



Rada
Evropské unie

Brusel 24. listopadu 2022
(OR. en)

15076/22

SOC 640
EMPL 441
ECOFIN 1188
EDUC 399

NÁVRH

Odesílatel:	Martine DEPREZOVÁ, ředitelka, za generální tajemnici Evropské komise
Datum přijetí:	22. listopadu 2022
Příjemce:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generální tajemnice Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2022) 783 final
Předmět:	NÁVRH SPOLEČNÉ ZPRÁVY KOMISE A RADY O ZAMĚSTNANOSTI

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2022) 783 final.

Příloha: COM(2022) 783 final



Ve Štrasburku dne 22.11.2022
COM(2022) 783 final

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

Obsah

HLAVNÍ SDĚLENÍ	1
KAPITOLA 1. PŘEHLED TRENDŮ NA TRHU PRÁCE A SOCIÁLNÍCH TRENDŮ V EVROPSKÉ UNII, HLAVNÍ CÍLE A VÝSLEDKY VYPLÝVAJÍCÍ ZE SROVNÁVACÍHO PŘEHLEDU SOCIÁLNÍCH UKAZATELŮ	25
1.1 Trendy na trhu práce	25
1.2 Sociální trendy	29
1.3 Hlavní cíle EU a vnitrostátní cíle pro roku 2030	33
1.4 Přehled výzev na základě srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů	38
KAPITOLA 2: ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ REFORMY – VÝSLEDKY A OPATŘENÍ ČLENSKÝCH STÁTŮ	45
2.1 Hlavní směr 5: Podpora poptávky po pracovní síle	45
2.2 Hlavní směr 6: Zlepšení nabídky práce a přístupu k zaměstnání, dovednostem a kompetencím	66
2.3 Hlavní směr 7: Zlepšení fungování trhů práce a účinnosti sociálního dialogu	108
2.4 Hlavní směr 8: Prosazování rovných příležitostí pro všechny, podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě	136

HLAVNÍ SDĚLENÍ

Společná zpráva o zaměstnanosti Evropské komise a Rady v souladu s článkem 148 Smlouvy o fungování EU monitoruje situaci v oblasti zaměstnanosti v Unii a provádění hlavních směrů politik zaměstnanosti. Zpráva 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 klíčové prioritní oblasti pro přijímání opatření politik. Na základě návrhu Komise a po výměně názorů v příslušných poradních výborech Rady přijme konečné znění Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO). Řešení výzev uvedených ve zprávě přispěje k dosažení vzestupné sociální konvergence, posílí úsilí Unie o spravedlivou ekologickou a digitální transformaci a přispěje k řešení demografických změn, jakož i k dosažení cílů udržitelného rozvoje.

Společná zpráva o zaměstnanosti 2023 se nadále výrazně zaměřuje na provádění evropského pilíře sociálních práv v souladu s akčním plánem z března 2021, který uvítali vedoucí představitelé EU na sociálním summitu v Portu. V tomto vydání zprávy pokračuje posílené monitorování toho, jak jsou prováděny zásady pilíře v oblastech rovných příležitostí a přístupu na trh práce, spravedlivých pracovních podmínek a sociální ochrany a začleňování. To se provádí zejména prostřednictvím tematických rámečků týkajících se klíčových výzev v těchto oblastech s ohledem na sociálně-ekonomický výhled a nejnovější politické iniciativy. Zpráva zahrnuje hlavní cíle EU pro rok 2030 v oblasti zaměstnanosti, dovedností a snižování chudoby, které uvítali vedoucí představitelé EU v Portu a Evropská rada na svém zasedání v červnu 2021. Zpráva rovněž poprvé zahrnuje vnitrostátní cíle předložené členskými státy, které byly představeny a projednány na zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele v červnu 2022 v návaznosti na dvoustranná jednání s útvary Komise a mnohostranné přezkumy ve Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu. Zpráva dále začleňuje cíle strategií Unie rovnosti² a zabývá se problémy, s nimiž se potýkají skupiny zasažené nerovnostmi.

Vnitrostátní cíle pro rok 2030 předložené členskými státy vyjadřují vysokou míru ambicí na souhrnné úrovni EU, což by mělo v příštím desetiletí v Unii podpořit vzestupnou sociální konvergenci. Celkově vnitrostátní cíle v oblasti zaměstnanosti překračují ambice odpovídajícího hlavního cíle EU dosažení zaměstnanosti minimálně na úrovni 78 % o 0,5 p.b. Zároveň se členské státy společně zavázaly vymanit z chudoby o 600 000 osob více, než je požadavek hlavního cíle EU snížení počtu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením nejméně o 15 milionů³. Vnitrostátní cíle v oblasti dovedností byly stanoveny na různých úrovních ambicí v souladu s potřebou přispět k hlavnímu cíli EU pro rok 2030, kterým je, aby se odborné přípravy každoročně účastnilo minimálně 60 % dospělých, a v souhrnu dosahují celkového závazku ve výši 57,6 %. Vnitrostátní cíle pro rok 2030 budou hrát klíčovou úlohu při podpoře politických opatření směřujících k vzestupné sociální konvergenci.

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

² Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025, akční plán proti rasismu na období 2020–2025, strategický rámec EU pro rovnost, začlenění a účast Romů na období 2020–2030, strategie pro rovnost LGBTIQ osob na období 2021–2030, strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030.

³ Německo, Dánsko a Malta do počtu nejsou zahrnuty, jelikož si stanovily své vnitrostátní cíle na základě odlišných ukazatelů, než je počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením, což je ukazatel použitý k definování hlavního cíle EU.

Spravedlivé, inkluzivní a udržitelné oživení bude podpořeno prováděním reforem a investic předpokládaných v plánech pro oživení a odolnost členských států společně s prostředky politiky soudržnosti. Kromě podpory poskytované Evropským sociálním fondem plus, Evropským fondem pro regionální rozvoj a Fondem pro spravedlivou transformaci v období 2021–2027 podporuje Nástroj pro oživení a odolnost hospodářskou, sociální a územní soudržnost Unie zlepšováním odolnosti, připravenosti na krize, přizpůsobivosti a růstového potenciálu členských států a podporou vytváření vysoce kvalitních pracovních míst prostřednictvím příslušných reforem a investic. Tímto způsobem nástroj rovněž přispívá k provádění evropského pilíře sociálních práv, přičemž zvláštní pozornost věnuje řešení problémů uvedených v doporučeních pro jednotlivé země⁴. 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. Dosud Komise vyplatila v rámci nástroje více než 137 miliard EUR ve formě grantů i úvěrů, jakož i předběžného financování⁵. Ke dni 15. listopadu bylo splněno 106 milníků a cílů přiřazených sociálním kategoriím z celkového počtu 357 (tj. přibližně 30 %) ⁶. Přibližně 30 % milníků a cílů, které členské státy dosud splnily, je přiřazeno k výše uvedeným čtyřem pilířům Nástroje pro oživení a odolnost. V rámci analýzy politických reakcí obsahuje společná zpráva o zaměstnanosti také výběr opatření podporovaných zdroji financování EU, včetně Nástroje pro oživení a odolnost Evropského sociálního fondu plus, Evropského fondu pro regionální rozvoj a Fondu pro spravedlivou transformaci. To vše v Unii podpoří vyhlídky na růst a zaměstnanost, jakož i sociální a hospodářskou soudržnost a odolnost.

Analýza obsažená ve společné zprávě o zaměstnanosti 2023 je podpořena srovnávacím přehledem sociálních ukazatelů. V rámci Akčního plánu pro evropský pilíř sociálních práv z března 2021 Komise navrhla revizi srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů s cílem umožnit lepší monitorování zásad pilíře s revidovaným souborem hlavních ukazatelů, které Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele schválila v červnu 2021. Revidovaný soubor nyní zahrnuje nové ukazatele týkající se klíčových oblastí politiky, jako je vzdělávání dospělých⁷, integrace osob se zdravotním postižením na trhu práce, riziko chudoby a sociálního vyloučení dětí a příliš vysoké náklady na bydlení. Revidovaný soubor hlavních ukazatelů umožňuje přesnější identifikaci klíčových výzev v oblasti zaměstnanosti, dovedností a sociálních výzev v EU a v členských státech a důkladnější sledování vzestupné sociální konvergence, jak uvádí graf níže. V návaznosti na mandát českého předsednictví byla vytvořena ad hoc pracovní skupina, která má jednat o případném posíleném rámci pro posuzování sociální konvergence v kontextu evropského semestru a podává o své práci zprávy poradním výborům Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele.

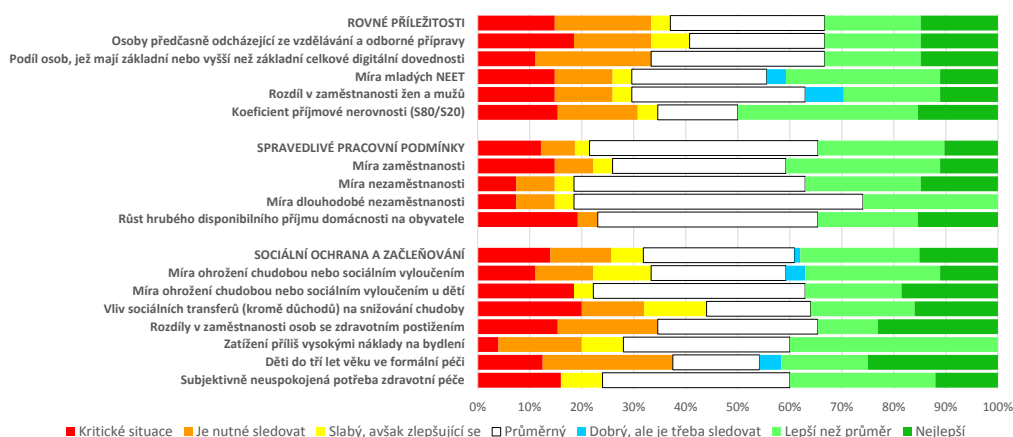
⁴ Článek 4 nařízení (EU) 2021/241, kterým se zřizuje Nástroj pro oživení a odolnost (Úř. věst. L 57, 18.2.2021, s. 17).

⁵ Údaje platné ke dni 15. listopadu 2022.

⁶ Sociální kategorie jsou definovány a uplatňovány na základě metodiky přijaté Komisí po konzultaci s Evropským parlamentem a členskými státy v nařízení v přenesené pravomoci (EU) 2021/2105.

⁷ Údaje pro hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů týkající se vzdělávání dospělých budou poprvé k dispozici v roce 2023.

Zaměstnanost, dovednosti a sociální problémy v členských státech EU podle hlavních ukazatelů ve srovnávacím přehledu sociálních ukazatelů



Poznámky: 1) údaje pro ukazatel účasti dospělých na vzdělávání zatím nejsou k dispozici; 2) v některých ukazatelích chybí údaje za některé země – viz poznámka k tabulce 1.4.1 v oddíle 1.4. Legendy ke všem ukazatelům jsou uvedeny v přílohách.

Po silném oživení v roce 2021 a v první polovině roku 2022 čelí trhy práce EU nejistotě související s dopadem útočné války Ruska vůči Ukrajině a silným inflačním tlakům.

Trhy práce v EU v roce 2021 po pandemii COVID-19 a zrušení nezbytných opatření proti šíření nákazy zaznamenaly silný růst. Situace se nadále zlepšovala i v první polovině roku 2022, kdy míra zaměstnanosti dosáhla rekordní výše (74,8 % v EU a 74,3 % v eurozóně ve druhém čtvrtletí roku 2022, což je hodnota o 1,6 p.b. vyšší než v době před krizí v případě EU a o 1,4 p.b. v případě eurozóny). V září 2022 dosáhla míra nezaměstnanosti v EU rekordně nízké úrovně 6 % (a v eurozóně hodnoty 6,6 %), což představuje pokles oproti hodnotám 6,7 % v EU a 7,3 % v eurozóně v předchozím roce. Zároveň v EU klesla míra NEET (osoby, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy) na 11,7 % z 13,3 % v předchozím roce, zatímco nezaměstnanost mladých lidí klesla ze 17,5 % na hodnotu 14,4 %. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti se v roce 2021 mírně zvýšila. Nicméně inflace rostoucí od poloviny roku 2021 dosáhla historicky nejvyšší hodnoty, což má výrazný dopad na kupní sílu domácností a ziskovost podniků. Hospodářský růst pro rok 2022 a 2023 byl v posledních prognózách Evropské komise revidován směrem dolů, přičemž výhled významně ovlivnila útočná válka Ruska vůči Ukrajině. Růst zaměstnanosti by měl v roce 2022 dosáhnout 1,7 %, poté se v roce 2023 zastaví a v roce 2024 mírně poroste až na 0,4 %. V reakci na současnou energetickou krizi byly na úrovni EU a jednotlivých členských států přijaty výjimečné politické zásahy (další podrobnosti jsou uvedeny níže a v oddíle 2.4). Do budoucna bude probíhající energetická krize vyžadovat účinnou koordinaci hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky, která bude podporovat inkluzivní a udržitelný růst s vysokou tvorbou pracovních míst a chránit osoby ve zranitelném postavení.

Výsledky na trhu práce jsou i nadále velmi dobré, ačkoli v důsledku útočné války Ruska vůči Ukrajině vzrostla nejistota

74,8 %

míra

zaměstnanosti ve druhém čtvrtletí roku 2022 (o 2 p.b. vyšší než o rok dříve)

79,4 %

míra ekonomické

aktivity (věková skupina 20–64 let) ve druhém čtvrtletí roku 2022 (o 1,1 p.b. vyšší než o rok dříve)

6,1 %

míra

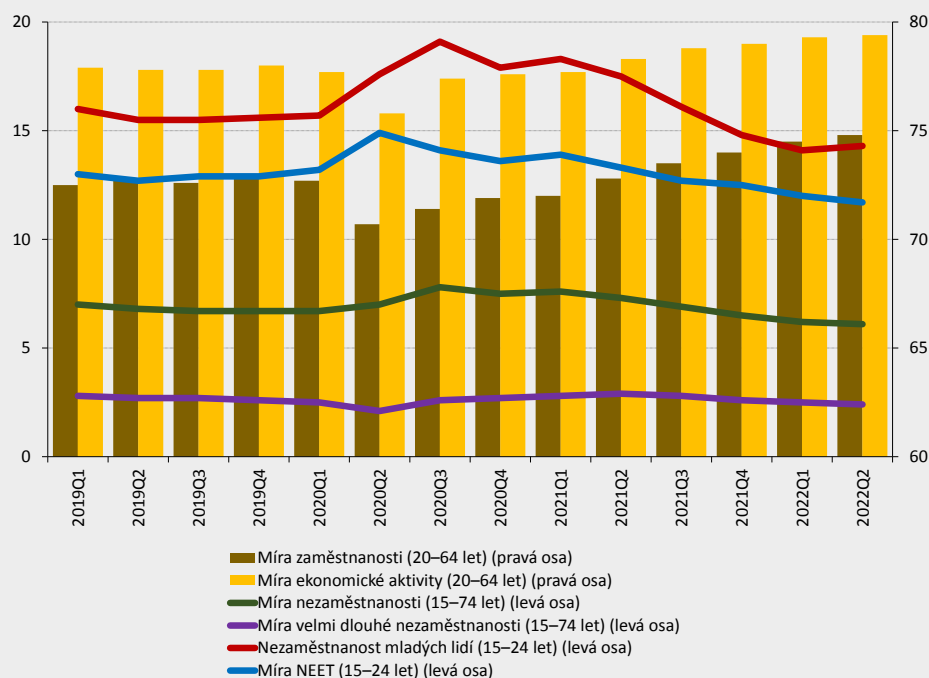
nezaměstnanosti ve druhém čtvrtletí roku 2022 (o 1,2 p.b. nižší než ve druhém čtvrtletí roku 2021)

14,3 %

míra

nezaměstnanosti mladých lidí (15–24 let) o 3,2 p.b. nižší než o rok dříve

Klíčové ukazatele trhu práce v EU-27 (% , čtvrtletně)



Zdroj: Databáze Eurostatu [[lfsi_emp_q](#)], [[une_rt_q](#)], [[une_ltu_q](#)] a [[lfsi_neet_q](#)]. Údaje očištěné od sezónních vlivů, avšak nikoli od kalendářních vlivů.

Nedostatek kvalifikovaných pracovníků v několika zemích EU překročil úroveň před pandemií, což podtrhuje význam posílení aktivních politik na trhu práce, zejména prohlubování dovedností a změny kvalifikace. S rychlým hospodářským oživením se v roce 2021 opět rychle projevil nedostatek pracovních sil, zejména v některých odvětvích a povoláních. Do konce roku 2021 dosáhl nedostatek pracovníků v několika zemích v oblasti průmyslu, služeb a stavebnictví úroveň před pandemií nebo ji překročil. Hlavní skupiny profesí, u kterých byl v roce 2021 v EU zaznamenán nedostatek pracovníků, zahrnovaly oblast zdravotnictví a dlouhodobé péče, vývoje softwaru, stavebnictví a inženýrských řemesel. Nedostatek kvalifikovaných pracovníků byl rovněž zaznamenán v některých odvětvích souvisejících s ekologickou transformací a očekává se, že se nedostatek ještě dále zvýší v návaznosti na zrychlení transformace energetiky vyvolané manipulací s energetickými trhy ze strany Ruska. Nedostatek kvalifikovaných pracovníků, a to i pokud jde o nedostatky v oblasti digitálních dovedností, je rovněž zapříčiněn nedostatečnou kvalitou a účinností některých systémů vzdělávání a odborné přípravy. Nabídku kvalifikované pracovní síly na trhu práce dále ovlivňují také obecnější faktory, jako jsou pracovní podmínky, odměna a bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Kromě toho se v Evropě snižuje dostupnost pracovní síly v důsledku stárnutí obyvatelstva. Mezi klíčová politická opatření v tomto ohledu patří účinné aktivní politiky na trhu práce podporující začlenění žen a nedostatečně zastoupených skupin na trh práce, jakož i prohlubování dovedností a změna kvalifikace. S ohledem na probíhající proces restrukturalizace průmyslu je obzvláště důležitá podpora

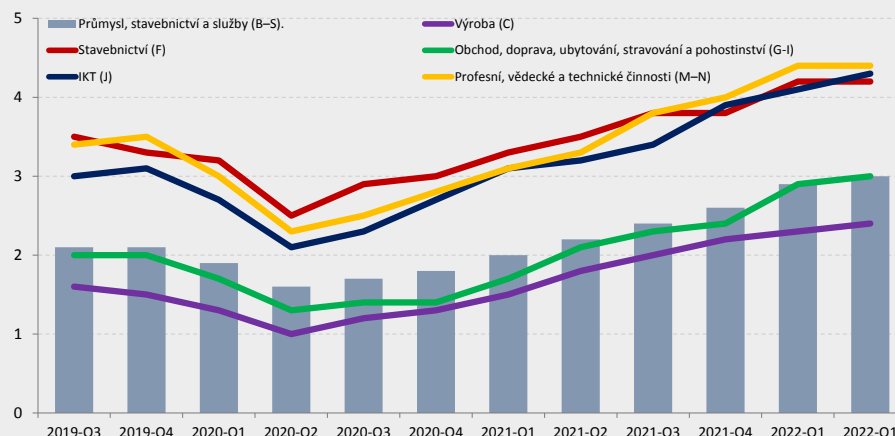
přechodu mezi zaměstnáními v souladu s doporučením Komise o účinné aktivní podpoře zaměstnanosti (EASE). Posílení prognóz budoucí poptávky po dovednostech má rovněž zásadní význam pro vhodnou koncepci a poskytování aktivních politik na trhu práce, jakož i vzdělávání a odbornou přípravu.

Nedostatek pracovních sil se od vypuknutí pandemie COVID-19 zvyšuje

Od začátku roku 2022 míra volných pracovních míst přesahuje 4 % v oblasti profesních, vědeckých a technických činností, informací, komunikace a stavebnictví

Míra volných pracovních míst se v klíčových odvětvích od začátku roku 2022 zdvojnásobila

Míra volných pracovních míst v EU podle ekonomické činnosti (% , čtvrtletní údaje)



Poznámka: Činnosti dle NACE 2, B-S (průmysl, stavebnictví a služby (kromě činností domácností jako zaměstnavatelů a exterritoriálních organizací a subjektů)), C (zpracovatelský průmysl), F (stavebnictví), G-I (velkoobchod a maloobchod, doprava, ubytování a stravování), J (informační a komunikační činnosti), M-N (profesní, vědecké a technické činnosti). Zdroj: Eurostat teilm310.

Vzhledem k současné vysoké inflaci by mechanismy stanovování mezd měly i nadále odrážet socioekonomické podmínky, zachovat zaměstnanost a konkurenceschopnost a zmírňovat ztráty kupní síly, zejména u osob s nízkými příjmy. Zrychlení inflace zaznamenané po první polovině roku 2021 a dále v roce 2022 v důsledku útočné války Ruska vůči Ukrajině vedlo ke snížení reálných mezd, zejména u osob s nízkou mzdou. Tato situace vyžaduje zajištění přiměřených úprav mezd, které zmírní ztrátu kupní síly a sníží riziko nárůstu chudoby (včetně energetické chudoby) a zároveň budou v souladu s celkovým cílem řešit vysokou inflaci. V současném makroekonomickém prostředí se neočekává, že by růst mezd ve spodní části distribuce vyvolal neodůvodněné inflační tlaky ani že by ovlivnil konkurenceschopnost. Kolektivní vyjednávání hraje významnou úlohu při dosahování vyvážených výsledků stanovování mezd v současném kontextu, přičemž respektuje úlohu sociálních partnerů a je v souladu s převládajícími postupy stanovování mezd ve všech členských státech, a to i s přihlédnutím ke zvláštním tlakům na náklady, s nimiž se potýkají některé společnosti a odvětví, jakož i pracovníci. V zájmu podpory zaměstnanosti a zachování kupní síly zbývá v několika členských státech další prostor pro snížení daňového zatížení osob s nízkými a středními příjmy.

Přiměřená minimální mzda může pomoci ochránit kupní sílu osob s nízkou mzdou a zabránit nárůstu chudoby pracujících a zároveň udržet poptávku a posílit motivaci k práci. Mnoho pracovníků v EU nemůže těžit z ochrany ve formě přiměřené minimální mzdy. Celkově je chudobou ohrožen téměř každý desátý zaměstnanec. Minimální mzdy se navíc téměř ve všech členských státech reálně snížily. Zmírnění dopadů nedávného podstatného

zvýšení cen je obzvláště důležité, pokud jde o osoby s nízkou mzdou, které jsou vysokými cenami energie a potravin zasaženy nejvíce. Směrnice o přiměřených minimálních mzdách stanoví rámec s jasnými pravidly pro zlepšení přiměřenosti zákonných minimálních mezd v těch členských státech, které je zavedly. Směrnice pomůže podpořit zranitelné domácnosti tím, že podpoří stanovení zákonných minimálních mezd na přiměřené úrovni, mimo jiné s přihlédnutím ke kupní síle minimální mzdy, socioekonomickým podmínkám a dlouhodobému vývoji produktivity. Kromě toho by v kontextu současných událostí pravidelné aktualizace minimální mzdy v souladu se směrnicí pomohly zabránit ztrátám kupní síly u osob pobírajících minimální mzdu. Směrnice rovněž obsahuje ustanovení na podporu kolektivního vyjednávání a posílení mechanismů prosazování a sledování ve všech členských státech. Zejména vyžaduje vytvoření akčního plánu a stanovení rámce podmínek umožňujících kolektivní vyjednávání v případech, kdy je míra pokrytí kolektivními smlouvami nižší než 80 %. Ačkoli je na provedení směrnice ve vnitrostátním právu stanovena dvouletá lhůta, její urychlené provedení může podpořit úsilí členských států pomoci zajistit pracovníkům odpovídající pracovní a životní podmínky. Kromě toho mohou dočasná opatření rozpočtové podpory zaměřená na osoby s nízkými příjmy pomoci zmírnit ztrátu kupní síly v důsledku energetické krize.

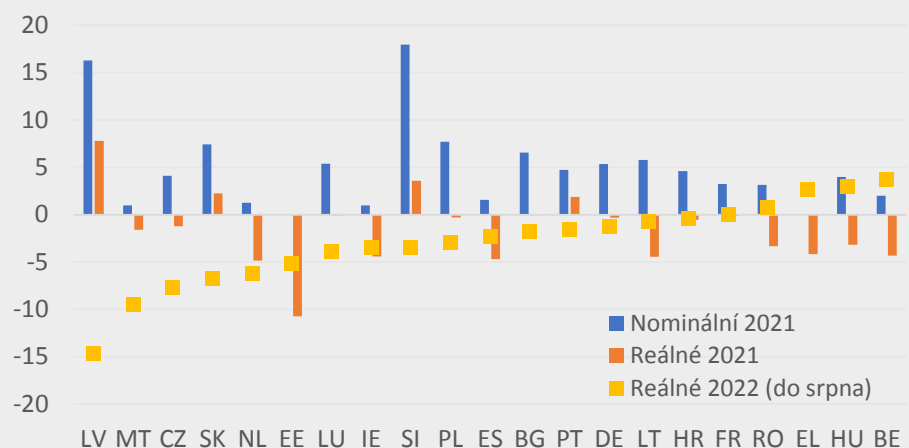
Inflace narušila nedávný růst minimálních mezd

Nominální náhrady na jednoho zaměstnance se ve druhém čtvrtletí roku 2022 **zvýšily o 4,9 %** (oproti druhému čtvrtletí roku 2021).

Reálné mzdy se přesto ve druhém čtvrtletí roku 2022 **snížily o 3,3 %** (oproti druhému čtvrtletí roku 2021).

V 16 z 21 členských států se reálné minimální mzdy v roce 2022 až do srpna **snížovaly**.

Změna zákonné minimální mzdy v reálném a nominálním vyjádření (míra růstu, %)



Poznámka: Členské státy jsou seřazeny v sestupném pořadí podle míry zvýšení zákonné minimální mzdy v roce 2022 v reálném vyjádření. *Zdroj:* Síť korespondentů Eurofoundu a Eurostat [[prc_hicp_midx](#)], výpočty Eurofoundu.

Míra zaměstnání na dobu určitou se v roce 2021 ve většině členských států zvýšila jen mírně v důsledku příznivějších hospodářských podmínek. Ačkoli jsou mezi členskými státy zaznamenány značné rozdíly v podílu zaměstnanců se smlouvami na dobu určitou a v míře jejich přechodu do trvalého zaměstnání (v tomto ohledu se některé země potýkají s problémy), dočasné pracovní smlouvy jsou ve většině členských států stále rozšířenější mezi mladými lidmi a ženami. Podíl zaměstnání na částečný úvazek byl v roce 2021 v EU v zásadě stabilní, avšak nedobrovolná práce na částečný úvazek se stále dotýká významného podílu zaměstnanců v mnoha zemích. Rozšířené využívání dočasných pracovních smluv nebo zaměstnání na částečný úvazek, zejména nedobrovolných, může vést k nižšímu rozvoji lidského kapitálu, produktivitě a sociální mobilitě, což má negativní dopad na potenciální

růst. V této souvislosti může posílení inspektorátů práce a dopad odrazujících opatření přispět k lepšímu fungování trhu práce a zároveň podpořit bezpečné pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně. Tato opatření mohou spolu s cílenými aktivními politikami na trhu práce podpořit přechody k lepším zaměstnáním a hladké přerozdělení pracovních sil mezi odvětvími nebo povoláními, včetně těch, které souvisejí s ekologickou a digitální transformací.

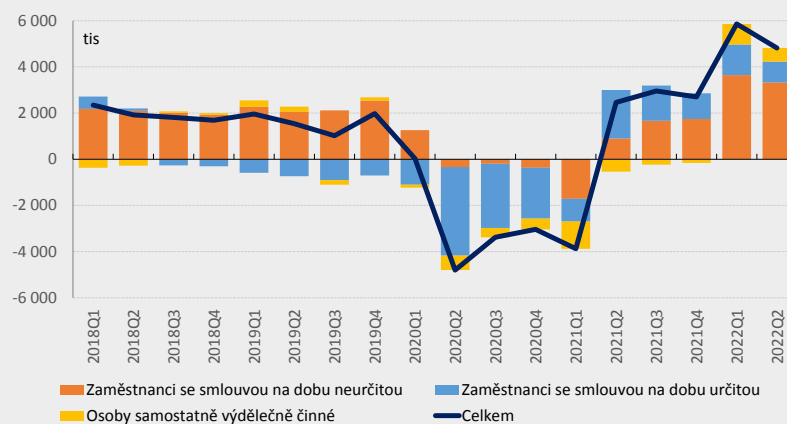
Oživení nezvýšilo podíl dočasných pracovních smlouv, ale míra přechodu do zaměstnání na dobu neurčitou se v jednotlivých členských státech liší

13,3 % pracovníků (věková skupina 20–64 let) ve druhém čtvrtletí roku 2022 má **dočasnou pracovní smlouvu** (o 0,4 p.b. méně než ve čtvrtletí roku 2019)

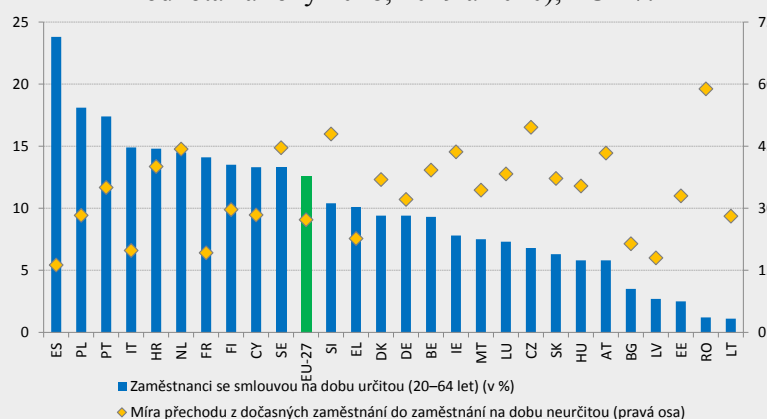
Ve druhém čtvrtletí roku 2022 bylo **50,4 % mladých lidí** (věková skupina 15–24 let) a **14,3 % žen** **zaměstnáno na dobu určitou**

7,8 % zaměstnanců (ve věku 20–64 let) v EU v roce 2021 má **dočasnou pracovní smlouvu nedobrovolně**

Změny zaměstnanosti podle postavení pracovníků (v tisících, ve věku 20–64 let, meziroční změna na základě údajů neočištěných od sezónních vlivů), EU-27



Počet dočasných zaměstnanců vyjádřený jako procento z celkového počtu zaměstnanců (věková skupina 20–64 let, %, v roce 2020) a míra přechodu do zaměstnání na dobu neurčitou (průměrná % hodnota za roky 2018, 2019 a 2020), EU-27.



Zdroj: Eurostat [lfsq_egaps], [lfsa_otpagan], [ilc_lvhl32] a [lfsq_etgaed]. Poznámka: Přerušeni časové řady od prvního čtvrtletí roku 2021.

Nové pracovní postupy, jako je práce na dálku a práce prostřednictvím platform, mohou mít společenský a hospodářský přínos, ale vyžadují přizpůsobení předpisů, politik a pracovní kultury. Pandemie zvýšila míru využívání práce na dálku: oproti roku 2019, kdy možnost práce z domova využíval každý desátý zaměstnanec, v roce 2021 pracovala z domova téměř čtvrtina zaměstnanců. Nové zkušenosti s prací na dálku ukazují, že

střídání práce na dálku a docházení na pracoviště může kromě zvýšení produktivity pomoci pracovníkům pracujícím na dálku dosáhnout celkově lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Aby se zabránilo dopadům, které snižují kvalitu práce, jako je pravidelná dlouhá pracovní doba, přijala řada členských států opatření k regulaci práce na dálku, čímž vytvořila prostředí pro různé přístupy. Vedle práce na dálku nabývá na významu také práce prostřednictvím platform, neboť přispívá k vytváření pracovních míst, ale představuje také výzvu pro spravedlivé pracovní podmínky. Díky digitálním technologiím provádělo v EU práci prostřednictvím platform již více než 28 milionů osob. Klíčovými otázkami, které Komise řeší v návrhu související směrnice, je algoritmické řízení, možná chybná klasifikace postavení v zaměstnání a nedostatečná přeshraniční transparentnost. Vzhledem ke zvyšující se důležitosti práce na dálku a práce prostřednictvím platform je klíčové zajistit odpovídající digitální dovednosti v celé společnosti, aby nevznikly žádné digitální propasti, a to ani ve vztahu ke starším pracovníkům a osobám s nízkou kvalifikací.

Práce na dálku může vést k lepší rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, přičemž hybridní modely práce přispívají ke zmírnění rizika delší pracovní doby

13 %

zaměstnanců pracujících na dálku si stěžuje na špatnou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem oproti ...

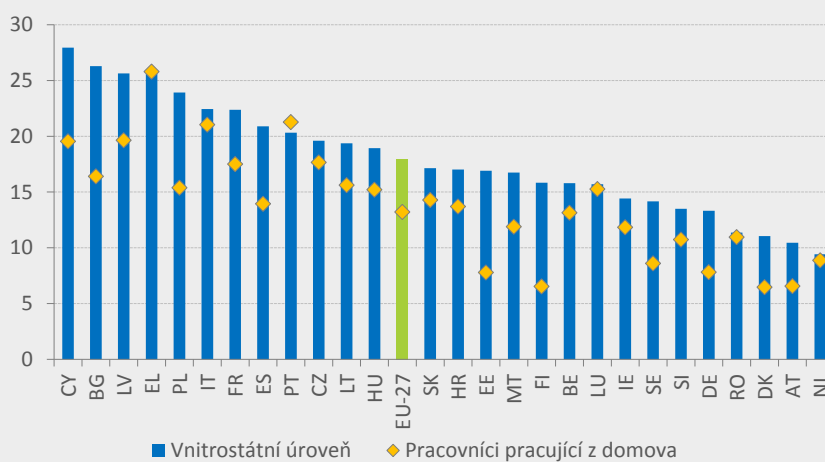
18 %

... zaměstnanců pracujících v prostorách zaměstnavatele.

Hybridní modely práce

ve většině členských států pomáhají k dosažení lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem

Špatná rovnováha mezi pracovním a soukromým životem u všech zaměstnanců a u pracovníků na dálku v členských státech (v %, 2021)



Poznámka: Špatná rovnováha mezi pracovním a soukromým životem zahrnuje zaměstnance, kteří na otázku „jak se pracovní doba slučuje s jejich rodinnými nebo společenskými závazky mimo práci“ odpověděli „nepříliš dobře“ a „vůbec“. Zdroj: Eurofound, [Telefonický průzkum pracovních podmínek v Evropě 2021](#).

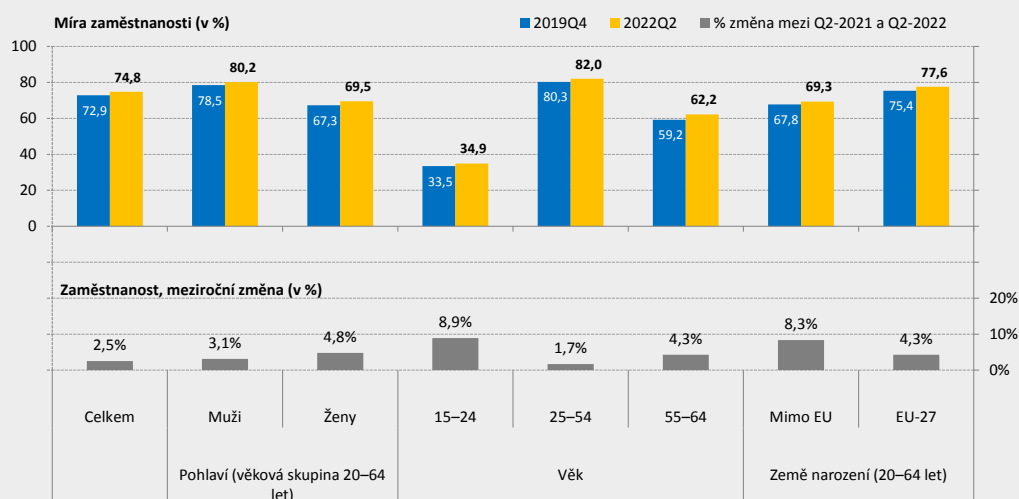
Útočná válka Ruska vůči Ukrajině vyvolala významný příliv vysídlených osob do EU a s tím související potřeby kladené na trh práce a sociální integraci. Aby Evropská komise pomohla řešit tuto humanitární krizi a podpořila integraci ukrajinských uprchlíků v EU, poprvé aktivovala směrnici o dočasné ochraně a v říjnu 2022 opatření prodloužila až do března 2024. Tato opatření vyžadují vydávání povolení k pobytu spolu se zajištěním přístupu ke vzdělání, na trh práce a k sociální ochraně. Potřeby se týkají zejména překonání překážek

bránících začlenění na trh práce, především prostřednictvím jazykových kurzů, a dále ubytování, péče o děti a školní docházky, jakož i dlouhodobé péče nebo podpory v oblasti duševního zdraví. Vysídlené osoby z Ukrajiny spolu s běžnou migrací z dalších zemí mohou v Unii ve střednědobém až dlouhodobém horizontu přispět ke zmírnění nedostatku pracovních sil, zejména pokud jde o povolání, kde jsou výše uvedené překážky začlenění na trh práce snáze překonatelné, jakož i k částečnému řešení demografické výzvy, kterou představuje nízká porodnost. Na podporu tohoto procesu spustila Komise pilotní iniciativu s názvem rezervoár talentů EU, což je nový nástroj, který má lidem prchajícím před válkou pomoci nalézt zaměstnání v EU. Celkově je pro úspěšnou integraci zásadní účinný přístup k sociální ochraně, zdravotní péči, péči o děti a zajištění školní docházky, jakož i uznávání kvalifikací.

Oživení trhu práce vedlo ke zlepšení výsledků v oblasti zaměstnanosti u většiny skupin obyvatelstva, i když problémy přetrvávají

Míra zaměstnanosti v zemích EU-27 ve skupinách podle pohlaví, věku a země narození,

údaje očištěné od sezónních vlivů, avšak nikoli od kalendářních vlivů (v %)



Zdroj: Eurostat a [IHSI_emp_q1](#) šetření pracovních sil v EU.

o 4,8 milionů

více zaměstnaných osob v EU ve druhém čtvrtletí roku 2022 ve srovnání s druhým čtvrtletím roku 2021 (o 1,7 milionu více než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019).

Mládež, osoby narozené mimo EU a ženy zaznamenaly **nejvyšší míru růstu zaměstnanosti** od druhého čtvrtletí roku 2021.

Přesto

ve druhém čtvrtletí roku 2022 **přetrvává rozdíl 10,7 p.b. v zaměstnanosti žen a mužů**, i když se snížil z 11,2 p.b. ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019

rozdíl 8,3 p.b. v zaměstnanosti mezi osobami narozenými v EU a těmi narozenými mimo EU ve druhém čtvrtletí roku 2022 (7,6 p.b. ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019)

Situace mladých lidí na trhu práce zůstává i nadále problematická, zejména pro ženy a osoby s přistěhovaleckým původem, a vyžaduje přijetí konkrétních a cílených politických opatření. Po dosažení vrcholu ve druhé polovině roku 2020 se míra

nezaměstnanosti mladých lidí v EU v roce 2021 vrátila na úroveň před krizí a ve druhém čtvrtletí roku 2022 dosáhla 14,3 %. Přesto zůstává téměř třikrát vyšší než míra nezaměstnanosti celkové populace ve věku 25–74 let. Podíl osob ve věku 15–29 let, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), se navíc ve druhém čtvrtletí roku 2022 snížil na 11,6 % oproti 13,2 % ve druhém čtvrtletí roku 2021, což je pokles oproti době před pandemií, ale stále se jedná o poměrně vysokou hodnotu. Tato situace se týká zejména mladých žen a osob s přistěhovaleckým původem. V ročním vyjádření zůstávaly v roce 2021 zachovány podstatné rozdíly mezi členskými státy ve vztahu k míře NEET u osob ve věku 15–29 let. Měla by být přijata politická opatření ke zmírnění strukturálních problémů, kterým mladí lidé na trhu práce čelí, a k předcházení rizikům dlouhodobějších negativních dopadů na dovednosti mladých lidí a jejich vyhlídky na trhu práce. Posílený systém záruk pro mladé lidi by měl být využíván k poskytování kvalitních nabídek zaměstnání, dalšího vzdělávání, učňovské přípravy nebo stáží do čtyř měsíců od okamžiku, kdy se člověk stal nezaměstnaným nebo ukončil formální vzdělávání⁸. Jako doplněk slouží iniciativa ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve – stanovit si cíl, učit se, osvojit si dovednost, dosáhnout cíle), která pomáhá znevýhodněným osobám NEET získat odbornou praxi v zahraničí⁹.

Přetrvávají dlouhodobé výzvy, pokud jde o účast žen na trhu práce a stejnou odměnu za stejnou nebo rovnocennou práci, což odráží přetrvávající genderové rozdíly na trhu práce. Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů se během oživení trhu práce v roce 2021 snížil pouze nepatrně. Neplacená práce, včetně pečovatelských povinností, je překážkou v nalezení placeného zaměstnání pro osmkrát větší počet žen než mužů a v jejím důsledku pětkrát více žen nastoupilo do zaměstnání na částečný úvazek nedobrovolně. To podtrhuje význam odpovídajících politik v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a účinného přístupu ke kvalitním a cenově dostupným pečovatelským službám. Přizpůsobení systémů předškolního vzdělávání a péče, jakož i systémů dlouhodobé péče, v souladu s evropskou strategií v oblasti péče, kterou Komise představila dne 7. září 2022, a zároveň řešení nedostatku a kapacitních omezení v těchto oblastech má potenciál zlepšit situaci osob, které v současné době poskytují neplacenou pečovatelskou práci, a jejich vyhlídky na trhu práce a kvalitu péče o osoby, kterým je poskytována. Daňové systémy a systémy sociálního zabezpečení však zároveň v řadě zemí EU i nadále odrazují od výkonu placené práce nebo prodlužují pracovní dobu pro druhé výdělečně činné osoby v domácnosti (z nichž 78 % tvoří ženy) a měly by být řešeny vhodnými reformami.

Osoby se zdravotním postižením a starší pracovníci mají značný potenciál pro větší zapojení na trhu práce. Rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením činil v roce 2021 v EU 23 p.b., což je téměř na stejné úrovni jako v době, kdy bylo měření v roce 2014 zahájeno, což jen podtrhuje potřebu politických opatření. Tento problém by měl řešit balíček týkající se zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, který byl představen 20. září 2022 a obsahuje pokyny a postupy v šesti různých oblastech, od nábora až po udržení pracovních míst, a do roku 2024 bude nadále rozvíjen společně s příslušnými zúčastněnými stranami. V důsledku demografických změn a zvyšujícího se věku odchodu do důchodu v mnoha členských státech se míra zaměstnanosti osob ve věku 55–64 let v roce 2021 dále zvýšila v souladu s trendem posledních deseti let a dosáhla 60,5 %. Přesto zůstává téměř o 20 p.b. nižší než u osob ve věku 25–54 let. Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů zůstal u starších

⁸ [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).

⁹ Další informace lze získat na této adrese: [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\) – Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování – Evropská komise \(europa.eu\)](#)

pracovníků stabilní na 12,7 p.b. a je vyšší než příslušný údaj pro věkovou skupinu 20–64 let (10,8 p.b.). Aktivní politiky na trhu práce, včetně těch, které prosazují celoživotní učení a podporu při hledání zaměstnání, mají zásadní význam pro využití potenciálu osob se zdravotním postižením a starších pracovníků.

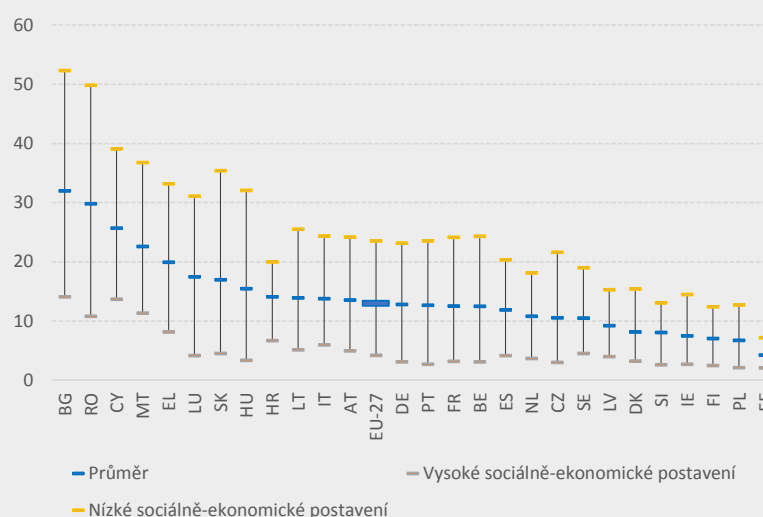
Žáci ze špatného socioekonomického prostředí často postrádají základní dovednosti, včetně těch digitálních, což omezuje jejich příležitosti na trhu práce a brání dalšímu celoživotnímu získávání dovedností, a jedná se o problém, který vyžaduje zlepšení rovnosti ve vzdělávání. Navzdory pozitivnímu trendu v posledních letech přibližně 3,1 milionu mladých lidí předčasně ukončí školní docházku a značná část z nich nezíská ani minimální úroveň základních dovedností. To platí zejména pro osoby ze znevýhodněného prostředí a přispívá to k dalšímu snížení jejich šance na zařazení do terciárního vzdělávání a na plné rozvinutí a využití jejich potenciálu v životě. Během pandemie COVID-19 fyzické uzavření škol a nezbytná opatření omezující volný pohyb osob rovněž vyvíjely silný tlak na duševní zdraví a pohodu dospívajících, což může dále zvýšit riziko školní podvýkonnosti a odklonu od vzdělávání. Členské státy čelí rostoucímu nedostatku učitelů, zejména v oborech STEM a v socioekonomicky znevýhodněných lokalitách. Neatraktivní kariérní vyhlídky učitelů vedou k tomu, že do počátečního vzdělávání učitelů vstupuje nízký počet uchazečů a mnoho začínajících učitelů toto povolání v prvních letech opouští. Nedostatek učitelů má negativní dopad na kvalitu vzdělávání na všech úrovních, včetně předškolního vzdělávání a péče a univerzitního vzdělávání, ale také na rozvoj dovedností potřebných pro digitální a ekologickou transformaci. Zejména zrychlení digitální transformace prohloubilo již existující nedostatky v digitálních dovednostech a odhalilo nově vznikající nerovnosti. V důsledku omezeného přístupu k digitálním zdrojům došlo ke ztrátám vzdělání u osob s nízkým socioekonomickým postavením, jakož i u dětí migrantů a romských dětí. Dosažení cílů na úrovni EU stanovených v rámci Evropského prostoru vzdělávání bude vyžadovat větší politické zaměření na řešení nerovností ve vzdělávání a zlepšování životních podmínek studentů, mimo jiné prostřednictvím komplexnějších a systémovějších přístupů a meziodvětvové spolupráce, v souladu s návrhem Komise na doporučení Rady k iniciativě Cesty ke školnímu úspěchu, jakož i na poskytování cenově dostupného a kvalitního vzdělávání v souladu s posílenou evropskou zárukou pro děti.

Socioekonomické zázemí je klíčovým faktorem ovlivňujícím dosažené vzdělání, přičemž mezi jednotlivými členskými státy existují velké rozdíly

Rozdíl **19,5 p.b. ve školní podvýkonnosti** mezi účastníky vzdělávání ze znevýhodněného a lepšího sociálně-ekonomického postavení

Celkově lepší průměrný výkon souvisí s **menšími rozdíly** mezi nízkým a vysokým socioekonomickým postavením

Kombinovaná míra nedostatečných výsledků ve čtení, matematice a přírodních vědách podle sociálně-ekonomického postavení (% , 2018)



Zdroj: Výpočty Společného výzkumného střediska založené na údajích OECD PISA 2018

Digitální transformace, kterou pandemie COVID-19 urychlila, výrazně zvýšila poptávku po digitálních dovednostech, ne každý je na ni však dobře připraven. Digitální dovednosti jsou zapotřebí pro stále širší škálu pracovních míst (90 % z nich je vyžaduje již nyní). V této souvislosti nízká úroveň digitálních dovedností poškozuje zaměstnatelnost a růst produktivity a vytváří překážky pro digitální transformaci a potenciální růst. Podle nejnovějších údajů mělo v roce 2021 v EU alespoň základní digitální dovednosti pouze 54 % dospělých, přičemž mezi jednotlivými členskými státy existovaly velké rozdíly. Lidé s nízkým dosaženým vzděláním, nezaměstnaní a osoby mimo trh práce mají obvykle nižší úroveň digitálních dovedností a méně příležitostí tyto dovednosti rozvíjet. Nízká úroveň digitálních dovedností v širokých segmentech obyvatelstva může rovněž vést k novým typům znevýhodnění v souvislosti s rostoucí mírou digitalizace služeb, zejména pokud jde o přístup ke vzdělávání a odborné přípravě, ale také v širším měřítku v souvislosti s digitalizovanými veřejnými službami, včetně veřejných služeb zaměstnanosti. K odstranění digitální propasti jsou zapotřebí programy rozvoje digitálních dovedností pro širokou veřejnost doplněné o cílené programy přizpůsobené kvalifikačním profilům a situaci na trhu práce konkrétních skupin. Cílem EU je do roku 2030 vybavit nejméně 80 % obyvatelstva alespoň základními digitálními dovednostmi a zvýšit počet odborníků na IKT mezi muži i ženami na 20 milionů (přibližně 10 % zaměstnaných osob, přičemž pro začátek se počítá s hodnotou 4,5 % v roce 2021). Za tímto účelem zahájila Komise v roce 2021 strukturovaný dialog o digitálním vzdělávání a dovednostech.

Digitální dovednosti se staly průřezovými kompetencemi, avšak jejich úrovně se v jednotlivých členských státech značně liší

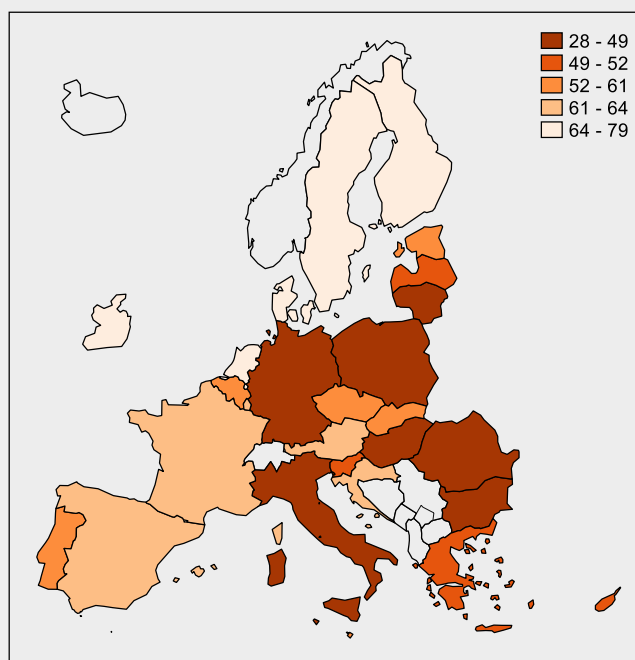
90 % pracovních míst vyžaduje **digitální dovednosti**

Osoby, jež mají základní nebo vyšší než základní celkové digitální dovednosti

(% obyvatelstva ve věku 16–74 let, 2021)

V roce 2021 mělo v EU pouze **54 %** dospělých alespoň základní digitální dovednosti

Do roku 2030 chce EU vybavit **80 %** dospělých alespoň základními digitálními dovednostmi



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

Evropa musí dále rozvíjet dovednosti svých pracovních sil, včetně podpory ekologické transformace a transformace energetiky, aby zůstala konkurenceschopná, prosazovala kvalitní pracovní místa a chránila svůj sociální model. Vedle digitální transformace jsou dovednosti požadované na trhu práce měněny i přechodem ke klimaticky neutrální společnosti. Současná socioekonomická a geopolitická situace dále zdůrazňuje potřebu prohlubování dovedností a změn kvalifikace pracovní síly s cílem podpořit přechod mezi zaměstnáními a řešit již tak významný nedostatek pracovních sil a dovedností, a to i v rámci zelené ekonomiky. Očekává se, že Evropský rok dovedností 2023 bude důležitým politickým impulsem pro podporu celoživotního získávání dovedností, což je zásadní krok pro dosažení velkých transformací, které naše ekonomiky a společnosti čekají. Aktivní účast stávající pracovní síly na vzdělávacích činnostech navazující na účinné počáteční vzdělávání a odbornou přípravu má zásadní význam pro zajištění neustálé aktualizace dovedností. Pro rozvoj špičkových dovedností potřebných pro odolné, inkluzivní a udržitelné evropské ekonomiky jsou rovněž důležité kvalitní vysokoškolské instituce. Hlavní cíl EU pro rok 2030 v oblasti vzdělávání dospělých vyžaduje, aby se do roku 2030 v EU alespoň 60 % dospělých osob účastnilo vzdělávání. Nejnovější dostupné údaje z roku 2016 poukazují na přetrvávající příliš nízkou míru účasti na vzdělávání v EU (za posledních dvanáct měsíců), která činí 37,4 % obyvatelstva ve věku 25 až 64 let, a zdůrazňují potřebu výrazně zvýšit pokrok při dosahování ambiciózních vnitrostátních cílů stanovených pro rok 2030. Ve všech členských státech mají navíc dospělí s nízkou kvalifikací tendenci účastnit se odborné přípravy méně

než dospělí s vyšší sekundární kvalifikací, i ti však mají nižší míru účasti než absolventi terciárního vzdělávání. Účast dospělých na vzdělávání je rovněž častější v městských oblastech než ve venkovských oblastech. Doporučení Rady o individuálních vzdělávacích útech ze dne 16. června 2022 nastiňuje, jak mohou členské státy účinně kombinovat finanční a nefinanční podporu, a umožnit tak všem dospělým rozvíjet své dovednosti během celého pracovního života a dosáhnout pokroku při plnění cíle v oblasti vzdělávání dospělých v nadcházejících deseti letech. Cílem doporučení Rady o evropském přístupu k mikrocertifikátům pro celoživotní učení a zaměstnatelnost ze dne 16. června 2022 je zajistit kvalitu, uznávání a pochopení mikrocertifikátů, které jsou stále více využívány ve všech systémech vzdělávání, odborné přípravy a trhu práce.

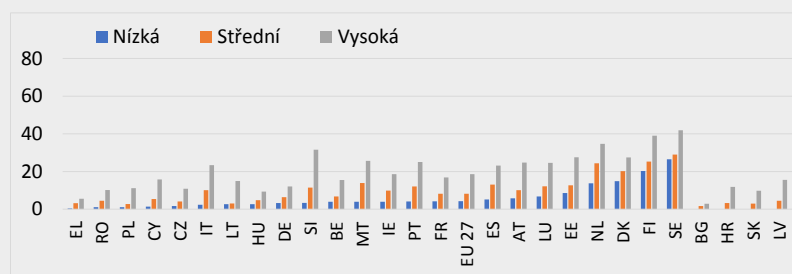
Účast dospělých na vzdělávání je stále příliš nízká, zejména u osob s nízkou kvalifikací

10,8 %
dospělých v EU v roce 2021 se během předchozích 4 týdnů účastnilo vzdělávání

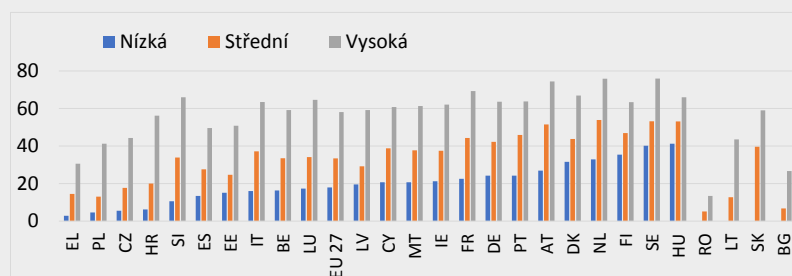
Mezi dospělými s nízkou kvalifikací se vzdělávání zúčastnilo pouze **4,3 %**

V roce 2016 se **37,4 %** dospělých zúčastnilo nějaké formy vzdělávání odborné přípravy během předchozích 12 měsíců

Účast dospělých na vzdělávání podle dosaženého vzdělání (nízké, střední a vysoce kvalifikované) v posledních čtyřech týdnech (2021, %)



Účast dospělých na vzdělávání podle dosaženého vzdělání (nízké, střední a vysoce kvalifikované) v posledních dvanácti měsících (2016, %)



Zdroj: Eurostat [img_lfs_03], šetření pracovních sil a [zvláštní extrakce], šetření o vzdělávání dospělých.

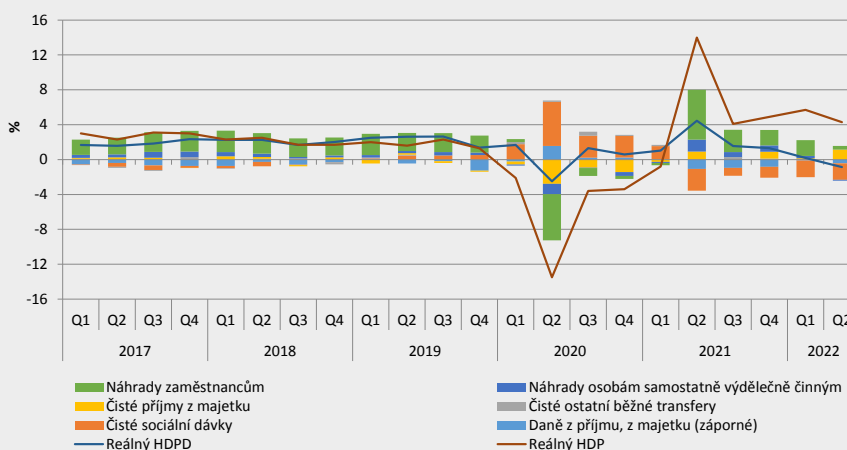
Souhrnné reálné příjmy domácností v EU v roce 2021 spolu s HDP a tržními příjmy vzrostly v důsledku oživení po pandemii COVID-19, ale v roce 2022 se snížily. Ve druhém čtvrtletí roku 2021 vzrostl reálný příjem domácností o pozoruhodných 4,5 % (meziročně), neboť růst reálného HDP dosáhl vrcholu na úrovni 14,1 %. Odolnost příjmů domácností vůči otřesu způsobenému onemocněním COVID-19 v roce 2020 souvisí s fungováním automatických stabilizačních mechanismů a s masivními a rychlými politickými reakcemi zavedenými na úrovni členských států a EU, které do značné míry zmírnily negativní socioekonomické důsledky pandemie. Období počínající třetím čtvrtletím roku 2021 však zaznamenalo výrazné zpomalení růstu reálných příjmů domácností, které bylo způsobeno rychle rostoucí inflací, a to navzdory růstu nominálních náhrad zaměstnancům. Do druhého čtvrtletí roku 2022 se reálný hrubý disponibilní příjem domácností poprvé od otřesu způsobeného onemocněním COVID-19 ve druhém čtvrtletí roku 2020 snížil, zatímco růst reálného HDP zpomalil.

Vysoká inflace z poslední doby negativně ovlivnila celkový růst reálných příjmů domácností zaznamenaný v roce 2022

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

Reálný hrubý disponibilní příjem domácností se v EU ve druhém čtvrtletí roku 2022 snížil

Příjmová nerovnost celkově stabilní ve většině členských států



Zdroj: Eurostat, Národní účty [nasq_10_nf_tf] a [namq_10_gdp]. Poznámka: viz hlavní část zprávy.

Navzdory krizi COVID-19 byl podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením v průběhu roku 2020 víceméně stabilní a odhadovalo se, že tomu tak bude i v roce 2021, poté, co se v předchozích letech zlepšil díky opatřením, která EU a členské státy zavedly ke zmírnění negativního dopadu pandemie. Chudobou nebo sociálním vyloučením byl v EU v roce 2020 ohrožen přibližně každý pátý člověk, nicméně přetrvávaly významné rozdíly mezi jednotlivými státy a odhady pro rok 2021 neočekávaly žádné významné změny. Míra ohrožení chudobou a podíl osob žijících v domácnostech (téměř) bez zaměstnání se v důsledku pandemie prakticky nezměnily, zatímco míra silné materiální a sociální deprivace v roce 2021 nadále klesala. Ačkoli existují náznaky rozdílů mezi jednotlivými členskými státy, příjmová nerovnost v letech 2020–2021 zůstala obecně stabilní. Bylo tomu tak díky podstatným a rychlým politickým opatřením, včetně režimů zkrácené pracovní doby a dalších opatření na udržení pracovních míst a politických opatření na podporu zranitelných osob přijatých během krize COVID-19. Dopad sociálních transferů na snižování chudoby vzrostl na dosud nevídanou úroveň (došlo ke zvýšení ve velké většině členských států) a v průměru vedl ke snížení chudoby v EU o více než jednu třetinu. U osob s nestandardní formou zaměstnání je však více než třikrát vyšší pravděpodobnost ohrožení chudobou (16,6 %) než u osob ve standardním zaměstnání (5 %). Počáteční odhady výdajů na sociální ochranu v roce 2021 pro 24 členských států ukazují, že jejich podíl na HDP se ve srovnání s rokem 2020 snížil (29,2 % oproti 30,7 %), stále však zůstává nad úrovní před krizí (27,1 % v roce 2019). Téměř ve všech členských státech se zvýšil podíl výdajů na zdravotní péči a dávky v nemoci, zatímco váha dávek v nezaměstnanosti se snížila.

Riziko chudoby nebo sociálního vyloučení u konkrétních skupin obyvatelstva se v letech 2020–2021 rovněž v podstatě nezměnilo, i když v případě některých skupin nadále poukazuje na významné problémy. Podíl osob narozených mimo EU a Romů ohrožených

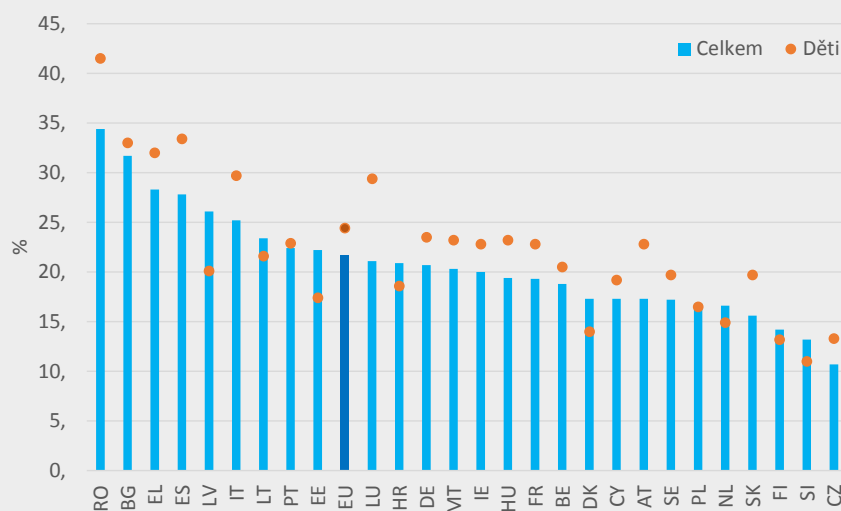
chudobou nebo sociálním vyloučením zůstal v EU v zásadě beze změny, zatímco v případě osob se zdravotním postižením se tento podíl i navzdory vypuknutí pandemie snížil. Tyto skupiny jsou však stále vystaveny chudobě a sociálnímu vyloučení ve větší míře než zbytek obyvatelstva. V rámci boje proti vyššímu riziku chudoby a sociálního vyloučení osob se zdravotním postižením by členské státy měly řešit nedostatky v oblasti sociální ochrany s cílem snížit nerovnosti, mimo jiné kompenzací dodatečných nákladů souvisejících se zdravotním postižením a způsobilostí pobírat dávky v invaliditě. U dětí zůstalo riziko chudoby nebo sociálního vyloučení v letech 2020–2021 rovněž víceméně stabilní, ale vyšší než u celkové populace a s náznaky rozdílů mezi členskými státy. Kromě toho se rodiny s dětmi nadále potýkají s vysokou deprivací v oblasti bydlení. U dětí vyrůstajících v chudobě nebo sociálním vyloučení je menší pravděpodobnost, že budou mít dobré výsledky ve škole, že se budou těšit dobrému zdraví a že v pozdějším životě plně využijí svého potenciálu, což vyžaduje naléhavá politická opatření k řešení tohoto problému v souladu s posílenou evropskou zárukou pro děti.

Riziko chudoby nebo sociálního vyloučení zůstalo v EU v letech 2020–2021 v průměru stabilní, ale v jednotlivých členských státech se značně liší a u dětí je vyšší

Přibližně každý pátý člověk byl v roce 2021 v EU ohrožen chudobou nebo sociálním vyloučením, přičemž v jednotlivých členských státech se riziko pohybuje od 10,7 % do 34,4 %

Riziko chudoby nebo sociálního vyloučení je vyšší u dětí v rámci EU (24,4 %) i ve většině členských států

Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u celkové populace a u dětí (ve věku 0–17 let) (% , 2021)



Zdroj: Eurostat [ilc_peps01n], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek

Vysoké a rostoucí ceny energie a související inflační tlaky mohou negativně ovlivnit kupní sílu, zejména u zranitelných domácností, a vést ke zvýšení energetické chudoby, což vyžaduje dočasnou a cílenou podporu. Prudký nárůst cen energie v letech 2021–2022 měl negativní dopad na kupní sílu domácností s nízkými a středními příjmy (s odhadovaným průměrným 12% nárůstem jejich životních nákladů), zejména pokud jde o potraviny a energii. Vyšší celkové náklady na energii související s dopravou a náklady na energii související s bydlením, zejména v souvislosti s vytápěním a chlazením, rovněž znamenají pro domácnosti zvýšené riziko, že budou zasaženy energetickou chudobou. Na osoby s nízkými

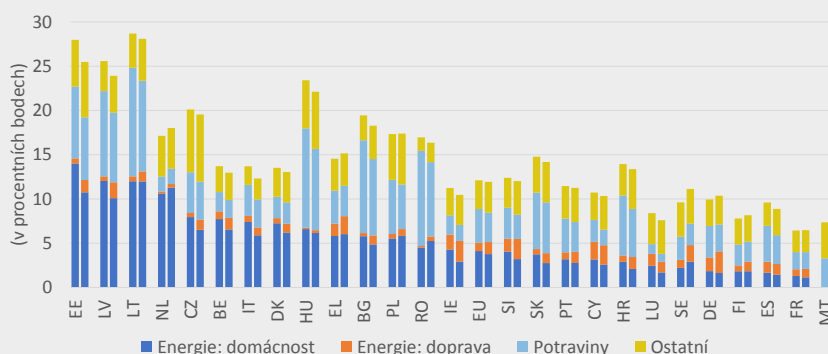
příjmy má největší dopad zejména neschopnost dostatečně vytápět domácnost. Přibližně v každých dvou případech z deseti v roce 2021 nebyly osoby ohrožené chudobou schopny dostatečně vytápět svou domácnost, což je více než dvojnásobná hodnota než u celkové populace. K řešení energetické krize předložila Komise několik opatření. V říjnu 2021 předložila sdělení o cenách energie, včetně souvisejícího souboru nástrojů, v němž nastínila, co by členské státy mohly podle stávajících pravidel EU učinit, aby pomohly zranitelným spotřebitelům a podnikům čelit vysokým cenám. Nařízení Rady ze dne 6. října 2022 o intervenci v mimořádné situaci s cílem řešit vysoké ceny energie rozšířilo soubor nástrojů a očekává se, že rovněž přinese dodatečné veřejné příjmy z neočekávaných výnosů z technologií inframarginálních výrobců elektřiny a solidárního příspěvku pro společnosti činné v odvětví fosilních paliv. Tyto příjmy budou směřovat do domácností a podniků, u nichž se zvyšuje riziko, že nebudou schopny platit své účty za energii, a měly by pomoci zabránit zvýšení rizika chudoby a nerovností. V uplynulém roce zavedly členské státy výjimečná a dočasná opatření k řešení probíhající energetické krize. Vzhledem k rozšiřování cenových tlaků je obzvláště důležité pečlivě sledovat jejich distribuční účinky a spoléhat se na dočasná podpůrná opatření, která jsou více zacílena na zranitelné skupiny. K ochraně kupní síly domácností s ohledem na rostoucí ceny energie rovněž přispívá snížení výdajů domácností na energii a snížení závislosti na fosilních palivech, mimo jiné mobilizací investic do energetické účinnosti, včetně renovace budov, a využívání energie z obnovitelných zdrojů v souladu s plánem REPowerEU. Tato podpůrná opatření jsou nejlepším dlouhodobým řešením vysokých cen energie a měla by být rovněž zaměřena především na zranitelné skupiny.

Zvýšení cen energie má negativní dopad na celkové životní náklady domácností s nízkými a středními příjmy

Téměř polovina z 9,7% nárůstu životních nákladů v EU mezi lety 2021 a 2022 byla způsobena zvýšením cen energie

6,9 % celkové populace a 16,4 % osob ohrožených chudobou nebylo v roce 2021 schopno dostatečně vytápět svou domácnost

Podíl jednotlivých druhů výdajů na životních nákladech se zvyšuje u první a třetí pětiny obyvatelstva (řazeno podle příjmů, v %) (zobrazeno jako první a druhý sloupec podle členských států)



Poznámka: Zvýšení životních nákladů se vypočítá pro podíly výdajů jako průměr v rámci prvního a třetího kvintilu distribuce ekvivalizovaného disponibilního příjmu domácností. Členské státy jsou seřazeny podle podílu změn cen energie souvisejících s bydlením pro první kvintil. *Zdroj:* Výpočty SVS na základě údajů o inflaci měřené podle ukazatele HISC Eurostatu [[prc_hicp_manr](#)] k září 2022 a mikrodát z šetření rodinných účtů (EU-HBS) z roku 2015.

Přiměřenost systémů minimálního příjmu se ve většině členských států v roce 2020 ve srovnání s rokem 2019 zhoršuje a přetrvávají mezery v pokrytí těmito systémy sociálního zabezpečení. Ochrana minimálního příjmu v souladu s přístupem aktivního začleňování hraje klíčovou úlohu při předcházení riziku chudoby nebo sociálního vyloučení a

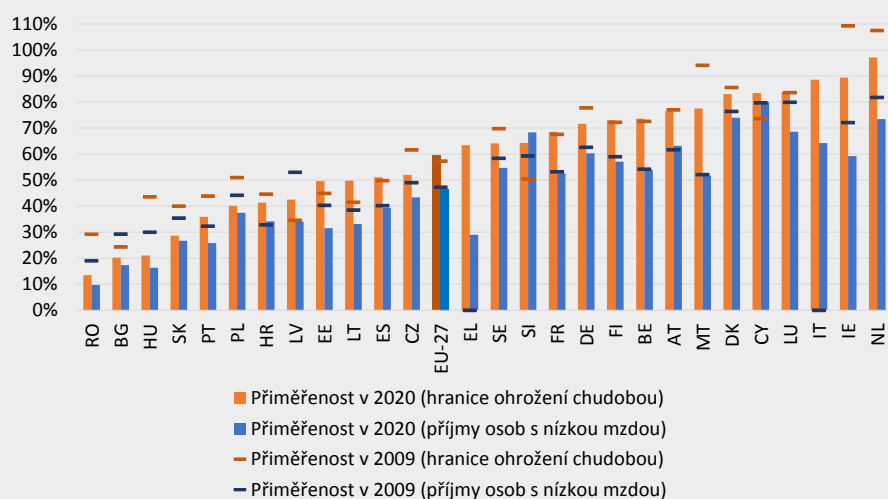
jejich zmírňování. Všechny členské státy zavedly režimy podpory příjmů poslední instance a přiměřenost minimálního příjmu se v EU v posledních deseti letech v průměru nezměnila (existují však výrazné rozdíly mezi jednotlivými členskými státy), zatímco v roce 2020 bylo celkově zaznamenáno mírné zhoršení. V letech 2015–2020 bylo zaznamenáno zlepšení pokrytí, které může přispět k zabránění prohlubování relativních propadů příjmů a materiální deprivace, přetrvávají však problémy týkající se účinnosti systémů. Na podporu vzestupné konvergence mezi členskými státy a boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení předložila Komise návrh doporučení Rady o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění, který nastiňuje oblasti pro další modernizaci systémů minimálního příjmu v souladu s přístupem aktivního začleňování.

Přiměřenost záchranných sociálních sítí se v jednotlivých členských státech liší

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

Vliv 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 (2009 a 2020)



Zdroj: Výpočet GR pro zaměstnanost z mikrodat ze statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek. Poznámka: Údaje pro IE pro dávky zaručující minimální příjem odrážejí období sledování příjmů 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.

Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče se v EU v roce 2021 výrazně snížila, avšak mezi členskými státy přetrvávají značné rozdíly, přičemž je pozorován silný nárůst poptávky po službách dlouhodobé péče způsobený stárnutím obyvatelstva. Neuspokojení potřeb zdravotní péče uvádějí častěji lidé v domácnostech s nízkými příjmy, avšak rozsah rozdílů oproti celkové populaci se v jednotlivých členských státech liší. Nedostatek pracovních sil a dovedností ve zdravotnictví může i přes snížení tlaku, který byl na systémy zdravotní péče vyvíjen v souvislosti s onemocněním COVID-19, stále způsobovat překážky v poskytování služeb. Řada členských států zahájila systémové reformy zdravotní péče, včetně reforem souvisejících s poskytováním primární zdravotní péče. Je klíčové tyto reformy dokončit spolu s postupnou digitalizací služeb, aby se zvýšila kvalita jejich poskytování a zlepšila jejich odolnost. Zároveň se v důsledku demografických změn předpokládá, že počet osob, které budou případně potřebovat dlouhodobou péči, vzroste v EU z 30,8 milionu v roce 2019 na 33,7 milionu v roce 2030 a dále na 38,1 milionu v roce 2050.

To dále umocňuje potřebu řešit problémy související s dosažitelností, cenovou dostupností a kvalitou dlouhodobé péče při současném zohlednění celkové udržitelnosti veřejných financí. Ačkoli všechny členské státy nabízejí určité sociální zabezpečení, 35,7 % osob v EU uvedlo, že z finančních důvodů nevyužívají (více) služeb domácí péče, 9,7 % uvedlo nedostatky v nabídce a 2,1 % uvedlo obavy týkající se kvality. Zejména u starších osob s vážnými potřebami dlouhodobé péče mohou být doplatky na péči i po zohlednění sociální ochrany velmi vysoké a v mnoha členských státech představují více než 50 % mediánu příjmu dotčené osoby. S cílem maximalizovat přínos služeb dlouhodobé péče pro sociální spravedlnost, rovnost žen a mužů a vytváření pracovních míst předložila Komise evropskou strategii v oblasti péče doprovázenou návrhem doporučení Rady o přístupu k cenově dostupné a vysoce kvalitní dlouhodobé péči.

Členské státy podnikají kroky k přizpůsobení svých systémů sociální ochrany měnícím se demografickým podmínkám a situaci na trhu práce pro řešení problémů souvisejících s přiměřeností, dostupností a fiskální udržitelností. Poté, co pandemie poukázala na určité nedostatky v přístupu k sociální ochraně, zavedlo několik členských států reformy svých vnitrostátních systémů sociální ochrany zaměřené na pracovníky s nestandardními smlouvami a na osoby samostatně výdělečně činné. Demografické změny i nadále představují dlouhodobé výzvy pro důchodové systémy, mimo jiné pokud jde o dopad stárnutí obyvatelstva a s tím souvisejících důchodů, zdravotní péče a systémů dlouhodobé péče na veřejné finance s ohledem na jejich přiměřenost, dostupnost a fiskální udržitelnost. K úspěšnému řešení výzev, jimž důchodové systémy čelí, a to i ve vztahu k přetrvávajícím rozdílům ve výši důchodů žen a mužů, je zapotřebí široká škála politických opatření, která zahrnují důchodové politiky, politiky na trhu práce, daňové a zdravotnické politiky.

Předvídatelné, smysluplné a včasné zapojení sociálních partnerů hraje důležitou roli při zajišťování efektivního navrhování a provádění reforem a investic. Hlavní směr politik zaměstnanosti 7 a osmá zásada evropského pilíře 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. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání byly během zdravotní krize klíčem k silnému zdravotnictví, což přispělo ke zvýšení připravenosti EU na potenciální budoucí zdravotní krize. Současně několik členských států v souladu se svými vnitrostátními postupy a institucionálními rámci vyzvalo sociální partnery, aby projednali, sjednali a/nebo zavedli opatření na podporu pracovních podmínek, fungování trhu práce, rovných příležitostí a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V poslední době byla spolupráce se sociálními partnery klíčová pro provádění vhodných podpůrných politik ve prospěch začlenění ukrajinských občanů a dalších vysídlených osob na evropské trhy práce, včetně odvětví, která se potýkají s nedostatkem pracovních sil. Zapojení organizací občanské společnosti má rovněž zásadní význam pro provádění kvalitních reforem a politik v členských státech. Zapojení sociálních partnerů a občanské společnosti je rovněž důležité v souvislosti s plány pro oživení a odolnost.

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 politiky. Jejich cílem by mělo být řešení výzev, které se objevily v současném sociálně-ekonomickém kontextu, a podpora udržitelného růstu podporujícího začlenění prostřednictvím vytváření kvalitních

pracovních míst a umožňování přechodů mezi zaměstnáními během celého pracovního života a napříč odvětvími, zlepšováním sociální a ekonomické odolnosti a zajištěním spravedlivé ekologické a digitální transformace při současném pokroku v plnění hlavních a vnitrostátních cílů EU pro rok 2030 v oblasti zaměstnanosti, dovedností a snižování chudoby.

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

- zmírňovaly negativní dopad inflačních tlaků, zejména v důsledku vysokých cen energie, na kupní sílu zranitelných domácností, mimo jiné s cílem zabránit nárůstu energetické chudoby, a to prostřednictvím dočasných a cílených podpůrných opatření, při současném zachování pobídek ke snižování spotřeby energie a zlepšování energetické účinnosti,
- v souladu s vnitrostátními postupy a při plném respektování úlohy sociálních partnerů podporovaly vývoj mezd, který zmírňuje ztrátu kupní síly, zejména u osob s nízkými mzdami, a to i prostřednictvím včasné aktualizace zákonných minimálních mezd, při současném zohlednění makroekonomických podmínek, zachování zaměstnanosti a konkurenceschopnosti a zachování souladu s plněním cíle boje proti vysoké inflaci,
- zajistily dostupnost režimů zkrácené pracovní doby a dalších opatření pro udržení pracovních míst navržených tak, aby v případě potřeby zachovaly lidský kapitál, podpořily spravedlivé procesy restrukturalizace, usnadnily přechod mezi zaměstnáními a pomohly modernizaci hospodářství, zejména prostřednictvím souvisejícího prohlubování dovedností a změn kvalifikace, a to i s ohledem na potenciální dopad energetické krize a souvisejících průmyslových transformací na trh práce,
- posilovaly účinnost a účelnost aktivních politik na trhu práce a kapacitu veřejných služeb zaměstnanosti, mimo jiné investicemi do dostupné digitální infrastruktury a služeb, sledováním potřeby dovedností a jejich prognóz, jakož i odpovídající odbornou přípravou zaměstnanců, s cílem podpořit vytváření pracovních míst a přechod mezi zaměstnáními, a to i směrem k digitální a zelené ekonomice, a řešit nedostatek pracovních sil a dovedností,
- poskytovaly podporu pracovníkům a domácnostem, které jsou nejvíce postiženy hospodářskou a sociální transformací vyvolanou změnou klimatu a nezbytnou ekologickou transformací, jakož i digitalizací, zejména zranitelným osobám, nejčastěji prostřednictvím služeb zaměstnanosti a opatření v oblasti odborné přípravy, dobře navržených, cílených a časově vázaných programů zaměstnanosti, jakož i cílených a dobře navržených pobídek k zaměstnávání a přechodu mezi zaměstnáními, poskytovaly přiměřené jistoty příjmu s přístupem aktivního začleňování a podpory podnikání, na základě plného a smysluplného zapojení pracovníků a jejich zástupců do předvídání změn a řízení restrukturalizačních procesů, a to v souladu s doporučením Rady ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu,
- zlepšovaly vyhlídky mladých lidí na trhu práce zejména 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 v souladu s posíleným systémem záruk pro mladé lidi,
- zajistily rovnost žen a mužů a posílily účast žen na trhu práce, mimo jiné podporou rovných příležitostí a kariérního postupu, jakož i zajištěním transparentnosti ve strukturách odměňování, podporovaly sladění pracovního, rodinného a soukromého života, mimo jiné prostřednictvím přístupu k cenově dostupné a kvalitní dlouhodobé péči a službám předškolního vzdělávání a péče, jakož i přístupu k vhodnému

pracovnímu volnu z rodinných důvodů a pružnému uspořádání práce pro rodiče a další osoby s pečovatelskými povinnostmi v souladu s evropskou strategií v oblasti péče,

- podporovaly rovné příležitosti a zlepšovaly výsledky učení řešením problému předčasných odchodů ze vzdělávání, mimo jiné poskytováním cenově dostupného a kvalitního předškolního vzdělávání a péče v souladu s evropskou zárukou pro děti a příslušnými vnitrostátními akčními plány, jakož i řešením nedostatku učitelů. Dále aby podporovaly přístup dětí ze znevýhodněných skupin a odlehlých oblastí ke vzdělávání a podporovaly odbornou přípravu na všech úrovních kvalifikace,
- 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; a dále aby podporovaly instituce s know-how v oblasti digitalizace se zvláštním zaměřením na začleňování a zmenšování digitální propasti,
- podporovaly prohlubování dovedností a změny kvalifikace dospělých s cílem přizpůsobit se měnícímu se trhu práce, mimo jiné posílením poskytování individuálních nároků na odbornou přípravu, zejména prostřednictvím individuálních vzdělávacích účtů, a podporou rozvoje, provádění a uznávání mikrocertifikátů v souladu s doporučeními Rady o individuálních vzdělávacích účtech a o evropském přístupu k mikrocertifikátům pro celoživotní učení a zaměstnatelnost,
- přizpůsobily regulaci trhu práce a daňové systémy a systémy sociálního zabezpečení s cílem omezit segmentaci trhu práce a předcházet jí a podporovat vytváření kvalitních pracovních míst, včetně možného snížení daňového zatížení, a to zejména pro osoby s nízkými příjmy,
- zajistily, že pracovníci v nestandardním zaměstnání, pracovníci vykonávající práci prostřednictvím platform a osoby samostatně výdělečně činné budou mít přístup k odpovídající sociální ochraně v souladu s doporučením Rady o přístupu k sociální ochraně,
- zajistily pracovní prostředí, které je vhodné z hlediska zdraví a bezpečnosti a dobře uzpůsobené požadavkům na práci, a aby bylo dostupné pružné uspořádání práce,
- podporovaly kolektivní vyjednávání, sociální dialog a včasné a smysluplné zapojení sociálních partnerů, a to i v souvislosti s prováděním plánů pro oživení a odolnost, jakož i s procesem evropského semestru,
- investovaly do přiměřených a udržitelných systémů sociální ochrany pro všechny v souladu s doporučením Rady o přístupu k sociální ochraně, včetně systémů minimálního příjmu, které se opírají o přístup aktivního začleňování, v souladu s návrhem doporučení Rady o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění; podporovaly reformy s cílem zajistit odpovídající úroveň ochrany a zlepšovaly ochranu osob, které nejsou systémy pokryty nebo jimi nejsou pokryty v dostatečné míře; zlepšily přiměřenost dávek, převoditelnost práv, přístup ke kvalitním službám a podporu začlenění práce schopných osob na trh práce; při výše uvedených činnostech zajišťovaly rovnováhu zdrojů financování a zachovaly celkovou udržitelnost veřejných financí,
- posuzovaly distribuční dopady reforem a investic na příjmy různých skupin obyvatelstva v souladu se sdělením o lepším posouzení distribučního dopadu politik členských států,

- 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 evropskou zárukou pro děti,
- řešily bezdomovectví jako nejextrémnější formu chudoby; podporovaly investice do renovace pobytových zařízení a zařízení sociálního bydlení a integrovaných sociálních služeb; případně usnadnily přístup ke kvalitnímu a cenově dostupnému bydlení, sociálnímu bydlení nebo pomoci s bydlením,
- investovaly do kapacity systému zdravotní péče včetně primární péče a kapacity veřejného zdravotnictví, koordinace péče, zdravotnického personálu a elektronického zdravotnictví; snížily přímé výdaje domácností, zlepšily pokrytí zdravotní péče a podporovaly prohlubování dovedností a změnu kvalifikace zdravotnických pracovníků,
- posílily poskytování kvalitních, cenově dostupných a udržitelných služeb dlouhodobé péče v souladu s evropskou strategií v oblasti péče,
- zajistily inkluzivní a fiskálně udržitelné důchodové systémy, které zajistí přiměřené příjmy ve stáří a mezigenerační spravedlnost.

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, Fondu pro spravedlivou transformaci a Nástroje pro oživení a odolnost v případě způsobilých investic a reforem.

KAPITOLA 1. PŘEHLED TRENDŮ NA TRHU PRÁCE A SOCIÁLNÍCH TRENDŮ V EVROPSKÉ UNII, HLAVNÍ CÍLE A VÝSLEDKY VYPLÝVAJÍCÍ ZE SROVNÁVACÍHO PŘEHLEDU SOCIÁLNÍCH UKAZATELŮ

1.1 Trendy na trhu práce

Oživení na trhu práce pokračovalo i v roce 2022, kdy zaměstnanost překonala úroveň před krizí, i když s výraznými rozdíly mezi jednotlivými odvětvími. Ve druhém čtvrtletí roku 2022 dosáhl celkový počet zaměstnaných osob v EU 213,4 milionu (z toho 164 milionů v zemích eurozóny)¹⁰. To je o 3,5 milionu (2,7 milionu v eurozóně) více než maximální úroveň ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019. Míra zaměstnanosti (ve věkové skupině 20–64 let) v EU ve druhém čtvrtletí roku 2022 činila 74,8 % (74,3 % v eurozóně), což je o 1,9 p.b. (1,6 p.b. v eurozóně) více než před pandemií. Roční míra zaměstnanosti činila v roce 2021 v EU 73,1 % (72,5 % v eurozóně), což je o 0,4 p.b. více než v roce 2019 (v eurozóně nebyla zaznamenána žádná změna). Mezi povoláními s nejvyšším růstem zaměstnanosti zaznamenalo odvětví informačních a komunikačních technologií (IKT) mezi čtvrtým čtvrtletím roku 2019 a druhým čtvrtletím roku 2022 nárůst o 21 %, což představuje nárůst o 1,1 milionu pracovních míst. Následovaly činnosti v oblasti nemovitostí (nárůst o 18 %, tj. o 190 000 zaměstnanců více) a profesní, vědecké a technické činnosti (nárůst o 7,9 %, tj. 0,58 milionu osob). Ve veřejné správě a obraně bylo ve druhém čtvrtletí roku 2022 zaznamenáno dalších 0,71 milionu pracovních míst oproti čtvrtému čtvrtletí roku 2019 (nárůst o 5,3 %). Dále se v pořadí umístilo odvětví stavebnictví (nárůst o 6,1 %) a profesní, vědecké a technické činnosti (nárůst o 3,1 %). Naopak výroba, ubytovací a stravovací služby a administrativní podpůrné činnosti dosud nedosáhly úrovně zaměstnanosti před krizí (ve srovnání se čtvrtým čtvrtletím roku 2019 bylo v každém z nich ve druhém čtvrtletí roku 2022 přibližně o 0,2 milionu zaměstnaných osob méně). Celkově se v roce 2022 očekává růst zaměstnanosti ve výši 1,7 %, přičemž tato úroveň bude v roce 2023 stagnovat a v roce 2024 mírně klesne na 0,4 % v kontextu vysoké nejistoty. Očekává se, že lidé prchající před válkou na Ukrajině do EU budou na trh práce vstupovat pouze postupně, což bude mít hmatatelné dopady až od příštího roku¹¹.

