na klimatickou neutralitu má Komise v úmyslu předložit do konce roku 2021 návrh doporučení Rady s cílem poskytnout členským státům další pokyny ohledně toho, jak řešit sociální a pracovní aspekty ekologické transformace²⁴¹.

²³⁴ Ukazatel Eurostatu [[hlth_dpe010](#)] založený na statistikách EU-SILC zahrnující osoby ve věku 16 a více let. Na základě konceptu globálního ukazatele dlouhodobého omezení aktivit (Global Activity Limitation Indicator) se za osoby se zdravotním postižením považují ty osoby, které jsou omezeny v některých běžných činnostech nebo jsou tato jejich omezení závažná.

²³⁵ Evropská komise (2021), *Employment and Social Developments in Europe 2021 (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě 2021)*, červen 2021

²³⁶ Světová zdravotnická organizace, *Policy Brief: A Disability-Inclusive Response to COVID-19 (Krátká zpráva týkající se politiky: odpověď na onemocnění COVID-19 zohledňující potřeby osob se zdravotním postižením)*, květen 2020

²³⁷ Jak dokládají ukazatele Eurostatu pro míru ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, míru ohrožení chudobou a pracujících ohrožených chudobou – [[ilc_peps06](#)], [[ilc_li33](#)] a [[ilc_iw16](#)].

²³⁸ Podrobné informace a odkazy jsou uvedeny v publikaci SWD(2020) 530 final.

²³⁹ Podle ukazatele Eurostatu [[ilc_mdcs01](#)]. Pozn.: přerušení datové řady je uvedeno pro průměr EU a také pro Belgie, Německo a Lucembursko v roce 2020.

²⁴⁰ Sdělení Komise nazvané Řešení nárůstu cen energie: soubor opatření a podpor (COM(2021) 660 final).

²⁴¹ Iniciativa byla oznámena v úvodním sdělení k balíčku „Fit for 55“ (COM/2021/550 final) a v 18. bodě odůvodnění návrhu nařízení, kterým se zřizuje Sociální fond pro klimatická opatření (COM/2021/568 final).

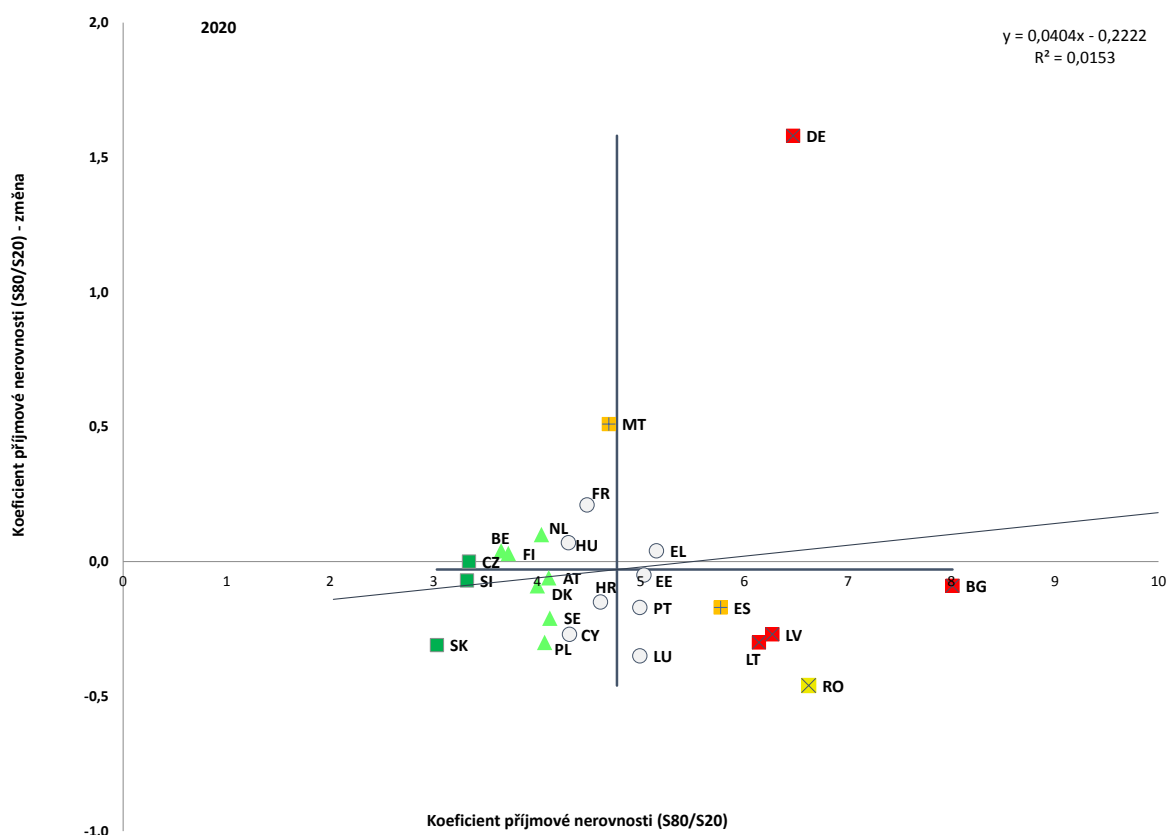
Je třeba pečlivě sledovat měnící se ceny energie a jejich distribuční účinky, přičemž může být potřeba případně zavést kompenzační mechanismy.

Příjmová nerovnost byla ve většině členských států před krizí COVID-19 stabilní, nebo dokonce klesala. Údaje z průzkumů naznačují, že v roce 2019 (příjmový referenční rok ukazatele) byl v EU podíl mezd v horních 20 % distribuce příjmů v průměru téměř pětinásobkem podílu nejnižších 20 % – viz graf 2.4.5. Nejvýraznější pokles příjmové nerovnosti byl zaznamenán před pandemií v Rumunsku, Lucembursku, na Slovensku, v Polsku, Litvě, na Kypru a v Lotyšsku. Obzvláště silný nárůst celkové nerovnosti byl zaznamenán na Maltě, ve Francii a v Německu (v případě Německa však nárůst souvisí s přerušením datové řady). Německo, Bulharsko, Lotyšsko a Litva se nacházejí v „kritické situaci“ kvůli tomu, že zaznamenaly jak vysokou úroveň nerovnosti, tak její nárůst, případně pouze mírný pokles. Rozdíly mezi jednotlivými evropskými regiony jsou velké a stejně jako v případě míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením mohou být velké také v rámci jednoho členského státu – viz graf 4 v příloze 3. Jak je uvedeno v kapitole 1, bleskové odhady Eurostatu ukazují, že v roce 2020 zůstal koeficient příjmové nerovnosti (S80/S20) pro EU jako celek stabilní²⁴², i když se odhaduje, že příjmy ze zaměstnání (tržní příjmy) klesly o 10 % u prvních příjmových kvintilů a o 2 % u pátého. Při dosahování tohoto výsledku hrála významnou úlohu veřejná podpora, mimo jiné prostřednictvím zkrácené pracovní doby a dalších režimů zachování pracovních míst (viz kapitolu 2.1.1), jakož i fungování automatických stabilizátorů prostřednictvím systémů daní a dávek. Tyto mechanismy byly v mnoha případech posíleny s cílem zmírnit důsledky krize COVID-19, zejména pro zranitelné skupiny. V důsledku toho se odhaduje, že dopad z hlediska čistého příjmu je téměř stejný v rámci celé distribuce příjmů, přičemž odhadované zvýšení čistých příjmů v prvním kvintilu dosáhlo 2 %, zatímco v pátém kvintilu už zůstaly téměř beze změny.

²⁴² Ve většině členských států se odhadovaná změna zdála být statisticky nevýznamná.

Graf 2.4.5: Příjmová nerovnost se ve většině členských států snížila nebo zůstala stabilní díky masivní veřejné podpoře a fungování automatických stabilizátorů.

Koeficient příjmové nerovnosti (S80/S20), úrovně roku 2020 a změny oproti předchozímu roku (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



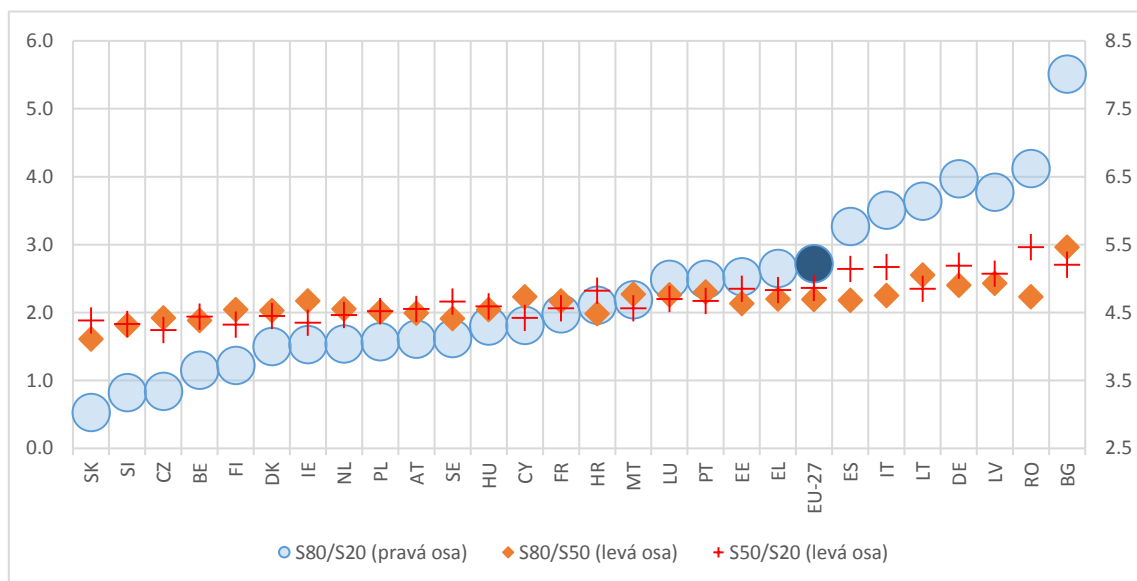
Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Údaje pro IE a IT nejsou k dispozici a údaje pro FR, LV, NL, PL a SK jsou předběžné. Přerušení řady pro BE, DK, DE a LU. Od roku 2020 Německo předává údaje o ukazateli do statistiky EU-SILC z průzkumu („Mikrozensus“), který se liší od předchozího průzkumu. V důsledku toho již nejsou údaje z různých let srovnatelné.

Zdroj: Eurostat, [tessi180].

Struktura příjmových nerovností v distribuci příjmů se v jednotlivých členských státech EU značně liší. V posledním desetiletí byl nárůst nerovností v zásadě způsoben zvýšeními ve spodní části distribuce příjmů (viz společnou zprávu o zaměstnanosti 2021). Členské státy, které se potýkají s vyšší celkovou příjmovou nerovností (S80/S20), než je průměr EU, obecně vykazují vyšší nerovnosti v okrajových (horní i spodní) částech distribuce příjmů, jak ukazují příslušné kvintilní podíly (S50/S20 a S80/S50) – viz graf 2.4.6. Tento jev je však výraznější ve spodní části distribuce příjmů (S50/S20) jako v případě Rumunska, Lotyšska, Německa, Itálie a Španělska. Vyšší nerovnost ve spodní části distribuce rovněž vede k celkové nerovnosti v zemích pod průměrem EU, jako je tomu v případě Chorvatska, Estonska, Slovenska a Švédska. V jiných členských státech (Bulharsko, Irsko, Kypr, Litva, Malta a Portugalsko) celková nerovnost vychází spíše z nerovnosti ve vyšší části distribuce S80/S50.

Graf 2.4.6: Struktura příjmových nerovností v distribuci příjmů se v jednotlivých členských státech významně liší

Kvantilní poměry podílů příjmové nerovnosti S80/S20, S80/S50 a S50/S20 (2020)



Pozn.: Údaje pro IE a IT nejsou za rok 2020 k dispozici, použity jsou hodnoty z roku 2019.