Ke zvýšení celkového počtu odpracovaných hodin od roku 2021 přispěli pracovníci opouštějící režimy zkrácené pracovní doby i zaznamenaný pokles míry nepřítomnosti v práci. Počet odpracovaných hodin v EU od nejnižší hodnoty ve druhém čtvrtletí roku 2020 pomalu, ale trvale roste a ve druhém čtvrtletí roku 2022 dosáhl celkem 85,9 miliardy¹². Jedná se o nejvyšší hodnotu, která kdy byla u tohoto ukazatele zaznamenána. Čtvrtletní míra nepřítomnosti v práci si však zároveň zachovala sestupný trend, a to ze 17,5 % celkové zaměstnanosti ve druhém čtvrtletí roku 2020 na 8,9 % ve druhém čtvrtletí roku 2022¹³. Tyto hodnoty nadále zdůrazňují důležitou úlohu, kterou pro mnoho pracovníků a podniků více než dva roky po vypuknutí krize COVID-19 sehrály režimy zkrácené pracovní doby (viz oddíl 2.1). Opatření na trhu práce zavedená na úrovni EU a členských států v souvislosti s pandemií COVID-19 (zejména nástroje SURE, REACT-EU a investiční iniciativa pro reakci

¹⁰ Zaměstnanost: Národní účty (domácí pojetí), ukazatel Eurostatu [[namq_10_a10_e](#)]; [[lfsq_egan2](#)] a další údaje: šetření pracovních sil v EU. V celém tomto oddíle se používají čtvrtletní údaje očištěné od sezónních vlivů.

¹¹ Evropská komise, *Evropská hospodářská prognóza, podzim 2022*, institucionální dokument 187, listopad 2022.

¹² Eurostat [[namq_10_a10_e](#)].

¹³ Eurostat [[lfsi_abt_q](#)] a [[lfsi_emp_q](#)], šetření pracovních sil v EU.

na koronavirus CRII a CRII+) umožnila podnikům udržet si zaměstnance a dovednosti a pomohla osobám samostatně výdělečně činným postupně obnovit svou činnost po zrušení opatření proti šíření nákazy. Čtvrtá pololetní zpráva o provádění nástroje SURE¹⁴ uvádí, že nástroj v roce 2020 podpořil přibližně 31,5 milionu osob a 2,5 milionu podniků, což představovalo téměř třetinu celkové zaměstnanosti a všech podniků v 19 členských státech, které tento nástroj využívají.

Růst nominálních mezd začal zpomalovat, ale očekává se, že v roce 2022 zůstane pod úrovní inflace. V roce 2021 se roční nominální náhrady zaměstnancům ve všech členských státech v EU zvýšily o 4,1 % na souhrnné úrovni ve srovnání s předchozím rokem, čímž překročily průměrnou míru růstu ve výši přibližně 1,9 % v období 2013–2019. Tento nárůst byl do značné míry způsoben silným hospodářským oživením a zvýšením počtu odpracovaných hodin (podrobnosti na úrovni jednotlivých členských států jsou uvedeny v oddíle 2.1). Zvýšená inflace a napětí na trhu práce dále přispěly k mírnému zrychlení růstu nominálních mezd v první polovině roku 2022. Nominální zvýšení však bylo do značné míry narušeno zvýšenou inflací, což vedlo k výraznému poklesu reálných mezd v EU ve druhém čtvrtletí roku 2022 o 3,3 % (meziročně), a to v souvislosti s rostoucími obavami z nepříznivých sociálních důsledků negativního dopadu na kupní sílu, zejména u osob s nízkou mzdou. Očekává se, že růst mezd se v důsledku zhoršující se hospodářské situace zpomalí¹⁵.

Podíl zaměstnanců s dočasnou pracovní smlouvou a osob samostatně výdělečně činných se výrazně nezvýšil, neboť trh práce se stal dynamičtější. Podíl osob s dočasnou pracovní smlouvou mezi všemi zaměstnanci (20–64 let) se mírně zvýšil z 12,6 % v roce 2020 na 13 % v roce 2021. Ve druhém čtvrtletí roku 2022 dosáhl 13,1 % (o 0,8 p.b. více než ve stejném čtvrtletí roku 2020), což je však stále méně než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 (13,9 %). V roce 2021 byla hodnota vyšší u žen (13,8 % oproti 12,2 % u mužů) a u mladých zaměstnanců (15–24 let) (50,9 % oproti 12,9 % ve věkové skupině 25–54 let a 6,5 % ve věkové skupině 55–64 let – viz také oddíl 2.3). Procentní podíl zaměstnanců s dočasnou pracovní smlouvou byl rovněž výrazně vyšší u osob s nízkou kvalifikací (19,2 % v roce 2021) ve srovnání s osobami se střední a vysokou kvalifikací (11,7 % a 12,2 %). Počet osob samostatně výdělečně činných (ve věkové skupině 20–64 let) se mezi lety 2019 a 2021 snížil o 0,9 milionu osob. Čtvrtletně bylo ve druhém čtvrtletí roku 2022 celkem 25,7 milionu osob samostatně výdělečně činných, což je o 0,6 milionu méně než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019¹⁶.

Zaměstnanost roste souběžně s mírou volných pracovních míst, což zdůrazňuje potřebu další podpory účasti na trhu práce, sladění pracovních míst a přechodů mezi zaměstnáními¹⁷. Míra volných pracovních míst v průmyslu, stavebnictví a službách ve druhém čtvrtletí roku 2022 v EU-27 dosáhla hodnoty 3 % (3,2 % v eurozóně), což je o 0,8 p.b. (0,9 p.b.) více než ve druhém čtvrtletí roku 2021 a také nad úroveň před pandemií (2,1 % ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 v EU a 2,2 % v eurozóně). Mezi členskými státy a jednotlivými profesemi však existují značné rozdíly (viz oddíl 2.1). Ačkoli z nedávných důkazů vyplývá, že nárůst počtu volných pracovních míst není strukturálním jevem, pečlivé sledování míry volných pracovních míst je klíčem k posouzení potenciálního nesouladu na

¹⁴ COM(2022) 483 final.

¹⁵ Evropská komise, *Labour Market and Wage Developments in Europe* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě), *roční přehled z roku 2022*, Úřad pro publikace Evropské unie, 2022 (připravuje se).

¹⁶ Eurostat [[lfst_r_e2tgaedcu](#)], [[lfsa_etpgan](#)] a [[lfsq_egaps](#)]. Přerušení řady v roce 2021 a v prvním čtvrtletí roku 2021.

¹⁷ Míra volných pracovních míst je dána celkovým počtem volných pracovních míst (tj. placených pracovních míst, která jsou nově vytvořená, neobsazená nebo která budou brzy volná) jako procentní podíl obsazených a volných pracovních míst. Poznámka: Činnosti NACE Rev. 2, B-S. On-line kód Eurostatu: [[ei_lmju_q_r2](#)].

tržích práce¹⁸. Oddíl 2.3 analyzuje úpravy provedené veřejnými službami zaměstnanosti s cílem zlepšit účinnost a účelnost sladění nabídky a poptávky mezi uchazeči o zaměstnání a volnými pracovními místy, včetně digitálních a osobních služeb a partnerství se zaměstnavateli a sociálními službami.

Celkově se míra nezaměstnanosti ve většině členských států EU a v eurozóně přibližovala úrovni před krizí nebo pod ni klesla¹⁹. Míra nezaměstnanosti (ve věkové skupině 15–74 let) v EU pokračovala sestupným trendem a ve druhém čtvrtletí roku 2022 dosáhla 6,1 % (nejnižší úroveň, která kdy byla zaznamenána) a výrazně pod posledním vrcholem 7,8 % ve třetím čtvrtletí roku 2020. V eurozóně byla míra nezaměstnanosti ve druhém čtvrtletí roku 2022 mírně vyšší, a to 6,6 % (o 2,1 p.b. pod hodnotou zaznamenanou za třetí čtvrtletí roku 2020). Měsíční údaje ukazují, že míra nezaměstnanosti v EU v srpnu 2022 dále klesla na 6 % (6,6 % v eurozóně), což je méně než před pandemií. Mezi členskými státy však panuje značná různorodost (viz oddíl 2.1). Míra dlouhodobé nezaměstnanosti dosáhla ve druhém čtvrtletí 2022 v EU 2,4 % aktivního obyvatelstva (v eurozóně 2,7 %), což je o 0,2 p.b. a 0,3 p.b. méně než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019²⁰.

Výkonnost žen na trhu práce se nadále zlepšuje, přesto však přetrvávají značné rozdíly mezi postavením žen a mužů. V roce 2021 se tato výkonnost zvýšila na 67,7 % (ve věkové skupině 20–64 let), což je o 1,6 p.b. více než v roce 2020, zatímco u mužů se zvýšila na 78,5 %, což je o 1,3 p.b. více než v roce 2020 – viz graf 1.1.1. Ve čtvrtletním vyjádření činila míra zaměstnanosti žen ve druhém čtvrtletí roku 2022 celkem 69,5 %, což je o 2,1 p.b. více než v prvním čtvrtletí roku 2021 a nad úroveň před krizí, která ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 činila 67,3 %. Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů zůstává téměř beze změny, a to 10,7 p.b. ve druhém čtvrtletí roku 2022, což je o 0,2 p.b. méně než ve druhém čtvrtletí roku 2021. Míra ekonomické aktivity žen (ve věkové skupině 20–64 let) se ve druhém čtvrtletí roku 2022 zvýšila na 74,1 %, což je o 1,8 p.b. více než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019, zatímco u mužů byla o 1 p.b. vyšší (84,8 %) než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019.

Výsledky na trhu práce u mladých lidí se v poslední době zlepšují, ale v některých členských státech zůstávají daleko za úrovní před krizí. Navzdory celkově pozitivní výkonnosti se míra zaměstnanosti mladých lidí (ve věku 15–24 let) z krize COVID-19 dosud nezotavila – v roce 2021 dosáhla 32,7 % a je stále o 0,8 p.b. nižší než úroveň dosažená v roce 2019 – viz graf 1.1.1. Nedávný vývoj ukazuje rychlé zlepšení, přičemž ve druhém čtvrtletí roku 2022 tato míra dosáhla hodnoty 34,9 % (o 1,5 p.b. více než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019). Pokud jde o míru nezaměstnanosti mladých lidí (ve věku 15–24 let), snížila se z 18,3 % v prvním čtvrtletí roku 2021 na 14,3 % ve druhém čtvrtletí roku 2022. V ročním vyjádření zůstává v roce 2021 na úrovni 16,6 %, což je o více než 1 p.b. nad hodnotou před pandemií. Celkově bylo v roce 2021 přibližně 9,3 milionu mladých lidí (věková skupina 15–29 let), kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) (13,1 %); ve druhém čtvrtletí 2022 to bylo přibližně 8,3 milionu (11,7 %).

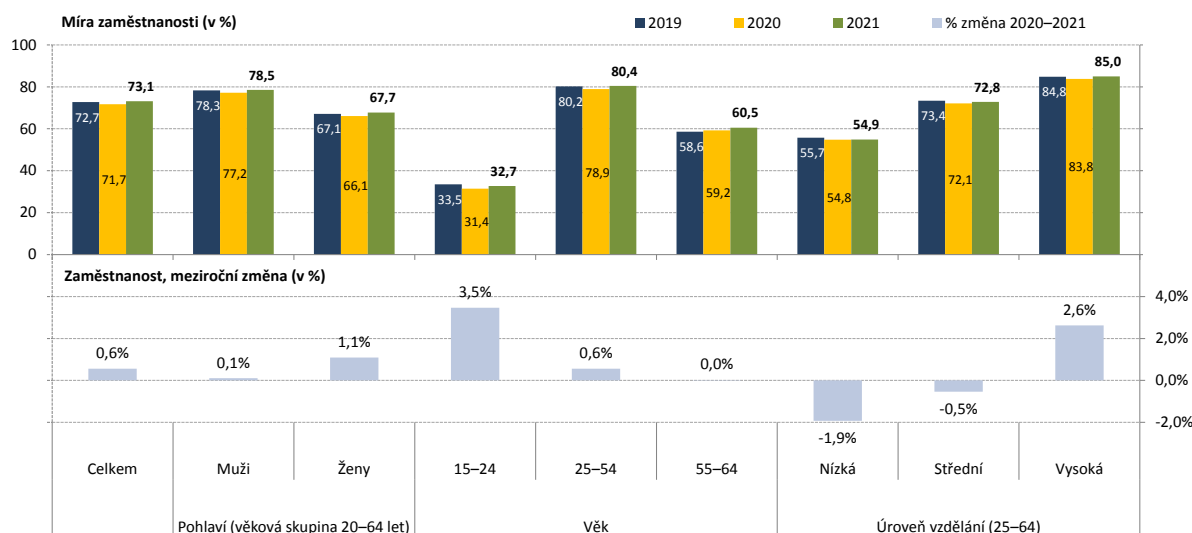
¹⁸ Poznámka: Zdá se, že nedostatek pracovních sil je způsoben zejména oživením trhu práce, a nikoli narušeným přerozdělením na trhu práce. Evropská komise, *Čtvrtletní zpráva o eurozóně, institucionální dokument*, 2022.

¹⁹ Pro podrobnější informace viz: Evropská komise, *Employment and Social Developments in Europe 2022* (Zaměstnanost a sociální vývoj v Evropě v roce 2022), Úřad pro publikace Evropské unie, 2022.

²⁰ Eurostat [[une_rt_m](#)], [[une_rt_q](#)] a [[une_ltu_q](#)].

Graf 1.1.1: Míra zaměstnanosti se vrací na úroveň před pandemií nebo ji překonává, což je způsobeno zlepšením mezi mladými lidmi, ženami a vysoce kvalifikovanými osobami

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



Zdroj: Eurostat, [[lfsi_emp_a](#)] a [[lfsa_egaed](#)], šetření pracovních sil v EU.

Účast na trhu práce se nadále zvyšuje, přičemž mezi staršími dospělými a ženami existuje silnější dynamika. Míra ekonomické aktivity osob ve věku 20–64 let v EU v roce 2021 činila 73,6 %, což je o 0,4 p.b. více než v roce 2019 a o 1,3 p.b. více než v roce 2020. Ve druhém čtvrtletí roku 2022 činila 79,4 %, což je o 1,1 p.b. více než o rok dříve a o 1,4 p.b. více než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019. Na nárůstu se i nadále podílejí především starší osoby a ženy. Změny míry ekonomické aktivity ve věkové skupině 55–64 let (nárůst o 3,1 p.b. z 62,3 % ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 na 65,4 % ve druhém čtvrtletí roku 2022) byly třikrát vyšší než nárůst zaznamenaný u skupiny osob ve věku 15–24 let (o 1 p.b.) a u skupiny osob ve věku 25–54 let (o 1,2 p.b.).

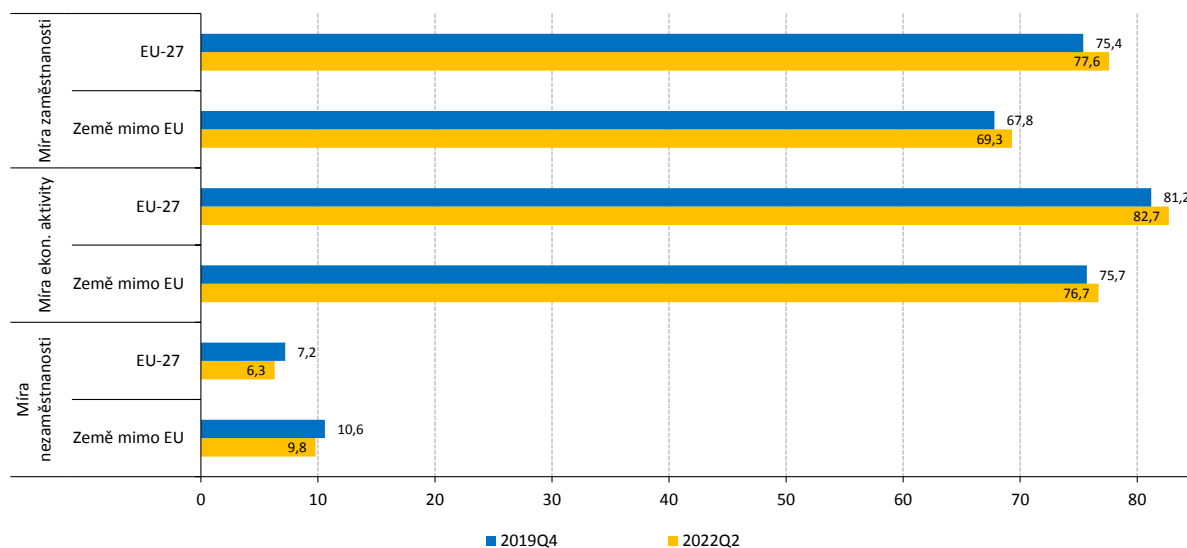
Počet vysoce kvalifikovaných pracovníků v ekonomice se zvyšuje spolu s rozdíly v zaměstnanosti v závislosti na úrovni dovedností. Počet zaměstnaných osob (ve věku 25–64 let) s vysokoškolským vzděláním se v roce 2021 zvýšil o 2,6 %, zatímco zaměstnanost osob se střední a nízkou kvalifikací (tj. 0–2 a 0–4 podle klasifikace ISCED) klesla o 0,5 % a 1,9 % – viz graf 1.1.1. Rozdíl mezi mírou zaměstnanosti pracovníků s nízkou a vysokou kvalifikací v roce 2021 činil 30,1 p.b., což je o 1 p.b. více než v roce 2020 (viz oddíl 2.2).

Výsledky na trhu práce u osob narozených mimo EU se vrátily na úroveň před krizí, avšak ve srovnání s občany narozenými v EU přetrvávají značné rozdíly. V roce 2021 činila míra zaměstnanosti (ve věkové skupině 20–64 let) osob narozených mimo EU 66,7 %, což je o 1 p.b. méně než v roce 2019 a o 6,4 p.b. méně než u osob narozených v tuzemsku. Čtvrtletní míra zaměstnanosti osob narozených mimo EU dosáhla ve druhém čtvrtletí roku 2022 hodnoty 69,3 %, což je o 1,5 p.b. více než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 – viz graf 1.1.2. Míra nezaměstnanosti osob narozených v zahraničí (ve věkové skupině 15–74 let) byla v roce 2021 celkem 11,8 %, což je o 0,6 p.b. méně než v roce 2020 (viz oddíl 2.2). Ženy narozené mimo EU se potýkají s relativně vyšší mírou nezaměstnanosti (13,2 % v roce 2021) než muži, kteří se narodili mimo EU (10,7 %). Ve čtvrtletním vyjádření míra nezaměstnanosti osob narozených v zahraničí (9,8 % ve druhém čtvrtletí roku 2022) pokračovala v sestupném

trendu od prvního čtvrtletí roku 2021 (13,5 %) a v současné době je o 0,8 p.b. nižší než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019. Nedávné údaje poukazují na hlavní překážky, jimž čelí osoby narozené v zahraničí (ve skupině 15–74 let), pokud jde o získání vhodného zaměstnání v hostitelské zemi (mimo jiné např. nedostatečné uznávání formální kvalifikace, nedostatečné jazykové dovednosti nebo omezené právo pracovat z důvodu občanství nebo povolení k pobytu)²¹.

Graf 1.1.2: Mezi lidmi narozenými v EU-27 a těmi narozenými mimo EU existují významné rozdíly ve výsledcích na trhu práce

Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity na základě země původu (EU-27 nebo cizí země), údaje očištěné od sezónních vlivů, avšak nikoli od kalendářních vlivů (v %)



Poznámka: Věková skupina 20–64 let pro míru zaměstnanosti a míru ekonomické aktivity, věková skupina 15–74 let pro míru nezaměstnanosti.

Zdroj: Eurostat, [lfsq_ergacob], [lfsq_urgacob] a [lfsq_argacob], šetření pracovních sil v EU.

1.2 Sociální trendy

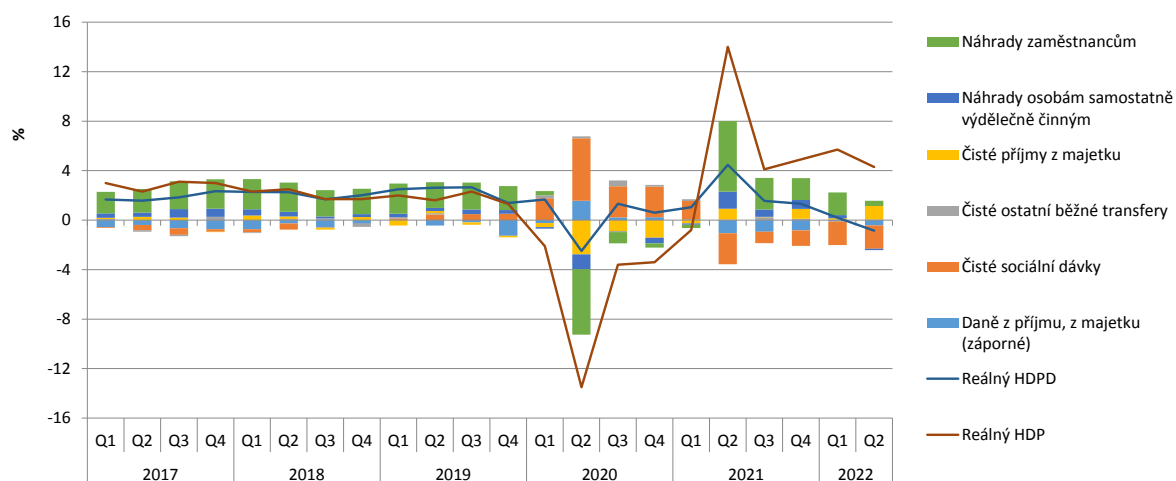
Reálné příjmy domácností v EU v roce 2021 vzrostly v důsledku oživení po pandemii COVID-19 a částečného pokračování politických opatření ke zmírnění dopadu pandemie; očekává se však, že zvýšená inflace do budoucna ovlivní kupní sílu. Růst reálného hrubého disponibilního příjmu domácností (HDPD, čtvrtletně, meziročně) se v roce 2021 v průměru vrátil na úroveň před pandemií (2 % oproti 2,2 % v letech 2018–2019) – viz graf 1.2.1. Ve druhém čtvrtletí roku 2021 růst dosáhl pozoruhodné hodnoty 4,5 %, ve třetím čtvrtletí roku 2021 pak již růst poklesl na 1,7 % a v období do druhého čtvrtletí roku 2022 dále zpomaloval. Tento růst byl způsoben oživením v průběhu roku 2021, což rovněž umožnilo postupné ukončování mimořádných opatření. Klíčovou silou vedoucí ke zpomalení bylo rychlé snížení příspěvku náhrad zaměstnancům a osobám samostatně výdělečně činným v reálných hodnotách, které kontrastuje s výrazným nárůstem reálného HDP od třetího čtvrtletí roku 2021 do prvního čtvrtletí 2022. Důležitým faktorem tohoto trendu je rychlý růst inflace, jak je zmíněno v oddíle 1.1, který výrazně omezil příspěvek náhrad zaměstnancům k růstu HDPD ve druhém čtvrtletí roku 2022, a to navzdory příznivému vývoji nominálních mezd (podrobnosti viz oddíl 2.1.1). V důsledku toho se reálné příjmy domácností ve druhém čtvrtletí roku 2022 snížily poprvé od krize způsobené onemocněním COVID-19 ve druhém

²¹ Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, modul 2021 (ad hoc extrakce).

čtvrtletí roku 2020 a vůbec podruhé po krizi v roce 2013. Nad rámec průměrných změn reálných příjmů existují mezi úrovní příjmů značné rozdíly, přičemž cenové změny mají vyšší než průměrný dopad pro domácnosti s nižšími a středními příjmy, které věnují vyšší podíl svých výdajů ve spotřebním koši na energii a potraviny (viz také rámeček pilíře 7 v oddíle 2.4.1 o dopadu zvyšování cen a energetické chudoby).

Graf 1.2.1: Nedávný nárůst cen nepříznivě ovlivnil oživení celkového růstu reálných příjmů domácností po krizi COVID-19

Růst reálného hrubého disponibilního příjmu domácností (HDPD) a jeho hlavních složek a růst reálného HDP (EU-27, čtvrtletní vyjádření meziročního tempa růstu)



Poznámka: Výpočty GR pro zaměstnanost. Nominální hrubý disponibilní příjem domácností byl deflovan 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 se zdá, že nerovnost zůstala v EU během krize COVID-19 víceméně stabilní.

Koeficient příjmové nerovnosti pro horní a dolní kvintil (S80/S20) činil v roce 2021 celkem 4,97 oproti hodnotě 4,89 v roce 2020 (což se týká příjmů za rok 2020 a 2019). Široká stabilita příjmové nerovnosti v roce vypuknutí pandemie je výsledkem rozsáhlé veřejné podpory zavedené členskými státy, a to i s podporou EU, a fungování silných automatických stabilizátorů prostřednictvím daňových systémů a systémů sociálního zabezpečení, které zmírnily dopady zejména na zranitelné skupiny. Bleskové odhady Eurostatu týkající se průměrného koeficientu příjmové nerovnosti v EU za období sledování příjmů 2021 rovněž ukazují stabilitu a odráží dopad oživení a částečné pokračování politických zásahů ke zmírnění negativních socioekonomických dopadů krize²². Vzhledem k poslednímu vývoji, včetně energetické krize a souvisejících inflačních tlaků, bude důležitost sledování budoucího vývoje nerovností narůstat. Posouzení distribučního dopadu politických opatření má zásadní význam pro zajištění toho, aby přijatá opatření pomohla dále snižovat příjmovou nerovnost a bojovat proti chudobě²³.

Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením zůstal navzdory krizi COVID-19 celkově stabilní. V roce 2021 činila míra ohrožení chudobou nebo sociálním

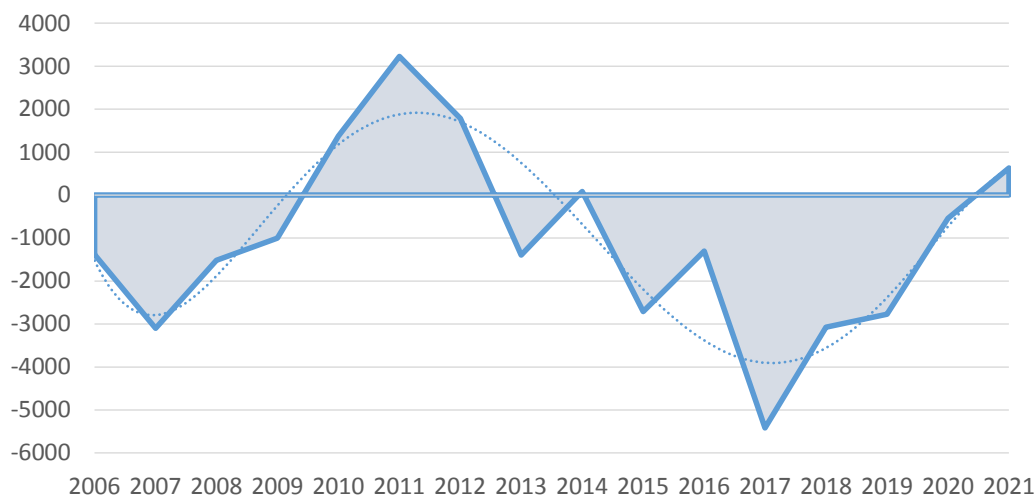
²² Viz [bleskové odhady pro období sledování příjmů 2021](#), zveřejněné v srpnu 2022 na [internetových stránkách Eurostatu](#).

²³ Za tímto účelem vydala Komise [sdělení o lepším posouzení distribučního dopadu politik členských států](#) (COM(2022)494 final).

vyloučením v EU 21,7 %, což je prakticky beze změny oproti předchozímu roku (21,6 %)²⁴. Tato stabilita přichází poté, co v posledních deseti letech počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením v EU-27 celkově poklesl, a odráží zmírňující účinek politických reakcí přijatých napříč členskými státy a na úrovni EU během krize COVID-19 – viz graf 1.2.2.

Graf 1.2.2: Počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením se v posledních deseti letech snížil a po krizi COVID-19 zůstal stabilní

Meziroční změna počtu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením (AROEPE, počet v tisících, EU-27)



Poznámka: Údaje se týkají míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (podle nové definice) za roky 2016–2021 a míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (podle staré definice) za roky 2006–2015 (podrobnosti jsou uvedeny v kapitole 1.4). Údaje týkající se míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (podle nové definice) jsou skutečně k dispozici až od roku 2015. Souhrn pro EU-27 byl vytvořen na základě vnitrostátních trendů; pokud u daného členského státu dojde k přerušení řady nebo údaje nejsou k dispozici, příspěvek ke změně počtu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením se považuje za nulový.

Zdroj: [ilc_peps01n] a [ilc_peps01], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

U žádné ze tří složek ukazatele míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením nedošlo v roce 2021 na úrovni EU k významným změnám. V roce 2021 byla míra ohrožení chudobou (AROP, pokud jde o příjmy za rok 2020) v EU stabilní a činila 16,8 % (16,7 % v roce 2020, pokud jde o období sledování příjmů 2019). Podle bleskových odhadů Eurostatu míra ohrožení chudobou zůstane na úrovni EU stabilní i v období sledování příjmů 2021. Míra silné materiální a sociální deprivace se v roce 2021 mírně snížila z 6,8 % na 6,3 %, a navazuje tak na svůj klesající trend z předchozích let. Podíl osob žijících v domácnostech téměř bez zaměstnání, který od roku 2015 klesal, se v roce 2021 mírně zvýšil o 0,6 p.b. na 8,9 % (s odkazem na situaci v předchozím kalendářním roce). Tyto obecně stabilní výsledky jsou způsobeny zmírňujícím účinkem režimů zkrácené pracovní doby a dalších opatření k udržení pracovních míst, která vyvažují účinky nezbytných omezení volného pohybu osob. Rostoucí vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby v prvním roce pandemie dále svědčí o pozitivních dopadech rozhodné politické reakce na onemocnění COVID-19 na úrovni členských států a EU. V roce 2021 (s odkazem na příjmy v roce 2020) snížily sociální transfery v EU v průměru chudobu o více než jednu třetinu (36,3 %). Vliv sociálních transferů na snižování chudoby zůstal celkově stabilní na

²⁴ Podrobnější informace o jednotlivých složkách míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROEPE) uvádí oddíl 1.4.

úrovni přibližně 32 %, přičemž od roku 2015 docházelo k mírným výkyvům, avšak v roce 2021 se tento dopad zvýšil na dosud nevidanou úroveň (o 3,3 p.b., tj. o 10 %).

Až do první poloviny roku 2021 se energetická chudoba snižovala, ale očekává se, že v důsledku probíhající energetické krize se v budoucnu bude zvyšovat. Než se ceny energie začaly v důsledku útočné války Ruska vůči Ukrajině v roce 2022 výrazně zvyšovat, energetická chudoba (která se na úrovni EU obvykle měří podílem lidí, kteří nejsou schopni dostatečně vytápět svou domácnost) se na úrovni EU celkově snižovala, a to na 6,9 % v roce 2021 z 9,6 % v roce 2015²⁵. V současnosti se však tento podíl drží na mnohem vyšší úrovni u obyvatelstva ohroženého chudobou, a to až na dvakrát vyšší úrovni než v roce 2021, a konkrétně dosahuje 16,4 %. Nedávný prudký nárůst cen energie ohrožuje pokrok dosažený v posledních letech a hrozí, že se energetická chudoba zvýší napříč celou distribucí příjmů – viz rámeček pilíře 7 v oddíle 2.4.1. Komise předložila řadu iniciativ na podporu členských států při zmírňování energetické chudoby a dopadu rostoucích cen energie, zejména pro domácnosti s nízkými příjmy. Již v říjnu 2021 přijala Komise sdělení *o řešení nárůstu cen energie*, které představuje soubor opatření pro řešení dopadu zvyšování cen a posílení odolnosti vůči otřesům, po němž v září 2022 následoval návrh nařízení Rady s cílem řešit nárůst cen a zmírnit tlak na domácnosti v celé EU²⁶.

Chudoba pracujících zůstává pro členské státy EU výzvou. Podíl zaměstnaných osob v produktivním věku ohrožených chudobou se v EU od roku 2010 do roku 2019 mírně zvýšil (o 0,5 p.b.), ale mezi lety 2020 a 2021 zůstal stabilní (s odkazem na příjmy v roce 2020) a klesl pouze o 0,1 p.b. na 8,9 %. Omezení chudoby pracujících během prvního roku pandemie je rovněž výsledkem rychlého politického zásahu členských států podporovaného ze strany EU. Vzhledem k tomu, že zmírňující politická opatření již byla z velké části postupně ukončena, je třeba pečlivě sledovat chudobu pracujících, zejména u zranitelných skupin, a to i s ohledem na nedávný negativní dopad inflace na reálné mzdy.

Podíl dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením zůstal během krize COVID-19 rovněž víceméně stabilní. Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí v roce 2021 dosáhla 24,4 %, pouze o 0,4 p.b. více než v roce 2020, a zůstává výrazně nižší než v roce 2015 (27,4 %). Podíl dětí žijících v domácnostech trpících příjmovou chudobou (míra ohrožení chudobou u dětí) zůstal v roce 2021 víceméně stabilní (odkazuje na období sledování příjmů 2020) na hodnotě 19,5 % (oproti 19,2 % v předchozím roce), zatímco ukazatel podílu dětí žijících v domácnostech téměř bez zaměstnání dosáhl v roce 2021 (s odkazem na situaci v předchozím kalendářním roce) hodnoty 8,3 % oproti 7,6 % v roce 2020 (s odkazem na období sledování příjmů 2019). Míra silné materiální a sociální deprivace dětí se v roce 2021 vrátila na úroveň 7,5 % odpovídající hodnotě před pandemií, což je pokles oproti úrovni 8,3 % v roce 2020.

Riziko chudoby nebo sociálního vyloučení u starších osob (věková skupina 65 let a více) se od roku 2015 zvyšuje. Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u osob ve věku 65 let a více byla v roce 2021 vyšší než v roce 2015 (19,6 % oproti 18 %). Toto zvýšení bylo způsobeno trvalým nárůstem příjmové chudoby (míry ohrožení chudobou), která je nyní vyšší u starších lidí než u obyvatelstva v produktivním věku (věková skupina 18–64 let) (21,6 %), a to zejména v důsledku rostoucích příjmů v produktivním věku. Materiální

²⁵ V EU dosud neexistuje jediný oficiální ukazatel energetické chudoby. Neschopnost dostatečně vytápět je jedním z použitých ukazatelů a zároveň se jedná o rozměr materiální deprivace, který prostřednictvím složky materiální a sociální deprivace přispívá k ukazatelům míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením.

²⁶ Viz sdělení Komise „Řešení nárůstu cen energie: soubor opatření a podpora“ (COM/2021/660 final) a návrh NAŘÍZENÍ RADY o intervenci v mimořádné situaci s cílem řešit vysoké ceny energie.

deprivace starších osob nadále klesala a v roce 2021 činila 5,3 % (pokles ze 7,4 % v roce 2015) oproti 6,3 % u obyvatelstva v produktivním věku.

U některých skupin obyvatelstva je pravděpodobnost, že se ocitnou v chudobě nebo sociálním vyloučení, vyšší než u celkové populace. Navzdory celkovému poklesu v členských státech v roce 2021 zůstává míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u osob se zdravotním postižením i u osob s přistěhovaleckým původem vyšší než u celkové populace a u osob narozených v tuzemsku. Chudoba a sociální vyloučení Romů zůstaly během pandemie v podstatě beze změny, ale zůstávají mnohem vyšší než u zbytku populace, přičemž u dětí existují ještě větší rozdíly.

1.3 Hlavní cíle EU a vnitrostátní cíle pro rok 2030

V Akčním plánu pro pilíř sociálních práv Komise předložila hlavní cíle EU pro rok 2030 v oblasti zaměstnanosti, dovedností a snižování chudoby, které vedoucí představitelé EU uvítali na jednání v Portu a na zasedání Evropské rady v červnu 2021, a vyzvala členské státy, aby stanovily své vlastní vnitrostátní cíle jako příspěvek ke společnému úsilí²⁷. V Portském sociálním závazku ze dne 7. května 2021²⁸ byly rovněž členské státy vyzvány, aby stanovily ambiciózní vnitrostátní cíle, které by s náležitým přihlédnutím k výchozí pozici každé země představovaly přiměřený příspěvek k dosažení evropských cílů. Hlavy států a předsedové vlád rovněž v Portském prohlášení ze dne 8. května 2021 zdůraznili, že je důležité pozorně sledovat – i na nejvyšší úrovni – pokrok dosažený při provádění evropského pilíře sociálních práv a hlavních cílů Unie pro rok 2030. Hlavy států a předsedové vlád uvítali hlavní cíle EU na zasedání Evropské rady ve dnech 24. a 25. června 2021 v souladu s Portským prohlášením²⁹.

V období od září 2021 do června 2022 předložily členské státy na výzvu Komise své vnitrostátní cíle. Ty byly předmětem intenzivních konzultací, ve většině případů se zapojením různých zúčastněných stran, včetně vnitrostátních parlamentů, sociálních partnerů, nevládních organizací, místních orgánů a členů akademické obce. Vnitrostátní cíle byly projednány na dvoustranných setkáních s útvary Komise a proběhla mnohostranná jednání ve Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu. Proces stanovování vnitrostátních cílů byl dokončen na zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele v červnu 2022, kde byly projednány vnitrostátní cíle předložené všemi členskými státy (viz tabulka 1.3.1). Většina členských států (21) rovněž stanovila doplňkové cíle alespoň v jedné oblasti. Ve většině případů (19) si členské státy stanovily doplňkový cíl snížit počet dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením a v mnoha případech předložily doplňkové cíle týkající se snížení rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů, zvýšení podílu obyvatelstva s alespoň základními digitálními dovednostmi a snížení podílu mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET).

²⁷ Viz: Evropská komise, *Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv*, Úřad pro publikace Evropské unie, 2021. Hlavní cíle EU pro rok 2030 jsou tyto: nejméně 78 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo být zaměstnáno, nejméně 60 % všech dospělých se má každoročně účastnit vzdělávání, nejméně o 15 milionů lidí méně by mělo být ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením.

²⁸ Závazek podepsali předsedové Evropského parlamentu a Evropské komise, premiér António Costa (v rámci portugalského předsednictví Rady EU) a vedoucí představitelé sociálních partnerů EU a sociální platformy a je k dispozici on-line.

²⁹ Viz on-line [Portské prohlášení](#) a [závěry Rady](#) z 24. a 25. června 2021.

Tabulka 1.3.1: Hlavní a vnitrostátní cíle EU pro rok 2030 podle členských států

	Zaměstnanost (%)	Vzdělávání dospělých (%)	Snižování chudoby (AROPE, v tis. osob)
Hlavní cíl EU	78,0	60,0	-15 000
Všechny členské státy dohromady	78,5	57,6	-15 600*
BE	80,0	60,9	-279
BG	79,0	35,4	-787
CZ	82,2	45,0	-120
DK	80,0	60,0	-30 ⁽¹⁾
DE	83,0	65,0	-1 200 ⁽²⁾
EE	81,3	52,3	-39
IE	78,2	64,2	-90
EL	71,1	40,0	-860
ES	76,0	60,0	-2 815
FR	78,0	65,0	-1 100
HR	75,0	55,0	-298
IT	73,0	60,0	3 200
CY	80,0	61,0	-10
LV	80,0	60,0	-95
LT	80,7	53,7	-223
LU	77,6	62,5	-4
HU	85,0	60,0	-292
MT	84,6	57,6	⁽³⁾
NL	82,5	62,0	-163
AT	79,9	62,0	-204
PL	78,3	51,7	-1 500
PT	80,0	60,0	-765
RO	74,7	17,4	-2 532
SI	79,5	60,0	-9
SK	76,5	50,0	-70
FI	80,0	60,0	-100
SE	82,0	60,0	-15

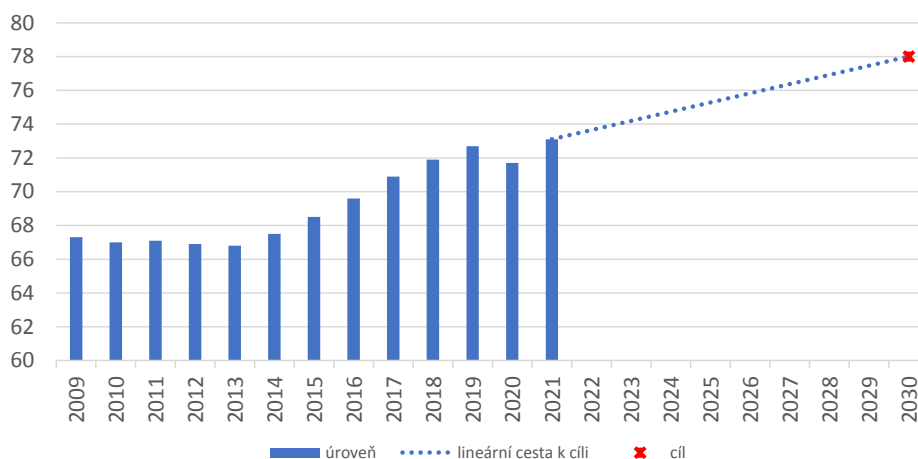
Poznámka: * Součet cíle snížení chudoby pro všechny členské státy se rovná nejméně 15,6 milionu osob, přičemž nejsou započítány ty členské státy, které svůj cíl nevyjadřují mírou ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením. (1) Dánsko vyjadřuje svůj vnitrostátní cíl v oblasti snižování chudoby jako snížení počtu osob žijících v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce o 30 000. (2) Německo vyjadřuje svůj vnitrostátní cíl v oblasti snižování chudoby jako snížení počtu osob žijících v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce o 1,2 milionu. (3) Malta vyjadřuje svůj vnitrostátní cíl v oblasti snižování chudoby jako snížení míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením o 3,1 procentního bodu.

Vysoká úroveň zaměstnanosti je klíčovou prioritou pro rok 2030, která má zajistit, aby se každý mohl plně zapojit do ekonomiky a společnosti. Vzhledem k oživení trhu práce po krizi COVID-19 se průměrná míra zaměstnanosti v EU v roce 2021 zvýšila na 73,1 %, což je stále hodnota o 4,9 p.b. nižší než hlavní cíl EU pro rok 2030 stanovený na 78 %, ale k tomuto

cíli se přibližuje – viz graf 1.3.1. Členské státy si stanovily ambiciózní vnitrostátní cíle pro rok 2030, pokud jde o míru zaměstnanosti, a v součtu cílí na vysokou hodnotu 78,5 %. Mnohé z nich si stanovily svůj vnitrostátní cíl nad rámec hlavního cíle EU ve výši 78 %. Členské státy, které vycházely z nižší míry zaměstnanosti, měly tendenci stanovovat relativně ambicióznější cíle, což podporuje vzestupnou konvergenci v Unii. Ve většině z nich se do roku 2021 míra zaměstnanosti přiblížila jejich vnitrostátním cílům, jak ukazuje graf 1.3.2.

Graf 1.3.1: Míra zaměstnanosti v EU se po krizi COVID-19 zvýšila

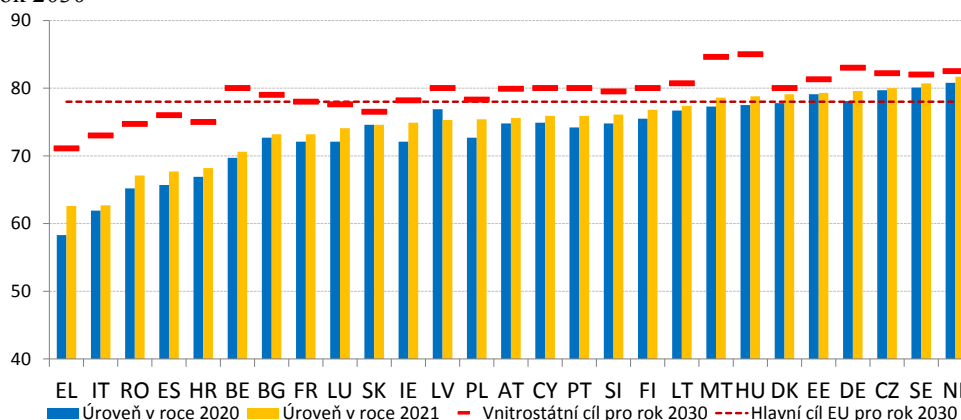
Míra zaměstnanosti v EU-27 a související hlavní cíl EU pro rok 2030 (věková skupina 20–64 let, v %)



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

Graf 1.3.2: Členské státy si stanovily ambiciózní vnitrostátní cíle v oblasti zaměstnanosti a téměř všechny z nich zaznamenaly v roce 2021 růst zaměstnanosti

Míra zaměstnanosti (rok 2020 a 2021, věková skupina 20–64 let, v %) a související vnitrostátní cíle členských států pro rok 2030



Zdroj: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)] a [tabulka vnitrostátních cílů pro rok 2030](#).

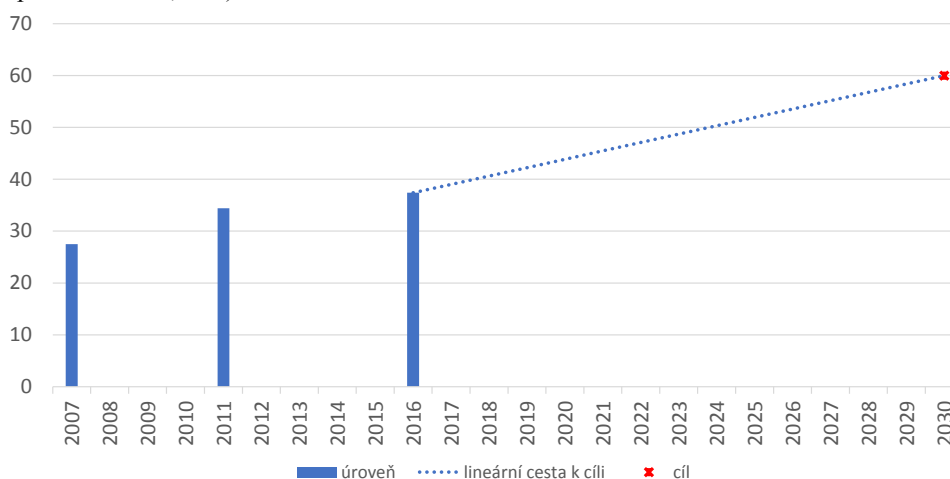
Ambiciózní hlavní cíl EU pro rok 2030 týkající se účasti dospělých na vzdělávání odráží potřebu zajistit, aby byl zachován potenciál pracovníků přispívat k hospodářskému růstu. Tento příspěvek vyžaduje zaměstnatelnost a schopnost přizpůsobit se, jakož i měnit zaměstnání, a to i s ohledem na ekologickou a digitální transformaci, ale také na schopnost inovovat a zvyšovat produktivitu. Pro všechny tyto oblasti je klíčovým faktorem rozvoj odpovídajících dovedností. Související hlavní cíl je stanoven na základě ukazatele „účasti dospělých na vzdělávání za posledních 12 měsíců“, který bude od roku 2023 k dispozici každý druhý rok³⁰. Hodnoty ukazatele vykazovaly vzestupnou tendenci od roku 2007 až do

³⁰ Současné hodnoty ukazatelů za roky 2007, 2011 a 2016 byly shromážděny prostřednictvím šetření o vzdělávání dospělých. Od roku 2022 budou údaje k dispozici také prostřednictvím šetření pracovních sil v EU,

posledního dostupného datového bodu za rok 2016 – viz graf 1.3.3. Tato míra zlepšení musí být zachována, aby bylo cíle na úrovni EU do roku 2030 dosaženo. Členské státy stanoví své vnitrostátní cíle v oblasti dovedností na různých úrovních ambicí v souladu s potřebou přispět k hlavnímu cíli EU a jejich celkový závazek dosahuje hodnoty 57,6 % (což je o trochu méně než hodnota 60 % hlavního cíle EU) – viz graf 1.3.4.

Graf 1.3.3: Účast dospělých na vzdělávání má rostoucí tendenci, kterou je třeba zachovat, aby bylo dosaženo hlavního cíle EU pro rok 2030

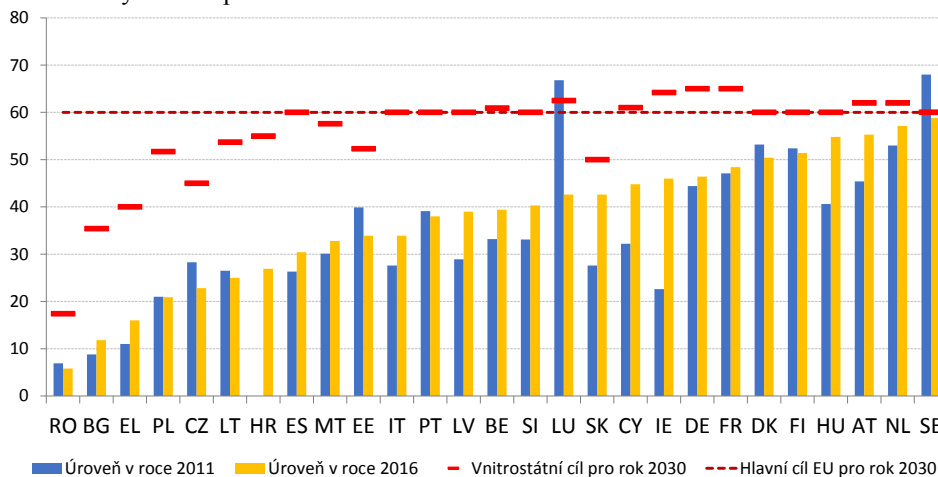
Míra účasti dospělých na vzdělávání během posledních 12 měsíců v EU-27 a hlavní cíl EU pro rok 2030 (věková skupina 20–64 let, v %)



Zdroj: Zvláštní extrakce z Eurostatu o míře účasti dospělých na vzdělávání během posledních 12 měsíců bez zahrnutí řízeného školení na pracovišti, vychází z šetření o vzdělávání dospělých, [které je k dispozici on-line](#).

Graf 1.3.4: Je třeba vyvinout značné úsilí na úrovni členských států, aby bylo možné dosáhnout vnitrostátních cílů v oblasti dovedností a přispět k ambicím na úrovni EU

Účast dospělých na vzdělávání během posledních 12 měsíců (2011 a 2016, věková skupina 20–64 let, v %) a vnitrostátní cíle členských států pro rok 2030



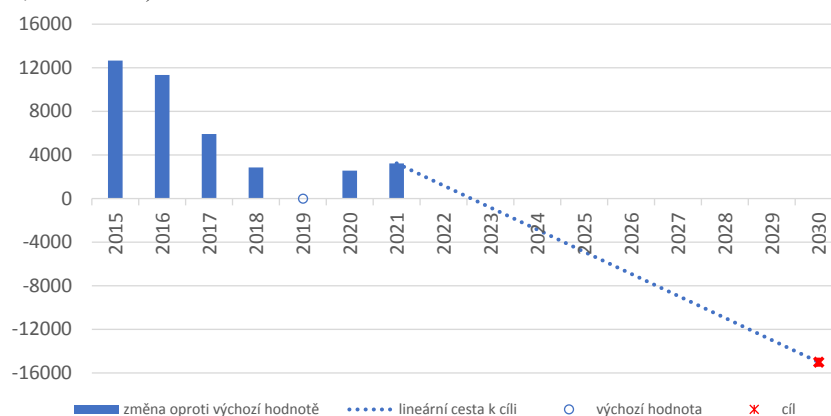
Zdroj: Zvláštní extrakce z Eurostatu o míře účasti dospělých na vzdělávání během posledních 12 měsíců bez zahrnutí řízeného školení na pracovišti, vychází z šetření o vzdělávání dospělých, [které je k dispozici on-line](#), a [tabulky týkající se vnitrostátních cílů pro rok 2030](#).

které poskytuje vysokou míru souladu s ukazateli a údaji trhu práce s vyšší četností. V souladu se stávajícím ukazatelem šetření pracovních sil v EU o účasti dospělých na vzdělávání během posledních čtyř týdnů nezahrnuje koncepcie použitá při tomto sběru údajů řízené školení na pracovišti. Značným zlepšením, pokud jde o tento ukazatel, je odkaz na celý rok, který poskytuje mnohem věrnější odraz úsilí dospělých v oblasti vzdělávání.

Dosažení ambiciózní míry snížení chudoby a sociálního vyloučení je nezbytné pro zajištění inkluzivního růstu a vzestupné konvergence v Unii. Souvisejícím hlavním cílem EU je snížit do roku 2030 počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením nejméně o 15 milionů. Trend před pandemií je v souladu s poklesem potřebným k přiblížení se k tomuto cíli – viz graf 1.3.5. V letech 2020–2021 se počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením zvýšil, ale může se rovněž jednat o statistický artefakt³¹. Řada členských států si stanovila své vlastní vnitrostátní cíle na ambiciózní úrovni, které by v součtu měly vést ke snížení počtu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením v EU do roku 2030 o 15,6 milionu osob (nad rámec hlavního cíle EU stanoveného na 15 milionů osob), pokud se započítávají pouze ty členské státy, které ke stanovení svých vnitrostátních cílů použily jako ukazatel míru ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením – viz graf 1.3.6. Vezme-li se v úvahu také Dánsko, Německo a Malta³², které ke stanovení svých vnitrostátních cílů použily odlišné ukazatele, implicitní souhrnná ambice v oblasti snižování chudoby bude ještě vyšší.

Graf 1.3.5: V období před pandemií byl zaznamenán klesající trend míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, ale k dosažení hlavního cíle EU pro rok 2030 je třeba vyvinout větší úsilí

Změna míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením v EU-27 a související hlavní cíl EU pro rok 2030 (celková populace, v tis. osob)



Poznámka: Přerušení řady v roce 2020 (viz poznámka pod čarou 21).

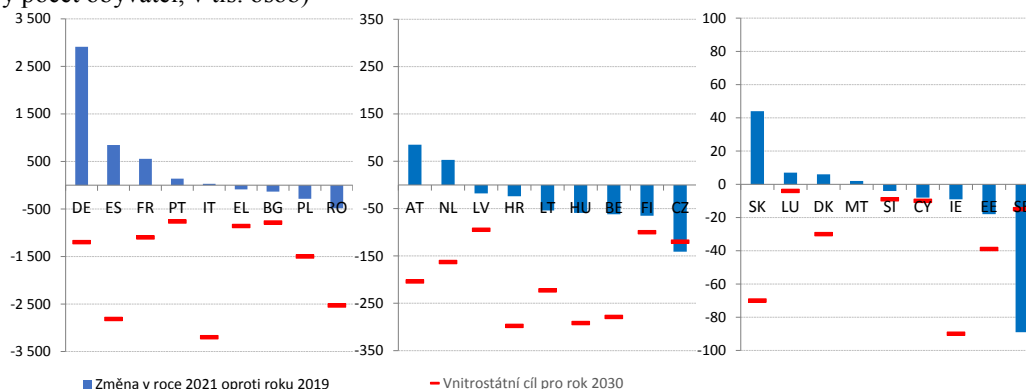
Zdroj: Eurostat [[ilc_peps01n](#)], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

³¹ Část rozdílu v úrovních souvisí do značné míry se změnou metod shromažďování údajů v Německu v období 2019–2020, která má rovněž dopad na průměr EU, ale nikoli na směr změny od roku 2020 do roku 2021.

³² Souvisí s odhady demografického vývoje v tomto členském státě.

Graf 1.3.6: Řada členských států si stanovila ambiciózní vnitrostátní cíle

Změny míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením v letech 2019–2021 a vnitrostátní cíle pro rok 2030 (celkový počet obyvatel, v tis. osob)



Poznámka: Přerušení řady v roce 2020 pro DE, FR, IE, DK, LU. Přerušení řady v roce 2021 pro LU, DK a DE vyjadřují svůj vnitrostátní cíl jako snížení počtu osob žijících v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce o 30 000 a 1,2 milionu. MT vyjadřuje svůj vnitrostátní cíl jako snížení míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením o 3,1 procentního bodu.

Zdroj: Eurostat [[ilc_peps01n](#)] a [tabulka národních cílů do roku 2030](#).

1.4 Přehled výzev na základě srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů

Srovnávací přehled sociálních ukazatelů podporuje monitorování evropského pilíře sociálních práv a přispívá k posuzování klíčových výzev v oblasti zaměstnanosti a sociální oblasti v členských státech. Srovnávací přehled sociálních ukazatelů, který ve své současné podobě navrhla Komise v Akčním plánu pro pilíř sociálních práv z března 2021 a následně byl projednán s Výborem pro zaměstnanost a Výborem pro sociální ochranu³³, komplexně pokrývá zásady pilíře jako hlavní kvantitativní nástroj pro sledování pokroku při provádění pilíře v kontextu evropského semestru. Hlavní ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů potvrdila Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO) dne 14. června 2021. Srovnávací přehled doplňuje stávající nástroje pro sledování, zejména monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti a monitor výsledků v oblasti sociální ochrany³⁴.

Analýza ve společné zprávě o zaměstnanosti 2023 vychází ze souboru hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů schváleného Radou³⁵. Hlavní ukazatele odpovídají zásadám úspornosti, dostupnosti, srovnatelnosti a statistické robustnosti. Ukazatele spojené s každou ze tří kapitol pilíře:

- *Rovné příležitosti*

³³ Stávající srovnávací přehled sociálních ukazatelů zahrnuje 18 z 20 zásad pilíře, což je o čtyři více než v předchozí verzi. 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.

³⁴ Monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti a monitor výsledků v oblasti sociální ochrany jsou každoročně vypracovávány Výborem pro zaměstnanost a Výborem pro sociální ochranu a jsou součástí jejich výročních zpráv. Zjišťují trendy, jež je nutné sledovat, klíčové výzvy v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti v členských státech a přispívají ke sledování pokroku při plnění příslušných cílů v oblasti zaměstnanosti a sociální oblasti v celé EU.

³⁵ 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 2021 schváleno Radou pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele.

- Účast dospělých na vzdělávání během posledních 12 měsíců (věková skupina 25–64 let)
- Osoby předčasně opouštějící vzdělávací systém (% obyvatelstva ve věku 18–24 let)
- Podíl osob, jež mají základní nebo vyšší než základní celkové digitální dovednosti (% obyvatelstva ve věku 16–74 let)
- Mladí lidé, kteří nejsou zaměstnání ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (míra NEET) (% obyvatelstva ve věku 15–29 let)
- Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů (v procentních bodech)
- Koeficient příjmové nerovnosti (S80/S20)
- *Spravedlivé pracovní podmínky*
 - Míra zaměstnanosti (% obyvatelstva ve věku 20–64 let)³⁶
 - Míra nezaměstnanosti (% aktivního obyvatelstva ve věku 15–74 let)
 - Míra dlouhodobé nezaměstnanosti (% aktivního obyvatelstva ve věku 15–74 let)
 - Růst hrubého disponibilního příjmu domácností (HDPD) na obyvatele (2008=100)³⁷
- *Sociální ochrana a začleňování*
 - Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE) (% celkové populace)³⁸
 - Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE) u dětí (% celkové populace ve věku 0–17 let)³⁹

³⁶ Od roku 2021 shromažďuje Eurostat v souladu se vstupem v platnost [nařízení o integrované evropské sociální statistice](#) 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 dětí.

³⁷ Ukazatel hrubého disponibilního příjmu domácností se měří v reálných hodnotách. Jak požadoval Výbor pro sociální ochranu, tento ukazatel používá „neupravený příjem“ (tj. bez zahrnutí naturálních sociálních transferů) a upuštění od odkazu na používání jednotek standardu kupní síly (PPS), který byl použit v původní verzi srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, aby byl zajištěn soulad s ukazateli založenými na statistice EU v oblasti příjmů a životních podmínek (EU-SILC).

³⁸ Spolu s jejími třemi složkami: míra ohrožení chudobou, celá populace (AROP 0+), silná materiální a sociální deprivace, celá populace (SMSD 0+) a podíl osob žijících v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce (domácnostech téměř bez zaměstnání), věková skupina 0–64 let (VLWI 0–64). V roce 2021 byl ukazatel míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením upraven s ohledem na nový hlavní cíl EU pro rok 2030 týkající se snížení počtu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením. V této souvislosti byla provedena revize dvou z jeho složek (deprivace a domácnosti téměř bez zaměstnání). Složka silné materiální a sociální deprivace nahrazuje složku silné materiální deprivace. Referenční věková skupina pro domácnosti téměř bez zaměstnání se změnila ze skupiny 0–59 let na věkovou skupinu 0–64 let. Pro všechny ukazatele, které závisí na příjmech podle EU-SILC, je období sledování příjmů definováno jako období 12 měsíců. Příjmové proměnné, které se podílejí na výpočtu ukazatelů AROP a VLWI, se proto vztahují ke kalendářnímu roku před rokem šetření s výjimkou Irska (12 měsíců před odpovědí z šetření). Ukazatel silné materiální a sociální deprivace nemá ve svých výpočtech žádnou příjmovou proměnnou; proto se všechny proměnné EU-SILC použité k jeho výpočtu vztahují k roku šetření.

³⁹ Spolu s jejími třemi dílčími ukazateli: riziko ohrožení chudobou, děti (AROP 0–17), silná materiální a sociální deprivace, děti (SMSD 0–17) a podíl osob žijících v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce (domácnostech téměř bez zaměstnání), děti (QJ 0–17). Silná materiální a sociální deprivace u dětí je upravenou verzí ukazatele SMSD pro celou populaci, u níž je položkám týkajícím se dospělých přiřazena nižší

- Vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby (% snížení míry ohrožení chudobou)⁴⁰
- Rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (věková skupina 20–64 let)⁴¹
- Zatížení příliš vysokými náklady na bydlení (% z celkového počtu obyvatel)⁴²
- Děti do 3 let věku ve formální péči o děti (% populace ve věku do 3 let)
- Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče (% obyvatelstva ve věku 16 let a více)⁴³

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, 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 od roku 2022 rovněž používat údaje ze šetření pracovních sil v EU, zatímco dosud byly údaje shromažďovány pouze prostřednictvím šetření o vzdělávání dospělých (poslední vydání za rok 2016). Jakmile budou údaje k dispozici, bude provedena důkladná analýza údajů z obou

váha, aby ukazatel dětí nebyl příliš citlivý na deprivaci dospělých. Referenční roky jsou totožné s referenčními roky pro celou populaci.

⁴⁰ Měří se jako procentuální snížení míry ohrožení chudobou (AROP) u celkové populace po srovnání s mírou před peněžními sociálními transfery (kromě důchodů). Nezahrnuje například naturální sociální transfery související se zdravotní péčí.

⁴¹ Ukazatel rozdílu 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 šetření 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 členských státech EU pozorovat korelaci mezi prevalencí zdravotního postižení na základě konceptu GALI a na něm založeným rozdílem v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (Pearsonův korelační koeficient = -0,6).

⁴² 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 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.

⁴³ 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.

šetření, aby se zajistila kvalita a srovnatelnost údajů. Pro zajištění monitorování hlavních směrů politik zaměstnanosti 6 a 7, včetně aktivních politik na trhu práce, bude tato společná zpráva o zaměstnanosti výjimečně používat ukazatel účasti dospělých na vzdělávání v posledních 4 týdnech (věková skupina 25–64 let).

Pro analýzu hlavních ukazatelů se používá společná metodika, kterou schválily Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu (podrobnosti jsou uvedeny v příloze č. 4). Touto metodikou se hodnotí situace a vývoj v členských státech sledováním úrovně a meziročních změn⁴⁴ 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 1.4.1 obsahuje shrnutí údajů ze srovnávacího přehledu podle nejnovějších údajů, které jsou u každého ukazatele k dispozici.

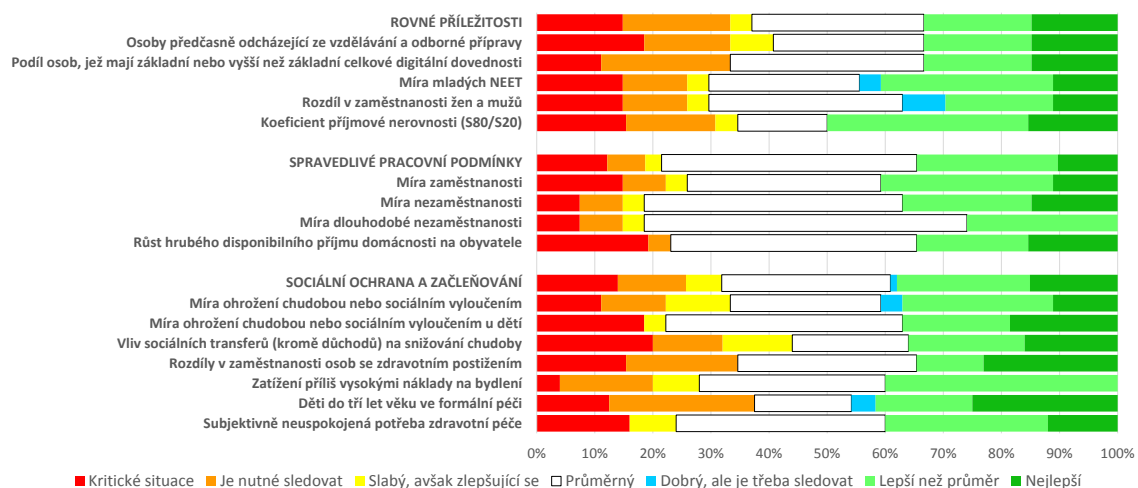
Hlavní ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů poukazují na klíčové výzvy v členských státech EU ve třech oblastech rovných příležitostí a přístupu na trh práce, spravedlivých pracovních podmínek a sociální ochrany a začleňování. Mezi ukazateli, které u největšího počtu členských států dosahují hodnocení „kritické situace“ (červená v grafu 1.4.1), patří ukazatel osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy, růst hrubého disponibilního příjmu domácností na obyvatele, míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí, jakož i vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby (pět členských států se nachází v „kritické situaci“). U těchto ukazatelů dosáhlo kritické situace v roce 2021 ve srovnání s rokem 2020 o jeden členský stát více, s jedinou výjimkou ukazatele vlivu sociálních transferů na snižování chudoby, kde je počet členských států o jeden stát nižší⁴⁵. Velký počet kritických problémů (červená známka u čtyř členských států) byl zaznamenán také v souvislosti s ukazatelem míry mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, rozdílem v zaměstnanosti žen a mužů, koeficientem příjmové nerovnosti, mírou zaměstnanosti, rozdílem v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, jakož i subjektivně neuspokojenou potřebou zdravotní péče. V kategorii „je nutné sledovat“ je méně členských států než v roce 2021, přičemž největší počet tohoto hodnocení dosáhl u ukazatele počtu dětí do 3 let věku ve formální péči o děti (6), jakož i u podílu jednotlivců s alespoň základními digitálními dovednostmi (6) a rozdílu v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (5). Podrobnější analýza je uvedena v kapitole 2, která vychází rovněž z bohatého souboru kontextových ukazatelů.

Graf 1.4.1: Zaměstnanost, dovednosti a sociální problémy v členských státech EU podle hlavního ukazatele ve srovnávacím přehledu sociálních ukazatelů

Podíl členských států dosahujících dané klasifikace mezi všemi klasifikovanými (viz vysvětlivky) pro každý hlavní ukazatel a rovněž souhrnný počet pro vybrané tři kapitoly pilíře

⁴⁴ S výjimkou hrubého disponibilního příjmu domácností, který se měří jako indexové číslo (2008=100, čímž se zohlední změna ve srovnání s rokem před finanční krizí v roce 2009) a změny v posledním roce, schválené Výborem pro zaměstnanost a Výborem pro sociální ochranu.

⁴⁵ Vzhledem k tomu, že údaje za rok 2021 jsou k datu uzávěrky k dispozici pouze za malý počet členských států, vycházejí posouzení růstu hrubého disponibilního příjmu domácností na obyvatele z údajů z roku 2020.



Poznámka: 1) údaje pro ukazatel účasti dospělých na vzdělávání zatím nejsou k dispozici; 2) u některých zemí chybí údaje pro některé ukazatele – viz poznámka k tabulce 1.4.1. Legendy ke všem ukazatelům jsou uvedeny v přílohách.

Zdroj: Označení podle srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů uvedené v tabulce 1.4.1.

Tabulka 1.4.1: Hlavní ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů přehled výzev v členských státech

		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 (% obyvatelstva ve věku 18–24 let)	2021 EL, HR, IE, SI	CZ, LT, NL, PL, PT		AT, BE, DK, FI, FR, LV, SK	ES, MT	CY, EE, LU, SE	BG, DE, HU, IT, RO
	Osoby, jež mají základní nebo vyšší než základní celkové digitální dovednosti (% obyvatelstva ve věku 16–74 let)	2021 DK, IE, NL, FI	ES, HR, LU, AT, SE		BE, CZ, EE, EL, FR, LV, MT, PT, SK		DE, IT, CY, LT, HU, SI	BG, PL, RO
	Mladí lidé NEET (% celkového obyvatelstva ve věku 15–29 let)	2021 NL, SE, SI	AT, DE, DK, FI, HU, IE, MT, PT	LU	BE, CZ, EE, FR, LT, LV, PL	ES	CY, HR, SK	BG, EL, IT, RO
	Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů (v procentních bodech)	2021 EE, FI, LT	DK, FR, IE, PT, SE	LV, SI	AT, BE, BG, DE, ES, HR, HU, LU, NL	MT	CY, PL, SK	CZ, EL, IT, RO
	Koeficient příjmové nerovnosti (S80/S20)	2021 BE, CZ, FI, SI	AT, CY, DK, HU, IE, LU, NL, PL, SE		DE, EE, FR, HR	BG	EL, IT, MT, PT	ES, LT, LV, RO
Spravedlivé pracovní podmínky	Míra zaměstnanosti (% obyvatelstva ve věku 20–64 let)	2021 CZ, NL, SE	DE, DK, EE, HU, IE, LT, MT, PL		AT, BG, CY, FI, FR, LU, PT, SI, SK	EL	BE, LV	ES, HR, IT, RO
	Míra nezaměstnanosti (% aktivního obyvatelstva ve věku 15–74 let)	2021 CZ, DE, MT, PL	DK, HU, LT, LU, NL, SI		AT, BG, CY, EE, FI, FR, HR, IE, LV, PT, RO, SK	EL	BE, SE	ES, IT
	Míra dlouhodobé nezaměstnanosti (% aktivního obyvatelstva ve věku 15–74 let)	2021	CZ, DE, DK, HU, MT, NL, PL		AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, IE, LT, LU, LV, PT, RO, SE, SI	EL	HR, SK	ES, IT
	Růst hrubého disponibilního příjmu domácností na obyvatele (2008=100)	2020 HU, LT, PL, RO	EE, IE, MT, SI, SK		CZ, DE, DK, FI, FR, HR, LU, LV, NL, PT, SE		BE	AT, CY, EL, ES, IT
Sociální ochrana a začleňování	Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (% celkového obyvatelstva)	2021 CZ, FI, SI	AT, BE, CY, DK, NL, PL, SE	SK	DE, EE, FR, HR, HU, IE, MT	BG, LT, RO	IT, LU, PT	EL, ES, LV
	Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí (% celkového obyvatelstva ve věku 0–17 let)	2021 CZ, DK, FI, NL, SI	BE, EE, HR, LT, PL		AT, CY, DE, FR, HU, IE, LV, MT, PT, SE, SK	BG		EL, ES, IT, LU, RO
	Vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby (% snížení míry ohrožení chudobou)	2021 BE, DK, FI, IE	AT, CZ, FR, SE, SI		CY, DE, LT, NL, PL	BG, ES, IT	EE, LU, MT	EL, HR, LV, PT, RO
	Rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (v procentních bodech)	2021 DK, ES, IT, LU, LV, PT	BG, EE, SE		CZ, EL, FI, FR, LT, MT, NL, SI		AT, CY, DE, HR, HU	BE, IE, PL, RO
	Zatížení příliš vysokými náklady na bydlení (% z celkového počtu obyvatel)	2021	CY, EE, FI, HR, HU, IE, LT, LU, MT, SI		AT, BE, CZ, IT, LV, PL, RO, SE	BG, EL	DE, ES, NL, PT	DK
	Děti do 3 let věku ve formální péči o děti (% populace ve věku do 3 let)	2021 DK, ES, FR, LU, NL, SE	CY, EL, HR, SI	BE	AT, EE, FI, LV		BG, DE, IE, LT, MT, PL	CZ, HU, RO
	Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče (% obyvatelstva ve věku 16 a více let)	2021 CY, DE, MT	AT, BG, CZ, ES, HU, LU, NL		BE, DK, FR, HR, IE, LT, PL, PT, SE	EE, LV		EL, FI, RO, SI

Poznámka: aktualizace ze dne 21. října 2022. Vzhledem k podstatným změnám definice ukazatele podílu osob, jež mají základní nebo vyšší než základní celkové digitální dovednosti, provedeným v roce 2021 není srovnatelná hodnota pro rok 2019 k dispozici, a proto analýza tohoto ukazatele výjimečně vychází pouze z

úrovni roku 2021. Ukazatele koeficient příjmové nerovnosti, vliv sociálních transferů, rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, zatížení příliš vysokými náklady na bydlení, děti do tří let věku ve formální péči o děti a subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče pro Slovensko nejsou k dispozici; ukazatel růstu hrubého disponibilního příjmu domácností na obyvatele není k dispozici pro více než polovinu členských států, analýza vychází z hodnot pro rok 2020; ukazatel zatížení příliš vysokými náklady na bydlení pro Francii není k dispozici. Přerušeni řady a další označení jsou uvedena v přílohách č. 1 a č. 2.

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 kvalitu tvorby politik a jejich a výsledky. Kromě toho pomáhají rámce pro referenční srovnávání spolu s ukazateli srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů při analýze evropského semestru a společné zprávy o zaměstnanosti.

Od roku 2017 Komise vypracovala rámce pro referenční srovnávání pro několik oblastí a projednala je s členskými státy v souladu se společným přístupem, na němž se dohodly Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu. Dosud dohodnuté rámce se zabývají 1) dávkami v nezaměstnanosti a aktivními politikami na trhu práce, 2) dovednostmi a vzděláváním dospělých, 3) minimálním příjmem (viz rámeček pilíře 8 týkající se referenčního srovnávání minimálního příjmu v oddíle 2.4.1), 4) péčí o děti a podporou dětí a 5) důchody.

Při přípravě rámců pro referenční srovnávání vypracovaných ve Výboru pro zaměstnanost probíhají práce na dokončení rámce pro dávky v nezaměstnanosti a aktivní politiky na trhu práce. Zatímco část rámce pro dávky v nezaměstnanosti je již dokončena a plně funkční, i nadále probíhá práce ve spolupráci s Výborem pro zaměstnanost na vývoji ukazatelů politických pák pro sledování kvality služeb včasné podpory poskytovaných veřejnými službami zaměstnanosti nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání.

Pokud jde o rámce pro referenční srovnávání vypracované ve Výboru pro sociální ochranu, rámec pro důchody byl dohodnut v únoru 2022⁴⁶. Sestává z ukazatelů chudoby ve stáří a zachování příjmů po odchodu do důchodu, jakož i z kontextových ukazatelů týkajících se střední délky života a veřejných výdajů. Politické páky uvádějí klíčové rysy důchodových systémů, které mají dopad na přiměřenost důchodů.

Posílením společného chápání příslušných ukazatelů a politických pák v dané oblasti politiky rámce pro referenční srovnávání významně přispívají k provádění evropského pilíře sociálních práv. Hlavní výsledky těchto metod jsou vykázány ve společné zprávě o zaměstnanosti, jsou-li relevantní.

⁴⁶ Viz shrnutí a podrobnosti o rámcích vypracovaných Výborem pro sociální ochranu dostupné [on-line](#).

KAPITOLA 2: 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 (mzdy) zásadou pilíře. Oddíl 2.1.1 se zaměřuje na klíčový vývoj na trhu práce, který odráží také dopad krize COVID-19 a útočné války Ruska vůči Ukrajině. Oddíl 2.1.2 informuje o opatřeních prováděných členskými státy v těchto oblastech se zvláštním důrazem na opatření, jejichž cílem je zachování zaměstnanosti a podpora tvorby pracovních míst.

2.1.1 Klíčové ukazatele

Trh práce v EU zaznamenal v roce 2021 silné oživení a vysokou výkonnost si zachoval téměř ve všech členských státech také v první polovině roku 2022. V meziročním srovnání se míra zaměstnanosti v EU (věková skupina 20–64 let) v roce 2021 zlepšila o 1,4 p.b. na 73,1 %, a překročila tak úroveň před pandemií, která v roce 2019 činila 72,7 %. Zvýšila se ve všech členských státech s výjimkou Lotyšska. To představuje značný pokrok směrem k hlavnímu cíli EU, aby do roku 2030 bylo zaměstnáno alespoň 78 % osob ve věku 20–64 let. V jednotlivých zemích však existuje značná různorodost, přičemž největší nárůst byl zaznamenán v Řecku (4,3 p.b.), dále pak v Irsku (2,8 p.b.), Polsku (2,7 p.b.), Španělsku a Lucembursku (obě země 2 p.b.) – viz graf 2.1.1. Naopak Lotyšsko zaznamenalo pokles (o 1,6 p.b.), zatímco Slovensko, Estonsko a Česko zaznamenaly stabilní nebo nepatrně rostoucí míru zaměstnanosti. Podle metodiky srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů se Itálie, Chorvatsko, Rumunsko a Španělsko nacházejí v „kritické situaci“, a to i přes průměrný nebo mírně nadprůměrný nárůst zaměstnanosti (s výjimkou Itálie s podprůměrným nárůstem), která stále zůstala na úrovni přibližně 67 % nebo nižší. Naopak Švédsko, Česko a Nizozemsko nadále zůstávají v kategorii „nejlepší“ (s mírou, která v roce 2021 dosahuje 80 % nebo více). Negativní sklon regresní přímky naznačuje konvergující trend s tím, že míra zaměstnanosti se v zemích na nižších úrovních zvyšovala rychleji. Tato silná výkonnost byla možná i díky široké dostupnosti zkrácené pracovní doby a programů udržení pracovních míst, které pomohly zachovat pracovní místa v letech 2020–2021 během krize COVID-19 (viz také Společná zpráva o zaměstnanosti 2022). Čtvrtletně se míra zaměstnanosti (věkové skupiny 20–64 let) v EU v první polovině roku 2022 zvýšila o 0,8 p.b. na 74,8 % a zlepšila se téměř ve všech členských státech. Členské státy s nižší počáteční mírou zaměstnanosti však prokázaly vyšší úroveň ambicí ve svých vnitrostátních cílech – viz oddíl 1.3. Regionální rozdíly v míře zaměstnanosti nadále přetrvávají, a to i v jednotlivých členských státech (viz příloha č. 3).

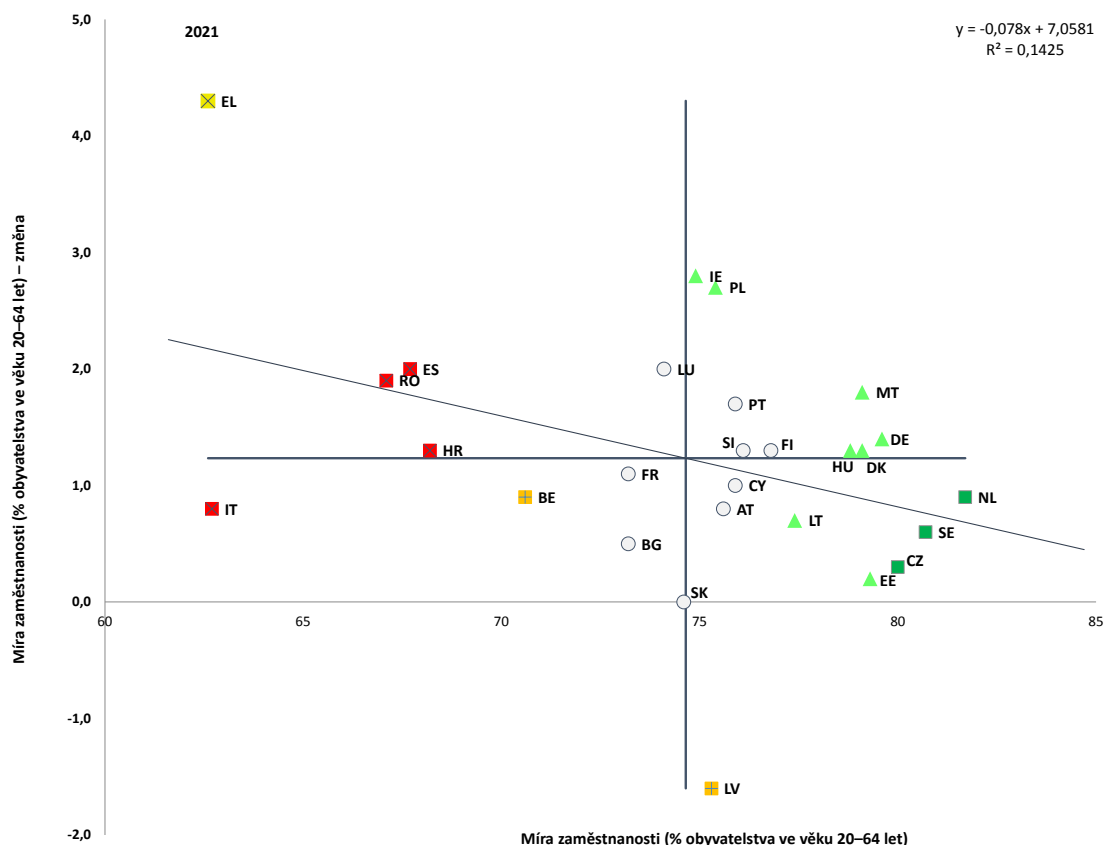
Oživení bylo silnější u odvětví s menší intenzitou mezilidských kontaktů a slabší u ostatních odvětví ekonomiky. Tvorba pracovních míst zůstala utlumená ve výrobě v důsledku nedostatku základních vstupních surovin a problematických míst v globálních dodavatelských řetězcích. Oživení rovněž zaostávalo ve službách s vyšší mírou mezilidských kontaktů⁴⁷, kde zaměstnanost na konci roku 2021 stále zůstávala pod úrovní před pandemií (o 1,3 %). To odráží silnější dopad, který na tato odvětví měla opatření proti šíření nákazy zavedená za účelem řešení opětovného vypuknutí pandemie ve druhé polovině roku 2021, a

⁴⁷ Službami s vysokou mírou mezilidských kontaktů se rozumí služby velkoobchodu a maloobchodu, dopravy, ubytování a stravování a také odvětví umění a zábavy.

trvalejší posun směrem k on-line službám. Naproti tomu ve službách s nižší mírou mezilidských kontaktů, kde lze úkoly plnit prostřednictvím nástrojů IT nebo kde je riziko infekce nižší, rostla zaměstnanost rychleji a do konce roku 2021 byla o 2,6 % vyšší než před krizí⁴⁸.

Graf 2.1.1: Míra zaměstnanosti se v roce 2021 téměř ve všech členských státech zvýšila

Míra zaměstnanosti (věková skupina 20–64 let), úroveň z roku 2021 a změny oproti předchozímu roku (v %, hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



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

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

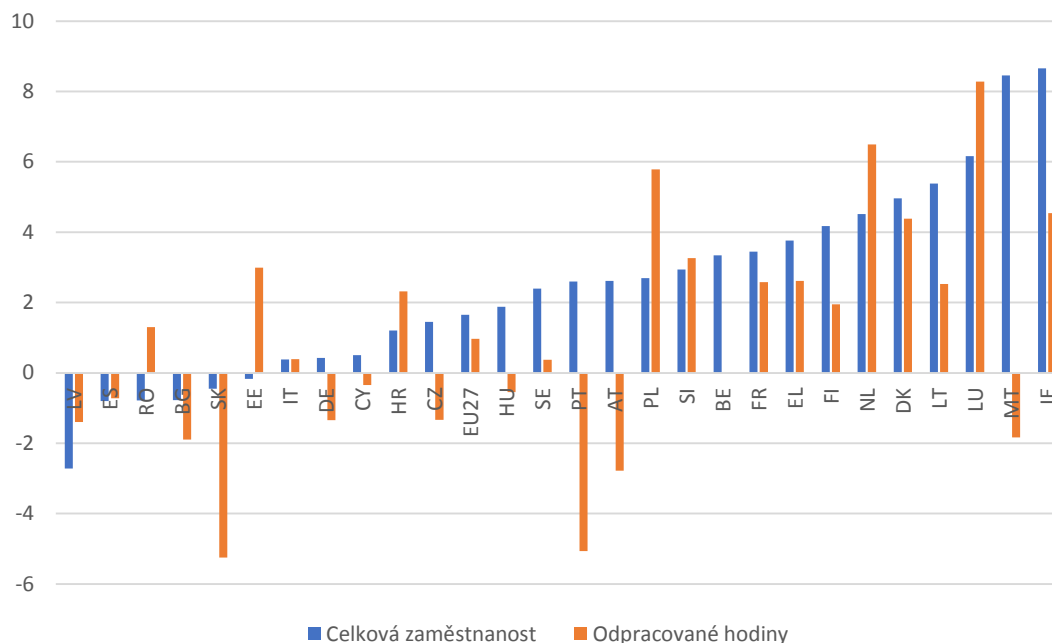
Celková zaměstnanost i počet odpracovaných hodin se ve srovnání s úrovní před pandemií zvýšily. Ve druhém čtvrtletí roku 2022 byla zaměstnanost vyšší než před pandemií ve všech členských státech kromě Bulharska, Estonska, Španělska, Lotyšska, Rumunska a Slovenska a v celé EU překročila úroveň před pandemií přibližně o 3,5 milionu – viz graf 2.1.2. Zároveň se v prvním čtvrtletí roku 2022 v EU zvýšil celkový počet odpracovaných hodin o 1,1 % oproti předchozímu čtvrtletí a poprvé od začátku pandemie na začátku roku 2020 překročil tento počet úroveň před pandemií. Tato míra růstu se nicméně v jednotlivých členských státech lišila, přičemž celkový počet odpracovaných hodin byl ve druhém čtvrtletí 2022 stále pod úrovní zaznamenanou před pandemií v Německu, Portugalsku, Španělsku, Rakousku, Bulharsku, na Kypru, v Česku, Lotyšsku, na Slovensku, v Maďarsku a na Maltě. Navzdory některým výjimkám, kdy byl zaznamenán velký rozdíl v tempu růstu mezi celkovou zaměstnaností a počtem odpracovaných hodin (např. v Rakousku, Portugalsku, na

⁴⁸ Evropská komise, *Labour Market and Wage Developments in Europe: annual review 2022* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě: roční přehled z roku 2022), Úřad pro publikace Evropské unie, 2022 (připravuje se).