Zdroj: Eurostat [[tessi180](#)], [[ilc_di11d](#)], [[ilc_di11e](#)]

První odhady výdajů na sociální ochranu v roce 2020 pro 19 členských států²⁴³ ukazují na bezprecedentní úroveň a velký nárůst oproti roku 2019. Celkově se výdaje na sociální ochranu v roce 2019 zvýšily o 234 miliard EUR (více než 8 %). Nárůst mezi členskými státy se pohybuje od 3 % v Polsku a Chorvatsku po více než 20 % v Irsku a na Maltě. Nárůst v letech 2019–2020 byl způsoben především vyššími výdaji na dávky v nezaměstnanosti, včetně dávek vyplácených v rámci režimů zkrácené pracovní doby (nárůst o 101 miliard EUR, tj. 75 %). Došlo rovněž k nárůstům výdajů souvisejících se sociálním vyloučením (+14 %), bydlením (+7 %), rodinnými dávkami / přídatky na dítě (+6 %), nemocenskou / zdravotní péčí (+5 %) a dávkami starobního důchodu (+3 %). V relativním vyjádření bylo v 19 vykazujících členských státech zaznamenáno zvýšení výdajů na dávky v nezaměstnanosti o více než 100 % v Rakousku, Česku, Portugalsku, Irsku, Estonsku a na Maltě. Výdaje na nemocenskou / zdravotní péči vzrostly o více než 10 % v Belgii, Bulharsku, Česku, Dánsku, Irsku, Lotyšsku, Maďarsku, na Maltě a v Portugalsku. Výdaje na sociální ochranu jako podíl HDP výrazně vzrostly z 27,6 % v roce 2019 na 31,2 % v roce 2020 (+3,6 p.b.), částečně také v důsledku poklesu celkové úrovně HDP v roce 2020.

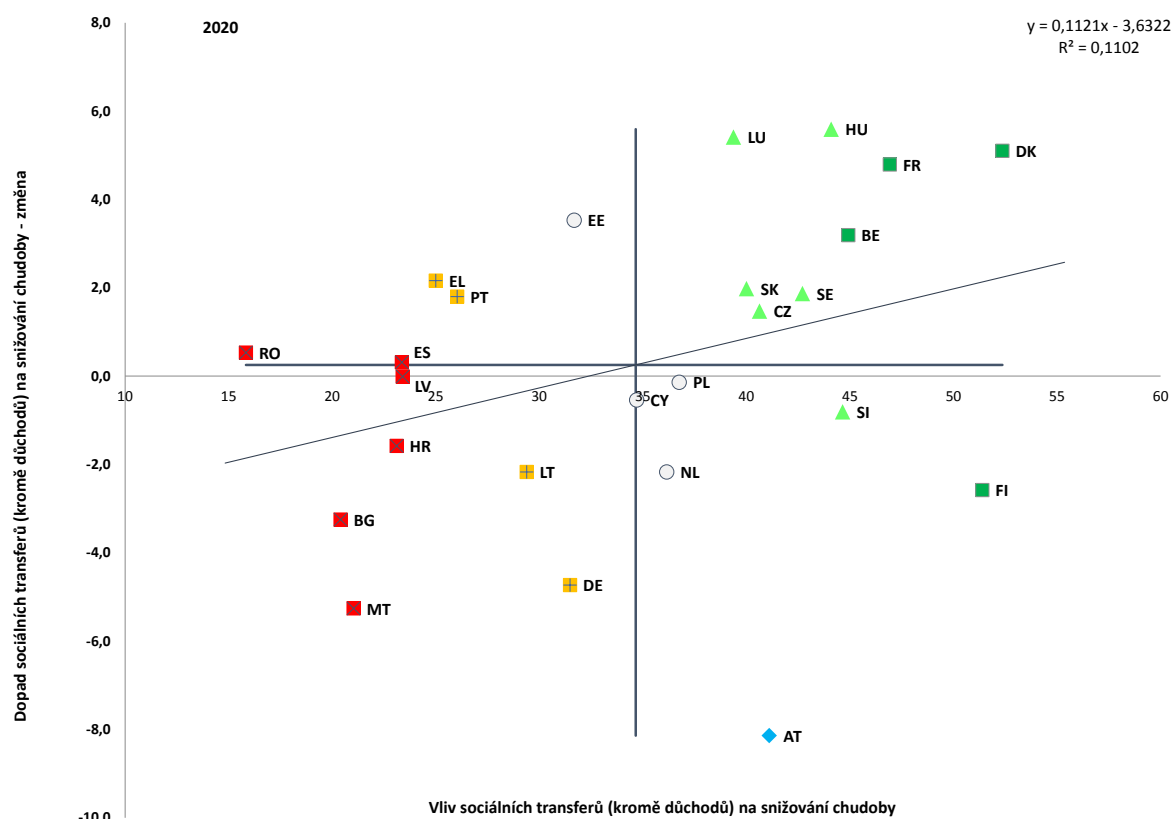
Dopad sociálních transferů na snižování chudoby je v zemích EU-27 od roku 2015 stabilní, ale v jednotlivých členských státech vykazoval rozptyl. Sociální transfery (s výjimkou důchodů) snížily v roce 2020 v EU míru ohrožení chudobou v průměru přibližně o třetinu (32,7 %). Mezi členskými státy však existují značné rozdíly, od hodnoty přibližně 16 % v Rumunsku po více než 50 % v Dánsku a Finsku. V roce 2020 (s odkazem na příjmy z roku 2019) zaznamenalo vyšší hodnoty i nárůst pět členských států: Francie a Dánsko

²⁴³ Zdroj: Eurostat, [Early estimates – Social protection – Eurostat \(europa.eu\)](#) pro BE, BG, CZ, DE, DK, EE, IE, FR, HR, IT, LV, LT, HU, MT, AT, PL, PT, SI a SE. Celkem těchto 19 členských států představovalo v roce 2019 přibližně 79 % HDP zemí EU-27 (a 81 % výdajů na sociální ochranu).

(nejlepší), Belgie, Maďarsko a Lucembursko (u kterých však bylo zaznamenáno přerušení datové řady). Ve stejném období byl účinek snižování chudoby podprůměrný a zůstal relativně stabilní v Rumunsku, Španělsku a Řecku, výrazně však poklesl v Bulharsku, na Maltě a v Chorvatsku, přičemž všech šest států se nacházelo v „kritické situaci“. Ukazatel ukazuje tendenci rozdílů mezi členskými státy. Velké rozdíly existují rovněž mezi regiony v EU, přičemž obzvláště nízké hodnoty byly zaznamenány v jižních regionech Itálie, ve většině regionů v Rumunsku a v některých regionech Řecka a Chorvatska – viz graf 9 v příloze 3.

Graf 2.4.7: Účinek sociálních transferů na snižování chudoby se v jednotlivých členských státech liší

Účinek sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby, úroveň roku 2020 a změny oproti předchozímu roku (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů).



Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Údaje pro IE a IT nejsou k dispozici a údaje pro FR, LV, NL, PL a SK jsou předběžné. Přerušení řady pro BE, DK, DE a LU. Od roku 2020

Německo předává údaje o ukazateli do statistiky EU-SILC z průzkumu („Mikrozensus“), který se liší od předchozího průzkumu. V důsledku toho již nejsou údaje z různých let srovnatelné.

Zdroj: Eurostat, [tespm050].

Pokud jde o sociální ochranu, existují značné rozdíly, zejména mezi pracovníky v nestandardních pracovněprávních vztazích. V průměru je podíl osob v produktivním věku (16–64 let) ohrožených chudobou pobírajících sociální dávky (na individuální úrovni²⁴⁴) vyšší u zaměstnanců s dočasnou smlouvou (41 %) než u zaměstnanců se smlouvou na dobu neurčitou (26 %). Mezi členskými státy však existují značné rozdíly: míra sociálního zabezpečení je nižší než 25 % v Chorvatsku, Polsku, Portugalsku, na Maltě, v Maďarsku, na

²⁴⁴ Podle ukazatele účinného přístupu schváleného v souvislosti s monitorovacím rámcem pro přístup k sociální ochraně (podíl příjemců dávek z obyvatelstva ohroženého chudobou před sociálními transfery).

Slovensku a v Řecku – některé z těchto zemí (jako Polsko, Portugalsko a Chorvatsko) rovněž vykazují vysoký výskyt dočasných smluv. Míra je rovněž nízká u osob samostatně výdělečně činných (12,9 %) ve srovnání se zaměstnanci (31 %), což poukazuje na nižší přístup k sociální ochraně pro osoby samostatně výdělečně činné. Zatímco v EU pobírala sociální dávky přibližně polovina (52 %) nezaměstnaných, v Chorvatsku, Řecku, Rumunsku, Polsku, na Slovensku a v Bulharsku byl tento podíl nižší než 15 %. Na rozdíl od nedávného výrazného zvýšení počtu příjemců dávek v nezaměstnanosti²⁴⁵ většina členských států nezaznamenala nárůst příjemců dávek sociální pomoci. V mnoha členských státech (Belgie, Česko, Řecko, Španělsko, Francie, Lotyšsko, Litva, Lucembursko, Portugalsko a Slovinsko) se však počet příjemců těchto dávek v určitém okamžiku v roce 2020 výrazně zvýšil²⁴⁶.

Rámeček pilíře 5: Přístup k přiměřené sociální ochraně

V roce 2019 přijala Rada doporučení o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně²⁴⁷ s cílem provést dvanáctou zásadu evropského pilíře sociálních práv (o sociální ochraně) a přizpůsobit systémy sociální ochrany rychle se vyvíjejícím trhům práce. Členské státy se zavázaly zajistit: 1) přístup k sociální ochraně; 2) účinné sociální zabezpečení pro všechny pracovníky a osoby samostatně výdělečně činné bez ohledu na druh pracovněprávního vztahu²⁴⁸; 3) odpovídající úroveň ochrany (důstojná životní úroveň, přiměřená náhrada příjmu) a 4) transparentnost podmínek a pravidel, jakož i zjednodušení administrativy. Členské státy byly požádány, aby do 15. května 2021 předložily plán stanovující odpovídající opatření, která mají být přijata na vnitrostátní úrovni. Do poloviny října 2021 předložilo své vnitrostátní plány 25 členských států²⁴⁹.

Většina vnitrostátních plánů zahrnuje opatření, která se zabývají alespoň jednou ze čtyř oblastí doporučení, i když s výraznými rozdíly, pokud jde o rozsah, oblast působnosti²⁵⁰ a načasování²⁵¹. Zatímco 21 plánů (z 25) zahrnuje opatření ke zlepšení přístupu k sociální ochraně, jejich cílem obecně není pokrýt všechny nedostatky zjištěné v rámci pro monitorování²⁵² nebo v doporučeních pro jednotlivé země vydaných v cyklu evropského semestru 2020²⁵³. Většina (prováděných nebo

²⁴⁵ Viz kapitulu 2.3.1 o pobírání dávek v nezaměstnanosti.

²⁴⁶ Viz tabulku 7 sestavenou na základě údajů Výboru pro sociální ochranu v dokumentu [2021 SPC Annual Review of the Social Protection Performance Monitor \(SPPM\) and developments in social protection policies \(Roční přehled Výboru pro sociální ochranu za rok 2020 týkající se monitoru výsledků v oblasti sociální ochrany a vývoje politik sociální ochrany\)](#).

²⁴⁷ [Doporučení Rady ze dne 8. listopadu 2019 \(2019/C 387/01\)](#).

²⁴⁸ Cílem je zabránit tomu, aby pravidla jednotlivcům bránila v získání dávek nebo v přístupu k nim, a zajistit, aby nároky byly zachovány, kumulovány a/nebo převoditelné.

²⁴⁹ Své plány dosud nepředložilo Lucembursko a Slovinsko. Plány jsou k dispozici [on-line](#).

²⁵⁰ Devět plánů předpokládá jedno hlavní politické (nebo legislativní) opatření (Dánsko, Španělsko, Německo, Řecko, Chorvatsko, Irsko, Lotyšsko, Finsko, Lotyšsko) a devět zahrnuje 3 až 6 opatření (Kypr, Česko, Estonsko, Francie, Itálie, Malta, Nizozemsko, Portugalsko a Rumunsko). Belgie předložila v rámci komplexního balíčku více než 30 opatření, která se zabývají různými rozměry doporučení.