Kypru, na Maltě, v Maďarsku a Švédsku), byla míra růstu u těchto dvou proměnných ve většině členských států spíše poměrně sladěna.

Graf 2.1.2: Zaměstnanost a odpracované hodiny překročily ve většině členských států úroveň před pandemií

Změna celkové zaměstnanosti a celkového počtu odpracovaných hodin mezi čtvrtým čtvrtletím roku 2019 a druhým čtvrtletím roku 2022 (v %)



Poznámka: Údaje očištěné od sezónních a kalendářních vlivů. Údaje o celkové zaměstnanosti pro CZ, EL, FR, MT, PL, PT očištěné pouze od sezónních vlivů. Údaje o odpracovaných hodinách pro MT očištěné pouze od sezónních vlivů a pro BE nejsou k dispozici.

Zdroj: Eurostat [[namq_10_a10_e](#)], Národní účty.

Režimy zkrácené pracovní doby a podobné programy udržení pracovních míst významně chránily pracovníky a pracovní místa během krize COVID-19 a zůstávají důležitým politickým nástrojem k zachování pracovních míst a lidského kapitálu v krizových situacích a zároveň podporují modernizaci ekonomiky. Po první polovině roku 2021 byly tyto programy v mnoha členských státech postupně ukončovány v souladu s polevujícími dopady pandemie a rušením omezení hospodářských činností. Několik členských států však programy související s pandemií zachovalo a prodloužilo, přičemž v první polovině roku 2022 potřebovalo podporu prostřednictvím programů pro udržení pracovních míst stále méně osob. Měsíční výdaje na opatření způsobila pro finanční pomoc v rámci evropského nástroje pro dočasnou podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci (SURE) se v lednu 2022 dočasně zvýšily a poté rychle klesly⁴⁹. Odhaduje se, že i tyto snížené výdaje v roce 2022 do poloviny tohoto roku podpořily přibližně 220 000 pracovníků a 10 000 podniků. V téměř polovině členských států zůstaly zavedeny již existující systémy i po skončení platnosti opatření souvisejících s pandemií COVID-19⁵⁰. Zkrácená pracovní doba a další programy pro udržení pracovních míst mohou hrát užitečnou úlohu při zachování zaměstnanosti a lidského kapitálu specifického pro jednotlivé podniky, a to i v současné nejisté makroekonomické situaci. Zároveň by však jejich koncepce a

⁴⁹ Viz čtvrtá pololetní zpráva o provádění evropského nástroje pro dočasnou podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci (SURE) na internetových stránkách nástroje SURE (COM(2022) 483 final).

⁵⁰ Databáze EU PolicyWatch nadace Eurofound.

provádění měly být přizpůsobeny konkrétní situaci. Pro průmyslová odvětví a sektory zasazené strukturálními transformacemi by měly být režimy zkrácené pracovní doby navrženy tak, aby v případě potřeby podporovaly procesy restrukturalizace a pomáhaly modernizaci hospodářství, zejména prostřednictvím souvisejícího prohlubování dovedností a změn kvalifikace, a to i s ohledem na pokračující potřebu urychlit přechod na čistou energii.

Samostatná výdělečná činnost se v souvislosti s krizí COVID-19 nerozšířila. Podíl osob samostatně výdělečně činných na celkovém počtu pracovníků se v posledních deseti letech mírně snížil, a to z 14,8 % v roce 2010 na 13,4 % v roce 2020⁵¹. V souvislosti s krizí COVID-19 se mezi lety 2019 a 2020 počet osob samostatně výdělečně činných snížil z 26,1 milionu na 25,7 milionu. V roce 2021 jich bylo v EU 25,1 milionu a tvořily až 13 % celkové zaměstnanosti⁵². V jednotlivých členských státech se však tato míra značně lišila, přičemž podíly jsou téměř 20 % nebo vyšší v Itálii a Řecku a přibližně 7 % v Německu a Dánsku. V roce 2020 v EU bylo přibližně 70 % osob samostatně výdělečně činných (věková skupina 15–64 let) bez zaměstnanců, což představuje 9,4 % celkové zaměstnanosti. Tento podíl se mírně snížil z 10,2 % v roce 2010, a to více u mužů než u žen (o 1,1 p.b. a 0,4 p.b.). Počet samostatně výdělečně činných žen bez zaměstnanců se mezi lety 2019 a 2020 zvýšil ve 13 zemích a v EU-27 celkově, což naznačuje, že zvýšená zátěž spojená s péčí o děti během pandemie mohla vést více žen k tomu, aby se staly osobami samostatně výdělečně činnými. V roce 2021 představovaly největší podíl osob samostatně výdělečně činných v EU a ve většině členských států osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců (pokud jde o práci prostřednictvím platform, podrobnosti k termínům „osoba samostatně výdělečně činná bez zaměstnanců“ a „zdánlivě samostatně výdělečně činnosti“ uvádí oddíl 2.3.1 a rámeček pilíře 5).

Oživení po pandemii COVID-19 se ve většině členských států vyznačovalo prudkým nárůstem nedostatku pracovních sil⁵³. S rychlým hospodářským oživením se v roce 2021 opět rychle projevil nedostatek pracovních sil, zejména v některých odvětvích a povoláních⁵⁴. Do konce roku 2021 dosáhl nedostatek pracovních sil v několika zemích úroveň před pandemií nebo ji překročil, a to v průmyslu, službách a stavebnictví, zejména díky klesající nezaměstnanosti a stagnaci na trhu práce⁵⁵. Hlavní skupiny profesí, u kterých byl v roce 2021 v EU zaznamenán nedostatek pracovníků, zahrnovaly oblast zdravotnictví a dlouhodobé péče, odborníky na vývoj softwaru, pracovníky v dopravě a stavebnictví a pracovníky inženýrských řemesel⁵⁶. Nedostatek kvalifikovaných pracovníků byl rovněž zaznamenán v

⁵¹ Eurostat [[lfsa_egaps](#)], šetření pracovních sil v EU.

⁵² Srovnání tohoto ukazatele s hodnotami před rokem 2021 se neprovádí, neboť v roce 2021 došlo k přerušení časové řady pro všechny členské státy v důsledku [vstupu v platnost nového regulačního rámce pro evropskou sociální statistiku](#).

⁵³ V celém tomto odstavci je nedostatek pracovních sil odhadován na základě informací od té části podniků v EU, které uvedly, že nedostatek pracovních sil je faktorem omezujícím jejich výrobu, jak vyplývá z šetření evropského průzkumu mezi podniky a spotřebiteli (EU-BCS). Existují alternativní odhady nedostatku pracovních sil, jako je míra volných pracovních míst v průmyslu, službách a stavebnictví měřená Eurostatem [[jvs_a_rate_r2](#)].

⁵⁴ Viz kapitola II v: *Evropská komise, Čtvrtletní zpráva o eurozóně (QREA), institucionální dokument 184, svazek 21, č. 2 (2022)*.

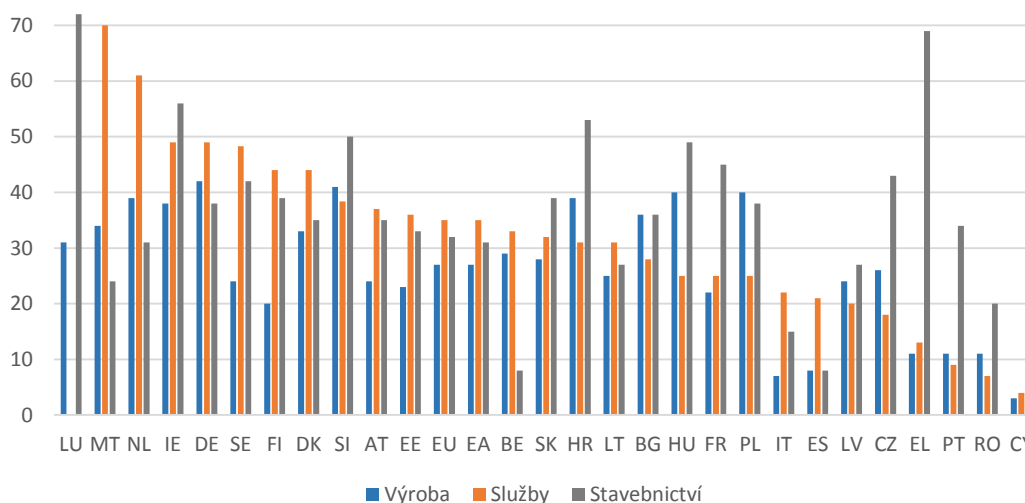
⁵⁵ Ve čtvrtém čtvrtletí roku 2021 celých 24 % zaměstnavatelů v průmyslu, 25 % zaměstnavatelů ve službách a 30 % zaměstnavatelů ve stavebnictví uvedlo, že nedostatek pracovních sil je jedním z hlavních faktorů, které brzdí jejich podnikatelskou činnost (ve srovnání s úrovněmi před pandemií ve výši 14 %, 19 % a 23 %).

⁵⁶ *McGrath, J. (2021): Report on labour shortages and surpluses (Zpráva o nedostatku a přebytku pracovních sil)*. Evropský orgán pro pracovní záležitosti, 2021. Tyto čtyři profesní skupiny zahrnují 21 z 28 profesí označených ve zprávě jako nedostatkové profese.

některých odvětvích souvisejících s ekologickou transformací⁵⁷. Ve třetím čtvrtletí roku 2022 dosáhl nedostatek pracovních sil 35 % ve službách, 32 % ve stavebnictví a 27 % ve výrobě – viz graf 2.1.3. Ve stejném čtvrtletí byl největší nedostatek pracovníků v průmyslu zaznamenán v Německu (42 %), Slovinsku (41 %), Maďarsku a Polsku (40 %) a Chorvatsku (39 %). V oblasti služeb chybělo nejvíce pracovníků na Maltě (70 %), v Nizozemsku (61 %), Německu a Irsku (49 %), Švédsku (48 %) a Finsku (44 %). Stárnutí obyvatelstva má rovněž negativní dopad na nedostatek pracovních sil. V důsledku demografického vývoje se počet obyvatel EU v produktivním věku (věková skupina 20–64 let) v absolutním vyjádření v posledních deseti letech snížil (z 269 milionů v roce 2012 na 264 milionů v roce 2021). Ačkoli je tento jev obecně rozšířený, v některých členských státech je obzvláště patrný (např. v Lotyšsku, Bulharsku a Rumunsku), které jsou kromě nízké porodnosti postiženy i migračním odlivem⁵⁸. Ve střednědobém až dlouhodobém horizontu může příliv vysídlených osob z Ukrajiny spolu s legální migrací z jiných regionů světa přispět ke zmírnění nedostatku v odvětvích s nejnižšími překážkami přenositelnosti dovedností. V tomto ohledu jsou klíčová i opatření pro uznávání kvalifikací (viz oddíl 2.1.2). Je však nepravděpodobné, že by příliv osob prchajících před válkou vyřešil základní strukturální problémy, které výrazně ovlivňují nedostatek pracovních sil v EU, a jejich přístup na trh práce může být spojen s dalšími problémy, jako je jazyková bariéra.

Graf 2.1.3: Nedostatek pracovních sil zaznamenaný zejména ve službách dosahuje ve většině členských států významné úrovně

Podíl zaměstnavatelů, kteří uvádějí, že dostupnost pracovní síly je faktorem omezujícím výrobu, seřazený podle hodnot zaznamenaných v oblasti služeb (v %, třetí čtvrtletí roku 2022)



Zdroj: Evropské šetření mezi podniky a spotřebiteli (EU-BCS).

Ekologizace hospodářství EU nabízí významné příležitosti ke kvalitnímu zaměstnání a vyžaduje odpovídající podporu pro lidi, kteří mění zaměstnání, aby nikdo nebyl opomenut. Ekologická transformace by mohla do roku 2030 vytvořit až 884 000 pracovních míst a do roku 2050 by za podpory správných politik mohlo být toto číslo násobně vyšší⁵⁹.

⁵⁷ Viz zprávy o jednotlivých zemích v rámci evropského semestru, příloha č. 6: Zaměstnanost a sociální dopady ekologické transformace v roce 2022.

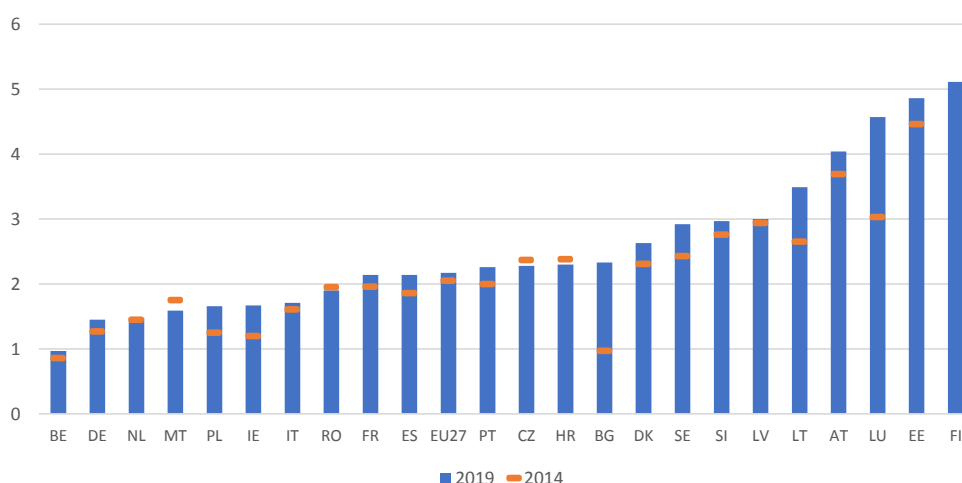
⁵⁸ Zdroj: Článek Eurostatu [o statistice počtu obyvatel a změně počtu obyvatel](#). V letech 2020–2021 došlo ke zvýšené úmrtnosti způsobené pandemií COVID-19, což nadále přispělo k úbytku obyvatel.

⁵⁹ Viz Evropská komise, Murauskaite-Bull, I., Scapolo, F., Muench, S., a kol., *The future of jobs is green* (Budoucnost pracovních míst je zelená), Úřad pro publikace Evropské unie, 2021, JRC126047. Dřívější odhady představuje dokument SWD(2020) 176 final a projekce pro jednotlivé země dokument Eurofound

Od roku 2000 do roku 2019 vzrostl počet pracovníků v odvětví environmentálních výrobků a služeb (ekoprůmysl) v EU-27 již o 43,3 % a za zmínku stojí zejména nárůst o 91,6 % ve výrobě energie z obnovitelných zdrojů⁶⁰. V roce 2019 dosáhla zaměstnanost v ekoprůmyslu 2,2 % celkové zaměstnanosti v EU-27 (ve srovnání s 1,7 % v roce 2000), i když mezi členskými státy zůstávají podstatné rozdíly – viz graf 2.1.4. V některých zemích, jako je Finsko, Estonsko nebo Lucembursko, se tento podíl blížil 5 % nebo je vyšší, zatímco v jiných se jedná pouze o omezený podíl pracujícího obyvatelstva. Transformace zároveň znamená přerозdělení pracovních sil a zvyšuje pravděpodobnost nedostatku dovedností a nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi. Klíčem k podpoře spravedlivé ekologické transformace a řešení nedostatku pracovních sil a dovedností, které představují překážky pro ekologičtější model růstu⁶¹, jsou i nadále účinné aktivní politiky na trhu práce, jakož i příležitosti k prohlubování dovedností a změně kvalifikace (viz rámeček pilíře 4 v oddíle 2.2). Výroba elektřiny, doprava, výroba, zemědělství a těžební průmysl společně vytvářejí téměř 90 % všech emisí CO₂ v EU, přičemž představují méně než 25 % hrubé přidané hodnoty a 25 % pracovních míst. Z toho vyplývá, že výzvy spojené s transformací budou existovat zejména v těchto odvětvích a v regionech, v nichž představují významný podíl na hospodářství⁶².

Graf 2.1.4: Podíl zelených pracovních míst na celkové zaměstnanosti se ve většině členských států mezi lety 2014 a 2019 zvýšil

Zaměstnanost v ekoprůmyslu (% celkové zaměstnanosti, 2014 a 2019)



Poznámka: Podíl celkové zaměstnanosti v přepočtu na plné pracovní úvazky v ekoprůmyslu a celkové zaměstnanosti, v obou případech domácí pojetí. Pro Kypr, Řecko, Maďarsko a Slovensko nejsou k dispozici žádné údaje.

Zdroj: Eurostat [[env_ac_egss1](#)] a údaje z národních účtů týkající se zaměstnanosti [[nama_10_a64_e](#)]

(2019), *Future of manufacturing – Energy scenario: Employment implications of the Paris Climate Agreement* (Budoucnost výroby – Energetický scénář: Dopady Pařížské dohody o změně klimatu na zaměstnanost), Výzkumná zpráva Eurofoundu. Viz také posouzení dopadů ve sdělení Komise *Čistá planeta pro všechny*; potenciální nárůst přibližně 2 milionů pracovních míst do roku 2050 uvádí dokument Evropské komise, *Employment and Social Developments in Europe 2019* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě 2019), Úřad pro publikace Evropské unie, 2019.

⁶⁰ Ukazatel Eurostatu [[env_ac_egss1](#)]. Odvětví environmentálních výrobků a služeb lze považovat za konzervativní ukazatel zelených pracovních míst. Tato koncepce se zaměřuje na činnosti vytvářející environmentální výrobky, což vylučuje určité činnosti, které významně přispívají k cílům v oblasti klimatu a životního prostředí, například na základě jejich výkonnosti ve vztahu k příslušným referenčním hodnotám.

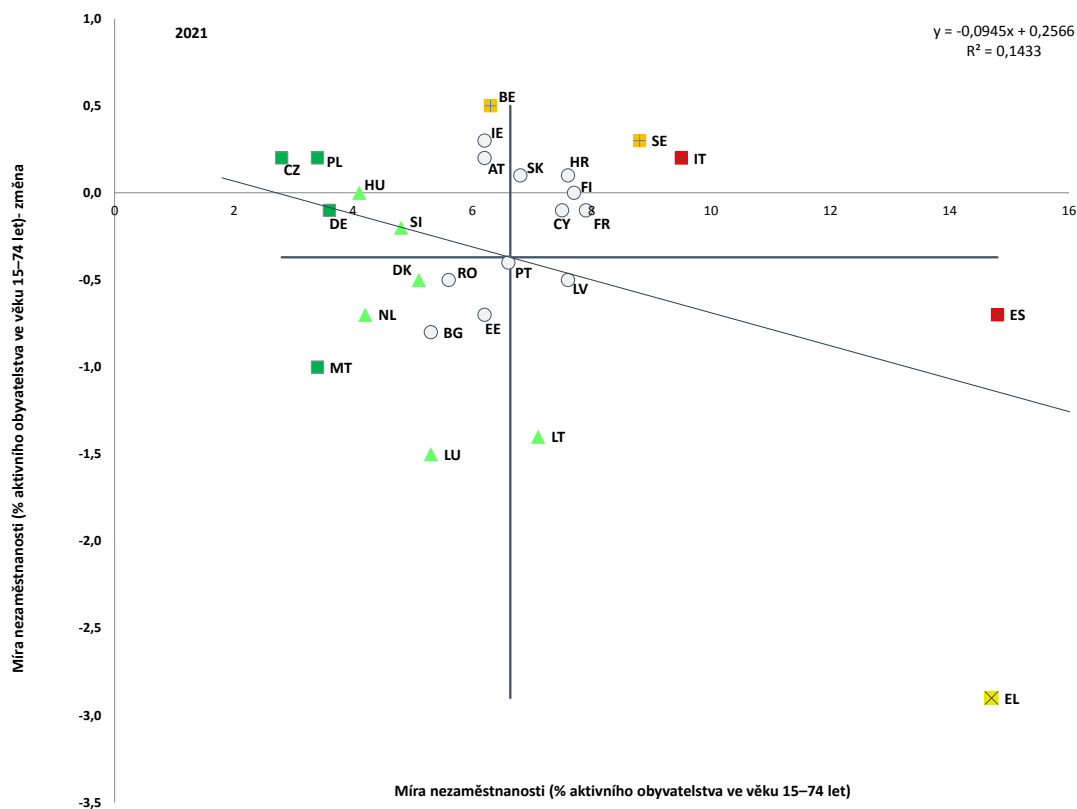
⁶¹ Viz [doporučení Rady ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu \(2022/C 243/04\)](#).

⁶² Viz s. 175 v dokumentu Evropské komise, *Employment and social developments in Europe 2019* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě 2019), Úřad pro publikace Evropské unie, 2019.

Souběžně s růstem zaměstnanosti zaznamenala většina členských států klesající nezaměstnanost. Průměrná míra nezaměstnanosti v EU (věková skupina 15–74 let) klesla o 0,2 p.b. ze 7,2 % v roce 2020 na 7,0 % v roce 2021, přičemž se přiblížila úrovni z roku 2019 ve výši 6,8 %, což je nejnižší hodnota od roku 2009. Tento pokles byl způsoben významnou tvorbou pracovních míst, která doprovázela silné hospodářské oživení po krizi COVID-19 v roce 2021. Situace v jednotlivých členských státech se však značně liší s rozdílem 12 p.b. mezi nejnižší a nejvyšší mírou nezaměstnanosti – viz graf 2.1.5. V roce 2021 zaznamenalo Řecko výrazně nadprůměrný pokles míry nezaměstnanosti (o 2,9 p.b.), následováno Lucemburskem (pokles o 1,5 p.b.) a Litvou (pokles o 1,4 p.b.), zatímco situace se zhoršila zejména v Belgii (nárůst o 0,5 p.b.), Švédsku (nárůst o 0,3 p.b.) a Irsku (nárůst o 0,3 p.b.). Hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů poukazuje na „kritickou situaci“ v Itálii, která v roce 2021 zaznamenala mírný nárůst nezaměstnanosti z již tak vysoké úrovně, a ve Španělsku, kde se míra nezaměstnanosti snížila pouze mírně, ale její úroveň je stále nejvyšší v EU. Belgie a Švédsko jsou klasifikovány v kategorii „je nutné sledovat“ (v případě Belgie odpovídá míra nezaměstnanosti průměrné hodnotě, ale byl zaznamenán nadprůměrný nárůst, zatímco v případě Švédska dosahuje míra nezaměstnanosti nadprůměrné úrovně). Konečně Řecko bylo klasifikováno jako „slabé, avšak zlepšující se“, a to kvůli velkému poklesu nezaměstnanosti v roce 2021, která však zůstává na druhé nejvyšší úrovni. Pokles nezaměstnanosti byl doprovázen zvýšením účasti na trhu práce v EU, přičemž míra ekonomické aktivity ve věkové skupině 20–64 let vzrostla ze 75,8 % ve druhém čtvrtletí roku 2020 na 79 % ve čtvrtém čtvrtletí roku 2021. Čtvrtletně se míra nezaměstnanosti v EU v první polovině roku 2022 dále snížila o 0,4 p.b. na 6,1 %, avšak v několika členských státech (Belgie, Česko, Estonsko, Chorvatsko a Lucembursko) vzrostla.

Graf 2.1.5: Míra nezaměstnanosti se v roce 2021 ve většině členských států snížila

Míra nezaměstnanosti (věková skupina 15–74 let), úroveň z roku 2021 a změny oproti předchozímu roku (v %, hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



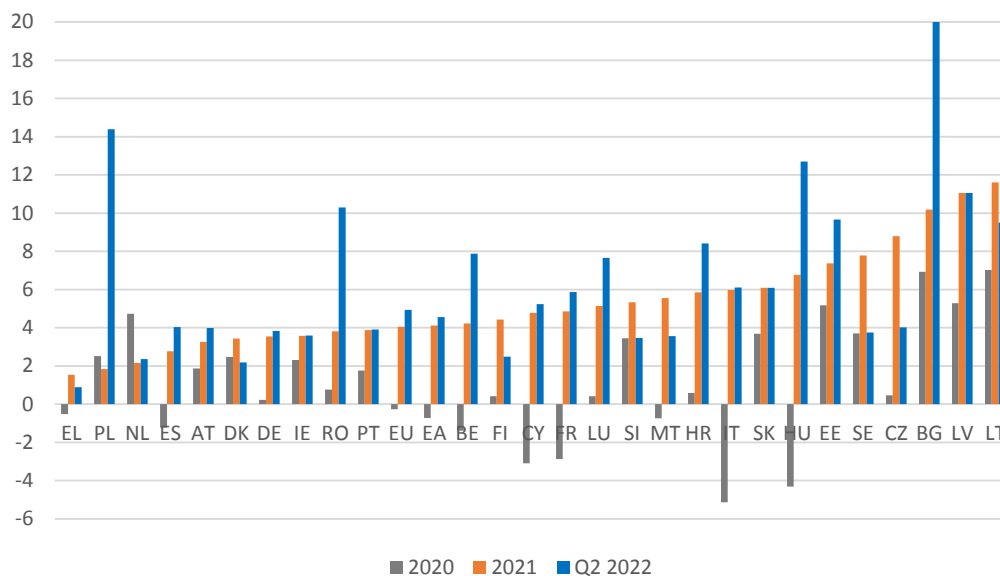
Poznámka: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Zdroj: Eurostat [une_rt_a], šetření pracovních sil v EU.

Růst nominálních mezd se v roce 2021 zrychlil, což bylo podpořeno zvýšením počtu odpracovaných hodin a silným hospodářským oživením. Růst nominálních náhrad na jednoho zaměstnance dosáhl v roce 2021 v EU 4,1 %, což je výrazně nad průměrem ve výši přibližně 1,7 % v letech 2013–2019. To lze jen v malé míře vysvětlit tlakem vyvíjeným snížením nezaměstnanosti a rostoucím nedostatkem pracovních sil. V průběhu roku 2021 se nominální náhrady na jednoho zaměstnance zvýšily ve všech členských státech – viz graf 2.1.6. V roce 2021 byla zaznamenána míra růstu přesahující 6 % v Litvě, Lotyšsku, Bulharsku, Česku, Estonsku, Maďarsku a na Slovensku, což je v souladu s jejich posilujícími ekonomikami, jakož i ve Švédsku. Naproti tomu náhrady na zaměstnance vzrostly o méně než 3 % v Řecku, Polsku, Nizozemsku a Španělsku. Zvýšení nominálních náhrad na jednoho zaměstnance do značné míry odráželo zvýšení počtu odpracovaných hodin v roce 2021 po propadu v roce 2020 a v některých zemích také v průběhu roku 2021 docházelo k postupnému ukončování režimů zkrácené pracovní doby, které byly široce využívány v roce 2020 (což naznačuje více než proporcionalní nárůst celkových mzdových nákladů ve srovnání s nárůstem počtu zaměstnanců)⁶³. V první polovině roku 2022 se růst nominálních mezd mírně zrychlil, což odráželo zejména tlak vyvolaný zvýšenou inflací a dalším naplňováním kapacity trhu práce. Ve druhém čtvrtletí roku 2022 vzrostly nominální náhrady na jednoho zaměstnance v meziročním srovnání o více než 8 % v Maďarsku, Bulharsku, Chorvatsku, Litvě, Lotyšsku, Estonsku, Polsku a Rumunsku a o méně než 3 % v Řecku, Nizozemsku, Dánsku a Finsku. Ve většině členských států se tento nárůst pohyboval mezi 3 % a 6 %, viz graf 2.1.6. Očekává se, že nominální mzdy v roce 2023 dále porostou v důsledku napětí na trhu práce a úsilí o obnovení kupní síly⁶⁴. Tento růst však nejspíš zmírní ztráty reálných příjmů pouze částečně, aniž by vyvolal trvalou zpětnou vazbu mezi mzdami a inflací.

Graf 2.1.6: V roce 2021 došlo k oživení růstu nominálních mezd

Nominální náhrady na jednoho zaměstnance (meziroční změna v %, 2020, 2021 a druhé čtvrtletí roku 2022)



Poznámka: 1) Mzdy se měří ukazatelem „Nominální náhrady na jednoho zaměstnance“, který se vypočte jako celkové náhrady zaměstnanců dělené celkovým počtem zaměstnanců. Celkové náhrady jsou definovány jako

⁶³ Další podrobnosti o účincích režimů zkrácené pracovní doby na opatření náhrady na zaměstnance viz da Silva a kol., *Short-time work schemes and their effects on wages and available income* (Programy zkrácené pracovní doby a jejich dopady na mzdy a disponibilní příjem), 2020, *Ekonomický bulletin ECB*, vydání 4/2020.

⁶⁴ Viz Evropská komise, *Evropská hospodářská prognóza, podzim 2022*, institucionální dokument 187, listopad 2022, s. 37 a tabulka 26.

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 nominálních mezd v roce 2021.

Zdroj: Evropská komise, databáze AMECO, nominální náhrady na jednoho zaměstnance [hwcdw]. Pro první a druhé čtvrtletí roku 2022: Výpočty GŘ EMPL na základě údajů Eurostatu, kompenzace zaměstnanců [[namq_10_gdp](#)] a celková zaměstnanost (domácí pojetí) [[namq_10_a10_e](#)].

Rozvoj sjednaných mezd zůstal v roce 2021 omezený a jejich vývoj naznačuje, že mzdy nadále rostly mnohem pomaleji než ceny v eurozóně⁶⁵. Na rozdíl od vývoje náhrad na jednoho zaměstnance zachycuje ukazatel sjednaných mezd výsledek procesu kolektivního vyjednávání v eurozóně a není přímo ovlivněn velkými rozdíly v odpracovaných hodinách v posledních letech způsobenými pandemií. Sjednané mzdy v eurozóně zaznamenaly v roce 2021 mírný nárůst o 1,5 %, což je mírně pod průměrem za období 2013–2020 (1,7 %), a to navzdory silnému oživení zaměstnanosti po pandemii. To může souviset se zpožděním při nových jednáních o mzdách a s přetrvávající nejistotou v některých odvětvích v důsledku pandemie. V prvním čtvrtletí roku 2022 vzrostly sjednané mzdy v eurozóně v nominálním vyjádření meziročně o 2,8 % po předchozím zvýšení o 1,6 % ve čtvrtém čtvrtletí roku 2021⁶⁶. Růst sjednaných mezd se však ve druhém čtvrtletí roku 2022 zpomalil na 2,4 %⁶⁷.

V roce 2021 se reálné mzdy zvýšily ve většině členských států a v souhrnu v celé EU, ale v roce 2022 opět klesají. Na rozdíl od roku 2020 zaznamenali pracovníci téměř ve všech členských státech v roce 2021 silný růst reálných mezd. Silný růst reálných mezd nad 5 % byl pozorován v Lotyšsku, Litvě a Bulharsku, zatímco v Irsku a Nizozemsku byl zaznamenán jejich mírný pokles. Ke zvláště silnému oživení reálných mezd došlo v Itálii, Francii a Belgii, které v roce 2021 zaznamenaly významný nárůst po poklesu v předchozím roce – viz graf 2.1.7. Pozitivní trend však skončil nebo došlo k jeho zvrácení v prvním čtvrtletí roku 2022, kdy se růst reálných mezd dostal do záporných čísel v EU (meziročně –1,3 %), stejně jako ve většině členských států. Inflace se začala zrychlovat již ve druhé polovině roku 2021 a útočná válka Ruska vůči Ukrajině dále zhoršila stávající tlaky a zvýraznila pokles reálných mezd. Meziroční inflace v EU dosáhla v září 2022 vrcholu ve výši 10,9 % oproti 5,3 % na konci roku 2021. Ve druhém čtvrtletí roku 2022 reálné mzdy v EU výrazně poklesly, a to v průměru o 3,3 % ve srovnání se stejným čtvrtletím roku 2021, a ve více než v 17 členských státech klesly dokonce ještě více v souvislosti s rostoucími obavami z nepříznivých sociálních důsledků ztráty kupní síly, zejména u osob s nízkou mzdou. Do budoucna se očekává, že ztráty z hlediska obchodu a zhoršení ekonomického výhledu spolu s nejistotou ohledně inflačního výhledu budou mít významný vliv na vývoj mezd.

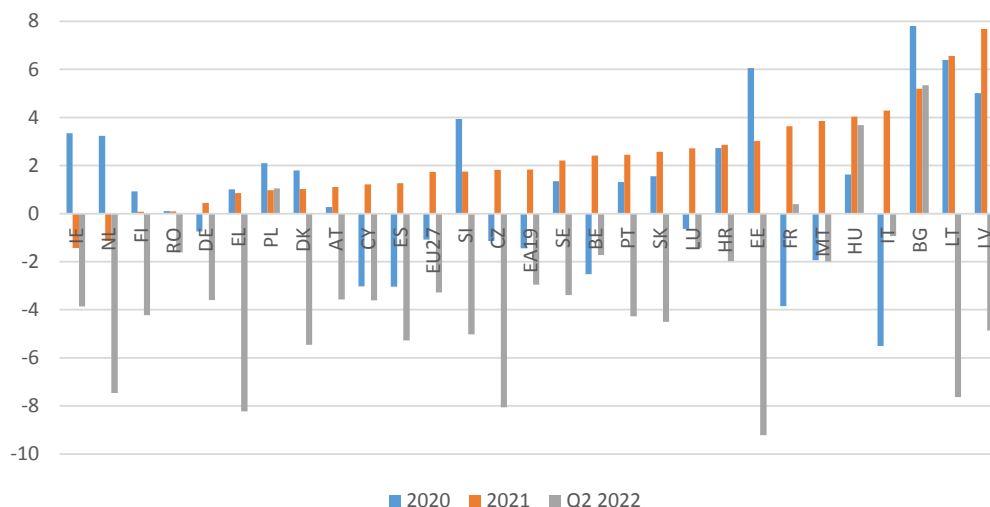
⁶⁵ Ukazatel ECB týkající se sjednaných mezd pro eurozónu představuje vážený průměr národního meziročního tempa růstu kolektivně dohodnutých mezd pro většinu zemí eurozóny. Na rozdíl od jiných ukazatelů, jako jsou náhrady na jednoho zaměstnance, není ovlivněn vývojem odpracovaných hodin. Ukazatel zpravidla rovněž nezahrnuje prémie, odměny za práci přesčas a další individuální náhrady, které nejsou spojeny s kolektivním vyjednáváním, a v některých členských státech představuje pro některá odvětví spíše minimální mzdy než skutečné platy vyplácené podniky. Ukazatel sjednaných mezd je spojen s určitými výhradami, pokud jde o pokrytí napříč zeměmi a harmonizaci metodiky, včetně zacházení s určitými druhy prémie.

⁶⁶ Na úrovni členských států došlo k výraznému nárůstu zejména v Německu (roční růst o 4,0 % v prvním čtvrtletí roku 2022, po růstu 1,1 % ve čtvrtém čtvrtletí roku 2021 a méně než 2 % od třetího čtvrtletí roku 2020), Francii (přibližně 3 % v prvním čtvrtletí roku 2022, po přibližně 1% růstu, který kolísal mezi 0,5 % a 1,5 % v letech 2014–2021), Nizozemsku (růst 2,4 % po 2,1 % v roce 2021), Belgii (+4,8 %), Rakousku (růst 2,6 % po 1,7 % v roce 2021) a Španělsku (+2,6 % ve druhém čtvrtletí roku 2022 po přibližně 1,7% růstu v letech 2020–2021).

⁶⁷ Další podrobnosti uvádí kapitola 2 publikace Evropské komise, *Labour Market and Wage Developments in Europe: annual review 2022* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě: roční přehled z roku 2022), Úřad pro publikace Evropské unie, 2022 (připravuje se).

Graf 2.1.7: V roce 2021 se reálné mzdy v EU zvýšily, ale v roce 2022 ve většině členských států klesají

Reálné hrubé mzdy a platy na zaměstnance (meziroční změna v %; 2020, 2021 a druhé čtvrtletí roku 2022)

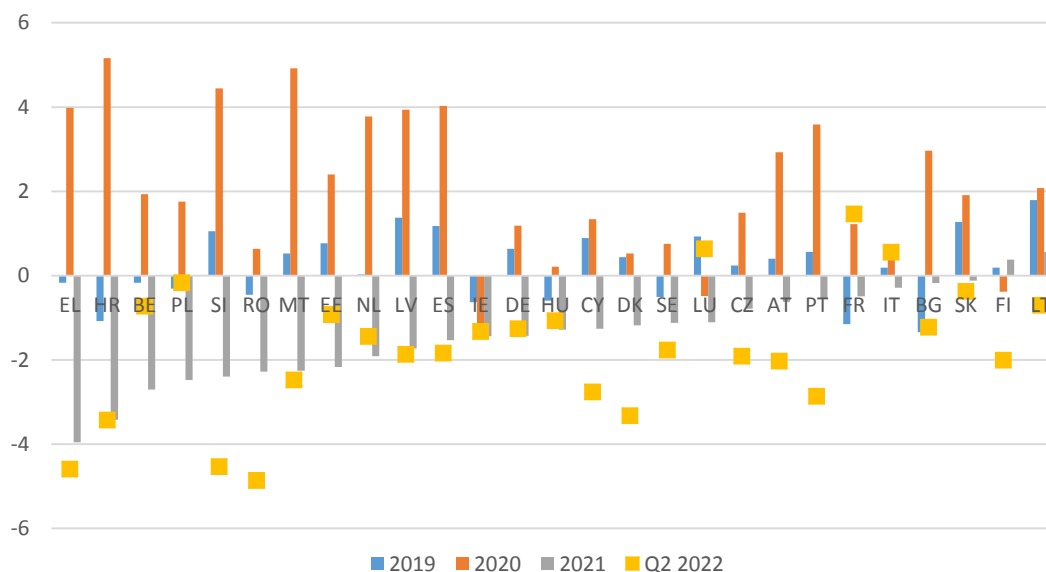


Zdroj: Evropská komise, databáze AMECO, reálné hrubé mzdy a platy na zaměstnance; deflátor: soukromá spotřeba [rwwdc]. Pro první a druhé čtvrtletí roku 2022: výpočty GR EMPL na základě údajů Eurostatu týkajících se mezd a platů [namq_10_gdp], celkové zaměstnanosti (domácí pojetí) [namq_10_a10_e] a harmonizovaného indexu spotřebitelských cen [prc_hicp_midx].

Růst reálných mezd v roce 2021 zaostával za růstem produktivity práce a očekává se, že ve většině členských států bude v roce 2022 dále klesat. To vedlo ke snížení podílu mezd, který měří podíl národního důchodu vypláčeného na mzdy za práci. Když reálné mzdy rostou pomaleji než produktivita práce, tento podíl klesá. V roce 2021 činil podíl mezd v EU 55,7 %, což představuje pokles oproti 56,9 % v roce 2020. V roce 2021 byl zaznamenán pokles o více než 1 p.b. ve 20 zemích – viz graf 2.1.8, zatímco podíl mezd se zvýšil o méně než 1 p.b. pouze v Litvě a Finsku. V období 2013–2020 se podíl mezd zvýšil v členských státech, jejichž výchozí úroveň byly poměrně nízké, zejména v Bulharsku, Estonsku, Litvě, Lotyšsku, Rumunsku a na Slovensku, což přispělo k vnitřní konvergenci. V první polovině roku 2022 se podíl mezd snížil téměř ve všech zemích, což odráží pomalý růst mezd. Zhoršující se směnné relace v důsledku prudkého růstu cen dovážené energie navíc vedly k dalšímu poklesu reálných domácích důchodů.

Graf 2.1.8: Podíl mezd se v roce 2021 snížil, přičemž mzdy rostly v průměru pomaleji než produktivita práce

Podíl mezd (2019, 2020, 2021 a druhé čtvrtletí roku 2022, meziroční změna, v p.b.)



Poznámka: 1) Podíl mezd se vypočítá jako procentní podíl HDP v běžných cenách; 2) země jsou seřazeny v sestupném pořadí podle růstu podílu mezd v roce 2021.

Zdroj: Výpočty GR pro zaměstnanost na základě údajů Eurostatu, [[namq_10_a10_e](#)] a [[namq_10_gdp](#)].

Nedávná zvýšení minimální mzdy v mnoha členských státech nezabránila ztrátě kupní síly příjemců v důsledku rostoucí inflace, a při ochraně osob s nízkou mzdou tak hrají důležitou úlohu odpovídající zvýšení prostřednictvím včasných aktualizací výše minimální mzdy. Navzdory významnému nominálnímu nárůstu v roce 2021 (viz oddíl 2.1.2) se minimální mzdy v reálném vyjádření snížily ve všech členských státech kromě čtyř (Lotyšsko, Portugalsko, Slovinsko a Slovensko). Naproti tomu průměrné reálné mzdy ve stejném období vzrostly ve všech členských státech s výjimkou Irska a Nizozemska. Do srpna 2022 utrpěli zaměstnanci s nejnižšími mzdami další významné ztráty kupní síly⁶⁸ ve většině zemí se zákonnou minimální mzdou – viz graf 2.1.9. Jedinými výjimkami byly Belgie, Maďarsko, Řecko a Rumunsko, kde byl nominální nárůst vyšší než inflace, zatímco ve Francii zůstala minimální mzda v reálných hodnotách beze změny. Přibližně polovina členských států se zákonnou minimální mzdou při jejím stanovení zohledňuje inflaci, a to různými způsoby a v různé míře⁶⁹. Ve většině zemí vede tento proces ke zvýšení úrovně minimální mzdy v lednu každého roku, aniž by během zbývající části roku docházelo k dalším politickým zásahům. Nedávno přijatá směrnice o přiměřených minimálních mzdách⁷⁰ může pomoci podpořit zranitelné domácnosti tím, že podpoří stanovení zákonných minimálních mezd na přiměřené úrovni, mimo jiné s přihlédnutím ke kupní síle minimální mzdy, socioekonomickým podmínkám a dlouhodobému vývoji produktivity (viz také rámeček pilíře 1). Zejména pravidelné aktualizace minimálních mezd v souladu se směrnicí by v současné situaci mohly pomoci zabránit všeobecným ztrátám kupní síly u osob pobírajících minimální mzdu, aby si udržely svou životní úroveň. Kromě toho mohou

⁶⁸ Vypočteno podle dat Eurostatu [[prc_hicp_midx](#)].

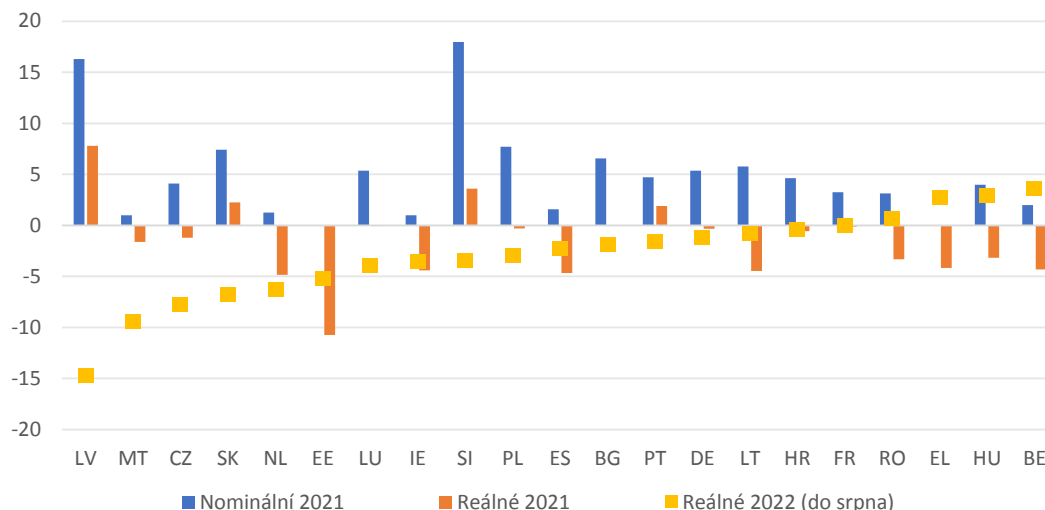
⁶⁹ Eurofound, Aumayr-Pintar, C., Rasche, M., Vacas, C., *Minimum wages in 2019: annual review* (Minimální mzdy v roce 2019: výroční přehled), Úřad pro publikace Evropské unie, 2019.

⁷⁰ [Směrnice Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii](#) (Úř. věst. L 275, 25.10.2022, s. 33).

dočasná opatření rozpočtové podpory zaměřená na osoby s nízkými příjmy pomoci zmírnit ztrátu kupní síly v kontextu energetické krize.

Graf 2.1.9: Inflace narušila nedávný růst minimálních mezd

Změna zákonné minimální mzdy v reálném a nominálním vyjádření (míra růstu, %)



Poznámka: Členské státy jsou seřazeny v sestupném pořadí podle míry zvýšení zákonné minimální mzdy v roce 2022 v reálném vyjádření.

Zdroj: Síť korespondentů Eurofoundu a Eurostat [[prc_hicp_midx](#)], výpočty Eurofoundu

Rámeček pilíře 1: Minimální mzdy

Jsou-li minimální mzdy, ať už zákonné, nebo založené na kolektivním vyjednávání, stanoveny na přiměřené úrovni, podporují vzestupnou sociální konvergenci. Přiměřené minimální mzdy pomáhají snižovat chudobu pracujících a mzdovou nerovnost, udržovat domácí poptávku a posilovat pobídky k práci. Přispívají rovněž ke snížení rozdílů v odměňování žen a mužů vzhledem k nadměrnému zastoupení žen v pracovních pozicích s nízkým finančním ohodnocením a k zajištění spravedlivé hospodářské soutěže pro zaměstnavatele, kteří vyplácejí důstojné mzdy. Právo na přiměřenou minimální mzdu je zakotveno v šesté zásadě evropského pilíře sociálních práv.

Mnoho pracovníků s nízkým příjmem nemůže těžit z ochrany ve formě přiměřené minimální mzdy. Celkově je chudobou ohrožen téměř každý desátý pracovník⁷¹. Vzhledem k současné kombinaci vysoké inflace a relativně mírného růstu mezd, který oslabuje kupní sílu domácností (viz také rámeček pilíře 7), má zajištění toho, aby pracovníkům byly vypláceny přiměřené minimální mzdy, zásadní význam pro podporu nejzranitelnějších osob a zmírnění sociálních důsledků energetické krize.

Cílem směrnice o přiměřených minimálních mzdách je posílit ochranu minimální mzdy v celé EU. Návrh Komise předložila v říjnu 2020 a byl přijat dne 19. října 2022. Směrnice přispěje k zajištění toho, aby pracovníci v Unii byli chráněni přiměřenými minimálními mzdami umožňujícími důstojný život. Za tímto účelem směrnice rovněž obsahuje ustanovení na podporu kolektivního vyjednávání a posílení mechanismů prosazování a sledování ve

⁷¹ Míra ohrožení chudobou pracujících činila v roce 2019 celých 9 % a v roce 2021 mírně klesla na 8,9 % u obyvatelstva ve věkové skupině 18–64 let, jak vyplývá z měření na základě ukazatele Eurostatu [[ilc_iw01](#)].

všech členských státech. Směrnice navíc stanoví rámec s jasnými pravidly pro zlepšení přiměřenosti zákonných minimálních mezd v těch členských státech, které je zavedly.

Kolektivní vyjednávání hraje klíčovou roli při dosahování přiměřené minimální mzdy.

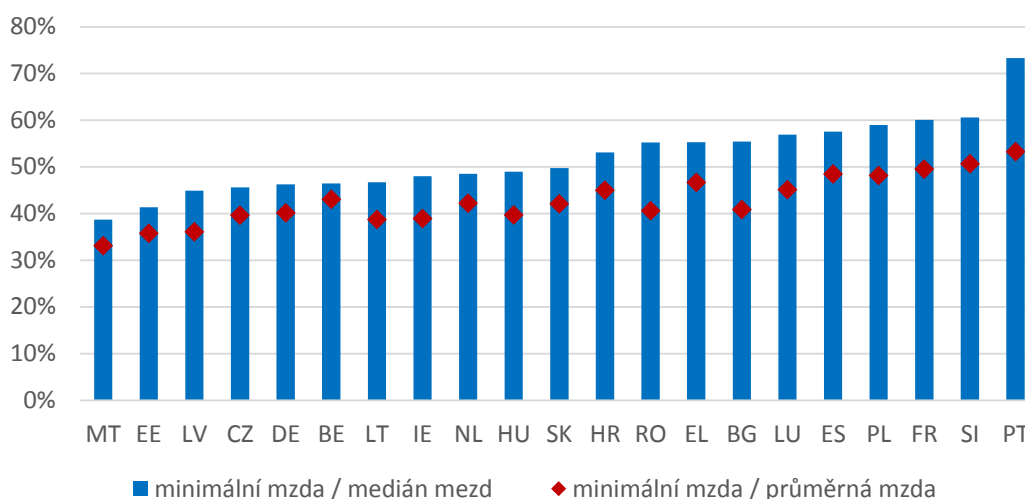
Dobře fungující kolektivní vyjednávání znamená, že zaměstnavatelé a zaměstnanci jsou řádně zastoupeni, a zajišťuje, aby mzdové podmínky odpovídaly potřebám pracovníků a zaměstnavatelů a reagovaly na měnící se hospodářskou situaci. Formováním celkového vývoje mezd kolektivní vyjednávání ovlivňuje také vývoj minimálních mezd. Členské státy s vysokou mírou pokrytí kolektivními smlouvami mají obecně menší podíl osob s nízkými mzdami a vyšší minimální mzdy. Směrnice proto vyžaduje, aby všechny členské státy přijaly opatření na podporu kolektivního vyjednávání o stanovování mezd. Rovněž vyžaduje vytvoření akčního plánu a stanovení rámce podmínek umožňujících kolektivní vyjednávání u těch členských států, kde je míra pokrytí kolektivními smlouvami nižší než 80 %.

Zákonné minimální mzdy jsou často nízké ve srovnání s jinými mzdami v ekonomice a nedostatečné k zajištění důstojného života.

Téměř ve všech členských státech je zákonná minimální mzda nižší než 60 % mediánu mezd a než 50 % průměrné mzdy, jak ukazuje graf níže. V roce 2021 dosáhly obou hodnot pouze zákonné minimální mzdy v Portugalsku, Slovinsku a Francii. V téže roce byla navíc zákonná minimální mzda nižší než 50 % mediánu mzdy v jedenácti zemích EU (Slovensko, Maďarsko, Nizozemsko, Irsko, Litva, Belgie, Německo, Česko, Lotyšsko, Estonsko a Malta). Ve dvou z těchto zemí (Estonsko a Malta) byla dokonce pod hranicí 45 %. Kromě toho měly tři země (Lotyšsko, Estonsko a Malta) minimální mzdy nižší než 40 % průměrné mzdy. V tomto ohledu směrnice obsahuje požadavky na posílení správních rámců za účelem stanovení a aktualizace zákonných minimálních mezd. Patří mezi ně i) používání jasných kritérií pro stanovení a aktualizaci těchto mezd, ii) používání referenčních hodnot s cílem pomoci posoudit jejich přiměřenost, iii) pravidelné aktualizace za účelem zachování přiměřenosti v průběhu času, iv) jasné podmínky pro odchylky a sračky ze zákonných minimálních mezd, jakož i v) včasné a účinné zapojení sociálních partnerů do celého procesu stanovování a aktualizace.

V mnoha členských státech zůstávají zákonné minimální mzdy ve srovnání s ostatními mzdami nízké

Minimální mzda jako procento hrubého mediánu mezd a hrubé průměrné mzdy (2021)



Zdroj: Výpočty GŘ pro zaměstnanost na základě údajů Eurostatu [[earn_mw_cur](#)], [[lc_lci_r2_a](#)] a zjišťování o struktuře výdělků.

Účinné mechanismy prosazování a monitorování jsou klíčem k zajištění náležitého přístupu pracovníků k přiměřeným minimálním mzdám. Nedodržování pravidel týkajících se minimálních mezd se zdá být významným jevem v celé EU, ačkoli problémy s

dostupností údajů omezují možnost získat přesné odhady⁷². Aby se zlepšilo prosazování těchto pravidel, směrnice vyžaduje, aby členské státy se zákonnou minimální mzdou posílily kontroly a intenzitu inspekcí v terénu a zaručily odpovídající zdroje donucovacím orgánům. Dále zdůrazňuje, že členské státy musí mít zavedeny účinné mechanismy nápravy a sankce v případě, že nebudou dodržována práva pracovníků týkající se zákonných minimálních mezd a ochrany minimální mzdy poskytované kolektivními smlouvami. V zájmu řešení nedostatků ve sběru údajů směrnice vyžaduje, aby všechny členské státy vyvinuly účinné nástroje pro sledování rozsahu a přiměřenosti ochrany formou minimální mzdy a aby od roku 2025 každé dva roky předkládaly Komisi zprávy o řadě ukazatelů týkajících se ochrany formou minimální mzdy.

Urychlené provedení směrnice může podpořit úsilí členských států nabízet v současné situaci včasnou podporu zranitelným domácnostem. Ačkoli mají stále dvouletou lhůtu na provedení směrnice do svých vnitrostátních právních předpisů, samotná iniciativa již podpořila diskuse na vnitrostátní úrovni, které mohly přispět k přijetí nových opatření, jež zlepšují přístup k přiměřeným minimálním mzdám v celé EU.

Zaměstnaní stále ještě nezajišťuje cestu z chudoby. Chudoba pracujících v EU se v posledních deseti letech nesnížila a v roce 2021 činila 8,9 %⁷³. V členských státech s nejvyšší úrovní chudoby pracujících v roce 2010 došlo k jejímu celkovému prudkému poklesu (tj. v Rumunsku, Řecku, Polsku a Litvě) a v Litvě dokonce klesla pod průměr EU-27, přičemž v jiných státech zůstala nad touto hodnotou nebo blízko ní. V roce 2021 zůstala chudoba pracujících ve většině členských států ve srovnání s rokem 2020 víceméně stabilní (s odkazem na období sledování příjmů 2020 a 2019). Malý počet členských států zaznamenal pokles o více než 1 p.b. (tj. Irsko a Švédsko), zatímco větší skupina vykázala mírný nárůst (tj. Rumunsko, Lucembursko, Španělsko, Řecko, Portugalsko a Lotyšsko), včetně členských států, kde chudoba pracujících zůstává nad průměrem EU. Graf 2.1.10 ukazuje, že v roce 2021 bylo v Rumunsku, Lucembursku, Španělsku, Itálii, Řecku a Portugalsku více než 10 % pracovníků ohroženo chudobou. Podle bleskových odhadů Eurostatu⁷⁴ týkajících se období sledování příjmů 2021 se zdá, že se situace ve většině zemí nezměnila, s výjimkou Řecka, u něhož se odhaduje mírný pokles, a Chorvatska, Nizozemska a Slovinska, u nichž se odhaduje mírný nárůst. Obecně platí, že méně vzdělaní pracovníci čelí vyššímu riziku chudoby

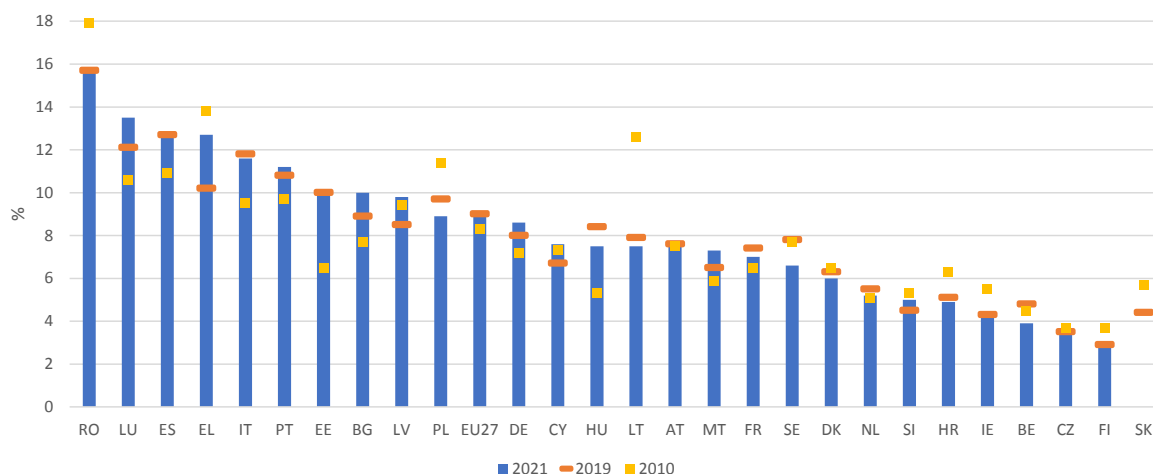
⁷² Tak je tomu zejména v případě údajů z hospodářských a sociálních šetření, jako je statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek (EU-SILC). Podrobný přehled nejnovějších údajů nabízí publikace Eurofoundu, Aumayr-Pintar, C., Rasche, M., Vacas, C., *Minimum wages in 2019: annual review* (Minimální mzdy v roce 2019: výroční přehled), Úřad pro publikace Evropské unie, 2019. Ukazuje se, že nedodržování pravidel je významným jevem v mnoha zemích, včetně zemí, kde je zavedena ochrana minimální mzdy – viz mimo jiné Garnero, A., *The dog that barks doesn't bite: Coverage and compliance of sectoral minimum wages in Italy* (Pes, který štěká, nekouše: pokrytí sektorových minimálních mezd a jejich dodržování), IZA Journal of Labor Policy 7, 3 (2018).

⁷³ Chudobou pracujících se rozumí podíl pracujících osob ve věku 18 let a více 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 2021 se vztahují k období sledování příjmů 2020. V EU-27 se ukazatel výrazně zvýšil od roku 2010 (8,5 %) do roku 2016 (9,8 %) a poté začal pomalu, ale stabilně klesat každý rok až do roku 2020. Eurostat [ilc_iw01], [ilc_iw04], [ilc_iw05] a [ilc_iw16].

⁷⁴ Viz bleskové odhady pro období sledování příjmů 2021, zveřejněné v srpnu 2022 na internetových stránkách Eurostatu.

pracujících než vysoce vzdělaní pracovníci (19,8 % oproti 4 %), stejně jako osoby narozené mimo EU ve srovnání s pracovníky narozenými v tuzemsku (21 % oproti 7,6 %). Kromě toho existuje u pracovníků s dočasnou pracovní smlouvou vyšší pravděpodobnost, že budou ohroženi chudobou pracujících, než je tomu u pracovníků se smlouvami na dobu neurčitou (12,9 % oproti 5,3 % v EU).

Graf 2.1.10: Chudoba pracujících zůstává v mnoha členských státech klíčovou výzvou
Míra ohrožení chudobou u pracujících (v %, 2021, 2019 a 2010)



Poznámka: Údaje pro SK za rok 2021 nejsou k dispozici. V roce 2021 došlo k přerušení časové řady pro LU.
Zdroj: Eurostat [ilc iw01], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

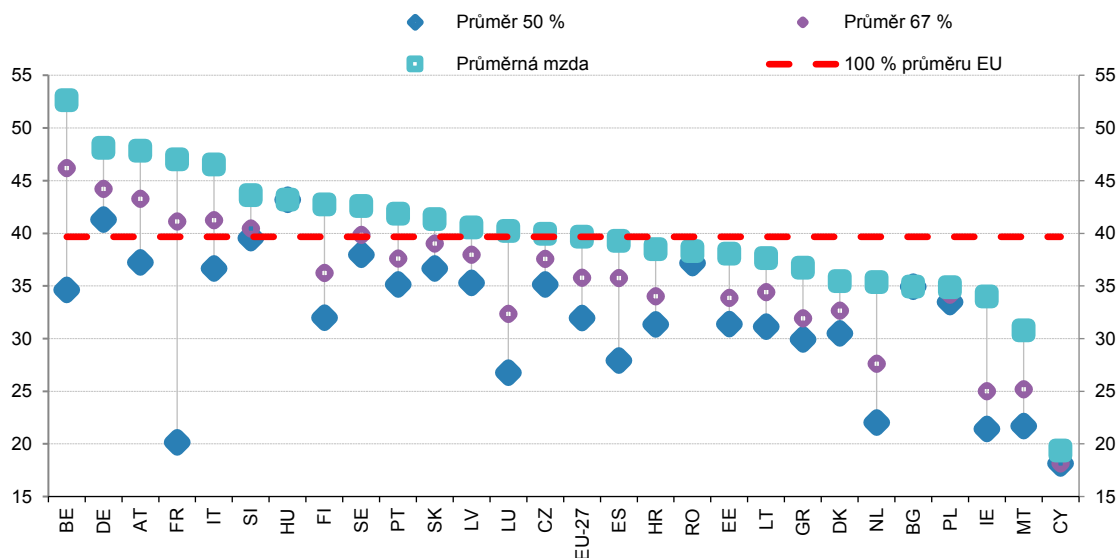
Vysoké daňové zatížení může negativně ovlivnit poptávku po pracovní síle, oslabit pobídky k hledání práce a prodloužit pracovní dobu⁷⁵. V letech 2011–2021 se daňové zatížení svobodné osoby s průměrnou mzdou v EU-27 snížilo z 41,6 % na 39,6 %. Daňové zatížení se ve stejném období snížilo v šestnácti členských státech EU, přičemž největší pokles byl zaznamenán v Maďarsku, Řecku, Rumunsku, Lotyšsku a Belgii. Naopak k významnému nárůstu došlo v Portugalsku, na Maltě, v Lucembursku a na Slovensku. Důležité je, že daňové zatížení EU-27 pro svobodnou osobu pobírající nízkou mzdou (50 % průměrného příjmu) se od roku 2011 ještě více snížilo o 2,8 p.b., i když mezi lety 2020 a 2021 mírně vzrostlo (z 31,5 % na 31,9 %). Snížení daňového zatížení osob s nízkými příjmy je obzvláště důležité také pro snížení překážek při zaměstnávání pracovníků s nízkou kvalifikací.

Systémy daně z příjmu bývají progresivní, což znamená, že daňové zatížení práce je nižší u osob ve spodní části distribuce příjmů. Daňové zatížení (včetně daně z příjmu fyzických osob a příspěvků na sociální zabezpečení) pro svobodné výdělečně činné osoby bez dětí je u osob s průměrnou mzdou vyšší než u osob pobírajících 67 % průměrné mzdy, což je ve srovnání s osobami s nízkou mzdou (50 % průměru) vyšší. To ukazuje progresivitu zdanění práce, což je model, který je poměrně výrazný ve Francii, Belgii a Lucembursku, zatímco méně patrný v Maďarsku, Rumunsku, Bulharsku, Polsku a na Kypru – viz graf 2.1.11. V několika členských státech však stále existuje prostor pro přesun zdanění od zdanění práce do jiných oblastí, zejména snížením daňového zatížení osob s nízkými a středními příjmy, rovněž za účelem zmírnění dopadů rostoucích cen energie, a ke zdanění dalších zdrojů, které více podporují cíle v oblasti životního prostředí.

⁷⁵ Daňové zatížení měří rozdíl mezi celkovými náklady práce na zaměstnávání pracovníka a čistými příjmy zaměstnanců.

Graf 2.1.11: Daňové zatížení práce je nižší u osob s nižšími příjmy

Daňové zatížení svobodné osoby s nízkým příjmem (50 % a 67 % průměrné mzdy) ve srovnání s průměrnou mzdou v roce 2021



Zdroj: Evropská komise, GR pro hospodářské a finanční záležitosti, Databáze daní a dávek, na základě modelu OECD pro daně a dávky (aktualizováno v březnu 2022).

Rámeček pilíře 2: Sociální ekonomika a sociální podniky

Sociální ekonomika má 2,8 milionu subjektů v celé EU a jejich hlavním cílem je spíše dosáhnout pozitivního sociálního a/nebo environmentálního dopadu než finančních zisků pro své vlastníky nebo zúčastněné strany. Patří mezi ně různé obchodní a organizační modely, jako jsou sdružení, družstva, vzájemné společnosti, nadace a sociální podniky, které vycházejí z místních kořenů a využívají participativní správu. Organizace sociální ekonomiky nabízejí konkrétní a inovativní řešení klíčových společenských výzev v celé řadě hospodářských odvětví, včetně sociálních služeb, zdravotní péče, vzdělávání, zemědělství, energetiky, bankovníctví, pojišťovnictví a nakládání s odpady.

Podíl placených zaměstnanců v sociální ekonomice se v jednotlivých členských státech pohybuje od méně než 1 % do 10 % celkové pracovní síly a v některých členských státech ukazuje na nevyužitý potenciál pro růst zaměstnanosti v tomto odvětví⁷⁶. Subjekty sociální ekonomiky zaměstnávají v EU 13,6 milionu lidí a přinášejí hodnotu místním ekonomikám a společnostem tím, že podporují jejich inkluzivnost, odolnost a environmentální udržitelnost. Poskytují například další kvalitní pracovní místa v ekonomice, přispívají k začlenění znevýhodněných skupin, podporují udržitelný hospodářský rozvoj a podporují aktivní účast občanů ve společnosti. V poslední době pomohla sociální ekonomika zmírnit dopad krize COVID-19 tím, že vyvinula řešení vycházející zdola, zejména v oblasti zdravotních a sociálních služeb, na podporu zranitelných a ohrožených skupin. Například v Polsku Malopolský inkubátor pro sociální inovace spolufinancovaný z ESF poskytoval občanům granty na vývoj, testování a provádění projektů zaměřených na řešení potřeb závislých osob. Kromě toho je sociální ekonomika díky svému přístupu založenému na hodnotách důležitým aktérem pro zajištění spravedlivé ekologické a digitální transformace.

⁷⁶ Evropský hospodářský a sociální výbor, Monzon, J L., Chaves, R., *Recent evolutions of the Social Economy in the European Union* (Nedávný vývoj sociální ekonomiky v Evropské unii), Evropský hospodářský a sociální výbor, 2017.

Přestože organizace sociální ekonomiky a sociální podniky působí ve všech členských státech, míra porozumění pojmům sociálního podniku a sociální ekonomiky a jejich přijetí se mezi jednotlivými členskými státy značně liší. V mnoha členských státech čelí subjekty sociální ekonomiky kvůli nedostatečnému formálnímu uznání a povědomí o svých obchodních modelech obtížím při rozvoji své činnosti. Existuje proto prostor pro větší a lepší podporu, včetně politických a právních rámců přizpůsobených jejich specifickým, lepšího přístupu k financování a trhům, jakož i lepší integrace do podnikatelských sítí a podpůrných služeb.

K řešení této výzvy předložila Evropská komise v prosinci 2021 akční plán pro sociální ekonomiku⁷⁷. Cílem akčního plánu pro sociální ekonomiku je zlepšit ekosystém pro subjekty sociální ekonomiky, zejména v zemích, kde není sociální ekonomika dosud dostatečně rozvinutá, v souladu se čtvrtou zásadou evropského pilíře sociálních práv (aktivní podpora zaměstnanosti). Návrh doporučení Rady o rozvoji rámcových podmínek pro sociální ekonomiku (plánovaný na květen 2023) jako jedno z klíčových opatření v rámci akčního plánu pro sociální ekonomiku by měl pomoci zlepšit politický a regulační rámec pro sociální ekonomiku v řadě oblastí, včetně státní podpory, zadávání veřejných zakázek a zdanění. Kromě toho průmyslová strategie Komise z března 2020 uznává „lokální a sociální ekonomiku“ za jeden ze čtrnácti klíčových průmyslových ekosystémů.

Přístup k financování představuje pro sociální podniky klíčovou strukturální výzvu. Dostupnost a využívání vratných finančních zdrojů pro sociální podniky se v jednotlivých členských státech velmi liší. V letech 2014–2020 podpořily průkopnické finanční nástroje na úrovni EU v rámci programu EU pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI) sociální podniky prostřednictvím úvěrových záruk, kapitálového a dluhového financování. Podpora pokračuje v období 2021–2027 prostřednictvím oblasti v rámci Fondu InvestEU týkající se sociálních investic a dovedností, přičemž hlavním prováděcím partnerem pro financování sociálních podniků je Evropský investiční fond. Podpora prostřednictvím finančních nástrojů je doplněna o granty (např. podpora transakčních nákladů, pilotní granty na sociální financování) financovanými z prostředků ESF+⁷⁸.

V posledních letech přijalo několik členských států celkové strategie nebo konkrétní iniciativy na podporu sociální ekonomiky. Bulharsko přijalo 5. pololetní národní akční plán pro sociální ekonomiku na období 2022–2023. Finsko přijalo v roce 2021 strategii pro sociální podniky a v souladu s ní bylo zřízeno národní odborné centrum pro sociální podniky⁷⁹. Ve svém národním programu reforem na rok 2022 Německo vyjádřilo svůj závazek vypracovat národní strategii pro sociální podniky s cílem posílit podniky, které slouží společnému blahu a solidární ekonomice. Pokud jde o právní uznání sociálních podniků, Česko připravuje zákon o sociálním podnikání jako prostředku integrace znevýhodněných osob na trh práce a Polsko přijalo v rámci svého plánu pro oživení a odolnost zákon o sociální ekonomice, který stanoví pravidla pro certifikaci sociálních podniků, jež budou znovu začleňovat osoby ohrožené sociálním vyloučením. V roce 2022 přijalo Španělsko strategický projekt pro ekonomiku sociální péče v hodnotě 800 milionů

⁷⁷ Evropská komise, *Building an economy that works for people: an action plan for the social economy (Budování ekonomiky, která pracuje pro lidi: akční plán pro sociální ekonomiku)*, Úřad pro publikace Evropské unie, 2021. Akční plán vychází z *Iniciativy pro sociální podnikání (2011)*.

⁷⁸ Příkladem z poslední výzvy v oblasti nabídky a poptávky sociálního financování (2020) je spolupráce mezi Erste Bank a Impact Hub v Rakousku, Česku, na Slovensku, v Srbsku a Chorvatsku, která podporuje rozvoj kvazivlastního kapitálu spolu s doplňkovou nefinanční podporou pro sociální podniky. Posílení kapitálu sociálních podniků by jim umožnilo pokračovat ve svých plánech růstu, realizovat nové projekty nebo rozšířit ty stávající a následně zvýšit jejich dopad.

⁷⁹ Viz on-line [Strategie pro sociální podniky](#) a webové stránky [Odborného centra](#).

EUR financovaný zejména z nástroje Next Generation EU, jehož cílem je uvolnit plný potenciál sociální ekonomiky s cílem přispět ke spravedlivé, ekologické a digitální transformaci a posílit systémy začleňování a sociálního zabezpečení. Očekává se, že plán zvýší podíl sociální ekonomiky na HDP Španělska o 1 p.b. na 11 %.

2.1.2 Opatření přijatá členskými státy

Několik členských států v nedávné době přijalo opatření na podporu vytváření pracovních míst. V lednu 2022 přijala služba zaměstnanosti v **Chorvatsku** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost nová opatření pro vytváření pracovních míst na podporu ekologické a digitální transformace, jejichž cílem je upřednostnit aktivaci a zaměstnávání (samostatnou výdělečnou činnost) neaktivních osob, dlouhodobě nezaměstnaných a mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET). **Litva** v červenci 2022 zvýšila rozsah a rozmanitost opatření na podporu zaměstnanosti a zaměřila se více na pracovní místa s vysokou přidanou hodnotou a na souběžnou transformaci podle svého závazku v rámci plánu pro oživení a odolnost. V březnu 2022 začalo **Portugalsko** poskytovat finanční podporu zaměstnavatelům, kteří nabízejí smlouvy na dobu neurčitou a platí přiměřené mzdy v rámci opatření „závazek k udržitelné zaměstnanosti“, který je zároveň součástí portugalského plánu pro oživení a odolnost. Během pandemie zavedla **Belgie** (Valonsko) měsíční podporu zaměstnanosti ve výši 1 000 EUR („Tremplin24mois+“) na nábor dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. Původně byla tato podpora zaměřena na konkrétní odvětví, ale opatření bylo v lednu 2022 rozšířeno tak, aby zahrnovalo všechny soukromé a veřejné zaměstnavatele. V lednu 2022 rozšířila bruselská vláda program „Phoenix“ – pobídku k zaměstnávání zranitelných uchazečů o zaměstnání, kteří přišli o zaměstnání během zdravotní krize a zaregistrovali se u veřejných služeb zaměstnanosti. Některé členské státy přijaly opatření, jejichž cílem je poskytnout přístup k práci vysídleným osobám z Ukrajiny s cílem usnadnit jejich integraci na trhu práce a podpořit vytváření pracovních míst. Například v březnu 2022 zavedlo **Lotyšsko** dotace na podporu zaměstnanosti pro uprchlíky z Ukrajiny, které zaměstnavatelům poskytují jednorázový příspěvek ve výši 500 EUR při nástupu pracovníka do zaměstnání. V **Maďarsku** byla v březnu 2022 zavedena dotace na dočasnou zaměstnanost pro zaměstnavatele, kteří najímají ukrajinské občany přechájející před válkou. Dotace pokrývá 50 % nákladů na ubytování a dojíždění po dobu až jednoho roku. V **Dánsku** jsou služby na podporu zaměstnanosti pro vysídlené osoby z Ukrajiny spravovány na obecní úrovni, mimo jiné prostřednictvím dotací na nábor pracovníků. Přehled aktivních opatření na trhu práce usnadňujících integraci vysídlených osob z Ukrajiny je uveden v oddíle 2.3.2.

Některé členské státy postupně ukončily svá mimořádná podpůrná opatření v polovině roku 2021 v souladu se zmírněním omezení v oblasti veřejného zdraví. Například v období od května do října 2021 byly na **Kypru**, v **Dánsku**, **Estonsku** a **Litvě** postupně ukončeny dočasné režimy zkrácené pracovní doby a další programy pro udržení pracovních míst zavedené v reakci na krizi COVID-19. Ve stejném období byla rovněž zrušena dočasná opatření ve Švédsku, avšak v platnosti zůstaly příslušné programy, které existovaly již před krizí.

Další členské státy prodloužily své režimy zkrácené pracovní doby i do první poloviny roku 2022 a dále. Například v Chorvatsku, Itálii a Portugalsku byla v prvním čtvrtletí roku 2022 financována opatření na zachování pracovních míst v souvislosti s pandemií COVID-19. V **Bulharsku** byly mzdové dotace pro pracovníky (režim 60/40) prodlouženy na období do června 2022. Na **Maltě** a v **Řecku** byly režimy mzdových příplatků a zkrácené pracovní doby prodlouženy do konce května 2022. **Belgie** v březnu 2022 prodloužila „zjednodušený

postup“ (s menšími administrativními povinnostmi pro zaměstnavatele) svého režimu zkrácené pracovní doby do konce června 2022 v reakci na vypuknutí války na Ukrajině, a to za stejných podmínek jako během krize COVID-19. Podobně **Francie** prodloužila platnost svého stávajícího režimu částečného zaměstnávání (APLD) do konce roku 2022, aby z něj mohly těžit společnosti zasažené válkou na Ukrajině. **Lucembursko** původně prodloužilo svůj režim zkrácené pracovní doby pro malé a střední podniky do června 2022 s cílem tento režim postupně ukončit. V souvislosti s energetickou krizí však vláda v srpnu 2022 oznámila, že společnosti vážně zasažené touto krizí mohou režim zkrácené pracovní doby nadále využívat. V květnu **Rumunsko** rovněž prodloužilo svůj režim zkrácené pracovní doby do konce roku 2022.

V některých případech byla dočasná opatření přijatá v reakci na pandemii COVID-19 nahrazena trvalými režimy zkrácené pracovní doby. **Španělsko** postupně zrušilo mimořádná pravidla pro režim zkrácené pracovní doby ERTE (zatímco část dávek a úlev na sociálním zabezpečení byla prodloužena do 31. března 2022). V prosinci 2021 vstoupil v platnost nový právní předpis zavádějící trvalý režim zkrácené pracovní doby s cílem přizpůsobit se cyklickým a strukturálním otřesům jako součást rozsáhlé reformy definované v národním plánu pro oživení a odolnost. V této souvislosti jsou společnosti motivovány k tomu, aby svým zaměstnancům poskytovaly programy odborné přípravy pro prohlubování dovedností a změny kvalifikace. V březnu 2022 **Slovensko** rovněž zavedlo nové trvalé opatření na zachování pracovních míst během hospodářského útlumu. **Slovinsko** plánuje do konce roku 2022 přijmout trvalý režim zkrácených pracovních úvazků pro případy vážného hospodářského útlumu.

V období od ledna 2021 do července 2022 několik členských států podstatně zvýšilo své zákonné minimální mzdy. Cílem bylo reagovat na ztrátu kupní síly osob s nízkými mzdami vzhledem k rostoucí inflaci a v některých případech s ohledem na nízkou úroveň minimálních mezd a rozdíl oproti ostatním mzdám, ale také obecněji zlepšit přiměřenost minimálních mezd⁸⁰. Největší nárůst zákonné minimální mzdy zaznamenalo **Maďarsko** (19,5 %). Výrazný nárůst zaznamenaly i další země, zejména **Litva** (13,7 %), **Belgie** (13,3 %), **Estonsko** (12 %), **Rumunsko** (11 %), **Chorvatsko** (10,3 %), **Německo** (10 %), **Řecko** (9,7 %) a **Bulharsko** (9,2 %). V některých z těchto zemí byla zvýšení zavedena prostřednictvím diskrečních aktualizací nad rámec obvyklých vyjednávání nebo mechanismů valorizace. Další členské státy, včetně **Německa**, **Lotyšska**, **Nizozemska**, **Portugalska** a **Rumunska**, rovněž oznámily zvýšení minimální mzdy v průběhu roku 2022 nebo do začátku roku 2023 (v Portugalsku vláda v říjnu 2022 podepsala střednědobou dohodu se sociálními partnery o zvyšování minimální mzdy na 900 EUR v roce 2026). Konkrétně **Lotyšsko** plánuje v lednu 2023 zvýšit svou zákonnou minimální mzdu o 40 % a **Nizozemsko** o 10 %. V **Irsku** se rovněž plánuje zrušení nižší minimální mzdy pro mladé pracovníky.

Několik členských států navíc zavedlo reformy svých rámců pro stanovení zákonné minimální mzdy. Nejdůležitější je, že **Kypr** poprvé zavedl zákonnou minimální mzdu ve výši 940 EUR, která bude platit od ledna 2023. Změnou zákoníku práce **Rumunsko** stanovilo, že minimální mzda může být pracovníkovi vyplácena pouze po dobu maximálně 24 měsíců, po jejímž uplynutí musí být vyplácena vyšší mzda. V **Chorvatsku** byl v rámci plánu pro oživení a odolnost novelizován zákon o minimální mzdě s cílem zlepšit prosazování pravidel týkajících se zákonné minimální mzdy, mimo jiné pokud jde o sankce pro osoby porušující zavedená pravidla a posílení kontroly ze strany inspekčních orgánů. V rámci rozsáhlé reformy rámce pro stanovování minimální mzdy v **Irsku** bude zákonná minimální mzda nahrazena „důstojnou mzdou“. Důstojná mzda bude stanovena na 60 %

⁸⁰ Některé aktualizace, ke kterým došlo v roce 2021, již reagovaly na rostoucí inflaci.

mediánu mzdy v daném roce počínaje rokem 2023. Vnitrostátní minimální mzda zůstane v platnosti až do úplného zavedení 60% důstojné mzdy v roce 2026, ale v průběhu let se bude zvyšovat jako obvykle, čímž se bude snižovat rozdíl mezi minimální a důstojnou mzdou. **Malta** zřídila novou Komisi pro nízké mzdy, která by v roce 2023 měla vydat první doporučení týkající se nového mechanismu pro aktualizaci minimální mzdy. Navzdory těmto opatřením se přiměřená ochrana formou minimální mzdy na mnoho pracovníků v EU stále nevztahuje. S cílem pomoci tuto situaci řešit předložila Komise v říjnu 2020 návrh směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU, který byl přijat Evropským parlamentem dne 14. září a Radou dne 4. října 2022⁸¹. Hlavní problémy, které má směrnice řešit, a její hlavní ustanovení jsou dále vysvětleny v rámečku pilíře 1.

Pouze několik členských států přijalo opatření proti klesajícímu trendu v počtu pracovníků, na něž se vztahují kolektivní smlouvy. Některé členské státy přijaly opatření k posílení rámců kolektivního vyjednávání. Například v prosinci 2021 **Španělsko** v rámci širší reformy stanovilo, že při neexistenci platné kolektivní smlouvy na úrovni podniků jsou zaměstnanci pracující pro subdodavatele zahrnuti do oblasti působnosti odvětvové kolektivní smlouvy odpovídající dané subdodavatelské činnosti. V **Rumunsku** předpokládá národní plán pro oživení a odolnost vznik nové právní úpravy týkající se sociálního dialogu, která by měla vstoupit v platnost ve čtvrtém čtvrtletí roku 2022. Plán rovněž zahrnuje revizi definice hospodářských odvětví jako základ pro kolektivní smlouvy platné na úrovni odvětví. V srpnu 2021 přijalo **Estonsko** nový zákon, kterým se rozšiřují ustanovení o pracovních podmínkách dohodnutá v rámci kolektivního vyjednávání. Podmínky týkající se mzdy, pracovní doby a doby odpočinku se rozšiřují na celé odvětví na základě dohody zaměstnavatelů zaměstnávajících nejméně 40 % pracovní síly v tomto odvětví a odborů představujících nejméně 15 % zaměstnanců.

Některé členské státy rovněž přijaly různá opatření týkající se mezd ve veřejném sektoru nebo jejich přijetí zvažují. Vzhledem k významnému podílu veřejného sektoru na celkové zaměstnanosti mohou mít tato opatření širší dopad na hospodářství, neboť zvýšení mezd ve veřejném sektoru podporuje kupní sílu těchto zaměstnanců a současně může dojít k přelévání účinků také na mzdy v soukromém sektoru. Ve **Francii** bylo rozhodnuto o zvýšení platů státních zaměstnanců o 3,5 %, aby se zmírnil dopad inflace na kupní sílu. **Portugalsko** v roce 2022 zvýšilo platy absolventů doktorského studia a platy zaměstnanců na vstupní úrovni ve veřejné správě o 4,7 % s cílem přilákat a udržet talenty. Ve **Slovinsku** byl reformou změněn mzdový systém ve veřejném sektoru tak, aby zahrnoval opatření pro pohyblivou složku odměny a navázání odměny na výsledky práce. V **Lotyšsku** se vláda rozhodla přidělit prémie sociálním pracovníkům kvůli vyšší pracovní zátěži v důsledku příchodu ukrajinských uprchlíků.

Řada členských států zavedla opatření, aby jejich daňové systémy byly spravedlivější a zlepšila se motivace k práci. V **Česku** byl zrušen systém rovné daně z příjmů fyzických osob a zavedena nová progresivní mezní sazba daně. Od roku 2021 se na příjmy přesahující 1 701 168 CZK (cca 67 300 EUR) vztahuje 23% sazba daně, zatímco příjmy pod touto hranicí zůstaly zatíženy 15% sazbou. **Rakousko** snížilo nejnižší sazbu daně z příjmu fyzických osob z 25 % na 20 % a prodloužilo uplatňování nejvyšší sazby ve výši 55 % do roku 2025 pro příjmy nad 1 milion EUR. V rámci poslední vlny rozsáhlejší daňové reformy,

⁸¹ Směrnice stanoví rámec pro zlepšení přístupu k ochraně formou přiměřené minimální mzdy v celé EU, mimo jiné podporou kolektivního vyjednávání, čímž pomůže zlepšit životní a pracovní podmínky osob pobírajících minimální mzdu a osob s nízkými mzdami. Viz například: [Komise vítá politickou dohodu o přiměřených minimálních mzdách pro pracovníky v EU – Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování – Evropská komise \(europa.eu\)](#).

kteřá začala v roce 2017, **Chorvatsko** snížilo sazby daně z příjmu fyzických osob z 36 % na 30 % pro příjmy přesahující hranici 360 000 HRK (49 000 EUR) a z 24 % na 20 % pod touto hranicí. Toto opatření snížilo progresivitu daňového režimu, ale také daňové zatížení, a tím nepřímo podpořilo domácnosti během pandemie. Chorvatsko také snížilo sazbu daně z dividend z 12 % na 10 %. V červenci 2022 **Rumunsko** změnilo pravidla pro zdanění příjmů z pracovních smluv na částečný úvazek. Podle nového režimu bude příjmem uvažovaným pro výpočet příspěvků na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění minimální základní mzda, a nikoli příjem skutečně získaný zaměstnancem. V **Belgii** vlámská vláda v září 2022 oznámila rozšíření příplatku za práci (dávky při zaměstnání) pro osoby s vyššími příjmy a dočasné zvýšení částky příplatku.

Některé členské státy poskytly daňové úlevy s cílem zmírnit dopad rostoucích cen energie na osoby a domácnosti, přičemž v některých případech byla opatření zaměřena na nejzranitelnější osoby. Například v **Německu** zákon o osvobození od daně přijatý v březnu 2022 stanoví zvýšení jednorázové částky pro zaměstnance, základní nezdanitelné částky a nákladů na dojíždění, které lze odečíst od daně z příjmu fyzických osob. V dubnu 2022 zavedlo **Portugalsko** mimořádný režim odkladů daně pro společnosti a osoby samostatně výdělečně činné v odvětví dopravy, které jsou nejvíce postiženy nárůstem cen pohonných hmot a energie. **Litva** zvýšila prahovou hodnotu nezdanitelného příjmu na 540 EUR, čímž zvýšila čistý příjem převážně pro zaměstnance pobírající minimální mzdu. Nezdanitelné minimum bylo zvýšeno více pro starší osoby a osoby se zdravotním postižením. Kromě toho byla na **Maltě** od ledna 2022 zvýšena vratka daně na 60 až 140 EUR, přičemž nejvyšší částka byla vrácena osobám s nejnižšími příjmy. Ve **Finsku** se vláda rozhodla zavést dočasnou možnost odpočtu nákladů na elektřinu od základu daně z příjmu a omezenou podporu na nákup elektřiny pro osoby, které nemohou využít daňového odpočtu zaměřeného na nejchudší domácnosti. Přehled dalších opatření veřejné podpory přijatých v reakci na probíhající energetickou krizi uvádí rámeček pilíře 7 v oddíle 2.4.1.

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 sedmáctou (začlenění osob se zdravotním postižením) zásadou evropského pilíře sociálních práv. V oddíle 2.2.1⁸² 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 nadále roste, avšak děti ze znevýhodněného prostředí se stále potýkají s překážkami. V letech 2015–2020 se průměrná účast dětí ve věku od tří let do věku zahájení povinné základní školní docházky v EU-27 zvýšila z 92 % na 93 %, přičemž většina zemí vykazuje buď pomalý růst, nebo velmi mírný pokles. Pět členských států (Belgie, Dánsko, Francie, Irsko a Španělsko) již dosáhlo cíle pro rok 2030 stanoveného v rámci Evropského prostoru vzdělávání⁸³, tj. alespoň 96% účasti. Naopak v Řecku (71,3 %), na Slovensku (78,1 %), v Rumunsku (78,2 %) a v Chorvatsku (78,8 %) míra účasti nedosahuje 80 % – viz graf 2.2.1. Míra účasti dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením je v zemích EU trvale nižší než u jejich vrstevníků se stabilním zázemím. Od krize v roce 2008 se podíl dětí ve věku od tří let do věku zahájení povinné školní docházky ohrožených chudobou, které se účastní předškolního vzdělávání a péče, postupně zvyšoval až do krize COVID-19. V návaznosti na značné negativní dopady pandemie zůstala v roce 2021 míra pod úrovní před pandemií⁸⁴. Některé zranitelné skupiny mají obzvláště nízkou účast. Například účast romských dětí na předškolním vzdělávání zůstává nižší než poloviční oproti celkové populaci (přibližně 42–44 % oproti cíli stanovenému v novém strategickém rámci EU pro rovnost, začlenění a účast Romů do roku 2030 ve výši nejméně 70 %)⁸⁵. Rovněž se objevují zprávy, že znevýhodněné děti byly během pandemie neúměrně postiženy uzavřenými nebo omezenými službami, což zvýšilo riziko jejich dalšího vyloučení⁸⁶.

⁸² Analýza v tomto oddíle z velké části vychází z Monitoru vzdělávání a odborné přípravy za rok 2022, který doprovází sdělení Evropské komise o raném pokroku při vytváření Evropského prostoru vzdělávání.

⁸³ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 30. září 2020 o vytvoření Evropského prostoru vzdělávání do roku 2025, COM(2020) 625 final.

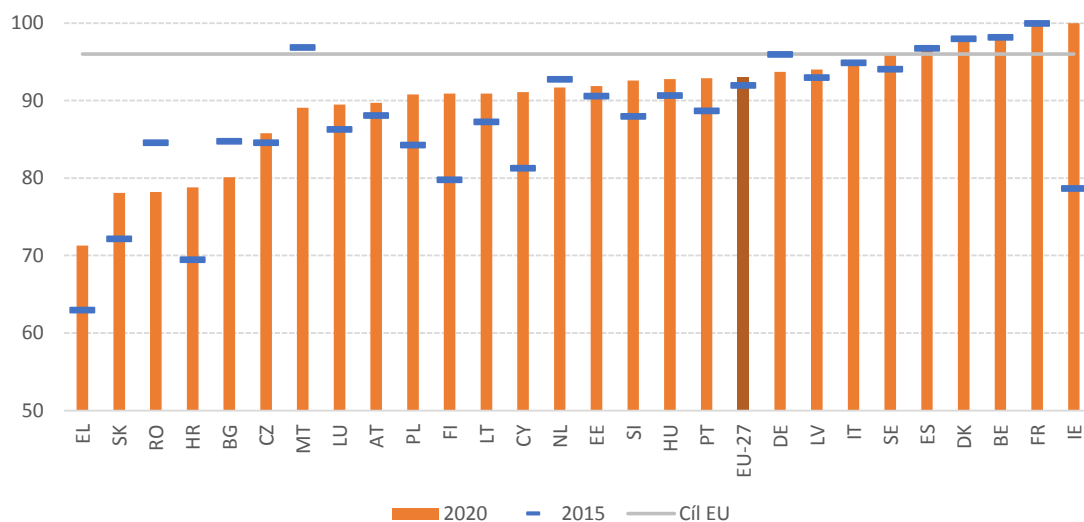
⁸⁴ Molinuevo, D. a Consolini, M., *Analysis of the Child Guarantee National Action Plans. Support for refugees and trends in Member States* (Analýza vnitrostátních akčních plánů v oblasti záruky pro děti. Podpora uprchlíků a trendy v členských státech), publikace pro Výbor pro zaměstnanost a sociální věci, Tematická sekce Hospodářská politika a politika v oblasti vědy a kvality života, Evropský parlament, 2022.

⁸⁵ Na základě nejnovějších výsledků šetření o situaci Romů 2020–2021 [Agentury Evropské unie pro základní práva \(FRA\)](#) pro BG, CZ, EL, ES, HR, HU, PT, RO, SK – budou zveřejněny na podzim 2022. Další informace naleznete zde: [Strategický rámec EU pro rovnost, začlenění a účast Romů na období 2020–2030](#).

⁸⁶ Evropská komise, *Early childhood Education and care and the Covid-19 pandemic – Understanding and management the impact of the crisis on the sector* (Předškolní vzdělávání a péče a pandemie COVID-19 – Jak porozumět krizi a zvládnout její dopad na toto odvětví), Úřad pro publikace Evropské unie, 2021.

Graf 2.2.1: Přestože se účast na předškolním vzdělávání a péči celkově zvyšuje, v řadě členských států zůstává nízká

Účast dětí ve věku od tří let do zahájení povinné základní školní docházky v předškolním vzdělávání (v %)



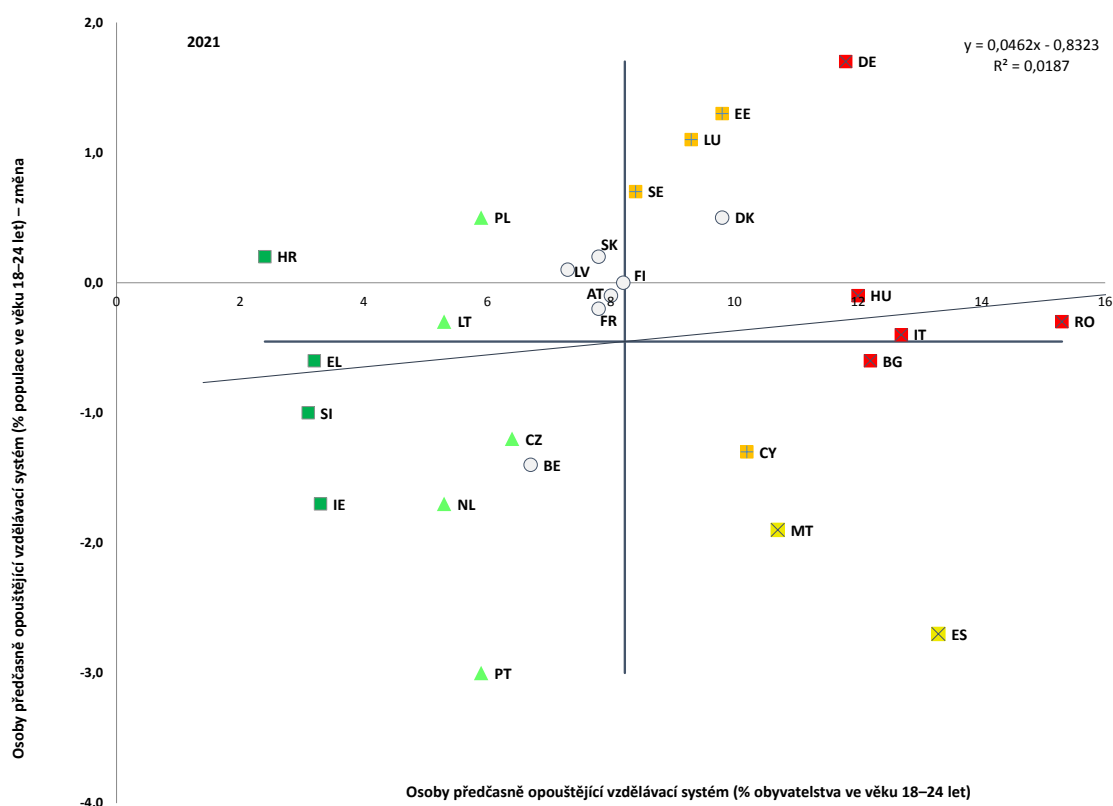
Poznámka: 2015: definice pro BE, EL, PT se liší. 2020: definice pro BE, EL, IE, MT, PT se liší; FR provizorní údaje; BG, IE odhad; přerušeni řady pro BE.

Zdroj: Eurostat, [[educ_uoe_enra211](#)].

Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy se značně liší, což ukazuje na problémy pro řadu členských států. V průměru v celé EU tvořili v roce 2021 lidé ve věku 18–24 let, kteří nedosáhli vyššího sekundárního vzdělání a již se neúčastní vzdělávání ani odborné přípravy, 9,7 % své kohorty. V 16 členských státech je míra osob předčasně odcházejících ze vzdělávání nižší než 9 % (cíl Evropského prostoru vzdělávání do roku 2030 pro EU jako celek), přičemž nejlepších výsledků dosáhly podle metodiky srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů Chorvatsko (2,4 %), Slovinsko (3,1 %), Řecko (3,2 %) a Irsko (3,3 %) – viz graf 2.2.2. Na Slovensku (7,8 %) sice míra zaostává za cílem EU, oproti výchozí hodnotě (5,3 %) z roku 2012 se však zvýšila. Šest členských států vykazuje míru téměř 12 % nebo vyšší (Rumunsko, Španělsko, Itálie, Bulharsko, Maďarsko a Německo). Výrazné jsou také rozdíly mezi regiony – zejména v několika regionech Španělska, jižní Itálie, východního Bulharska, Rumunska a severního a východního Maďarska zůstává podíl osob, které předčasně odešly ze vzdělávání a odborné přípravy, vyšší než 15 %. Na východním Slovensku se tato míra v posledním desetiletí téměř zdvojnásobila a nyní se blíží 15 % (nárůst na 14,4 % ze 7,9 % v roce 2012) (viz příloha č. 3). S relativně velkým rozdílem 3,5 p.b. předčasně odcházejí ze vzdělávání častěji mladí muži (11,4 %) než ženy (7,9 %).

Graf 2.2.2: Předčasný odchod ze vzdělávání a odborné přípravy se v jednotlivých členských státech značně liší a stále představuje problém

Osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy (věková skupina 18–24 let), úroveň v roce 2021 a změny oproti předchozímu roku (v %, hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Poznámka: Přerušení časové řady v roce 2021 pro všechny členské státy v důsledku [vstupu v platnost nového regulačního rámce pro evropskou sociální statistiku](#). Legenda je uvedena v příloze.

Zdroj: Eurostat [[edat_lfse_14](#)], šetření pracovních sil v EU.

Předčasný odchod ze vzdělávání je zvláště patrný u romských žáků, což často souvisí se segregací škol. V zemích EU, které se v letech 2020–2021 účastnily průzkumu Agentury Evropské unie pro základní práva, v průměru 71 % Romů ve věku od 18 do 24 let opustilo vzdělávací systém před dosažením vyššího sekundárního vzdělání a neúčastní se dalšího vzdělávání ani odborné přípravy. Například v Řecku a Portugalsku byly zaznamenány nejnižší údaje, kde mezi romskými žáky ve věku 20–24 let získalo alespoň vyšší sekundární vzdělání pouze 16 % a 10 %⁸⁷. Nový strategický rámec EU pro Romy, který Evropská komise spustila v říjnu 2020, vyžaduje, aby se tento rozdíl mezi obecnou populací a Romy do roku 2030 snížil nejméně o třetinu. Rovněž členské státy vyzývá, aby zvýšily úsilí o odstranění segregace ve vzdělávání tím, že zajistí, aby do roku 2030 navštěvovalo školy, v nichž Romové tvoří převážnou nebo úplnou většinu, méně než 20 % romských dětí (ve věkové kategorii 6–15 let) ve srovnání s více než polovinou dětí, které v současnosti takové školy navštěvují (přičemž nejvyšší hodnoty jsou v zemích, jako je Bulharsko a Slovensko, kde dosahují téměř dvou třetin). Od roku 2016 se podíl dětí v segregovaném vzdělávání dosud zvýšil v průměru o 10 procentních bodů. V roce 2021 byla nejrozšířenější segregace romských žáků v Bulharsku, na Slovensku, v Chorvatsku a Rumunsku, kde většina (a v

⁸⁷ Viz Agentura Evropské unie pro základní práva, [Roma in 10 European Countries – Main results](#) (Romové v desíti evropských zemích – hlavní výsledky), Úřad pro publikace Evropské unie, 2022.

případě prvních dvou uvedených členských států téměř dvě třetiny) dětí ve věku 6–15 let navštěvovala školu, v níž všichni nebo většina ostatních žáků byli Romové⁸⁸.

Rámeček pilíře 3: Řešení problému předčasného odchodu ze vzdělávání

Účinné řešení problému předčasného odchodu ze vzdělávání je klíčové pro zajištění lepších vyhlídek mladých lidí na zaměstnání v průběhu jejich života a pro podporu jejich aktivní účasti ve společnosti v souladu s první (všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení), třetí (rovné příležitosti) a jedenáctou (péče o děti a podpora dětí) zásadou evropského pilíře sociálních práv. Snížení míry předčasných odchodů ze vzdělávání je proto klíčovou politickou prioritou a jako takové je zdůrazněno v 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), jakož i v doporučení Rady, kterým se zavádí evropská záruka pro děti. Patří rovněž mezi doplňkové cíle akčního plánu pro evropský pilíř sociálních práv.

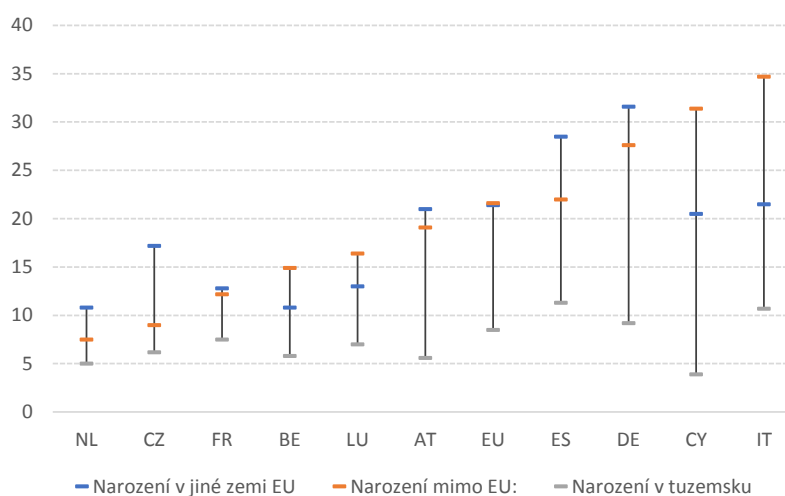
Trend předčasného odchodu ze vzdělávání se na úrovni EU celkově zlepšuje a pro další snížení je důležité zaměřit se na nejvíce znevýhodněné a nejobtížněji dosažitelné skupiny. Zvláštní pozornost si zasluhují dvě skupiny mladých lidí (mladí lidé s rodiči s nízkým vzděláním a studenti narození v zahraničí). Riziko předčasného odchodu ze vzdělávání je u mladých lidí s rodiči s nízkým vzděláním devětkrát vyšší (26,1 %) než u mladých lidí s vysoce vzdělanými rodiči (2,9 %). Průměrná míra předčasných odchodů ze vzdělávání je u žáků narozených v zahraničí více než dvojnásobná oproti žákům narozeným v tuzemsku (21,5 % oproti 8,5 %). Ve všech zemích, kde je k dispozici rozdělení mezi osoby narozené v jiné zemi EU a osoby narozené mimo EU, jsou obě skupiny předčasným odchodem ze vzdělávání postiženy výrazněji ve srovnání s osobami narozenými v tuzemsku – viz graf níže⁸⁹.

⁸⁸ Tamtéž.

⁸⁹ Jednoznačně určujícím faktorem tohoto znevýhodnění je počet let od příchodu do země. Bylo zjištěno, že míra osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy, které přicestovaly do vykazující země před zahájením povinné školní docházky, je podobná jako u obyvatel narozených v tuzemsku. Zvláštní pozornost je proto třeba věnovat mladým lidem přijíždějícím do vykazující země ve věku povinné školní docházky a zejména ke konci tohoto věku. Viz: Evropská komise, *Monitor vzdělávání a odborné přípravy*, 2022, připravuje se, na základě ad hoc extrakce dat Eurostatem.

U osob narozených mimo EU nebo v jiném členském státě EU je výrazně vyšší pravděpodobnost předčasného odchodu ze vzdělávání než u osob narozených v tuzemsku

Míra předčasných odchodů ze vzdělávání podle země narození ve vybraných zemích, (v %, 2021)



Poznámka: Narození v jiné zemi EU: nízká spolehlivost pro BE, CY, CZ, FR. Narození mimo EU: nízká spolehlivost pro CZ a LU. V důsledku nedostatečné dostupnosti údajů byl zahrnut pouze omezený počet členských států.

Zdroj: Eurostat [[edat_lfse_02](#)], šetření pracovních sil v EU

Ztráta přímého zapojení do vzdělávání během pandemie COVID-19 může ovlivnit míru předčasných odchodů ze vzdělávání. Vzhledem k tomu, že ukazatel předčasného odchodu ze vzdělávání zahrnuje osoby ve věku 18–24 let, jakékoli zvýšení podílu mladých lidí, kteří předčasně odešli ze vzdělávání a odborné přípravy během pandemie COVID-19, se v údajích projeví až po určité době. Nicméně fyzické uzavření škol a opatření omezující volný pohyb osob vyvíjejí velký tlak na duševní zdraví dětí a mládeže a na jejich pohodu. To bývá silně spjato s výsledky vzdělávání, neboť vzdělávací systémy nebyly vždy schopny poskytovat odpovídající podporu v kritické situaci⁹⁰.

Řešení problému předčasného odchodu ze vzdělávání a snižování nedostatečných výsledků v oblasti základních dovedností jsou hlavními cíli návrhu doporučení Rady ze dne 30. června 2022 k iniciativě Cesty ke školnímu úspěchu⁹¹ připraveného Komisí. Cílem návrhu je podpora lepších výsledků vzdělávání a inkluzivního školního prostředí pro všechny účastníky vzdělávání s přihlédnutím ke klíčové úloze pohody ve škole⁹². Ve srovnání s doporučením z roku 2011 o politikách snížení míry předčasného ukončování školní docházky⁹³ zaujímá širší a systematičtější perspektivu s obnoveným rámcem pro opatření. Návrh členské státy vyzývá, aby do roku 2025 vypracovaly nebo dále posílily integrovanou a komplexní strategii pro školní úspěch, založenou na důkazech a se silným

⁹⁰ Více informací o celostním přístupu škol k duševnímu zdraví a pohodě viz Evropská komise, Simões, C., Caravita, S., Cefai, C., *A system whole-school approach to mental health and well-being in schools in the EU (Celostní přístup škol k duševnímu zdraví a pohodě ve školství v EU): Analytická zpráva*, Úřad pro publikace Evropské unie, 2021.

⁹¹ Viz: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=COM:2022:316:FIN>

⁹² Výsledky vzdělávání, pokud jde o znalosti, dovednosti a postoje vyvinuté během vzdělávání, se tradičně měří z hlediska „výsledků v oblasti vzdělávání“ (které se vztahují k pokroku jeho účastníků v učení a jejich skutečné funkční gramotnosti, jako je čtení, psaní, počítání a přírodovědné schopnosti) a „dosaženého vzdělání“ (tj. úspěšného ukončení určitého stupně vzdělání, například základního, nižšího nebo vyššího sekundárního vzdělání).

⁹³ Viz: *Úř. věst. C 191, 1.7.2011, s. 1.*

zaměřením na prevenci. To je obzvláště důležité s ohledem na souběžnou transformaci, neboť předčasný odchod ze vzdělávání rovněž připravuje mladé lidi o možnost přizpůsobit se a rozvíjet dovednosti nezbytné pro digitální a ekologickou transformaci, které každému zajistí úspěch v novém světě práce. Doporučení zdůrazňuje, že je důležité kombinovat opatření zaměřená na všechny účastníky vzdělávání s cílenějšími a více individualizovanými opatřeními pro ty, kteří jsou více ohroženi. Vyzývá k vypracování systémových opatření ke zlepšení rovnosti a začlenění do vzdělávání a odborné přípravy, mimo jiné řešením struktur a mechanismů, které mohou mít obzvláště škodlivý dopad na nerovnosti. Vzhledem k tomu, že učitelé a vedoucí pracovníci škol mají zásadní vliv na úspěch ve vzdělávání, je jejich odpovídající příprava a podpora pro práci s ohroženými účastníky vzdělávání nezbytná.

Některé členské státy dosáhly v letech 2011–2021 značného pokroku při snižování míry předčasných odchodů ze vzdělávání⁹⁴. Například na **Maltě** se míra předčasných odchodů ze vzdělávání do roku 2020 snížila z 18,8 % na 11 % a v roce 2021 dosáhla 10,7 %. K tomuto výsledku přispělo mimo jiné posílení odborného vzdělávání a přípravy a zahájení kompenzačních programů. V rámci svého plánu pro oživení a odolnost **Malta** plánuje zavést systém sledování předčasného odchodu ze vzdělávání, projekt Data Warehouse, který má proti předčasnému odchodu ze vzdělávání dále bojovat. Míra předčasných odchodů ze vzdělávání se v **Řecku** snížila na polovinu (pokles na 3,8 % v roce 2020 a 3,2 % v roce 2021 oproti 12,9 % v roce 2011). Země zaměřila své politiky na usnadnění přechodu mezi různými vzdělávacími dráhami, cílenou podporu pro osoby předčasně odcházející ze vzdělávání, profesní poradenství a kompenzační programy. **Španělsku** a **Portugalsku** se rovněž podařilo snížit předčasný odchod ze vzdělávání (v daném pořadí z 26,3 % na 16 %, z 23,0 % na 8,9 % v letech 2015–2020 a s hodnotou 13,3 %, 5,9 % v roce 2021), přičemž se zaměřily především na územní přístupy. V Portugalsku se Program prioritních intervenčních vzdělávacích území (Territórios Educativos de Intervenção Prioritária, TEIP), který je prováděn od roku 1996, zaměřuje na školy v oblastech s vysokou mírou chudoby a sociálního vyloučení. Od roku 2016 je cílem Národního programu na podporu školního úspěchu (Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar, PNPSE) předcházet neúspěchu ve škole omezením opakování ročníku pomocí přístupů zdola nahoru, přičemž každá škola může provádět svůj vlastní strategický akční plán. Ve Španělsku je úspěch spojen s prováděním programů územní spolupráce, jako je program PROA+ (podpořený v rámci národního plánu pro oživení a odolnost) a jeho předchůdci (PROEDUCAR, PROA). Navzdory celkově pozitivním trendům však v obou zemích přetrvávají značné regionální rozdíly.

Socioekonomické rozdíly se nadále promítají do nerovnosti výsledků učení. Nedostatečné výsledky ve čtení, matematice a přírodních vědách jsou zachyceny v Programu OECD pro mezinárodní hodnocení žáků (PISA, jehož poslední kolo proběhlo v roce 2018)⁹⁵. Podíl patnáctiletých, kteří nesplňují minimální standardy učení ve čtení (22,5 %), matematice (22,9 %) a přírodních vědách (22,3 %), je v celé EU výrazně horší než cíl pro rok 2030 stanovený v rámci Evropského prostoru vzdělávání, který činí méně než 15 %. Rozdíl ve školní podvýkonnosti (ve všech třech oblastech průzkumu PISA dohromady) mezi účastníky vzdělávání ze znevýhodněného prostředí a těmi s lepším socioekonomickým prostředím činí

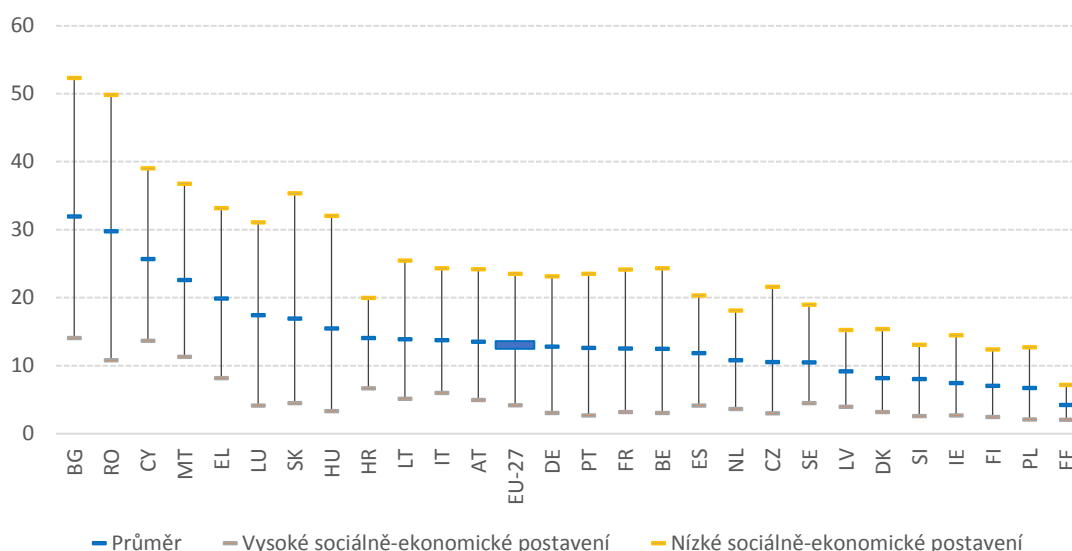
⁹⁴ Srovnání tohoto ukazatele s hodnotami před rokem 2021 se neprovádí, neboť v roce 2021 došlo k přerušení časové řady pro všechny členské státy v důsledku [vstupu v platnost nového regulačního rámce pro evropskou sociální statistiku](#).

⁹⁵ [Program pro mezinárodní hodnocení žáků \(PISA\)](#) se obvykle provádí každé tři roky. Další sběr dat byl kvůli pandemii COVID-19 odložen na rok 2022. Výsledky budou zveřejněny do konce roku 2023.

v průměru 19,3 p.b. a hodnoty přesahující 35 p.b. dosahuje v Rumunsku (39 p.b.) a Bulharsku (38,3 p.b.) – viz graf 2.2.3⁹⁶. Rozdíl v podvýkonnosti podle socioekonomického statusu dosahuje hodnoty nižší než 10 procentních bodů pouze v Estonsku (5,1) a Finsku (9,9) (které patří k nejlepším zemím ve výzkumu PISA). Vnitrostátní studie ukazují velké rozdíly v dopadech pandemie COVID-19 na výsledky učení. Ty odrážejí rozdíly v rozsahu fyzického uzavření škol, přijatých způsobech distanční nebo hybridní výuky, připravenosti přejít k on-line výuce a typ, rozsah a načasování opatření přijatých ke zmírnění ztrát vzdělání. Z dosavadního výzkumu vyplývá, že tam, kde došlo ke ztrátám vzdělání, jsou pak nerovnosti ve vzdělávání vyplývající z již existujících socioekonomických rozdílů ještě dále těmito ztrátami prohlubovány. U studentů ze znevýhodněného rodinného prostředí byly obecně zjištěny větší ztráty vzdělání⁹⁷. Naopak u studentů s dobrým vzdělávacím prostředím zahrnujícím přístup k internetu, fyzický prostor a podporu rodičů byly hlášeny pouze menší ztráty vzdělání⁹⁸.

Graf 2.2.3: Socioekonomické zázemí je klíčovým faktorem ovlivňujícím dosažené vzdělání, přičemž mezi jednotlivými členskými státy existují velké rozdíly.

Kombinovaná míra nedostatečných výsledků ve čtení, matematice a přírodních vědách podle sociálně-ekonomického postavení (% , 2018)



Zdroj: Výpočty Společného výzkumného střediska založené na [údajích OECD PISA 2018](#).

Z dostupných důkazů vyplývá, že úroveň digitálních dovedností žáků je stále nedostatečná. Cíl Evropského prostoru vzdělávání pro rok 2030 v oblasti digitálních dovedností vyžaduje, aby podíl žáků osmých tříd (ve věku 13 nebo 14 let) dosahujících

⁹⁶ Socioekonomický status je zachycen indexem ekonomického, sociálního a kulturního statusu (ESCS) OECD, a to na základě porovnání nejnižší a nejvyšší čtvrtiny indexu. Tento dobře zavedený index je měřítkem přístupu studentů k rodinným zdrojům (finančnímu, sociálnímu, kulturnímu a lidskému kapitálu). Zahrnuje prvky, jako je úroveň vzdělání rodičů, zaměstnání rodičů a vlastnictví domácího vybavení.

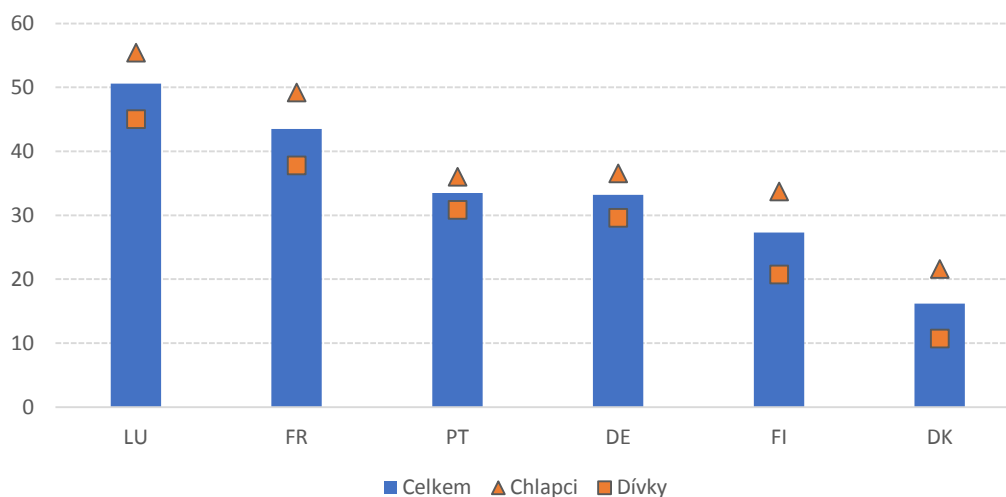
⁹⁷ Viz Dorn, E. a kol. (2020). *COVID-19 and learning loss—disparities grow, and students need help* (COVID-19 a ztráta vzdělání – rozdíly narůstají a studenti potřebují pomoc). McKinsey & Company, prosinec, 8, 6–7, a Dorn, E. a kol. (2021). *COVID-19 and education: The lingering effects of unfinished learning* (COVID-19 a vzdělávání: přetrvávající účinky nedokončeného vzdělávání). McKinsey & Company, 27.

⁹⁸ Viz Agostinelli, F. a kol., *When the great equalizer shuts down: Schools, peers, and parents in pandemic times* (Když se zavře přístup k vyrovnávacímu prostředí: školy, spolužáci a rodiče v době pandemie), *Journal of public economics*, 206, 2022, a Andrew, A. a kol., *Learning during the lockdown: real-time data on children's experiences during home learning* (Studium v době lockdownu: aktuální informace o zkušenostech dětí s domácím vzděláváním), IFS Briefing Note BN288, 2020.

špatných výsledků v oblasti počítačové a informační gramotnosti byl nižší než 15 %. Mezinárodní studie počítačové a informační gramotnosti (ICILS)⁹⁹ ukazuje, že mezi zúčastněnými zeměmi mnoho žáků stále nemá odpovídající úroveň digitálních dovedností (viz také společná zpráva o zaměstnanosti 2022). Studie ICILS předkládá důkazy o rozdílech v průměrné výkonnosti mezi dívkami a chlapci ve prospěch dívek, přičemž vyšší podíl chlapců nedosahuje dostatečných výsledků – viz graf 2.2.4. Sociálně-ekonomické prostředí, z něž žáci pocházejí, zůstává silným prediktorem úrovně jejich digitálních dovedností. Pandemie COVID-19 urychlila digitální transformaci, ale také prohloubila již existující nedostatky v digitálních dovednostech a odhalila nově vznikající nerovnosti v EU. Nižší socioekonomický status pravděpodobně prohloubil nedostatky ve vzdělávání v důsledku omezených digitálních zdrojů. Děti migrantů a vysídlených osob, zejména uprchlíků a žadatelů o azyl, byly více ohroženy narušením vzdělávání, pokud měly omezený přístup ke zdrojům nezbytným pro on-line výuku¹⁰⁰. Nedostatek učitelů na všech úrovních vzdělávání navíc stále více ohrožuje vybavení mladých lidí a účastníků vzdělávání dovednostmi, které v současnosti jsou a v budoucnu budou na měnících se trzích práce nejžádanější.

Graf 2.2.4: Mnoho žáků nedosahuje dostatečné úrovně digitálních dovedností

Školní podvýkonnost v oblasti digitálních dovedností podle pohlaví (v %, 2018)



Poznámka: Školní podvýkonnost je definována jako výkonnost pod prahem úrovně 2 (492 bodů) na stupnici počítačové a informační gramotnosti ICILS. Výsledky z Itálie nejsou srovnatelné s výsledky jiných členských států a byly z tohoto grafu vyloučeny.

Zdroj: IEA, ICILS 2018.

Účast na odborném vzdělávání a přípravě (OVP) vede k pozitivním výsledkům na trhu práce; přesto se míra zaměstnanosti čerstvých absolventů odborného vzdělávání a přípravy ještě plně nezotavila z poklesu souvisejícího s onemocněním COVID-19. Přibližně polovina žáků vyššího sekundárního vzdělávání (48,7 % v roce 2020 v EU, což odpovídá více než 8,7 milionu žáků) se účastní programů odborného vzdělávání a přípravy (na rozdíl od programů s obecným zaměřením), i když mezi členskými státy existují velké rozdíly. V letech 2014–2019 se míra zaměstnanosti čerstvých absolventů střední úrovně odborného vzdělávání a přípravy v EU-27 zvýšila ze 72,3 % na 79,1 %, čímž dosáhla

⁹⁹ ICILS měří výsledky žáků na základě hodnocení prováděného počítačem ve dvou oblastech digitálních kompetencí: počítačová a informační gramotnost a počítačové myšlení. Dosud byly dokončeny dva cykly, první v roce 2013 a další v roce 2018. Třetí cyklus je naplánován na rok 2023. Prvního cyklu se zúčastnilo devět členských států a druhého cyklu sedm.

¹⁰⁰ Viz Evropská komise, *Employment and Social Developments in Europe 2022* (Zaměstnanost a sociální vývoj v Evropě v roce 2022), Úřad pro publikace Evropské unie, 2022.

pokroku při plnění cíle 82 % do roku 2025¹⁰¹. Vypuknutí pandemie COVID-19 vedlo v roce 2020 k poklesu na 75,7 %, po němž následovalo částečné oživení a růst na 76,4 % v roce 2021 (76,4 %)¹⁰². Zatímco téměř všechny členské státy zaznamenaly v letech 2019–2020 pokles (s výjimkou Lotyšska a Rumunska), v následujícím roce jsou už rozdíly v trendech v jednotlivých státech větší¹⁰³. Většina absolventů odborného vzdělávání a přípravy těžila z učení se prací (v roce 2021 činil průměr EU 61 %, což je více než 60 % stanovených jako cíl do roku 2025¹⁰⁴), avšak s velkými rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Zatímco v některých zemích (včetně Německa, Španělska, Rakouska a Nizozemska) více než 90 % absolventů těžilo z učení se prací, v jiných zemích (Rumunsko, Řecko a Polsko) tato míra nedosahovala ani 20 %.

Navzdory nedávnému pravidelnému nárůstu dosaženého terciárního vzdělání přetrvávají genderové a sociální rozdíly. Po plynulém nárůstu z 36,5 % v roce 2015 na 40,5 % v roce 2020 v EU-27 dosáhla míra dosaženého terciárního vzdělání u osob ve věku 25–34 let v EU v roce 2021 úrovně 41,2 %. V současné době 13 členských států překonává cíl Evropského prostoru vzdělávání pro rok 2030 stanovený na 45 %, přičemž nejlepších výsledků dosahuje Lucembursko (62,6 %), Irsko (61,7 %), Kypr (58,3 %), Litva (57,5 %) a Nizozemsko (55,6 %) – viz graf 2.2.5. Naproti tomu dva členské státy (Rumunsko a Itálie) se stále pohybují pod hranicí 30 %. Míra dosažení terciárního vzdělání je ve věkové skupině 25–34 let výrazně vyšší u žen než u mužů (46,8 % oproti 35,7 % v roce 2021 v EU). Tento rozdíl se v posledních dvaceti letech prohlubuje a je nyní značný ve všech členských státech. Tato míra je rovněž obecně nižší u osob narozených mimo EU (34,7 %) ve srovnání s osobami narozenými v tuzemsku (42,1 %) a u osob narozených v jiném členském státě EU (40,7 %). Snížení těchto rozdílů je nezbytné k dosažení cíle pro rok 2030 na úrovni EU. Bude to vyžadovat institucionální změny na úrovni terciárního vzdělávání, aby byla zajištěna rovnost žen a mužů a sociální začlenění, stejně tak jako další zásahy na nižších úrovních vzdělávání.

¹⁰¹ Cíl stanovený v doporučení Rady ze dne 24. listopadu 2020 o odborném vzdělávání a přípravě pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost (2020/C 417/01).

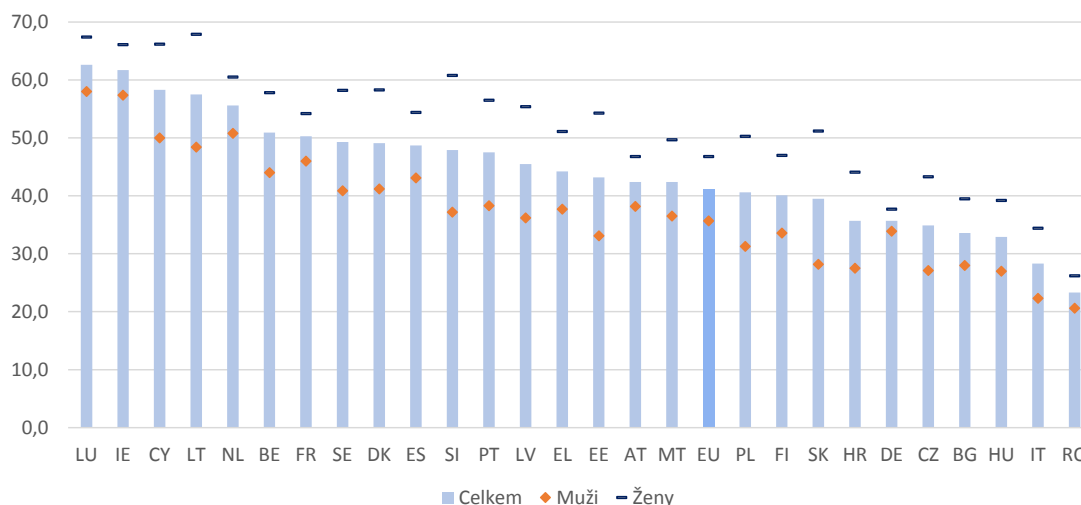
¹⁰² Srovnání tohoto ukazatele s hodnotami před rokem 2021 se neprovádí, neboť v roce 2021 došlo k přerušení časové řady pro všechny členské státy v důsledku vstupu v platnost nařízení o integrované evropské sociální statistice.

¹⁰³ Viz Evropská komise, *Employment and Social Developments in Europe 2022* (Zaměstnanost a sociální vývoj v Evropě v roce 2022), Úřad pro publikace Evropské unie, 2022.

¹⁰⁴ Cíl stanovený v doporučení o odborném vzdělávání a přípravě z roku 2020, jakož i ve strategickém rámcí Evropského prostoru vzdělávání.

Graf 2.2.5: Navzdory obecnému nárůstu vykazuje míra dosažení terciárního vzdělání mezi členskými státy značné rozdíly

Míra dosaženého terciárního vzdělání, věková skupina 25–34 let (v %, 2021)



Zdroj: Eurostat [[edat_lfse_30](#)], šetření pracovních sil v EU.

Aby zůstala konkurenceschopná, prosazovala kvalitní pracovní místa a chránila svůj sociální model, Evropa musí dále rozvíjet dovednosti svých pracovních sil, včetně podpory ekologické a digitální transformace. Digitální transformace a přechod ke klimaticky neutrální společnosti mění poptávku po dovednostech. Tento trend urychlila pandemie COVID-19 a současná geopolitická situace a přechod na čistou energii, přičemž se objevil významný nedostatek pracovních sil a dovedností. Dobře fungující a účinné systémy počátečního vzdělávání a odborné přípravy jsou klíčem k tomu, aby mladí lidé získali dovednosti relevantní pro trh práce, zatímco vysoká účast stávající pracovní síly na vzdělávacích činnostech má zásadní význam pro zajištění neustálé aktualizace dovedností. Hlavní cíl EU pro rok 2030 v oblasti vzdělávání dospělých vyžaduje, aby se do roku 2030 v EU alespoň 60 % dospělých osob účastnilo vzdělávání. Tento cíl a související vnitrostátní cíle jsou definovány z hlediska účasti za posledních 12 měsíců (bez zahrnutí řízeného školení na pracovišti), aby lépe odrážely realitu dalšího vzdělávání, které je z velké části poskytováno prostřednictvím krátkých cílených kurzů. Jelikož údaje pro tento ukazatel budou pravidelně sbírány prostřednictvím šetření pracovních sil až od roku 2023, nejnovější dostupné údaje z šetření o vzdělávání dospělých z roku 2016 ukazují na průměrnou míru účasti v EU ve výši 37,4 %, což je výrazně pod cílem pro rok 2030 – viz oddíl 1.3. Doporučení Rady o individuálních vzdělávacích účtech ze dne 16. června 2022 nastiňuje, jak mohou členské státy účinně kombinovat finanční a nefinanční podporu, a umožnit tak všem dospělým rozvíjet své dovednosti během celého pracovního života a dosáhnout pokroku při plnění cílů v oblasti vzdělávání dospělých v nadcházejících deseti letech¹⁰⁵. Mikrocertifikáty mají obrovský sociální a ekonomický potenciál, neboť pracovníkům, účastníkům vzdělávání a uchazečům o zaměstnání nabízejí rychlé a cílené prohlubování dovedností a změnu kvalifikace. V zájmu zajištění kvality, uznávání a pochopení mikrocertifikátů, které jsou ve stále větší míře využívány v systémech vzdělávání, odborné přípravy a trhu práce, se doporučení Rady o evropském přístupu k mikrocertifikátům pro celoživotní učení a zaměstnatelnost ze dne

¹⁰⁵ Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o individuálních vzdělávacích účtech.

16. června 2022 snaží zajistit kvalitu, uznávání a pochopení mikrocertifikátů, které jsou ve stále větší míře využívány ve všech systémech vzdělávání, odborné přípravy a trhu práce¹⁰⁶.

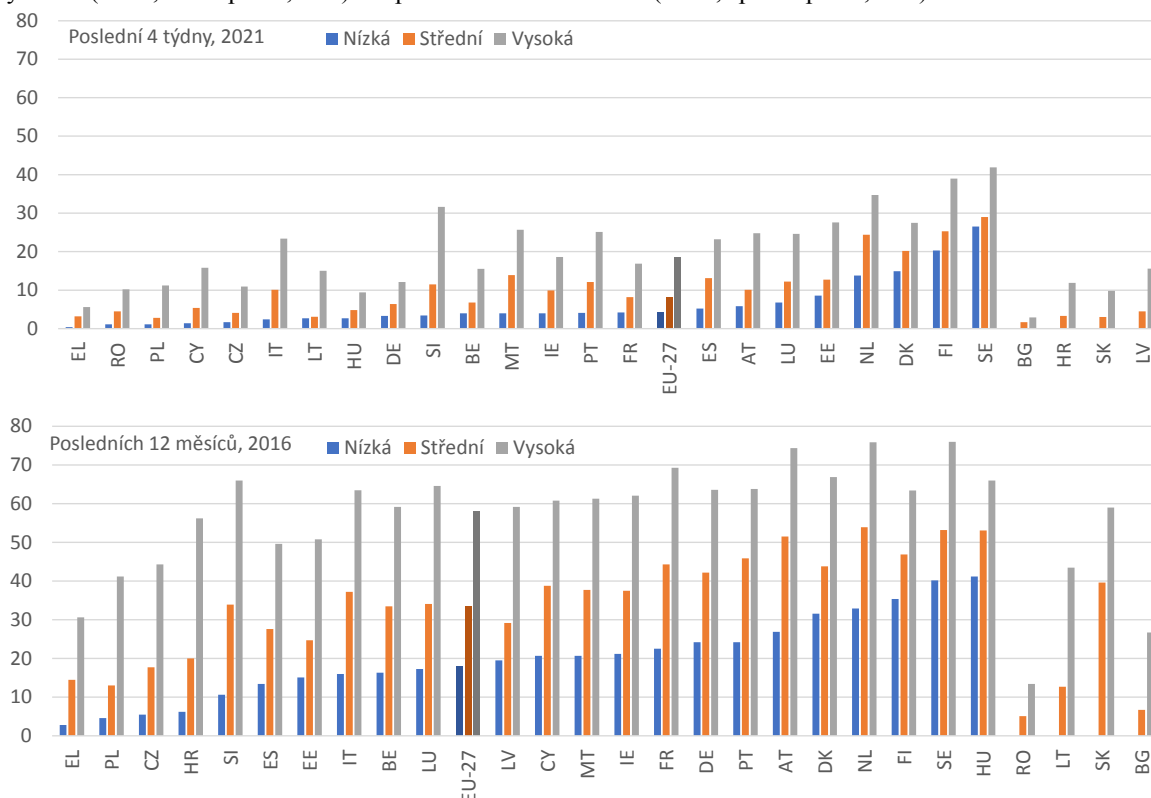
Ve všech členských státech je účast na vzdělávání dospělých nejvyšší u vysoce vzdělaných osob a klesá se snižující se úrovni vzdělání – významné rozdíly jsou hlášeny i mezi městskými a venkovskými oblastmi. To platí nezávisle na tom, zda se účast na vzdělávání měří za posledních 12 měsíců, nebo pouze za 4 týdny¹⁰⁷. V roce 2021 (na základě čtyřtýdenního ukazatele) byla v EU průměrná míra účasti osob s nízkou kvalifikací (4,3 %) přibližně poloviční než u osob se střední kvalifikací (8,2 %), což je stále méně než polovina ve srovnání s účastí osob s terciárním vzděláním (18,6 %) – viz horní panel grafu 2.2.6. Tento trend je patrný ve všech zemích, s určitými odlišnostmi v rozdílech mezi specifickými skupinami, které mají tendenci klesat v zemích s vyšší celkovou mírou účasti. U ukazatele založeného na období 12 měsíců jsou rozdíly o něco nižší, ale stále velké: v roce 2016 byla míra účasti osob s nízkou kvalifikací (17,9 %) méně než třetinová oproti míře účasti osob s vysokoškolskou kvalifikací, která se s hodnotou 58,1 % již blížila cíli pro rok 2030, tj. 60 % – viz spodní panel grafu 2.2.6. Je nezbytné trvale usilovat o zvýšení účasti dospělých osob s nízkou kvalifikací na odborné přípravě, které v roce 2021 tvořily přibližně jednu pětinu (20,7 %) obyvatelstva v produktivním věku (věková skupina 25–64 let) a také významný podíl (14,8 %) mladých dospělých (věková skupina 25–34 let). K dosažení tohoto cíle by přispělo intenzivnější provádění doporučení o cestách prohlubování dovedností spolu s účinnou aktivní pomocí příjemcům a vhodnými finančními a nefinančními pobídkami. Účast dospělých na vzdělávání je ve všech členských státech rovněž častější v městských oblastech než ve venkovských oblastech. V roce 2021 činila míra účasti dospělých na odborné přípravě v EU (měřeno na základě čtyřtýdenního ukazatele) v průměru 13,6 % ve velkých městech, 9,8 % v menších městech a 7,8 % ve venkovských oblastech. To může souviset s dosaženým vzděláním, neboť u lidí s lepší kvalitou života je vyšší pravděpodobnost, že budou žít v městských oblastech, ale může to také odrážet nižší dostupnost vzdělávacích příležitostí v méně hustě obydlených oblastech.

¹⁰⁶ Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o evropském přístupu k mikrocertifikátům pro celoživotní učení a zaměstnatelnost.

¹⁰⁷ Ukazatel týkající se účasti v posledních 4 týdnech je k dispozici pravidelně. Eurostat, [edat_lfse_03], šetření pracovních sil. Srovnání tohoto ukazatele s hodnotami před rokem 2021 se neprovádí, neboť v roce 2021 došlo k přerušení časové řady pro všechny členské státy v důsledku [vstupu v platnost nového regulačního rámce pro evropskou sociální statistiku](#).

Graf 2.2.6: Jen málo dospělých s nízkou kvalifikací se účastní na vzdělávání

Účast dospělých na vzdělávání podle dosaženého vzdělání (nízká, střední a vysoká kvalifikace) v posledních 4 týdnech (2021, horní panel, v %) a v posledních 12 měsících (2016, spodní panel, v %)



Poznámka: Údaje za rok 2016 pro osoby s nízkou kvalifikací nejsou k dispozici pro Bulharsko, Litvu, Rumunsko a Slovensko.

Zdroj: Eurostat [[trng_lfs_03](#)], šetření pracovních sil a [[zvláštní extrakce](#)], šetření o vzdělávání dospělých.

Je třeba přijmout politická opatření, která vybaví lidi dovednostmi, které potřebují pro digitální transformaci. Podle indexu digitální ekonomiky a společnosti 2022 mělo v roce 2021 pouze 54 % dospělé populace EU alespoň základní digitální dovednosti. Existuje proto značný rozdíl oproti cíli pro rok 2030 stanovenému na 80 %, jak je definován v akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv a v Digitálním kompasu digitální dekády¹⁰⁸. Podle ukazatele digitálních dovedností 2.0 (DSI)¹⁰⁹ (který vychází z vybraných činností souvisejících s používáním internetu a softwaru, které jednotlivci ve věku 16–74 let vykonávají v pěti konkrétních oblastech) existují mezi členskými státy velké rozdíly, pokud jde o výkonnost. Státy v kategorii označené jako nejlepší (Nizozemsko, Finsko, Irsko a Dánsko) již dosahují téměř 80 %, zatímco v Rumunsku a Bulharsku má základní digitální dovednosti méně než jedna třetina dospělé populace a ve srovnávacím přehledu ukazatelů jsou spolu s Polskem zařazeny do skupiny „kritické situace“ – viz graf 2.2.7. V průměru jsou mladší generace schopnější, pokud jde o používání digitálních technologií než starší dospělí. Nicméně i mezi mladými lidmi existuje značný podíl osob, které postrádají digitální dovednosti (29 % v EU v roce 2021). Osoby s nízkým dosaženým vzděláním, nezaměstnaní a

¹⁰⁸ Digitální dekáda je výhledovou strategickou vizí Evropské komise pro rozvoj digitální ekonomiky a transformaci evropských podniků do roku 2030. Plán předložila Evropská komise v březnu 2021. Kromě cíle v oblasti digitálních dovedností stanovila cíl pro rok 2030 spočívající v množství 20 milionů odborníků v oblasti IKT (oproti přibližně 9 milionům v roce 2021).

¹⁰⁹ Viz: Evropská komise, *Digital Skills Indicator 2.0 Methodology* (Ukazatel digitálních dovedností 2.0: metodika), 2022, úložiště dokumentů JRC.

osoby mimo trh práce mají obvykle nižší úroveň digitálních dovedností a méně příležitostí tyto dovednosti rozvíjet¹¹⁰.

Graf 2.2.7: V digitálních dovednostech dospělých jsou mezi jednotlivými zeměmi pozorovány velké rozdíly

Podíl obyvatelstva se základními celkovými digitálními dovednostmi nebo vyššími (věková skupina 16–74 let), úrovně v roce 2021 a změny oproti předchozímu roku (v %, hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Poznámka: Legenda je uvedena v příloze. Vzhledem k podstatným změnám definice ukazatele v roce 2021 se při posuzování tohoto ukazatele výjimečně používají pouze úrovně.

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

V rámci Evropské agendy dovedností podporuje Evropská komise členské státy při dosahování společného chápání dovedností potřebných pro ekologickou transformaci. V lednu 2022 zveřejnila Evropská komise klasifikaci dovedností potřebných pro ekologickou transformaci v rámci své klasifikace evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO)¹¹¹. Klasifikace zahrnuje 381 dovedností, 185 znalostních koncepcí a 5 průřezových dovedností považovaných za nejdůležitější pro ekologičtější trh práce. Mezi příklady „zelených dovedností“ patří to, jak provádět energetické audity, měřit udržitelnost činností v oblasti cestovního ruchu a také jak školit zaměstnance v oblasti programů recyklace. Na začátku roku 2022 představila Evropská komise také Evropský rámec kompetencí v oblasti udržitelnosti (GreenComp), který poskytuje přehled více průřezových kompetencí, které občané potřebují, aby mohli žít a pracovat v ekologičtější společnosti¹¹². Rámec GreenComp zahrnuje čtyři vzájemně propojené oblasti kompetencí: „ztělesnění hodnot udržitelnosti“, „přijetí složitosti v oblasti udržitelnosti“, „představy o udržitelné budoucnosti“ a „konání v zájmu udržitelnosti“. Klasifikace dovedností potřebných pro ekologickou transformaci a GreenComp společně poskytují vodítko pro systémy vzdělávání a odborné přípravy v oblasti toho, jak se přizpůsobit ekologické transformaci.

Situace mladých lidí na trhu práce se po krizi COVID-19 zlepšila, ale v některých členských státech zůstává obzvláště obtížná. Míra nezaměstnanosti mladých lidí (věková skupina 15–24 let) v EU dosáhla ve třetím čtvrtletí roku 2020 vrcholu 19,1 % a nyní klesla na úroveň před krizí (14,4 % ve druhém čtvrtletí roku 2022 oproti 15,3 % ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019). Z vrcholu ve třetím čtvrtletí roku 2020 klesla o více než 11 p.b. v Litvě a Španělsku a téměř o 10 p.b. v Lucembursku, Portugalsku, Irsku a Itálii, zatímco nadále rostla pouze ve Finsku (+2,1 p.b.), Švédsku (+4,2 p.b.) a Estonsku (+0,1 p.b.). Míra nezaměstnanosti mladých lidí však zůstává téměř třikrát vyšší než míra nezaměstnanosti

¹¹⁰ Viz Centeno, C., Karpinski, Z. a Urzi Brancati, M.C., *Supporting policies addressing the digital skills gap* (Podpora politik zaměřených na řešení rozdílů ve vybavenosti digitálními dovednostmi), 2022, Úřad pro publikace Evropské unie.

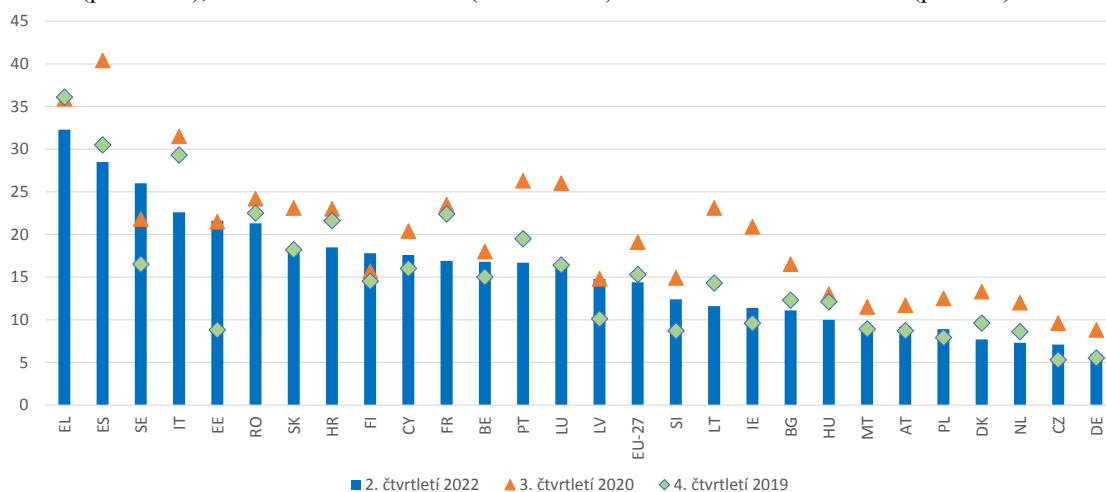
¹¹¹ Viz: *Evropská komise, Green Skills and Knowledge Concepts: Labelling the ESCO classification (Zelené dovednosti a znalostní koncepce: označení podle klasifikace ESCO)*, 2022, technická zpráva, Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování.

¹¹² Viz: Společné výzkumné středisko, *GreenComp: Evropský rámec kompetencí v oblasti udržitelnosti*, 2022, úložiště dokumentů SVS.

celkové populace ve věku 25–74 let, která ve druhém čtvrtletí roku 2022 činila 5,2 %. Je stále obzvláště vysoká v Rumunsku, Estonsku, Itálii, Švédsku, Španělsku a Řecku, přičemž všechny tyto státy zaznamenaly míru nad 20 % – viz graf 2.2.8. Strukturální problémy, kterým mladí lidé na trhu práce čelí, vyžadují rozhodná politická opatření mimo jiné k předcházení rizikům dlouhodobějších negativních dopadů na dovednosti mladých lidí a jejich vyhlídky na trhu práce.

Graf 2.2.8: Nezaměstnanost mladých lidí se po krizi COVID-19 zlepšila, ale v některých zemích zůstává obzvláště vysoká

Míra nezaměstnanosti mladých lidí (věková skupina 15–24 let, v % aktivního obyvatelstva) pro čtvrté čtvrtletí roku 2019 (před krizí), třetí čtvrtletí roku 2020 (vrchol krize) a druhé čtvrtletí roku 2022 (po krizi).



Poznámka: Údaje jsou očištěny od sezónních vlivů. Nízká spolehlivost pro EE, HR, LU, MT a SI ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 a třetím čtvrtletí roku 2020 a pro LU, MT a SI ve druhém čtvrtletí roku 2022. Definice pro FR a ES se ve druhém čtvrtletí roku 2022 liší.

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

V návaznosti na negativní trend v průběhu pěti let, pokud jde o podíl osob ve věku 15–29 let, které nejsou zaměstnány ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (míra NEET), přetrvávají mezi členskými státy po krizi COVID-19 podstatné rozdíly. Po poklesu z 16,1 % v roce 2013 na 12,6 % v roce 2019 došlo v roce 2020 k nárůstu míry NEET v EU-27 o více než 1 p.b¹¹³. V roce 2021, tedy rok po vrcholu krize COVID-19, činila míra NEET v EU 13,1 %, přičemž mezi jednotlivými členskými státy existovaly značné rozdíly. Nejvyšší míru NEET zaznamenaly v roce 2021 Itálie (23,1 %), Rumunsko (20,3 %), Bulharsko (17,6 %) a Řecko (17,3 %), což ve všech případech odpovídá kategorii „kritické situace“ na základě metodiky srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, zatímco u jedenácti členských států v čele s Nizozemskem (5,5 %) je tato míra nižší než 10 % – viz graf 2.2.9. Většina členských států zaznamenává regionální rozdíly v míře NEET, které jsou v některých případech velmi výrazné (viz příloha č. 3). Míra nezaměstnanosti u skupiny mladých NEET osob v roce 2021, tj. mladých lidí, kteří nejsou zaměstnáni, ačkoli zaměstnání aktivně hledají a jsou k dispozici, se udává na úrovni 5,0 %, což je prakticky shodné s mírou před krizí na úrovni 4,9 % v roce 2019¹¹⁴. Většina osob NEET je mimo pracovní sílu, a tudíž neaktivní; tato podskupina pocítila dopad krize COVID-19 obzvláště silně a ze 7,8 % v roce 2019 vzrostla na 8,7 % v roce 2020. V roce 2021 byla míra neaktivních NEET obzvláště

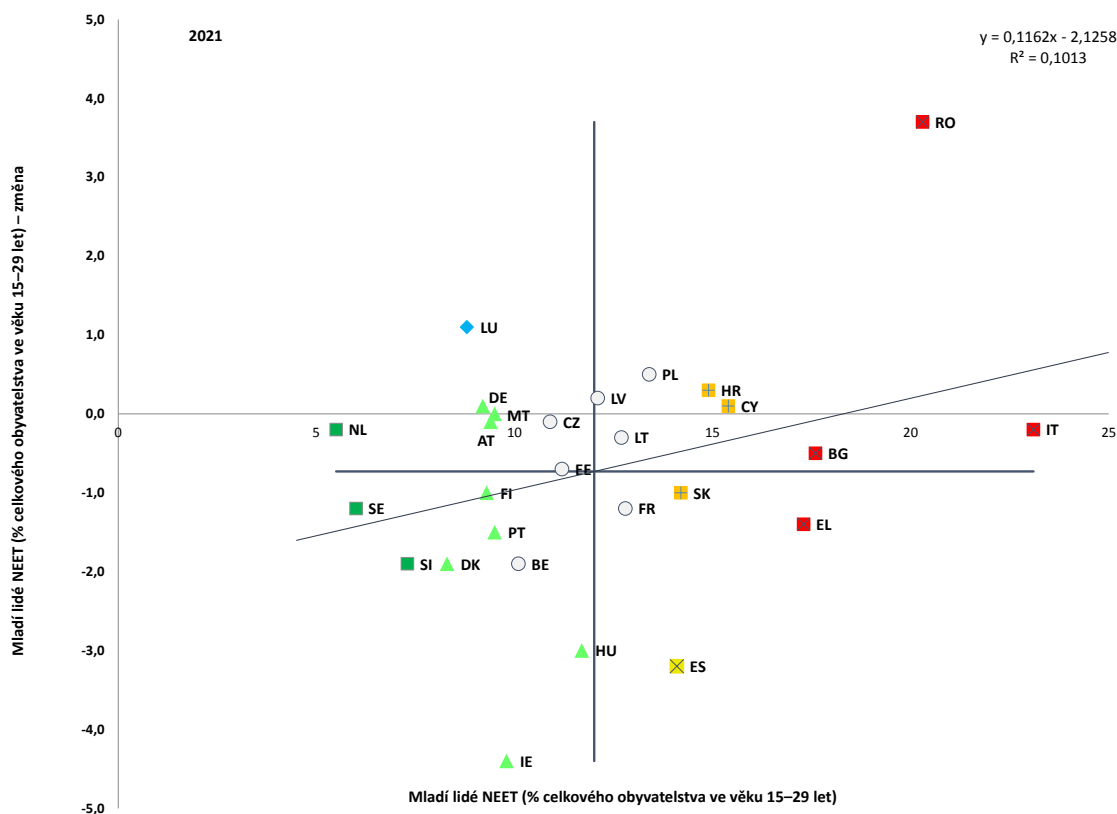
¹¹³ Eurostat[[edat_lfse35](#)], šetření pracovních sil. Srovnání tohoto ukazatele s hodnotami před rokem 2021 se neprovádí, neboť v roce 2021 došlo k přerušování časové řady pro všechny členské státy v důsledku **vstupu v platnost nového regulačního rámce pro evropskou sociální statistiku**.

¹¹⁴ Eurostat[[edat_lfse_20](#)], šetření pracovních sil.

vysoká v Itálii (15,4 %), Rumunsku (15 %), Bulharsku (13,7 %) a Polsku (10,2 %). Naopak ve Švédsku (3,1 %) a Nizozemsku (3,8 %) byla poměrně nízká¹¹⁵.

Graf 2.2.9: Po vrcholu krize COVID-19 jsou v jednotlivých členských státech pozorovány značné rozdíly v míře NEET

Míra NEET (věková skupina 15–29 let), úroveň z roku 2021 a změny oproti předchozímu roku (v %, hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Poznámka: Přerušení časové řady v roce 2021 pro všechny členské státy v důsledku [vstupu v platnost nového regulačního rámce pro evropskou sociální statistiku](#). Definice pro ES a FR pro rok 2021 se liší. Legenda je uvedena v příloze.

Zdroj: Eurostat [[edat_lfse_35](#)], šetření pracovních sil v EU.

Celkově zůstává míra NEET u žen a osob s přistěhovaleckým původem obzvláště vysoká. Podíl žen, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (14,5 %), byl v roce 2021 v EU o 2,7 p.b. vyšší než podíl mužů (11,8 %), zejména kvůli větším pečovatelským povinnostem – viz graf 2.2.10¹¹⁶. Zatímco v některých členských státech (Belgie, Dánsko, Irsko, Francie, Španělsko, Lucembursko, Nizozemsko, Portugalsko, Finsko, Švédsko) byl rozdíl menší než 1 p.b., v jiných (Česko a Rumunsko) činil více než 10 p.b. U žen, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, je neaktivita mnohem častější než nezaměstnanost (10,2 % oproti 4,3 %), zatímco u mužů, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, je míra neaktivity pouze mírně vyšší než nezaměstnanost (6,3 % oproti 5,5 %)¹¹⁷. Míra NEET mladých lidí narozených mimo EU byla v roce 2021 rovněž výrazně vyšší než u mladých lidí narozených

¹¹⁵ Viz: Evropská komise, *Employment and Social Developments in Europe 2022* (Zaměstnanost a sociální vývoj v Evropě v roce 2022), Úřad pro publikace Evropské unie, 2022.

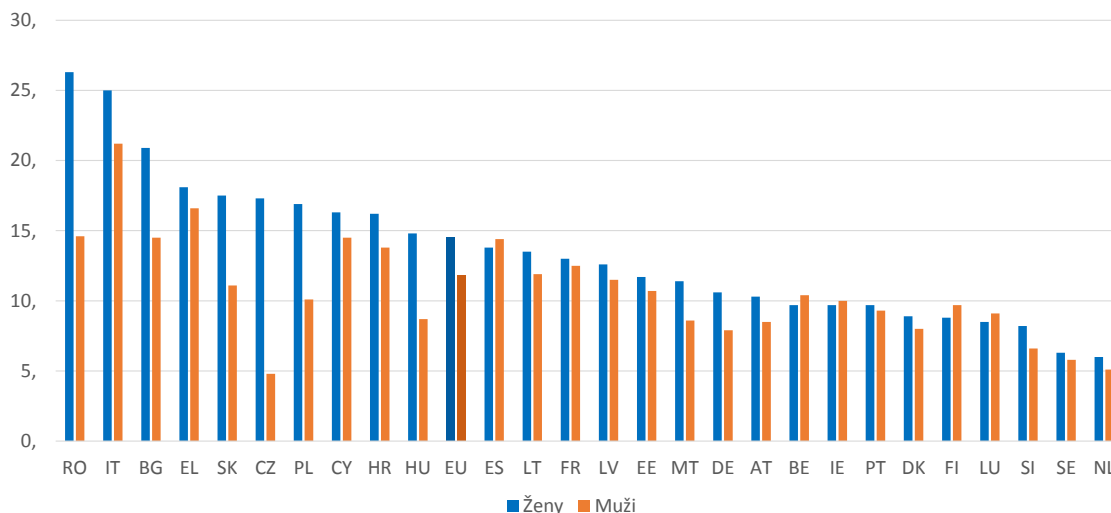
¹¹⁶ Eurofound, *Impact of COVID-19 on young people in the EU* (Dopad pandemie COVID-19 na mladé lidi v EU), Úřad pro publikace Evropské unie, 2021.

¹¹⁷ Eurostat [[edat_lfse_14](#)], šetření pracovních sil v EU.

v tuzemsku (24,7 % oproti 12,3 %) ¹¹⁸. Kromě toho byla situace v průměru horší u žen narozených mimo EU, přičemž tato míra činila 31,6 %, což je o více než 17 p.b. více než u žen narozených v tuzemsku (13,3 %).

Graf 2.2.10: Téměř ve všech členských státech je míra NEET u žen vyšší

Míra NEET u žen a mužů (věková skupina 15–29 let, v %, 2021)



Poznámka: Definice pro ES a FR se liší.

Zdroj: Eurostat [[edat_lfse_20](#)], šetření pracovních sil v EU.

Míra zaměstnanosti starších pracovníků v roce 2021 nadále ve všech členských státech roste. V návaznosti na dlouhodobý trend, který odráží demografické změny a zvýšení věku odchodu do důchodu v mnoha členských státech, zaznamenala míra zaměstnanosti osob ve věku 55–64 let v roce 2021 další nárůst a dosáhla 60,5 % (o 1,3 p.b. více než v roce 2020 a o 15,4 p.b. více než před deseti lety). Pandemie tento rostoucí trend celkově neovlivnila. Rozdíly mezi členskými státy však přetrvávají, přičemž některé z nich zaznamenávají míru zaměstnanosti starších pracovníků výrazně nad 70 % (Švédsko, Dánsko, Německo, Nizozemsko a Estonsko), zatímco jiné zůstávají pod 50 % (Chorvatsko, Řecko, Lucembursko a Rumunsko). Významný rozdíl (vyšší než 30 p.b.) mezi mírou zaměstnanosti pracovníků ve věku 55–64 let a osob ve věku 25–54 let lze pozorovat v zemích, jako je Lucembursko, Slovinsko, Malta, Rumunsko, Chorvatsko a Polsko, zatímco průměrný rozdíl v EU činí 19,9 p.b.

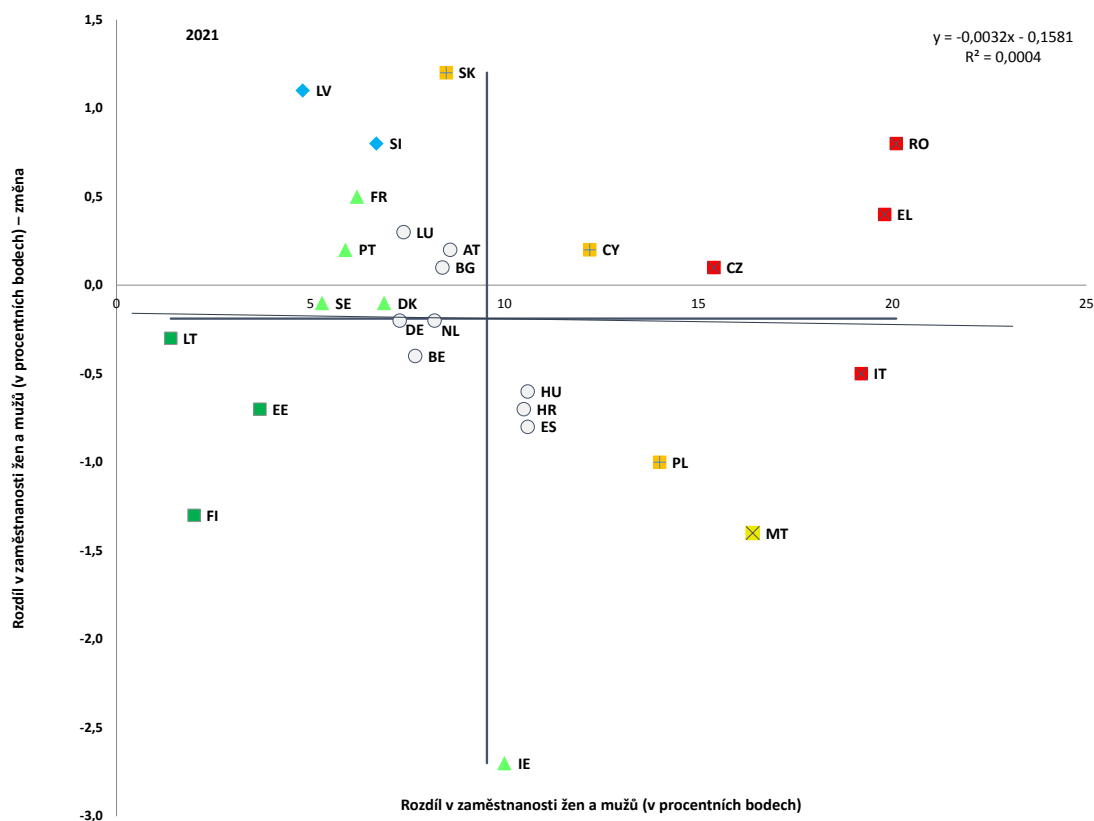
Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů zůstal během krize COVID-19 beze změny a stále je poměrně velký, přičemž za poslední rok došlo pouze k mírnému poklesu. Hodnota ukazatele zůstala během krize COVID-19 prakticky beze změny na vysoké úrovni (11,2 p.b. v roce 2019 a 11,1 p.b. v roce 2020). Opětovné oživení trhu práce v roce 2021 se časově shodovalo s mírným poklesem rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů o 0,3 p.b. na 10,8 p.b. To odráží poněkud odlišnou dynamiku zaměstnanosti žen a mužů během pandemie: zatímco obě skupiny zaznamenaly v roce 2020 pokles míry zaměstnanosti přibližně o 1 p.b., oživení zaměstnanosti v roce 2021 bylo o něco silnější u žen (1,6 p.b.) než u mužů (1,3 p.b.). V roce 2021 tak míra zaměstnanosti mužů činila 78,5 % ve srovnání s 67,7 % u žen, což v obou případech překračovalo úroveň zaměstnanosti před pandemií. Po poklesu v roce 2020 zůstal rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů u starších pracovníků stabilní na 12,7 p.b. a je vyšší než příslušný údaj pro věkovou skupinu 20–64 let (10,8 p.b.).

¹¹⁸ Eurostat [[edat_lfse_28](#)], šetření pracovních sil v EU.

Mezi jednotlivými zeměmi přetrvávají značné rozdíly, pokud jde o rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů, bez jasných známek konvergence. Nejmenší rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů v roce 2021 byly zaznamenány v Litvě (1,4 p.b.), Finsku (2 p.b.) a Estonsku (3,7 p.b.), které se podle metodiky srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů všechny řadí do kategorie „nejlepší“ – viz graf 2.2.11. Do kategorie „kritické situace“ bylo naopak zařazeno Rumunsko (20,1 p.b.), Řecko (19,8 p.b.), Itálie (19,2 p.b.) a Česko (15,4 p.b.). Mezi členskými státy není patrný žádný jasný trend konvergence. Dva členské státy, v nichž již byly rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů největší, zaznamenaly její další nárůst (Rumunsko o 0,8 p.b. a Řecko o 0,4 p.b.), zatímco dvě země s druhým největším rozdílem (Itálie a Malta) zaznamenaly pokles (o 0,5 p.b. a 1 p.b.). Pokud jde o míru zaměstnanosti žen, Švédsko má i nadále nejlepší výsledky v EU se 78 %, těsně za ním následuje Estonsko, Nizozemsko a Litva, které všechny přesahují míru 76 %. Nejnižší míru zaměstnanosti žen měly naopak Itálie a Řecko, obě pod 54 %, následované Rumunskem s 56,9 %.

Graf 2.2.11: Navzdory mírnému snížení rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů přetrvávají mezi členskými státy značné rozdíly

Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů (věková skupina 20–64 let), úroveň z roku 2021 a změny oproti předchozímu roku (v %, hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Poznámka: Legenda je uvedena v příloze. Definice pro ES a FR se liší.

Zdroj: Eurostat, [tesem060], šetření pracovních sil v EU.

Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů je větší, vezmeme-li v úvahu skutečně odpracované hodiny, jak je uvedeno v přepočtu na ekvivalenty plného pracovního úvazku (FTE), což do značné míry odráží vyšší podíl práce na částečný úvazek u žen (v roce 2021 pracovalo

na částečný úvazek 28,3 % zaměstnaných žen oproti 7,6 % mužů)¹¹⁹. V roce 2021 činil rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů ve věku 20–64 let v přepočtu na ekvivalenty plného pracovního úvazku 16,3 p.b., a mírně se tak oproti roku 2020 snížil (o 0,7 p.b.). Toto snížení bylo o něco větší než u počtu zaměstnanců, což odráželo nárůst zaměstnanosti u žen pracujících na plný úvazek. V roce 2021 byly nejnižší rozdíly měřené v ekvivalentech plného pracovního úvazku naměřeny v Litvě, ve Finsku a v Lotyšsku a nejvyšší pak v Itálii (23,5 p.b.), v Řecku (21,2 p.b.) a v Nizozemsku (20,1 p.b.).

Za rozdílem v zaměstnanosti žen a mužů v EU stojí také silnější dopad rodičovství a dalších pečovatelských povinností na zaměstnanost žen, což poukazuje na klíčový význam dostupnosti cenově dostupných kvalitních pečovatelských služeb a odpovídajících politik v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, a to i s ohledem na demografickou výzvu, kterou představuje snižování porodnosti. V roce 2021 byla míra zaměstnanosti osob s alespoň jedním dítětem mladším šesti let vyšší u mužů ve věku 25–49 let než u jejich vrstevníků bez malých dětí (o 9,7 p.b. v průměru EU) ve všech členských státech, zatímco u žen byla nižší (o 10,6 p.b. na úrovni EU) s výjimkou tří států (Švédsko, Portugalsko a Slovinsko) – viz graf 2.2.12¹²⁰. Rozdíl v neprospěch žen byl obzvláště markantní (více než 45 p.b.) v Česku. Rozdílný dopad na ženy a muže souvisí také s nerovnoměrným rozdělením neplacené práce. V roce 2021 ženy strávily výrazně více času týdně neplacenou prací (31 hodin) ve srovnání s muži (18 hodin), přičemž velká část rozdílu byla způsobena dobou strávenou pečovatelskými činnostmi, zejména pokud jde o péči o děti¹²¹. V roce 2021 přibližně 1,4 milionu žen ve věku 20–64 let v EU (20 % z celkového počtu) nehledalo kvůli pečovatelským povinnostem zaměstnání, přestože pracovat chtěly, ve srovnání s přibližně 130 000 muži (3 % z celkového počtu). Z žen pracujících na částečný úvazek pracovala v tomto režimu přibližně každá čtvrtá žena z důvodu pečovatelských povinností, zatímco u mužů se to týkalo přibližně každého dvacátého muže¹²². Dopad na zaměstnanost je rovněž úzce spjat s rozdíly v dosaženém vzdělání. V roce 2021 činila míra zaměstnanosti žen s nízkou kvalifikací s alespoň jedním dítětem mladším šesti let 36 %, na rozdíl od 63,9 % u žen s vyšším sekundárním vzděláním a 81,5 % u žen s terciárním vzděláním. Dalším faktorem, který mnoha ženám brání v účasti na trhu práce, je péče o osoby vyžadující dlouhodobou péči. V průměru přibližně 52 milionů Evropanů (14,4 % populace ve věku 18–74 let) poskytuje neformální dlouhodobou péči rodinným příslušníkům nebo přátelům každý týden, 60 % z tohoto počtu tvoří ženy. Při přepočtu na ekvivalenty plného pracovního úvazku představují neformální pečovatelé téměř 80 % poskytovatelů péče na úrovni EU¹²³.

¹¹⁹ Míra zaměstnanosti v ekvivalentech plného pracovního úvazku porovnává rozdíly mezi skupinami v průměrném počtu odpracovaných hodin. Míra zaměstnanosti v ekvivalentech plného pracovního úvazku 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 20–64 let. Zdroj: Společný hodnotící rámec, výpočet z údajů Eurostatu.

¹²⁰ Eurostat [lfst_hheredch]. Srovnání tohoto ukazatele s hodnotami před rokem 2021 se neprovádí, neboť v roce 2021 došlo k přerušení časové řady pro všechny členské státy v důsledku [vstupu v platnost nového regulačního rámce pro evropskou sociální statistiku](#).

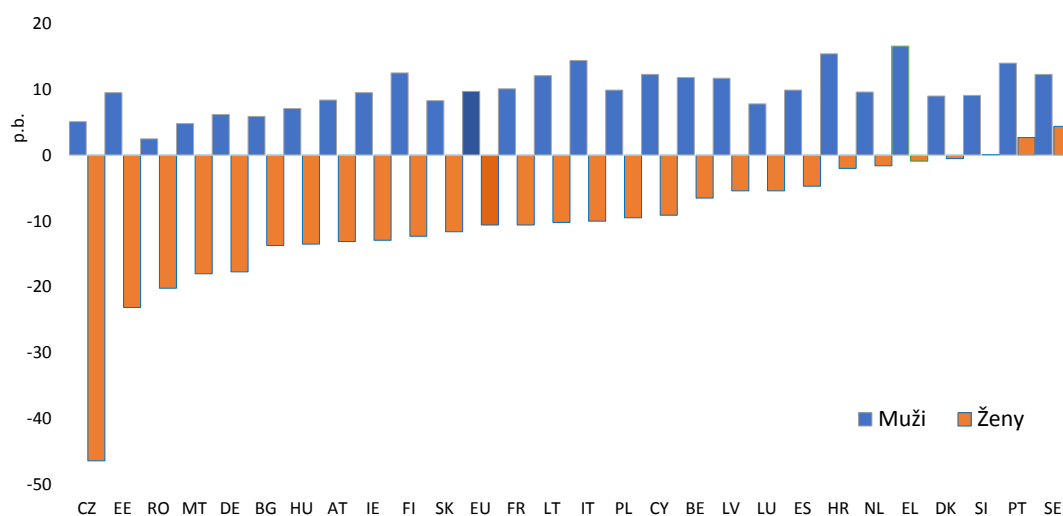
¹²¹ Eurofound, *COVID-19 pandemic and the gender divide at work and home* (Pandemie COVID-19 a rozdíly mezi ženami a muži v práci a doma), Úřad pro publikace Evropské unie, 2022.

¹²² Výpočty Evropské komise, GŘ pro zaměstnanost, založené na [lfsa_epgar] a [lfsa_epgaed].

¹²³ Van der Ende, M. a kol. (2021), **Chyba! Odkaz není platný.**

Graf 2.2.12: Dopad rodičovství na zaměstnanost se u mužů a žen liší

Rozdíl v míře zaměstnanosti rodičů (ve věku 25–49 let) s dětmi (ve věku 0–6 let) a dospělých bez dětí podle pohlaví (p.b., 2021)



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

Přístup ke kvalitnímu a cenově dostupnému předškolnímu vzdělávání a péči je klíčový pro podporu účasti na trhu práce, zejména v případě žen, a pro snížení negativního dopadu socioekonomického zázemí dětí na jejich budoucí dosažené vzdělání. Na základě hlavního ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů dosáhla účast dětí mladších tří let na formálním předškolním vzdělávání a péči v roce 2021 v EU 36,6 % (což znamená, že byl překročen barcelonský cíl stanovený na 33 %) ¹²⁴. Mezi členskými státy však přetrvávají rozdíly a většina z nich tohoto cíle stále nedosáhla. V případě Česka, Rumunska a Maďarska jde podle analýzy srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů o „kritickou situaci“ – viz graf 2.2.13 ¹²⁵. Na druhé straně v Dánsku, Nizozemsku a Lucembursku 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. Některé členské státy nabízejí rodinám různou podporu, od zaručených míst (např. Dánsko, Estonsko a Lotyšsko, ačkoli místo nemusí být nutně bezplatné), přes snížení poplatků a dotace pokrývající náklady nebo jejich část, až po daňové dobropisy, ty však bývají regresivní. Ačkoli cílená podpora může vést k podstatnému snížení nákladů pro osoby s nízkými příjmy, zbývající náklady v oblasti předškolního vzdělávání a péče by mohly být stále poměrně vysoké (1/4 výdělku pracovníka pracujícího na plný úvazek), zejména pokud využívání takovéto podpory vede ke ztrátě velkorysých příspěvků na domácí péči nebo péči o děti nabízených v některých členských státech (Finsko, Slovinsko a Slovensko) ¹²⁶. Při snižování překážek účasti osob s pečovatelskými povinnostmi na trhu práce hrají kromě kvality a dostupnosti péče o děti 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.

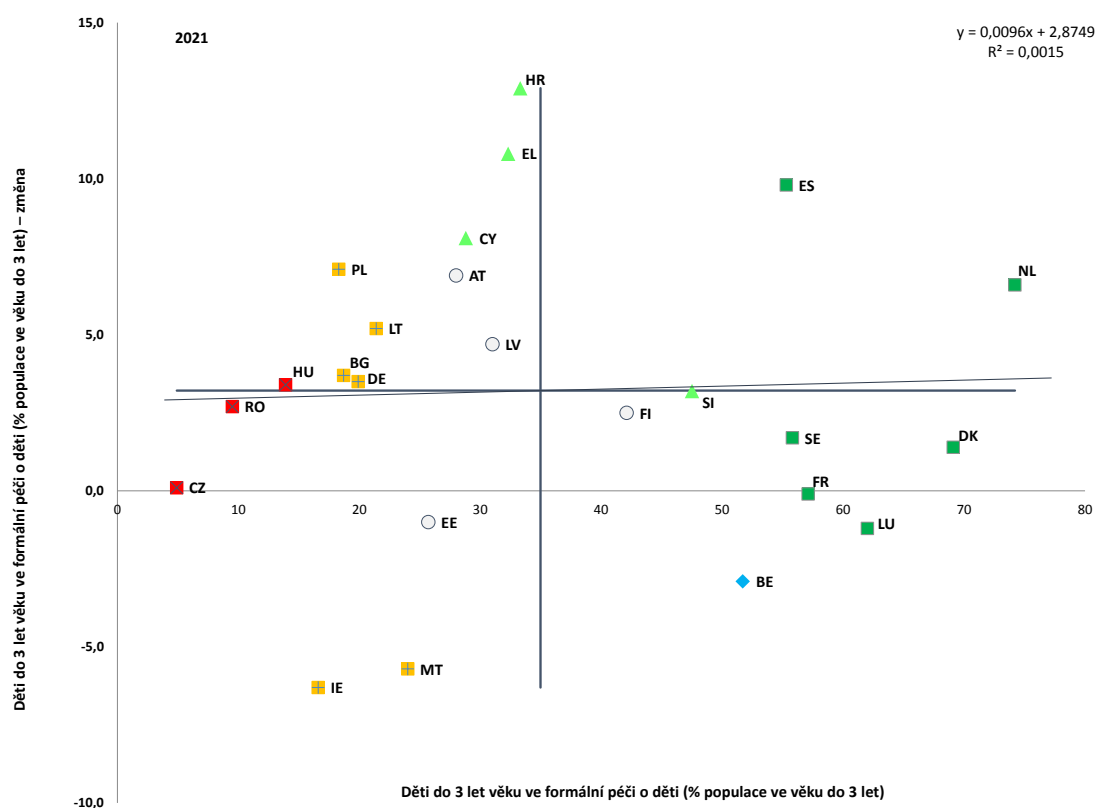
¹²⁴ Evropská strategie v oblasti péče, představená v září 2022, stanovuje nové cíle v oblasti předškolního vzdělávání a péče, čímž reviduje barcelonské cíle. Do roku 2030 by se alespoň 50 % dětí mladších tří let a 96 % dětí ve věku od tří let do věku zahájení povinné základní školní docházky mělo účastnit předškolního vzdělávání a péče.

¹²⁵ Velmi nízkou míru účasti vykazuje rovněž Slovensko (1,4 %) na základě údajů za rok 2018 (údaje za rok 2019 nejsou v době uzávěrky k dispozici).

¹²⁶ Viz OECD 2020, *Net childcare costs in EU countries: Impact on family incomes and work incentives (Čisté náklady na péči o děti v zemích EU: dopad na rodinné příjmy a pracovní pobídky)*, 2019.

Graf 2.2.13: Mezi členskými státy přetrvávají velké rozdíly v účasti na službách péče o děti

Děti do tří let věku ve formální péči o děti a meziroční změna, rok 2021 a meziroční změny oproti předchozímu roku (v %, hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Poznámka: Legenda je uvedena v příloze. Údaje pro IT a PL jsou předběžné. Přerušeni řady pro LU. Žádné údaje pro SK a PT.