²⁵¹ 14 členských států odkazuje na opatření přijatá od přijetí doporučení (v listopadu 2019), zatímco opatření plánovaná do budoucna jsou zahrnuta v 17 vnitrostátních plánech.

²⁵² Rámec pro sledování přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně, dostupný [on-line](#).

²⁵³ V roce 2020 bylo 16 členským státům (BG, CY, EE, ES, HU, HR, IT, LT, LV, MT, NL, PL, PT, RO, SI a SK) vydáno doporučení pro jednotlivé země týkající se sociální ochrany, často s velmi jasným zaměřením na zlepšení přístupu pro pracovníky v nestandardních pracovněprávních vztazích a osoby samostatně výdělečně činné (CY, EE, ES, IT, LT, NL, PL, PT a SI). Přijaté plány pro oživení a odolnost pro 17 členských států zahrnují opatření týkající se sociální ochrany, z nichž 14 obsahovalo související doporučení pro jednotlivé země v roce 2019 nebo 2020. Většina těchto plánů pro oživení a odolnost se týká souvisejících doporučení pro jednotlivé země, ale jen málo se jimi zabývá v plném rozsahu.

plánovaných) opatření se týká formálního sociálního zabezpečení pracovníků v nestandardních pracovněprávních vztazích nebo osob samostatně výdělečně činných (v 15 členských státech) a zlepšení přiměřenosti (ve 13 členských státech) se zaměřením na důchody, dávky v nezaměstnanosti a dávky v nemoci. Předpokládá se méně opatření týkajících se účinného přístupu, zachování a převoditelnosti nároků a transparentnosti a zjednodušení.

Téměř všechny plány informovaly o politických opatřeních přijatých v reakci na krizi COVID-19. Tato opatření zahrnují zmírnění pravidel, prodloužení doby výplaty a/nebo zvýšení dávek (např. dávek v nezaměstnanosti a v nemoci). Kromě toho byla poskytnuta zvláštní podpora některým skupinám (pracovníkům s nejistými pracovními smlouvami, osobám samostatně výdělečně činným) nebo odvětvím/profesím (kulturní sektor, zdravotničtí pracovníci, pracovníci v cizí domácnosti atd.)²⁵⁴. Výjimečná opatření celkově pomohla rozšířit sociální ochranu na skupiny, na které se dříve nevztahovala, nebo se vztahovala pouze částečně. Většina opatření přijatých v roce 2020 a na začátku roku 2021 se však jeví jako dočasná, což znamená, že se pravděpodobně nestanou trvalou součástí systémů sociální ochrany²⁵⁵. Proto akční plán, kterým se provádí evropský pilíř sociálních práv, vyzval členské státy, aby dále rozšířily přístup k sociální ochraně a jako zdroj inspirace pro strukturální reformy ke zlepšení ochrany nezaměstnaných, pracovníků v nestandardních pracovněprávních vztazích a osob samostatně výdělečně činných využily mimořádná opatření přijatá v souvislosti s pandemií COVID-19.

Nedávno přijatá vnitrostátní opatření k řešení nedostatků ve formálním sociálním zabezpečení se většinou týkají osob samostatně výdělečně činných a osob v nestandardních pracovněprávních vztazích. Francie trvale rozšířila dávky v nemoci na všechny osoby samostatně výdělečně činné, včetně svobodných povolání (v souvislosti se zákonem o sociálním zabezpečení přijatým na konci roku 2020). Irská vláda navrhla novou zákonnou nemocenskou dávku s cílem zajistit ochranu zaměstnanců, kteří nemají ve svých pracovních smlouvách nárok na pracovní volno z důvodu nemoci. Belgie plánuje zlepšit formální sociální zabezpečení konkrétních kategorií (umělci, pracovníci pracující prostřednictvím platform, neformální pečovatelé, sexuální pracovníci) a vyhodnotit a přizpůsobit tzv. „překlenovací práva“, která poskytují podporu příjmu osobám samostatně výdělečně činným. Rumunsko plánuje rozšířit otcovskou dovolenou na osoby samostatně výdělečně činné a zajistit formální přístup sezónních a příležitostných pracovníků, jakož i pracovníků zaměstnaných prostřednictvím platform ke všem druhům sociálního zabezpečení. Česko hodlá zlepšit přístup k dávkám v případě nemoci a souvisejících situací (včetně dávek v mateřství) pro pracovníky v nestandardních pracovněprávních vztazích. Kypr plánuje zajistit osobám samostatně výdělečně činným plné sociální zabezpečení, tj. rozšíření dávek v nezaměstnanosti a systémů podpory souvisejících s pracovními úrazy a nemocemi z povolání. Polsko zahájilo reformu, která rozšiřuje povinné pojištění, zejména zavedením důchodových systémů vztahujících se na práci na základě občanskoprávních smluv. Řecko plánuje rozšířit přístup k dávkám v nemoci i na osoby samostatně výdělečně činné.

Pokud jde o přiměřenost, řada vnitrostátních opatření obsažených v plánech řeší situaci v oblasti důchodů, zejména pokud jde o osoby samostatně výdělečně činné. Například Španělsko a Lotyšsko se rozhodly upravit výpočty příspěvků pro osoby samostatně výdělečně činné, zejména s cílem podpořit přiměřenost budoucích důchodů, zatímco Belgie plánuje sladit systémy důchodů pro osoby samostatně výdělečně činné a zaměstnance a přiblížit příspěvky osob samostatně výdělečně činných jejich schopnosti přispívat. Rakousko, Německo a Estonsko přijaly opatření ke zlepšení přiměřenosti důchodů, zejména u osob s nárokem na nízkou částku, a Česko předložilo důchodovou reformu s cílem zlepšit spravedlnost důchodového systému (včetně rozdílů mezi ženami a muži).

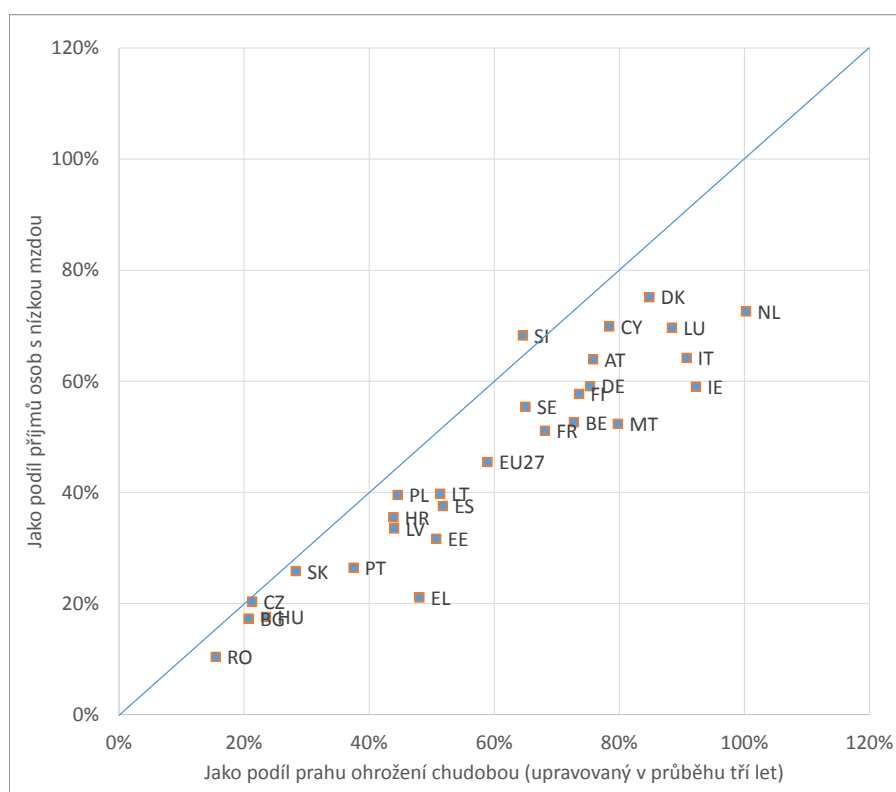
²⁵⁴ Viz oddíl 2.4.2 a společnou zprávu o zaměstnanosti 2021.

²⁵⁵ Viz také zprávu [Evropské sítě pro sociální politiku \(2021\)](#).

Přiměřenost systémů minimálního příjmu se v roce 2019 snižovala téměř ve všech členských státech. Přiměřenost dávek zaručujících minimální příjem lze sledovat²⁵⁶ porovnáním příjmů příjemců těchto dávek jak s vnitrostátním prahem ohrožení chudobou, tak s příjmy osob s nízkou mzdou. Tato srovnání poskytují informace o účinku na zmírnění příjmové chudoby a o aktivačním rozměru a možných demotivačních účincích těchto systémů. V posledním dostupném příjmovém roce (2019) se přiměřenost systémů minimálního příjmu v zemích EU celkově zhoršila, což odráží, jak příjem osob s minimálním příjmem zaostává za celkovým vývojem v oblasti příjmů před krizí COVID-19. V některých zemích bylo toto zhoršení výraznější ve srovnání s příjmem osob s nízkou mzdou (Malta -5,8 p.b., Chorvatsko -3,2 p.b., Rumunsko -2,9 p.b.) nebo prahem chudoby (Francie -6,3 p.b., Řecko -6 p.b.). Naopak přiměřenost se výrazně zvýšila po reformě z roku 2019 v Itálii a v menší míře v Litvě (13,6 p.b.) a Slovinsku (15,2 p.b.). V několika zemích se přiměřenost minimálního příjmu blíží prahové hodnotě chudoby (Nizozemsko, Irsko a Itálie), zatímco v Rumunsku, Bulharsku, Maďarsku, Česku a na Slovensku se držela pod třetinou prahové hodnoty chudoby – viz graf 2.4.8.

Graf 2.4.8: Přiměřenost podpory minimálního příjmu v různých členských státech se značně liší.

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 2019)



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. Osoba s nízkými příjmy, která je uváděna jako reference, vydělává 50 % průměrné mzdy a pracuje na plný úvazek.

Zdroj: Výpočet DG EMPL z mikrodát EU-SILC.

²⁵⁶ Podle metodiky dohodnuté ve srovnávacím rámci minimálního příjmu, viz společné zprávy o zaměstnanosti 2019, 2020 a 2021.

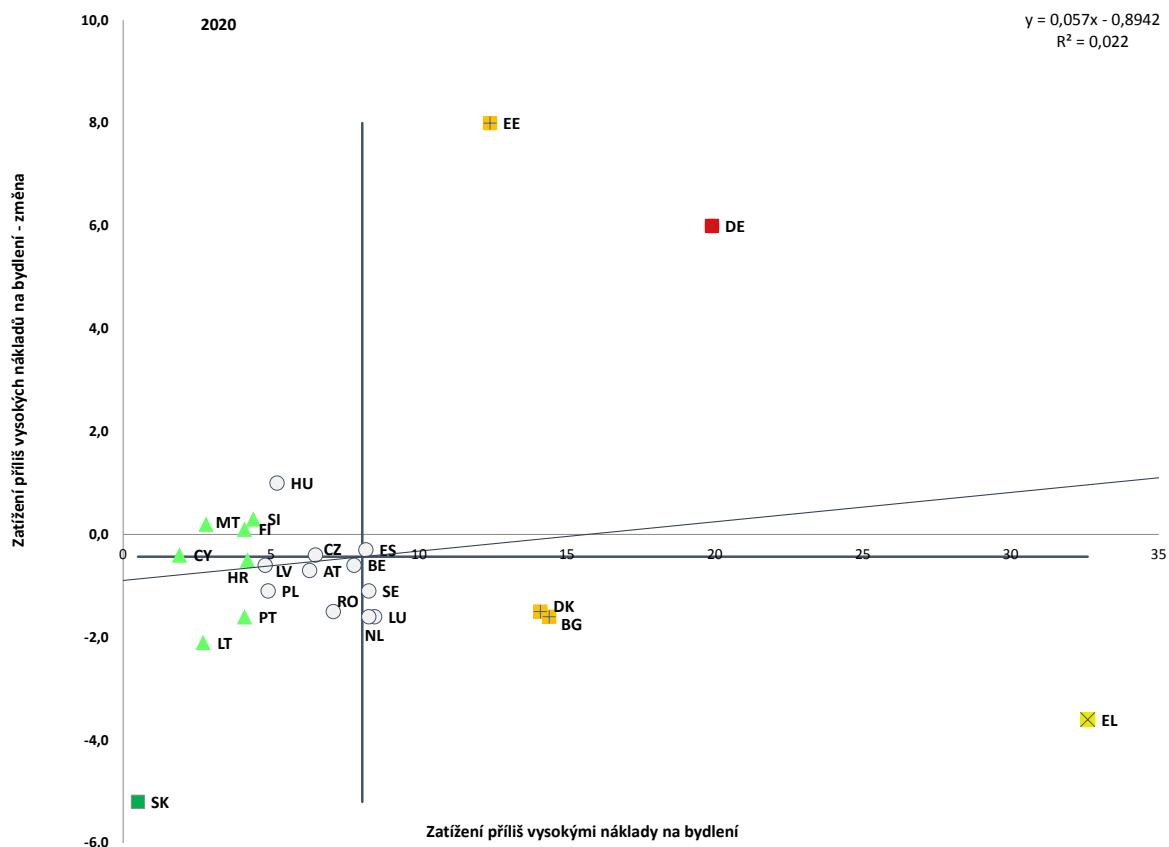
Míra příliš vysokých nákladů na bydlení²⁵⁷ před krizí nadále mírně klesala. V roce 2019 (referenčním příjmovém roce ukazatele pro rok 2020) žila přibližně desetina obyvatel EU v domácnostech, které na bydlení vynakládaly 40 % nebo více svého (ekvivalizovaného) disponibilního příjmu. Tato míra byla nejvyšší v Řecku (32,6 %), následovalo Německo, Bulharsko a Dánsko (přibližně 15 % nebo více), a nejnižší na Slovensku, na Kypru, v Litvě a na Maltě (méně než 3 %) – viz graf 2.4.9. Absolutní čísla i pořadí zemí jsou relativně podobné pro skupinu osob mladších 30 let jako u ostatních obyvatel. U obyvatel ohrožených chudobou byla míra zatížení příliš vysokými náklady na bydlení výrazně vyšší (v roce 2020 to bylo 37,8 %), přičemž mezi členskými státy existovaly značné rozdíly. V Řecku bylo příliš vysokými náklady na bydlení zatíženo 82,5 % obyvatel ohrožených chudobou, v Dánsku a Německu to byly zhruba dvě třetiny. V Litvě, na Maltě, na Kypru a na Slovensku činil tento podíl přibližně 10 % nebo méně. Obecně platí, že nájemci, ať již na trhu soukromého nájemního bydlení nebo na trhu se sníženými cenami, jsou dostupností bydlení ovlivněni více (25,2 %) než vlastníci nemovitostí s hypotékou (6,2 %)²⁵⁸.

Graf 2.4.9: Míra příliš vysokých nákladů na bydlení se před krizí v průměru snížila, avšak s podstatnými rozdíly mezi členskými státy

Podíl osob žijících v domácnostech s příliš vysokými náklady na bydlení (v %), úroveň roku 2020 a změny oproti předchozímu roku (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)

²⁵⁷ Tento ukazatel měří podíl obyvatelstva žijícího v domácnostech, kde celkové náklady na bydlení představují více než 40 % disponibilního příjmu (obojí bez příspěvků na bydlení). [Metodické pokyny a popis proměnných EU-SILC \(verze z dubna 2020\)](#) popisují dávky (pouze testované sociální dávky) jako dávky na nájemné a dávky pro vlastníky obývací byty, ale bez daňových úlev a kapitálových transferů. Tento dokument vymezuje náklady na bydlení jako měsíční a skutečně uhrazené náklady spojené s právem domácnosti žít v dané nemovitosti. Zahrnují pojištění nemovitosti (v případě nájemců, pouze pokud jej sami platí), služby a poplatky (stočné, svoz odpadu atd.; v případě vlastníků povinně, v případě nájemců, pouze pokud jej sami platí), pravidelnou údržbu a opravy, daně (v případě nájemců daň z užívání nemovitosti, je-li placena) a náklady na služby (voda, elektřina, plyn a topení). U majitelů nemovitostí platících hypotéku se započítávají úrokové platby hypotéky (odečítají se případné daňové úlevy, ale příspěvky na bydlení se neodečítají). U nájemců pronajímajících nemovitost za tržní cenu nebo za sníženou cenu je rovněž zahrnuta platba nájemného. U nájemců bez nájemného by se dávky na bydlení od celkových nákladů na bydlení odečítat neměly.

²⁵⁸ Ukazatel Eurostatu [[ilc_lvho07c](#)].



Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Údaje pro IE, FR a IT nejsou k dispozici, údaje pro LV, NL, PL a SK jsou předběžné. Přerušení řady pro BE, DK, DE, LU. Od roku 2020 Německo předává údaje o ukazateli do statistiky EU-SILC z průzkumu („Mikrozensus“), který se liší od předchozího průzkumu. V důsledku toho již nejsou údaje z různých let srovnatelné.

Zdroj: Eurostat, [tespm140].

Rodiny s dětmi a domácnosti rodičů samoživitelů se potýkaly s většími problémy s bydlením již před krizí. V roce 2019 čelilo závažné deprivaci v oblasti bydlení 6,5 % domácností tvořených jedním rodičem se závislými dětmi, přičemž v celkové populaci to byla jen 4 %²⁵⁹. Vyšší míry byly zaznamenány v Řecku, Španělsku, Rumunsku, Švédsku a Dánsku. Údaje z průzkumů, které nadace Eurofound shromáždila v roce 2019²⁶⁰, ukazují, že nejistota v oblasti bydlení byla vyšší u domácností s dětmi než u domácností bez dětí (6,6 % oproti 4,1 %). Osoby bez domova byly rovněž více vystaveny zdravotním problémům a byly postiženy přerušáním poskytování služeb během období omezení volného pohybu osob. Krize COVID-19 celkově prohloubila dlouhodobé problémy v oblasti bydlení a již existující nerovnosti v oblasti pronájmu a podmínek bydlení a dotkla se také těch, kteří byli z přístupu k bydlení vyloučeni již dříve²⁶¹.

²⁵⁹ Ukazatel Eurostatu [ilc_mdho06].

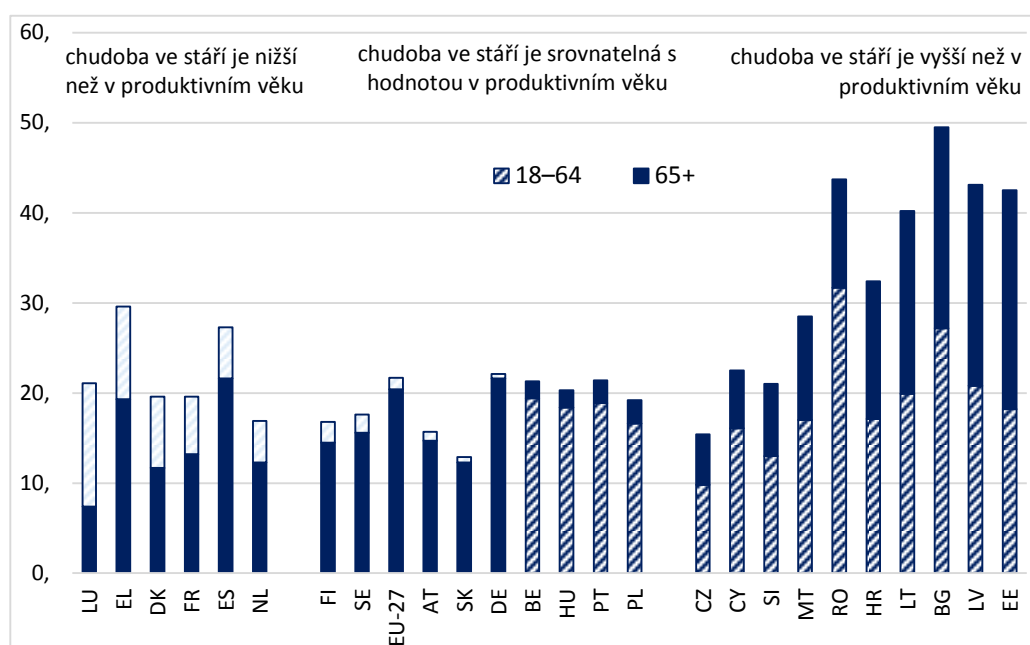
²⁶⁰ Viz Eurofound (2021), *Education, healthcare and housing: How access changed for children and families in 2020 (Vzdělávání, zdravotní péče a bydlení: Jak se v roce 2020 změnila dostupnost pro děti a rodiny)*, série COVID-19, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

²⁶¹ Viz například předběžnou analýzu OECD o tom, jak by pandemie COVID-19 mohla ovlivnit cenovou dostupnost bydlení v budoucnosti: *Building for a better tomorrow: Policies to make housing more affordable*

V průměru jsou lidé starší 65 let lépe chráněni před chudobou než ostatní obyvatelé, a to i díky efektivitě důchodových systémů. V roce 2020 byla v EU míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u osob ve věku 65 let a více těsně nad hranicí 20 % (20,4 %), což je méně než u osob ve věku 18 až 64 let (21,7 %). Tento stav byl zaznamenán v 8 z 27 členských států – viz graf 2.4.10. V některých členských státech však bylo riziko chudoby nebo sociálního vyloučení u starších osob mnohem vyšší, přičemž nejvyšší rozdíly dosáhly hodnoty 24,3 p.b. v Estonsku a 22,3 p.b. v Lotyšsku a Bulharsku. V posledně jmenovaném případě je chudobou nebo vyloučením ohroženo 49,5 % osob ve věku 65 let nebo starších. Toto riziko se u starších osob od roku 2015 zvyšuje²⁶², a to zejména v důsledku zvýšení míry chudoby během oživení. V tomto ohledu v zemích EU-27 rovněž existují velké rozdíly mezi ženami a muži. V roce 2020 bylo riziko chudoby starších mužů 16,9 % ve srovnání s 23,3 % u starších žen. Rozdíl je způsoben nižšími důchody žen a skutečností, že se ženy v průměru dožívají vyššího věku a častěji žijí samy.

Graf 2.4.10: Lidé starší 65 let jsou před chudobou obvykle lépe chráněni než zbytek populace

Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením podle věkových skupin (v %, 2020)



Zdroj: Eurostat [[ilc_peps01n](#)]. Údaje pro IE a IT nejsou k dispozici.

Důchody v průměru dosahují hodnoty více než poloviny příjmů osob v pozdní fázi pracovního života. V zemích EU-27 v roce 2019 dosáhl průměrný důchod osob ve věku 65 až 74 let hodnoty 57 % příjmů z pracovní činnosti osob ve věku 50–59 let²⁶³. Tento podíl stabilně roste od roku 2010, kdy dosahoval hodnoty 53 %. V některých zemích tento „mezioborový náhradový poměr“ výrazně přesahuje hodnotu 70 %, zejména v Lucembursku, Řecku, Itálii, Portugalsku a Španělsku. V důsledku toho tyto země také patří mezi země, v

([Výstavba pro lepší budoucnost: Politiky pro zajištění cenově dostupnějšího bydlení](#)), [krátké zprávy o zaměstnanosti, práci a sociálních otázkách](#), OECD, Paříž

²⁶² Jedná se o první rok, kdy lze podle nové definice tyto údaje vypočítat.

²⁶³ Viz [Pension Adequacy Report 2021](#) (Zpráva o přiměřenosti důchodů z roku 2021), s. 40.

nichž je chudoba ve stáří nižší než chudoba v produktivním věku²⁶⁴. Na druhé straně ve 14 zemích tento poměr nedosahuje hodnoty 50 % a ve třech zemích je dokonce nižší než 40 % (Irsko, Chorvatsko a Bulharsko). Ve většině zemí je poměr nižší u žen, ale 11 členských států naopak vykazuje podstatně vyšší náhradový poměr v případě žen, zejména Česko, Estonsko, Dánsko a Slovensko.