Zdroj: Eurostat [tepsr_sp210], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

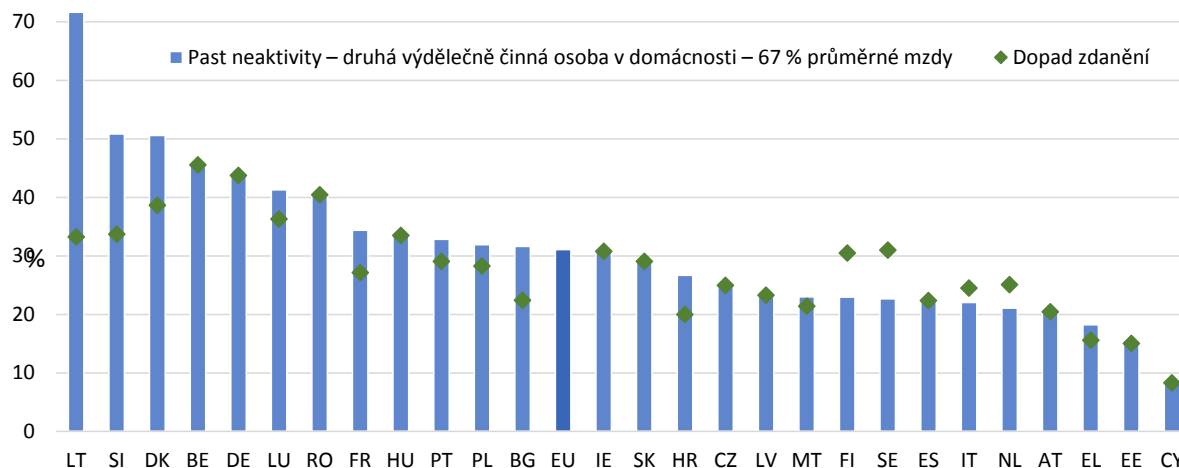
Fungování daňových systémů a systémů sociálního zabezpečení má významné dopady na rovnost žen a mužů v účasti na trhu práce. Většinu (78 %) druhých výdělečně činných osob v domácnosti tvoří v EU ženy. Společné systémy progresivního zdanění mohou mít negativní dopad na jejich vstup do zaměstnání a na odpracované hodiny tím, že vytvářejí vysoké mezní daňové zatížení. Míra společného zdanění kombinovaného příjmu páru (včetně převoditelných daňových dobropisů) a koncepce systému dávek (např. odnětí dávek poskytovaných podle majetkových poměrů žadatelů) má dopad na pobídky k účasti na trhu práce a může vést k pastem neaktivity pro druhé výdělečně činné osoby v domácnosti. Společné zdanění může snížit celkové daňové zatížení párů v případech, kdy jsou příjmy mezi partnery rozděleny nerovnoměrně. Mohou však zvýšit mezní sazby daně pro osoby s nižšími příjmy, protože veškeré jejich příjmy jsou ve skutečnosti zdaněny vyšší mezní sazbou daně podle vyšších příjmů jejich partnera. To může přispět k prohloubení rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů a také k neočištěným rozdílům v odměňování žen a mužů (kvůli rozdílům v průměrném počtu odpracovaných hodin). Past neaktivity pro druhou výdělečně činnou osobu v domácnosti je nejvyšší (přes 40 %) v Litvě, Dánsku, Slovinsku, Belgii, Německu, Lucembursku a Rumunsku – viz graf 2.2.14¹²⁷. Naopak v Řecku a Estonsku je to

¹²⁷ To například znamená, že v Litvě platí, že pokud neaktivní manžel nebo manželka v rodině se dvěma dětmi nastoupí do zaměstnání za 67 % průměrné mzdy, více než 70 % jejího výdělku domácnost ztratí v důsledku platby nově uložených daní a odebrání příslušných dávek.

méně než 20 % a na Kypru méně než 10 %. Dopad zdanění je nejvýraznější v Belgii, Německu a Rumunsku.

Graf 2.2.14: Daňové systémy mohou druhé výdělečně činné osoby v domácnosti významně odrazovat od výkonu placené práce

Past neaktivity pro druhou výdělečně činnou osobu v domácnosti (v %, 2021)



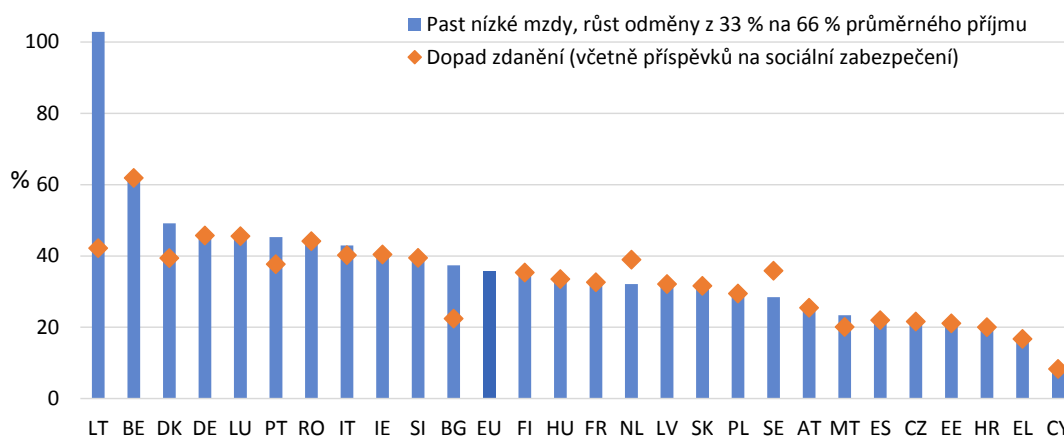
Poznámka: Údaje se týkají druhé výdělečně činné osoby v domácnosti s 67 % průměrné mzdy v rodině se dvěma výdělečně činnými osobami a dvěma dětmi; hlavní výdělečně činná osoba v domácnosti pobírá průměrnou mzdu. „Dopadem zdanění“ (včetně příspěvků na sociální zabezpečení) se rozumí procento dodatečného 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.

Pasti nízké mzdy mohou mít rovněž nepřiměřený dopad na ženy, neboť vysoká sazba, o niž se zvyšují daně, a odebrání dávek se zvyšujícími se příjmy snižují motivaci pracovat více hodin a přitažlivost lépe placených pracovních míst. Zdanění hraje klíčovou úlohu i při určování úrovně pasti nízké mzdy, tj. výše odměny, která je zdaněna, pokud osoba s nízkým platem (často pracující na částečný úvazek) přejde na lépe placenou pozici. Graf 2.2.15 ukazuje procento navýšeného výdělku, o které domácnost „přijde“, když druhá výdělečně činná osoba v domácnosti zvýší svůj výdělek z jedné třetiny na dvě třetiny průměrné mzdy tím, že zvýší svůj úvazek. V EU mohou druhé výdělečně činné osoby v domácnosti v průměru přijít o třetinu svých navýšených výdělků. Vzhledem k vysoké úrovni dávek na bydlení v obou zemích mohou ztráty navýšených výdělků v Belgii vzrůst nad 60 % a v extrémních případech v Litvě dokonce nad 100 %. Dopad zdanění na tuto past je nejvyšší v Belgii, následuje Německo.

Graf 2.2.15: V mnoha členských státech zdanění odrazuje osoby s nízkými mzdami od toho, aby si navýšily pracovní úvazek

Past nízké mzdy pro druhé výdělečně činné osoby v domácnosti (v %, 2021)



Poznámka: Past nízké mzdy v případě domácnosti se dvěma dětmi, kdy se mzda druhé výdělečně činné osoby v domácnosti zvyšuje z 33 % na 66 % a mzda hlavní výdělečně činné osoba v domácnosti dosahuje 100 % průměrné mzdy.

Zdroj: Evropská komise, GR pro hospodářské a finanční záležitosti, Databáze daní a dávek, na základě modelu OECD pro daně a dávky.

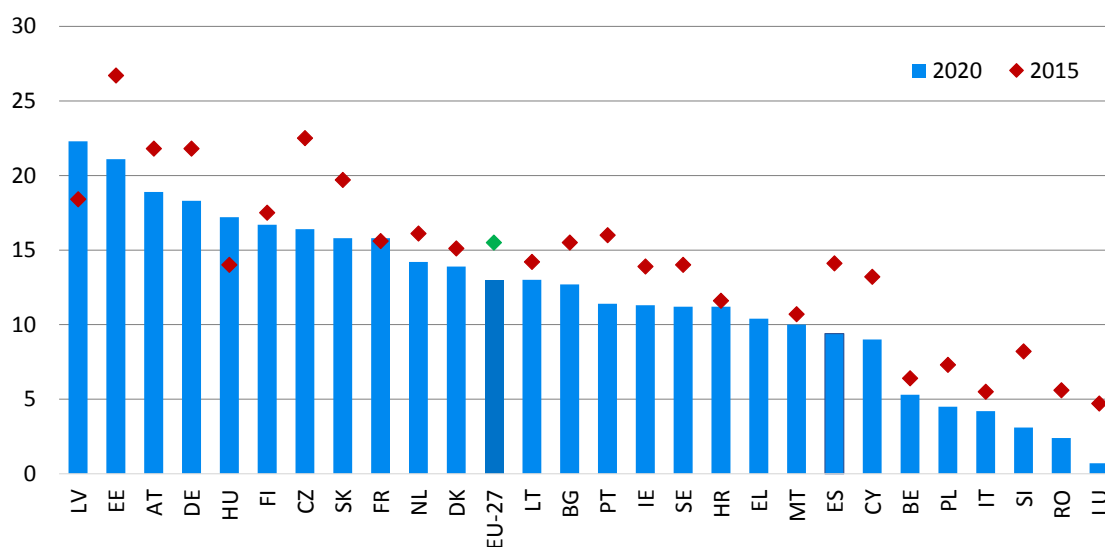
Rozdíly v odměňování žen a mužů zůstávají i přes mírné zlepšení vysoké. Neočištěný rozdíl v odměňování v celé EU se meziročně mírně snížil a v roce 2020 činil 13 % (–0,7 p.b. od roku 2019 a –2,5 p.b. od roku 2015)¹²⁸. To je poněkud rychlejší pokles ve srovnání s průměrným poklesem přibližně o 0,3 p.b. ročně od roku 2010. Neočištěný rozdíl v odměňování žen a mužů však v Estonsku a Lotyšsku zůstal nad úrovní 20 %; nejmenší hodnoty (3 % nebo méně) byly zaznamenány v Lucembursku, Rumunsku a Slovinsku – viz graf 2.2.16. Od roku 2015 se situace výrazně zlepšila v Česku, Estonsku, Slovinsku, Španělsku a Portugalsku (přibližně o 5 p.b.), zatímco v Maďarsku a Lotyšsku tento rozdíl vzrostl o více než 3 p.b. Tyto rozdíly jsou významně ovlivněny genderovou segregací v hospodářských činnostech, jakož i rozdíly v dosaženém vzdělání. Rozdíly v odměňování žen a mužů se obvykle objevují již v rané fázi kariéry, přestože mladé ženy dosahují lepších studijních výsledků než muži¹²⁹. Roli hrají další faktory, včetně nedostatečného zastoupení žen na vyšších pracovních pozicích, větších problémů při sladění práce s pečovatelskými povinnostmi (což vede i k přerušování kariéry), diskriminace a netransparentních mzdových struktur. Rozdíly v odměňování se obvykle během života hromadí a přispívají k rozdílu ve výši důchodů žen a mužů (v roce 2020 činil 26,9 % u osob ve věku 65–74 let v EU, přičemž mezi členskými státy panovala značná různorodost, od Estonska s rozdílem méně než 1 % po Lucembursko, kde v roce 2019 rozdíl činil 40,5 %).

¹²⁸ Ukazatel byl definován jako neočištěný, protože poskytuje celkový obraz nerovnosti mezi ženami a muži, pokud jde o odměňování, a měří koncept, který je širší než pojem „stejná odměna za stejnou nebo rovnocennou práci“. Používá jej Eurostat ke sledování cíle udržitelného rozvoje č. 5 týkajícího se rovnosti žen a mužů – viz podrobnosti na [souvisejících internetových stránkách Eurostatu](#).

¹²⁹ Viz: Evropská komise, *Employment and Social Developments in Europe 2022* (Zaměstnanost a sociální vývoj v Evropě v roce 2022), Úřad pro publikace Evropské unie, 2022. V roce 2021 mělo terciární vzdělání 47 % žen ve věku 25–34 let oproti 36 % mužů stejného věku.

Graf 2.2.16: Navzdory zlepšením zůstávají rozdíly v odměňování žen a mužů v neočištěné podobě značné

Rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem mužů a žen vyjádřený jako procento průměrného hrubého hodinového výdělku mužů (v %, 2020 a 2015)



Poznámka: Pro IE a EL použity nejnovější údaje z roku 2018 namísto roku 2020. U všech členských států se jedná o předběžné údaje.

Zdroj: Eurostat [[earn_gr_gpgr2](#)], zjišťování o struktuře výdělků.

V souladu se sedmnáctou zásadou evropského pilíře sociálních práv **existuje značný potenciál pro větší zapojení osob se zdravotním postižením na trhu práce**. Revidovaný srovnávací přehled sociálních ukazatelů zahrnuje hlavní ukazatel pro sledování jejich integrace na trhu práce jako prostředku, který přispívá k dosažení ambicí v oblasti zaměstnanosti stanovených ve Strategii práv osob se zdravotním postižením¹³⁰. Rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a ostatních osob činil v roce 2021 v EU 23 p.b. Ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů ukazuje velké rozdíly ve výkonnosti členských států – viz graf 2.2.17. Rozdíl byl největší v Irsku (41,3 p.b.) a Belgii (38 p.b.), Polsku, Rumunsku a Německu (více než 30 p.b.) a nejnižší v Dánsku, Itálii, Lucembursku, Španělsku, Portugalsku, Lotyšsku, Estonsku a Švédsku (méně než 20 p.b.). Pandemie COVID-19 existující omezení v přístupu k zaměstnání osob se zdravotním postižením dále zhoršila¹³¹. Situace ve čtyřech zemích byla klasifikována jako „kritická“, zatímco sedm zemí je v kategorii „je nutné sledovat“ (Slovinsko, Finsko, Řecko, Litva, Francie, Nizozemsko a Česko). Od zahájení monitorování v roce 2014 nebyla v EU zaznamenána žádná významná změna rozdílů v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, což dále zdůrazňuje naléhavou potřebu politických opatření v této oblasti. Za tímto účelem byl dne 20. září 2022 na konferenci v rámci českého předsednictví zahájen balíček týkající se zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, který byl oznámen ve Strategii práv osob se zdravotním postižením¹³². Balíček¹³³ sestávající z pokynů a postupů v šesti různých oblastech od nábory

¹³⁰ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 3. března 2021 „*Unie rovnosti: Strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030*“, COM(2021) 101 final.

¹³¹ Viz: Evropská komise, *Employment and Social Developments in Europe 2021* (Zaměstnanost a sociální vývoj v Evropě v roce 2021), Úřad pro publikace Evropské unie, 2021.

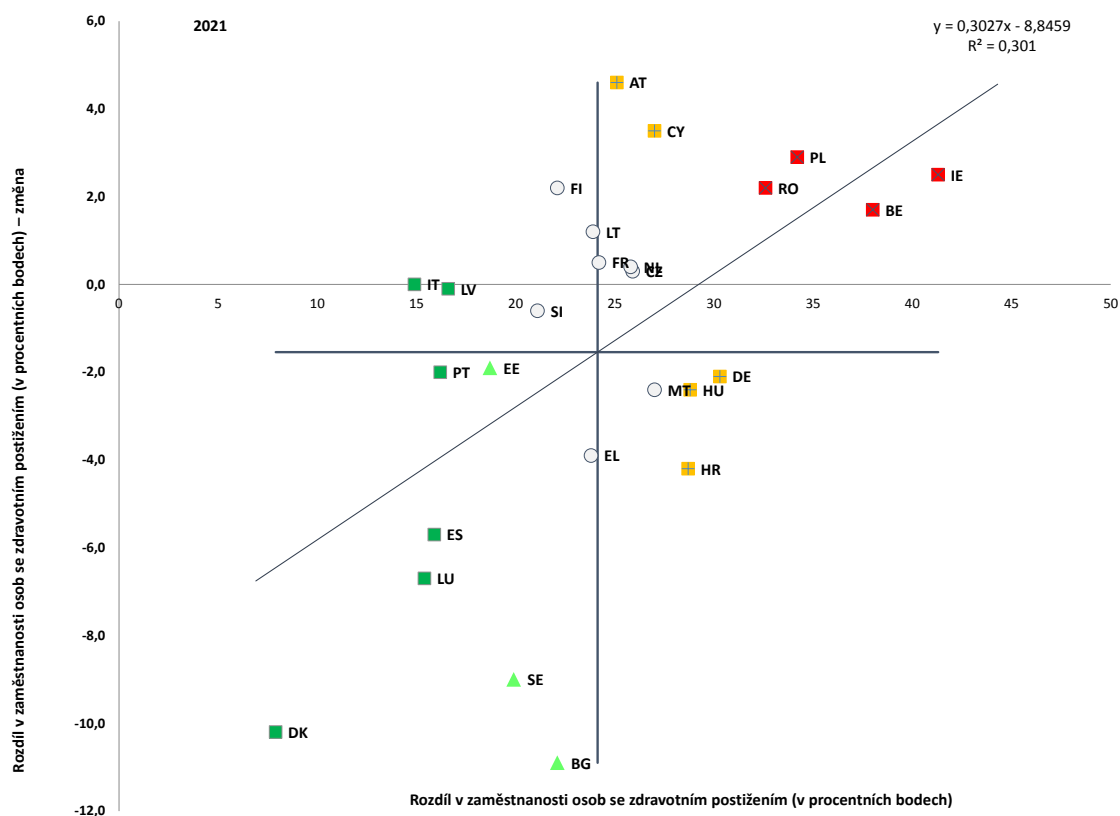
¹³² Viz: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (2022), *Předsednická konference na téma integrace osob se zdravotním postižením na trh práce*.

¹³³ Viz Evropská komise, *Balíček týkající se zaměstnanosti osob se zdravotním postižením s cílem zlepšit jejich zastoupení na trhu práce*, 2022.

až po udržení pracovních míst bude vypracován společně s příslušnými zúčastněnými stranami do roku 2024.

Graf 2.2.17: Rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením zůstává značný a v jednotlivých členských státech se výrazně liší

Rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a osob bez zdravotního postižení (věková skupina 20–64 let), úrovně v roce 2021 a změny oproti předchozímu roku (v %, hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Poznámka: Legenda je uvedena v příloze. Údaje pro IT a PL jsou předběžné. Přerušeni řady pro LU. Zdroj: Eurostat [[hlth_dlm200](#)], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

I když se míra zaměstnanosti osob narozených mimo EU zlepšuje, zůstává nižší než u obyvatel narozených v tuzemsku. V roce 2021 činil u věkové skupiny 20–64 let celkový rozdíl v míře zaměstnanosti mezi osobami narozenými mimo EU a narozenými v tuzemsku 10,8 p.b. (příslušné míry činily 74,2 % pro obyvatelstvo narozené v tuzemsku a 63,4 % pro osoby narozené mimo EU) s mírným zlepšením ve srovnání s rozdílem zaznamenaným v roce 2020 (–0,8 p.b.). Tento rozdíl byl větší (okolo 20 p.b. a více) v zemích, jako je Belgie, Nizozemsko a Švédsko. Naopak v Polsku, Rumunsku, na Slovensku, v Česku, na Maltě a v Portugalsku byl tento rozdíl negativní (což znamená vyšší míru zaměstnanosti osob narozených mimo EU než u osob narozených v tuzemsku).

Situace na trhu práce se u osob narozených v zahraničí liší v závislosti na zemi, odkud pochází – zda je, nebo není v EU – a na úrovni jejich vzdělání. V roce 2021 činila v EU v průměru míra zaměstnanosti osob ve věku 25–74 let narozených v tuzemsku 79,7 % u podskupiny s vysokou úrovní vzdělání a pouze 39,8 % u osob s nízkou úrovní vzdělání. U osob narozených v EU s vysokou úrovní vzdělání a žijících v zahraničí byla míra zaměstnanosti 77,6 %, což víceméně odpovídá míře u osob v obdobné životní situaci narozených v tuzemsku a rozdíl je relativně malý (2 p.b.). Pozoruhodné je, že míra zaměstnanosti osob narozených v EU s nízkou úrovní vzdělání byla 54,7 %, což je více než u osob narozených v tuzemsku s podobnou úrovní vzdělání. Situace se liší u osob narozených

mimo EU pocházejících ze země s nízkým nebo středním indexem lidského rozvoje (HDI). S průměrnou mírou zaměstnanosti 45,7 % dosahují pouze o něco lepšího výsledku než osoby narozené v tuzemsku s nízkou úrovní vzdělání (zatímco osoby s vysokou úrovní vzdělání dosahují srovnatelných výsledků jako osoby v obdobné životní situaci, které se narodily v tuzemsku, bez ohledu na HDI země původu). Z údajů z šetření pracovních sil za rok 2021 vyplývá, že hlavní překážkou při získávání vhodného zaměstnání v hostitelské zemi, kterou nejčastěji osoby narozené v zahraničí uvádějí, je nedostatečná znalost jazyka (jazyků) hostitelské země¹³⁴.

Rámeček pilíře 4: Nedostatek pracovních sil a dovedností¹³⁵

Nedostatek pracovních sil a dovedností označuje situace, kdy potenciální tvorbu pracovních míst brzdí nedostatek vhodných pracovníků. K nedostatku pracovních sil dochází zejména tehdy, když poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle převyšuje dostupnou nabídku za převládající mzdy a za pracovních podmínek na určitém místě a v určitém okamžiku. K nedostatku dovedností dochází v případech, kdy zaměstnavatelé nejsou schopni obsadit pracovní místo kvůli nedostatku vhodně kvalifikovaných uchazečů za stávající mzdu. Nedostatek dovedností je proto jedním z faktorů ovlivňujících nedostatek pracovních sil, ačkoli tento nedostatek mohou způsobovat další faktory (např. hospodářský cyklus, stárnutí obyvatelstva a vzorce mobility pracovních sil, které přispívají ke snižování počtu pracovních sil, technologické změny, špatné pracovní podmínky v určitých odvětvích a/nebo povoláních)¹³⁶. Nedostatek pracovních sil a dovedností negativně ovlivňuje růstový potenciál a může zhoršit problémy, pokud jde o zaměstnatelnost a sociální začleňování.

Přetrvávající nedostatek pracovních sil často souvisí s nedostupností vhodných dovedností na trhu. V těchto případech zvýšení úrovně mezd nebo zajištění lepších pracovních podmínek nepomohou obsadit volná pracovní místa v krátkodobém až střednědobém horizontu, neboť osoby s požadovanými dovednostmi nejsou na trhu práce snadno dostupné. Řešení nedostatku dovedností přímo přispívá k provádění první (všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení), třetí (rovné příležitosti) a čtvrté (aktivní podpora zaměstnanosti) zásady pilíře sociálních práv.

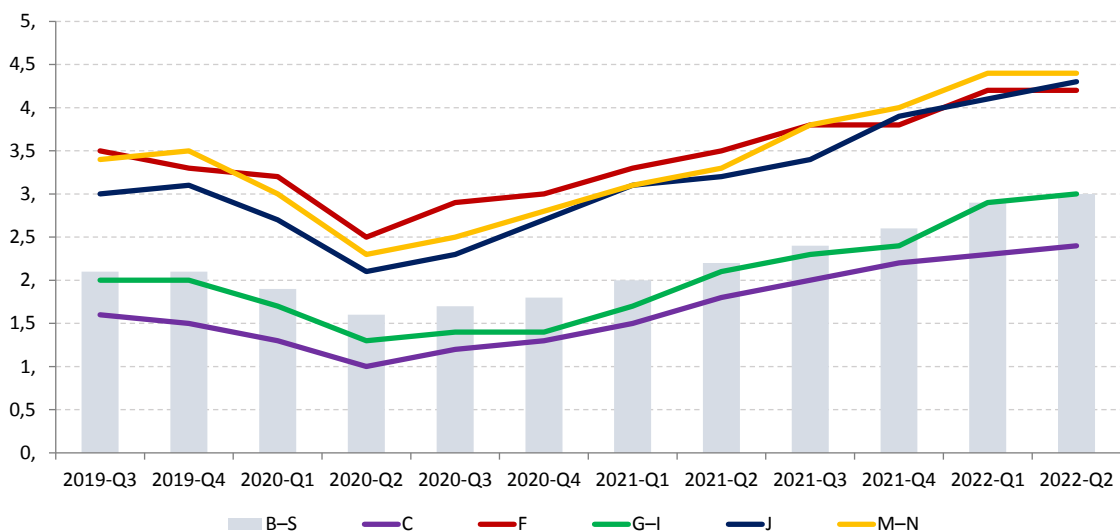
¹³⁴ Viz Eurostat (2022), *Main obstacles for foreign-born people to enter the labour market* (Hlavní překážky vstupu osob narozených v zahraničí na trh práce); a Eurostat (2022), *Main characteristics of foreign-born people on the labour market* (Hlavní charakteristiky osob narozených v zahraničí na trhu práce).

¹³⁵ Diskuse v tomto rámečku se do značné míry spoléhá a odkazuje na publikaci Evropské komise (2022, připravuje se), *Skills shortages and structural changes in the labour market during COVID-19 and in the context of the digital and green transitions* (Nedostatky v oblasti dovedností a strukturální změny na trhu práce během pandemie COVID-19 a v souvislosti s digitální a ekologickou transformací), Evropské odborné centrum (ECE), souhrnná zpráva.

¹³⁶ Podrobnou analýzu uvádí publikace *Labour Market and Wage Developments in Europe 2022* (Vývoj trhu práce a mezd v Evropě v roce 2022) (připravuje se).

Nedostatek pracovních sil se od vypuknutí pandemie COVID-19 zvyšuje

Míra volných pracovních míst v EU podle ekonomických činností klasifikace NACE 2 (v %, čtvrtletní údaje)



Poznámka: Činnosti dle NACE 2, B–S (průmysl, stavebnictví a služby (kromě činností domácností jako zaměstnavatelů a exteritoriálních organizací a subjektů)), C (zpracovatelský průmysl), F (stavebnictví), G–I (velkoobchod a maloobchod, doprava, ubytování a stravování), J (informační a komunikační činnosti), M–N (profesní, vědecké a technické činnosti).

Zdroj: Eurostat [\[teilm310\]](#).

Nedostatek pracovních sil dosáhl do konce roku 2021 v několika zemích EU úroveň před pandemií nebo ji překročil. Vysoká míra volných pracovních míst (ve vztahu k převládajícím podmínkám na trhu práce) jako zástupný ukazatel nadměrné poptávky po pracovní síle ukazuje na nedostatek pracovních sil. Jak je zřejmé z výše uvedeného grafu, po poklesu v prvních čtvrtletích roku 2020 se míra volných pracovních míst začala opět zvyšovat a již ve druhém čtvrtletí roku 2021 překročila úroveň před pandemií. V roce 2022 míra volných pracovních míst nadále rostla a ve druhém čtvrtletí roku dosáhla rekordní úrovně. Obzvláště vysoká je v odvětvích, jako jsou informační a komunikační technologie, stavebnictví a odborné činnosti, přičemž výrazný nárůst a míry překračující úroveň během krize zaznamenala také odvětví pohostinství a zpracovatelského průmyslu. Ačkoli nedostatek pracovních sil roste, nic nenasvědčuje tomu, že by se v EU jako celku zhoršil soulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Přestože příliv vysídlených osob z Ukrajiny spolu s běžnou migrací z jiných regionů světa může ve střednědobém až dlouhodobém horizontu pomoci zmírnit nedostatky (zejména v odvětvích s nízkými překážkami pro přenos dovedností), je nepravděpodobné, že by tento problém zcela vyřešil.

Analýza mzdových prémie ve vztahu k jejich očekávané úrovni odhaluje odvětví, v nichž se nedostatek kvalifikovaných pracovníků ukázal jako dlouhotrvající. Studie Evropského odborného centra (ECE), která vychází z údajů statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek za rok 2020, odhaluje nedostatek dovedností v případech, kdy skutečná výše mzdových prémie (tj. část mezd, která po zohlednění charakteristik pracovníků zůstává nevysvětlená) přesahuje předpokládanou hodnotu pro konkrétní úroveň dovedností a odvětví. Podle analýzy byl největší nedostatek dovedností zjištěn u vysoce kvalifikovaných pracovníků ve výrobě a dopravě a u pracovníků s pokročilými obecnými dovednostmi v oblasti financí, zdravotnictví a veřejné správy. Nedostatek dovedností je naopak nižší u vysoce kvalifikovaných pracovníků ve stavebnictví a zemědělství a u pracovníků s pokročilými specifickými dovednostmi ve zpracovatelském průmyslu, stavebnictví, dopravě a v oblasti financí.

Ekologická a digitální transformace má významný dopad na potřeby v oblasti dovedností na trhu práce, přičemž zlepšení výkonnosti systémů vzdělávání a odborné přípravy je klíčem k podpoře zajištění odpovídající nabídky dovedností. Rychlé změny způsobené digitalizací, dekarbonizací a zaváděním nových technologií zvýšily poptávku po kvalifikovaných pracovnících s určitým souborem dovedností. Nedostatek kvalifikovaných pracovníků, a to i pokud jde o nedostatky v oblasti digitálních dovedností, rovněž souvisí s kvalitou a účinností systémů vzdělávání a odborné přípravy. Zvýšení přitažlivosti odborného vzdělávání a přípravy, jakož i přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky (STEM) v terciárním vzdělávání je pro řešení problémů souvisejících s nedostatkem dovedností obzvláště důležité. Nicméně v celé EU má 65,5 % studentů vyšší než základní úroveň digitálních dovedností oproti pouhým 37,4 % zaměstnanců, z čehož vyplývá, že budoucí pracovní síla může být lépe vybavena k uspokojení poptávky po digitálních dovednostech. Nabídku kvalifikované pracovní síly na trhu práce dále ovlivňují také obecnější faktory, jako je stárnutí obyvatelstva, pracovní podmínky, odměna a bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

Zejména v případě malých a středních podniků se přístup k dovednostem stal klíčovou výzvou v celé EU, přičemž podle průzkumu přístupu podniků k financím (SAFE) **patří nedostatek pracovních sil mezi nejnaléhavější problémy, s nimiž se potýkáme.** Ze všech podniků v eurozóně jich 67 % považuje přístup k pracovní síle v roce 2022 za velmi naléhavý problém. Malé a střední podniky obtížně soutěží s velkými společnostmi, pokud jde o přístup k talentům, a to kvůli svým omezenějším zdrojům. EU mimo jiné využívá Pakt pro dovednosti k podpoře prohlubování dovedností a změnám kvalifikace pracovní síly v EU, a to i v malých a středních podnicích, prostřednictvím konkrétních opatření uskutečňovaných pomocí rozsáhlých partnerství v oblasti dovedností jako součást rámcových ekosystémů. Každé partnerství se zavazuje plnit specifické cíle, pokud jde o prohlubování dovedností a změny kvalifikace pracovní síly v souladu s potřebami v oblasti dovedností v příslušných ekosystémech.

Pakt pro dovednosti je jedním ze stěžejních opatření Evropské agendy dovedností. Evropská komise jej přijala 1. července 2020 s cílem mobilizovat a motivovat soukromé a veřejné zúčastněné strany v členských státech, aby přijaly konkrétní opatření pro prohlubování dovedností a změnu kvalifikace osob v produktivním věku. Toho lze dosáhnout pokud možno spojením úsilí v rámci partnerství, řešením potřeb trhu práce, podporou místních a regionálních strategií růstu, jakož i ekologickou a digitální transformací. K paktu se dosud připojilo více než 700 subjektů s 12 rozsáhlými partnerstvími v oblasti dovedností pro odbornou přípravu pracovníků v 11 ekosystémech (z celkových 14) průmyslové strategie. Tyto subjekty a partnerství v příštích letech prohloubí dovednosti a zajistí změnu kvalifikace přibližně 6 milionů pracovníků.

Mnoho členských států řeší nedostatek dovedností zaváděním a rozšiřováním vnitrostátních strategií v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti (které byly v některých případech vypracovány v posledním desetiletí). Zvláštní pozornost je věnována mapování a předvídání potřeb v oblasti dovedností. Například v zemích, jako je **Belgie a Estonsko,** je nedostatek dovedností zjišťován prostřednictvím procesu zahrnujícího veřejné orgány, veřejné služby zaměstnanosti, zaměstnavatele, sociální partnery a odborníky na vzdělávání. Veřejné služby zaměstnanosti využívají v konkrétních kanálech poznatky o dovednostech, zejména při navrhování programů odborné přípravy (např. na **Kypru** a v **Lucembursku**). Řada členských států (např. **Rakousko, Bulharsko, Kypr, Česko, Německo, Estonsko, Španělsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Litva, Lotyšsko, Portugalsko, Švédsko, Slovensko a Slovinsko**) zavedla vnitrostátní politiky zaměřené konkrétně na posílení digitálních dovedností, v některých případech také s podporou z **Nástroje pro oživení a odolnost** a z dalších fondů EU.

Zaměstnavatelé rovněž přijímají opatření k řešení nedostatku pracovních sil a dovedností prostřednictvím prohlubování dovedností a změn kvalifikace a dalších strategií. Nejrozšířenějším přístupem je odborná příprava na pracovišti a mimo něj (obvykle ve velkých společnostech) a programy odborné přípravy financované z veřejných prostředků. V mnoha členských státech (např. **Rakousko, Belgie, Německo, Estonsko, Řecko, Španělsko, Finsko, Maďarsko, Irsko, Litva, Nizozemsko, Polsko, Rumunsko, Švédsko a Slovensko**) zaměstnavatelé údajně spolupracují se vzdělávacími institucemi a institucemi odborné přípravy, uznávají a osvědčují dovednosti a přispívají ke kvalitě vzdělávacích programů v souladu s potřebami trhu práce. V několika členských státech (**Rakousko, Španělsko, Finsko, Chorvatsko, Irsko, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Malta, Portugalsko, Slovensko a Slovinsko**) spolupracují podniky s veřejnými službami zaměstnanosti při mapování nedostatku pracovních sil a dovedností, jakož i při navrhování a provádění programů prohlubování dovedností a změn kvalifikace. V mnoha členských státech jsou zavedeny zvláštní programy spolupráce se sociálními partnery.

2.2.2 Opatření přijatá členskými státy

Členské státy postupně zvyšují zaměření politiky na předškolní vzdělávání a péči s cílem řešit kapacitní omezení v určitých zeměpisných oblastech, zajistit přístup znevýhodněným dětem a zlepšovat kvalitu v souladu s doporučením týkajícím se posílení evropské záruky pro děti a obsahem řady dosud předložených národních akčních plánů v rámci záruky pro děti. Pokračuje trend snižování věku povinné školní docházky a zavádění zákonných nároků. Tato opatření jsou často doprovázena dalšími opatřeními, jejichž cílem je odstranit nebo snížit účastnické poplatky nebo podpořit znevýhodněné rodiny s cílem zlepšit dostupnost. Rozšiřování kapacit předškolního vzdělávání a péče v obecné rovině, ale i s ohledem na konkrétní opatření uvedená v předchozí větě, pokračuje s výraznou podporou Nástroje pro oživení a odolnost. Ačkoli tyto investice mají potenciál zaplnit stávající chybějící kapacity v některých regionech, narůstající počet dětí toto odvětví vystavuje dalšímu tlaku, což v některých zemích vede k přizpůsobení některých technických požadavků a požadavků na kvalitu. Například **Česko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost usiluje o zvýšení kapacity předškolního vzdělávání a péče o 40 % do roku 2025 a o vytvoření dalších 5 000 míst financovaných z programu ESF+, zatímco **Chorvatsko** plánuje vytvořit 22 500 nových míst v předškolním vzdělávání a péči s cílem zvýšit účast na vzdělávání dětí ve věku od tří let do zahájení povinné školní docházky do roku 2026 na 90 %, jak předpokládá **chorvatský** plán pro oživení a odolnost. V **Rumunsku** má být do roku 2025 postaveno 110 jeslí pro 4 500 dětí. V **Itálii** má být díky výstavbě a renovaci mateřských škol vytvořeno přibližně 264 000 pracovních míst. Cílem investice financované v rámci plánu pro oživení a odolnost je zlepšit poskytování vzdělávání od raného věku. **Kypr** v září 2022 schválil program dotací na péči o děti ve věku do čtyř let na období 2022–2025 s rozpočtem ve výši 10 milionů EUR na první rok a až 16 milionů EUR na následující roky. S pomocí Evropského sociálního fondu plus bude program dotovat náklady na výuku v mateřské škole pro počáteční cílovou skupinu 15 000 dětí. Kromě toho **Kypr** v rámci Nástroje pro oživení a odolnost plánuje snížit věk pro vstup do bezplatného povinného předškolního vzdělávání na čtyři roky a zavedení grantového režimu, který bude pokrývat školné v komunitních nebo soukromých mateřských školách pro děti, které nemohou být zapsány do veřejných mateřských škol. V plánu pro oživení a odolnost **Bulharska** se uvádí, že reforma snižování věku pro zahájení povinné předškolní výchovy z pěti let na čtyři roky byla postupně uplatňována v celé zemi a v letech 2023–2024 má být provedena ve všech obcích. V zájmu zlepšení účasti na předškolním vzdělávání a péči navíc nový zákon schválený na jaře roku 2022 umožňuje rodičům zapsat své děti do mateřských škol bez jakýchkoli poplatků. V rámci

bulharského plánu pro oživení a odolnost bude zrenovováno 57 mateřských škol a 8 bude nově postaveno. **Slovensko** již v září 2021 zavedlo povinné předškolní vzdělávání pro děti ve věku pěti let, zatímco právní nárok na místo v mateřské škole nebo jiném zařízení poskytujícím předškolní vzdělávání bude zaveden pro čtyřleté děti v roce 2024 a pro tříleté děti v roce 2025. Tuto reformu doprovázejí investice do nově vytvořených míst pro děti ve věku 3–5 let. Kromě toho byl v rámci plánu pro oživení a odolnost zahájen pilotní grantový program s cílem zlepšit přístup k předškolnímu vzdělávání a péči zaměřený na děti se špatným socioekonomickým zázemím, včetně dětí z romských komunit. V rámci svého plánu pro oživení a odolnost plánuje **Polsko** investici v celkové hodnotě přesahující 381 milionů EUR na vytvoření nových míst předškolní péče ve formě školek a dětských klubů až pro 47 500 dětí. Patří mezi ně také zařízení, která jsou přizpůsobena potřebám dětí se zdravotním postižením nebo dětem vyžadujícím zvláštní péči, a doplňují další místa vytvořená s financováním z Evropského sociálního fondu plus, které bude rovněž pokrývat provoz míst vytvořených v rámci obou fondů po dobu 36 měsíců. V listopadu 2021 **Polsko** rovněž přijalo opatření k přímému dotování financování péče o děti. Na druhé dítě a každé další dítě ve věku od 12 do 36 měsíců mohou rodiče obdržet příspěvky až do výše 12 000 PLN. V **Estonsku** je cílem probíhajících reforem definovat výsledky učení a určit potřeby na podporu učení dětí mladších sedmi let (věk zahájení povinné školní docházky). **Litva** v roce 2022 revidovala osnovy předškolního vzdělávání a péče v rámci svého plánu pro oživení a odolnost a v roce 2021 vyzkoušela metodiku pro sebehodnocení a externí hodnocení kvality příslušných služeb. V **Irsku** byl zaveden balíček opatření, která nabyla účinnosti v září 2022, s cílem zlepšit platy a podmínky v tomto odvětví, zlepšit kvalitu poskytovaných služeb a snížit náklady pro rodiče. **Řecko** využije své zdroje z Nástroje pro oživení a odolnost k vytvoření více než 53 000 nových míst v rámci péče o děti ve věku od 2 měsíců do 2,5 let, a to vytvořením nebo rozšířením 1 000 zařízení péče o děti v různých obcích a vytvořením 120 zařízení péče o děti ve velkých společnostech.

Vysídlené rodiny a děti z Ukrajiny čerpaly výhody z rozšíření sociální pomoci na své rodiny v několika členských státech, které jim umožnily přístup k péči o děti, například v **Belgii, Portugalsku, Estonsku, Maďarsku, Litvě, Španělsku** a na **Slovensku**. Ve většině členských států mají vysídlené děti z Ukrajiny stejný přístup k péči o děti jako státní příslušníci dané země nebo legálně pobývající migranti bez ohledu na své právní postavení, zatímco v jiných je rovný přístup zajištěn poté, co je jim v daném státě udělena dočasná ochrana. Dostupnost služeb péče o děti zaručující skutečně rovný přístup pro všechny děti je však i nadále problémem v několika členských státech, zejména v těch, které poskytují útočiště vysokému počtu dětí přecházejících z Ukrajiny. **Dánsko** nyní uznává výjimky z předchozích pravidel stanovených v dánském zákoně o školkách a základních školách, které ukrajinským dětem umožňují udržet si vazbu na svůj jazyk a kulturu a zároveň se začlenit do dánské společnosti a vzdělávacího systému. V **Polsku** umožňují změny příslušných předpisů zvýšení celkového počtu dětí, které využívají služby předškolního vzdělávání a péče. Místní orgány mohou rovněž zřídit další střediska předškolního vzdělávání a péče, která uspokojí potřeby ukrajinských dětí.

Několik členských států investovalo do kvality a inkluzivnosti základního a sekundárního vzdělávání v souladu s první zásadou pilíře (všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení). V **Bulharsku** se více než 11 000 dětí zapojilo do národního programu „Společná péče o každého studenta“, jehož cílem je usnadnit přechod mezi vzděláním v mateřské škole, základním a nižším sekundárním vzděláním. **Česko** hodlá zvýšit podporu školám ve strukturálně znevýhodněných regionech poskytováním odborné přípravy a zvyšováním kompetencí učitelů. Toto pilotní opatření bude po roce 2022 rozšířeno a bude financováno v rámci plánu pro oživení a odolnost a s částečnou podporou z Evropského sociálního fondu plus. **Rumunsko** chce v rámci svého plánu pro oživení a odolnost

investovat do podpory škol s vysokým rizikem předčasného ukončení školní docházky prostřednictvím grantového programu, který vychází z nedávno vyvinutého mechanismu včasného varování, jakož i časově vymezených, fakticky podložených a nákladově efektivních cílů. **Estonsko** zvýšilo minimální odměnu učitelů o 7 %. Ve Vlámku (**Belgie**) byly v rámci belgického plánu pro oživení a odolnost zavedeny tzv. testy KOALA pro pětileté děti za účelem posouzení jejich jazykových dovedností. Pokud testy odhalí nějaké nedostatky, jsou přijata nápravná opatření k překlenutí mezery před přijetím na základní školu. Ve frankofonní komunitě bude postupně zaváděna individualizovaná podpora žáků s cílem snížit neúspěch ve škole a nerovnosti.

Řada členských států usiluje o řešení nerovností tím, že poskytuje cílenou podporu znevýhodněným školám a žákům, problémy však přetrvávají. V souladu s první zásadou pilíře (všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení) usilují členské státy o řešení nerovností tím, že poskytnou dodatečné finanční prostředky znevýhodněným školám, odbornou přípravu učitelů a zvýší dostupnost podpůrného personálu. Reformy inkluzivního vzdělávání jsou v některých případech prováděny s podporou metodických center, která mohou poskytovat vedení a podporu ředitelům a pedagogickým pracovníkům. S využitím finančních prostředků z Nástroje pro oživení a odolnost **Španělsko** zřizuje nejméně 1 000 podpůrných jednotek ve školních okresech, které se zaměřují na zranitelné žáky a poskytují poradenství a psychologickou podporu. **Rumunsko** rovněž v rámci svého plánu pro oživení a odolnost vybralo první skupinu škol s vysokým rizikem předčasného ukončení školní docházky (1 391), které obdrží granty na podporu žáků ve zranitelném postavení. V **Rakousku** pilotní projekt „100 škol a 1 000 šancí“ testuje, jak by zvýšení zdrojů pro zvláště znevýhodněné školy v základním a středním vzdělávání mohlo zlepšit výsledky vzdělávání. V **Řecku** byl vytvořen rámec pro inkluzivní vzdělávání a související prováděcí pokyny s osvědčenými postupy z jiných evropských zemí a byl spuštěn pilotní projekt 50 experimentálních přístupných škol zaměřený na začleňování osob se zdravotním postižením. Projekt bude na vnitrostátní úrovni rozšířen s podporou financování EU. Jedním z klíčových opatření zaměřených na integraci studentů s přistěhovaleckým původem například v **Belgii, Rakousku, Nizozemsku a Švédsku** je rovněž další jazyková podpora. Různé země zavádějí praxi oddělených vyrovnávacích tříd pro nově příchozí migranty, ale tato opatření by měla být uplatňována obezřetně, aby se zabránilo riziku segregace. Několik zemí zahájilo cílené programy s cílem kompenzovat ztráty vzdělání u znevýhodněných dětí způsobené pandemií. Tyto programy jsou často doprovázeny psychosociální podporou s cílem zmírnit negativní dopad uzavření škol na duševní zdraví žáků. **Česko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost provádí rozsáhlý vnitrostátní mentorský program, který poskytuje finanční prostředky 400 znevýhodněným školám na podpůrná opatření (např. podporu specialistů, školení učitelů pro práci s různorodými skupinami). Některé země přijaly opatření k odstranění strukturálních překážek začleňování. Cílem reorganizace školních sítí v **Lotyšsku a Litvě** (v rámci plánu pro oživení a odolnost) je rovněž zlepšit vzdělávací příležitosti pro žáky ve venkovských oblastech. Zlepšení výsledků vzdělávání znevýhodněných žáků v celé Unii vyžaduje další úsilí. Například je třeba omezit nebo zlepšit časovou diferenciaci a řešit segregaci ve školách, neboť tyto oblasti představují v několika zemích značné problémy.

Některé členské státy přijaly opatření ke zlepšení inkluzivnosti svých vzdělávacích systémů pro účastníky vzdělávání se zvláštními vzdělávacími potřebami, mimo jiné odstraněním fyzických překážek, v souladu s třetí zásadou pilíře (rovné příležitosti). V červnu 2022 přijalo **Slovensko** svůj první „Akční plán plnění Strategie inkluzivního přístupu ve výchově a vzdělávání na roky 2022–2024“ jako pilotní projekt nového systému podpory ve třídách pro děti se zvláštními potřebami. Děti budou podporovány na základě svých skutečných individuálních potřeb namísto diagnózy svého zdravotního postižení a Slovensko

v rámci svého plánu pro oživení a odolnost rovněž plánuje odstranit architektonické bariéry na 252 velkých středních školách. V **Chorvatsku** se v rámci Národního plánu rozvoje vzdělávacího systému na období 2021–2027 předpokládá provádění opatření souvisejících s rozvojem podpůrného systému pro děti a studenty se zdravotním postižením, jakož i pro studenty ze zranitelných skupin. Ve spolupráci s Evropskou agenturou pro speciální a inkluzivní vzdělávání předložilo **Polsko** plány reformy s cílem zvýšit inkluzivnost svého vzdělávacího systému pro studenty se zdravotním postižením. Cílem návrhu zákona o inkluzivním vzdělávání je vytvořit mezioborový systém podpory dětí, studentů a rodin, nový třístupňový systém podpory raného rozvoje a nový diagnostický systém speciálních potřeb, včetně monitorování a hodnocení jednotlivých podpůrných opatření. Úloha zvláštních vzdělávacích institucí bude rozšířena na podporu všeobecného inkluzivního vzdělávání. Navrhují se nová opatření v oblasti dohledu s cílem zajistit kvalitu a podporu rozvoje dovedností pedagogických pracovníků v inkluzivním vzdělávání. Ve **Španělsku** reforma plánu pro oživení a odolnost usilovala o posílení začlenění studentů se zvláštními potřebami do běžných škol a zároveň se zavázala zachovat zvláštní vzdělávací střediska pro ty studenty, jejichž potřeby v nich lze lépe uspokojit, jakož i podpořit běžná střediska v jejich úsilí o začlenění. S podporou Nástroje pro oživení a odolnost bude **Řecko** uplatňovat pilotní programy zvláštní intervence v raném dětství pro více než 1 400 dětí se zdravotním postižením a poruchami vývoje ve věku od 0–6 let.

Integrace velkého počtu vysídlených dětí z Ukrajiny do vnitrostátních vzdělávacích systémů představuje v některých členských státech problémy. Odhaduje se, že po ruské agresi vůči Ukrajině přišly do EU téměř dva miliony dětí. Avšak i s přihlédnutím k velkým rozdílům mezi členskými státy byla ve školním roce 2021/22 do vnitrostátních vzdělávacích systémů zapsána pouze menšina z nich. To lze částečně vysvětlit vysokou mírou nejistoty ohledně očekávané délky pobytu v hostitelských zemích. Mnozí se proto rozhodli pro elektronické vzdělávání, které nabízejí ukrajinské školy. S dalším prodlužováním ruské agrese bude začlenění ukrajinských dětí do běžného vzdělávání v hostitelských zemích od školního roku 2022/23 prioritou. Činnosti, které dětem umožní udržovat pevné spojení s Ukrajinou, zároveň pomáhají připravit děti na všechny možné budoucí scénáře, včetně jejich návratu do domovské země, pokud to situace dovolí. Za účelem řešení stávajících problémů již většina členských států přijala opatření na podporu vzdělávání ukrajinských dětí, jako je nabídka jazykových kurzů, psychosociální podpory a poradenství. Vnitrostátní orgány se aktivně podílejí na přípravě pokynů pro školy, učitele a rodiny. Například v **Chorvatsku** vytvořilo Sdružení učitelů předškolního vzdělávání a péče komunikační knihu s použitím symbolů s překlady do ukrajinského a chorvatského jazyka na podporu integrace vysídlených dětí z Ukrajiny do předškolního vzdělávání a péče. Kromě toho mnoho škol v členských státech zaměstnává ukrajinské učitele, kteří pomáhají překlenout jazykovou bariéru a současně pomáhají řešit nedostatek učitelů.

Členské státy zmírňují požadavky na přijetí a poskytují finanční prostředky na usnadnění integrace vysídlených studentů z Ukrajiny do středoškolského a terciárního vzdělávání. Některé členské státy umožňují přístup k vyšším středním a odborným školám bez dokladů prokazujících dokončení předchozích vzdělávacích cyklů, například **Bulharsko, Kypr, Česko, Estonsko, Španělsko, Litva, Lotyšsko**. Několik dalších rovněž prokazuje značnou flexibilitu, pokud jde o požadované dokumenty a dovednosti. V **Česku** mohou studenti nahradit chybějící doklad o vzdělání čestným prohlášením, zatímco v **Itálii** stát nabízí alternativní postup hodnocení. **Bulharsko** poskytuje alternativní cestu k přijetí do dalšího ročníku pro studenty, kteří na konci školního roku nesplnili tři předměty, pokud všechny ostatní absolvovali úspěšně. V **Rumunsku** mají ukrajinští žáci zapsaní do rumunského vzdělávacího systému právo zapsat se do devátého ročníku, aniž by skládali vnitrostátní závěrečnou zkoušku. **Lucembursko** nabízí specifické vyrovnávací kurzy, které

studentům umožňují získat akreditaci pro celou EU pro jejich stávající vzdělávání a překlenout propast mezi sekundárním vzděláním v konkrétním oboru získaným na Ukrajině a obdobným vzděláním v EU. Ačkoli podmínky pro přijetí jsou obvykle stanoveny samotnými vysokoškolskými institucemi a mohou se lišit v rámci jednotlivých členských států i mezi nimi navzájem, byla přijata řada opatření, která vysídleným osobám umožňují pokračovat ve vysokoškolském vzdělávání. Například v **Rakousku, Chorvatsku, Česku, Estonsku, Finsku** a na **Maltě** jsou zahraniční studenti dočasně osvobozeni od placení školného nebo poplatků, aby byl umožněn snadný přístup k terciárnímu vzdělávání. Další členské státy, například **Kypr, Itálie a Litva**, nabízejí studentům finanční prostředky, aby mohli pokračovat ve svém vysokoškolském vzdělávání.

Členské státy nadále podnikají kroky k posílení učitelského povolání a řešení zhoršujícího se nedostatku učitelů. Členské státy se stále častěji potýkají s nově vznikajícím nedostatkem učitelů, zejména v důsledku stárnutí pedagogické pracovní síly a nízké atraktivity tohoto povolání. Problémy jsou obecně závažnější u některých oborů, jako jsou STEM a IKT, a v odlehlých nebo znevýhodněných oblastech. I v zemích s dobrými celkovými výsledky, například v **Estonsku, Dánsku** nebo **Švédsku**, představuje nedostatek učitelů riziko pro kvalitu vzdělávání ve střednědobém horizontu. V posledních letech byly platy v několika zemích výrazně zvýšeny, aby se zvýšila atraktivita tohoto povolání. Například v září 2022 se **estonská** vláda rozhodla dále zvýšit platy učitelů o 24 % v roce 2023 (čeká na schválení rozpočtu). Členské státy se rovněž snaží přilákat více uchazečů do počátečního vzdělávání učitelů, podporovat začínající učitele, zlepšit pracovní podmínky a nabídnout alternativní cesty k tomuto povolání. **Litva** například nabízí stipendia studentům v posledním roce, kteří podepíší tříletou pracovní smlouvu se školou nebo obcí. V **Nizozemsku** mohou nekvalifikovaní učitelé požádat o učitelské stipendium za účelem získání bakalářského nebo magisterského titulu a **Španělsko** v červenci 2021 přijalo právní předpisy, jejichž cílem je mimo jiné snížit počet dočasných pracovních smluv pro učitele ve veřejném sektoru. Některé země přijaly komplexnější reformy zahrnující změny programů počátečního a průběžného vzdělávání učitelů. **Estonsko** například přijalo „Akční plán pro novou generaci učitelů“ zaměřený na kvalitu řízení a organizační kulturu ve školách, počáteční vzdělávání učitelů a jejich odbornou přípravu na pracovišti, kariérní příležitosti a příležitosti k rozvoji, podporu během celé profesní kariéry a přitažlivost učitelského povolání. Nedávná reforma ve **Francii** ukládá všem učitelům povinnost účastnit se průběžné odborné přípravy a v lednu 2022 byla otevřena nová střediska odborné přípravy pro pedagogické pracovníky. **Kypr** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost a **Polsko** vyvíjejí systémy hodnocení učitelů a zavádějí standardy kvality výuky. Podobně **Řecko** nedávno zavedlo hodnotící rámec pro učitele a s podporou Nástroje pro oživení a odolnost bude dále investovat do posilování jejich kompetencí. V **Belgii** (Vlámsko) mohou vyučující vstupující do učitelského povolání z jiného oboru využívat uznání až deseti let předchozí odborné praxe, což je relevantní pro stanovení jejich odměny.

Po narušení způsobeném pandemií se v souladu s první zásadou pilíře (všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení) obnovilo úsilí o modernizaci zaměřené na zlepšení základních dovedností a vybavení mladých lidí kompetencemi potřebnými ve 21. století. Komplexní reformy vzdělávacích programů jsou zaváděny například v **Belgii, na Slovensku, v Česku, ve Španělsku, Řecku a Rumunsku** s cílem posílit získávání klíčových kompetencí, přičemž se často zaměřují na digitální dovednosti a dovednosti v oblasti STEM, jakož i na kompetence v oblasti environmentální udržitelnosti. Na **Slovensku** bude reforma podpořena vytvořením 40 regionálních středisek, která školám pomohou při mentorských, poradenských a konzultačních činnostech podporovaných v rámci plánu pro oživení a odolnost. Ve **Slovensku, Nizozemsku, Maďarsku a Lucembursku** jsou digitální dovednosti posilovány na všech úrovních vzdělávání. V **Bulharsku** byla za podpory ESF v roce 2022

spuštěna nová vnitrostátní platforma pro e-learning, která bude funkční ve školním roce 2022/2023. Platforma umožní učitelům vytvářet digitální výukový obsah, jako jsou lekce, cvičení nebo testy, a to s využitím různých elektronických zdrojů. V **Rumunsku** se zavádějí standardizované testy s cílem zlepšit monitorování výsledků vzdělávání. V **Řecku** byl poprvé uspořádán program systematického hodnocení dovedností v řečtině a matematice pro 12 000 žáků. Jeho cílem je posoudit provádění nových osnov a studijní výsledky žáků na různých úrovních. Kromě toho akční plán digitálního vzdělávání v **řecké** Strategii digitální transformace na období 2020–2025 zahrnuje revizi učebních osnov, zavedení osvědčení pro základní dovednosti v oblasti IT zaměřené na patnáctileté studenty a poskytování zdrojů digitálního vzdělávání pro základní a středoškolské vzdělávání. V **Portugalsku** je cílem sítě škol „*Ciência Viva*“ podporované Nástrojem pro oživení a odolnost posílit experimentální výuku přírodních věd a posílit vědeckou kulturu v primárním a sekundárním vzdělávání.

Digitální transformace vzdělávání a odborné přípravy bude významně podpořena Nástrojem pro oživení a odolnost. Členské státy provedou významné reformy a investice do digitálního vzdělávání, přičemž do digitálního vzdělávání a odborné přípravy bude investováno více než 28 miliard EUR¹³⁷. Většina zemí bude investovat do digitální infrastruktury a konektivity často se zaměřením na překlenutí digitální propasti. Tyto investice půjdou ruku v ruce s opatřeními na rozvoj digitálních kompetencí studentů a učitelů. **Německo** například v rámci svého plánu pro oživení a odolnost zamýšlí zřídit střediska kompetencí pro digitální vzdělávání založená na systému spolupráce mezi institucemi vzdělávání učitelů a institucemi odborné přípravy na pracovišti, univerzitami a výzkumnými ústavy. **Bulharsko** bude v rámci svého plánu pro oživení a odolnost investovat do školních laboratoří pro obory STEM, včetně tříd s moderními technologiemi, s cílem podpořit digitální gramotnost a zlepšit metody výuky předmětů STEM. Bude zřízeno jedno celostátní a tři regionální střediska STEM, která budou organizovat školení pro učitele a vytvářet výukové materiály. S podporou Nástroje pro oživení a odolnost plánuje **Řecko** investice do digitální a laboratorní infrastruktury svého širšího vzdělávacího systému a již poskytlo digitální vybavení (včetně laptopů a tabletů) pro více než půl milionu žáků a studentů v rodinách s nízkými příjmy a více než 150 000 učitelů základních a středních škol. Do konce roku 2024 chce **Španělsko** podpořit digitální transformaci odborného vzdělávání prostřednictvím investic do digitální a ekologické přípravy učitelů odborného vzdělávání, přeměny tříd na prostory aplikovaných technologií, vytvoření „podnikatelských“ učeben a vytvoření sítě 50 center excelence stimulujících výzkum a inovace. V návaznosti na nová opatření přijatá v červenci 2021 poskytne Španělsko v rámci svého plánu pro oživení a odolnost do roku 2025 přenosná zařízení nejméně 300 000 studentů ze zranitelných skupin ve veřejných školách nebo školách dotovaných z veřejných zdrojů. Bude rovněž instalovat, aktualizovat a spravovat interaktivní digitální systémy (IDS) nejméně ve 240 000 tříd ve veřejných školách umožňující kombinované učení a poskytne odbornou přípravu v oblasti digitálních technologií 700 000 učitelů. V lednu 2022 **Portugalsko** uzavřelo smlouvy na nákup 600 000 nových přenosných počítačů, které mají být zapůjčeny učitelům a žákům, přičemž tento nákup je financován v rámci Nástroje pro oživení a odolnost. V rámci svého plánu pro oživení a odolnost plánuje **Irsko** zavést širokopásmový internet do přibližně 1 100 základních

¹³⁷ Tento údaj vychází z metodiky označování pilířů pro srovnávací přehled oživení a odolnosti. Odpovídá odhadovaným nákladům přiděleným na opatření pro „*propojení lidského kapitálu a digitalizace*“ jako primární nebo sekundární oblasti politiky. Výpočet vychází z 26 plánů pro oživení a odolnost schválených Komisí a Radou do listopadu 2022 (všechny členské státy kromě Maďarska). Jedná se o odhadované náklady; skutečné financování bude vycházet ze splněných milníků a cílů. Komise posoudila odhady nákladů při předložení a schválení původních plánů. Členské státy nejsou povinny předkládat potvrzení o výdajích a Komise nebude ověřovat skutečné náklady na opatření podporovaná z Nástroje pro oživení a odolnost.

škol a poskytnout finanční prostředky na infrastrukturu IKT, včetně zařízení a softwaru, pro více než 3 100 základních škol a škol vyšších stupňů.

Ačkoli přístup k terciárnímu vzdělávání, zejména pro zranitelné mladé lidi, stále představuje výzvu, v některých členských státech se zaměření politiky přesouvá na vysokoškolské vzdělávání, které obstojí i v budoucnu, s ohledem na souběžnou transformaci. Většina členských států se zaměřuje na kvalitu akademické nabídky, řešení nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi a přístup absolventů na trh práce, jakož i na mezinárodní konkurenceschopnost vysokoškolských institucí. Některé země rovněž provádějí zásadní reformy správy věcí veřejných, včetně posílení financování na základě výkonnosti. Na **Kypru** byla vytvořena vnitrostátní pracovní skupina s cílem využít nových příležitostí iniciativy „Evropské univerzity“, která posiluje spolupráci mezi vysokoškolskými institucemi v Evropě. V **Bulharsku** je cílem balíčku opatření zvýšit požadavky na pedagogické pracovníky, zlepšit akreditační systém, změnit osvědčení pedagogických pracovníků a zavést opatření proti plagiátorství. Aby byly uspokojeny potřeby v oblasti dovedností v rychle rostoucích odvětvích, v některých členských státech, například v **Česku, Švédsku a Finsku**, budou v rámci Nástroje pro oživení a odolnost vytvořeny nové studijní programy a místa. Vysokoškolské instituce ve **Finsku** rozšíří v roce 2022 počet přijímaných studentů nejméně o 600 studijních míst ve studijních programech prvního cyklu. V **Itálii** se plánuje vytvoření tří center digitálního vzdělávání zaměřených na digitální transformaci vysokoškolského vzdělávání. Na **Slovensku** budou zavedeny smlouvy o výkonnosti mezi školami a vládou s cílem podpořit profilování a diverzifikaci univerzit na základě jejich konkrétních silných stránek a potenciálu rozvoje. Pouze několik zemí má cílené strategie na posílení inkluzivnosti a dostupnosti vysokoškolského vzdělávání. **Irský** rámec „Financování budoucnosti“ zvyšuje financování podpory studentů, stanoví možnosti udržitelného financování vysokoškolského vzdělávání a plány na zlepšení kvality vysokoškolského vzdělávání. Řeší nedostatky v oblasti dovedností a podporuje účast nedostatečně zastoupených skupin, postupně snižuje studentské poplatky a zvyšuje stipendia, čímž postupně omezuje využívání studentských půjček. Podobně **Španělsko** a **Itálie** zvyšují počet stipendií a investují do ubytování pro studenty.

Několik členských států zavedlo komplexní reformy svého systému odborného vzdělávání a přípravy (OVP). V **Portugalsku** v souladu s reformou obsaženou v jeho plánu pro oživení a odolnost vláda a sociální partneři v červenci 2021 uzavřeli třístrannou dohodu o odborném vzdělávání a kvalifikaci. Cílem dohody je vytvořit pohotovější a pružnější systém správy, který klade důraz na digitální vzdělávání a rozvoj postsekundární a střední úrovně odborného vzdělávání a přípravy. V březnu 2022 přijalo **Španělsko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost zákon, který začleňuje dva již existující systémy odborného vzdělávání a přípravy (jeden spojený se vzděláváním a druhý s trhem práce) do jednotného rámce, jehož cílem je uplatňovat perspektivu celoživotního učení. Přijetí tohoto zákona následovala dohoda týkající se inovací, internacionalizace v oblasti odborného vzdělávání a přípravy, jakož i digitální a ekologické transformace. V **Bulharsku** bude v rámci strategické operace financované z ESF+ přijaté v roce 2022 vyzkoušena aktualizace seznamů povolání a norem odborného vzdělávání a přípravy. V rámci plánu pro oživení a odolnost se předpokládají nové změny regulačního rámce pro odborné vzdělávání a přípravu, které v souladu s potřebami trhu práce zavedou změny v seznamu povolání pro OVP a v jejich programech. Kromě toho bude prostřednictvím plánu pro oživení a odolnost renovováno 24 středisek excelence odborného vzdělávání a přípravy, přičemž jejich činnost bude podpořena z fondu ESF+. V **Lotyšsku** byly v březnu 2022 zavedeny změny zákona o odborném vzdělávání, které rozšířily možnosti získání kvalifikace mimo konkrétní školu, např. změny v oblasti mobility, jiných vzdělávacích institucí nebo pracovního prostředí, jakož i neformálního učení, a byl zaveden modulární přístup. Reforma rovněž vyjasňuje podmínky učňovské přípravy a učení

se prací, zavádí úrazové pojištění pro studenty, zlepšuje sledování absolventů a klasifikuje některé školy odborného vzdělávání a přípravy jako centra excelence. V roce 2022 byla nebo bude v **Litvě** zavedena řada reforem souvisejících s odborným vzděláváním a přípravou, které se týkají učňovské přípravy, hodnocení kompetencí, konsolidace sítě odborného vzdělávání a přípravy, jakož i středisek excelence odborného vzdělávání a přípravy, a to v návaznosti na závazky obsažené v národním plánu pro oživení a odolnost.

Členské státy rozšířily možnosti, aby absolventi sekundárního odborného vzdělávání a přípravy měli přístup k postsekundárnímu a terciárnímu vzdělávání v souladu s první zásadou pilíře (všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení). Například **Maďarsko** změnilo svůj systém bodového hodnocení pro přijímací řízení na vysoké školy tak, aby od akademického roku 2021/2022 tento systém umožňoval výpočet bodů potřebných pro přijetí také na základě výsledků odborného vzdělávání a přípravy. Ve **Švédsku** byly změněny požadavky na vnitrostátní programy odborného vzdělávání v rámci vyššího sekundárního vzdělávání, aby studenti mohli dosáhnout základní způsobilosti pro vysokoškolské vzdělávání, například pokud jde o požadavky na švédštinu a angličtinu. **Itálie** zvyšuje počet subjektů terciárního odborného vzdělávání vytvořením sítí tvořených podniky, univerzitami a výzkumnými středisky, místními orgány a systémy vzdělávání, resp. odborné přípravy. Změnou režimu „technologických specializačních kurzů“ **Portugalsko** posílilo úlohu těchto kurzů jako postsekundární neterciární odborné přípravy s dvojí certifikací, která poskytuje kvalifikaci na základě specializované technické odborné přípravy. **Rumunsko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost rozvíjí plnou profesní cestu pro vysokoškolské technické vzdělávání tím, že zajišťuje úplnou vzdělávací dráhu pro studenty zapsané v duálním systému sekundárního vzdělávání, aby mohli pokračovat v programech terciárního vzdělávání. Cílem této reformy, doprovázené několika investicemi podporovanými plánem pro oživení a odolnost, je zvýšit kvalitu, atraktivitu a relevantnost duálního vzdělávání pro trh práce, přičemž se očekává, že do roku 2026 vzroste počet studentů zapojených do těchto systémů ze 17 % na 40 %.

Dovednosti nezbytné pro ekologickou a digitální transformaci hrají významnou roli v širších strategiích v oblasti dovedností nebo opatřeních v oblasti zaměstnanosti v několika členských státech. V rámci svého plánu pro oživení a odolnost a jako doplněk k nadcházejícímu Evropskému sociálnímu fondu plus (ESF+) plánuje **Španělsko** financovat změnu kvalifikace pracovníků ohrožených propouštěním, aby získali nové dovednosti pro digitální, ekologickou a produktivní transformaci. Kromě toho bude provedeno šetření s cílem zjistit příslušné potřeby v oblasti dovedností v nejméně 23 výrobních odvětvích. V rámci **litevského** plánu pro oživení a odolnost byl zahájen pilotní program s cílem rozšířit rozsah a rozmanitost opatření v oblasti zaměstnanosti. Jeho cílem bylo přispět k cílům digitální a ekologické transformace a podpořit oběhové hospodářství. **Recko** klade zvláštní důraz na digitální a zelené dovednosti a reformovalo svůj vnitrostátní systém celoživotního učení a od konce roku 2022 nabídne zvláštní programy odborné přípravy přibližně půl milionu lidí s cílem zlepšit jejich digitální a zelené dovednosti. **Kyperská** Národní strategie celoživotního učení na období 2021–2027 zahrnuje zvláštní pilíř týkající se ekologické transformace a udržitelnosti. Aby uspokojily neustále se měnící poptávku po dovednostech, některé členské státy připravují politiky na základě měření a předpovědi budoucí poptávky po dovednostech. Například **Estonsko** a **Irsko** zjišťují budoucí nedostatek kvalifikovaných pracovníků prostřednictvím participativního procesu, na němž se obvykle podílí zástupci veřejných orgánů, veřejné služby zaměstnanosti, zaměstnavatelé, sociální partneři, univerzity a různí odborníci.

S ohledem na digitální transformaci řada členských států provádí komplexní strategie ke zlepšení digitálních dovedností své dospělé populace. Politická opatření se nejčastěji

zaměřují na poskytování přímé odborné přípravy a prohlubování dovedností v oblasti digitálních dovedností. Například **Španělsko** se v souvislosti se svým plánem pro oživení a odolnost snaží zlepšit úroveň digitálních dovedností obyvatelstva. Jedno opatření předpokládá síť podpůrných středisek pro odbornou přípravu v oblasti základních a pokročilých digitálních dovedností, která zahrnuje akce zaměřené na zlepšení dovedností starších osob nebo usnadnění odborné přípravy zranitelných dětí a různé osvětové kampaně. Rovněž předpokládá činnosti ke zvýšení digitálních schopností obecné populace prostřednictvím spolupráce se soukromým sektorem, jako je platforma pro bezplatnou odbornou přípravu „*Digitalizate Plus*“, jakož i rozvoj digitálních zdrojů pro šíření a výuku španělského jazyka do konce roku 2025. Některé členské státy, například **Česko** a **Estonsko**, provádějí významné investice do přímých programů prohlubování digitálních dovedností zaměřených na obecnou populaci. Patří mezi ně také programy odborné přípravy v oblasti digitálních dovedností zaměřené na konkrétní cílové skupiny, jako jsou uchazeči o zaměstnání, klíčoví odborníci a zaměstnavatelé, zejména malé a střední podniky. V září 2021 přijala valonská vláda v **Belgii** nový návrh vyhlášky o posílení základních digitálních dovedností. Tato vyhláška předpokládá zvýšení počtu hodin odborné přípravy, standardizovanou pedagogiku, koordinaci se službami zaměstnanosti a stabilnější a lepší financování struktur, které tuto odbornou přípravu poskytují. V **Lucembursku** byl v říjnu 2021 přijat Národní akční plán pro digitální začlenění obsahující významný oddíl o digitálních dovednostech. Plán nabízí zvýšení digitální gramotnosti prostřednictvím formálního a neformálního vzdělávání na všech úrovních a pro všechny věkové skupiny a zahrnuje zvláštní iniciativy, které občanům umožní získat digitální autonomii. Za účelem rozvoje digitálního vzdělávání a podpory digitálních kompetencí občanů a zaměstnanců v různých odvětvích vypracovalo **Polsko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost Plán rozvoje digitálních kompetencí na období 2023–2030. **Malta** pracuje na „průzkumu digitálních dovedností“ v rámci svých pracovních sil, jehož výsledky by měly být zpřístupněny do konce roku 2022. Ve **Finsku** byla na jaře 2022 v rámci rozsáhlé reformy kontinuálního učení, která je součástí plánu pro oživení a odolnost, zveřejněna první výzva k podávání přihlášek na poskytování odborné přípravy za účelem posílení digitálních dovedností a/nebo zelených dovedností. **Bulharsko** investuje do vytvoření platformy pro vzdělávání dospělých v rámci svého plánu pro oživení a odolnost zaměřené na odbornou přípravu 500 000 osob v oblasti digitálních dovedností. Jednou z investic v rámci plánu pro oživení a odolnost plánuje **Rumunsko** přeměnit několik knihoven na centra digitálních dovedností, kde 100 000 osob ze znevýhodněných komunit získá odbornou přípravu v oblasti základních digitálních dovedností. **Irská** strategie pro jazykovou, matematickou a digitální gramotnost dospělých poskytuje bezplatnou podporu dospělým při získávání základních digitálních dovedností potřebných k zapojení se do společnosti. V rámci svého plánu pro oživení a odolnost přijal Kypr svůj národní akční plán pro elektronické dovednosti, který posiluje digitální dovednosti v celé společnosti.

Odborné vzdělávání a příprava mohou hrát klíčovou úlohu při podpoře digitálních dovedností. **Španělsko** investuje do digitální transformace odborného vzdělávání a přípravy v rámci svého plánu pro oživení a odolnost, který obsahuje klíčová opatření týkající se digitálního a ekologického vzdělávání učitelů odborné přípravy a přeměny tříd na prostory aplikovaných technologií vytvářející technologické pracovní prostředí. V **Litvě** obsahují právní předpisy související s plánem pro oživení a odolnost týkající se systému učňovské přípravy konkrétní cíl v oblasti digitální transformace, který stanoví, že nejméně 40 % učňovské přípravy se zaměří na digitální dovednosti. V zájmu uspokojení rostoucí potřeby digitálních dovedností **Portugalsko** reviduje obsah odborného vzdělávání a přípravy obsažený v národním katalogu kvalifikací v této oblasti. To zahrnuje zejména moduly

odborné přípravy týkající se technologií a nástrojů a rozvoj dovedností, které jsou nejvíce potřebné v profesním kontextu na základě analýzy budoucí poptávky po dovednostech.

V souvislosti se Zelenou dohodou pro Evropu a potřebou urychleného přechodu na čistou energii s ohledem na útočnou válku Ruska vůči Ukrajině provádějí členské státy různá opatření na podporu a rozvoj dovedností pro ekologickou transformaci. Například v **Estonsku** plán pro oživení a odolnost zahrnuje investice do zelených dovedností zaměřených na prohlubování dovedností a změnu kvalifikace s cílem připravit pracovní sílu s širšími znalostmi a dovednostmi v rámci zelené ekonomiky. Opatření podporuje zavádění zelených technologií prostřednictvím předávání znalostí, modernizace obsahu a organizace programů odborné přípravy v oblasti vysokoškolského vzdělávání a odborného vzdělávání a přípravy, jakož i zajišťování prohlubování dovedností a změn kvalifikace. Profesní normy budou aktualizovány a případně budou vypracovány nové, které specifikují výsledky učení v oblasti zelených dovedností a určí konkrétní oblasti a dovednosti s největším dopadem na ekologickou transformaci. Plán spravedlivé územní transformace pro estonský region Ida-Viru závislý na roponosné břidlici zahrnuje opatření zaměřená na prohlubování dovedností a změnu kvalifikace pracovníků a uchazečů o zaměstnání a na nabídku pomoci při hledání zaměstnání a aktivního začleňování uchazečů o zaměstnání. Ve **Švédsku** vláda navrhla investovat v roce 2022 100 milionů SEK na podporu dovedností v oblasti klimatu (*kompetenslyft för klimatet*). Švédská agentura pro inovace Vinnova v současné době pracuje na návrhu, jak by měla být tato akce koncipována, např. které programy budou považovány za způsobilé, jak budou finanční prostředky rozdělovány a který orgán bude zodpovědný za administraci. V **Dánsku** byl v dubnu 2022 přijat balíček ve výši 100 milionů DKK na zelenou odbornou přípravu a prohlubování dovedností. Finanční prostředky budou použity mimo jiné na investice do vybavení a rozvoje dovedností školitelů, zejména v oblasti zemědělství, potravinářství, technologií, stavebnictví a dopravy. Obecněji řečeno, všichni poskytovatelé odborné přípravy v oblasti podnikání a trhu práce mohou v období 2022–2025 požádat o financování na rozvoj a testování směrů vzdělávání v oblasti přizpůsobení se změně klimatu a ekologické transformace.

Poskytování odborné přípravy je důležitou oblastí politiky pro uspokojení potřeb v oblasti dovedností v rámci ekologické transformace. V některých členských státech, například v **Irsku a Španělsku**, jsou poskytovány zvláštní programy odborné přípravy pro specialisty v odvětvích a povoláních, ve kterých existuje velká poptávka po zelených pracovních místech. V rámci svého plánu pro oživení a odolnost má **Malta** v úmyslu zavést program odborné přípravy a certifikace v odvětví stavebnictví se zaměřením na renovace. V **Rakousku** iniciativa *klimaaktiv* Spolkového ministerstva pro ochranu klimatu, životní prostředí, energetiku, mobilitu, inovace a technologie zavádí inovativní obsah do stávajících vzdělávacích programů a v současné době nabízí kvalifikace odborníkům v oblasti budov a renovací, energetiky a stavebních technologií, zelených informačních technologií, úspor energie, hospodaření s energií, energetického poradenství a mobility. Rovněž existují iniciativy na podporu účasti na odborné přípravě v oblasti zelených dovedností ze strany nezaměstnaných. V **Dánsku** mají nekvalifikovaní pracovníci a pracovníci se zastaralými dovednostmi právo na vyšší dávky v nezaměstnanosti (110 % základní úrovně), pokud nastoupí do odborného vzdělávání v povolání, které se potýká s nedostatkem, včetně odborné přípravy na zelená pracovní místa.

Za účelem zvýšení účasti na vzdělávání dospělých, zejména u pracovníků s nízkou kvalifikací, zavádějí členské státy opatření pro účinnější dosah v souladu s první (všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení) a čtvrtou zásadou pilíře (aktivní podpora zaměstnanosti). Například Vlámské společenství v **Belgii** spustilo strategii, částečně za pomoci financování z Nástroje pro oživení a odolnost, která se zaměřuje na konkrétní

segmenty dospělé populace a je koordinována s rozvojem individuálního systému vzdělávacích účtů a opatření na podporu poskytovatelů vzdělávání dospělých a na posílení partnerství v oblasti celoživotního učení. Tato strategie doplňuje individuální právo na pět dnů odborné přípravy pro jednoho zaměstnance na rok (v ekvivalentech plného pracovního úvazku), které bude v roce 2024 zavedeno na federální úrovni v rámci plánu pro oživení a odolnost. V **Řecku** jsou individuální vzdělávací účty jádrem významné reformy poskytování vzdělávání dospělých, která je uzákoněna v kontextu národního plánu pro oživení a odolnost a jejímž cílem je lépe reagovat na potřeby trhu práce prostřednictvím posíleného mechanismu předvídání dovedností. Zavedení individuálních vzdělávacích účtů, s podporou z ESF+, je zmíněno rovněž v **kyperské** komplexní strategii celoživotního učení na období 2021–2027. Cílem strategie je mimo jiné zajistit, aby celoživotní učení bylo dostupné a relevantní pro všechny dospělé. V rámci plánu pro oživení a odolnost bude v **Litvě** vyvinut nový IT systém založený na modelu individuálních vzdělávacích účtů pro dospělé, kteří chtějí pokračovat ve vzdělávání, a zároveň poskytne přístup k souvisejícím službám, jako je profesní poradenství a uznávání dovedností a kompetencí. **Chorvatsko** sladilo programy vzdělávání dospělých s chorvatským rámcem kvalifikací (CROQF) a zlepšilo uznávání informálního a neformálního učení, aby se zlepšil soulad mezi programy vzdělávání dospělých a potřebami trhu práce. V **Dánsku** je cílem iniciativy pro rotaci pracovních míst umožnit pracovníkům, aby se zapojili do učení a využívali kontinuálního učení, a to poskytnutím náhrad pro osoby, které trpí časovým omezením. V září 2021 zavedlo **Maďarsko** program (v hodnotě 175 milionů EUR) na prohlubování dovedností 70 tisíc zaměstnanců do roku 2025 s pobídkami k zapojení znevýhodněných skupin, jako jsou pracovníci s nízkou kvalifikací, mladí lidé, zaměstnanci starší 50 let nebo osoby se zdravotním postižením.

Členské státy usilují o zajištění kvality, uznávání a pochopení mikrocertifikátů, které jsou stále více využívány ve všech systémech vzdělávání, odborné přípravy a trhu práce v souladu s první (všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení) a čtvrtou (aktivní podpora zaměstnanosti) zásadou pilíře. Některé členské státy institucionalizují využívání a uznávání mikrocertifikátů jakožto nástroje, který má významný potenciál pro rychlé a cílené prohlubování dovedností a změny kvalifikace pracovníků, účastníků vzdělávání a uchazečů o zaměstnání s ohledem na souběžnou ekologickou a digitální transformaci. V **Irsku** jsou osvědčení ve formě mikrocertifikátů zahrnuty do Národního rámce kvalifikací Irska od jeho zřízení v roce 2003. V roce 2022 mikrocertifikáty uděluje již řada poskytovatelů, včetně vysokoškolských institucí, poskytovatelů odborného vzdělávání a přípravy a neformálních poskytovatelů. Subjekty na trhu práce je stále více oceňují, neboť poskytují cílené, flexibilní a ověřitelné příležitosti k prohlubování dovedností. V **Nizozemsku** lze mikrocertifikáty (*edubadges*) vydávat on-line a jejich příjemci je mohou ukládat a sdílet se zaměstnavateli nebo poskytovateli vzdělávání, aby bylo vzdělávání dospělých pružnější a přístupnější. Po přijetí nového zákona o vzdělávání dospělých v rámci plánu pro oživení a odolnost se „mikrokvalifikace“ v **Chorvatsku** v roce 2021 staly součástí formálního vzdělávání dospělých. Chorvatský národní rámec kvalifikací bude zahrnovat jednotky výsledků učení související s krátkými kurzy odborné přípravy, které mohou vést k částečným nebo úplným kvalifikacím. Ve **Španělsku** nedávno nový zákon o odborném vzdělávání a přípravě (základní zákon č. 3/2022) začlenil mikrocertifikáty do formálního odborného vzdělávání a přípravy s možností akumulovat a agregovat jednotlivé certifikáty k formálnímu osvědčení o odborném vzdělávání a přípravě. Podobně v **Lotyšsku** umožňuje nový zákon o odborném vzdělávání a přípravě z března 2022 sbírat mikrocertifikáty, až vytvoří úplnou kvalifikaci, nebo je použít jako samostatné kvalifikace. Při (probíhající) revizi zákona o vzdělávání dospělých **Estonsko** usiluje o regulaci obsahu, poskytování, kvality a délky studijních zkušeností, které vedou k udělení mikrocertifikátů. V některých dalších členských státech, například v **Polsku, Slovinsku a Finsku**, probíhají konzultace a diskuse o právních

iniciativách týkajících se mikrocertifikátů. V Polsku bude zavádění mikrocertifikátů podporováno z ESF+.

Posílený systém záruk pro mladé lidi je i nadále základním kamenem politiky pro podporu strukturálních reforem a opatření na podporu zaměstnatelnosti mladých lidí.

V rámci posílených záruk pro mladé lidi v souladu se čtvrtou zásadou pilíře (aktivní podpora zaměstnanosti), jakož i v souvislosti s opatřeními podporovanými z fondů EU (ESF+, Nástroj pro oživení a odolnost) zahájily některé členské státy nové iniciativy pro provádění posílených záruk pro mladé lidi. Na konci roku 2021 přijalo **Portugalsko** „Posílený národní plán provádění záruk pro mladé lidi“ a v červnu 2021 zavedlo **Španělsko** „Plán záruky pro mladé lidi plus na období 2021–2027“ v rámci „Strategie pro mládež 2030“. **Litva, Švédsko a Estonsko** (v rámci svých plánů pro oživení a odolnost) nedávno přijaly nové prováděcí plány záruk pro mladé lidi. Další členské státy, například **Chorvatsko a Řecko**, aktualizují své prováděcí plány záruk pro mladé lidi, zatímco **Bulharsko** pracuje na vnitrostátní rámcové dohodě o provádění těchto záruk.

Značný počet členských států, které rovněž využívají podpory financování z Nástroje pro oživení a odolnost, provádí reformy a nové programy, včetně pobídek k zaměstnávání a doprovodných programů zaměřených na mladé lidi. Jejich cílem je zlepšit zaměstnatelnost mladých lidí v souladu s první (všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení) a třetí (rovné příležitosti) zásadou pilíře. V **Estonsku** zahrnuje plán pro oživení a odolnost několik opatření na podporu mladých lidí, jako je reforma dovedností podporující digitální transformaci, včetně nových profesních příležitostí pro zaměstnané i nezaměstnané osoby prostřednictvím prohlubování dovedností a změn kvalifikace v oblasti IKT. Cílem dalšího opatření nazvaného „Moje první zaměstnání“ je snížit nezaměstnanost mladých lidí tím, že se podpoří nábor mladých lidí s omezenou odbornou praxí, a to kombinací mzdových dotací a možností odborné přípravy. V **Řecku** program „*Proto Ensimo*“ (První razítko) usnadňuje mladým lidem první vstup na trh práce a vytváří nová pracovní místa v soukromém sektoru tím, že poskytuje mladým zaměstnancům i zaměstnavatelům dotace ve výši 600 EUR (nebo 300 EUR v případě částečného úvazku). **Španělsko** do svého plánu pro oživení a odolnost zahrnuje iniciativu „*Investice do nezaměstnanosti mladých lidí*“, která sestává ze tří programů. Cílem programu „*Tandem*“ je dosáhnout odborné kvalifikace prostřednictvím odborné přípravy spojené se zaměstnáním, přičemž alespoň 25 % programu se zaměřuje na dovednosti související s klimatem a 25 % na digitální dovednosti. Druhým je program nazvaný „*První praxe*“, který usnadňuje získání první odborné praxe, přičemž alespoň 20 % programu je věnováno na dovednosti související s klimatem a 20 % na digitální dovednosti, poslední program „*Investigo*“ zajišťuje práci spojenou s rozvojem výzkumného projektu. Na **Kypru** mají být v rámci plánu pro oživení a odolnost zřízeny mobilní jednotky veřejných služeb zaměstnanosti s cílem zlepšit oslovování mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET). Kromě toho se kyperský plán pro oživení a odolnost vztahuje rovněž na program, který poskytuje dotace zaměstnavatelům v soukromém sektoru jako pobídku k zaměstnávání mladých nezaměstnaných a osob NEET (ve věku 15–29 let) a poskytuje dva měsíce odborné přípravy. Kypr rovněž plánuje řešit nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi vznikající mezi vzdělávacím systémem a trhem práce tím, že do roku 2023 rozšíří svůj pilotní mechanismus sledování uplatnění absolventů na všechny vysokoškolské instituce. V rámci financování z ESF+ Kypr rovněž plánuje provádět iniciativu *ALMA* (Aim, Learn, Master, Achieve – stanovit si cíl, učit se, osvojit si dovednost, dosáhnout cíle), která se zaměřuje na mladé lidi, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, a zejména na znevýhodněné mladé lidi. Iniciativa *ALMA* bude podporována prostřednictvím spolupráce/partnerství mezi veřejnými službami zaměstnanosti, zaměstnavateli/podniky a dalšími potenciálními partnerskými organizacemi. **Slovensko** plánuje aktualizovat „Program

absolventské praxe“, jehož cílem je zvýšit zaměstnatelnost znevýhodněných uchazečů o zaměstnání (např. NEET, osob odcházejících ze vzdělávání) tím, že získají a posílí pracovní dovednosti prostřednictvím praktických zkušeností v podniku.