Dopad pandemie COVID-19 zvrátil trend zvyšování střední délky života v EU. Po vypuknutí pandemie se odhaduje, že ukazatel „střední délka života při narození“, který je dobrým ukazatelem dopadů na zdraví, se v naprosté většině členských států EU snížil – viz graf 2.4.11²⁶⁵. Tento pokles představuje odklon od desetiletého trendu prodlužování střední délky života. Největší pokles oproti roku 2019 byl zaznamenán ve Španělsku (-1,6 roku) a Bulharsku (-1,5), dále pak v Litvě, Polsku a Rumunsku (všechny přibližně -1,4). Zkracování střední délky života mohlo znevýhodněné osoby postihnout závažněji než zbytek populace. Například již před krizí byla střední délka života Romů v průměru o 10 let nižší než u zbytku populace²⁶⁶.

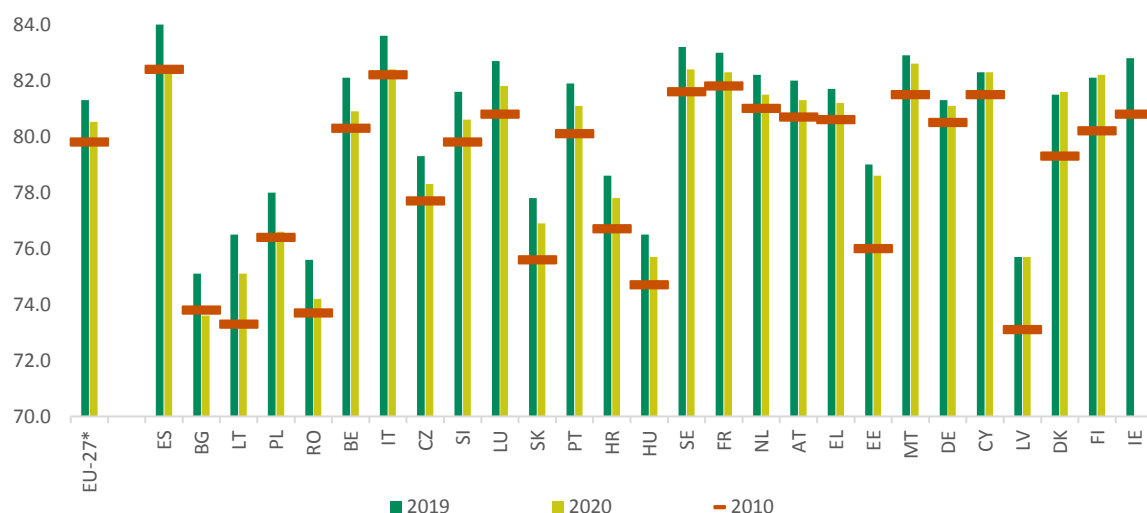
²⁶⁴ Jak ukazuje ukazatel Eurostatu [[ilc_pnp3](#)]. Tento ukazatel je definován jako poměr mediánu hrubých důchodů jednotlivců ve věkové kategorii 65 až 74 let vůči mediánu hrubých výdělků jednotlivců ve věkové kategorii 50 až 59 let bez započítání dalších dávek sociálního zabezpečení.

²⁶⁵ Střední délka života je *ukazatel doby úmrtnosti*, který odráží průměrnou délku života v populaci, na niž se vztahuje míra úmrtnosti ve zvoleném časovém období, a je stejně citlivý na negativní i pozitivní změny v průběhu jednoho roku. Alternativní posouzení může být založeno na ukazateli nadúmrtnosti, jak je uvedeno na straně 4 dokumentu [Employment and social developments in Europe 2021 \(Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě v roce 2021\)](#).

²⁶⁶ Viz Vincze a kol (2019) [Prevalence of Chronic Diseases and Activity-Limiting Disability among Roma and Non-Roma People: A Cross-Sectional, Census-Based Investigation](#). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), s. 3620.

Graf 2.4.11: Pandemie COVID-19 zvrátila zvýšení střední délky života z poslední doby

Střední délka života při narození (v letech), členské státy seřazeny podle snížení střední délky života ve srovnání s rokem 2019



Pozn.: Údaje za rok 2020 jsou předběžné pro všechny členské státy a pro Irsko nejsou k dispozici. Průměr zemí EU-27 byl vypočítán bez údajů Irska.

Zdroj: Eurostat, ukazatel [\[demo mlexpec\]](#).

Bez ohledu na pandemii byly v roce 2020 ve většině členských států hodnoty neuspokojených potřeb zdravotní péče v podstatě stabilní, ale existují mezi nimi značné rozdíly (viz graf 2.4.12²⁶⁷). Největší nárůst zaznamenaly Polsko (o 8,5 p.b.), Francie (o 1,4 p.b.), Lotyšsko (o 1 p.b.) a Finsko (o 0,7 p.b.), přičemž Polsko vykazuje poměrně vysokou míru neuspokojených potřeb ve výši 12,7 % a spadá tak do kategorie „kritické situace“²⁶⁸. Naopak Estonsko a Řecko zaznamenaly velký pokles (o 2,5 p.b. a o 1,7 p.b.), úrovně v roce 2020 však byly stále poměrně vysoké (13 % a 6,4 %). V nezanedbatelné skupině zemí (Malta, Rakousko, Německo, Lucembursko, Nizozemsko, Kypr, Španělsko a Maďarsko) zůstal podíl osob, které hlásí neuspokojenou potřebu zdravotní péče, i přes pandemii velmi nízký (méně než 1 %), přičemž výrazný pokles byl zaznamenán na Kypru a v Maďarsku, které se k této skupině připojily v roce 2020. Mimo jiné²⁶⁹ je u skupiny lidí s nízkými příjmy vyšší pravděpodobnost ohrožení kvůli neuspokojeným potřebám zdravotní péče, ačkoli rozsah

²⁶⁷ Údaje za 10 zemí jsou buď předběžné, obsahují přerušení řady, nebo chybí. Viz poznámku ke grafu.

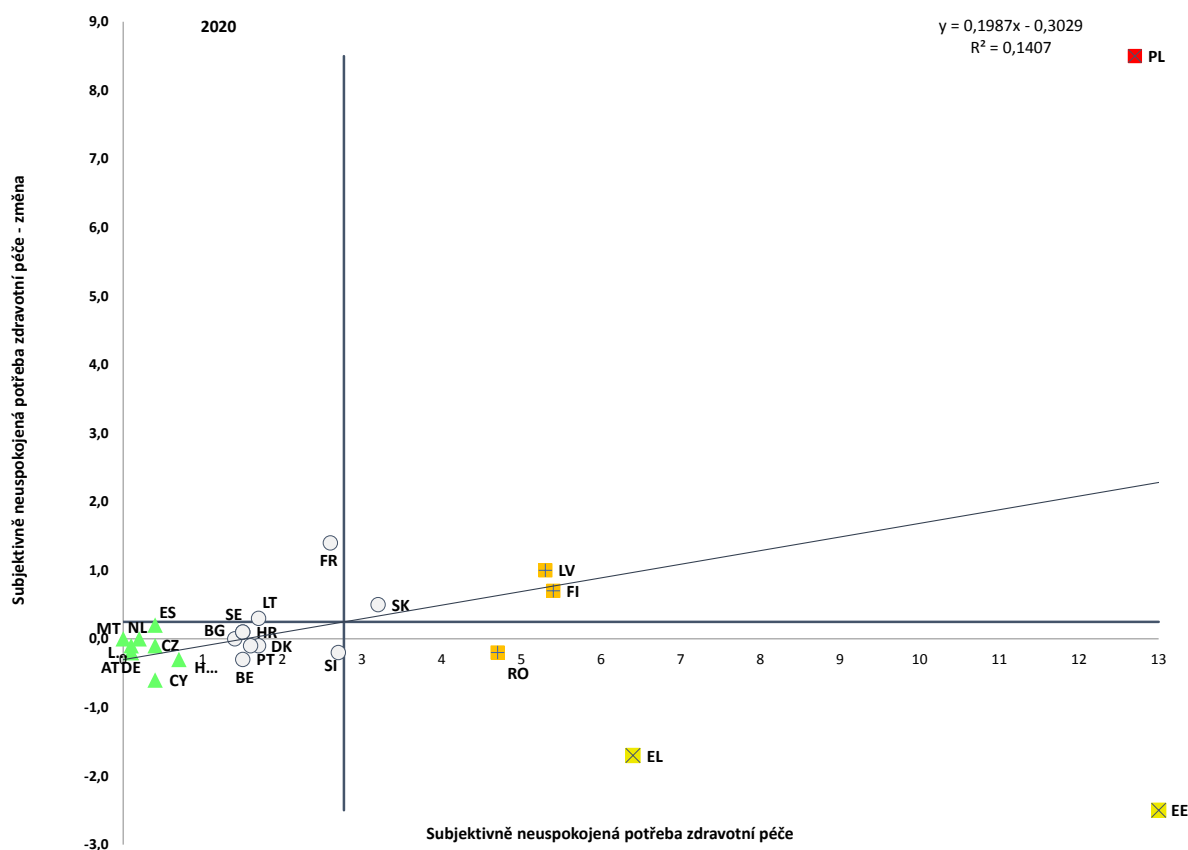
²⁶⁸ Průzkum nadace Eurofound [Living, working and COVID-19](#) (Život, práce a COVID-19), který se týkal přibližně stejného období, ukázal, že 18 % respondentů v celé EU uvedlo, že během pandemie nebyly uspokojeny jejich zdravotní potřeby.

²⁶⁹ Zejména osoby žijící v zařízeních ústavní péče, osoby se zdravotním postižením, Romové a Travelleři, uprchlíci a přistěhovalci nebo osoby bez domova (FRA, [zpráva o základních právech 2021](#)).

rozdílů oproti celkové populaci se v jednotlivých členských státech liší²⁷⁰. Regionální rozdíly v subjektivně neuspokojené potřebě zdravotní péče se vyskytují převážně na úrovni členských států, ale některé významné rozdíly jsou zaznamenány také napříč regiony v Řecku, Rumunsku, Švédsku a Maďarsku – viz graf 10 v příloze 3.

Graf 2.4.12: Během krize COVID-19 byly v členských státech zaznamenány velké rozdíly v oblasti subjektivně neuspokojené potřeby zdravotní péče

Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče, úroveň roku 2020 a změny oproti předchozímu roku (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Údaje pro IE a IT nejsou k dispozici a údaje pro FR, LV, NL, PL a SK jsou předběžné. Přerušení řady pro BE, DE a LU. Od roku 2020 Německo předává údaje o ukazateli do statistiky EU-SILC z průzkumu („Mikrozensus“), který se liší od předchozího průzkumu. V důsledku toho již nejsou údaje z různých let srovnatelné.

Zdroj: Eurostat, [tespm_110].

2.4.2 Politická reakce

²⁷⁰ Viz ukazatele Eurostatu [hlth_silc_29] a [hlth_silc_31] pro členění subjektivně „neuspokojených zdravotních potřeb“.

V letech 2020 a 2021 zavedly členské státy v souvislosti s krizí COVID-19 řadu dočasných a trvalých opatření na podporu příjmu. Tyto dva roky zdůraznily nedostatky v systémech sociální ochrany, s nimiž se potýkají zejména osoby ve zranitelném postavení (jako je postavení domácností s nízkými příjmy bez příjmu z práce nebo osob s nejistým zaměstnáním). Vlády proto přijaly mimořádná i trvalá opatření, zavedly nové systémy nebo přizpůsobily stávající systémy a zajistily lepší přiměřenost a pokrytí dávek pro všechny, včetně dávek v poslední instanci.

Mimořádná opatření na podporu příjmu byla zavedena nebo upravena v závislosti na potřebách vyvolaných krizí COVID-19. Řecko například po celou dobu pandemie prodlužovalo o tři měsíce nárok na zaručený minimální příjem a příspěvky na bydlení, aby se zabránilo nutnosti fyzického kontaktu při podávání nových žádostí. V **Itálii** vláda prodloužila do září 2021 program *Reddito di Emergenza*, který v květnu 2020 zavedla jako dočasné opatření týkající se příjmu v mimořádných situacích pro domácnosti bez přístupu k systému minimálního příjmu. Na **Slovensku** byli lidé, kteří zůstali bez příjmu nebo dávek poté, co v důsledku pandemie ztratili zaměstnání, které zastávali před 12. březnem 2020, způsobili pro přiznání měsíční „dotace SOS“, která byla poskytována do 1. července 2021. V **Nizozemsku** vláda přidělila obcím dočasné dodatečné finanční prostředky na poskytování doplňkové sociální pomoci od ledna 2021 osobám, které v důsledku krize přišly o příjem, na úhradu nákladů na bydlení, jako jsou nájemné nebo splátky hypotéky, poplatky za veřejné služby (elektřina, voda, plyn) a obecní daně (TONK). V **Belgii** vláda zvýšila dočasný minimální příjem o 50 EUR měsíčně (do konce prosince 2021).

Kromě mimořádných opatření byly přijaty také trvalé změny již existujících systémů s cílem trvaleji posílit sociální odolnost v souladu se dvanáctou (sociální ochrana) a čtrnáctou (minimální příjem) zásadou pilíře. Nástroj pro oživení a odolnost poskytl na tento cíl značné dodatečné finanční prostředky EU. Ve **Španělsku** bude nástroj podporovat pilotní projekty zaměřené na účinné způsoby integrace pro příjemce nedávno zavedeného vnitrostátního systému minimálního příjmu. Jedním z milníků **lotyšského** plánu pro oživení a odolnost je aktualizace reformy minimálního příjmu plánovaná na období 2022–24, která zahrnuje jednotnou metodiku výpočtu obecného minimálního příjmu založenou na důkazech a roční indexaci přizpůsobenou celkovému vývoji příjmů. Do konce roku 2022 plánuje **Rumunsko** dokončit reformu minimální sloučené dávky na začlenění (venitul minim de incluziune), mimo jiné zvýšením přiměřenosti, zacílení a pokrytí dávek a pobídek pro zaměstnanost. Několik členských států aktualizovalo své systémy minimálního příjmu zvýšením úrovně dávek, zejména u osob v nejzranitelnějších situacích. Od července 2021 poskytuje **Litva** dodatečnou dávku svobodným osobám starším 65 let a osobám se zdravotním postižením, které jinak nemají nárok na pozůstalostní důchod. **Malta** zvýšila maximální sazby doplňkové podpory pro páry a svobodné osoby s nízkými příjmy. Dodatek k této podpoře, který byl již zaveden v roce 2020 pro osoby ve věku 65 let a starší a ohrožené chudobou, byl v roce 2021 rozšířen na všechny osoby v této věkové skupině bez ohledu na to, zda se potýkají s rizikem chudoby, či nikoli.

Členské státy rovněž zavedly dočasná opatření na podporu rodin během mimořádné situace v souvislosti s onemocněním COVID-19. V **Itálii** byl zřízen fond ve výši 500 miliard EUR s cílem financovat pomoc v oblasti potravinové solidarity a pomoci zranitelným rodinám s úhradou nájmu a účtů za služby. V **Česku** mohli v období od října 2020 do června 2021 rodiče dětí, které nesměly z důvodu pandemie chodit do školy, žádat o proplacení dovolené čerpané za účelem péče o dítě. V **Lotyšsku** byl rodinám vyplacen jednorázový příspěvek ve výši 500 EUR za každé dítě. V Bruselském regionu v **Belgii** obdržely zranitelné domácnosti ve školním roce 2020–2021 jednorázovou dávku ve výši 100 EUR na každé dítě,

zatímco ve Vlámku došlo k dočasnému zvýšení přídavků na děti pro zranitelné domácnosti. **Bulharsko** poskytovalo měsíční cílený příspěvek rodičům dětí do 14 let s nízkými příjmy, kteří v případě omezení volného pohybu a uzavírání vzdělávacích institucí museli zůstat doma, aby o své děti pečovali, a nemohli pracovat na dálku nebo čerpat placenou dovolenou. Příspěvek se vyplácel v případě uzavření škol na více než 10 dnů a činil 100 % (za jedno) a 150 % (v případě dvou nebo více dětí) minimální mzdy.

Částky, metody výpočtu a doby trvání nároku na rodičovské dávky, přídavky na děti a rodinné dávky se v několika členských státech staly velkorysejšími. V **Estonsku** a **Litvě** byly přezkoumány základy pro výpočet rodinných, mateřských, otcovských a rodičovských dávek, aby rodiče mohli obdržet částky odrážející jejich příjmy před pandemií (kdy byly obecně vyšší). V **Lotyšsku** lidé, jejichž rodičovská dovolená vypršela během mimořádné situace způsobené onemocněním COVID-19 a kteří se nemohli vrátit do práce, do června 2021 pobírali měsíční dávky ve výši až 700 EUR. V **Bruselském regionu (Belgie)** získali lidé mladší 21 let, kteří procházeli „obdobím profesní integrace“, nárok na přídavek na dítě, i když nedokončili střední vzdělání. **Lotyšsko** na rok 2022 plánuje podstatné a trvalé zvýšení rodinných dávek, z nichž mají prospěch především velké rodiny. V **Litvě** byla výše všeobecných přídavků na děti zvýšena na 70 EUR měsíčně a doplňková dávka (v případě dětí se zdravotním postižením nebo znevýhodněných či velkých rodin) na 111,20 EUR. V **Maďarsku** byl v červenci 2021 zvýšen příspěvek na péči o kojence ze 70 % na 100 % předchozích hrubých výdělků bez horní hranice. Vzhledem k tomu, že tato dávka nepodléhá srážce příspěvků na sociální a důchodové zabezpečení, je vyšší než předchozí čisté výdělky a zároveň nejvíce zvýhodňuje domácnosti s lepším ekonomickým postavením, jelikož její výše není omezena. V **Rumunsku** se od 1. ledna 2022 plánuje zvýšení přídavků na děti o 20 %.

Byla rovněž přijata zvláštní politická opatření zaměřená na řešení dětské chudoby a na podporu sociálního začleňování zranitelných dětí v souladu s jedenáctou zásadou pilíře (péče o děti a podpora dětí). V **Česku** mohou od července 2021 rodiče dětí, na které druhý rodič neplatí výživné, požádat o náhradní výživné, které má být vypláceno veřejnými službami zaměstnanosti, a to ve výši stanovené soudem (ale ne více než 3 000 CZK, tj. přibližně 118 EUR měsíčně). **Litva** od září 2021 rozšířila bezplatné školní stravování rovněž na všechny žáky druhé třídy základní školy. Návrh zákona na ochranu dobrých životních podmínek dětí umístěných pod ochranu státu podaný ve **Francii** modernizuje rámec péče v pěstounských rodinách a vnitrostátní správu ochrany dětí.

V letech 2020–2021 členské státy pokračovaly v přijímání opatření na podporu osob postižených krizí s nedostatečnou sociální ochranou, jako jsou pracovníci v nestandardních pracovněprávních vztazích a osoby samostatně výdělečně činné, v souladu s dvanáctou (sociální ochrana) a třináctou (podpora v nezaměstnanosti) zásadou pilíře. Většina z těchto opatření byla dočasná²⁷¹, ačkoli některé země rovněž provedly hlubší strukturální reformy s cílem rozšířit systémy sociální ochrany nebo jejich přiměřenost. Například **Finsko** poskytlo dočasný přístup k dávkám v nezaměstnanosti osobám vykonávajícím různé druhy samostatné výdělečné činnosti, zatímco **Německo**, **Rakousko** a **Španělsko** usnadnily přístup k dávkám v nezaměstnanosti umělcům. **Nizozemsko** přijalo několik balíčků dočasné podpory příjmu, většinou pro samostatně výdělečně činné osoby bez zaměstnanců. **Belgie** rozšířila „překlenovací právo“ (příspěvek v případě úpadku) na osoby samostatně výdělečně činné, které čelily podstatnému poklesu obrátu nebo byly nuceny svou

²⁷¹ Viz zprávu [Evropské sítě pro sociální politiku \(2021, připravovaná\)](#) *Social protection and inclusion policy responses to the COVID-19 crisis. An analysis of policies in 35 countries* (Sociální ochrana a politiky začleňování v reakci na krizi COVID-19. Analýza politik ve 35 zemích).

obchodní činnost přerušit. **Španělsko** podpořilo osoby samostatně výdělečně činné postižené krizí prostřednictvím mimořádné dávky a osvobození od placení příspěvků. **Litva** podpořila příjem osob samostatně výdělečně činných, jejichž činnost byla ovlivněna karanténou a jejichž příjem byl snížen alespoň o 30 %, zatímco **Řecko** poskytlo zvláštní podporu příjmu osobám samostatně výdělečně činným v zemědělství, cestovním ruchu a pobřežním rybolovu.

Členské státy usnadňovaly přístup k dávkám v nemoci a rovněž přijaly určitá opatření k posílení přístupu ke zdravotní péči, zejména v souvislosti s onemocněním COVID-19. **Litva** rozšířila seznam osob způsobilých pobírat dávky v nemoci v souvislosti s onemocněním COVID-19. **Rumunsko** zavedlo novou kategorii pracovního volna s cílem poskytnout osobám, kterým byla nařízena karanténa, plnou nemocenskou dávku, zatímco **Slovensko** zavedlo zvláštní nemocenský příspěvek pro zaměstnance, kteří byli uznáni za dočasně neschopné práce. **Estonsko** navíc dočasně financovalo vyplácení dávek od druhého dne nemoci a **Belgie** dočasně zvýšila úroveň dávek pro zaměstnance i osoby samostatně výdělečně činné. **Estonsko** přijalo opatření k usnadnění přístupu nepojištěných osob ke zdravotní péči v souvislosti s onemocněním COVID-19. **Maďarsko** naopak zrušilo nárok na bezplatnou zdravotní péči pro osoby, které nejsou pojištěny, zejména s cílem omezit nehlášenou práci. Ve **Francii** budou zaměstnavatelé ve veřejné sféře financovat 50 % doplňkového zdravotního pojištění pro své zaměstnance.

Členské státy přijaly dočasná i trvalá opatření ke zlepšení nárokovosti a přiměřenosti dávek a služeb souvisejících se zdravotním postižením v souladu se sedmnáctou zásadou pilíře (začlenění osob se zdravotním postižením). V **Itálii** obdrží nezaměstnaní nebo svobodné matky s nezaopatřenými dětmi s uznaným zdravotním postižením v letech 2021, 2022 a 2023 měsíční příspěvek až do výše 500 EUR čistého. **Lotyšsko** přidělilo jednorázový příspěvek ve výši 200 EUR pro příjemce příspěvku na péči o zdravotně postižené osoby nebo pro osoby se zdravotním postižením, které potřebují péči (kromě osob pobírajících starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchod). **Malta** zavedla trvalou dávku ve výši 300 EUR ročně pro rodiče, kteří musí opustit své zaměstnání, aby pečovali o dítě starší 16 let, které má nárok na zvýšenou osobní asistenci z důvodu těžkého zdravotního postižení. **Malta** rovněž rozšířila skupinu osob, které mají nárok na příspěvek v těžké invaliditě v případě mentálního postižení. Od července 2021 uznává **Litva** nárok na pomoc osobního asistenta pro všechny osoby se zdravotním postižením. Pokud je příjem osoby se zdravotním postižením nižší než 256 EUR, podpora je bezplatná, a je-li příjem vyšší, částka vyplácená osobnímu asistentovi by neměla přesáhnout 20 % příjmů osoby se zdravotním postižením. **Portugalsko** rozšířilo sociální dávky na osoby, jejichž zdravotní postižení je důsledkem určitých úrazů, a umožnilo kumulaci s příspěvkem pro neformální pečovatele nebo s platbami instituci, kde je péče poskytována. **Lucembursko** zvýšilo od 1. ledna 2021 dávky na sociální začlenění (*REVIS, revenu d'inclusion sociale*) a dávky pro osoby s vážným zdravotním postižením (*RPGH, revenu pour personnes gravement handicapées*) o 2,8 %. **Rumunský** plán pro oživení a odolnost předpokládá, že nejméně 8 455 osob se zdravotním postižením v ústavní péči obdrží podporu za účelem deinstitucionalizace a podpoře k návratu k „nezávislému způsobu života“.