Některé členské státy zahájily iniciativy na zlepšení integrace starších pracovníků na trhu práce a jejich zaměstnatelnosti, které rovněž pomohou řešit problém demografických změn v souladu se třetí (rovné příležitosti) a čtvrtou zásadou pilíře (aktivní podpora zaměstnanosti). V souvislosti s pandemií **Lucembursko** dočasně zmírnilo pravidla omezující placené zaměstnání pro osoby, které odešly do předčasného důchodu, aby pokryly potřebu zaměstnanců v různých odvětvích, zejména v odvětví zdravotní péče.

Členské státy stále častěji přijímají opatření poskytující trvalé pracovní volno z rodinných důvodů a zvláštní dovolenou pro osoby s pečovatelskými povinnostmi na podporu vyšší účasti žen na trhu práce v souladu s druhou (rovnost žen a mužů) a devátou zásadou pilíře (rovnováha mezi pracovním a soukromým životem). V **Belgii** byla maximální délka dovolené za účelem neformální péče o osobu, která potřebuje péči, od 1. září 2021 zvýšena na tři měsíce při plném pracovním úvazku nebo na šest měsíců při snížení plného pracovního úvazku na jednu pětinu nebo na poloviční úvazek. V **Dánsku** vstoupila v srpnu 2022 v platnost nová opatření, podle nichž bude dávka po narození dítěte v podobě částky vyplácené po dobu 24 týdnů mateřské, resp. otcovské dovolené po porodu rozdělena mezi rodiče rovným dílem. Část této dovolené může být převedena z jednoho rodiče na druhého. V srpnu 2022 schválila **irská** vláda obecný systém podle návrhu zákona o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem a různých ustanoveních, jehož cílem je zavést právo na pět dnů dovolené ročně v případě lékařské péče související se závažným onemocněním a prodloužení stávajícího nároku na přestávkou pro účely kojení podle zákona o ochraně mateřství ze šesti měsíců na dva roky. Kromě toho byl v říjnu 2021 novelizován irský zákon o rodičovské dovolené z roku 2019 a placená rodičovská dovolená byla prodloužena z pěti na sedm týdnů s tím, že ji lze využít flexibilně až do doby, kdy dítě dosáhne věku dvou let. V **Itálii** je cílem reformy z června 2022 podpořit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem pracovníků s pečovatelskými povinnostmi coby rodičů a/nebo pečovatelů a dosáhnout rovnoměrnějšího rozdělení pečovatelských povinností mezi muži a ženami a prosazovat rovnost žen a mužů jak na pracovišti, tak v rodině. V roce 2022 byly novelizovány právní předpisy s cílem stanovit povinnou a nepovinnou otcovskou dovolenou v délce deseti dnů a jednoho dne (pokud byla převedena z mateřské dovolené matky). Kromě toho je cílem zákona přijatého v dubnu 2022 podpořit rodiny s dětmi a sladění pracovního a rodinného života zavedením měsíčního všeobecného příspěvku pro všechny nezaopatřené děti, reformou různých druhů pracovního volna z rodinných důvodů, zavedením pobídek pro ženy s pečovatelskými povinnostmi, aby vstoupily na trh práce, a vypracováním politik na podporu rodin s výdaji na vzdělání a školní docházku. V listopadu 2021 **Kypr** zavedl reformu, která zvyšuje nárok na mateřskou dovolenou z 18 na 22 týdnů v případě druhého dítěte, v případě osvojení druhého dítěte nebo v případě, kdy druhé dítě porodila náhradní matka, a na 26 týdnů v případě třetího dítěte. Otcovská dovolená trvá dva týdny a musí být čerpána do 16 týdnů od narození nebo osvojení dítěte. Do konce roku 2022 Kypr rovněž plánuje zavést právo na placenou rodičovskou dovolenou, právo čerpat rodičovskou dovolenou flexibilním způsobem a právo na pečovatelskou dovolenou. **Litva** v roce 2022 přijala opatření k zavedení dalších dnů dovolené pro rodiče s přihlédnutím k počtu dětí, jakož i k případnému zdravotnímu postižení dětí (viz oddíl 2.3.2). **Finsko** dne 4. září 2022 v rámci reformy pracovního volna z rodinných důvodů usilovalo o zvýšení rovnosti mezi pracovním životem rodičů, a aby respektovalo různé formy rodinného uspořádání mají tak oba rodiče nárok na čerpání rodičovského příspěvku po dobu 160 dnů. Z toho může být nejvýše 63 dnů pokrytých rodičovským příspěvkem převedeno na druhého rodiče nebo jiného opatrovníka, manžela, resp. manželku nebo manžela, resp. manželku druhého rodiče. Po zbytek těhotenství

je poskytována ochrana v podobě dávky v těhotenství, kterou lze čerpat po dobu 40 dnů a která je stanovena jako příspěvek v určité denní výši. Toto volno z rodinných důvodů lze využít v různých obdobích, dokud dítě nedosáhne věku dvou let. Od 2. srpna 2022 zavedlo **Nizozemsko** právo na placenou rodičovskou dovolenou v délce devíti týdnů ve výši 70 % denní mzdy. V listopadu 2021 **Francie** zvýšila počet dnů dovolené (310 dnů, které je možno čerpat během tří let a dovolenou lze jednou prodloužit) a finanční podporu, na kterou mají rodiče nárok v případě vážné nemoci dítěte. Kromě toho mají rodiče nárok na dva dny dovolené, pokud je u jejich dítěte diagnostikováno chronické onemocnění. V roce 2022 byly na **Maltě** bezplatné služby péče o děti rozšířeny na zaměstnance pracující ve večerních hodinách, o víkendech nebo ve směnném provozu. Kromě toho nový zákon z července 2022 zavádí a prodlužuje placenou otcovskou dovolenou v délce deseti dnů při narození nebo osvojení dítěte pro otce a druhého rodiče. Navíc je zaručeno právo na čtyřměsíční placenou rodičovskou dovolenou pro každého rodiče dítěte mladšího osmi let, právo na neplacenou pečovatelskou dovolenou v délce pěti pracovních dnů ročně a právo na pružné uspořádání práce pro pracovníky s dětmi mladšími osmi let a pečující osoby. Od srpna 2022 má otec nebo mužský opatrovník v **Bulharsku** právo na dvouměsíční placenou pečovatelskou dovolenou (710 BGN, přibližně 363 EUR) za účelem péče o děti do osmi let věku, pokud nikdy v minulosti nečerpal výhody z podobného systému.

Členské státy zavádějí opatření týkající se sdíleného a pružného uspořádání práce pro rodiny a osoby s pečovatelskými povinnostmi v souladu s druhou (rovnost žen a mužů) a devátou (rovnováha mezi pracovním a soukromým životem) zásadou pilíře. V lednu 2021 **Česko** schválilo změnu zákona, která umožňuje zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek sdílet jedno pracovní místo. Cílem tohoto opatření je rozšířit pružné uspořádání práce (opatření je spolufinancováno z Evropského sociálního fondu s finančními pobídkami pokrývajícími část mzdy) a bude podporovat koordinátory rodinné politiky v regionech, metodické pokyny, analýzy politik a osvědčené postupy. V **Irsku** plánovaný zákon o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem a různých ustanoveních stanoví zavedení práva pečovateli požadovat pružné uspořádání práce, včetně zhuštěné nebo zkrácené pracovní doby. **Kypr** plánuje do konce roku 2022 udělit pracujícím rodičům s dětmi do věku osmi let a pečovateli právo požádat o pružné uspořádání práce. V roce 2022 byla v **Litvě** přijata opatření s cílem zavést možnost pracovat méně než celý den a zajistit práci na dálku a flexibilní rozvrh pracovní doby pro těhotné nebo kojící ženy nebo rodiče samoživitele vychovávající děti do čtrnácti let věku (v případě dětí se zdravotním postižením do osmnácti let) a pro rodiče vychovávající děti do osmi let věku.

Několik členských států přijalo opatření na podporu aktivace, zaměstnanosti žen a řešení rozdílů v odměňování žen a mužů v souladu s druhou (rovnost žen a mužů) a čtvrtou zásadou pilíře (aktivní podpora zaměstnanosti). V **Irsku** byl v červenci 2021 novelizován zákon o informacích o rozdílech v odměňování žen a mužů, který ukládá organizacím povinnost podávat zprávy o rozdílných faktorech v odměňování žen a mužů, ze kterých vyplývají rozdíly v odměňování žen a mužů, včetně prémie. Tento požadavek se bude zpočátku vztahovat na organizace s 250 nebo více zaměstnanci, ale časem se bude vztahovat i na organizace s 50 nebo více zaměstnanci. Zákon rovněž vyžaduje, aby zaměstnavatelé uvedli důvody rozdílů a opatření k jejich odstranění, která musí být (navrhnutá, ale nejsou povinná). V **Itálii** zákon o rozpočtu na rok 2022 počítá s navýšením prostředků fondu na podporu rovného odměňování žen a mužů o 50 milionů EUR ročně počínaje rokem 2023. Prostředky jsou určeny na intervence zaměřené na podporu a uznání společenské hodnoty rovného odměňování žen a mužů a rovných příležitostí na pracovišti pro hospodářský rozvoj. Kromě toho je cílem přijatého Národního strategického plánu určit osvědčené postupy pro boj proti genderovým stereotypům, odstranit rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů, dosáhnout rovného zastoupení v různých hospodářských odvětvích, řešit rozdíly v odměňování a

důchodech a dosáhnout vyváženého zastoupení žen a mužů při rozhodování. Kromě toho italský plán pro oživení a odolnost předpokládá investice podporující podnikání žen, podporu provádění inovativních podnikatelských projektů pro společnosti založené a řízené ženami nebo převážně ženami a investice do certifikačního systému pro podniky podporující rovnost žen a mužů v jejich interních postupech. Ve **Francii** zákon z prosince 2021 zavedl řadu opatření zaměřených na podporu hospodářské a profesní rovnosti žen a mužů. Od 1. března 2022 jsou zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň 1 000 zaměstnanců povinni každoročně zveřejňovat veškeré rozdíly v zastoupení žen a mužů mezi vedoucími pracovníky a členy statutárních orgánů. Tyto informace budou od 1. března 2023 zveřejňovány na internetových stránkách ministerstva práce. Zákon zahrnuje rovněž vytvoření 30% kvóty na vedoucích pozicích podniků od 1. března 2026 s dalším postupným zvyšováním (40 % od 1. března 2029). V říjnu 2021 přijalo **Řecko** rámec pro poskytování služeb péče o děti ve věku od dvou měsíců do dvou a půl roku a pro provádění programu „Sousedské chůvy“, který podporuje přístup žen na trh práce a podporuje rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Celostátnímu provádění tohoto programu bude předcházet pilotní zkušební fáze ve 33 obcích.

Členské státy zavedly nové iniciativy a přijaly reformy s cílem zlepšit nábor a zaměstnatelnost osob se zdravotním postižením v souladu se sedmnáctou zásadou pilíře (začlenění osob se zdravotním postižením). V **Belgii** je v rámci belgického plánu pro oživení a odolnost financována reforma veřejných služeb zaměstnanosti ve Valonsku nazvaná „Talenty – impuls – mobilizace“, jejímž cílem je poskytovat služby šité více na míru a hledat individuální cestu pro zranitelné uchazeče o zaměstnání, včetně osob se zdravotním postižením. **Bulharsko** plánuje zavést program na podporu udržitelného zaměstnávání zranitelných skupin, včetně osob se zdravotním postižením, s rozpočtem 51,1 milionu EUR financovaným z ESF+. Operace se zaměří na 3 600 osob ze zranitelných skupin, včetně osob se zdravotním postižením, a podpoří je prostřednictvím dotovaného zaměstnání, mentoringu, přizpůsobení pracovního prostředí a dopravy. V říjnu 2022 **Česko** zvýšilo pobídky k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. S cílem rozšířit služby, které veřejné služby zaměstnanosti nabízejí osobám se zdravotním postižením, přijalo **Irsko** v červenci 2021 přístup včasného zapojení. V rámci tohoto přístupu, který by měl být plně využíván do konce roku 2022, budou irské veřejné služby zaměstnanosti aktivně nabízet a poskytovat služby a podporu v oblasti zaměstnanosti uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením při nejbližší možné příležitosti. Zapojení bude dobrovolné a zaměří se na potřeby dané osoby a bude řešit překážky, s nimiž se osoby se zdravotním postižením potýkají. V únoru 2022 přijalo **Chorvatsko** zákon o změně zákona o trhu práce, který zlepšuje podmínky pro poskytování finanční pomoci nezaměstnaným osobám se zdravotním postižením a stanoví, že peněžitá pomoc bude činit 10 % minimální mzdy v čisté výši. V rámci provádění svého plánu pro oživení a odolnost přijalo **Lotyšsko** v srpnu 2021 plán na podporu rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Plán upravuje pravidla určující status osob se zdravotním postižením, zavádí opatření pro začlenění na trh práce, jakož i přístupnost infrastruktury v zastavěném prostředí. V **Litvě** byl přijat pozměňovací návrh, který rozšiřuje použitelnost aktivních politik na trhu práce na osoby se zdravotním postižením. Cílem nové iniciativy je usnadnit vstup osob se zdravotním postižením na otevřený trh práce, kde se mohou ucházet o práci podle svého výběru namísto toho, aby byly zaměstnány ve zvláštních sociálních podnicích, kde je tato volba omezená. V roce 2022 zavedlo **Portugalsko** program, který podporuje proces náboru a zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením prostřednictvím podpory uzavírání smluv, začleňování, integrace a podnikání, včetně těch, které se týkají profesní rehabilitace. V zájmu posílení stabilizace a integrace na trhu práce je cílem programu upravit, posílit a oživit pobídky k zaměstnatelnosti příspěvkové povahy a programů politiky zaměstnanosti. Ve **Finsku** v rámci plánu pro oživení a odolnost v roce 2022 zahájí na trhu práce činnost nový státem vlastněný zprostředkující subjekt s cílem

podpořit přizpůsobení a zaměstnávání osob, u nichž existuje značné riziko, že budou trvale vyloučeny z trhu práce, včetně osob se sníženou pracovní schopností. Společnost usiluje o to, aby po zahájení její činnosti bylo v pracovním poměru přibližně 1 000 osob z cílové skupiny.

Členské státy přijaly opatření na podporu a usnadnění integrace státních příslušníků třetích zemí na trhu práce. V roce 2022 **Estonsko** přijalo změnu programu „Usadte se v Estonsku“, což je program estonské vlády sestávající z adaptačního kurzu a jazykové výuky pro nově příchozí migranty, aby lépe vyhovoval potřebám účastníků, a to rozdělením dříve kombinovaného pracovního a podnikatelského modulu do dvou samostatných modulů. Kromě odborného vzdělání na úrovni A1 program navíc zahrnuje jazykové kurzy na úrovni A2 a rovněž byla upravena metodika výuky. Estonsko dále schválilo Globální úmluvu UNESCO o uznávání kvalifikací týkajících se vysokoškolského vzdělávání, která stanoví práva jednotlivců na to, aby jejich zahraniční kvalifikace byly posouzeny transparentním a nediskriminačním způsobem. V členských státech hrají významnou úlohu jazykové kurzy. Například ve **Finsku** byly přiděleny další finanční prostředky na výuku finštiny nebo švédštiny jako druhého jazyka, zvyšování gramotnosti a integrační vzdělávání v rámci neformálního vzdělávání. Finská vláda konkrétně navrhuje navýšení rozpočtu na rok 2023 o 5,5 milionu EUR na provozní výdaje Střediska služeb pro průběžné vzdělávání a zaměstnanost, které mají být použity na vzdělávání a odbornou přípravu určenou pro Ukrajince. V **Německu** v listopadu 2021 poskytlo Ministerstvo práce a sociálních věcí žadatelům o azyl z Afghánistánu včasný přístup k opatřením pro integraci na trhu práce, jako jsou odborné jazykové kurzy. V prosinci 2021 zveřejnilo **Irsko** nové pokyny a soubory nástrojů s cílem pomoci účastníkům vzdělávání z řad migrantů zlepšit úroveň jejich dovedností v anglickém jazyce a pokročit v dalším vzdělávání v rámci strategie „Gramotnost dospělých na celý život“ (Adult Literacy for Life, ALL). V březnu 2022 **Francie** provedla svůj komplexní a individualizovaný program podpory pro integraci uprchlíků (označovaný jako „AGIR“). Program mimo jiné nabízí individualizovaný režim podpory, který usnadňuje uznávání předchozí praxe nově příchozích cizinců, zjednodušuje jejich profesní začlenění a zlepšuje přístup k práci pro osoby, které mají k zaměstnání, jež by odpovídalo jejich profilu, nejdále. V **Itálii** podepsaly italské orgány a Úřad vysokého komisaře OSN pro uprchlíky memorandum o porozumění na podporu integrace uprchlíků a žadatelů o azyl na trhu práce prostřednictvím řady společných činností. Cílem dohody je zvýšit zapojení soukromého sektoru, poskytnout podnikům informace a nástroje pro přijímání uprchlíků a zlepšit dovednosti sítě služeb zaměstnanosti a subjektů občanské společnosti, které podporují procesy začleňování. Na základě financování v rámci svého plánu pro oživení a odolnost **Slovensko** přijalo v březnu 2022 zákon, který má zlepšit integraci migrujících pracovníků, včetně navrácených osob, vysoce kvalifikovaných zaměstnanců ze třetích zemí a jejich rodinných příslušníků a zahraničních vysokoškolských studentů studujících na Slovensku. Cílem zákona je vytvořit právní rámec pro jednotné kontaktní místo poskytující komplexní poradenství a služby.

Členské státy přijaly opatření k urychlení uznávání kvalifikací vysídlených osob z Ukrajiny. Například **Rakousko**, **Estonsko**, **Francie** a **Slovensko** spolupracují v rámci sítě ENIC-NARIC na poskytování poradenství a vytvoření společných norem pro uznávání diplomů. V **Portugalsku** a **Rakousku** jsou žádosti o uznání diplomů podané vysídlenými osobami z Ukrajiny zpracovány přednostně. Některé členské státy zase postupy uznávání zjednodušily a zkrátily. Například **Německo**, **Litva**, **Portugalsko** a **Lotyšsko** přijímají digitální kopie dokumentů a upouštějí od požadavku na předložení ověřeného překladu. **Italské** orgány poskytly databázi s rozsáhlým seznamem a vysvětleními ukrajinských kvalifikací vysokoškolským institucím a vysídlené osoby mohou být v sociálním a zdravotnickém sektoru přijaty do zaměstnání po předložení Evropského kvalifikačního pasu pro uprchlíky. Podobně **české** orgány vydaly příručku pro harmonizaci a urychlení uznávání.

Ve **Finsku** absolvovali úředníci odpovědní za uznávání formálních kvalifikací zvláštní školení, aby lépe porozuměli ukrajinskému vzdělávacímu systému. Pozastavením požadavku apostilace pro ověření zahraničních veřejných listin **Slovensko** usnadňuje uznávání předchozích dovedností.

Několik členských států přijalo opatření k usnadnění začlenění vysídlených osob z Ukrajiny na trh práce prostřednictvím odborné přípravy a opatření k usnadnění překonání překážek vstupu na trh práce. Hlavním typem programů, které členské státy nově zavedly, byly specifické jazykové kurzy pro vysídlené osoby z Ukrajiny. Například v **Německu** se jazykových kurzů zúčastnila více než polovina celkového počtu vysídlených osob z Ukrajiny. **Slovensko** vypracovalo vzdělávací projekt, který poskytuje teoretické a praktické znalosti vysídleným osobám spolu s finančním příspěvkem, který získají po ukončení kurzu a který pokrývá poplatek za kurz a část souvisejících výdajů. V **Česku** obdrží vysídlení zdravotničtí pracovníci z Ukrajiny dočasné povolení k výkonu odborné praxe (na pevně stanovenou dobu dvanácti měsíců), což jim umožní zlepšit své jazykové znalosti a seznámit se s vnitrostátním systémem zdravotní péče. Tento režim stáží jim umožní získat znalosti nezbytné ke složení uznávací zkoušky. Na **Slovensku** musí vysídlení pracovníci složit doplňkovou zkoušku na univerzitě nebo střední škole a předložit uznávané osvědčení o vzdělání, aby mohli pracovat ve zdravotnictví. V **Maďarsku** mohou vysídlení Ukrajinci, kteří mají ukrajinskou státem uznávanou kvalifikaci v oblasti zdravotní péče, začít pracovat ve svém oboru již v době, kdy řízení o uznání kvalifikace teprve probíhá.

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 členským státům 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, boj proti nehlášené práci, 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

Řešení segmentace trhu práce je klíčové pro zlepšení kvality pracovních míst a fungování trhů práce a přispívá k provádění zásad pilíře, konkrétně páté (bezpečné a adaptabilní zaměstnání) a sedmé (informace o pracovních podmínkách a ochrana v případě propuštění). Segmentace trhu práce znamená přetrvávající rozdíly v pracovních podmínkách jednotlivců na trhu práce, které nelze přičítat rozdílům v jejich dovednostech, povolání a praxi¹³⁸. Výrazným ukazatelem segmentace trhu práce je kombinace vysokého počtu

¹³⁸ Viz Mezinárodní organizace práce (MOP) a Eurofound. V praxi to znamená, že trh práce je rozdělen na dílčí trhy nebo segmenty trhu, které se odlišují různými charakteristikami a pravidly chování, jako jsou například smluvní ujednání (tj. smlouvy na dobu neurčitou a smlouvy na dobu určitou), povaha a rozmanitost právních předpisů na ochranu zaměstnanosti v členských státech (tj. pravidla upravující individuální a kolektivní

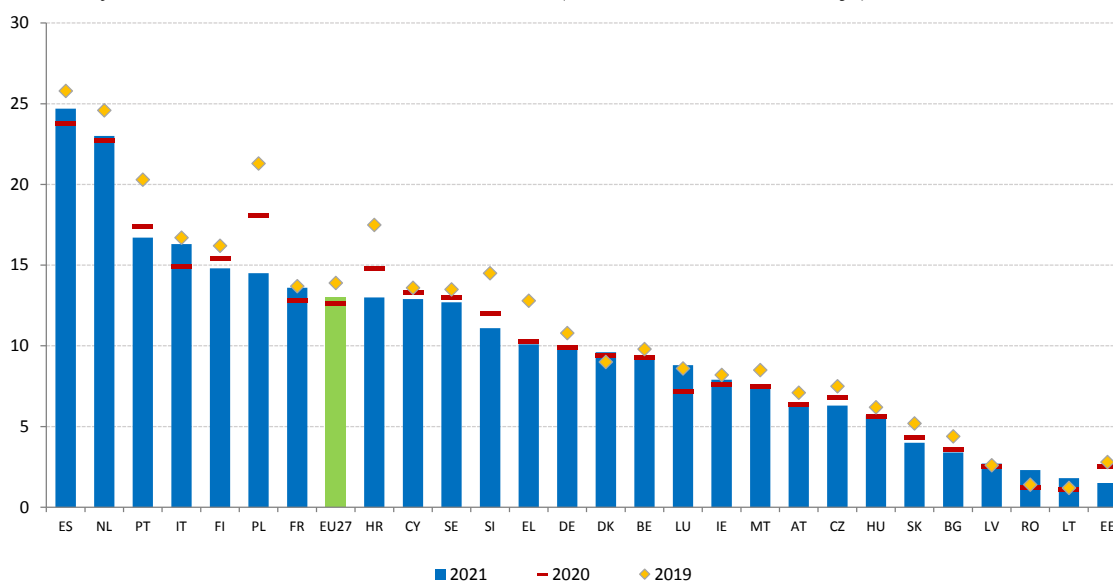
dočasných pracovních smluv pro určité skupiny pracovníků a nízké míry přechodu do zaměstnání na dobu neurčitou. S tím může souviset i vysoký podíl zdánlivé samostatné výdělečné činnosti.

Podíl dočasných zaměstnání na celkové zaměstnanosti se v roce 2021 ve většině členských států zvýšil jen mírně, a to v důsledku příznivějších ekonomických podmínek.

Podíl osob s dočasnými smlouvami¹³⁹ mezi všemi zaměstnanci (ve věku 20–64 let) se v EU v průměru mírně zvýšil z 10,9 % v roce 2020 na 11,2 % v roce 2021, což je stále o 0,8 p.b. méně než před pandemií. Přesto, pokud jde o čtvrtletní údaje, podíl zaměstnanců v dočasných zaměstnáních (věková skupina 20–64 let; očištěno od sezónních vlivů) ve druhém čtvrtletí roku 2022 činil 13,1 %, což představuje nárůst o 0,1 p.b. oproti prvnímu čtvrtletí roku 2021 a o 1,1 p.b. oproti druhému čtvrtletí roku 2020. Mezi jednotlivými členskými státy existují značné rozdíly. Zatímco ve Španělsku, Nizozemsku, Portugalsku a Itálii je tento podíl vyšší než 15 %, v Estonsku, Litvě, Rumunsku, Lotyšsku a Bulharsku je nižší než 4 % – viz graf 2.3.1. Celkově zaznamenaly členské státy s největším podílem dočasných smluv před pandemií COVID největší pokles, zatímco členské státy s relativně nízkým podílem těchto smluv zaznamenaly od té doby mírný nárůst¹⁴⁰. V letech 2019–2021 tento podíl výrazně poklesl v Polsku (6,8 p.b.), Chorvatsku (4,5 p.b.), Portugalsku (3,6 p.b.), Slovinsku (3,4 p.b.) a Řecku (2,7 p.b.), zatímco nárůst byl zaznamenán v Rumunsku (0,9 p.b.), Litvě a Dánsku (0,6 p.b.) a Lucembursku (0,2 p.b.).

Graf 2.3.1: Dočasná zaměstnanost je stále mírně pod úrovní před krizí, i když mezi jednotlivými členskými státy existují značné rozdíly

Podíl dočasných zaměstnanců mezi všemi zaměstnanci (20–64 let, v %, roční údaje)



Poznámka: Definice v ES a ve FR se v roce 2021 liší (viz metadata).

Zdroj: Eurostat, [lfsi_pt_a], šetření pracovních sil v EU.

přijímání a propouštění zaměstnanců se smlouvou na dobu určitou) nebo typy dotčených pracovníků (např. nedobrovolně dočasní pracovníci a pracovníci na částečný úvazek).

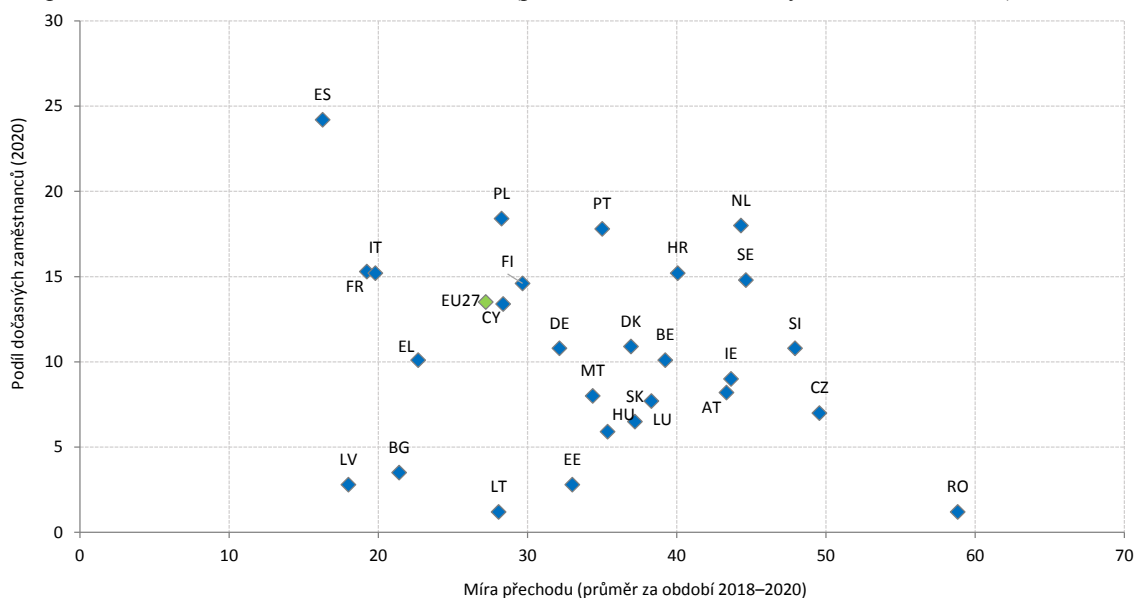
¹³⁹Tento pojem se vztahuje jak na nestandardní pracovní úvazky (jako jsou pružné pracovní smlouvy, smlouvy na dobu určitou, smlouvy na práci na zavalovanou a smlouvy na nulový počet hodin), tak na smlouvy o agenturním zaměstnávání, a naopak nezahrnuje práci na částečný úvazek ani práci osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců. Zdroj: Ukazatele Eurostatu [lfsi_pt_a] a [lfsi_pt_q] pro roční, resp. čtvrtletní údaje.

¹⁴⁰ Evropská komise, *Labour Market and Wage Developments in Europe* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě), roční přehled z roku 2022, Úřad pro publikace Evropské unie, 2022 (připravuje se).

Některé členské státy se potýkají s vysokým podílem dočasných smluv a nízkou mírou přechodu do zaměstnání na dobu neurčitou. Graf 2.3.2 znázorňuje počet dočasných zaměstnanců (ve věku 20–64 let) jako procento z celkového počtu zaměstnanců vyjádřené v závislosti na tříletém průměru míry přechodu z dočasných zaměstnání do zaměstnání na dobu neurčitou (tj. v letech 2018–2020). Nejkritičtější situace charakterizovaná vysokou mírou dočasných smluv (nad 15 %) v kombinaci s relativně nízkou mírou přechodu do zaměstnání na dobu neurčitou (pod 30 %) byla v roce 2020 zaznamenána ve Španělsku, Polsku, Francii a Itálii. V jiných členských státech, jako například v Nizozemsku, Portugalsku, Chorvatsku a Švédsku, byla míra dočasného zaměstnání nad průměrem EU (13,5 % v roce 2020), ale ve spojení s vysokou mírou přechodu do zaměstnání na dobu neurčitou (nad 35 %). Naopak Litva, Lotyšsko a Bulharsko vykazují velmi nízký podíl dočasných smluv (pod 4 %) a nízkou míru přechodu na smlouvy na dobu neurčitou. Rumunsko, Maďarsko, Slovensko, Česko, Lucembursko a Estonsko vykazují míru dočasných smluv pod 8 % a míru přechodu do zaměstnání na dobu určitou nad 30 %.

Graf 2.3.2: Mezi jednotlivými členskými státy jsou patrné významné rozdíly v podílu dočasných smluv a v míře jejich přeměny na smlouvy na dobu neurčitou

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



Poznámka: Přerušení časové řady v roce 2020 pro DE. Míra přechodu do zaměstnání na dobu neurčitou pro LV odkazuje na rok 2017; hodnota pro SK je průměrem pouze za roky 2019 a 2020.

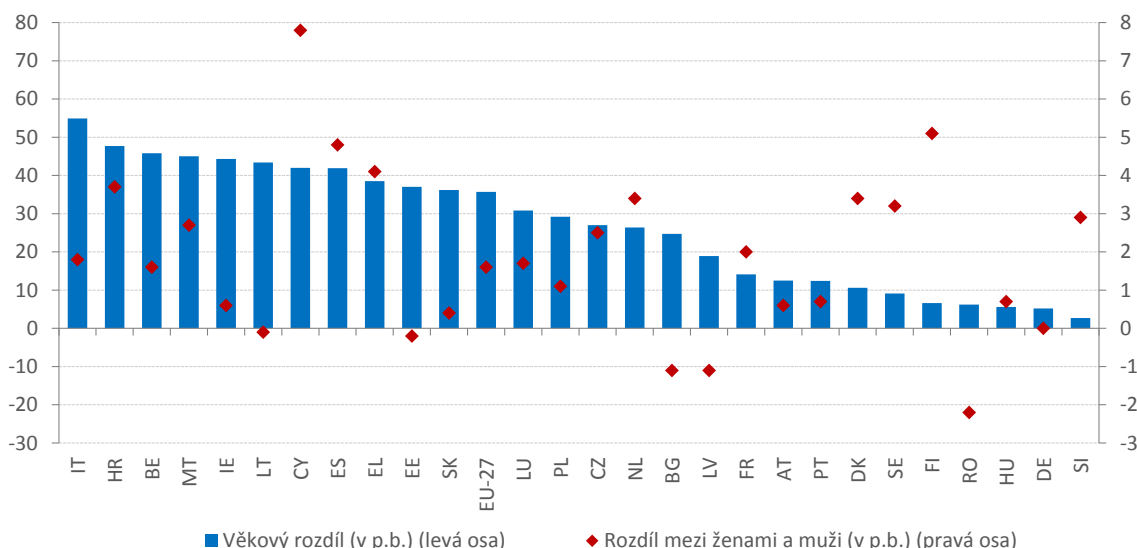
Zdroj: Eurostat, [lfsa_etpgan] šetření pracovních sil v EU a [ilc_lvhl32] statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Podíl osob nedobrovolně dočasně zaměstnaných se v jednotlivých členských státech značně liší, přičemž některé z nich narážejí na řadu specifických problémů. Podíl zaměstnanců (ve věku 20–64 let), kteří nedobrovolně uzavírají dočasné smlouvy, činil v roce 2021 v EU 7,8 %. Rozdíl mezi nejvyššími a nejnižšími hodnotami mezi jednotlivými členskými státy nicméně zůstává značný (15,4 p.b. v roce 2021) a od roku 2020 se nezměnil. Zvláštní problém v tomto ohledu představují členské státy jako Španělsko (19,5 %), Itálie (13,4 %), Portugalsko (12,2 %) a Kypr (11,9 %), které vykazují nejvyšší podíl nedobrovolně dočasně zaměstnaných. Naopak v Lotyšsku, Rumunsku, Litvě a Estonsku se tento podíl pohybuje pod 2 %. Obecně jsou nedobrovolným dočasným zaměstnáním silněji ovlivněny ženy než muži, i když tyto rozdíly jsou relativně nízké (pod 1,5 p.b.), s výjimkou Kypru (7,5 p.b.), Řecka (5 p.b.), Chorvatska (3,3 p.b.) a Finska (3,2 p.b.).

Dočasné smlouvy jsou nadále rozšířené zejména mezi mladými lidmi a ženami. Podíl dočasných zaměstnanců dosáhl v roce 2021 v EU 48,9 % u mladých lidí (ve věku 15–24 let), což je o 37 p.b. více než u osob ve věku 25–54 let a o 42,7 p.b. více než u osob ve věku 55–64 let. V roce 2021 byl nejvyšší podíl zaznamenán ve Španělsku (69,1 %), Nizozemsku (68,2 %), Slovinsku (63,5 %) a Itálii (61,7 %), zatímco nejnižší v Estonsku (6,8 %), Litvě (6,7 %) a Lotyšsku (5,3 %). V roce 2021 činil podíl žen (ve věku 20–64 let) s dočasnou smlouvou v EU 13,8 %, což je o 0,4 p.b. více než v roce 2020. Rozdíl mezi ženami a muži v dočasném zaměstnání se mírně zvýšil z průměrných 1,4 p.b. v roce 2020 na 1,6 p.b. v roce 2021, přičemž mezi členskými státy existují značné rozdíly – viz graf 2.3.3. V roce 2021 byly největší rozdíly mezi ženami a muži s dočasnými smlouvami zaznamenány na Kypru (7,8 p.b.) a ve Finsku (5,1 p.b.). Opačný trend byl pozorován v Rumunsku, Bulharsku a Lotyšsku, kde mělo dočasnou smlouvu více mužů než žen.

Graf 2.3.3: Dočasné smlouvy se v mnohem větší míře vyskytují u mladých lidí (věková skupina 15–24 let) a u žen (s některými výjimkami).

Rozdíl v podílu dočasných zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců ve věkové skupině 15–24 let a 25–54 let – „věkový rozdíl“ (v p.b., 2021, levá osa). Rozdíl v podílu dočasných zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců mezi ženami a muži – „rozdíl mezi ženami a muži“ (v p.b., 2021, pravá osa).



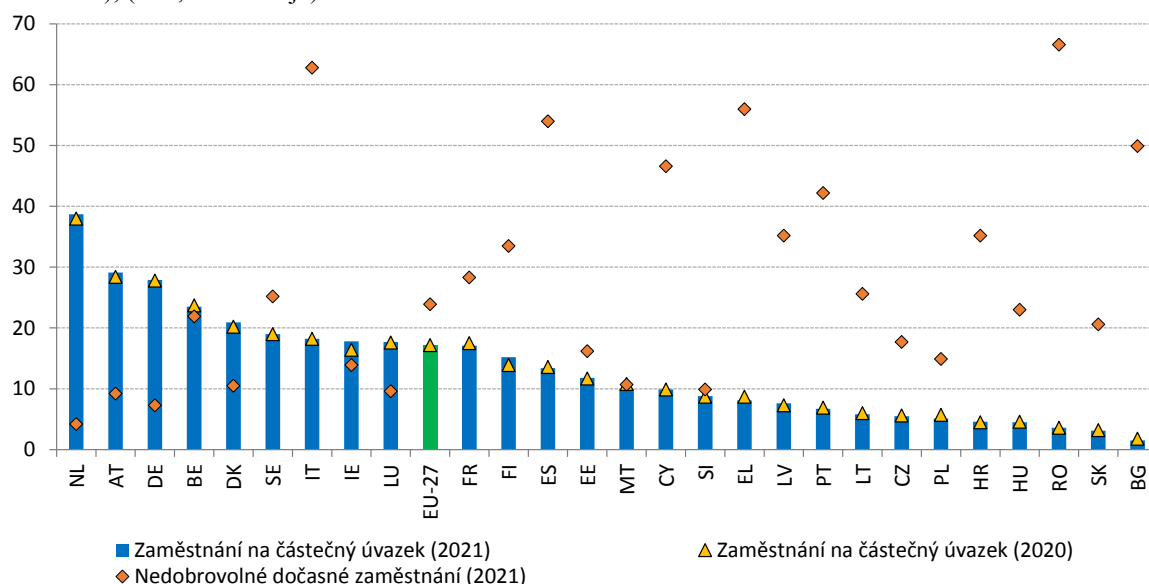
Zdroj: Eurostat, [lfsi_pt_a], šetření pracovních sil v EU.

Podíl práce na částečný úvazek v EU zůstal víceméně stabilní, v několika členských státech je značná část z nich nedobrovolná. Podíl zaměstnaných osob (ve věku 20–64 let) pracujících na částečný úvazek v EU v roce 2021 se ve srovnání s rokem 2020 nezměnil a zůstal na úrovni 17,2 %, což je stále o 1,5 p.b. méně než v roce 2019. Pět členských států (Nizozemsko, Rakousko, Německo, Belgie a Dánsko) zaznamenalo hodnoty nad 20 %, zatímco pět dalších (Bulharsko, Slovensko, Rumunsko, Maďarsko a Chorvatsko) se pohybovalo pod 5 % – viz graf 2.3.4. V některých členských státech došlo v letech 2020–2021 k malému poklesu (pod 1 p.b.) podílu zaměstnaných osob pracujících na částečný úvazek (konkrétně na Maltě, v Polsku, Řecku, Francii a Bulharsku). Naopak nárůst byl zaznamenán v Irsku (1,4 p.b.), Finsku (1,3 p.b.), Nizozemsku, Dánsku a Rakousku (0,7 p.b.). Podíl nedobrovolné práce na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti činil v roce 2021 v

EU 23,9 %, opět se značnými rozdíly mezi jednotlivými členskými státy¹⁴¹. Rumunsko, Itálie, Řecko, Španělsko a Bulharsko vykazují hodnoty kolem nebo nad 50 %, zatímco Nizozemsko, Německo, Rakousko, Lucembursko a Slovinsko vykazují hodnoty na úrovni 10 % nebo nižší.

Graf 2.3.4: Podíl částečných úvazků byl v uplynulém roce víceméně stabilní, ale mnoho z nich má významnou nedobrovolnou složku

Podíl zaměstnání na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti (u skupiny ve věku 20–64 let) a nedobrovolného zaměstnání na částečný úvazek jako procento z celkové zaměstnanosti na částečný úvazek (u skupiny ve věku 20–64 let), (v %, roční údaje).



Poznámka: Definice v ES a ve FR se v roce 2021 liší (viz metadata).

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

Podíl osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců bývá vysoký, ale mezi jednotlivými členskými státy existují značné rozdíly. Zatímco samostatná výdělečná činnost je obvykle dobrovolná a je pozitivním znakem podnikatelského ducha, někdy zastírá fakticky závislou činnost a jedná se o zdánlivou samostatnou výdělečnou činnost. V roce 2021 tvořily osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců (které lze použít jako zástupný ukazatel pro posouzení rizika zdánlivé samostatné výdělečné činnosti) 9 % celkové zaměstnanosti v EU (věková skupina 20–64 let)¹⁴². Nejvyšší míru (více než 14 %) vykázalo Řecko, Polsko a Itálie, následované Českem, Nizozemskem a Slovenskem s hodnotami nad 10 %. Naopak nejnižší podíly (méně než 6 %) byly zaznamenány v Německu, Dánsku, Lucembursku, Švédsku a Chorvatsku.

Rámeček pilíře 5: Digitální pracovní platformy a pracovní poměry

K provádění zásad evropského pilíře sociálních práv přispívá i prevence zneužívání pracovních poměrů, které vede k nejistým pracovním podmínkám, a to i v souvislosti s

¹⁴¹ Ukazatel Eurostatu [lfsa_eppgai]. Srovnání tohoto ukazatele s hodnotami před rokem 2021 se neprovádí, neboť v roce 2021 došlo k přerušení časové řady pro všechny členské státy v důsledku [vstupu nového regulačního rámce pro evropskou sociální statistiku v platnost](#).

¹⁴² Zdroj: Eurostat [lfsa_esgais] a [lfsa_egaps], šetření pracovních sil v EU. Poznámka: Podíl osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnaných osob. Srovnání tohoto ukazatele s hodnotami před rokem 2021 se neprovádí, neboť v roce 2021 došlo k přerušení časové řady pro všechny členské státy v důsledku [vstupu v platnost nového regulačního rámce pro evropskou sociální statistiku](#).

prací prostřednictvím platform. Pátá zásada (bezpečné a adaptabilní zaměstnání) stanoví, že pracovníci mají právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě, bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru. Ke zlepšení pracovních podmínek mohou významně přispět inovativní formy práce, včetně podnikání a samostatné výdělečné činnosti. Zároveň by měly být identifikovány a řešeny nejisté formy práce, a to i v souvislosti s některými digitálními pracovními platformami, a mělo by se zamezit zneužívání atypických smluv, aby se podpořilo kvalitní zaměstnávání.

Digitální pracovní platformy se staly důležitou součástí ekonomik EU a jejich prostřednictvím pracuje celá řada lidí. Digitální pracovní platformy se rozrostly a jejich příjmy v zemích EU-27 podle odhadů vzrostly ze 3 miliard EUR v roce 2016 na přibližně 14 miliard EUR v roce 2020. Celkové příjmy osob pracujících prostřednictvím platform působících v zemích EU-27 vzrostly z 2,6 miliardy EUR v roce 2016 na 6,3 miliardy EUR v roce 2020¹⁴³. V současné době přes 28 milionů lidí přinejmenším v určitém bodu své kariéry pracovalo v Unii prostřednictvím platform.¹⁴⁴ Digitální pracovní platformy figurují v různých hospodářských odvětvích, některé nabízejí služby „na místě“, jako například jízda na zavolání, doručování zboží, úklidové nebo pečovatelské služby, zatímco jiné fungují výhradně on-line a poskytují služby jako kódování dat, překlady nebo design (viz graf). Lidé pracující prostřednictvím platform jsou nejčastěji mladí muži s vyšší kvalifikací, i když profil těchto zaměstnanců je silně ovlivněn povahou dané práce prostřednictvím platform¹⁴⁵. Například ženy jsou více zastoupeny v osobních službách a službách pro domácnost a v odvětví pečovatelských služeb.

Práce prostřednictvím platform může vést k nesprávnému označování faktických zaměstnanců za osoby samostatně výdělečně činné a k zastírání podřízených pracovních vztahů, někdy v souvislosti s využíváním algoritmického řízení. Devět z deseti platform působících v EU v současnosti klasifikuje osoby pracující prostřednictvím těchto platform jako osoby samostatně výdělečně činné. Většina z nich je skutečně samostatně výdělečně činná a může využívat platformy k rozvoji svých podnikatelských aktivit, čímž pozitivně přispívá k rozvoji podnikání, inovacím a digitalizaci v EU. Odhaduje se však, že až 5,5 milionu lidí pracujících prostřednictvím digitálních pracovních platform je nesprávně označeno za osoby samostatně výdělečně činné a nemá nárok na zaměstnanecká práva a ochranu, vztahující se na ostatní zaměstnance. V těchto situacích se tyto lidé často potýkají se špatnými pracovními podmínkami a/nebo nedostatečným přístupem k sociální ochraně¹⁴⁴. Existují také lidé, kteří jsou v postavení podřízených a podléhají různé míře kontroly ze strany digitálních pracovních platform, jejichž prostřednictvím pracují, například v souvislosti s přidělováním práce, odměňováním nebo pracovními podmínkami. To může souviset i s fungováním algoritmického řízení, které platformy využívají ke sladění nabídky a

¹⁴³ De Groen W., Kilhoffer Z. a kol. *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* (Digitální pracovní platformy v EU: Mapování a obchodní modely). Závěrečná zpráva. Úřad pro publikace Evropské unie, 2021.

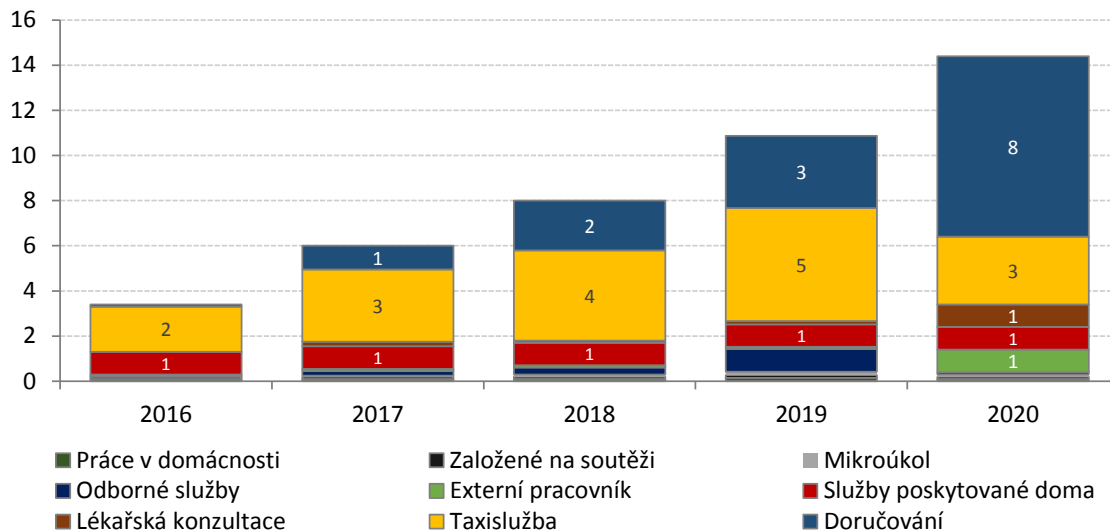
¹⁴⁴ Evropská komise, Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., a kol., *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work* (Studie na podporu posouzení dopadů iniciativy EU na zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform). Závěrečná zpráva. Úřad pro publikace Evropské unie, 2021.

¹⁴⁵ Evropská komise, *European Centre for Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policy: thematic review 2021 on platform work*, (Evropské odborné centrum pro oblast pracovního práva, zaměstnanosti a politiky trhu práce: tematický přezkum 2021 týkající se práce prostřednictvím platform), Úřad pro publikace Evropské unie, 2021.

poptávky po práci, ale také k zadávání úkolů, monitorování, hodnocení a rozhodování za lidi, kteří jejich prostřednictvím pracují¹⁴⁶.

Výskyt digitálních pracovních platform se v posledních letech výrazně zvýšil a zahrnuje širokou škálu činností

Velikost digitálních pracovních platform v zemích EU-27 podle hospodářské činnosti (v miliardách EUR)



Zdroj: Evropská komise, Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., a kol., [Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work \(Studie na podporu posouzení dopadů iniciativy EU na zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformem\)](#). Úřad pro publikace Evropské unie, 2021.

Stanovení pravidel v souladu s právním rámcem EU může pomoci minimalizovat rizika nespravedlivých pracovních podmínek. Na úrovni EU pomáhá směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách zajistit poskytování transparentních informací a předvídatelnost rozvrhů pracovní doby pro všechny pracovníky. Provádění doporučení Rady z roku 2019 o přístupu k sociální ochraně navíc podporuje formální a efektivní sociální zabezpečení, resp. pokrytí pracovníků v nestandardních pracovněprávních vztazích a osob samostatně výdělečně činných, jakož i transparentnost a zjednodušení pravidel. Nový balíček EU, který byl předložen v prosinci 2021, se snaží zlepšit pracovní podmínky při práci prostřednictvím platformem a podpořit udržitelný růst digitálních pracovních platformem v EU¹⁴⁷. Návrh směrnice zahrnuje opatření týkající se algoritmického řízení, chybné klasifikace postavení v zaměstnání a přeshraniční transparentnosti. Soubor iniciativ zahrnuje také návrh pokynů k uplatňování právních předpisů EU v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy o pracovních podmínkách samostatně výdělečně činných osob bez zaměstnanců (včetně osob pracujících prostřednictvím platformem) a sdělení připojené k legislativnímu návrhu.

¹⁴⁶ V literatuře je algoritmické řízení definováno jako soubor postupů dohledu, řízení a kontroly řízený algoritmy. Tyto postupy jsou rovněž uplatňovány prostřednictvím technologických nástrojů a technik, které strukturují pracovní podmínky a řízení pracovníků na dálku. Více informací viz Mateescu A. a Nguyen A. (2019), *Algorithmic management in the workplace* (Algoritmické řízení na pracovišti), Data & Society Research Institute.

¹⁴⁷ Viz: Návrh směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformem, COM(2021) 762 final, který předkládá Komise, a sdělení Komise COM(2021) 323 o plném využití přínosů digitalizace pro budoucnost práce.

V návaznosti na silný nárůst práce prostřednictvím platform navrhla řada členských států opatření ke zlepšení pracovních podmínek při této práci. Některé členské státy jako **(Belgie, Řecko, Španělsko, Francie a Itálie)** přijaly vnitrostátní právní předpisy zaměřené na zlepšení pracovních podmínek a/nebo přístupu k sociální ochraně při práci prostřednictvím platform, přičemž ve většině případů se rozhodly pro odvětvové právní předpisy, které se obecně zaměřují na dopravní a doručovací platformy. V **Belgii** se vláda v červnu 2022 dohodla na vymezení sociálního statusu pracovníků platform a stanovila osm kritérií, podle nichž pracovní soudy určí, zda má být pracovník považován za osobu samostatně výdělečně činnou, nebo za zaměstnance. V červnu 2021 **Řecko** přijalo nový zákon o pracovněprávních vztazích, který zavede opatření pro osoby pracující prostřednictvím platform a rozpozná závislé pracovní smlouvy od nezávislých smluv o poskytování služeb/prací. Ve **Španělsku** zavedl nový zákon z roku 2021 právní domněnku, podle níž osoby, které se podílejí na distribučních činnostech třetím stranám s využitím technologických prostředků, jsou v pracovněprávním vztahu s danou společností, a ukládá provozovatelům platform, aby prokázali případný opak. Rovněž zavedl právo zástupců zaměstnanců být informováni o parametrech algoritmů, které mají dopad na pracovní podmínky. V roce 2021 přijala **Francie** nařízení, které umožňuje nezávislým pracovníkům pracujícím prostřednictvím doručovacích platform a platform pro jízdu na zavolání jmenovat své zástupce pro rok 2022. Tímto nařízením byl zřízen orgán pro sociální vztahy pracovníků platform (ARPE) jako nový veřejný orgán pro regulaci sociálního dialogu mezi platformami a OSVČ. V roce 2019 přijala **Itálie** vnitrostátní právní předpisy s cílem zvýšit ochranu pracovních podmínek samostatně výdělečně činných kurýrů rozvázejících jídlo. Regionální právní předpisy v Piemontu a Laziu se přímo týkají pracovních podmínek a sociální ochrany všech osob pracujících prostřednictvím platform. V **Dánsku** dosáhly v roce 2021 sjednocená federace zaměstnanců „3F“ a organizace zaměstnavatelů „*Dansk Erhverv*“ vnitrostátní odvětvové dohody pro kurýry. Podobně v **Rakousku** uzavřeli sociální partneři odvětvovou kolektivní smlouvu pro zaměstnané kurýry na kolech, kteří by od ledna 2020 mohli dostávat minimální mzdu a placenou dovolenou. Ve **Švédsku** uzavřela v roce 2021 doručovací platforma *Foodora* a švédská odborová organizace pracovníků v dopravě kolektivní smlouvu pro kurýry. V rámci plánu pro oživení a odolnost **Portugalska** by měly být do konce března 2023 zavedeny nové pracovněprávní předpisy pro digitální platformy pro kurýry.

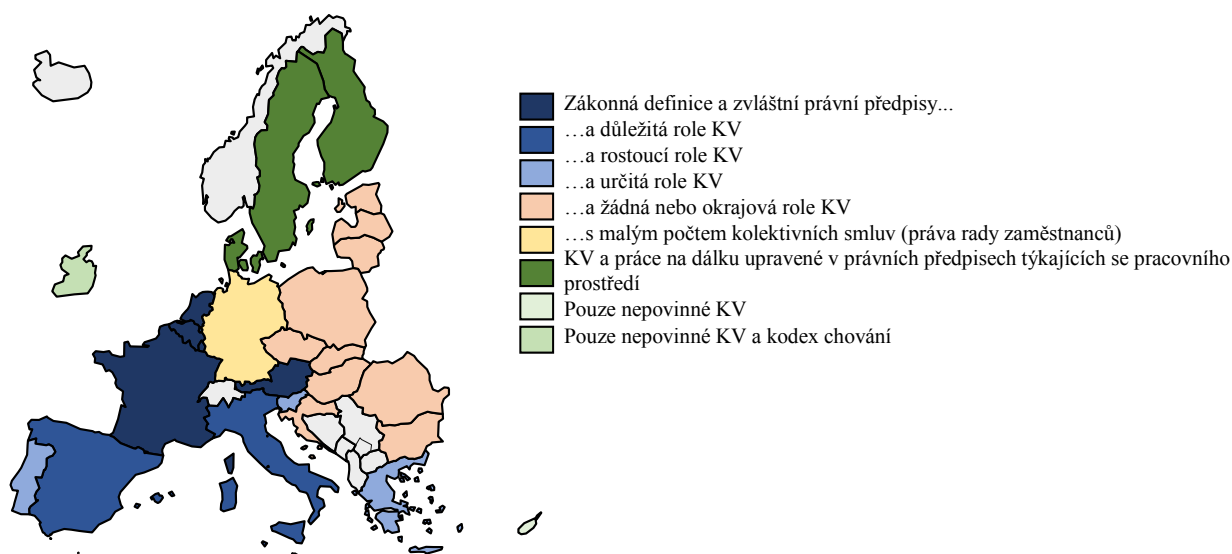
Při odhalování a prevenci špatných pracovních podmínek a v boji proti nehlášené práci hrají klíčovou roli inspektoráty práce. Větší využívání informačních a komunikačních technologií (IKT) a rozvoj ekonomiky platform (viz rámeček pilíře 5) přinesly inspektorátům práce nové výzvy při plnění jejich úkolů. Předchozí zkušenosti ukazují, že vysoký a trvalý nárůst cen energie a silné inflační tlaky mohou vést k dalšímu nárůstu nehlášené práce, neboť ovlivňují schopnost některých podniků a pracovníků, včetně osob samostatně výdělečně činných, platit příspěvky na sociální zabezpečení a daně (viz také oddíl 2.1 a rámeček pilíře 7). V kontextu této konkrétní krize bude pro podporu inkluzivních a spravedlivých trhů práce a přiměřené sociální ochrany pro všechny obzvláště důležité poskytnout inspektorátům práce odpovídající zdroje a zavést komplexní strategie na podporu formální práce. Evropská platforma pro boj proti nehlášené práci připravuje zprávu o pokroku členských států na cestě ke komplexnímu přístupu k boji proti nehlášené práci. V

březnu 2022 byla rovněž zřízena pracovní skupina na podporu integrace nehlášených státních příslušníků třetích zemí do řádného zaměstnání¹⁴⁸.

Práce na dálku se po pandemii stala zavedenou formou práce v Unii, která někdy vyžaduje přizpůsobení předpisů, politik a pracovní kultury. Nedávná studie nadace Eurofound mapuje úpravu práce na dálku v legislativě a kolektivním vyjednávání ve 27 členských státech a Norsku, včetně změn vnitrostátních rámců. V roce 2022 zavedlo 23 zemí zákonné definice a konkrétní právní předpisy týkající se práce na dálku¹⁴⁹. Ve většině z nich jsou zákonné předpisy doplněny meziodvětvovými nebo podnikovými kolektivními smlouvami, i když s různou mírou intenzity. Pouze v Chorvatsku, Lotyšsku a Polsku jsou jediným zdrojem regulace zákonné předpisy (vytvořené většinou na základě individuálních dohod mezi zaměstnavateli a zaměstnanci). Pouze menšina členských států nemá zákonné definice nebo zvláštní právní předpisy týkající se práce na dálku. V této skupině se však na režimy práce na dálku vztahují různé zákony, například o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, o pracovní době nebo obecné pracovní právo. Práce na dálku je proto často upravena prostřednictvím odvětvového kolektivního vyjednávání (např. ve Finsku) nebo prostřednictvím odvětvových a podnikových kolektivních smluv (např. v Dánsku a Švédsku). V závislosti na roli kolektivního vyjednávání lze identifikovat skupiny členských států, jak je znázorněno na grafu 2.3.5.

Graf 2.3.5: Mezi členskými státy existují značné rozdíly, pokud jde o regulaci práce na dálku

Regulace práce na dálku v EU-27 a Norsku. (Zkratka KV znamená kolektivní vyjednávání.)



Poznámka: Vnitrostátní příspěvky sítě korespondentů nadace Eurofound.

Zdroj: Eurofound, *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates* (Práce na dálku v EU: regulační rámce a nejnovější vývoj), Úřad pro publikace Evropské unie, 2022.

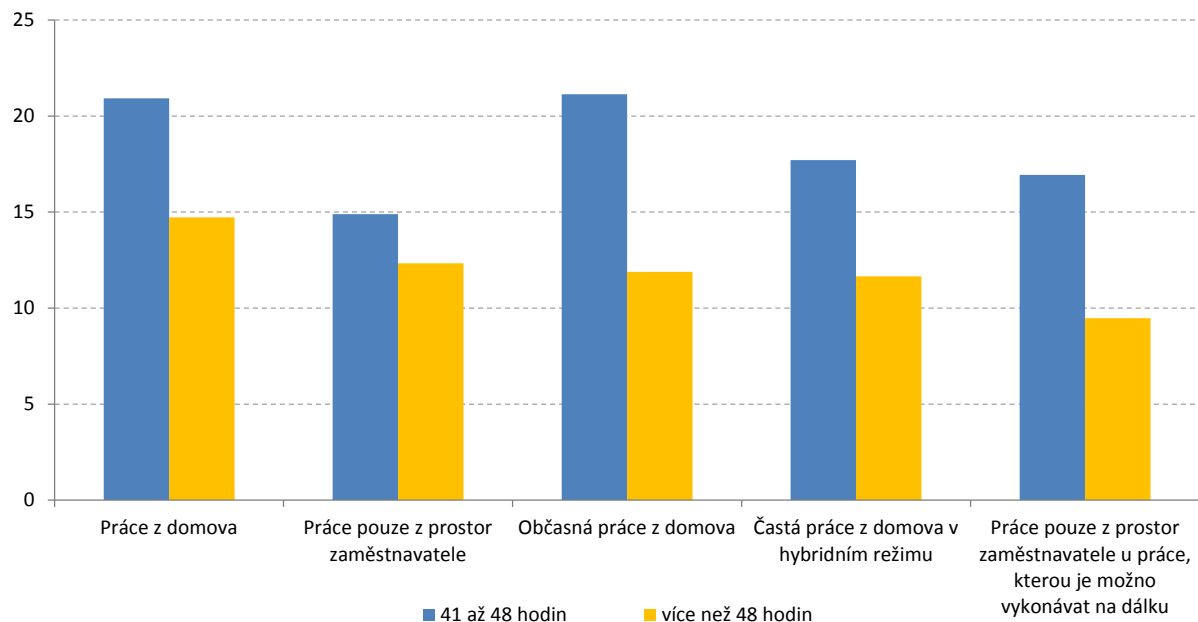
¹⁴⁸ Podrobnější informace naleznete na internetových stránkách Evropského orgánu pro pracovní záležitosti: www.ela.europa.eu

¹⁴⁹ Zdroj: Eurofound, Vargas Llave, O., Rodríguez Contreras, R., Sanz de Miguel, P. a kol., *Telework in the EU: regulatory frameworks and recent updates* (Práce na dálku v EU: regulační rámce a nejnovější vývoj), Úřad pro publikace Evropské unie, 2022. Poznámka: Do první skupiny patří tyto členské státy: AT, BE, BG, CZ, DE, EE, EL, ES, FR, HR, HU, IT, LT, LU, LV, MT, NL, PL, PT, RO, SI a SK. Naopak CY, DK, FI, IE a SE patří do druhé skupiny.

Zdá se, že práce na dálku vede k určitému zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, ale přináší také rizika, která je třeba sledovat; rozšířené hybridní způsoby práce patrně některá z těchto rizik snižují. Společná zpráva o zaměstnanosti 2022 předložila rozsáhlou analýzu rizik spojených s prací na dálku (např. práce mimo pracovní dobu, pracovní izolace nebo psychosociální rizika), která vycházela z výzkumu nadace Eurofound. Novější analýza (rovněž od nadace Eurofound) potvrzuje, že během pandemie COVID-19 představovala dlouhá pracovní doba často problém pro ty, kteří pracovali na plný úvazek pouze na dálku, ve srovnání s těmi, kteří pracovali v prostorách zaměstnavatele¹⁵⁰. Na základě nejnovějších zjištění lidé pracující na dálku v hybridním pracovním režimu (tj. kombinujícím práci z domova s prací v prostorách zaměstnavatele) ve srovnání s jinými režimy práce na dálku méně často uvádějí, že mají dlouhou pracovní dobu – viz graf 2.3.6. Nejméně dvě třetiny zaměstnanců pracujících na dálku uvedly, že pracují více než 40 hodin týdně. Zaměstnanci v EU pracující na dálku méně často uvádějí špatnou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem (13 %) ve srovnání s těmi, kteří pracují pouze v prostorách zaměstnavatele (18 %). Údaje na úrovni jednotlivých států rovněž vykazují nižší podíl zaměstnanců pracujících na dálku, kteří uvádějí špatnou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, ve srovnání s průměrem v jednotlivých zemích (například ve Finsku, Estonsku a Bulharsku). V Rumunsku, Lucembursku a Nizozemsku jsou však tyto rozdíly malé, zatímco v Portugalsku a Řecku jsou na tom pracovníci na dálku stejně jako ostatní – viz graf 2.3.7.

Graf 2.3.6: U zaměstnanců, kteří pracují pouze na dálku, je větší pravděpodobnost, že budou pracovat déle nebo mimo pracovní dobu, než u zaměstnanců, kteří pracují v hybridním režimu (2021)

Procentuální podíl zaměstnanců pracujících déle než 40 hodin týdně během pandemie COVID-19.

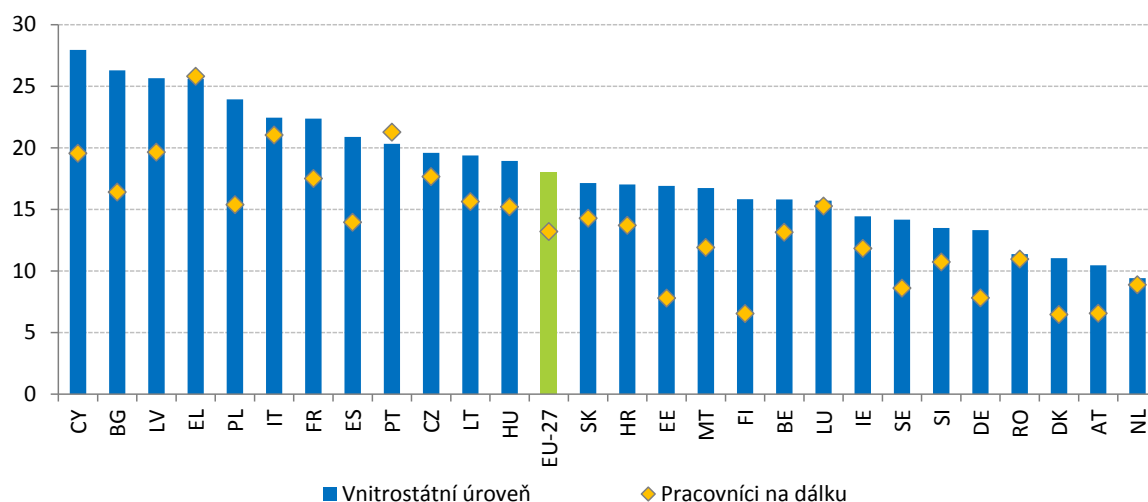


Zdroj: Eurofound, [Telefonický průzkum pracovních podmínek v Evropě 2021](#).

¹⁵⁰ Eurofound (2022), *Telework during the pandemic: Prevalence, Working Conditions and Regulations* (Rozšíření práce na dálku: dopad na pracovní podmínky a předpisy), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk (připravuje se). Poznámka: vzhledem k metodě sběru dat a velikosti vzorku nemusí být malé rozdíly statisticky významné.

Graf 2.3.7: Celkově pracovníci na dálku uváděli ve většině členských států lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem

Špatná rovnováha mezi pracovním a soukromým životem u všech zaměstnanců a u pracovníků na dálku v členských státech (v %, 2021)



Poznámka: Špatná rovnováha mezi pracovním a soukromým životem zahrnuje zaměstnance, kteří na otázku „jak se pracovní doba slučuje s jejich rodinnými nebo společenskými závazky mimo práci“ odpověděli „nepříliš dobře“ a „vůbec“.

Zdroj: Eurofound, [Telefonický průzkum pracovních podmínek v Evropě 2021](#).

Konzultace a spolupráce se sociálními partnery mají zásadní význam pro zajištění toho, aby předpisy o práci na dálku a pracovních podmínkách přinášely pozitivní výsledky jak pro zaměstnavatele, tak pro pracovníky. Podle nedávné studie nadace Eurofound¹⁵¹ méně než polovina členských států provedla v letech 2020–2021 trvalé změny předpisů upravujících práci na dálku (tj. Lotyšsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Španělsko přijalo právní předpisy, zatímco Belgie, Francie a Lucembursko vypracovaly vnitrostátní kolektivní smlouvy). Ve čtyřech zemích jsou projednávány nové návrhy zákonů (Irsko, Lucembursko, Německo a Nizozemsko). Některé z těchto změn byly plnohodnotnými právními předpisy o práci na dálku upravujícími všechny nebo většinu aspektů práce na dálku, zatímco jiné byly úžeji zaměřené. Většina kolektivních smluv o práci na dálku v členských státech, které zavedly tyto smlouvy během pandemie COVID-19, byla uzavírána na odvětvové a podnikové úrovni, zejména v odvětvích jako jsou finance, zpracovatelský průmysl a informační a komunikační technologie. V nedávné době byly uzavřeny také smlouvy v oblasti veřejné správy, vzdělávání, zdravotnictví a sociální práce. Úsilí členských států a Evropské komise v oblasti pracovní doby a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (viz rámeček pilíře 6) v úzké spolupráci se sociálními partnery je klíčové pro zohlednění nedávného technologického vývoje a nových modelů práce na dálku v organizaci práce ve prospěch podniků i pracovníků.

Rámeček pilíře 6: Zdravé, bezpečné a dobře přizpůsobené pracovní prostředí

¹⁵¹ Eurofound, *Telework during the pandemic: Prevalence, Working Conditions and Regulations* (Rozšíření práce na dálku: dopad na pracovní podmínky a předpisy), Úřad pro publikace Evropské unie, 2022 (připravuje se).

Zdravé a bezpečné pracovní podmínky jsou předpokladem produktivní pracovní síly, přispívají k rozvoji Evropské zdravotní unie a k provádění evropského pilíře sociálních práv (desátá zásada). V roce 2018 bylo v zemích EU-27 zaznamenáno více než 3 300 smrtelných nehod a 3,1 milionu nehod bez smrtelných následků. V letech 2017–2019 zemřelo ročně přibližně 200 000 pracovníků na nemoci z povolání. V této souvislosti rámec EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci na období 2021–2027 stanoví klíčové priority a opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků na pracovišti, včetně přizpůsobení se specifickým potřebám stárnoucí pracovní síly a ekologické a digitální transformace¹⁵².

Rámec EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci zavádí přístup „vize nula“ k úmrtím souvisejícím s prací v EU, který předpokládá výměnu zkušeností a osvědčených postupů mezi třístrannou pracovní skupinou v rámci Poradního výboru pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci¹⁵³. Tato iniciativa bude doprovázena zvyšováním povědomí o rizicích spojených s pracovními úrazy prostřednictvím cílených informačních kampaní. Mezi další opatření na úrovni EU na podporu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci patří změny směrnice o karcinogenech, reprotoxických látkách (od roku 2022) a mutagenech, kterou Rada přijala v březnu 2022, aktualizace směrnice o biologických činitelích, návrh na výrazné snížení limitních hodnot expozice azbestu na pracovišti a snaha prosadit do konce roku 2022 onemocnění COVID-19 jako nemoc z povolání.

Strategický rámec EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci klade zvláštní důraz na prevenci psychosociálních rizik a na zajištění fyzického a duševního zdraví při práci. V roce 2021 se expozice vůči fyzickým rizikům i nadále týkala významného podílu pracovníků v EU. Ženy byly více než muži vystaveny infekčním materiálům (21 % oproti 15 %), zatímco muži musí častěji než ženy zvedat těžká břemena (40 % oproti 29 %)¹⁵⁴. Pokud jde o duševní zdraví, výsledky nedávného průzkumu nadace Eurofound ukazují, že duševní pohoda v EU zůstává pod úrovní zaznamenanou na začátku pandemie, a to i přes postupné rušení omezení¹⁵⁵. Nejnižší úroveň duševní pohody od roku 2020 vykazují zejména lidé ve věku 18–29 let, zatímco lidé starší 60 let vykazují zhoršení duševní pohody. Celkově 18 % respondentů uvádí neuspokojené potřeby v oblasti péče o duševní zdraví, přičemž u žen je tento podíl vyšší (24 %). Nedávná studie¹⁵⁶ ukázala, že je třeba nadále podporovat opatření na řízení a prevenci psychosociálních rizik spojených s využíváním digitálních technologií umožňujících řízení pracovníků na pracovišti. Například akční plán prevence stresu souvisejícího s prací nebo iniciativy na zvyšování povědomí mohou omezit výskyt psychosociálních rizik a výrazně zlepšit zdraví pracovníků na pracovišti.

¹⁵² Sdělení Komise COM(2021) 323. Viz rovněž: Návrh směrnice o reprotoxických látkách 2004/37/ES předložený Komisi a aktualizace směrnice o biologických činitelích 2000/54/ES.

¹⁵³ Rozhodnutí Rady ze dne 22. července 2003, kterým se zřizuje Poradní výbor pro bezpečnost a zdraví při práci (2003/C 218/01).

¹⁵⁴ Viz Eurofound, *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future* (Pracovní podmínky v době pandemie covidu-19: důsledky pro budoucnost), Úřad pro publikace Evropské unie, 2022 (připravuje se).

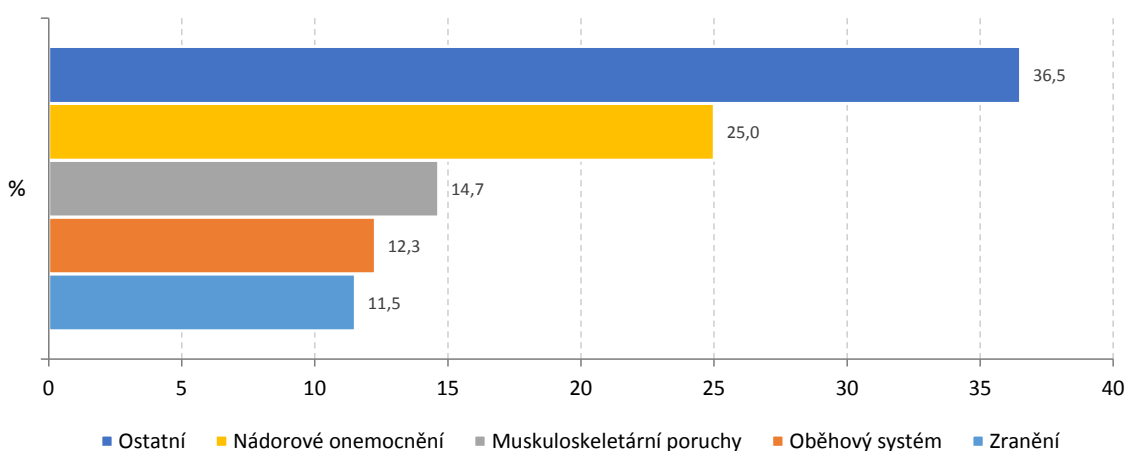
¹⁵⁵ Eurofound, *Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty* (Páté kolo elektronického průzkumu Život, práce a COVID-19: život v nové éře nejistoty), Úřad pro publikace Evropské unie, 2022.

¹⁵⁶ Poznámka: Empirická analýza údajů z Evropského průzkumu podniků na téma nových a vznikajících rizik (ESENER) Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci z roku 2019. Psychosociálními riziky, která byla brána v úvahu, byl časový tlak, špatná komunikace nebo spolupráce, strach ze ztráty zaměstnání, jednání s náročnými zákazníky, pacienty nebo žáky a dlouhá nebo nepravidelná pracovní doba. Zdroj: Urzi Brancati, C., Curtarelli, M., *Digital tools for worker management and psychosocial risks in the workplace: evidence from the ESENER survey (Digitální nástroje pro řízení pracovníků a psychosociálních rizik na pracovišti: důkazy z průzkumu ESENER)*, Sevilla: Evropská komise, 2021, JRC125714.

Podle právních předpisů EU může posílení preventivních opatření a praktičtější pokyny pomoci minimalizovat rizika spojená s karcinogeny na pracovišti. Nádorová onemocnění související s prací jsou hlavní příčinou většiny ztracených let života v EU (tj. odhady počtu let života poznamenaných postižením) – viz graf níže. Podle odhadů na základě let života poznamenaných postižením přispěly karcinogeny v letech 2015–2017 přibližně ke 100 000 případů úmrtnosti a nemocnosti souvisejících s prací¹⁵⁷. Kromě toho jen náklady na léčbu nádorových onemocnění souvisejících s prací dosahují 119,5 miliardy EUR. Opatření k omezení přítomnosti nebezpečných látek na pracovišti a expozice těmto látkám, včetně preventivních opatření, jsou klíčovými součástmi evropského plánu boje proti rakovině¹⁵⁸. Díky čtyřem revizím směrnice o karcinogenech, mutagenech a reprotoxických látkách se k dnešnímu dni podařilo zabránit rizikům spojeným s 29 látkami, což představuje více než 100 000 zachráněných životů během následujících 50 let.

Rakovina je nejčastější příčinou úmrtí souvisejících s prací v EU

Hlavní příčiny úmrtnosti a nemocnosti související s prací v počtu ztracených let života v EU (v %, 2017).



Poznámka: Kategorie „oběhový systém“ zahrnuje muskuloskeletální onemocnění a onemocnění oběhového systému. Kategorie „ostatní“ sdružuje ostatní onemocnění, jako jsou duševní nebo infekční onemocnění. Údaje z roku 2017 zahrnují země EU-27 a Spojené království.

Zdroj: EU-OSHA (2017).

Po přijetí rámce EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci přijalo mnoho členských států národní strategie v oblasti BOZP nebo podobné dokumenty, které pokrývají většinu jeho cílů. Například **belgický** akční plán na období 2022–27 stanoví přístup „*vize nula*“ k pracovním úrazům a zahrnuje opatření ke snížení expozice nebezpečným chemickým látkám. **Francouzský** plán ochrany zdraví při práci na období 2021–25 klade zvláštní důraz na prevenci závažných a smrtelných pracovních úrazů. Prioritou jsou rovněž psychosociální rizika a expozice karcinogenům. **Maltský** strategický plán na období 2022–27 vymezuje pět oblastí politiky v oblasti ochrany zdraví při práci, které mají naplnit strategický rámec EU. Cílem **chorvatského** vnitrostátního plánu na období 2021–27 je zvyšování povědomí o významu prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání, snižování počtu smrtelných úrazů

¹⁵⁷ Poznámka: Karcinogen je látka nebo směs, která vyvolává vznik rakoviny a splňuje kritéria stanovená v příloze I nařízení (ES) č. 1272/2008. Tato metoda vychází z odhadů počtu let života poznamenaných postižením (ukazatel DALY), které může být způsobené onemocněním nebo úrazem. Ty jsou porovnány s ideálním scénářem, v němž by země neztratila v důsledku nepřítomnosti v práci nebo v důsledku smrtelných pracovních úrazů nebo onemocnění žádné roky života poznamenané postižením. Získané údaje vycházejí z mezinárodně dostupných údajů MOP, WHO a Eurostatu. Zdroj: EU-OSHA, *Mezinárodní srovnání nákladů na pracovní úrazy a nemoci z povolání*. Úřad pro publikace Evropské unie, 2017.

¹⁵⁸ COM/2021/44 final.

a stresu při práci. Cílem společné **německé** strategie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (GDA) je modernizovat systém BOZP a vytvořit pobídky pro podniky k posílení bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. Dalšími příklady probíhající práce v této oblasti jsou **finský** prováděcí plán na období 2022–23, strategické prohlášení **irského** úřadu pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2022–24, **lotyšské** zásady politiky sociální ochrany a trhu práce na období 2021–27 a **litevský** akční plán bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na období 2022–27.

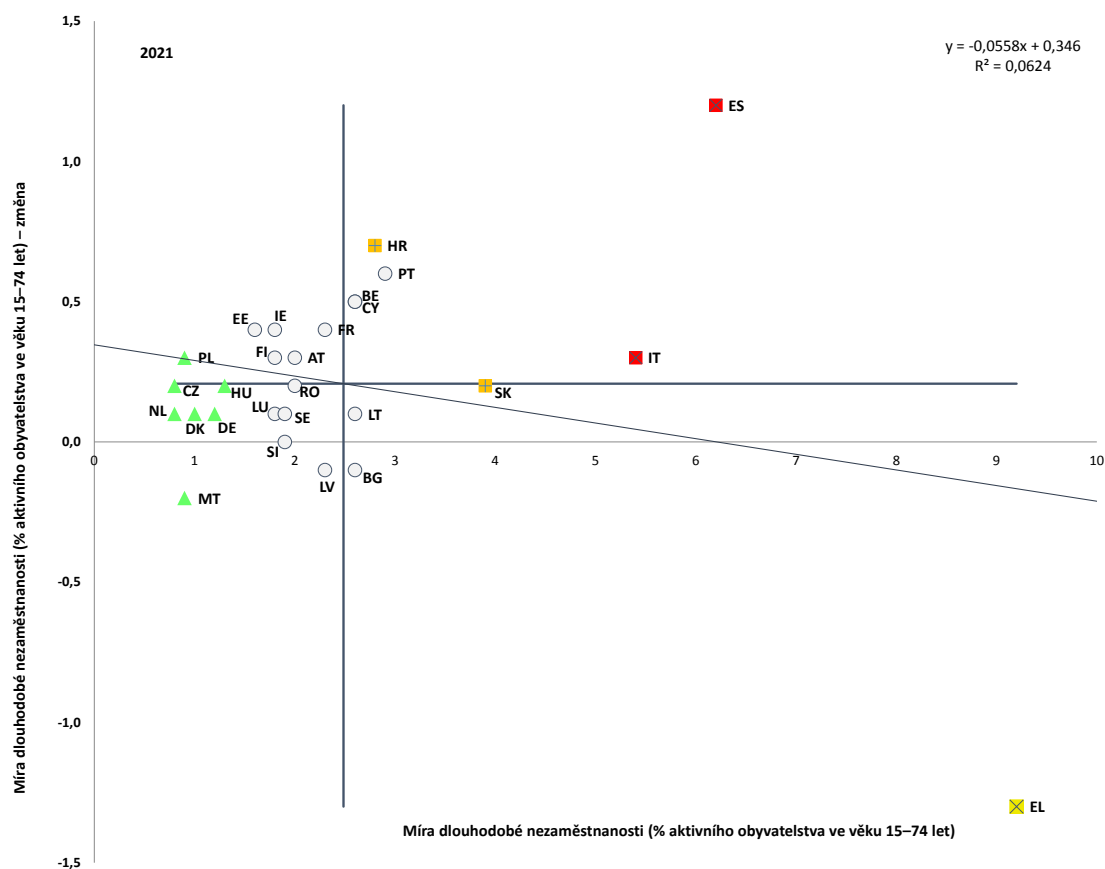
Dlouhodobá nezaměstnanost¹⁵⁹ se mírně zvýšila, což odráží dopad onemocnění COVID-19, ale rychlá politická reakce zabránila vzniku negativních vzorců na trhu práce. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2021 činila 2,8 %, což je po téměř desetiletém klesajícím trendu mírný nárůst oproti roku 2020 (o 0,3 p.b.). Jak ukazuje graf 2.3.8, míra dlouhodobé nezaměstnanosti byla v roce 2021 vyšší než v roce 2020 téměř ve všech členských státech s výjimkou Řecka (–1,3 p.b.), Malty (–0,2 p.b.), Lotyšska a Bulharska (–0,1 p.b. u obou). Ve stejném období došlo ke zvýšení míry dlouhodobé nezaměstnanosti ve Španělsku (o 1,2 p.b.), Chorvatsku (o 0,7 p.b.), Portugalsku (o 0,6 p.b.), Belgii a na Kypru (u obou o 0,5 p.b.). Hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů označuje situaci ve Španělsku a Itálii za „kritickou situaci“, která kombinuje nadprůměrnou úroveň dlouhodobé nezaměstnanosti (6,2 % a 5,4 % v roce 2021) s nárůstem (o 1,2 p.b. a 0,3 p.b.) za poslední rok. Stav v Řecku je označen jako „slabý, avšak zlepšující se“ díky pozitivní výkonnosti tohoto státu (–1,3 p.b. v roce 2021 ve srovnání s rokem 2020), i když zůstává zemí s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v EU (9,2 % v roce 2021). V důsledku zhoršení situace v předchozím roce platí, že situaci na Slovensku a v Chorvatsku „je nutné sledovat“. Naopak situace v Česku, Německu, Dánsku, Maďarsku, na Maltě, v Nizozemsku a Polsku s nízkou a v zásadě stabilní mírou dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2021 je označena jako „lepší než průměr“. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti rovněž vykazuje velké regionální rozdíly (viz příloha 3). Další sledování a hodnocení pokroku při plnění doporučení Rady z roku 2016 o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných může pomoci zlepšit mechanismy a poskytované služby a následně v EU podpořit rozvoj lidského kapitálu a jeho potenciální růst¹⁶⁰.

¹⁵⁹ Míra je definována jako počet osob registrovaných u veřejných služeb zaměstnanosti, které aktivně hledají práci po dobu delší než jeden rok, vyjádřený jako podíl vůči ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu.

¹⁶⁰ SWD(2019) 154 final, o hodnocení doporučení Rady o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce.

Graf 2.3.8: V roce 2021 se míra dlouhodobé nezaměstnanosti ve většině členských států mírně zvýšila a její vývoj je třeba do budoucna pečlivě sledovat

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti, úroveň z roku 2021 a změny oproti předchozímu roku (v %, hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



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

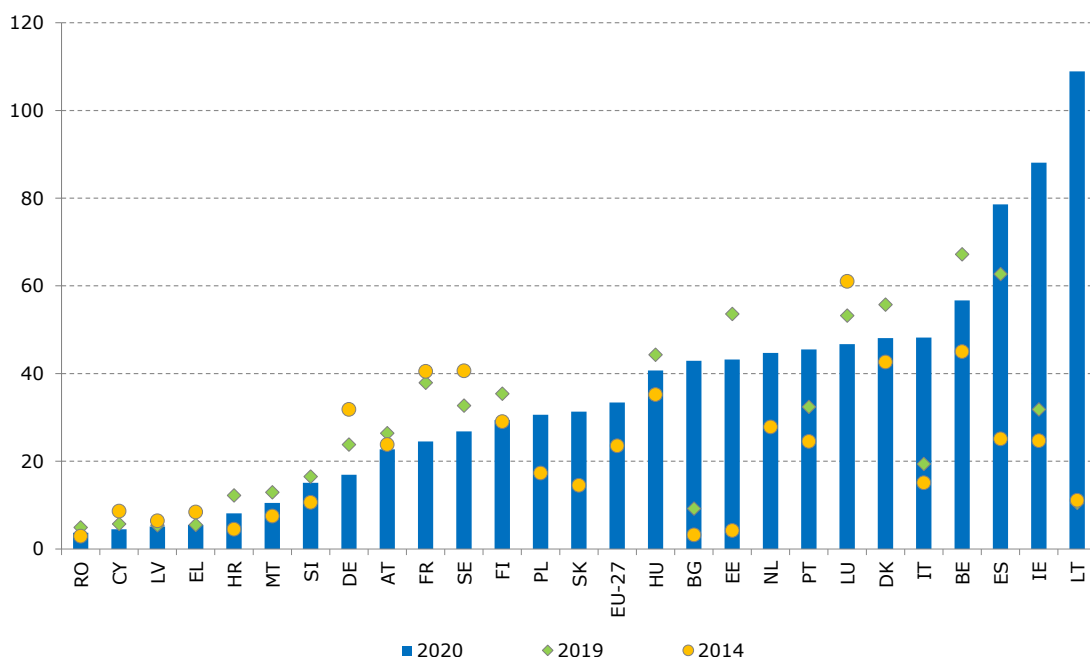
Zdroj: Eurostat [tesem130], šetření pracovních sil v EU.

Účast na aktivních politikách na trhu práce se v jednotlivých členských státech značně liší, přičemž v některých případech vyžaduje pečlivé sledování. V roce 2020 byl podíl nezaměstnaných osob, které chtějí pracovat a účastnily se aktivních programů na trhu práce, v pěti členských státech (Rumunsko, Kypr, Lotyšsko, Řecko a Chorvatsko) nižší než 10 %, zatímco ve čtyřech dalších (Litva, Irsko, Španělsko a Belgie) byl vyšší než 50 % – viz graf 2.3.9¹⁶¹. V letech 2019–2020 zaznamenalo šest členských států nárůst účasti, zatímco v šestnácti dalších byl zaznamenán pokles. I když tyto statistiky samozřejmě odrážejí snahu členských států podporovat účast na opatřeních aktivní politiky na trhu práce, počet přihlášených je rovněž ovlivněn dalšími institucionálními faktory, jako je fungování systému sociální ochrany. Účinné aktivní politiky na trhu práce, které jsou přizpůsobeny potřebám uchazečů o zaměstnání, pomáhají kromě pokrytí také usnadnit přechody na trhu práce a podpořit zásadní transformace ve světě práce a nikoho neopomenout.

¹⁶¹ Eurostat [Imp_ind_actsup], zdroj: GR pro zaměstnanost. Opatření politik na trhu práce (kategorie 2–7) zahrnují mimo jiné poskytování odborné přípravy (2), pobídky zaměstnanosti (4), podpořené zaměstnávání a rehabilitaci (5), přímou tvorbu pracovních míst (6) a pobídky pro začínající podniky (7). Tento ukazatel je nicméně třeba interpretovat s rezervou, neboť měří pouze účast na politikách na trhu práce (a nikoli jejich účinnost). Odhadované hodnoty pro DK, EL, HR a SE. Nízká statistická spolehlivost u FR a LT související s procesem sběru dat. Údaje za rok 2020 nejsou pro CZ, EL, NL, PL a SK k dispozici.

Graf 2.3.9: Účast na aktivních politikách na trhu práce se v jednotlivých členských státech značně liší

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



Poznámka: Časové řady nejsou pro CZ k dispozici. Údaje za rok 2020 nejsou pro EL, NL, PL a SK k dispozici. Označení: Nízká spolehlivost pro FR a LT. Údaje nad 100 % by naznačovaly, že lidé jsou v datové sadě o aktivní politice na trhu práce započítáni více než jednou v rámci své účasti v různých kategoriích opatření. Zdroj: Eurostat, [[lmp_ind_actsup](#)] Databáze politik na trhu práce.

Účinné a efektivní aktivní politiky na trhu práce jsou klíčové pro zlepšení výkonnosti, výsledků a přechodů na trhu práce, a to i s ohledem na zvýšený nedostatek pracovních sil a dovedností v EU. V roce 2021 vykázaly členské státy, jako je Španělsko, Slovensko a Litva, relativně vysoké výdaje na opatření aktivní politiky na trhu práce (kategorie 2–7) jako procento HDP, přičemž mají relativně vysokou míru dlouhodobé nezaměstnanosti – viz graf 2.3.10. V jiných zemích, jako je Nizozemsko, Irsko a Dánsko, se výdaje na opatření na trhu práce v roce 2020 pohybovaly nad 1,3 % HDP, což bylo doprovázeno relativně dobrými výsledky, pokud jde o nižší podíl dlouhodobě nezaměstnaných. Naproti tomu v zemích, jako je Řecko, Itálie, Portugalsko a Chorvatsko, jsou výdaje na podporu poskytovanou uchazečům o zaměstnání prostřednictvím opatření na trhu práce relativně nízké (tj. přibližně 0,3 % HDP nebo nižší), zatímco dlouhodobá nezaměstnanost se pohybuje nad průměrem EU. V členských státech, které čelí větším výzvám v oblasti integrace na trhu práce, může posílení poskytování dobře navržených aktivních politik na trhu práce pomoci odstranit překážky bránící zaměstnání, zejména u osob ve zranitelném postavení¹⁶². Kromě podpory poskytované z fondů politiky soudržnosti (včetně Evropského sociálního fondu)¹⁶³ pomáhá

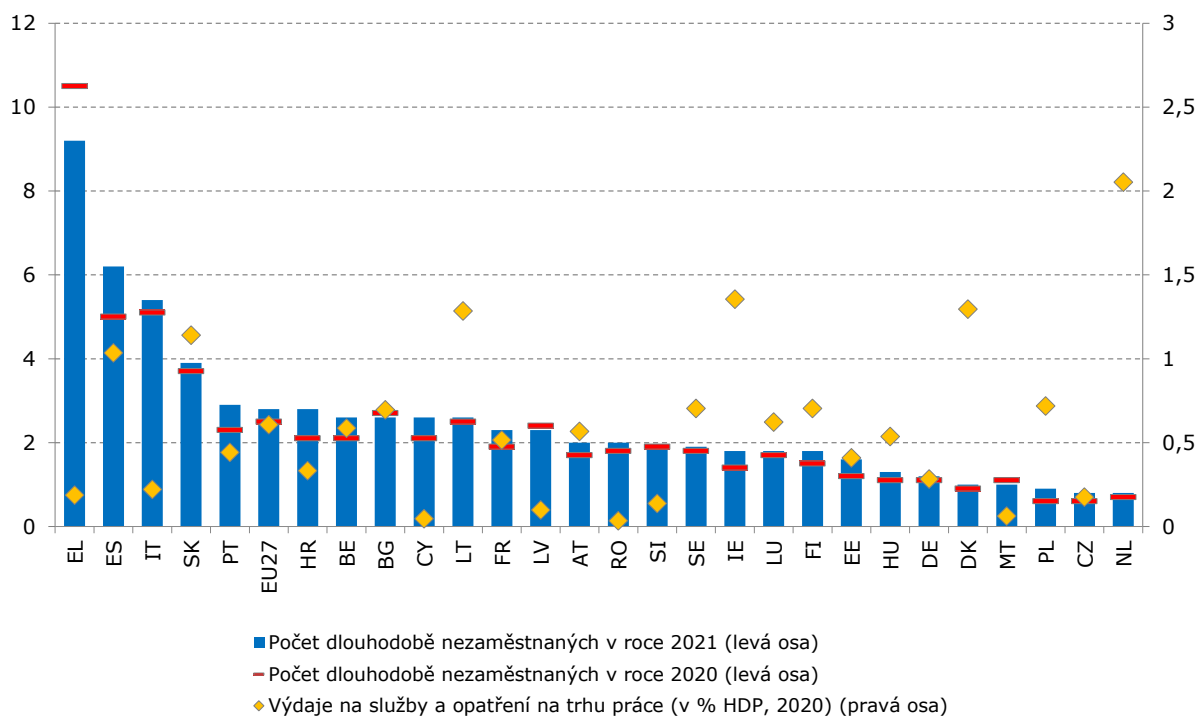
¹⁶² OECD (2021), *Building inclusive labour markets: Active labour market policies for the most vulnerable groups* (Budování inkluzivních trhů práce: Aktivní politiky na trhu práce zaměřené na nejzranitelnější skupiny), *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)* (Politiky OECD v reakci na koronavirus (COVID-19), OECD Publishing.

¹⁶³ Ve všech členských státech EU byla provedena metaanalýza dostupných hodnocení vlivu Evropského sociálního fondu a Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí za programová období 2007–2013 a 2014–2020. Výsledky ukázaly pozitivní účinek pomoci z ESF – pravděpodobnost zaměstnání osob, které se účastnily opatření, se zvýšila o 7,3 p.b. Analýza určila jako nejúspěšnější kategorie pomoci ESF dotace na zaměstnání a stáže. Zdroj: Evropská komise, *Meta-analysis of the ESF counterfactual impact evaluations*

mnoha členským státům při posilování jejich úsilí o integraci na trhu práce provádění jejich vnitrostátních plánů pro oživení a odolnost. Tyto snahy zohledňují digitální a ekologickou transformaci a jsou rozvíjeny v souladu s doporučením Komise o účinné aktivní podpoře zaměstnanosti.

Graf 2.3.10: Výdaje na opatření aktivní politiky na trhu práce se v jednotlivých členských státech liší

Výdaje na aktivní politiky na trhu práce (kategorie 2–7, v procentech HDP, 2020) a dlouhodobá nezaměstnanost jako procentní podíl obyvatelstva (ve věku 15–74 let) na trhu práce (v %, 2021)



Zdroj: Eurostat [[lmp_expsumm](#)], Databáze politik na trhu práce a [[lune_ltu_a](#)], šetření pracovních sil v EU.

Veřejné služby zaměstnanosti hrají klíčovou roli pro pracovníky při změnách na trhu práce, a to i s ohledem na ekologickou a digitální transformaci. Veřejné služby zaměstnanosti hrají klíčovou roli při začleňování lidí na trh práce, poskytují informace těm, kteří chtějí pracovat, a fungují jako prostředníci mezi uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli. Transformují své interní obchodní procesy a dále postupují na cestě k digitalizaci, aby zvýšily svou kapacitu, a to i z hlediska odborných znalostí svých zaměstnanců, a aby poskytovaly efektivnější a účinnější služby¹⁶⁴. Zvýšené poskytování digitálních služeb musí samozřejmě jít ruku v ruce s rozsáhlým získáváním digitálních dovedností mezi obyvatelstvem. V roce 2021 uvedlo osmnáct národních veřejných služeb zaměstnanosti jako jeden z cílů přípravy na období po pandemii posilování digitálních dovedností uchazečů o zaměstnání¹⁶⁵. Veřejné služby zaměstnanosti zároveň vytvářejí

(VT/2020/052) (Metaanalýza kontrafaktuálního hodnocení dopadů ESF), závěrečná zpráva, Úřad pro publikace Evropské unie, 2022 (katalogové č. KE-03-22-139-EN-N).

¹⁶⁴ Zdroje: Evropská komise (2021). *European Network of Public Employment Services, Work programme 2022* (Evropská síť veřejných služeb zaměstnanosti, pracovní program na rok 2022). Zveřejněno v lednu 2022. OECD (2022), *Harnessing digitalisation in Public Employment Services to connect people with jobs* (Využití digitalizace ve veřejných službách zaměstnanosti k propojení lidí s pracovními místy), *Krátká zpráva OECD týkající se aktivních politik na trhu práce*, OECD Publishing.

¹⁶⁵ Evropská komise, Peters, M., *Assessment report on PES capacity: 2021* (Hodnotící zpráva o kapacitě veřejných služeb zaměstnanosti za rok 2021), Úřad pro publikace Evropské unie, 2022, (s. 39).

partnerství a provádějí odvětvová opatření zaměřená na lepší předvídání trhu práce, získávání poznatků o dovednostech, odhalení nedostatku pracovních sil a dovedností a nápravu této situace, zejména v souvislosti ekologickou a digitální transformací. Programy pro změnu kvalifikace a zvyšování kvalifikace pro skupiny pracujících, kterým hrozí ztráta zaměstnání, se stávají novou odpovědností, přičemž některé vnitrostátní veřejné služby zaměstnanosti již přizpůsobily poskytování svých služeb a vypracovaly komplexní vzdělávací programy a strategie pro řešení budoucích potřeb v oblasti dovedností. Formalizace stávající spolupráce mezi veřejnými službami zaměstnanosti, poskytovateli odborného a vysokoškolského vzdělávání a sociálními službami může pomoci zajistit vhodné podmínky pro účinné poskytování dovedností (viz oddíl 2.2).

Důležitým úkolem v rámci programu veřejných služeb zaměstnanosti se stalo úsilí o podporu integrace vysídlených osob z Ukrajiny na trhu práce¹⁶⁶. V několika členských státech (Bulharsko, Dánsko, Finsko, Maďarsko, Itálie, Litva a Lotyšsko) mohou vysídlené osoby z Ukrajiny začít pracovat ihned po podání žádosti o dočasnou ochranu, aniž by musely čekat na její vyřízení¹⁶⁷. Počet registrovaných u veřejných služeb zaměstnanosti byl však poměrně nízký. Podle údajů sítě veřejných služeb zaměstnanosti se v květnu 2022 mezi 26 členy sítě zaregistrovalo pouze 150 000 vysídlených osob z Ukrajiny. Přibližně polovina těchto registrací byla vykázána v Německu a Polsku¹⁶⁸. Zatímco ve většině členských států nepřesahují povinnosti veřejných služeb zaměstnanosti ty, které obvykle mají ve vztahu k ostatním uchazečům o zaměstnání, některé veřejné služby zaměstnanosti připravily opatření zaměřená na uprchlíky, na něž mají vysídlené osoby z Ukrajiny nárok (viz také oddíl 2.3.2). Několik členských států rovněž zřídilo koordinační skupiny, do nichž jsou zapojeny veřejné služby zaměstnanosti, národní ministerstva a migrační orgány, aby si vyměňovaly informace o současných opatřeních a plánovaly společné činnosti, a to i ve spolupráci se zaměstnavateli a místními a regionálními orgány¹⁶⁹. Legislativní změny nařízení o společných ustanoveních ohledně akce soudržnosti pro uprchlíky v Evropě (CARE) umožňují přístup k nevyužitým částkám z víceletého finančního rámce na období 2014–2020, aby bylo možné v případě potřeby financovat rychlá a flexibilní řešení pro země EU. Podpora na míru prostřednictvím Nástroje pro technickou podporu je rovněž cílená na pomoc zemím EU vybudovat kapacity pro přijímání uprchlíků a řešit obtíže s jejich začleněním¹⁷⁰.

V průměru čtyři z deseti krátkodobě nezaměstnaných¹⁷¹ v EU pobírají dávky v nezaměstnanosti (42,2 % v roce 2021), přičemž mezi jednotlivými členskými státy existují značné rozdíly – viz graf 2.3.11. V roce 2021 byla nejvyšší míra pokrytí (nad 50 %) zaznamenána v Německu (89,7 %), Rakousku (54,1 %), Finsku (53,6 %) a Litvě (51,5 %), následovala Francie, Estonsko, Belgie a Dánsko s hodnotami nad 40 %. Naopak nejnižší míra pokrytí byla zaznamenána v Rumunsku (10,6 %), Chorvatsku (13,9 %), Polsku (15,5 %) a na Kypru (19,2 %). Tyto rozdíly mezi jednotlivými zeměmi lze vysvětlit rozdíly v koncepci systémů podpory v nezaměstnanosti, zejména její maximální délkou, podmínkami pro poskytnutí podpory, přísností požadavků na hledání zaměstnání nebo součinností s jinými

¹⁶⁶ COM(2022) 4050 final o pokynech pro přístup na trh práce, k odbornému vzdělávání a přípravě a vzdělávání dospělých osob prchajících před útočnou válkou Ruska vůči Ukrajině.

¹⁶⁷ Poznámka: Od února do června 2022 požádalo o azyl v EU přibližně 312 000 osob. Zdroj: Eurostat [migr_asyappctzm] a informace o jednotlivých zemích Evropského orgánu pro pracovní záležitosti, červen 2022.

¹⁶⁸ Průzkum sítě veřejných služeb zaměstnanosti, květen 2022.

¹⁶⁹ Například AT, BE (na regionální úrovni), BG, EE, FI, HR, LT, NO, PL, RO a SK.

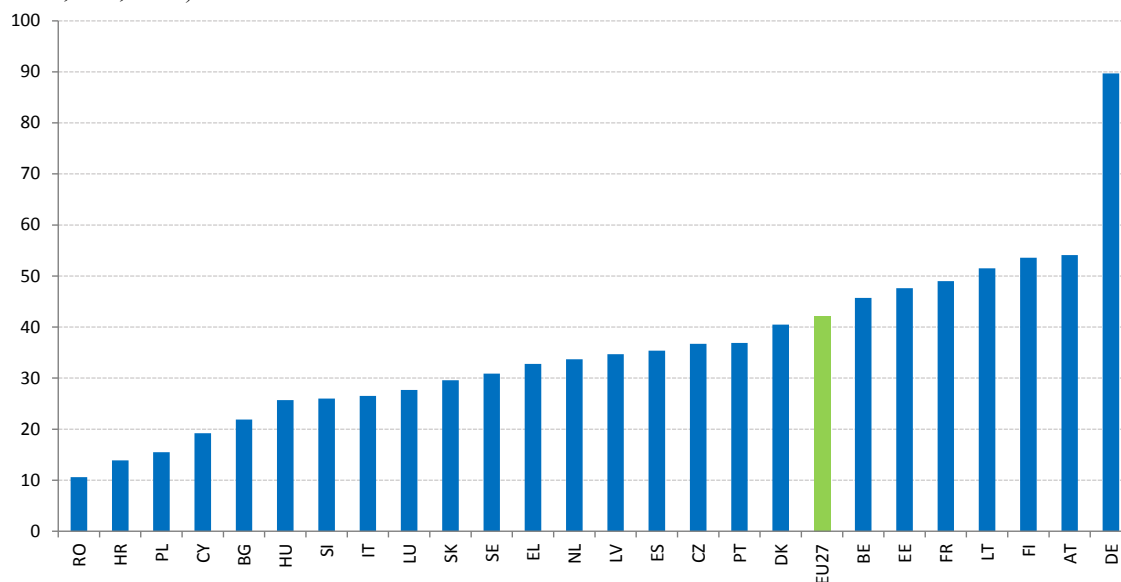
¹⁷⁰ Další podrobnosti viz nařízení, kterým se mění nařízení (EU) č. 1303/2013 a (EU) č. 223/2014, pokud jde o Akci v rámci politiky soudržnosti na podporu uprchlíků v Evropě (CARE). Viz také C(2022) 1379 o rozhodnutích o financování a ročních pracovních programech Nástroje pro technickou podporu.

¹⁷¹ Osoby nezaměstnané po dobu kratší než dvanáct měsíců. Analýza pro věkovou skupinu 15–64 let.

systémy sociální ochrany. V roce 2021 v EU pobíralo dávky nebo jinou podporu pouze 37,8 % nezaměstnaných registrovaných méně než jeden rok. Srovnávací rámec pro dávky v nezaměstnanosti označuje všechny tyto prvky za klíčové politické páky na podporu uchazečů o zaměstnání při jejich přechodu na trhu práce.

Graf 2.3.11: Mezi členskými státy existují značné rozdíly, pokud jde o podíl krátkodobě nezaměstnaných pobírajících dávky v nezaměstnanosti

Pokrytí dávek v nezaměstnanosti pro krátkodobě nezaměstnané (tj. méně než dvanáct měsíců, věková skupina 15–64 let, v %, 2021)



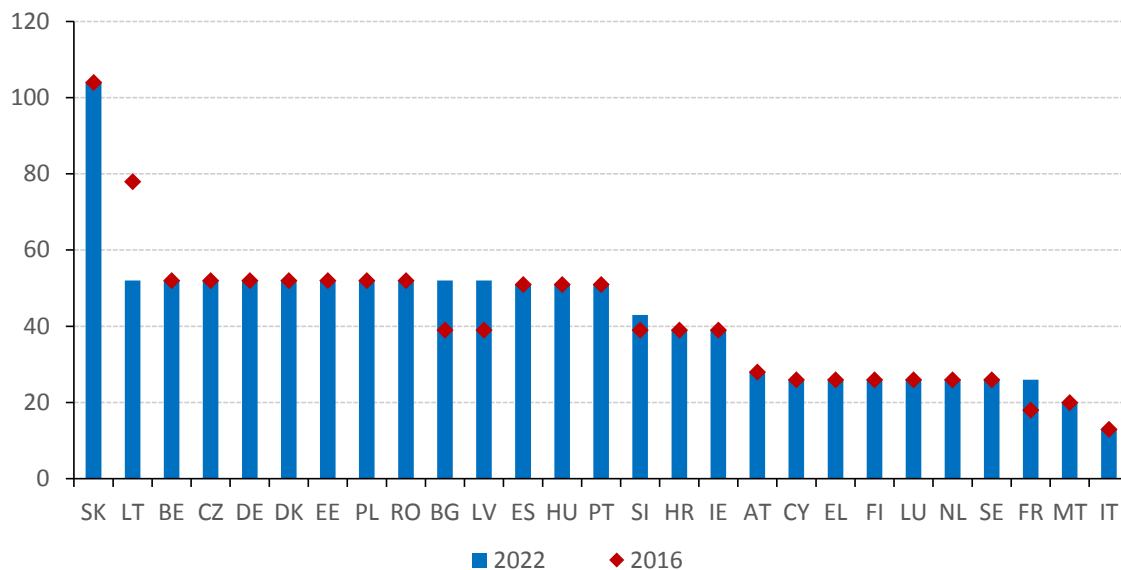
Poznámka: Srovnání tohoto ukazatele s hodnotami před rokem 2021 se neprovádí, neboť v roce 2021 došlo k přerušení časové řady pro všechny členské státy v důsledku [vstupu v platnost nového regulačního rámce pro evropskou sociální statistiku](#). Údaje za rok 2021 nejsou pro IE a MT k dispozici.

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

Délka doby požadované pro vznik nároku na dávky v nezaměstnanosti zůstala v roce 2022 víceméně stabilní, stejně jako maximální doba, po kterou lze dávky pobírat¹⁷². Období, za které vznikne nárok na dávky, zůstalo ve všech členských státech stabilní a pohybovalo se od 13 týdnů hrazení příspěvků na pojištění v Itálii po 104 týdny na Slovensku – viz graf 2.3.12. Maximální doba pobírání dávek (pro pracovníka s jedním odpracovaným rokem) se v jednotlivých členských státech liší – viz graf 2.3.13. V Lotyšsku byla tato doba v roce 2020 zkrácena z 39 na 35 týdnů, tedy na úroveň roku 2015. U všech ostatních členských států se tato doba v posledních pěti letech nezměnila. V šestnácti členských státech lze dávky pro nezaměstnané s jedním odpracovaným rokem pobírat nejdéle šest měsíců (24 týdnů). V Dánsku a Belgii však doba trvání tohoto nároku činí dva roky nebo více. V Lucembursku a Řecku je doba trvání jeden rok a v Litvě, Lotyšsku a Irsku činí přibližně osm měsíců.

¹⁷² Analýza se týká dávek v nezaměstnanosti obecně poskytovaných osobám, které se bez vlastního zavinění staly nezaměstnanými, aniž by zahrnovala programy dočasné povahy, které mohly být přijaty v reakci na epidemiologickou situaci spojenou s onemocněním COVID-19.

Graf 2.3.12: Doba přispívání zakládající nárok na dávky v nezaměstnanosti zůstala v roce 2021 stabilní, přičemž mezi jednotlivými členskými státy existovaly značné rozdíly
Délka požadované doby pro nabytí práv (v týdnech, údaje za roky 2016 a 2022)

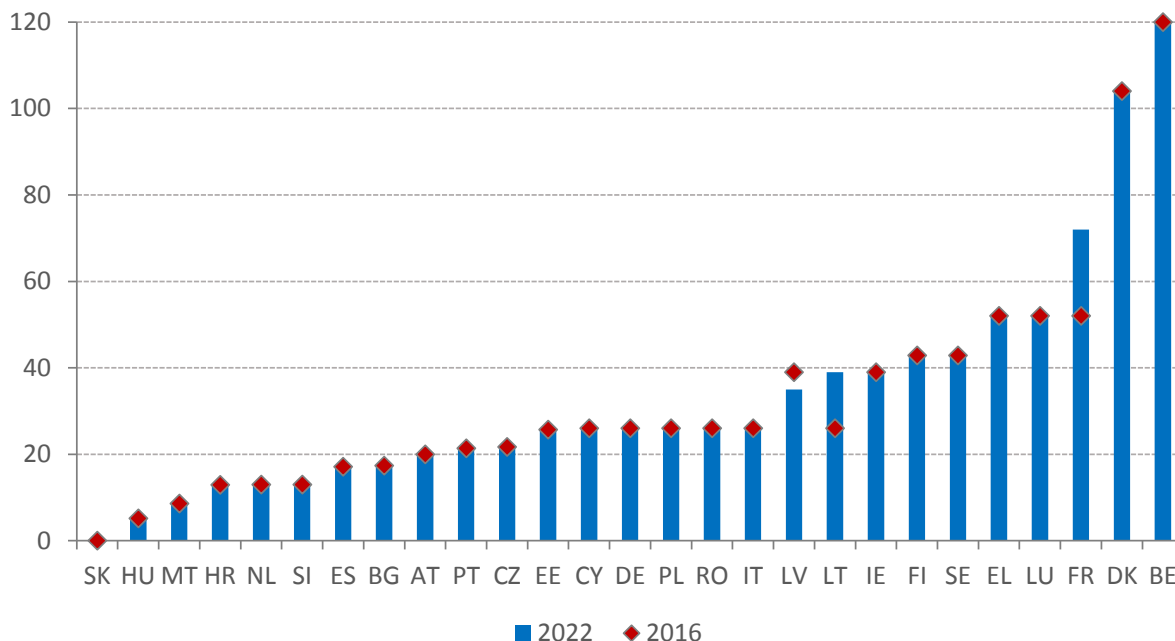


Poznámka: na Maltě (v letech 2016 a 2022) bylo povinné, aby dotčená osoba od zahájení výdělečné činnosti zaplatila alespoň 50 týdenních příspěvků; v Irsku (v letech 2016 a 2022) bylo povinné, aby dotčená osoba od zahájení výdělečné činnosti zaplatila alespoň 104 týdenních příspěvků; v Rakousku (2022) muselo být pro první žádost zaplacené nejméně 52 týdenních příspěvků a u následných žádostí muselo být zaplacené nejméně 28 týdenních příspěvků.

Zdroj: [Databáze MISSOC](#) (leden 2016 a leden 2022).

Graf 2.3.13: Ve většině členských států umožňuje jeden odpracovaný rok čerpat dávky v nezaměstnanosti po dobu maximálně šesti měsíců

Maximální trvání dávek při jednom odpracovaném roku v týdnech (roky 2022 a 2016)



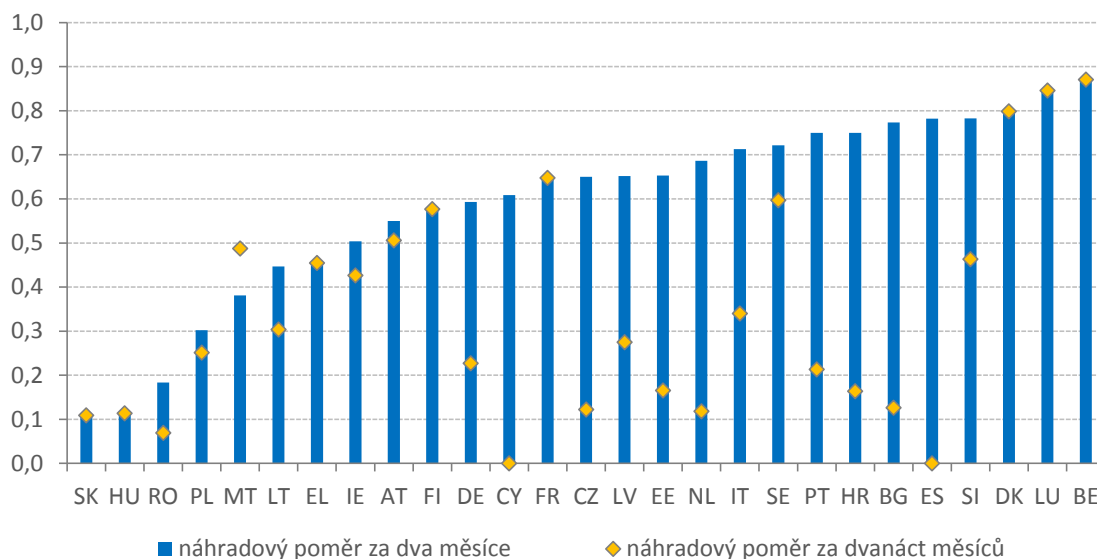
Poznámka: V Belgii neexistuje žádná časová hranice pro trvání dávek. Na Kypru se týdny vypočítají na základě šesti pracovních dnů v týdnu. V Irsku se dávka vyplácí po dobu 39 týdnů (234 dní) pouze osobám, které hradily příspěvky do povinného systému sociálního zabezpečení (PRSI) nejméně 260 týdnů. Na 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 2016 a leden 2022) a vnitrostátní právní předpisy.

Náhrada příjmu nezaměstnaných závisí na délce nezaměstnanosti. Graf 2.3.14 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 ve druhém a dvanáctém měsíci nezaměstnanosti. Čisté náhradové poměry ve druhém měsíci nezaměstnanosti se pohybují od 10,8 % předchozích (čistých) výdělků na Slovensku po více než 90 % v Lucembursku nebo Belgii. Například v Rakousku nebo Belgii zůstává náhradový poměr stejný i ve dvanáctém měsíci nezaměstnanosti. Ve většině ostatních členských států se však v důsledku uplynutí doby pobírání dávek nebo snížení jejich výše náhradové poměry postupem času snižují. V některých zemích mohou nezaměstnaní, kteří vyčerpali dávky v nezaměstnanosti, využívat alternativní systémy, jako je sociální pomoc, kde jsou obvykle poskytovány nižší dávky – více informací o aktivním začleňování viz oddíl 2.4.1, včetně návrhu doporučení Rady o přiměřeném minimálním příjmu s přístupem aktivního začleňování, který předložila Komise.

Graf 2.3.14: Náhradové poměry dávek v nezaměstnanosti se v jednotlivých státech EU liší

Čisté náhradové poměry dávek v nezaměstnanosti při mzdě ve výši 67 % průměrné mzdy ve 2. a 12. měsíci nezaměstnanosti (2021)



Poznámka: 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: Výpočty Evropské komise na základě modelu OECD pro daně a dávky.

Kvalitní a účinný sociální dialog měl v uplynulých letech zásadní význam pro řádné řízení složitých socioekonomických podmínek. Hlavní směr politik zaměstnanosti 7 a osmá zásada (sociální dialog a zapojení pracovníků) evropského pilíře 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 investic, a to i podporou jejich zvýšené kapacity. Během krize COVID-19 byly odvětvové organizace sociálních partnerů na úrovni EU velmi proaktivní a rychle začaly formulovat své názory na možné strategie obnovy. Na vnitrostátní úrovni vyzvalo v souladu se svými vnitrostátními postupy a institucionálními rámci několik členských států sociální partnery,

aby projednali, sjednali a/nebo zavedli opatření na podporu pracovních podmínek, fungování trhu práce, rovných příležitostí, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, výkonu práce mimo pracoviště a práva odpojit se. V nedávné době evropsští sociální partneři v řadě případů významně přispěli k iniciativám na evropské a vnitrostátní úrovni, jejichž cílem je přilákat nové pracovníky do odvětví, která se potýkají s nedostatkem pracovních sil, včetně odvětví podporujících ekologickou a digitální transformaci, a to prostřednictvím práce na talentových partnerstvích a naplňováním Evropského partnerství pro integraci s více zúčastněnými stranami¹⁷³.

Předvídatelné, smysluplné a včasné zapojení sociálních partnerů hraje důležitou roli při zajišťování efektivního navrhování a provádění reforem. Odpovědnost členských států je základem evropského semestru a provádění Nástroje pro oživení a odolnost. Zřízení nových tripartitních orgánů (např. v Polsku, Rumunsku a na Slovensku) pro monitorování provádění plánů pro oživení a odolnost je pozitivní vývoj, který, pokud bude řízen inkluzivním způsobem, má potenciál posílit účast sociálních partnerů a veřejnou odpovědnost¹⁷⁴. Úzká spolupráce se sociálními partnery, a to i v průběhu cyklu evropského semestru, je nezbytná k zajištění toho, aby byly jejich názory zohledněny a promítnuty do rozhodovacího procesu; a to i při projednávání vhodných podpůrných politik ve prospěch začlenění ukrajinských občanů a dalších vysídlených osob na evropské trhy práce. Od roku 2016 provádí Výbor pro zaměstnanost každoročně přezkumy mnohostranného dohledu týkající se zapojení vnitrostátních sociálních partnerů do evropského semestru, s cílem posoudit toto zapojení a další výzvy a osvědčené postupy. V jednotlivých členských státech jsou i nadále patrné rozdíly v míře kvality a zapojení sociálních partnerů.

Během pandemie COVID-19 byl sociální dialog klíčový pro silné zdravotnictví, což přispělo ke zvýšení připravenosti EU na případné budoucí zdravotní krize. Všechny země se v důsledku pandemie COVID potýkaly s nutností zvýšit kapacitu systémů zdravotní péče, zejména nemocnic, aby ve velmi krátké době uspokojily rostoucí poptávku po zdravotnických službách. V souvislosti s dalšími dlouhodobými problémy, jako je nedostatek zdravotnických pracovníků, čelí systémy zdravotní péče velkému tlaku. Sociální dialog hrál významnou roli při řešení některých z těchto problémů v členských státech s dobře zavedenými institucemi a dlouholetou tradicí spolupráce mezi sociálními partnery (např. Dánsko, Finsko, Německo a Švédsko) a v těch, které se mohou opřít o silné skupiny sociálního partnerství (např. Belgie, Lucembursko, Nizozemsko a Rakousko). Zároveň země, v nichž jsou sociální dialog a kolektivní vyjednávání ve zdravotnictví upozaděny (např. Bulharsko, Česko, Malta a Estonsko), zaznamenaly v souvislosti s krizí COVID-19 posílení sociálního dialogu¹⁷⁵.

Zapojení organizací občanské společnosti ve všech fázích evropského semestru má v členských státech zásadní význam pro provádění kvalitních reforem a politik. Evropská komise v předchozích společných zprávách o zaměstnanosti zdůraznila význam včasných a smysluplných konzultací s organizacemi občanské společnosti. V návaznosti na stávající

¹⁷³ Viz obnovení Evropského partnerství pro integraci po krizi COVID-19. Zdroj: [Evropské internetové stránky o integraci \(europa.eu\)](#)

¹⁷⁴ Zdroj: Eurofound (2022), Rodríguez Contreras, R., Sanz, P., *Involvement of social partners in the national recovery and resilience plans* (Zapojení sociálních partnerů do národních plánů pro oživení a odolnost), Úřad pro publikace Evropské unie. Poznámka: Podrobnosti o kolektivním vyjednávání uvádí oddíl 2.1 této zprávy a publikace Evropské komise *Employment and Social Development in Europe 2022* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě v roce 2022), Úřad pro publikace Evropské unie, 2022.

¹⁷⁵ Viz Eurofound (2022), *Social dialogue and collective bargaining in the hospital sector during the COVID-19 pandemic* (Sociální dialog a kolektivní vyjednávání v odvětví nemocniční péče během pandemie covidu-19), Úřad pro publikace Evropské unie (připravuje se).

vnitrostátní postupy rovněž zdůraznila význam zapojení organizací občanské společnosti do svých pravidelných setkání a výměn s členskými státy. Identifikace stávajících problémů, z nichž některé byly zdůrazněny v nedávném usnesení Evropského hospodářského a sociálního výboru¹⁷⁶, představuje příležitost k dalšímu zlepšení kvality, transparentnosti, pravidelnosti a předvídatelnosti výměn. Do budoucna přispěje zapojení organizací občanské společnosti v oblasti zaměstnanosti a sociální oblasti k posílení komplexnosti a účinnosti reforem a investic potřebných k překonání stávajících socioekonomických výzev a k pokroku v oblasti ekologické a digitální transformace.

2.3.2 Opatření přijatá členskými státy

V některých členských státech pokračuje úsilí o řešení příčin segmentace trhu práce v souladu s pátou zásadou pilíře (bezpečné a adaptabilní zaměstnání). V červenci 2021 **Španělsko** (v rámci svého plánu pro oživení a odolnost) změnilo status státního zaměstnance s cílem omezit dočasné zaměstnávání ve veřejném sektoru a také zabránit jeho zneužívání a postihovat je, včetně povinnosti zveřejnit všechny výzvy k postupům pro stabilizaci situace dočasných zaměstnanců do 31. prosince 2022. Byly rovněž přijaty změny platných pravidel pro státní zaměstnance pracující ve zdravotnictví a školství. V prosinci 2021 přijalo **Španělsko** (rovněž v rámci svého plánu pro oživení a odolnost) také balíček reforem trhu práce, jehož cílem je snížit vysoký podíl dočasných smluv v soukromém sektoru, zlepšit pracovní podmínky některých zaměstnanců a podpořit přechod k zaměstnání na dobu neurčitou. Reforma změnila nabídku pracovních smluv tím, že zdůraznila ústřední roli smluv na dobu neurčitou a ještě dále omezila využívání smluv na dobu určitou (např. snížila maximální dobu trvání smluv na dobu určitou a zároveň zvýšila sankce za jejich podvodné využívání). Jako součást širší reformy plánuje **Portugalsko** v rámci agendy důstojné práce snížit maximální počet prodloužení dočasných smluv ze šesti na čtyři, zvýšit odškodnění za propuštění dočasných pracovníků a trestat nehlášenou práci trestem odnětí svobody až na tři roky. Očekává se, že po přijetí těchto opatření se sníží podíl dočasných smluv a podpoří se přechod k formální práci na dobu neurčitou. Plán pro oživení a odolnost **Nizozemska** obsahuje několik reforem trhu práce, jejichž cílem je řešit problémy spojené se segmentací trhu práce. Patří mezi ně postupné snižování daňového odpočtu pro osoby samostatně výdělečně činné, zavedení povinného invalidního pojištění pro osoby samostatně výdělečně činné a opatření proti osobám vykonávajícím zdánlivou samostatnou výdělečnou činnost, včetně úpravy definice pracovního poměru a zvýšení veřejnoprávního prosazování práva, to vše do roku 2026. Kromě toho **Nizozemsko** v červenci 2022 oznámilo plány na snížení pobídek pro využívání flexibilních nebo dočasných smluv a zavedení systému certifikace agentur zprostředkovávajících dočasnou práci.

Různé členské státy navrhují nové nebo pozměněné právní předpisy na ochranu zaměstnanosti, aby reagovaly na zjištěné problémy na trhu práce v souladu se sedmou zásadou pilíře (informace o pracovních podmínkách a ochrana v případě propuštění). V listopadu 2021 zavedlo **Estonsko** pro zaměstnavatele a zaměstnance v maloobchodním sektoru možnost uzavírat za určitých podmínek flexibilnější pracovní smlouvy. Tyto smlouvy mohou přispět k zapojení dalších pracovníků, čímž se zvýší počet pracovních příležitostí a zároveň se zajistí vyšší úroveň ochrany. Toto opatření bylo v prosinci 2021 doplněno přijetím nových změn zákona o silniční dopravě. Tímto opatřením chce **Estonsko** podpořit důstojné

¹⁷⁶ Evropský hospodářský a sociální výbor (2022), *Involvement of Organised Civil Society in the National Recovery and Resilience Plans – How can we improve it?* (Zapojení organizované občanské společnosti do vnitrostátních plánů pro oživení a odolnost – jak je zlepšit?), usnesení [ECO/592], květen 2022.

pracovní podmínky řidičů v odvětví silniční dopravy. V únoru 2022 byl ve **Francii** přijat nový zákon, který vytváří jedinečný status pro osoby samostatně výdělečně činné a chrání jejich osobní majetek (dosud bylo chráněno pouze hlavní bydliště). Kromě toho zákon rozšiřuje podmínky pro usnadnění rekvalifikace osob samostatně výdělečně činných. Cílem vlády je prostřednictvím příspěvku ve výši 800 EUR měsíčně podpořit osoby, které trvale ukončily svou činnost, jež se stala neudržitelnou. V červnu 2022 přijala **Itálie** nová ustanovení, která mají zajistit, aby všichni pracovníci, včetně pracovníků s nestandardními smlouvami, těžili z větší transparentnosti pracovního poměru, zejména pokud jde o minimální požadavky na informace ze strany zaměstnavatelů týkající se zkušební doby a případných školení. V rámci rozsáhlé reformy plánuje **Švédsko** ve druhé polovině roku 2022 přijmout opatření týkající se pravidel pro propouštění z objektivních důvodů, zvýšit předvídatelnost pracovních podmínek a předcházet pracovní právním sporům.

V návaznosti na analýzu uvedenou v rámečku pilíře 5 zavedlo několik členských států opatření na posílení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souladu s desátou zásadou pilíře (zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí). V rámci širší reformy přijala **Francie** v červenci 2021 (v rámci svého plánu pro oživení a odolnost) soubor opatření na posílení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Mezi nejdůležitější opatření z hlediska očekávaného dopadu patří možnost podniků rozšířit nabídku zdravotnických služeb na pracovišti a vytvoření „průkazu prevence“. **Francie** navíc rozšířila definici sexuálního obtěžování na pracovišti a v listopadu 2021 ratifikovala Úmluvu Mezinárodní organizace práce o násilí a obtěžování. V prosinci 2021 přijalo **Chorvatsko** vnitrostátní plán týkající se práce, bezpečnosti při práci a zaměstnanosti na období 2021–2027. Tento plán je v souladu s vnitrostátní strategií rozvoje do roku 2030 a představuje pokračování a zlepšení politik trhu práce, které podpoří zajištění důstojné práce pro všechny a zároveň zohlední zvláštní potřeby zranitelných osob. V červenci 2022 **Bulharsko** přijalo operaci v rámci ESF+ na podporu dobrých pracovních podmínek a bezpečnosti na pracovišti s celkovým rozpočtem 51,1 milionu EUR. Mezi nejvýznamnější opatření patří finanční podpora pro firmy určená na prevenci vyhoření, ochranu duševního zdraví, nákup oděvů a vybavení pro bezpečnost práce, vybavení firemních pracovišť sportovními a relaxačními plochami a zavedení ekologických přístupů k chování v rámci organizace. Opatření potrvá do konce roku 2024 a očekává se, že z něj bude mít prospěch až 91 000 zaměstnanců. **Itálie** rovněž plánuje v letech 2022–2023 přijmout cílená politická opatření ke zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Některé členské státy zavádějí nebo mění právní předpisy s cílem lépe definovat podmínky pružné práce a organizace pracovní doby v souladu s devátou zásadou pilíře (rovnováha mezi pracovním a soukromým životem). V červenci 2021 **Španělsko** schválilo právní předpisy, které upravují práci na dálku a výkon práce mimo pracoviště v soukromém i veřejném sektoru. Legislativní změny zaručují zejména stejné pracovní podmínky pro osoby pracující mimo pracoviště i na pracovišti a dobrovolnost práce na dálku jak ze strany pracovníka, tak ze strany zaměstnavatele. Tento nový rámec může upřednostňovat hybridní modely práce, které kombinují práci mimo pracoviště a na pracovišti. V červnu 2022 přijala **Belgie** nová opatření ke zlepšení flexibility pracovní doby a k podpoře lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem v soukromém sektoru. Mezi hlavní opatření patří právo na čtyřdenní pracovní týden (navýšením denní pracovní doby) nebo na změnu pracovního režimu (tj. vyrovnání pracovní doby v jednotlivých týdnech). Kromě toho **Belgie** zavedla „právo odpojit se“ pro firmy s více než 20 zaměstnanci, které nyní nemohou očekávat, že budou jejich zaměstnanci reagovat na pracovní požadavky po skončení běžné pracovní doby. Obě opatření jsou součástí federální dohody o reformách trhu práce, která zahrnuje také větší flexibilitu, pokud jde o pravidla pro večerní a noční práci v odvětví elektronického obchodu. Kromě toho se předpokládají pilotní projekty, které umožní dobrovolnou večerní a noční práci bez předchozího souhlasu odborů. Jako součást širší reformy plánuje **Polsko** (v rámci

svého plánu pro oživení a odolnost) zavést ustanovení pracovního práva, která by podpořila lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a předvídatelnější pracovní podmínky. Zejména stanoví pravidla pro pružné uspořádání práce, včetně přestávek a/nebo školení během pracovní doby, souhlas zaměstnance s prací přesčas nebo v noci nebo s občasnou prací. Plánuje se také změna ustanovení týkajících se ochrany pracovního poměru zaměstnanců během těhotenství, mateřské nebo rodičovské dovolené. V dubnu 2022 **Estonsko** rovněž aktualizovalo stávající právní rámec, aby zajistilo flexibilnější pracovní podmínky (např. částečný úvazek, práci na dálku nebo pružnou pracovní dobu) pro pracovníky nebo státní zaměstnance s pečovatelskými povinnostmi a zároveň podpořilo účinnou ochranu nezletilých osob (tj. mladších 14 let). **Lucembursko** plánuje přijmout ustanovení upravující psychické obtěžování na pracovišti. Očekává se, že se toto ustanovení bude vztahovat nejen na zaměstnance, ale také na učně, stážisty a zvláštní dočasné smlouvy, které mohou být uzavírány se studenty.

Řada členských států rovněž změnila nebo plánuje změnit své právní předpisy, aby poskytla pracovníkům pružnější uspořádání práce v souladu s devátou zásadou pilíře (rovnováha mezi pracovním a soukromým životem). **Španělsko** prodloužilo do června 2022 platnost plánu na úpravu pracovní doby („*Plan Mecuida*“) přijatého v březnu 2020 s cílem posílit flexibilitu zaměstnanců při péči o rodinu v důsledku krize COVID-19. Podle těchto ustanovení se zaměstnavatel a zaměstnanec mohou dohodnout na jiných opodstatněných a přiměřených změnách pracovních podmínek zaměstnance (např. práce na dálku, změny směn, změna pracoviště, přidělení jiných funkcí a další). V lednu 2022 **Španělsko** aktualizovalo svůj právní rámec týkající se pracovní doby s cílem rozšířit možnosti rodičů pečujících o děti s rakovinou nebo závažným onemocněním. Věková hranice potomka, který potřebuje péči, byla zvýšena z 18 na 23 let. **Kypr** plánuje v rámci svého plánu pro oživení a odolnost provést studii týkající se pružného uspořádání práce ve veřejném sektoru. Očekává se, že studie do roku 2023 poskytne doporučení na zlepšení účinnosti veřejné služby. Jakmile budou doporučení k dispozici, bude následovat rozhodnutí o jejich realizaci. **Kypr**, který rovněž využívá podpory Nástroje pro oživení a odolnost, plánuje do roku 2023 přijmout nový zákon upravující flexibilní uspořádání práce, zejména práci na dálku. V srpnu 2022 změnila **Litva** svůj právní rámec, který poskytuje některým rodinám větší flexibilitu, co se týče uspořádání práce. Tyto změny se týkají mimo jiné dalších dnů dovolené pro rodiče vychovávající děti, jakož i možnosti pracovat kratší dobu než celý den a kombinovat práci na dálku a pružnou pracovní dobu pro těhotné nebo kojící ženy, rodiče vychovávající děti do 8 let nebo rodiče samoživitele vychovávající děti do 14 let (nebo do 18 let v případě dětí se zdravotním postižením) (viz oddíl 2.2.2).

Několik členských států posílilo své úsilí v boji proti nehlášené práci dalšími zdroji, včetně zvýšení kapacity inspektorátů práce. Očekává se, že v rámci provádění plánu pro oživení a odolnost **Itálie** (v rámci svého plánu pro oživení a odolnost) do konce roku 2022 přijme vnitrostátní plán a plán boje proti nehlášené práci ve všech hospodářských odvětvích s cílem trvalého zvýšení počtu inspekcí práce do roku 2025 a snížení počtu případů nehlášené práce do roku 2026. Za tímto účelem byla v únoru 2022 zřízena interinstitucionální pracovní skupina. V říjnu 2021 schválilo **Rumunsko** nové správní sankce, které mají omezit nehlášenou a částečně nehlášenou práci, jakož i praxi vyplácení mzdy v hotovosti. Opatření zahrnuje úpravu pojmu „částečně nehlášená práce“. Následně v dubnu 2022 **Rumunsko** představilo také systém poukázek na služby (který má nabýt účinnosti od 1. ledna 2024), aby přivedlo pracovníky v cizí domácnosti do formální ekonomiky. Po výměně 85 poukázek bude pracovník v cizí domácnosti součástí systému sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. V rámci širší reformy zahájilo **Švédsko** v únoru 2022 proces zřizování regionálních center pro boj proti trestné činnosti související s prací (zabývající se také nehlášenou prací). Tato centra budou fungovat jako středisko pro práci úřadů v oblasti plánování, provádění a

následného sledování společných vládních kontrol, a to na základě konzultace se sociálními partnery a celostátními a regionálními orgány. V březnu 2022 přijala **Belgie** (region hlavního města Bruselu) cílené opatření ke zvýšení počtu kontrol prováděných v podnicích daného odvětví na základě důvodného podezření na diskriminaci. Kromě toho mohou inspektoři práce navštívit podnik i pod falešným jménem, aby odhalili rozdílné zacházení. V květnu 2022 schválilo **Španělsko** novou výzvu k přijetí 90 nových veřejných inspektorů práce a sociálního zabezpečení, což je dvojnásobek výzvy schválené v roce 2021. V dubnu 2022 zavedlo **Chorvatsko** nový zákon o oznamovatelích, kterým se mění předchozí ustanovení z roku 2019. Účelem tohoto zákona je zlepšit ochranu pracovníků, kteří upozorňují na porušování právních předpisů ze strany firem, včetně sankcí pro zaměstnavatele, kteří zahájí řízení proti oznamovatelům. Jako součást širší reformy v rámci plánu pro oživení a odolnost plánuje **Chorvatsko** v prosinci 2022 rovněž přijmout nový zákon o boji proti nehlášené práci, který by definoval nehlášenou práci, posílil inspektoráty práce a dále upravil přechod pracovníků z nehlášené práce na práci hlášenou.

Různé členské státy přijaly cílená opatření ke zlepšení situace dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce v souladu se čtvrtou zásadou pilíře. V říjnu 2021 přijalo **Řecko** nový zákon, který reformuje organizaci a fungování veřejných služeb zaměstnanosti („*OAED*“). Nová ustanovení zahrnují nábor nových poradců pro zaměstnanost (540 na období dvou let) a větší důraz na zprostředkování mezi nabídkou a poptávkou práce. V roce 2021 **Řecko** také zavedlo příspěvek pro osoby pobírající podporu v nezaměstnanosti, které si najdou práci, a bonus ve výši 300 EUR pro dlouhodobě (déle než pět let) nezaměstnané osoby, které vypracují individuální akční plán. Byla zavedena kritéria příjmu pro boj proti zneužívání dávek, přičemž tři odmítnutí vhodného zaměstnání nebo účasti na školení by vedla k vyřazení z rejstříku nezaměstnaných. V rámci rozsáhlé reformy v **Irsku** začala v lednu 2022 fungovat místní služba zaměstnanosti („*LAES*“). Cílem služby je poskytovat vysoce kvalitní a měřitelné služby zaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaným a dalším zranitelným skupinám. Nová služba funguje na principu výplat v závislosti na výkonu, kdy každý klient má individuální nárok na podporu na základě zapojení a splnění plánu osobního rozvoje. V únoru 2022 pověřilo **Švédsko** své veřejné služby zaměstnanosti, aby posílily podporu dlouhodobě nezaměstnaných, zejména v oblastech, které čelí velkým socioekonomickým problémům. Plánují se také opatření na posílení strategické a operativní spolupráce mezi veřejnými službami zaměstnanosti a místními orgány týkající se zranitelných uchazečů o zaměstnání.

Řada členských států změnila své stávající rámce aktivní politiky na trhu práce s cílem zlepšit jejich účinnost při zotavování z pandemie COVID-19 v souladu se čtvrtou zásadou pilíře (aktivní podpora zaměstnanosti). V roce 2021 **Česko** přijalo Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030. Strategický rámec přispívá ke splnění základních podmínek politiky soudržnosti a definuje prioritní oblasti pro nadcházejících deset let. Konkrétní opatření jsou uvedena v akčních plánech, které tento rámec upřesňují. V rámci provádění plánu pro oživení a odolnost přijalo **Řecko** v letech 2021–2022 opatření k vývoji nových digitálních nástrojů pro veřejné služby zaměstnanosti, včetně digitální karty, možnosti registrace individuálního akčního plánu a také nastavení poskytování individuálních vzdělávacích účtů. Jako součást širší reformy v rámci plánu pro oživení a odolnost **Chorvatsko** předložilo opatření ke zlepšení kvality podpory poskytované zranitelným skupinám, zejména procesů souvisejících s profilováním, segmentací, integrací a aktivací zranitelných skupin ve veřejných službách zaměstnanosti. Kromě toho pokračuje úsilí o rozvoj nástrojů pro zprostředkování volných pracovních míst nezaměstnaným osobám a o zlepšení fungování systému monitorování a hodnocení aktivních politik trhu práce. Očekává se, že tato opatření spolu s plánovanými informačními aktivitami umožní propojení 5 000 nových uživatelů s veřejnými službami zaměstnanosti. V dubnu 2022 byl zaveden

systém poukázek pro zvyšování kvalifikace a změnu kvalifikace dospělých, který je základem pro možné zavedení individuálních vzdělávacích účtů v rámci ESF+. V prosinci 2021 **Itálie** schválila nové strukturální investice na podporu rozvoje regionálních středisek pro sledování trhu práce a podporu posílení interoperability regionálních a vnitrostátních informačních systémů, čímž se zlepší kapacita veřejných služeb zaměstnanosti pro podporu souladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Toto opatření je doplněno přidělením dalších 4,4 miliardy EUR na provádění národního programu zaměstnaneckých záruk v období 2021–2023. V srpnu 2022 přijala **Litva** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost nový systém profesního poradenství, který stanoví rámec, základní požadavky na kompetence, řízení a zajišťování kvality profesního poradenství v průběhu celé kariéry jednotlivce, počínaje první třídou (viz také oddíl 2.2.2). Se zapojením sociálních partnerů bude rovněž stanoven proces řízení zúčastněných institucí. V dubnu 2022 přijalo **Lucembursko** nové cílené a dočasné opatření, které umožňuje dočasné pracovní nasazení nezaměstnaných osob mladších 50 let po dobu šesti měsíců. Zákon je uplatňován se zpětnou účinností od října 2021 a pozbyl účinnosti 30. června 2022. Do konce roku 2022 se očekává, že **Polsko** (v rámci svého plánu pro oživení a odolnost) přijme dva klíčové právní akty na podporu účasti na trhu práce. První z nich, zákon o zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí, by měl snížit administrativní překážky při zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí a zjednodušit proces uzavírání některých pracovních smluv. Druhým z nich, novým zákonem o pracovní činnosti, budou mimo jiné zavedena opatření, která rodičům po skončení rodičovské dovolené usnadní návrat na trh práce.

Kromě toho existují příklady cílených opatření, která členské státy navrhly k usnadnění přechodu mezi zaměstnáními a posílení jeho aktivační složky v souladu se čtvrtou zásadou pilíře (aktivní podpora zaměstnanosti). V červnu 2022 zavedla **Belgie proces „přechodových trajektorií“, díky kterému mohou zaměstnanci, kteří dostali výpověď, začít pracovat pro jiného zaměstnavatele, aby byl přechod mezi zaměstnáními plynulejší. Tento proces koordinují regionální služby zaměstnanosti a je založen na dohodě mezi příslušnými dvěma podniky jako jejichmi uživateli. Během přechodu se náklady na pracovní sílu přenášejí (zcela nebo částečně) na nového zaměstnavatele a na konci tohoto procesu musí být zaměstnanec přijat do pracovního poměru na dobu neurčitou. **Belgie** rovněž přijala opatření na podporu zaměstnanců, kteří byli propuštěni s výpovědní lhůtou nejméně 30 týdnů. Propuštění zaměstnanci, kteří splňují tato kritéria, mají právo věnovat třetinu výpovědní doby (tj. deset týdnů) činností, které zvyšují jejich zaměstnatelnost. Toto opatření doplňuje odstupné, na které mají tito zaměstnanci nárok.**

K podpoře integrace vysídlených osob z Ukrajiny na trhu práce přispívají také stávající nebo nově vytvořené systémy aktivní politiky na trhu práce. Většina členských států se při podpoře osob prchajících před válkou na Ukrajině spoléhá buď na stávající aktivní politiky trhu práce, které jsou k dispozici státním příslušníkům dané země, nebo na programy vytvořené v důsledku migrační a uprchlické krize (2015–2016). V rámci stávajících systémů aktivních politik na trhu práce nabízí velká většina zemí EU poradenství a profesní poradenství, zatímco jiné země spojily tato opatření s finančními pobídkami pro zaměstnavatele, aby zaměstnávali vysídlené osoby, poskytovali jim odbornou přípravu na pracovišti nebo zahájili projekty na podporu podnikání (viz také oddíl 2.1.2)¹⁷⁷. Počet vysídlených osob z Ukrajiny, které absolvovaly odbornou přípravu (s výjimkou jazykových

¹⁷⁷ Evropský orgán pro pracovní záležitosti (2022), *Overview of national measures adopted to respond to the Ukrainian crisis with regard to employment and social security having a potential impact on the EU labour mobility* (Přehled vnitrostátních opatření přijatých v reakci na krizi na Ukrajině v oblasti zaměstnanosti a sociálního zabezpečení s možným dopadem na mobilitu pracovních sil v EU), informace o jednotlivých zemích. ELA/2022/RS/047/ELA.323/červen 2022

kurzů), je však nízký. To lze vysvětlit nízkým počtem registrací u veřejných služeb zaměstnanosti. Například v **Rakousku** absolvovalo odbornou přípravu pouze 1 216 z 6 300 Ukrajinců registrovaných u vnitrostátních veřejných služeb zaměstnanosti a ve **Francii** to bylo pouze 1 700 z 3 200 (viz také oddíl 2.3.1). Další příklady cílených aktivních politik na trhu práce pro vysídlené osoby z Ukrajiny byly zaznamenány v **Estonsku**, které zavedlo zvláštní služby pracovního poradenství pro vysídlené osoby z Ukrajiny, zatímco **Polsko** zavedlo zvláštní podporu prostřednictvím věcných a finančních dávek pro ukrajinské umělce a autory, kteří v **Polsku** vykonávají svou činnost (viz oddíl 2.2.2)¹⁷⁸.

Členské státy aktualizovaly regulační rámec veřejných služeb zaměstnanosti, aby zajistily jejich kapacitu a účinnost, a to i při spolupráci s jejich partnery a sociálními službami. V červenci 2021 zahájila **Belgie** (region Vlámsko) akční plán na zlepšení spolupráce mezi regionálními veřejnými službami zaměstnanosti a soukromými partnery. Cílem plánu je posílit transparentnost v oblasti externího zajištění služeb nebo činností (outsourcing), zlepšit plánování a lépe sledovat kvalitu poskytovaných služeb prostřednictvím zdokonalených postupů hodnocení a správy údajů. V červenci 2021 **Irsko** aktualizovalo svou strategii Pathways to Work na období 2021–2025. Nový rámec usiluje o posílení irských veřejných služeb zaměstnanosti (*Intreo*) prostřednictvím rozvoje jejich rozpočtu, kapacity a orientace na zákazníka. Jeho součástí je program pracovních stáží podporovaný Nástrojem pro oživení a odolnost a program Jobsplus a příspěvky na návrat do práce s podporou Evropského sociálního fondu. V listopadu 2021 **Belgie** (region Valonsko) přijala novou reformu veřejných služeb zaměstnanosti (*TIM*), která má poskytovat zranitelným uchazečům o zaměstnání individualizovanější a integrovanější podporu a vytvořit zvláštní cesty k zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením nebo ve zranitelném postavení (v rámci svého plánu pro oživení a odolnost). Nová reforma rovněž vytváří podmínky pro optimalizaci spolupráce mezi valonskou veřejnou službou zaměstnanosti (*Forem*) a jejími partnery. V prosinci 2021 přijalo **Španělsko** (v rámci svého plánu pro oživení a odolnost) strategii pro aktivaci zaměstnanosti na období 2021–2024. Cílem tohoto nového rámce je modernizovat provádění aktivních politik na trhu práce prostřednictvím veřejných služeb zaměstnanosti, včetně rozvoje individuálních cest, zřízení jednotného kontaktního místa pro mladé lidi a zlepšení koordinace mezi službami zaměstnanosti, sociálními službami, regionálními správami a soukromým sektorem. **Španělsko** zároveň v rámci provádění plánu pro oživení a odolnost plánuje do konce roku 2022 reformovat pracovní právo pro aktualizaci aktivní politiky na trhu práce, včetně svých struktur správy a řízení a koordinačních mechanismů na celostátní, regionální a místní úrovni. V prosinci 2021 přijalo **Švédsko** nové opatření, jehož cílem je posílit poskytování aktivačních politik v oblasti dovedností veřejnými službami zaměstnanosti (viz také oddíl 2.2.2) a zmapovat potřeby v oblasti kompetencí v souvislosti se soukromým sektorem. V dubnu 2022 **Belgie** (region Vlámsko) přijala nové opatření k posílení koordinační role místních orgánů při aktivaci uchazečů o zaměstnání a neaktivních osob, a to i v sociální ekonomice (viz oddíl 2.1.2). V dubnu 2022 přijalo **Řecko** nový zákon o restrukturalizaci veřejných služeb zaměstnanosti (změna z *OAED* na *DYPA*), včetně vytvoření rady sociálních partnerů a účtu odborného vzdělávání zřízeného sociálními partnery a spravovaného právníkem osobou. Očekává se, že nová opatření povedou k rychlejšímu a pružnějšímu poskytování aktivační podpory. V květnu 2022 **Litva** v rámci svého závazku podle plánu pro oživení a odolnost přijala nová opatření, která mají zlepšit fungování stávajících služeb zaměstnanosti prostřednictvím digitálních nástrojů a zajistit systematictější orientaci na zákazníka. Toto opatření zahrnuje revizi pracovních postupů a automatizaci klíčových procesů na podporu individualizovanějších a integrovanějších služeb

¹⁷⁸ Eurofound (2022): *In-kind support and financial support for Ukrainian artists* (Věcná a finanční podpora pro ukrajinské umělce), opatření PL-2022-9/2327 (opatření v Polsku), EU PolicyWatch, Dublin.

pro uchazeče o zaměstnání. V květnu 2022 vstoupil ve **Finsku** v platnost zákon o veřejných službách zaměstnanosti a službách pro podniky, který upravuje severský model služeb zaměstnanosti pro uchazeče o zaměstnání. Cílem je podpořit poskytování individualizovanějších a integrovanějších služeb pro uchazeče o zaměstnání. Očekává se, že reforma podpoří zaměstnání přibližně 10 000 osob. Vliv na zaměstnanost by se měl plně projevit po roce 2025.

Řada členských států navýšila své dávky v nezaměstnanosti, a to i v reakci na současné inflační tlaky. S cílem omezit dopad rostoucích cen se **Rakousko** snaží každoročně upravovat své dávky v nezaměstnanosti. V **Estonsku** se v roce 2022 zvýšily dávky v rámci pojištění pro případ nezaměstnanosti i samotná podpora v nezaměstnanosti. Obdobně **Itálie** navýšila dávky v nezaměstnanosti i dobu jejich poskytování. Ve **Španělsku** má být do konce roku 2022 v rámci plánu pro oživení a odolnost provedena reforma, která má řešit mezery v pokrytí ochranou v nezaměstnanosti a její roztržitost. Kromě toho byl usnadněn přechod na sociální ochranu pro příjemce dávek, kteří se nevrátili do práce a nacházejí se ve zranitelném postavení. V **Dánsku** se zvýšily jak dávky, tak podmínky jejich pobírání, důsledkem čehož lidé během prvních tří měsíců nezaměstnanosti dostávají vyšší dávky. Současně se zpřísnily podmínky pro poskytování dávek čerstvým absolventům. Maximální doba čerpání dávek absolventy se zkrátí ze dvou let na jeden rok a dávky jim budou sníženy v případě, že si do tří měsíců od ukončení studia nenajdou práci. V červenci 2021 přijala **Francie** dočasné opatření, kterým se prodlužuje nárok na dávky v nezaměstnanosti dočasných pracovníků v oblasti kultury (tj. těch, kteří mají právní status „*intermittents du spectacle*“) a jsou obzvláště postiženi krizí COVID-19. Opatření zůstalo v platnosti do prosince 2021. **Maltský** plán pro oživení a odolnost zahrnuje studii, která hodnotí přiměřenost a pokrytí dávkami v nezaměstnanosti a doporučuje možnosti politiky k dosažení lepší přiměřenosti a pokrytí dávkami, a to jak z hlediska délky poskytování dávek, tak z hlediska efektivního přístupu k nim, a zároveň posiluje pobídky k práci. V dubnu 2022 **Řecko** zavedlo nové požadavky na hledání práce, které nezaměstnané nabádají, aby aktivně hledali zaměstnání a přijímali předložené nabídky práce.

Několik členských států přijalo opatření na posílení sociálního dialogu a podporu zapojení sociálních partnerů do tvorby politik v souladu s osmou zásadou pilíře. Například v červenci 2021 podepsali sociální partneři a vláda v **Portugalsku** třístrannou smlouvu o zlepšení systémů odborného vzdělávání a přípravy, včetně nařízení o správě věcí veřejných (viz také oddíl 2.2.2). Ve **Španělsku** se sociální partneři podíleli na přípravě hlavních reforem trhu práce přijatých od roku 2020. V květnu 2022 podepsali sociální partneři a **estonská** vláda vzájemnou dohodu o reformě preferenčních důchodů. Na tomto základě se připravuje nové nařízení o starobních důchodech. V rámci provádění plánu pro oživení a odolnost plánuje **Rumunsko** do konce roku 2022 přijmout nový zákon o sociálním dialogu, který byl projednán a odsouhlasen sociálními partnery.

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

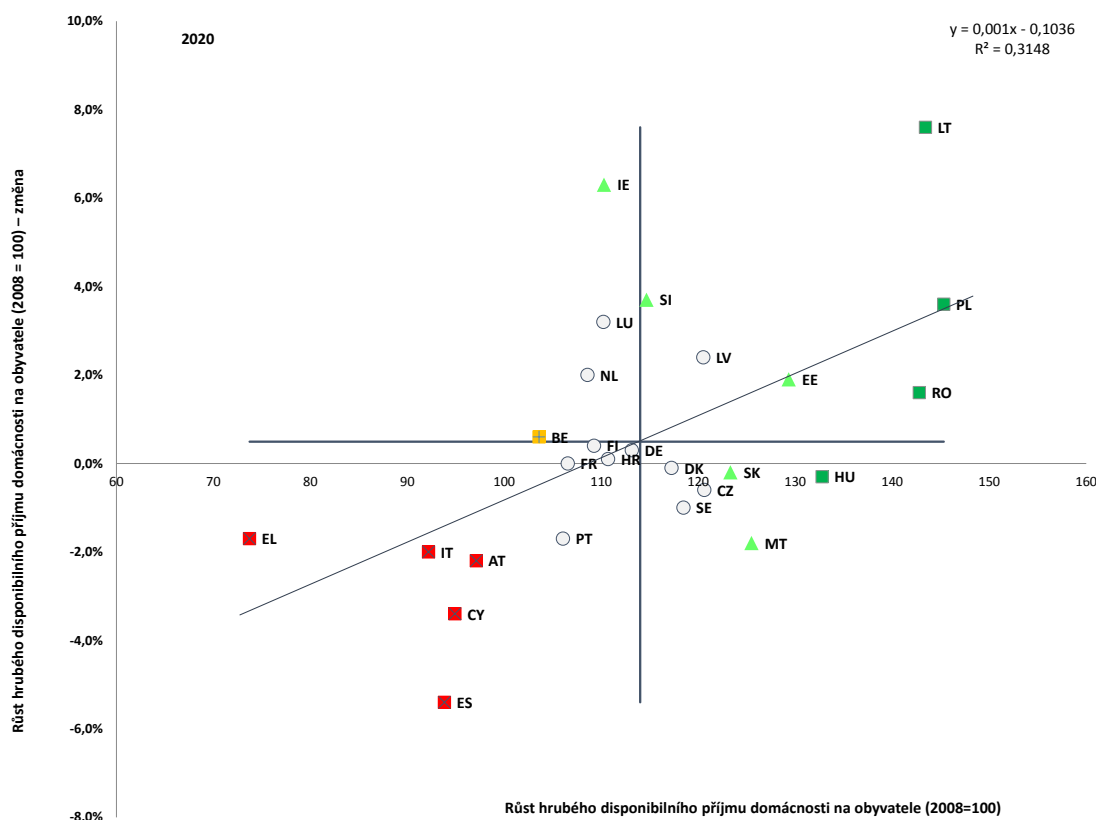
službám) zásadou pilíře. Oddíl 2.4.1 obsahuje analýzu klíčových ukazatelů, oddíl 2.4.2 pak podává zprávy o politických opatřeních členských států.

2.4.1 Klíčové ukazatele

Hrubý disponibilní příjem domácností (HDPD) přepočtený na obyvatele se v roce 2021 na úrovni EU a ve většině členských států zvýšil v důsledku oživení po pandemii COVIDU-19. Největší nárůst byl zaznamenán v Lotyšsku a Maďarsku, menší pak na Maltě, v Česku, Estonsku a Slovinsku. Největší pokles zaznamenalo Dánsko, následované pouze Německem a Litvou. Jak je uvedeno v oddílech 1.2 a 2.1.1, tyto změny odrážejí kombinovaný účinek růstu mezd i dalších složek HDPD, jako je postupné ukončování dočasných opatření na podporu příjmů po pandemii a během oživení. Na základě výsledků v letech 2020 a 2019 je situace označena za „kritickou situaci“ v Řecku, Itálii, Španělsku, Rakousku a na Kypru¹⁷⁹. V Belgii došlo k nepatrnému nárůstu, přičemž hodnota ukazatele zůstala blízko úrovni z roku 2008, což znamená, že tento stát „je nutné sledovat“.

Graf 2.4.1: Hrubé disponibilní příjmy domácností přepočtené na obyvatele zůstaly v roce 2021 ve všech členských státech víceméně stabilní [Zástupný údaj do doby, než budou k dispozici nové údaje]

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



Poznámka: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. K datu uzávěrky chyběly údaje za čtrnácti členských států, proto graf odráží úroveň z roku 2020 a změny od roku 2019 do roku 2020.

Zdroj: Eurostat [[tepsr_wc310](#)].

¹⁷⁹ V době uzávěrky dat byly k dispozici údaje pouze pro třináct členských států, u nichž by použití metodiky společné zprávy o zaměstnanosti bylo zavádějící. Do další aktualizace údajů se používá kategorizace z předchozího roku.

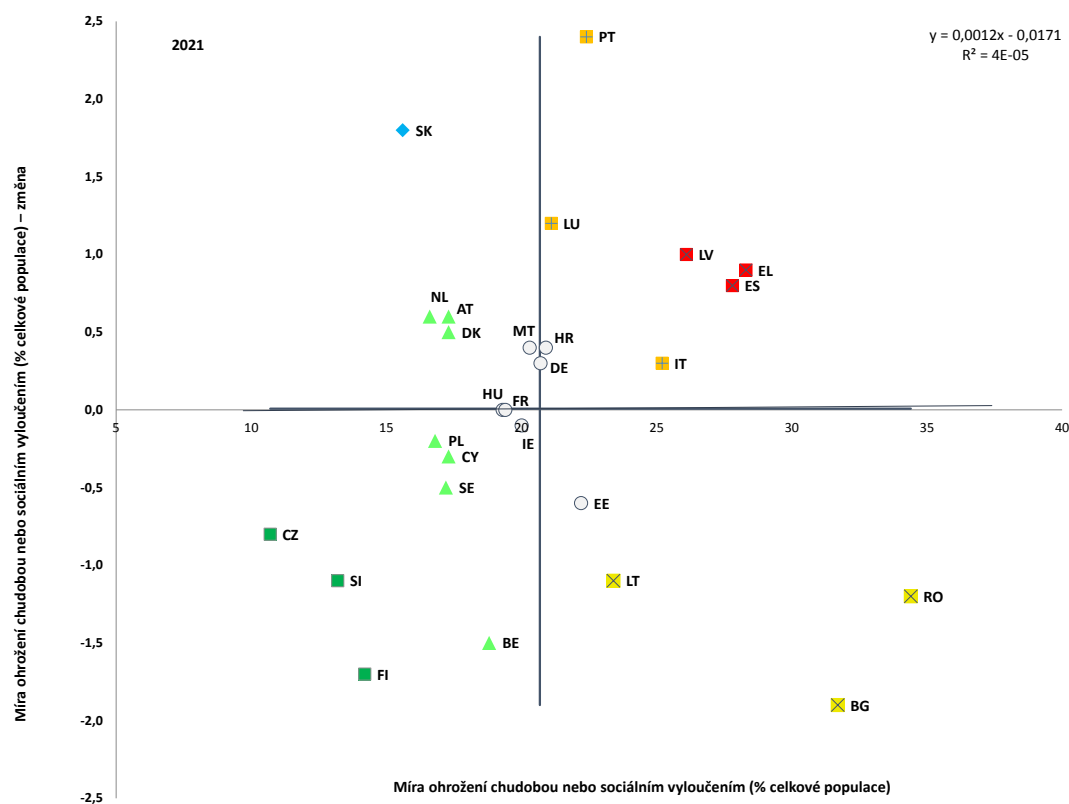
Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením zůstal v roce 2021 ve většině členských států víceméně stabilní nebo se snížil, mezi jednotlivými státy však existují značné rozdíly. V roce 2021 měly nejvyšší míru ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením Rumunsko (34,4 %), Bulharsko (31,7 %), Řecko (28,3 %), Španělsko (27,8 %) a Lotyšsko (26,1 %). Situace je označena za „kritickou“ v Řecku, Španělsku a Lotyšsku, u nichž jsou relativně vysoké hodnoty umocněny větším nárůstem do roku 2021, než je průměr EU (o 0,9 p.b. v Řecku, 0,8 p.b. ve Španělsku a 1 p.b. v Lotyšsku) – viz graf 2.4.2. Mezi členskými státy s vyššími hodnotami zaznamenalo pokles Rumunsko (o 1,2 p.b.) a Bulharsko (o 1,9 p.b.). Portugalsko, Lucembursko a Itálie jsou označeny jako země, které „je nutné sledovat“ kvůli poměrně výraznému zhoršení ukazatele (o 2,4 p.b. v Portugalsku, 1,8 p.b. v Lucembursku a 1,2 p.b. v Itálii), přestože se jejich úroveň pohybuje kolem průměru EU nebo se mu blíží¹⁸⁰. Mezi členskými státy s nejnižší mírou ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením má Slovensko relativně nízkou míru ukazatele, ale v roce 2021 zaznamenalo poměrně velký nárůst, proto je jeho stav označen jako „dobrý, ale je třeba sledovat“. Česko, Slovinsko a Finsko nadále zaznamenávaly zlepšení spolu s nejnižšími úrovněmi, proto jsou tyto země hodnoceny jako „nejlepší“. 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 v Itálii, Maďarsku nebo Polsku – viz obrázek 8 v příloze 3. Celkově se zdá, že tyto změny v míře ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením nevykazují ani konvergenci ani divergenci. Pokračující posuzování distribučního dopadu politických reforem bude mít do budoucna zásadní význam pro zajištění toho, aby nová opatření a reformy přispěly k dalšímu snižování chudoby, a tím i k dosažení hlavního cíle EU, kterým je vymanit do roku 2030 alespoň 15 milionů lidí z chudoby¹⁸¹.

¹⁸⁰ V roce 2021 došlo k přerušení časové řady tohoto ukazatele pro Lucembursko.

¹⁸¹ Za tímto účelem vydala Komise [sdělení o lepším posouzení distribučního dopadu politik členských států](#) (COM(2022)494 final).

Graf 2.4.2: Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením zůstal v roce 2021 celkově stabilní a v několika členských státech se dokonce snížil, zásadní rozdíly však přetrvávají

Procentní podíl obyvatelstva ohroženého chudobou nebo sociálním vyloučením, hodnoty z roku 2021 a změny oproti předchozímu roku (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Poznámka: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Údaje pro IT a PL jsou předběžné. Přerušeni řady pro LU.

Zdroj: Eurostat [[ilc_peps01n](#)], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

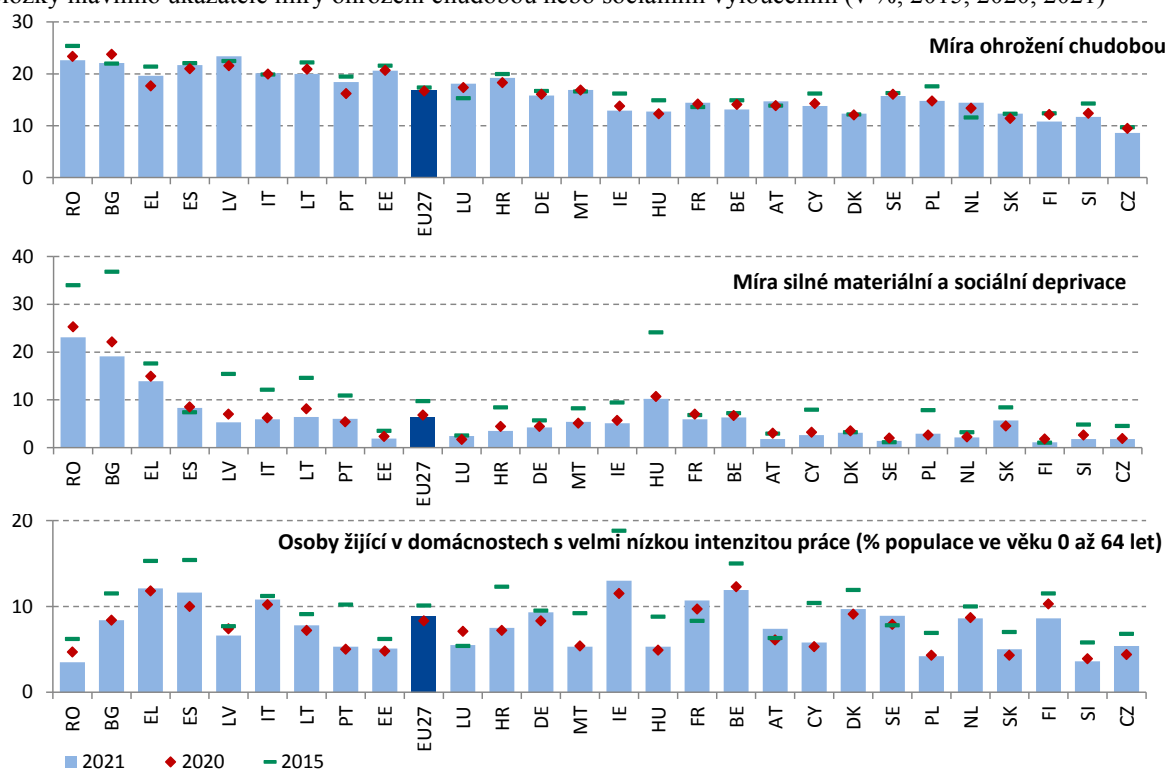
Navzdory zátěži, kterou krize COVID-19 způsobila mnoha lidem v celé EU, se díky účinným opatřením na úrovni členských států a EU, podporovaným také finančními nástroji EU, podařilo zabránit celkovému nárůstu chudoby, silné materiální a sociální deprivace a podílu lidí žijících v domácnostech (téměř) bez zaměstnání. Podíl osob ohrožených chudobou zůstal v roce 2021 ve většině členských států stabilní nebo se snížil (ve vztahu k příjmům v roce 2020). Nejnižší míru vykázalo Česko, následované Finskem a Slovinskem, přičemž všechny tyto země zaznamenaly pokles ukazatele (v daném pořadí o 0,9, 1,4, 0,7 p.b. na 8,6 %, 10,8 %, 11,7 % v roce 2021) – viz horní panel grafu 2.4.3. Nejvyšší míry v roce 2021 zaznamenalo Lotyšsko (23,4 %), Rumunsko (22,6 %) a Bulharsko (22,1 %). Podle bleskových odhadů Eurostatu týkajících se příjmů v roce 2021 zůstala míra ohrožení chudobou u většiny členských států ve srovnání s rokem 2020 stabilní. Nárůst v porovnání s obdobím sledování příjmů 2020 byl zaznamenán v Česku, Slovinsku a Chorvatsku, zatímco podle odhadů tento ukazatel poklesl ve Španělsku, Švédsku a Rakousku a ve větší míře také v Řecku a Bulharsku¹⁸². Podíl obyvatelstva trpícího silnou materiální a sociální deprivací se v roce 2021 v jednotlivých zemích EU značně lišil, od 1,1 % ve Finsku po 23,1 % v Rumunsku. Hodnoty ukazatele se oproti předchozímu roku snížily ve všech

¹⁸² Bleskové odhady byly zveřejněny v srpnu 2022 a jsou k dispozici na [internetových stránkách Eurostatu](#). Citováno dne 29. srpna 2022. Uvedeny jsou pouze statisticky významné změny. Odhady pro Belgii, Francii, Irsko a Portugalsko nejsou k dispozici a u většího počtu zemí chybí rozdělení podle věkových skupin.

členských státech s výjimkou pěti států (Slovensko, Lucembursko, Portugalsko, Malta a Polsko, kde došlo k nárůstu o 1,2 p.b., 0,7 p.b., 0,6 p.b. a 0,3 p.b. v posledních dvou státech). I přes velký pokles jsou vysoké hodnoty pozorovány v Rumunsku (23,1 %), Bulharsku (19,1 %), Řecku (13,9 %) a Maďarsku (10,2 %) – viz prostřední panel grafu 2.4.3. Podíl osob žijících v domácnostech téměř bez zaměstnání v roce 2021 (vztaženo k situaci v předchozím kalendářním roce) částečně odrážel negativní vliv krize COVID-19 na zaměstnanost a v sedmi členských státech (Španělsko, Irsko, Rakousko, Česko, Německo, Francie a Švédsko) se zvýšil o 1 p.b. nebo více – viz dolní panel grafu 2.4.3. Mezi členské státy s významnými problémy (hodnoty nad 10 %) patřily země jako Irsko, Řecko, Belgie, Španělsko, Itálie a Francie. Nicméně hodnoty ve většině členských států zůstaly stabilní nebo se dokonce mírně snížily, což odráží politické úsilí vynaložené na omezení ztrát pracovních míst v souvislosti s pandemií. Za zmínku stojí rovněž pozitivní vývoj ve Finsku, Lucembursku¹⁸³ a Rumunsku (s poklesem o 1,7, 1,6 a 1,2 p.b.), jejichž hodnoty se pohybovaly pod průměrem EU nebo kolem něj.

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 COVID-19

Složky hlavního ukazatele míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (v %, 2015, 2020, 2021)



Poznámka: Ukazatele jsou seřazeny podle míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením v roce 2021. Údaje pro IT a PL jsou předběžné. Přerušeni řady v LU.

Zdroj: Eurostat [[tessi010](#)], [[tepsr_lm420](#)], [[tepsr_lm430](#)], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí zůstala v roce 2021 víceméně stabilní, přičemž mezi členskými státy stále existují velké rozdíly a náznaky odchylek. Do roku 2021 se průměr EU zvýšil jen nepatrně (o 0,4 p.b. na 24,4 %). Nejnižší míru po poklesu nebo mírném nárůstu oproti roku 2020 vykazovalo Slovinsko, Finsko, Česko, Dánsko a

¹⁸³ V údajích pro Lucembursko za rok 2021 došlo k přerušeni časové řady.

Nizozemsko. Naopak nejvyšší míru ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením dětí v roce 2021 vykázaly Rumunsko, Španělsko, Bulharsko, Řecko, Itálie a Lucembursko, přičemž všechny tyto země (kromě Bulharska, které zaznamenalo výrazné zlepšení) byly označeny jako země v „kritické situaci“ se zhoršujícími se hodnotami¹⁸⁴. Relativně velký nárůst, navzdory relativně nižším úrovním v roce 2020, byl zaznamenán v Maďarsku (o 1,5 p.b.), na Slovensku (o 1,3 p.b.), v Německu (o 1,2 p.b.) a Portugalsku (o 1 p.b.). Největší pokles míry ohrožení chudobou u dětí v letech 2020–2021 (vztaženo k příjmům v roce 2019 a 2020) byl zaznamenán v Bulharsku (o 4,1 p.b.), Litvě (o 2,8 p.b.) a Finsku (o 2,5 p.b.), zatímco na opačném konci spektra se nachází Lucembursko¹⁸⁵, které zaznamenalo nárůst o 4,7 p.b., následované Řeckem (2,8 p.b.) a Maďarskem (2,4 p.b.)¹⁸⁶. Bleskové odhady Eurostatu (týkající se příjmů v roce 2021) naznačují u většiny zemí celkovou stabilitu ukazatele ve srovnání s rokem 2020 a pokles u Řecka, Španělska a Itálie a ve větší míře u Lotyšska a Švédska¹⁸⁷. Podíl dětí trpících silnou materiální a sociální deprivací se snížil v 19 členských státech, výrazněji v šesti z nich, zejména v Bulharsku (o 4,8 p.b.), které však spolu s Rumunskem zůstává mezi zeměmi s nejvyšší mírou deprivace (20 a 28,2 %)¹⁸⁸. Podíl dětí žijících v domácnostech téměř bez zaměstnání se v Česku zvýšil o více než polovinu (o 2,3 p.b. z 4,1 %), zatímco v Rumunsku se snížil téměř o polovinu (o 2,5 p.b. z 5,7 %), přičemž obě země zůstaly pod průměrem EU¹⁸⁹. Nejvyšší míru (nad 10 %) vykázaly Irsko, Francie, Německo a Bulharsko, přičemž u všech těchto zemí (s výjimkou Bulharska) došlo také k mírnému nárůstu.

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, včetně účasti na trzích práce a ve společnosti. Srovnávací rámec pro péči o děti a podporu dětí se opírá o několik ukazatelů, které slouží k posouzení situace dětí v jednotlivých členských státech¹⁹⁰. V roce 2021 byla míra přetrvávající chudoby i nadále celkově stabilní a u dětí vyšší než u zbytku populace (11,9 % oproti 10,7 %)¹⁹¹. Podle údajů z roku 2021 (vztahujících se k úrovním příjmů v roce 2020) zůstal dopad sociálních transferů na dětskou chudobu v některých členských státech, jako je Řecko, Portugalsko, Španělsko, Malta, Bulharsko, Rumunsko a Maďarsko, během prvního roku pandemie výrazně nižší, než je průměr EU¹⁹².

¹⁸⁴ V údajích pro Lucembursko za rok 2021 došlo k přerušení časové řady.

¹⁸⁵ V údajích pro Lucembursko za rok 2021 došlo k přerušení časové řady.

¹⁸⁶ Viz tabulka Eurostatu [[ilc_li02](#)].

¹⁸⁷ Viz výpočty Eurostatu dostupné [on-line](#).

¹⁸⁸ Viz tabulka Eurostatu [[ilc_mdsd11](#)].

¹⁸⁹ Viz tabulka Eurostatu [[ilc_lvhl11n](#)].