Dostupnost sociálních služeb, zejména na dálku, se v některých členských státech zlepšila v reakci na omezené osobní kontakty během pandemie v souladu s dvacátou zásadou pilíře (přístup k základním službám). Řada služeb nebo zvláštních funkcí vyžadujících osobní kontakty, jako je poradenství nebo návštěvy domova, byla po vypuknutí pandemie pozastavena. Tato změna přinesla do popředí potřebu modernizovat sociální služby, a to i prostřednictvím většího využívání digitálních technologií. Probíhající reforma v **Bulharsku** předpokládá přípravu národní mapy sociálních služeb ve spolupráci s obcemi. Specializovaný projekt ESF podpoří vytvoření metodického rámce, aktualizaci standardů

kvality a kvalifikaci zaměstnanců nové agentury s dozorčí funkcí. Cílem reformy, kterou v souvislosti se svým plánem pro oživení a odolnost plánuje **Španělsko**, je vymezení minimálního společného portfolio sociálních služeb a související standardy v celé zemi. Některé členské státy se zaměřují na zlepšení přístupu k sociálním službám. **Litva** umožnila podávat žádosti o sociální služby elektronicky. V zájmu zajištění kontinuity služeb zavedlo **Portugalsko** dočasný zaručený finanční příspěvek pro sociální a solidární odvětví.

Mnoho členských států pokračovalo v roce 2021 v přijímání opatření na podporu bydlení pro domácnosti, zejména domácnosti osob ze zranitelných skupin, a některé přijaly trvalejší opatření ke zlepšení cenové dostupnosti bydlení v dlouhodobějším horizontu v souladu s devatenáctou zásadou pilíře (bydlení a pomoc pro osoby bez domova). Nejrozšířenějšími dočasnými opatřeními přijatými vládami v EU byly výjimky týkající se hypoték nebo plateb nájemného (**Belgie, Česká republika, Irsko, Itálie, Litva, Maďarsko, Německo, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Slovensko a Španělsko**) a moratoria na vystěhování (**Belgie, Finsko, Francie, Irsko, Lucembursko, Maďarsko, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko a Španělsko**)²⁷². Kromě toho přijalo **Irsko** zákon o cenově dostupném bydlení, který klade důraz na zvýšení nabídky cenově dostupného ubytování. **Litva** zavedla režim přiměřenosti náhrady nájemného za bydlení s cílem kontrolovat zvyšování nájemného. **Malta** přijala opatření na podporu osob kupujících nemovitost poprvé a na snížení daně z nemovitosti, kterou rodiče darují svým dětem, pokud nemovitost budou využívat jako bydliště. **Španělsko** ve svém plánu pro oživení a odolnost předpokládá přijetí královského nařízení vymezujícího regulační rámec pro provádění programu týkajícího se energeticky účinného sociálního nájemního bydlení, které bude splňovat kritéria energetické účinnosti. **Lucembursko** změnilo stávající pakt o bydlení, aby posílilo kapacity veřejného sektoru pro získání veřejného, cenově dostupného a udržitelného bydlení, zejména pro účely nájmu. Reforma, která je v současné době projednávána, by obcím nabídla podporu a pobídky k vypracování územních plánů ve spolupráci s ústřední vládou. **Slovinsko** provedlo změny vnitrostátního zákona o bydlení s cílem podpořit účinný a vyvážený přístup k poskytování bydlení, včetně možnosti poskytnout stávající neobsazený bytový fond pro použití jako veřejné nájemní bydlení. Akční plán týkající se evropského pilíře sociálních práv s sebou přinesl zahájení iniciativy v oblasti cenově dostupného bydlení. Ta má vést k renovaci ve 100 okresech a vytvoření evropské platformy pro posílenou spolupráci v boji proti bezdomovectví.

Některé členské státy nedávno zavedly nebo rozšířily cílená opatření na podporu přístupu k energii jakožto základní službě pro nejzranitelnější osoby v souladu s dvacátou zásadou pilíře (přístup k základním službám). **Španělsko** například přijalo opatření na podporu přístupu k energii pro osoby s nízkými příjmy, což je také v souladu s jeho strategií pro boj proti energetické chudobě na období 2019–24. Kromě jiných zemí bude například **Kypr** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost provádět opatření v oblasti energetické účinnosti s výslovným cílem snížit energetickou chudobu. Komise v rámci Zelené dohody předložila komplexní balíček opatření, která přispějí ke zmírnění energetické chudoby a ke zvýšení kvality bydlení, zejména pro domácnosti se středními a nízkými příjmy²⁷³.

²⁷² Viz [OECD \(2020\), Housing amid COVID-19: Policy responses and challenges](#) (Bydlení v době pandemie COVID-19: politické reakce a výzvy).

²⁷³ Jedná se konkrétně o: iniciativu „renovační vlna“ ([COM\(2020\) 662 final ze dne 17. září 2020](#)), doporučení Komise týkající se energetické chudoby ([doporučení Komise \(EU\) 2020/1563 ze dne 14. října 2020](#)), budoucí revizi směrnice o energetické účinnosti ([směrnice 2012/27/EU ze dne 25. října 2012](#)) a stanovení kursu a pokyny pro místní opatření [Střediska EU pro sledování energetické chudoby](#).

Nedávné iniciativy, jako je balíček „Fit for 55“ nebo doporučení o energetické chudobě²⁷⁴, kladou důraz na potřebu těchto strukturálních změn.

Mnoho členských států provedlo reformy s cílem zlepšit odolnost a dostupnost systémů zdravotní péče v souladu se šestnáctou zásadou pilíře (zdravotní péče). Do plánů pro oživení a odolnost, které byly dosud schváleny, byla pro tuto oblast zařazena široká škála opatření. Nedostatek pracovních sil ve zdravotnictví se v důsledku pandemie COVID-19 stalo zásadním problémem a členské státy v rámci svých plánů pro oživení a odolnost zahájily komplexní reformy k jeho řešení. Například **Španělsko, Irsko, Litva, Malta a Lucembursko** navrhly komplexní opatření k řešení nedostatku zdravotnických pracovníků, zvýšení přitažlivosti lékařských profesí a zlepšení pracovních podmínek. **Portugalsko** usiluje o zlepšení dovedností pracovníků ve zdravotnictví, posiluje multidisciplinární týmovou práci a zvyšuje počet zdravotnických pracovníků v rámci své primární péče. Plán pro oživení a odolnost **Itálie** zase zahrnuje odbornou přípravu zaměstnanců státní zdravotní služby. Krize rovněž mobilizovala úsilí o přehodnocení způsobů financování zdravotní péče s cílem vypořádat se se strukturálním podfinancováním a udržitelností příjmové základny v dlouhodobém horizontu. **Lucembursko a Litva** oznámily reformy zaměřené na řešení tohoto problému.

Členské státy pokračovaly ve svém úsilí o vybudování odolnějších systémů zdravotní péče s poskytováním služeb přizpůsobených potřebám obyvatelstva v souladu se šestnáctou zásadou pilíře (zdravotní péče). Jednou z prioritních oblastí bylo posílit úlohu primární péče jako prvního kontaktního místa pro pacienty, čímž se potenciálně sníží zátěž nemocnic v důsledku ořesů, jako je pandemie COVID-19, nebo dlouhodobých tlaků souvisejících se stárnutím obyvatelstva. V tomto smyslu navrhla **Litva** posílení systému praktického lékařství a **Lucembursko** zlepšení součinnosti primární péče a nemocnic. **Portugalsko** navrhlo komplexní reformu, jejímž cílem je přeměnit střediska primární péče na proaktivnější aktéry s rozšířeným portfoliem komunitních služeb, přičemž související reformy jsou zahrnuty do jeho plánu pro oživení a odolnost. Rovněž byly řešeny překážky v přístupu k nemocniční péči a reformy se zaměřily zejména na transformaci nemocničního odvětví, která byla nezbytná pro reakci na krizi. **Litva** navrhla reformu, jejímž cílem je vytvořit seskupení nemocnic pro infekční nemoci a hlavní střediska pohotovostní péče. Některé členské státy rovněž zavedly opatření na zlepšení pokrytí zdravotní péčí a zlepšení přístupu k určitým službám. **Španělsko** se například zaměřilo na zubní péči, péči o děti v předškolním věku a genomiku, naopak **Portugalsko** se soustředí na péči o duševní zdraví. V **Portugalsku** bude toto úsilí doprovázet komplexní balíček reforem zaměřený na zvýšení dostupnosti služeb péče o duševní zdraví v komunitních prostředích. Pandemie COVID-19 urychlila také digitální transformaci systémů zdravotní péče. **Lucembursko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost pracuje na tom, aby v roce 2022 došlo k rozšíření stávajícího systému telemedicíny pro pacienty s chronickými onemocněními. **Španělsko** navrhlo nový rámec pro elektronické zdravotnictví, včetně lepšího propojení a zřízení „datového jezera“ v oblasti zdraví pro sdílení údajů ze všech regionů a různých informačních systémů. **Litva** navrhla výrazně rozšířit infrastrukturu pro elektronické zdravotnictví a její zavádění. Aby zmírnila tlak jak na ordinace praktických lékařů, tak na nemocniční pohotovostní služby, zavedla **Itálie** nové zvláštní jednotky pro kontinuitu péče a zavedla profesní profil „rodinné a komunitní sestry“, což je nový typ zdravotní sestry, která má posílit domácí péči. **Itálie** rovněž plánuje renovace nemocnic.

²⁷⁴ [Doporučení](#) a [podrobnosti o politických souvislostech](#) jsou k dispozici on-line.

Několik členských států pokračovalo v reformách svých důchodových systémů s cílem zlepšit jejich přiměřenost a fiskální udržitelnost, zejména prostřednictvím zásahů týkajících se délky pracovního života a věku odchodu do důchodu, v souladu s patnáctou zásadou pilíře (příjem ve stáří a důchody). **Belgie** plánuje využít finanční prostředky z Nástroje pro oživení a odolnost k dalším důchodovým reformám zaměřeným na podporu delšího pracovního života a větší udržitelnosti. **Španělská** vláda stanovila program reformy, jehož cílem je obnovit valorizaci důchodů a zvýšit využívání doplňkových důchodů, přičemž plánuje opatření na zachování fiskální udržitelnosti, mimo jiné zavedením pobídek ke snížení předčasného odchodu do důchodu. V **Rumunsku** pokračuje diskuse o výsluhových příspěvcích (zbývajících poté, co bylo v minulém desetiletí mnoho z nich sloučeno do obecného důchodového systému), které se týkají zejména armády a policie a pojí se s nimi nadměrné náklady²⁷⁵. V **Rumunsku** zahrnuje plán pro oživení a odolnost rovněž reformu veřejného důchodového systému prostřednictvím nového legislativního rámce, jehož cílem je zajistit fiskální udržitelnost v souvislosti se stárnutím obyvatelstva a napravit nerovnosti²⁷⁶. **Dánsko** přijalo v srpnu 2020 nové ustanovení, které umožňuje předčasný odchod do důchodu (o 1–3 roky před zákonem stanoveným věkem odchodu do důchodu, v současnosti 66,5 let) pro osoby s dlouhou kariérou (41–43 let) do věku 61 let²⁷⁷. V **Německu** zveřejnila v březnu 2020 „důchodová komise“²⁷⁸ zprávu obsahující doporučení pro úpravy stávajícího systému s cílem řešit problémy v oblasti přiměřenosti i fiskální udržitelnosti. **Bulharsko** podniklo kroky ke zvýšení důchodů zavedením nových metod výpočtu s cílem dosáhnout toho, aby žádný důchodce nebyl pod hranicí chudoby.

Některé země podnikly další kroky k reformě fondových pilířů svých důchodových systémů. Reforma přijatá v říjnu 2020 v **Estonsku** umožňuje účastníkům zákonného fondového důchodového systému vybrat své úspory ze systému, což může snížit budoucí přiměřenost. Vláda v **Polsku** v polovině roku 2021 navrhla likvidaci „povinných otevřených penzijních fondů“ a jejich účastníci si budou muset vybrat mezi převody na soukromé účty nebo fiktivní státní penzijní účet; tato změna by se dotkla více než 15 milionů lidí. Mezitím byly v **Polsku** také postupně zaváděny plány zaměstnaneckého kapitálu (březen 2021), které zahrnovaly přibližně 3 miliony zaměstnanců²⁷⁹. V **Nizozemsku** byl v polovině roku 2020 systém zaměstnaneckého penzijního pojištění dále reformován nahrazením pojmu „důchodový nárok“ pojmem „důchodové očekávání“, stále méně se v něm tedy realizuje princip prospěchu²⁸⁰.

Rámeček pilíře 6: Dlouhodobá péče v členských státech EU

Očekává se, že stárnutí obyvatelstva povede k výraznému nárůstu poptávky po dlouhodobé péči, neboť křehké zdraví a potřeba dlouhodobé péče roste právě s vyšším věkem; zajištění přístupných a cenově dostupných služeb dlouhodobé péče v souladu s osmnáctou (dlouhodobá péče) zásadou evropského pilíře sociálních práv má zásadní význam. Předpokládá se proto, že počet osob v zemích EU- 27, které potřebují dlouhodobou péči, vzroste z 30,8 milionu v roce 2019 na 33,7 milionu v roce 2030 a 38,1 milionu v roce 2050. Posílení přístupu k formální dlouhodobé péči je

²⁷⁵ Blesková zpráva Evropské sítě pro sociální politiku týkající se Rumunska, březen 2020.

²⁷⁶ Blesková zpráva Evropské sítě pro sociální politiku týkající se Rumunska, červenec 2020.

²⁷⁷ Blesková zpráva Evropské sítě pro sociální politiku týkající se Dánska, leden 2021.

²⁷⁸ Rentenkommission „Verlässlicher Generationenvertrag“.

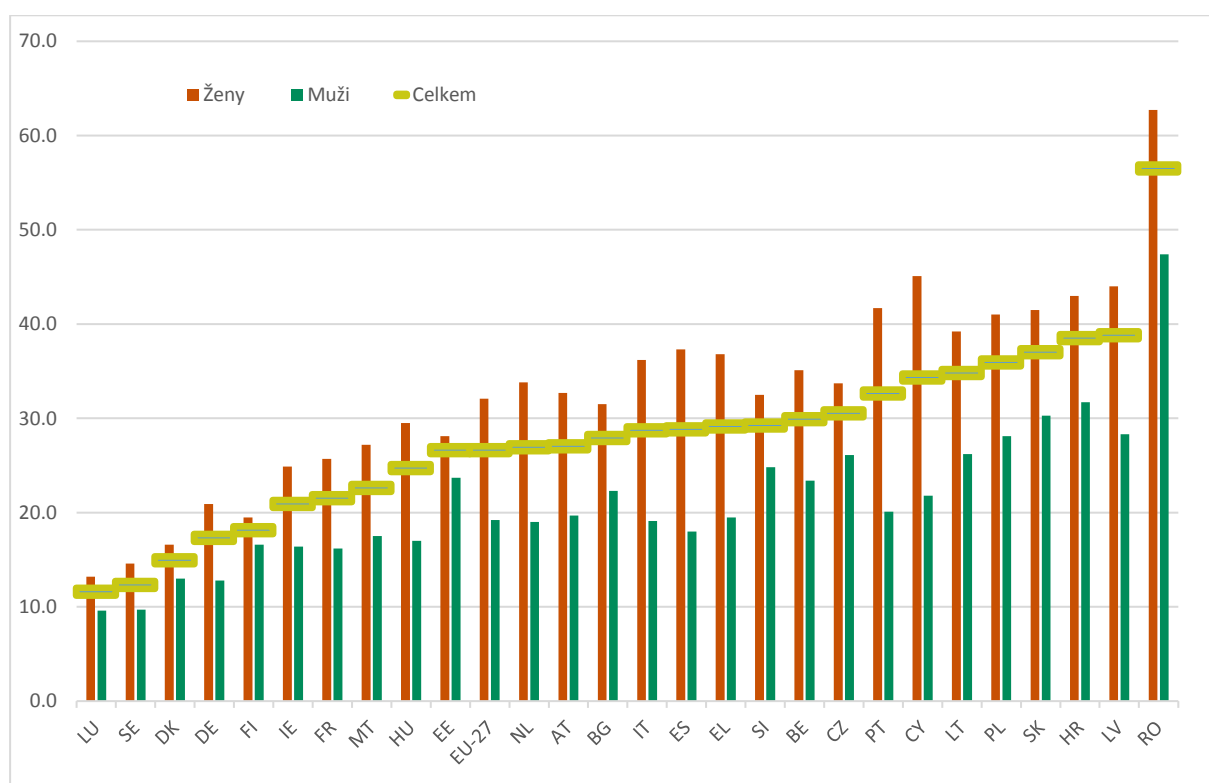
²⁷⁹ Blesková zpráva Evropské sítě pro sociální politiku týkající se Polska, červenec 2021.

²⁸⁰ Viz Ed Westerhout, Eduard Ponds, Peter Zwaneveld (2021), [Completing Dutch pension reform \(Dokončování nizozemské důchodové reformy\)](#), podkladový dokument orgánu CPB.

v tomto ohledu rovněž důležité pro zajištění sociální spravedlnosti a rovnosti žen a mužů²⁸¹ a je také příležitostí pro vytváření pracovních míst. Investice do kvalitní domácí péče a komunitních služeb dlouhodobé péče jsou důležité pro zajištění dostupné alternativy k pobytové péči pro všechny.

Podíl starších osob, které potřebují péči, se v jednotlivých členských státech značně liší a má silný genderový rozměr. V roce 2019 potřebovalo v zemích EU-27 dlouhodobou péči v průměru 26,6 % osob ve věku 65 let a více žijících v soukromých domácnostech. Subjektivně udávané potřeby dlouhodobé péče²⁸² mezi staršími lidmi žijícími v soukromých domácnostech se pohybovaly od 11,6 % v Lucembursku po 56,5 % v Rumunsku (viz graf 1). Mezi osobami staršími 65 let častěji potřebují dlouhodobou péči ženy, jejich podíl v zemích EU-27 v roce 2019 činil 32,1 % ve srovnání s 19,2 % mužů ve stejné věkové skupině. Je tomu tak proto, že průměrný věk žen je ve stejné věkové skupině vyšší, ale také proto, že starší ženy si v průměru udrží dobrý zdravotní stav po kratší dobu²⁸³. Podíl osob potřebujících dlouhodobou péči se pohyboval od 62,7 % starších žen a 47,4 % starších mužů v Rumunsku po 13,2 % starších žen a 9,6 % starších mužů v Lucembursku.

Podíl osob ve věku 65 let a více žijících v domácnostech, které mají závažné obtíže při provádění osobní péče nebo domácích činností, případně obojí, v roce 2019



Pozn.: Vypočteno jako 100 % minus podíl osob bez závažných obtíží.

²⁸¹ Pečovateľské povinnosti mají na ženy na trhu práce výrazný negativní dopad, který je podrobněji analyzován v oddíle 2.2.1.

²⁸² V souladu s definicí používanou Výborem pro sociální ochranu se jako zástupný ukazatel potřeby dlouhodobé péče zohledňují subjektivně udávané závažné obtíže s vykonáváním činností každodenního života a/nebo instrumentálních činností každodenního života.

²⁸³ V roce 2019 činila v zemích EU-27 průměrná střední délka života při narození u žen 84 let, což je o více než 5 let více než u mužů (viz ukazatel Eurostatu [demo_mlexpec]), zatímco počet let života prožitých ve zdraví činil 65,1 u žen a 64,2 u mužů, což je mnohem menší rozdíl (viz ukazatel Eurostatu [hlth_hlye]).

Zdroj: [Evropský dotazníkový průzkum o zdraví](#), 3. vlna, 2019, ukazatel Eurostatu [[hlth_ehis_tadle](#)].

Domácnosti, které potřebují dlouhodobou péči, mají často omezený přístup k formálním službám domácí péče, protože jsou cenově nedostupné nebo jednoduše nejsou k dispozici. V roce 2019 uvedlo 46,5 % osob ve věku 65 let a více s vážnými obtížemi v oblasti sebeobsluhy nebo péče o domácnost v EU, že potřebují při těchto činnostech pomoc, které se jim nedostává. Tento nedostatek pomoci byl výrazně zřetelnější u osob v nejnižším příjmovém kvintilu (51,2 %) ve srovnání s osobami v nejvyšším příjmovém kvintilu (39,9 %). Nedostatek přístupu k formální péči může mít vliv na neuspokojené potřeby péče nebo zatížení neformálních pečovatelských osob, kteří poskytují největší podíl péče. Většina (59 %) osob poskytujících dlouhodobou péči v EU jsou ženy²⁸⁴.

Sociální ochrana a zabezpečení dlouhodobé péče jsou omezené a závisí na kombinaci věcných a peněžitých dávek, která se v jednotlivých členských státech liší. V 17 zemích je veřejná věcná podpora dlouhodobé péče dostupná pro 11 % nebo méně ze všech osob ve věku 65 let a starších. Dostupnost peněžitých dávek se pohybuje od 0 do 37,2 % a finanční podpora věcné dávky nahrazuje nebo často doplňuje²⁸⁵. V EU v průměru 26,6 % obyvatel starších 65 let potřebuje péči, přičemž v roce 2019 9,4 % využilo domácí nebo ústavní péči a 8,8 % pobíralo peněžité dávky. Obecně se přiměřenost sociální ochrany v souvislosti s potřebami dlouhodobé péče v jednotlivých členských státech značně liší a osoby, které ji potřebují, mohou i po obdržení sociálních dávek čelit velmi vysokým platbám za formální dlouhodobou péči z vlastních prostředků²⁸⁶.

Některé členské státy provádějí rozsáhlé reformy dlouhodobé péče, zatímco jiné se zaměřily na zlepšení situace neformálních pečovatelských osob. Francie a Slovinsko začleňují dlouhodobou péči jako novou oblast do systému sociální ochrany. **Slovinsko** ve svém plánu pro oživení a odolnost rovněž plánuje přijmout zákon o dlouhodobé péči a přijmout vnitrostátní model monitorování ukazatelů kvality pro poskytovatele dlouhodobé péče v institucích. **Česko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost předpokládá přijetí zákona o dlouhodobé péči. **Lotyšsko** plánuje pro oživení a odolnost předpokládá vytvoření nových míst pro poskytování služeb dlouhodobé péče v blízkosti rodinného prostředí pro 852 osob v důchodovém věku. **Španělsko** přijalo komplexní plán pro dlouhodobou péči s navýšením finančních prostředků na zkrácení doby na čekacích listinách, zlepšení pracovních podmínek a zavedení zlepšení služeb a dávek s cílem zaručit odpovídající péči. S cílem obnovit fungování sociálních služeb dlouhodobé péče přijalo **Portugalsko** program se systémem pobídek, jehož cílem je zmírnit dodatečné náklady způsobené pandemií COVID-19. Systém pokrývá náklady na pořízení osobních ochranných prostředků pro pracovníky a uživatele, hygienické vybavení, zakázky o dezinfekci, náklady na školení pracovníků a reorganizaci pracovišť. Několik členských států, například **Španělsko** a **Slovensko**, zvýšilo příspěvek na péči na podporu neformálních pečovatelských osob, zatímco **Malta** rozšířila svá kritéria způsobilosti na důchodce, jejichž pečující osobou není manžel/manželka.

²⁸⁴ Na základě kombinovaných důkazů z evropského průzkumu kvality života (2016) a evropského dotazníkového průzkumu o zdraví (2013–2015). Viz ukazatele Eurostatu [[hlth_ehis_tadlh](#)], [[hlth_ehis_tadlhi](#)] a Ecorys (2021) *Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU (Studie k průzkumu výskytu neformální dlouhodobé péče v EU a souvisejících nákladů)*, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

²⁸⁵ Podíl osob starších 65 let pobírajících věcné a peněžité dávky dlouhodobé péče v roce 2019 (v %). Výpočty GR ECFIN založené na údajích použitých pro Evropskou komisi a EPC (2021), *Ageing Report (Zpráva o stárnutí populace)*, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

²⁸⁶ Na základě analýzy OECD týkající se 19 států a nízkých, mírných a závažných potřeb. Viz oddíl 2.3.2 a rámeček 2 *zprávy o dlouhodobé péči z roku 2021*.