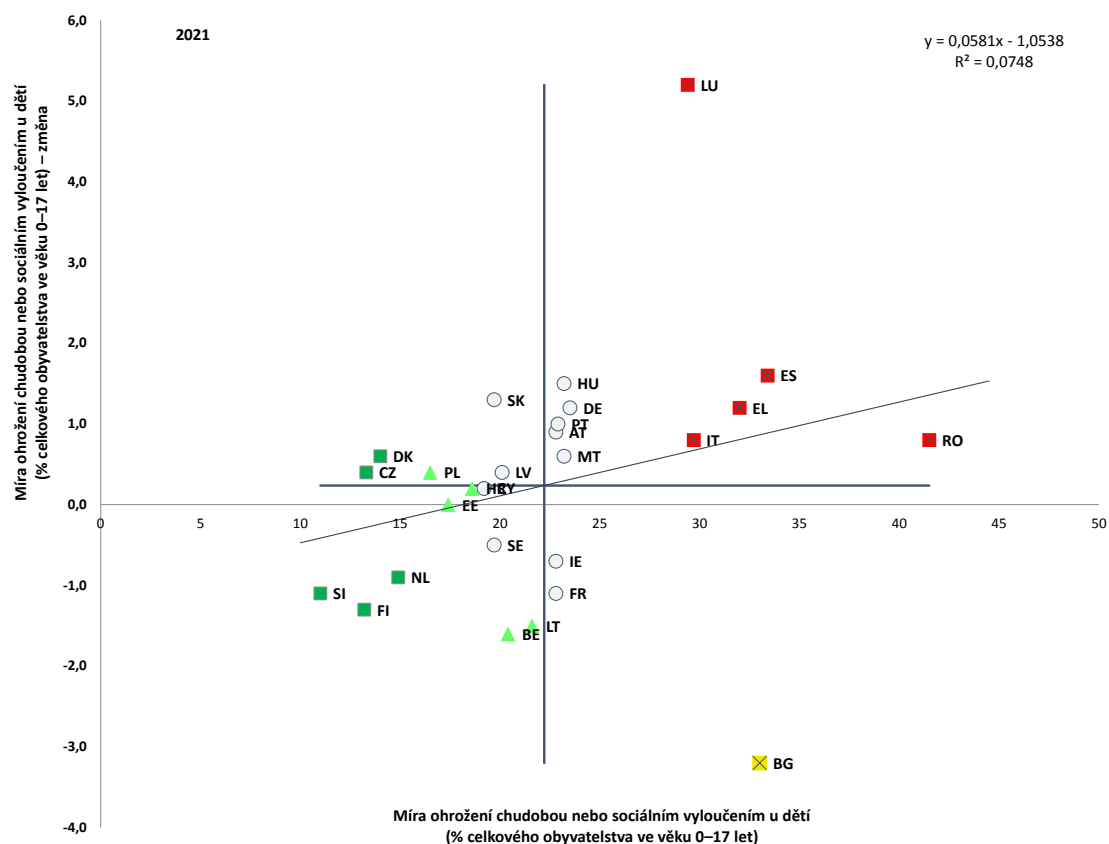
¹⁹⁰ Související informativní poznámka pro podskupinu pro ukazatele Výboru pro sociální ochranu je k dispozici na tomto [odkazu](#).

¹⁹¹ Eurostat [[ilc_li21](#)], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

¹⁹² Není k dispozici jako oficiální ukazatel Eurostatu, ale lze jej vypočítat z míry ohrožení chudobou u dětí [po](#) sociálních transferech a [před](#) nimi. V této analýze nejsou zohledněny naturální sociální transfery, které zahrnují mimo jiné bezplatnou předškolní výchovu a péči, vzdělávání a zdravotní péči.

Graf 2.4.4: Podíl dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením zůstal navzdory krizi COVID-19 celkově stabilní, s určitými rozdíly mezi jednotlivými členskými státy

Procentní podíl dětí (osob ve věku 17 let nebo mladších) ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením, hodnoty z roku 2021 a změny oproti předchozímu roku (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Poznámka: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Údaje pro IT a PL jsou předběžné. Prerušeni řady pro LU.

Zdroj: Eurostat [[tepsr_lm412](#)], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

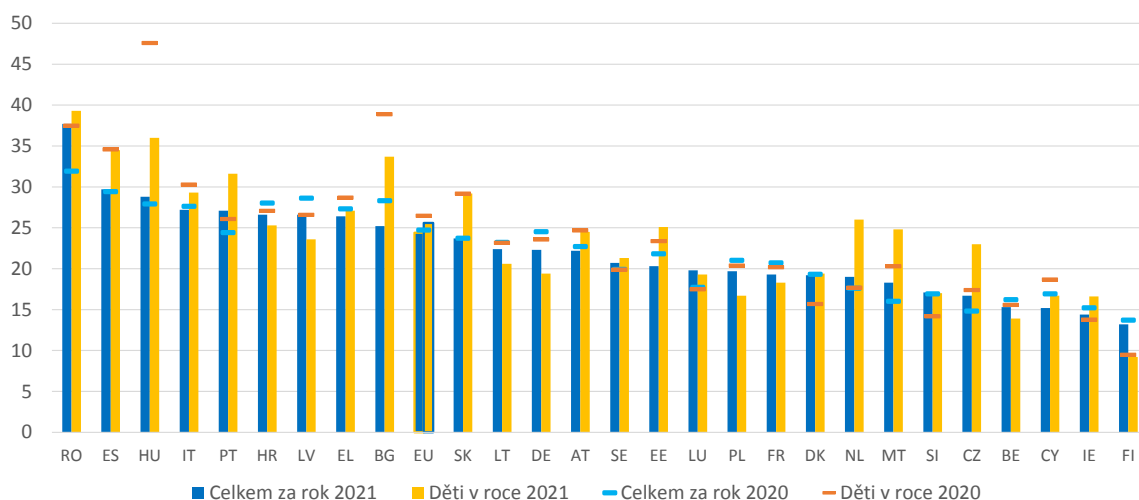
Relativní propad příjmů¹⁹³ zůstal v roce 2021 ve většině členských států celkově stabilní nebo se snížil, a to jak u celkové populace, tak u dětí. Relativní propad příjmů činil v roce 2021 (vztaženo k příjmům v roce 2020) v průměru 24,4 %. Propad příjmů byl větší ve Španělsku, Maďarsku, Itálii, Lotyšsku, Chorvatsku, Řecku (tj. v členských státech, kde zůstal v podstatě stabilní nebo se mírně snížil), v Portugalsku (kde se mírně zvýšil) a v Bulharsku (což je členský stát s největším poklesem – o 3,1 p.b.) – viz graf 2.4.5. Největší propad příjmů byl zaznamenán v Rumunsku (37,7 %), které je také jediným členským státem, který zaznamenal během pandemie COVID-19 velký nárůst (o 5,8 p.b.). Pokud jde pouze o děti, je situace v jednotlivých členských státech v podstatě podobná, i když s několika rozdíly a celkově většími rozdíly mezi jednotlivými členskými státy v letech 2020–2021. Například mezera chudoby dětí v Rumunsku zůstala v podstatě stabilní, i když je i nadále nejvyšší v EU (39,3 %), zatímco v Nizozemsku se výrazně zvýšila (o 8,3 p.b.) a v Maďarsku se výrazně snížila (o 11,6 p.b.). Relativní propad příjmů je vyšší u osob žijících v domácnostech téměř

¹⁹³ Tento ukazatel, známý také jako relativní propad příjmů, se vypočítá jako rozdíl mezi mediánem ekvivalizovaného disponibilního příjmu osob pod prahem ohrožení chudobou a samotným prahem ohrožení chudobou, vyjádřený jako procenta prahu ohrožení chudobou (mezní bod: 60 % celostátního mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu). Zdroj: [Glossary: Relative median at-risk-of-poverty gap](#) (Slovníček pojmů: Relativní propad příjmů).

bez zaměstnání¹⁹⁴, přičemž podle údajů za rok 2021 (vztaženo k příjmům za rok 2020) činil v EU přibližně 36 % u obyvatel ve věku 18–64 let, i když oproti předchozímu roku (údaje za rok 2020 vztaženy k příjmům za rok 2019) se mírně snížil (přibližně o 1 p.b.). U této skupiny vykazují Rumunsko, Itálie a Lotyšsko největší mezeru chudoby (všechny nad 50 %), těsně následované Litvou a Bulharskem, které však zaznamenaly velký pokles (přibližně o 12 p.b.). Mezera chudoby u této skupiny se nejvíce zvýšila na Maltě (o 7,5 p.b.), i když zůstala přibližně na průměru EU. Vysoké hodnoty poukazují také na problémy s přiměřeností a dostatečností dávek. Hodnoty tohoto ukazatele ve Finsku, Nizozemsku a Belgii jsou nižší než 20 %.

Graf 2.4.5: Relativní propad příjmů zůstal ve většině členských států celkově stabilní nebo se snížil, avšak s většími rozdíly u dětí

Relativní propad příjmů u celkové populace a u dětí (v %, 2020, 2021)



Poznámka: Ukazatele jsou seřazeny podle úrovně v roce 2021. Údaje pro IT a PL jsou předběžné a pro SK nejsou pro rok 2021 k dispozici (úroveň z roku 2020 je uvedena pro roky 2020 i 2021). Přerušeni řady pro LU.

Zdroj: Eurostat, [ilc_li11], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Navzdory zlepšením byly osoby se zdravotním postižením, zejména ženy a osoby v produktivním věku, v roce 2021 ve všech členských státech stále mnohem častěji ohroženy chudobou nebo sociálním vyloučením než ostatní obyvatelstvo¹⁹⁵. Ve většině členských států se podíl osob se zdravotním postižením ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením ve srovnání s rokem 2020 snížil. Nejvýraznější zlepšení bylo zaznamenáno v Bulharsku, ale i tam míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením zůstala nejvyšší v EU (44,1 %, po poklesu o 8,2 p.b. od roku 2020). Následovalo Lotyšsko (40,8 %), Litva (39,6 %) a Irsko (38,9 %), které dokonce zaznamenaly určitý nárůst (v Irsku až o 4,9 p.b.). Nejnižší míry v roce 2021 byly zaznamenány v Česku (18,3 %, po poklesu o 5,1 p.b.), Finsku (20,7 %) a Dánsku (21,9 %). U osob se zdravotním postižením byly téměř ve všech členských státech ohroženy více ženy než muži (průměr EU 29,6 % a 28,1 %) a

¹⁹⁴ Tento ukazatel vypočítává Eurostat (nezveřejněno) jako vzdálenost mezi mediánem ekvivalizovaného celkového čistého příjmu osob, jejichž ekvivalizovaný disponibilní příjem je nižší než práh ohrožení chudobou a tyto osoby žijí v domácnostech téměř bez zaměstnání, 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.

¹⁹⁵ Eurostat [hlth_dpe010], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek zahrnující osoby starší šestnácti 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. Údaje pro SK nejsou k dispozici.

osoby ve věku 16–64 let (průměr EU 34,6 % ve srovnání s 28,9 % u celkové populace starší 16 let). Již před krizí COVID-19 se mnoho osob se zdravotním postižením nacházelo ve zranitelné ekonomické situaci. V některých zemích, například v Chorvatsku a Rumunsku, pandemie ještě umocnila jejich ohrožení chudobou. Existují také obavy, že hospodářské dopady pandemie upevnily a prohloubily chudobu a nerovnost související se zdravotním postižením, například v Portugalsku a Chorvatsku¹⁹⁶.

Podíl osob s přistěhovaleckým původem a Romů ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením zůstal v roce 2021 vyšší než u státních příslušníků dané země. Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u osob narozených mimo EU zůstala v některých členských státech mnohem vyšší (ve většině případů více než dvojnásobná) než u osob narozených v tuzemsku (56,4 % oproti 22,2 % ve Španělsku, 51,1 % oproti 31,3 % v Bulharsku, 51 % oproti 25,9 % v Řecku, 44,7 % oproti 21,9 % v Itálii, 39,7 % oproti 11,3 % ve Švédsku a 39,1 % oproti 15,4 % v Belgii)¹⁹⁷. Mezi zeměmi s nejvyššími mírami se míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u osob narozených mimo EU snížila ve srovnání s rokem 2020 pouze v Belgii (o 7,4 p.b.). Největší nárůst (o 11,2 p.b.) byl zaznamenán v Bulharsku. Nejnižší míra v roce 2021 byla zaznamenána v Česku (11,2 %) a Maďarsku (13,2 %), kde je rozdíl oproti míře u osob narozených v tuzemsku mnohem menší (tj. méně než 10 p.b.). Riziko příjmové chudoby u Romů se v roce 2021 nezměnilo, přičemž v celé EU jsou ohroženi chudobou až čtyři z pěti Romů (80 %)¹⁹⁸. Menší, ale stále velmi významný podíl Romů žil v roce 2021 v silné materiální deprivaci (48 %). Ještě horší situace byla u romských dětí, z nichž přibližně 83 % bylo ohroženo chudobou a 54 % se nacházelo v silné materiální deprivaci. Již dříve existující problémy, zejména pokud jde o přístup ke zdravotní péči, vzdělání, sociální ochraně a základním službám, zhoršily během pandemie COVID-19 a následné hospodářské krize zranitelnost marginalizovaných Romů¹⁹⁹.

Rámeček pilíře 7: Dopad zvyšování cen energie a rizika energetické chudoby

Vysoké a rostoucí ceny energie, které byly pozorovány od roku 2021 během překonávání krize COVID-19 a ještě více v důsledku útočné války Ruska vůči Ukrajině, mohou vést k nárůstu energetické chudoby a negativně ovlivnit kupní sílu, zejména zranitelných domácností. Vyšší celkové náklady na energii související s bydlením, zejména v souvislosti s vytápěním a chlazením, a náklady na dopravu rovněž znamenají pro domácnosti zvýšené riziko, že budou zasaženy energetickou chudobou nebo se míra jejich chudoby zvýší. Vzhledem k rozšiřování cenových tlaků, a to i mimo oblast energie, je stále důležitější, aby byla dočasná podpůrná opatření dobře zacílena na zranitelné domácnosti. Členské státy zavedly opatření na podporu přístupu domácností s nízkými příjmy k energii, aby těmto rizikům předešly a zmírnily jejich následky a aby podpořily přístup k cenově

¹⁹⁶ Vzhledem ke zpoždění v poskytování podrobných údajů nejsou tyto údaje ještě zcela jisté. Viz: [COVID-19 and people with disabilities in Europe Assessing the impact of the crisis and informing disability-inclusive next steps](#) (COVID-19 a lidé se zdravotním postižením v Evropě – Posouzení dopadu krize a příprava dalších kroků zahrnujících osoby se zdravotním postižením), Evropské odborné znalosti v oblasti zdravotního postižení, září 2021.

¹⁹⁷ Toto vyplývá z ukazatele Eurostatu [[ilc_peps06n](#)], který porovnává osoby starší osmnácti let narozené v zemích mimo EU-27 s osobami narozenými ve vykazující zemi. Pro rok 2021 nejsou k dispozici údaje pro Francii, Litvu, Polsko, Rumunsko a Slovensko. Přerušení řady v údajích za rok 2021 pro Lucembursko a Portugalsko.

¹⁹⁸ Údaje týkající se Romů pocházejí z [průzkumu o situaci Romů z roku 2021 Agentury Evropské unie pro základní práva](#).

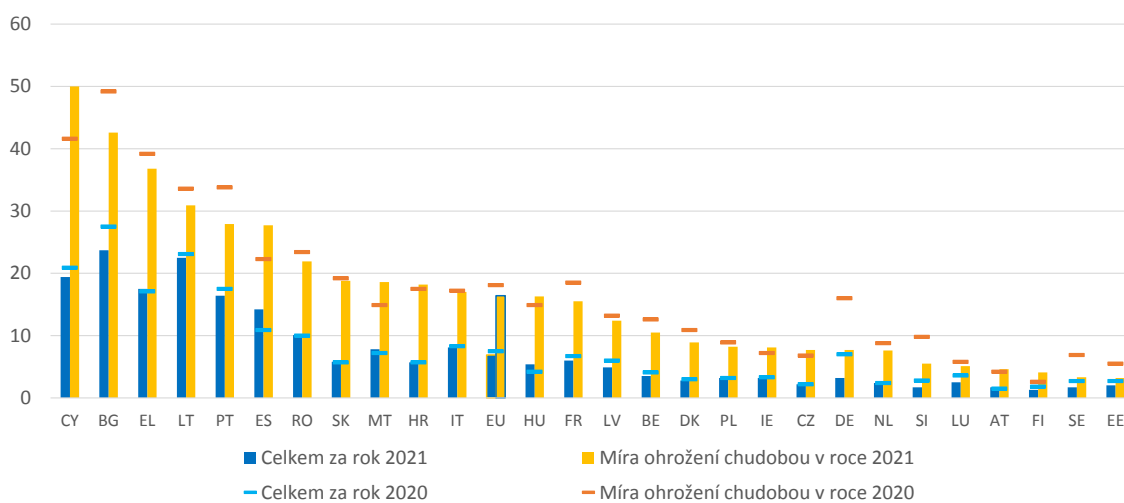
¹⁹⁹ Viz [přehled](#) Komise a [bulletin Agentury Evropské unie pro základní práva o dopadech onemocnění COVID-19 na Romy](#).

dostupným energetickým službám, jak je podrobně uvedeno níže v tomto rámečku (čímž přispěly k podpoře provádění dvacáté zásady evropského pilíře sociálních práv – přístup k základním službám).

Energetická chudoba postihuje obzvláště silně osoby ohrožené chudobou, přestože klesající trend energetické chudoby pokračoval i v roce 2021. Podíl osob, které si nemohou dostatečně vytápět domácnost, se v roce 2021 v EU snížil o 0,6 p.b. na 6,9 %²⁰⁰. V roce 2021 se výrazně zvýšil ve Španělsku (o 3,3 p.b.) a Maďarsku (o 1,2 p.b.), zatímco v Německu a Bulharsku výrazně poklesl, a to o 3,8 p.b., přičemž Bulharsko i nadále zůstává členským státem s nejvyšším podílem těchto osob (23,7 %) – viz graf níže. Nejvyšší podíl těchto osob na celkové populaci (přibližně jedna pětina) byl zaznamenán v Bulharsku (23,7 %), Litvě (22,5 %), na Kypru (19,4 %) a v Řecku (17,5 %), zatímco hodnoty pod jednou desetinou obyvatel byly zaznamenány ve Finsku (1,3 %), Švédsku, Slovinsku a Rakousku (1,7 % u všech těchto tří zemí). I přes výraznější pokles byl tento podíl u osob ohrožených chudobou (pod 60 % mediánu příjmu) více než dvakrát vyšší než u celkové populace, a to na úrovni 16,4 % v roce 2021²⁰¹. U osob ohrožených chudobou byl nejvyšší podíl zaznamenán na Kypru (50 %) a v Bulharsku (42,6 %), následovalo Řecko (36,8 %) a Litva (30,9 %). Nejnižší podíl u populace ohrožené chudobou zaznamenalo Estonsko (3,2 %), Švédsko (3,3 %), Finsko (4,1 %) a Rakousko (4,6 %).

Energetická chudoba byla před energetickou krizí celkově stabilní nebo se snížila, ale u osob ohrožených chudobou byla vyšší

Neschopnost dostatečně vytápět domácnost u celkové populace a u populace ohrožené chudobou (v %, 2020, 2021)



²⁰⁰ V EU neexistuje jediný oficiální ukazatel energetické chudoby. Tento ukazatel vychází ze stavu vynucené neschopnosti a z údajů shromážděných o materiální deprivaci při konkrétní ekonomické zátěži. Související otázka v průzkumu statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek se týká jedné z položek zahrnutých do ukazatele silné materiální a sociální deprivace, o němž již byla řeč v rámci složek míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením. Další podrobnosti o tomto ukazateli najdete na [souvisejících internetových stránkách Eurostatu s glosářem](#). Další podrobnosti viz rovněž [poznámka podskupiny pro ukazatele: Podrobnější informace o dostupných ukazatelích energetické chudoby na úrovni EU](#).

²⁰¹ Ukazatel Eurostatu [ilc_mdcs01]. V současné době neexistuje v EU jediný oficiální ukazatel energetické chudoby. Dalším ukazatelem založeným na statistice EU v oblasti příjmů a životních podmínek je podíl obyvatelstva, které má nedoplatky za služby, ukazatel Eurostatu [ilc_mdcs07]. Pro rok 2021 přinášejí tyto ukazatele kvalitativně podobné závěry na vysoké úrovni, a proto je rozebírán pouze jeden z nich. Kromě těchto ukazatelů navrhuje Středisko EU pro sledování energetické chudoby ve svém [doporučeném souboru](#) dva další primární ukazatele založené na výdajích.

Poznámka: Ukazatele pro populaci ohroženou chudobou jsou seřazeny podle úrovně v roce 2021. Údaje pro IT a PL jsou předběžné. Přerušeni řady v LU a PT.

Zdroj: Eurostat [[ilc_mdcs01](#)], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Vystavení domácností nedávnému zvýšení cen, které je způsobeno především rostoucími cenami energie, současně snižuje jejich kupní sílu, přičemž dopad pocítují zejména domácnosti s nízkými příjmy a také některé domácnosti se středními příjmy. Z výrazného nárůstu životních nákladů zaznamenaného na úrovni EU v období od května 2021 do září 2022 (11,7 %) byla téměř polovina způsobena zvýšením cen energie (4,9 %)²⁰². To platí i pro jednotlivé členské státy, ovšem se značnými rozdíly – viz graf níže. Zatímco zvýšení cen energie se na tomto nárůstu v Nizozemsku a Belgii podílí přibližně ze dvou třetin, v Dánsku, Itálii, Řecku, Irsku, Lotyšsku a Estonsku je to přibližně polovina a ve Finsku, Rumunsku, Bulharsku, Francii, Španělsku a Maďarsku přibližně třetina nebo méně²⁰³. Ve stejném období přispělo zvýšení cen energie související s bydlením k růstu životních nákladů téměř třikrát více než zvýšení cen energie související s dopravou (3,6 p.b. a 1,3 p.b.). Vliv růstu cen energie souvisejících s bydlením byl vyšší ve všech členských státech s výjimkou Německa, přičemž v Nizozemsku, Maďarsku, Litvě a Estonsku činil 90 % nebo více. Domácnosti s nízkými a středními příjmy (první a třetí pětina populace, seřazeno podle příjmů) na tom byly na úrovni EU v průměru podobně, neboť jejich životní náklady vzrostly přibližně o 12 %²⁰⁴. Rozdíl mezi nárůstem životních nákladů domácností s nízkými a středními příjmy v členských státech se pohybuje od 2,5 p.b. a 1,6 p.b. v Estonsku a Lotyšsku, kde jsou na tom domácnosti s nízkými příjmy hůře, po –1,5 p.b. a –0,9 p.b. ve Švédsku a Nizozemsku, kde jsou na tom domácnosti se středními příjmy hůře než domácnosti s nízkými příjmy.

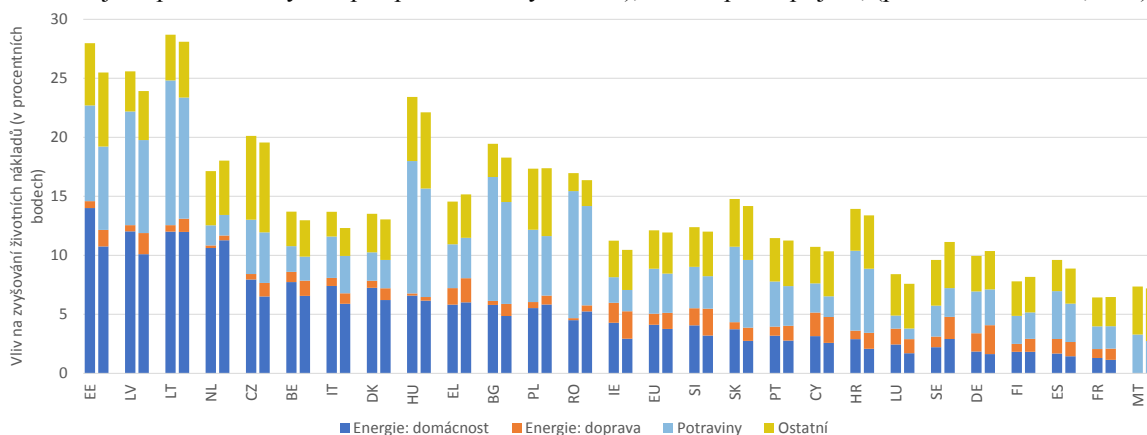
²⁰² Výpočty na základě údajů Eurostatu [[prc_hicp_manr](#)] a údajů o výdajích na úrovni domácností. Podrobnosti a metody viz Menyhért, Bálint, *The effect of rising energy and consumer prices on household finance, poverty and social exclusion in the EU – A preliminary empirical analysis* (Dopad rostoucích cen energie a spotřebitelských cen na finance domácností, chudobu a sociální vyloučení v EU – předběžná empirická analýza), JRC science for policy report, 2022. Analýza vychází ze struktur spotřeby upravených pouze o zvýšení cen, nezahrnuje úplné přizpůsobení domácností a to, že v cenách je zohledněna politika cenových stropů. Rozdělení energie na složky související s bydlením a dopravou je úměrné relativnímu podílu těchto dílčích složek na úpravách životních nákladů, pokud jsou vypočteny odděleně na základě příslušných podílů výdajů založených na šetření rodinných účtů a na základě rozčleněných údajů Eurostatu o harmonizovaném indexu spotřebitelských cen. Uvedené výsledky proto představují pouze odhady.

²⁰³ K datu uzávěrky údajů se ceny energie na Maltě ve srovnání s květnem 2022 dosud nezměnily. Důležitým důvodem probíraného dopadu změn cen je vysoký a měnící se podíl energie na výdajích domácností. Evropské domácnosti věnují na energii v průměru 13,0 % svých celkových výdajů.

²⁰⁴ Viz zejména diskuse na straně 196 v publikaci Evropské komise, [Employment and social developments in Europe 2019](#) (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě 2019), Úřad pro publikace Evropské unie, 2019.

Zvýšení cen energie, zejména v souvislosti s bydlením, se významně podílí na změnách celkových životních nákladů, které pocítují domácnosti s nízkými i středními příjmy v polovině členských států.

Podíl jednotlivých druhů výdajů na zvyšujících se životních nákladech u první a třetí pětiny obyvatelstva (zobrazeno jako první a druhý sloupec podle členských států), řazeno podle příjmů, (první a třetí kvintil, v %)



Poznámka: Zvýšení životních nákladů se vypočítá pro podíly výdajů jako průměr v rámci prvního a třetího kvintilu distribuce ekvivalizovaného disponibilního příjmu domácností. Členské státy jsou seřazeny podle podílu změn cen energie souvisejících s bydlením pro první kvintil.

Zdroj: Výpočty SVS na základě údajů o inflaci měřené podle ukazatele HISC Eurostatu [[prc hicp manr](#)] ke květnu 2022 a mikrodat z šetření rodinných účtů (EU-HBS) z roku 2015. Chybí údaje pro AT.

Pokud nebude zvýšení cen energie souvisejících s bydlením a dopravou odpovídajícím způsobem zmírněno, může mít kvůli svému celoeconomickému dosahu silný negativní vliv na trh práce a sociální situaci, zejména u zranitelných domácností. Simulace ukazují, že bez ochrany domácností a změny chování mohou být dopady vyvolané zvýšením cen v období od června 2021 do června 2022 značné²⁰⁵.²⁰⁶ U jednotlivců, kteří žijí v domácnostech s příjmem maximálně na úrovni mediánu příjmu v dané zemi, by se podíl osob, jejichž výdaje na energii na bydlení tvoří alespoň 10 % celkových výdajů domácnosti, mohl v důsledku cenového vývoje při zachování všech ostatních podmínek zvýšit přibližně o 21 p.b. To znamená, že počet dotčených osob vzroste z přibližně 83,1 milionu na přibližně 126,6 milionu²⁰⁷.²⁰⁸ U osob s příjmem na úrovni maximálně 60 % mediánu příjmu (tj. osob

²⁰⁵ Tyto výpočty sice nezohledňují cílená podpůrná opatření, ale zohledňují obecné intervence na trhu, které mají vliv na koncového uživatele (např. cenové stropy a snížení DPH).

²⁰⁶ Dopady na dobré životní podmínky se měří za použití pozorovaných změn cen na strukturu spotřeby domácností z šetření rodinných účtů, což umožňuje vypočítat teoretické změny výdajů na zboží a podíly na rozpočtu. Výpočty na základě projektu GD-AMEDI společného výzkumného střediska a GŘ pro zaměstnanost. Výsledky se vztahují ke 23 zemím EU, přičemž jsou vynechány údaje za Maltu, Portugalsko, Rakousko a Slovinsko.

²⁰⁷ Při použití změn cen zjištěných na základě šetření rodinných účtů z roku 2015 o struktuře výdajů. Formálně je kritériem nárůst podílu osob, jejichž rozpočet na energii související s bydlením přesahuje 10 % celkového rozpočtu domácnosti. Výdaje na energii související s bydlením zahrnují i výdaje na vytápění a chlazení v rámci evropské klasifikace individuální spotřeby elektřiny (CP0451), plynu (CP0452) a kapalných paliv / (topného) oleje (CP0453). Tento ukazatel energetické chudoby byl zvolen pro účely podkladové studie. Neodráží definici navrženou Komisí v rámci přepracovaného znění směrnice o energetické účinnosti a neměl by předjímat probíhající jednání o této definici, zejména v rámci přepracovaného znění uvedené směrnice.

²⁰⁸ Alternativní přístup založený na ukazateli neschopnosti dostatečně vytápět domácnost, použitý ve [čtvrtletním přezkumu vývoje zaměstnanosti a sociálního vývoje v Evropě, říjen 2022](#), ukazuje účinky s podobnou tendencí, ale v menším rozsahu. Podle odhadů se tento ukazatel v období od ledna 2022 do srpna 2022 v EU zvýšil o 1,8 p.b. Odhadovaný dopad se v jednotlivých zemích liší a je výrazně vyšší u domácností ohrožených chudobou (6,9 p.b.), nájemníků (3,7 p.b.), domácností rodičů samoživitelů (4,0 p.b.) a jednočlenných domácností (3,8 p.b.). Odhady tedy silně závisí na ukazateli použitým k měření energetické chudoby.

ohrožených chudobou) se nárůst v EU odhaduje přibližně na 19 p.b. Jedná se o více než 10 milionů osob, čímž se počet dotčených osob zvýší z přibližně 31,7 milionu před změnou cen na přibližně 43,4 milionu po ní. Přímé a nepřímé dopady zvýšení cen energie na osoby žijící v domácnostech s příjmem nižším než medián příjmu, jejichž podíl rozpočtu na pohonné hmoty pro osobní dopravní prostředky činí více než 6 %, se odhadují na 7,4 p.b. Jejich počet by se zvýšil z přibližně 79,8 milionu před změnou cen na přibližně 95,2 milionu po ní. U osob žijících v domácnostech s příjmem maximálně do 60 % mediánu příjmu se podíl osob, jejichž podíl rozpočtu na pohonné hmoty pro osobní dopravní prostředky činí alespoň 6 %, v EU zvýšil o více než 4 p.b. Jejich počet by se zvýšil z přibližně 20,7 milionu před změnou cen na přibližně 23,3 milionu po ní. Kromě zde předložených simulací může zvýšení cen plynu a elektřiny kromě přímého dopadu na kupní sílu domácností ovlivnit schopnost zaměstnavatelů přijímat zaměstnance, zachovat zaměstnanost a zvýšit nebo zachovat úroveň platů.

Vývoj cen energie a jejich distribuční účinky je třeba pečlivě sledovat. V současné situaci je obzvláště důležitá dočasná a cílená podpora zranitelných domácností, která jim pomůže vyrovnat se s dopady rostoucích cen energie. Zacílení podpory pomáhá zabránit prohlubování energetické chudoby a zachovat pobídky ke snižování spotřeby energie a podporuje energetickou účinnost. V říjnu 2021 Komise předložila sdělení o cenách energie, včetně souvisejícího souboru nástrojů, v němž nastínila, co mohou členské státy podle stávajících pravidel EU učinit, aby pomohly zranitelným spotřebitelům a podnikům čelit vysokým cenám²⁰⁹. Nařízení Rady ze dne 6. října 2022 o intervenci v mimořádné situaci s cílem řešit vysoké ceny energie zásadním způsobem rozšířilo soubor nástrojů a očekává se, že rovněž přinese dodatečné veřejné příjmy z neočekávaných výnosů z technologií inframarginálních výrobců elektřiny. Očekává se, že tyto příjmy ze solidárního příspěvku pro společnosti činné v odvětví fosilních paliv, určené k rozdělení mezi domácnosti a podniky, kterým stále více hrozí, že nebudou schopny platit své účty za energii, pomohou zabránit zvyšování míry ohrožení chudobou, včetně energetické chudoby, a zvyšování nerovnosti²¹⁰. Dohoda o **společném přístupu k nahrazení plošných cenových opatření vhodně kalibrovaným a cíleným dvoustupňovým systémem cen energie** s nižší cenou uplatňovanou na předem definovanou spotřebu by zlepšila ochranu zranitelných domácností a podniků, zachovala pobídky ke snižování spotřeby energie a byla fiskálně udržitelnější. Cílená podpora příjmu a podpora na provádění opatření v oblasti energetické účinnosti a zvyšování podílu obnovitelných zdrojů energie může takový systém cen energie ještě doplnit.

Členské státy přijaly dočasná opatření veřejné podpory k řešení probíhající energetické krize, ačkoli většina těchto mimořádných opatření není zaměřena na osoby s nízkými příjmy, ale spíše na snížení nákladů pro všechny koncové uživatele v ekonomice. V rámci těchto opatření byla v **Belgii, na Kypru, ve Slovinsku, v Polsku a v Litvě** zavedena opatření na snížení DPH na elektřinu nebo na paliva pro vytápění domácností. Další snížení daní (spotřebních daní, příspěvků na ekologickou transformaci a dalších konkrétních daní/cel/odvodů) bylo zaznamenáno na **Kypru, v Itálii, Německu, Nizozemsku, Polsku, Rakousku, Slovinsku a Španělsku**. Nové režimy dočasné podpory příjmu byly zavedeny v **Belgii, Bulharsku, Lucembursku, Polsku, Francii, Dánsku, Švédsku, Lotyšsku, Irsku, Rumunsku, Německu, Slovinsku, Rakousku a Estonsku**, zatímco pokrytí a/nebo výše dávek v rámci stávajících režimů byly rozšířeny v **Litvě, Řecku, Česku, Nizozemsku a Itálii**. V **Rumunsku, Německu, Řecku a Chorvatsku** bylo posíleno poskytování informací

²⁰⁹ Viz [on-line](#).

²¹⁰ Viz tisková zpráva [Rada formálně přijala mimořádná opatření ke snížení cen energie – Consilium \(europa.eu\)](#). Mezi inframarginální technologie patří mimo jiné většina obnovitelných zdrojů energie.

a poradenství pro spotřebitele. Cenové stropy byly zavedeny v **Bulharsku, Řecku, Česku a Slovinsku** a od 1. ledna 2023 bude dočasný cenový strop zaveden v **Nizozemsku**²¹¹. V **Lucembursku, Polsku, Estonsku, Slovinsku a Lotyšsku** byly sníženy náklady na síť a distribuci. V **Rumunsku a Portugalsku** byla přijata opatření k zajištění základních nepřetržitých dodávek. V roce 2022 některé členské státy snížily ceny za používání veřejné dopravy, někde zaměřené konkrétně na snížení nákladů na dojíždění (např. ve Španělsku), jinde se jednalo o všeobecné snížení (např. v Irsku)²¹².

Členské státy přijaly opatření ke snížení výdajů domácností na energii, mimo jiné mobilizací investic do energetické účinnosti a využíváním energie z obnovitelných zdrojů, což rovněž přispívá k ochraně kupní síly domácností s ohledem na rostoucí ceny energie. Kromě poradenství pro spotřebitele energie zahájily členské státy informační kampaně, aby motivovaly k dobrovolným úsporám energie, a některé z nich zavedly požadavky na úspory energie pro konkrétní činnosti. V zájmu usnadnění ekologické transformace byly v **Irsku, Francii, Rakousku, Portugalsku, na Kypru, v Estonsku a Litvě** zavedeny programy na zlepšení energetické účinnosti stávajících domů. Kromě toho **Slovensko, Portugalsko, Chorvatsko, Litva, Kypr, Rumunsko a Nizozemsko** zavedly opatření zaměřená na zvýšení energetické účinnosti, zatímco ve **Švédsku a Dánsku** byly zavedeny různé další formy pobídek a podpory, včetně snížení daní. Prostřednictvím financování z Nástroje pro oživení a odolnost investují členské státy (ve vztahu k 26 vnitrostátním plánům přijatým k listopadu 2022) do zvýšení energetické účinnosti celkem přibližně 72 miliard EUR²¹³, například prostřednictvím investic do energetické účinnosti soukromých a veřejných budov v **Belgii** a renovací a obnovy soukromého a sociálního bydlení v **Řecku a Francii**²¹⁴. Z dlouhodobého hlediska jsou tyto investice nejlepším řešením růstu cen energie, a to snížením její spotřeby, ve prospěch domácností i životního prostředí.

Příjmová nerovnost zůstala po krizi COVID-19 víceméně stabilní, ale s náznaky rozdílů mezi jednotlivými členskými státy. Průměrný koeficient příjmové nerovnosti v EU se v roce 2021 (za období sledování příjmů 2020) zvýšil jen mírně (ze 4,89 na 4,97). Příjmová nerovnost se poměrně výrazně snížila v Bulharsku (–0,5 p.b.) a Lucembursku (–0,4 p.b.), ale také v Nizozemsku, Belgii a Irsku, které obvykle vykazují nižší úroveň příjmové nerovnosti – viz graf 2.4.6. Výrazný nárůst (o více než 0,2 p.b.) byl zaznamenán v Portugalsku, Řecku, Rumunsku, Španělsku, Lotyšsku a na Maltě, které obecně vykazují nadprůměrné úrovně. Litva, Lotyšsko, Rumunsko a Španělsko se nacházejí v „kritické situaci“ z důvodu vysoké úrovně a zároveň nárůstu nebo, v případě Litvy, relativně malému poklesu. Celková stabilita příjmové nerovnosti byla výsledkem fungování automatických stabilizátorů a mimořádných opatření přijatých v reakci na krizi COVID-19, zejména zkrácené pracovní doby a dalších

²¹¹ Belgie, Rumunsko, Itálie, Španělsko, Francie, Litva, Polsko, Portugalsko, Slovensko a Maďarsko již před krizí zavedly cenový strop cen energie pro obyvatelstvo, jehož platnost byla prodloužena.

²¹² Opatření uvedená v tomto odstavci jsou výsledkem mapování, které pro Evropskou komisi provedla nadace Eurofound a které se týká období od roku 2021 do konce jara 2022. Další informace najdete v publikaci [Eurofound, Access to essential services for people on low incomes: Energy, public transport and digital communications \(Přístup osob s nízkými příjmy k základním službám: Energie, veřejná doprava a digitální komunikace\)](#), Eurofound, Dublin, 2022.

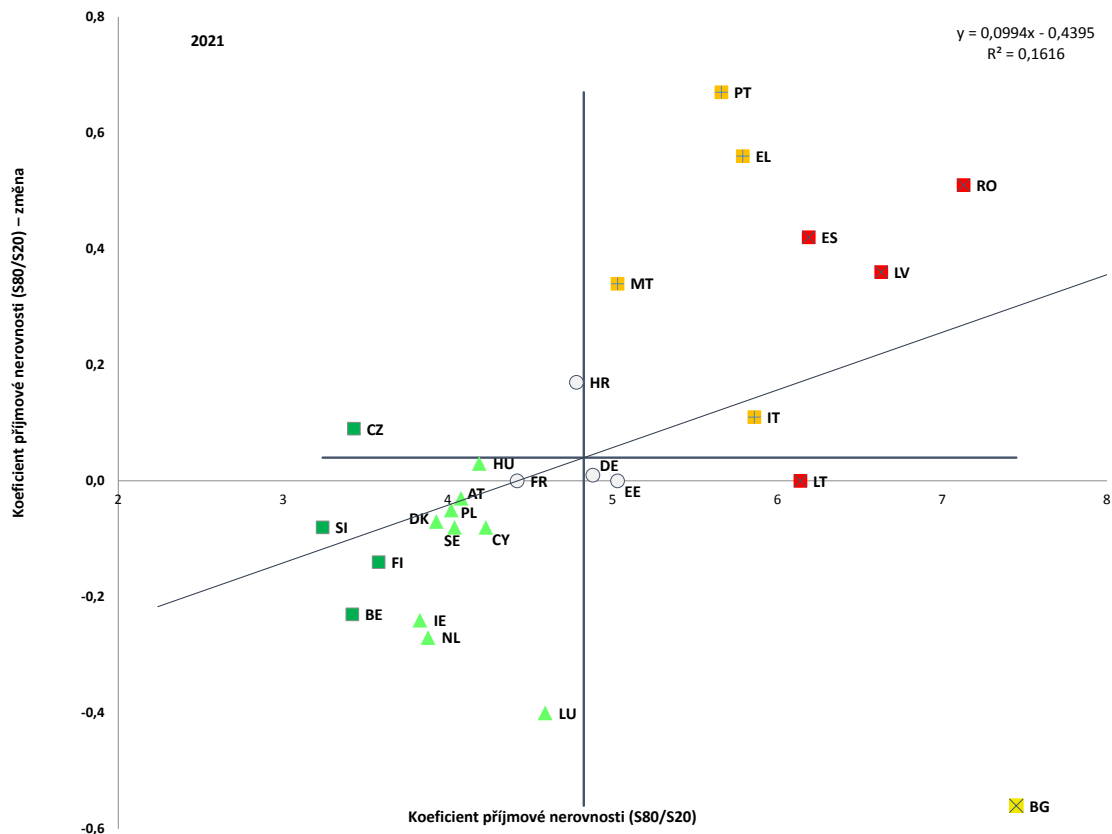
²¹³ Tento údaj vychází z metodiky označování pilířů pro srovnávací přehled oživení a odolnosti. Odpovídá odhadovaným nákladům na opatření, jejichž primární nebo sekundární oblastí politiky je energetická účinnost. Výpočet vychází z 26 plánů pro oživení a odolnost schválených Komisí a Radou do listopadu 2022. Jedná se o odhadované náklady; skutečné financování bude vycházet ze splněných milníků a cílů. Komise posoudila odhady nákladů při předložení a schválení původních plánů. Členské státy nejsou povinny předkládat potvrzení o výdajích a Komise nebude ověřovat skutečné náklady na opatření podporovaná z Nástroje pro oživení a odolnost.

²¹⁴ Zpráva o přezkumu provádění Nástroje pro oživení a odolnost, COM(2022) 383 final.

programů na udržení pracovních míst. Podle bleskových odhadů Eurostatu zůstala příjmová nerovnost ve většině zemí i v roce 2021 do značné míry stabilní (s výjimkou zlepšení v Itálii), což odráží dopad zvýšeného reálného příjmu domácností vyváženého podle distribuce příjmů.

Graf 2.4.6: Příjmová nerovnost se v EU během pandemie COVID-19 snížila nebo zůstala celkově stabilní, i když s určitými náznaky rozdílů mezi jednotlivými členskými státy

Koeficient příjmové nerovnosti (S80/S20), úrovně roku 2021 a změny oproti předchozímu roku (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



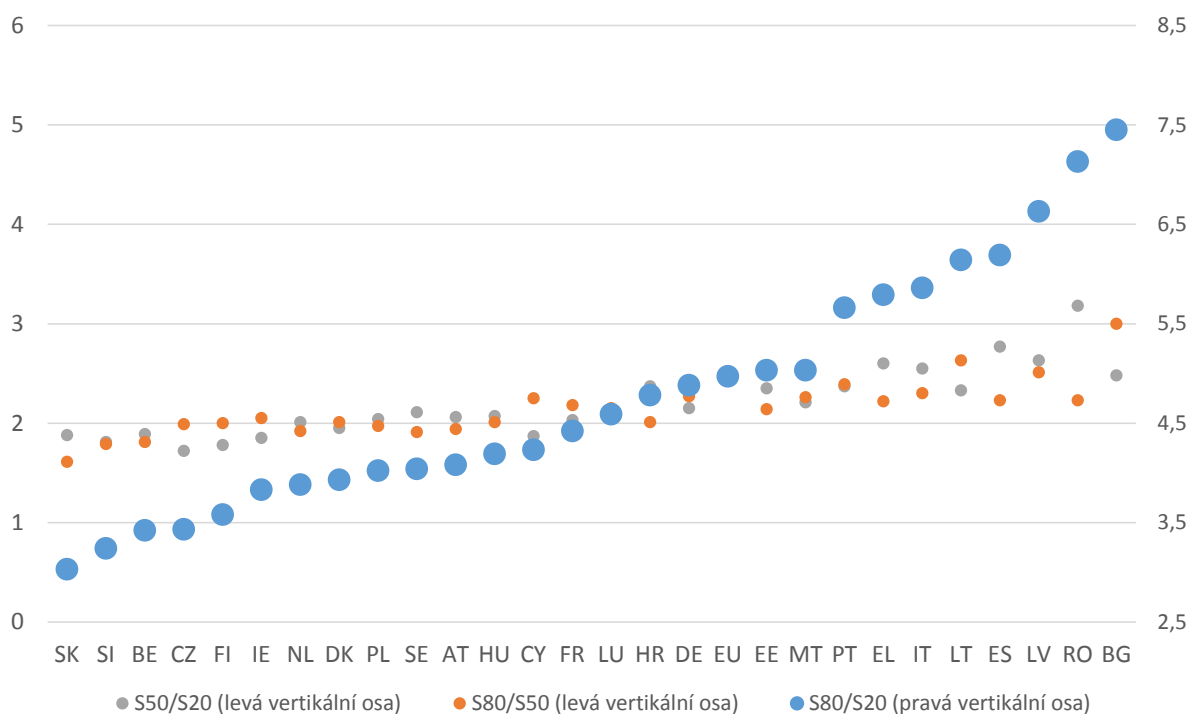
Poznámka: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Údaje pro IT a PL jsou předběžné. Prerušeni řady pro LU.

Zdroj: Eurostat [tessi180], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

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 společná zpráva o zaměstnanosti 2021). Členské státy, které se potýkaly s vyšší celkovou příjmovou nerovností (S80/S20), než je průměr EU, obecně vykazovaly vyšší nerovnosti v horních i spodních částech distribuce příjmů, jak ukazují příslušné kvintilní podíly (S50/S20 a S80/S50) – viz graf 2.4.7. Tento jev je však výraznější ve spodní části distribuce příjmů (S50/S20) jako v případě Rumunska, Španělska, Řecka a Estonska. Vyšší nerovnost ve spodní části distribuce rovněž vede k celkové nerovnosti v zemích pod průměrem EU, jako v Chorvatsku, na Slovensku a ve Švédsku. V jiných členských státech (Bulharsko, Česko, Finsko, Francie, Irsko, Kypr a Litva) celková nerovnost vycházela spíše z větší nerovnosti ve vyšší části distribuce (S80/S50).

Graf 2.4.7: 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 (2021)



Poznámka: Údaje pro SK nejsou za rok 2021 k dispozici, použity jsou hodnoty z roku 2020.

Zdroj: Eurostat [[tessi180](#)], [[ilc_di11d](#)], [[ilc_di11e](#)], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

První odhady výdajů na dávky sociální ochrany v roce 2021 ukazují ve srovnání s předchozím rokem stabilitu. U 24 členských států se podíl těchto výdajů na HDP oproti roku 2020 snížil jen mírně (z 30,7 % na 29,2 %), i když zůstává nad úrovní před krizí (27,1 % v roce 2019)²¹⁵. Výdaje se v období 2020–2021 zvýšily o 124 miliard EUR (t.j. +3,1 %), což je mnohem menší nárůst než v roce 2020 (304 miliard EUR, tj. +8,3 %), v roce 2021 rostly výdaje rychleji v členských státech s podprůměrnou úrovní²¹⁶. Nejvýraznější nárůst byl v celé EU pozorován v oblasti výdajů na dávky na zdravotní péči a dávky v nemoci²¹⁷ (91 miliard EUR, tj. +8 %), dále v oblasti starobních a pozůstalostních dávek (51 miliard EUR, tj. +3 %), dávek v invaliditě (12 miliard EUR, tj. +4 %), dávek v oblasti sociálního vyloučení²¹⁸ (9,5 miliardy EUR, tj. +4 %) a rodinných dávek (7,5 miliardy EUR, tj. +2 %). Naopak výdaje na dávky na bydlení zůstaly víceméně stabilní (+0,7 %), zatímco výdaje na dávky v nezaměstnanosti²¹⁹ se výrazně snížily (o 47 miliard EUR, tj. –16 % v celé EU). Celkově byly starobní a pozůstalostní dávky i v roce 2021 hlavními výdaji na dávky (43,8 %). Podíl dávek na zdravotní péči a dávek v nemoci se v letech 2020–2021 zvýšil téměř ve všech členských státech (22 z 24) a dosáhl 30,5 % výdajů v EU jako celku (oproti 29,2 % v roce 2020). Naopak podíl dávek v nezaměstnanosti na celkových výdajích na dávky se snížil téměř ve

²¹⁵ Eurostat, [Early Estimates – Social protection](#) (naposledy aktualizováno 27. 10. 2022), pro všechny členské státy kromě EL, RO a SK. Celkem těchto 24 členských států představovalo v roce 2020 přibližně 97 % HDP zemí EU-27 (a 96 % výdajů na sociální ochranu).

²¹⁶ V sedmi členských státech se výdaje zvýšily přibližně o 6 % nebo více: LV, BG, HU, SI, HR, PL a CZ.

²¹⁷ V důsledku nárůstu o více než 10 % v devíti členských státech: LV, HR, SI, CY, BG, FR, HU, PT a EE.

²¹⁸ Ke zvýšení o více než 20 % došlo v IT, LV, BG, HR a ES.

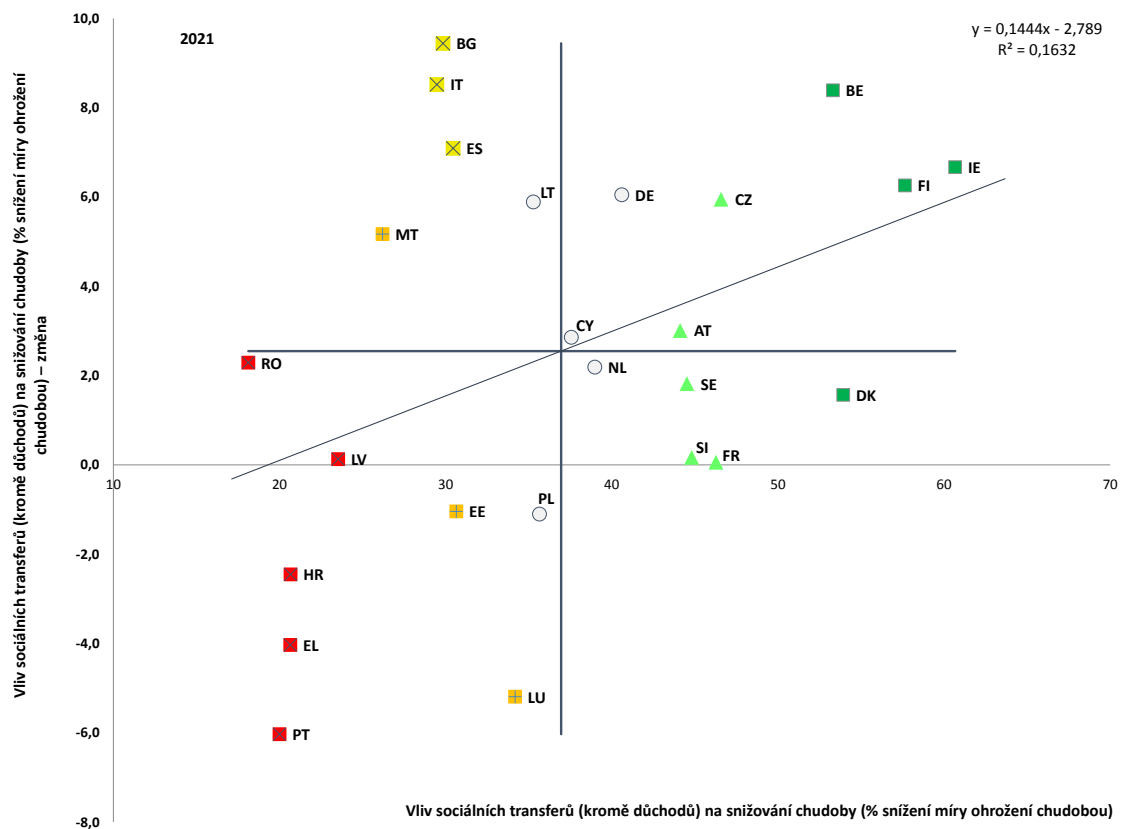
²¹⁹ V důsledku poklesu o více než 10 % ve čtrnácti členských státech: HU, DK, AT, BG, MT, FR, NL, BE, ES, IT, HR, PL, LU a EE.

všech členských státech (21 z 24), a to ze 7,4 % v roce 2020 na 6 % v roce 2021 pro EU jako celek, nicméně zůstal nad úrovní před krizí (4,5 % v roce 2019).

Vliv sociálních transferů (s výjimkou důchodů) na snižování chudoby se v EU v roce 2021 celkově zvýšil, ale mezi jednotlivými členskými státy přetrvávají značné rozdíly. V roce 2021 (s odkazem na příjmy za rok 2020) se tento ukazatel pohyboval od 18,1 % v Rumunsku po více než trojnásobek této hodnoty v Irsku (60,7 %). Dalšími členskými státy s relativně vysokou úrovní byly Finsko (57,7 %), Dánsko (53,9 %) a Belgie (53,3 %), kde se míra ohrožení chudobou snížila o více než polovinu v důsledku vlivu sociálních transferů (s výjimkou důchodů) během roku pandemie. Všechny tyto země jsou spolu s Irskem hodnoceny jako „nejlepší“ – viz graf 2.4.8. Nejvyšší nárůst byl zaznamenán v Bulharsku (o 9,4 p.b.) a Itálii (o 8,5 p.b.), které však zůstaly na úrovni pod průměrem EU. Portugalsko, Řecko a Chorvatsko (všechny kolem 20 %) jsou označeny jako země v „kritické situaci“, neboť jejich úroveň je nízká a zhoršuje se (v případě Portugalska o –6 p.b.), stejně jako Lotyšsko s podobně nízkou, i když stabilní, úrovní, a Rumunsko, které je po určitém zlepšení stále na nejnižší úrovni v EU. Estonsko a Malta jsou označeny jako země, které „je nutné sledovat“. Ve většině ostatních členských států se vliv sociálních transferů na snižování chudoby zvýšil, avšak v různé míře. Velké rozdíly existují rovněž mezi regiony v EU, přičemž obzvláště nízké hodnoty byly zaznamenány v Portugalsku, v několika regionech Rumunska a Řecka a v některých regionech Itálie – viz obrázek 9 v příloze 3.

Graf 2.4.8: Během krize COVID-19 se vliv sociálních transferů na snižování chudoby celkově zvýšil, avšak v jednotlivých členských státech různým tempem, přičemž mezi jednotlivými státy přetrvávají značné rozdíly

Vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby, úroveň roku 2021 a změny oproti předchozímu roku (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Poznámka: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Údaje pro IT a PL jsou předběžné a pro SK nejsou k dispozici. Přerušení řady pro LU.

Zdroj: Eurostat, [tespm050].

Sociální ochrana hraje důležitou roli pro lidi v nestandardních pracovněprávních vztazích, ačkoli její pokrytí se v jednotlivých členských státech a kategoriích značně liší a u některých z nich se chudobě nepodařilo zabránit. V EU byl dopad sociálních transferů na snižování chudoby v roce 2021 (na základě statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek) mnohem vyšší u osob v nestandardních pracovněprávních vztazích²²⁰ (26,5 %) než u osob ve standardních pracovněprávních vztazích (10,1 %), což poukazuje na významnou roli, kterou sociální ochrana hraje v příjmech těchto skupin. To však ve většině členských států nebrání vyšší míře příjmové chudoby u dočasných pracovníků, zaměstnanců na částečný úvazek, osob samostatně výdělečně činných a pomáhajících rodinných příslušníků. U osob v nestandardních pracovněprávních vztazích je celkově více než třikrát vyšší pravděpodobnost ohrožení chudobou (16,6 %) než u osob ve standardních pracovněprávních vztazích (5 %). Tento rozdíl přesahuje v pěti členských státech 15 p.b., většinou v důsledku vysoké míry ohrožení chudobou u osob samostatně výdělečně činných (Estonsko, Portugalsko a Rumunsko) a/nebo u dočasných pracovníků (Lotyšsko a Španělsko). Je tomu tak proto, že pokrytí sociálními dávkami se v jednotlivých členských státech a podle jednotlivých ekonomických činností značně liší. V průměru za celou EU byl v

²²⁰ Nestandardní pracovněprávní vztah zahrnuje všechny zaměstnance bez smlouvy na plný úvazek na dobu neurčitou i všechny osoby samostatně výdělečně činné – viz také oddíl 2.3.1.

roce 2021 podíl osob v produktivním věku (16–64 let) ohrožených chudobou, které pobírají sociální dávky (na individuální úrovni), jen mírně vyšší u pracovníků v nestandardních (39,5 %) než standardních (37,9 %) pracovněprávních vztazích²²¹. Ve čtrnácti členských státech byl však podíl osob pobírajících dávky vyšší mezi pracovníky ve standardních pracovněprávních vztazích (než v nestandardních), přičemž ve čtyřech členských státech (Bulharsko, Litva, Lotyšsko a Slovinsko) to bylo o více než 10 p.b. Ve srovnání s předchozími lety však došlo k výraznému nárůstu podílu osob v produktivním věku ohrožených chudobou, které pobírají sociální dávky, a to ve všech kategoriích ekonomické činnosti – což odráží mimořádná opatření na podporu příjmů přijatá v reakci na pandemii COVID-19. K největšímu nárůstu došlo u osob samostatně výdělečně činných, kde 32,5 % osob ohrožených chudobou pobírá nějaké sociální dávky (ve srovnání s přibližně 10,8 % v předchozím roce²²²), i když je to stále méně než u všech zaměstnanců, kde tato hodnota činí 41,8 %. Zatímco v EU v roce 2021 pobírala sociální dávky přibližně polovina (52,7 %) nezaměstnaných ohrožených chudobou, v Rumunsku, Polsku, Chorvatsku a Řecku byl tento podíl mnohem nižší, a to pod úrovní 20 %.

Přiměřenost systémů minimálního příjmu se v období sledování příjmů 2020 ve srovnání s rokem 2019 zhoršila ve většině členských států. Přiměřenost dávek zaručujících minimální příjem je sledována porovnáním příjmů příjemců těchto dávek jak s vnitrostátním prahem chudoby, tak s příjmy osob s nízkou mzdou²²³. Tato srovnání poskytují informace o účinku na zmírnění chudoby a o aktivačním rozměru a možných motivačních účincích těchto systémů. Přestože se přiměřenost systémů minimálního příjmu v posledních deseti letech v podstatě nezměnila (viz rámeček pilíře 8, který pojednává o změnách v letech 2009–2019), v posledním dostupném období sledování příjmů (2020) se v zemích EU celkově mírně zhoršila. V některých zemích bylo toto zhoršení výraznější (více než 2 p.b.), a to jak ve srovnání s prahem chudoby (Polsko -4,4 p.b., Lucembursko -3,4 p.b., Česko -2,8 p.b., Chorvatsko -2,5 p.b., Maďarsko -2,4 p.b. a Nizozemsko -2,3 p.b.), tak ve srovnání s příjmem osob s nízkou mzdou (Litva -6,6 p.b. a Polsko -2,2 p.b.). Naopak přiměřenost se podle obou měřítek výrazně zvýšila v Řecku (15,4 p.b. a 7 p.b.) a na Kypru (5,1 p.b. a 5,7 p.b.). Přiměřenost minimálního příjmu je nad 80 % prahu chudoby v Nizozemsku, Irsku, Lucembursku, Dánsku, Itálii a také na Kypru, zatímco v Rumunsku, Bulharsku, Maďarsku a na Slovensku se pohybuje pod třetinou hodnoty prahu chudoby. Pokud jde o pokrytí, vyjádřené mírou příjemců dávek, situace se v roce 2020 ve srovnání s rokem 2019 téměř nezměnila, určité zlepšení (nárůst o více než 5 p.b.) bylo zaznamenáno v Itálii, Litvě a Lucembursku, určité zhoršení (pokles o více než 5 p.b.) bylo pozorováno v Chorvatsku, na Kypru a v Polsku, kde míra příjemců dávek nedosahuje 80 % – viz graf 2.4.9. Na druhém konci spektra dosahuje míra příjemců dávek v Dánsku, Irsku, Finsku a Francii téměř 100 % populace ohrožené chudobou, která žije v domácnostech téměř bez zaměstnání. Kromě aspektů přiměřenosti a pokrytí jsou v návrhu doporučení Rady o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění, který předložila Komise, nastíněny oblasti pro další modernizaci systémů minimálního příjmu v souladu s přístupem aktivního začleňování.

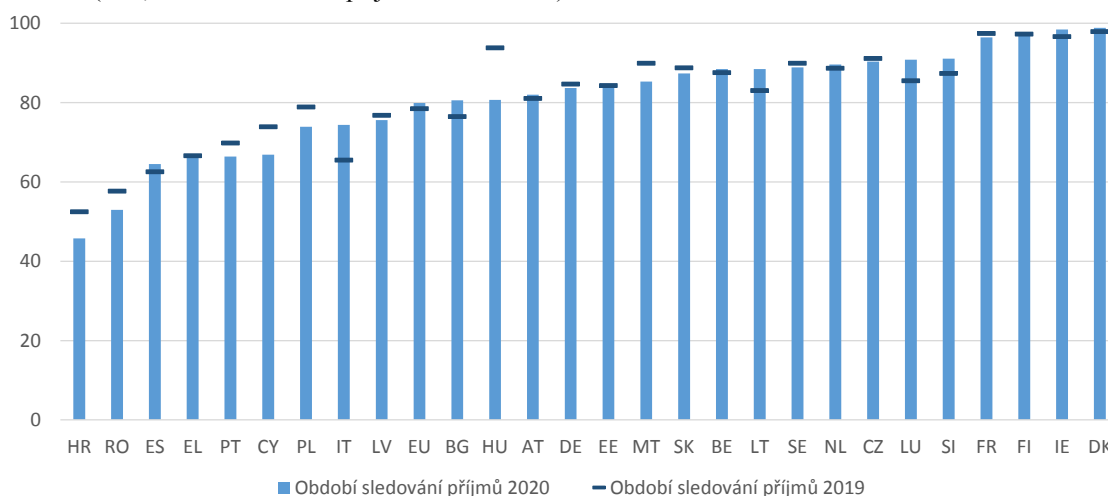
²²¹ Podle ukazatele účinného přístupu schváleného Výborem pro sociální ochranu v roce 2020 v souvislosti s monitorovacím rámcem pro přístup k sociální ochraně. Cílovou skupinou jsou osoby ohrožené chudobou před sociálními transfery. Sociální dávky zahrnuté do ukazatele jsou dávky pobírané na individuální úrovni, s výjimkou starobních a pozůstalostních důchodů.

²²² Srovnání sledovaného roku 2021 (období sledování příjmů 2020) s rokem 2020 (období sledování příjmů 2019).

²²³ Podle metodiky dohodnuté ve [srovnávacím rámci](#) minimálního příjmu, viz společné zprávy o zaměstnanosti od roku 2019 a rámeček pilíře 8.

Graf 2.4.9 Podíl osob ohrožených chudobou žijících v domácnostech téměř bez zaměstnání, které pobírají sociální dávky, zůstal v letech 2019–2020 téměř nezměněn, a to i přes určité změny v několika členských státech

Míra příjemců dávek u osob ohrožených chudobou ve věku 18–64 let žijících v domácnostech téměř bez zaměstnání (v %, období sledování příjmů 2019 a 2020)



Poznámka: Údaje pro IT a PT jsou předběžné. Údaje jsou rovněž předběžné pro HU a SK. Přerušeni řady pro LU. Pro období sledování příjmů 2020 a 2019 jsou použity údaje za roky šetření 2021 a 2020.

Zdroj: Nezveřejněné výpočty Eurostatu na základě statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek 2020 a 2021.

Rámeček pilíře 8: Referenční srovnání minimálního příjmu

Posílení ochrany minimálního příjmu v souladu s přístupem aktivního začleňování hraje klíčovou úlohu při předcházení riziku chudoby nebo sociálního vyloučení a jejich zmírňování a přispívá k provádění čtrnácté zásady evropského pilíře sociálních práv (minimální příjem). Výbor pro sociální ochranu vytvořil v roce 2018 srovnávací rámec pro minimální příjem s cílem zlepšit analýzu souvisejících problémů a podpořit vývoj politik v členských státech, který zahrnuje výběr relevantních ukazatelů výsledků, výkonnosti a politických pák²²⁴. Byly identifikovány tři klíčové politické páky, které s největší pravděpodobností ovlivní výkonnost ochrany minimálního příjmu: 1) přiměřenost dávek, 2) pravidla způsobilosti a čerpání dávek a 3) aktivace a přístup ke službám²²⁵.

První společná zpráva Výboru pro sociální ochranu a Komise o minimálním příjmu, založená na srovnávacím rámci minimálního příjmu, doplněná o další údaje a kvalitativní informace, **byla schválena v září 2022** a předcházela návrhu doporučení Rady o přiměřeném minimálním příjmu, který Komise předložila dne 28. září 2022. Zpráva navazuje na závěry Rady z roku 2020, v nichž Rada vyzvala Komisi a Výbor pro sociální ochranu, aby tuto

²²⁴ Ukazateli výsledků jsou: relativní propad příjmů obyvatelstva v produktivním věku, míra materiální a sociální deprivace obyvatelstva v produktivním věku a míra ohrožení chudobou obyvatelstva žijícího v domácnostech téměř bez zaměstnání. Ukazateli výkonnosti jsou: dopad sociálních transferů (s výjimkou důchodů) na chudobu obyvatelstva v produktivním věku, míra přetrvávajícího ohrožení chudobou obyvatelstva v produktivním věku, míra příjemců dávek u osob ohrožených chudobou žijících v domácnostech téměř bez zaměstnání, rozdíly v subjektivně neuspokojené potřebě lékařské prohlídky, rozdíly v míře příliš vysokých nákladů na bydlení a rozdíly v neúčasti na vzdělávání souvisejícím s profesní činností. Pro ukazatele politických pák byl zvolen dvojí ukazatel přiměřenosti (příjem příjemce s minimálním příjmem jako podíl a) prahu ohrožení chudobou a b) příjmu osoby s nízkou mzdou). Další podrobnosti naleznete v [související informativní poznámce pro podskupinu pro ukazatele Výboru pro sociální ochranu](#).

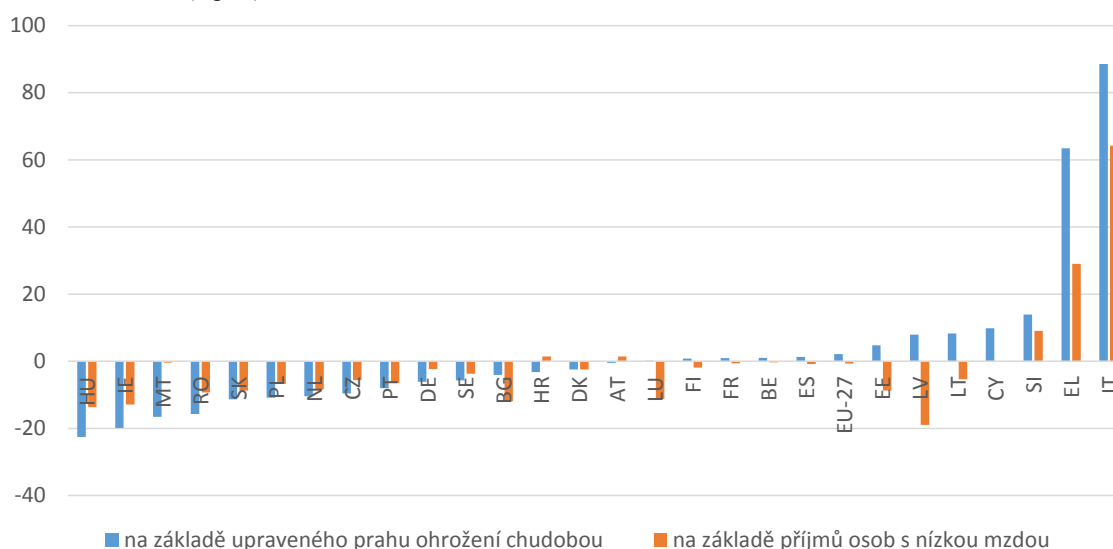
²²⁵ Shrnutí a úplné znění závěrů Rady naleznete [on-line](#).

společnou zprávu pravidelně připravovaly za účelem analýzy a přezkumu pokroku dosaženého při vývoji ochrany minimálního příjmu v členských státech. Ve zprávě byly zjištěny problémy týkající se ukazatelů srovnávacího rámce²²⁶. Ze zprávy vyplynulo, že srovnávací rámec je cenným analytickým nástrojem a doporučuje se jeho pravidelná aktualizace a zvážení možných rozměrů budoucího rozšíření, zejména v oblasti kritérií způsobilosti, přístupu ke službám, přechodů na trhu práce a pobídek.

Přiměřenost dávek zaručujících minimální příjem se na úrovni zemí EU-27 v posledních deseti letech téměř nezměnila, avšak mezi jednotlivými členskými státy existují značné rozdíly a v roce 2020 jako posledním období sledování příjmů bylo zaznamenáno mírné zhoršení²²⁷. V období sledování příjmů 2009–2019 zůstala přiměřenost poskytování minimálního příjmu v EU v poměru k prahu chudoby víceméně stabilní na úrovni přibližně 60 % a v porovnání s příjmem osoby s nízkou mzdou v roce 2019 na úrovni přibližně 46 %, zatímco v roce 2020 bylo na úrovni EU zaznamenáno mírné zhoršení (viz podrobnější analýza v hlavním textu za minulý rok). Celkově došlo v letech 2009–2019 ke zlepšení přiměřenosti v zemích, v nichž byly zavedeny nové systémy, jako je Itálie a Řecko, a ke zlepšení došlo také ve Slovinsku a Litvě (téměř o 10 p.b. nebo více – viz graf níže). V případě Lotyšska, Estonska a Lucemburska srovnání s příjmem osoby s nízkou mzdou v letech 2009–2019 ukazuje spíše na zhoršení. V letech 2009–2019 se přiměřenost výrazně zhoršila (o více než 10 p.b.) v Maďarsku, Rumunsku a na Slovensku, kde byla v roce 2009 podprůměrná, ale také v Irsku, na Maltě a v menší míře v Nizozemsku, i když tam přiměřenost zůstává výrazně vyšší, než je průměr EU.

Přiměřenost byla v letech 2009–2019 stabilní, s velkými rozdíly mezi jednotlivými členskými státy.

Změny přiměřenosti měřené na základě upraveného prahu ohrožení chudobou a příjmu osoby s nízkou mzdou v letech 2009–2019 (v p.b.)



Poznámka: Hodnota v EU vypočtena jako nevážený průměr. Upravený práh ohrožení chudobou zahrnuje průměry let 2007, 2008 a 2009 pro hodnotu za rok 2009 a průměry let 2018 a 2019 pro hodnotu za rok 2019. Hodnoty pro CY a HR nejsou k dispozici, a proto nejsou započítány do průměru EU za období sledování příjmů 2009. Změny u CY se vztahují k roku 2011, pokud jsou k dispozici. Změny u HR se vztahují k roku 2013. U nákladů na bydlení se předpokládá výše 11 % průměrné mzdy.

Zdroj: Výpočet GŘ pro zaměstnanost na základě údajů Eurostatu a modelu OECD pro daně a dávky.

²²⁶ Pro doplnění uvedené analýzy dlouhodobých trendů viz oddíl 2.4.1 o vývoji v období sledování příjmů 2019 a 2020 s ohledem na přiměřenost a pokrytí podpory minimálního příjmu.

²²⁷ Viz společná zpráva Výboru pro sociální ochranu a Komise o minimálním příjmu.

V letech 2015–2020 došlo ke zlepšení pokrytí, které může přispět k zabránění prohlubování relativních propadů příjmů a materiální deprivace, přetrvávají však problémy týkající se účinnosti systémů. Od roku 2015 do roku 2020 se pokrytí podporou příjmu v EU zvýšilo v průměru ze 73 % na 78 % (měřeno mírou příjemců dávek²²⁸). Přesto se riziko chudoby u domácností téměř bez zaměstnání zvýšilo (z 61,2 % v roce 2015 na 64 % v roce 2019) a v roce 2020 se v podstatě ustálilo na 61,6 %, přičemž k celkovému nárůstu došlo téměř ve dvou třetinách členských států. Zatímco vliv transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby se v průběhu deseti let mírně snížil (z 37 % na 36 %), chudoba, měřená relativním propadem příjmů, zůstala v podstatě stabilní na úrovni přibližně 27 %. Propad příjmů je však výrazně vyšší u lidí žijících v domácnostech téměř bez zaměstnání a činí přibližně 37 %. Materiální a sociální deprivace se od roku 2015 do roku 2020 snížila (z 18 % na 13 %) a stejně tak se snížily rozdíly v neuspokojených potřebách lékařské prohlídky a v příliš vysokých nákladech na bydlení. Míra materiální a sociální deprivace u domácností téměř bez zaměstnání však klesala pomaleji (z 51 % na 44 % v letech 2015–2020) a v roce 2020 byla stále výrazně vyšší než u obyvatelstva v produktivním věku.

Některé členské státy nedávno zavedly systémy minimálního příjmu. V letech 2009–2019 proběhly zásadní reformy v některých členských státech, v nichž dosud neexistovaly vnitrostátní systémy minimálního příjmu. V roce 2017 byl v **Řecku** spuštěn systém zaručeného minimálního příjmu, v roce 2019 zavedla **Itálie** tzv. občanský příjem a v roce 2020 představilo svůj první vnitrostátní systém **Španělsko**. Tyto nové systémy se obecně řídí přístupem aktivního začleňování, který doplňuje podporu příjmu o aktivační opatření a poskytuje příjemcům přístup ke službám. Vzhledem k tomu, že výše uvedené reformy byly zavedeny teprve v posledních několika letech, jejich provádění se stále doladuje a je třeba je pečlivě sledovat. Další úpravy mohou být nutné v souvislosti s ostatními oblastmi aktivního začleňování, konkrétně s přístupem k sociálním službám a aktivním programům na trhu práce. V některých dalších členských státech došlo k menším, ale přesto významným úpravám stávajících systémů. Například v roce 2018 zavedlo **Lucembursko** příjem pro sociální začleňování, který se více zaměřuje na začleňování příjemců na trh práce, mimo jiné prostřednictvím povinného prověřování a profilování dovedností žadatelů a jejich domácností, spolu s přísnějšími podmínkami a sankcemi spojenými s aktivací.

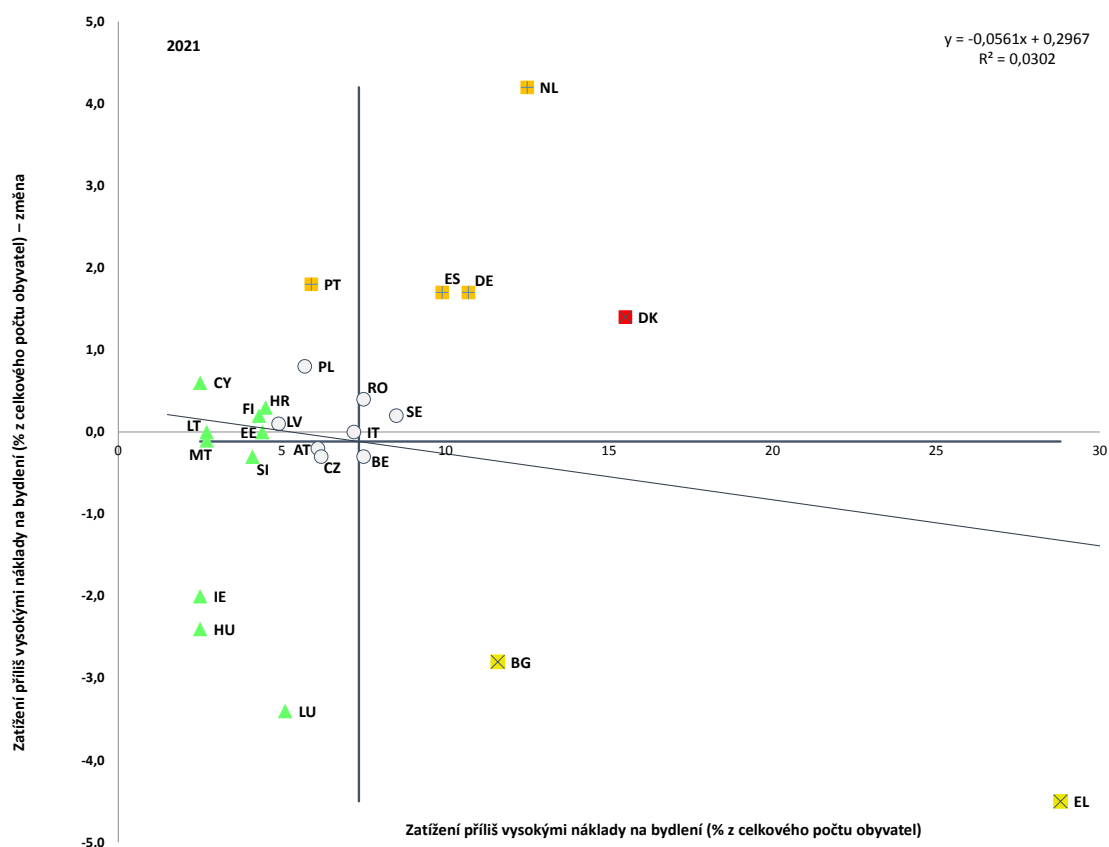
Míra příliš vysokých nákladů na bydlení zůstala během krize COVID-19 v podstatě stabilní, přičemž k výrazným změnám došlo pouze v několika členských státech. V roce 2021 podle tohoto ukazatele žilo přibližně 8,3 % obyvatel EU v domácnostech, které na bydlení vynakládaly 40 % nebo více svého (ekvivalizovaného) disponibilního příjmu, což ukazuje na zvýšení o 0,5 p.b. ve srovnání s rokem 2020. Nejvyšší míru (28,8 %), ale také největší pokles (o 4,5 p.b.) ve srovnání s rokem 2020 zaznamenalo Řecko. Dalšími členskými státy s relativně vyššími mírami byly Dánsko (15,5 %), které bylo jako jediné označeno za zemi v „kritické situaci“, Nizozemsko (12,5 %), Bulharsko (11,6 %) a Německo (10,7 %). Největší nárůst zaznamenalo Nizozemsko (o 4,2 p.b.), které je společně s Německem (nárůst o 1,8 p.b.), Španělskem (nárůst o 1,7 p.b.) a Portugalskem (nárůst o 1,7 p.b.) označeno jako země, kterou „je nutné sledovat“. Nejnížší míry byly v roce 2021 zaznamenány na Kypru, v Maďarsku, Irsku (ve všech těchto zemích na úrovni 2,5 %), Litvě a na Maltě (v obou zemích na úrovni 2,7 %) – viz graf 2.4.10. U osob ohrožených chudobou byla míra příliš vysokých nákladů na bydlení výrazně vyšší než u zbytku obyvatel, přičemž mezi členskými státy

²²⁸ Míra příjemců dávek je definována jako podíl osob ve věku 18–59 let pobírajících sociální dávky (jiné než dávky ve stáří) na počet obyvatel ohrožených chudobou. Tento ukazatel vypočítává GR pro zaměstnanost na základě údajů ze statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

existovaly značné rozdíly²²⁹. V Řecku bylo příliš vysokými náklady na bydlení zatíženo 76,7 % obyvatel ohrožených chudobou, ačkoli ve srovnání s předchozím rokem došlo ke zlepšení (o 3,7 p.b.). V Dánsku činil tento podíl po mírném nárůstu (o 1,9 p.b.) 72,1 %. Ve velké skupině členských států se podíl pohyboval kolem 40 a 30 %, zatímco v Irsku a na Kypru to bylo méně než 10 % (8,8 % a 9,3 %). Obecně platí, že ve všech členských státech byli nájemníci na trhu soukromého nájemního bydlení obvykle mnohem více ovlivněni problémy s dostupností bydlení než vlastníci nemovitostí s hypotékou nebo bez ní a než nájemníci se sníženým nebo nulovým nájemným²³⁰.

Graf 2.4.10: Míra příliš vysokých nákladů na bydlení byla během krize COVID v průměru stabilní, ale mezi členskými státy existují značné rozdíly

Podíl osob žijících v domácnostech s příliš vysokými náklady na bydlení (v %), úroveň roku 2021 a změny oproti předchozímu roku (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Poznámka: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Údaje pro IT a PL jsou předběžné a pro FR a SK nejsou k dispozici. Přerušeni řady v LU.

Zdroj: Eurostat, [tespm140], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Rodiny s dětmi a domácnosti rodičů samoživitelů se potýkaly se závažnějšími problémy s bydlením. V roce 2020 čelilo závažné deprivaci v oblasti bydlení 7,6 % domácností tvořených jedním rodičem s nezaopatřenými dětmi (nárůst oproti 6,5 % v roce 2019), přičemž v celkové populaci to bylo jen 4,3 %²³¹. Ve dvou členských státech se v roce 2020 více než desetina osob potýkala se závažnou deprivací v oblasti bydlení: Lotyšsko s mírou 11,5 % a Rumunsko s mírou 14,3 %. V Chorvatsku, Litvě, Řecku, Itálii, Maďarsku, Polsku a Bulharsku se míra závažné deprivace v oblasti bydlení pohybovala mezi 5 a 10 %. Deprivace

²²⁹ Ukazatel Eurostatu [ilc_lvho07a], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

²³⁰ Ukazatel Eurostatu [ilc_lvho07c], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

²³¹ Ukazatel Eurostatu [ilc_mdho06a] a [ilc_mdho06b], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

v oblasti bydlení postihla v roce 2020 v EU jako celku 14,9 % dětí, což je o něco vyšší míra než u celkové populace a od roku 2019 roste (o 1 p.b.)²³². V Portugalsku (26,2 %), na Kypru (35,8 %) a ve Španělsku (24,4 %) byla míra deprivace v oblasti bydlení výrazně vyšší, než je průměr EU (přibližně o 10 p.b. nebo více). Míra deprivace v oblasti bydlení u dětí se zvýšila nebo zůstala přibližně stejná ve všech členských státech kromě Estonska, Lotyšska a Litvy, kde se snížila.

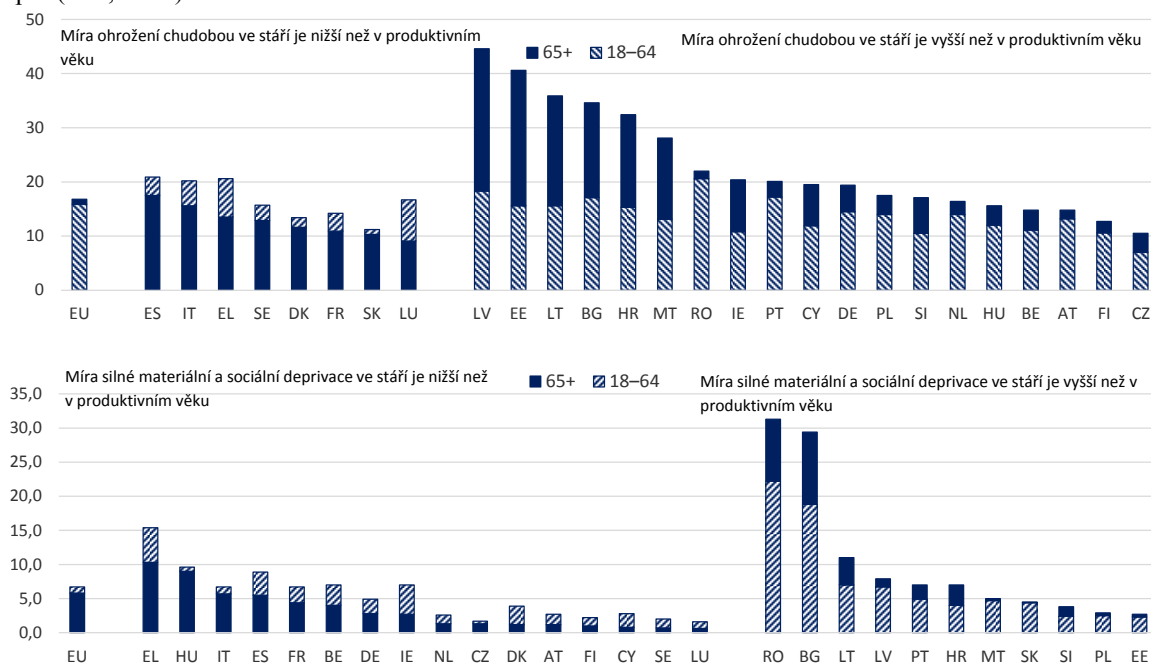
Za posledních deset let bylo v členských státech EU dosaženo jen malého pokroku ve snižování počtu osob bez domova. Vzhledem k tomu, že neexistuje žádná společná statistická definice a metodika pro sčítání osob bez domova, nejsou údaje mezi členskými státy srovnatelné a je obtížné tento jev na úrovni EU přesně kvantifikovat. V roce 2019 však Evropská federace národních organizací pracujících s bezdomovci (FEANTSA) a Nadace Abbé Pierra odhadly, že počet osob bez domova, které každou noc přespávají na ulici nebo v dočasném/nouzovém ubytování, činí v EU nejméně 700 000, přičemž za deset let se zvýšil o 70 %²³³. Od roku 2019 se v některých členských státech bezdomovectví snížilo díky novým politickým zásahům v souvislosti s pandemií. Nicméně mnohá z těchto opatření, zejména snazší přístup k důstojnému přístřeší, moratoria na vystěhování a přímá podpora domácností, byla ve druhém roce krize COVID-19 do určité míry postupně ukončena. To vedlo v několika členských státech k dalšímu nárůstu počtu osob bez domova ve srovnání se stavem před pandemií.

V letech 2020–2021 byla míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u osob ve věku 65 let a více v podstatě stabilní. V roce 2021 činila v EU 19,6 %, což představuje mírný pokles oproti roku 2020. Rozdíl mezi mírou ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u žen a mužů však přetrvává (22,1 % a 16,3 %). Míra ohrožení chudobou u osob starších 65 let činila v roce 2021 v EU 16,8 %, což je o něco více než u osob ve věku 18–64 let (15,9 %). Ve většině zemí je tento podíl vyšší než u obyvatelstva v produktivním věku (18–64 let), i když rozdíl mezi oběma skupinami se výrazně liší – viz horní panel grafu 2.4.10. Míra silné materiální nebo sociální deprivace nadále klesala (ze 7,4 % v roce 2015 na 5,3 % v roce 2021) a je nižší než u populace v produktivním věku jak na úrovni EU (6,3 % v roce 2021), tak ve většině členských států – viz dolní panel grafu 2.4.12. Zvláště vysoké hodnoty a rozdíly ve vztahu k obyvatelstvu v produktivním věku jsou pozorovány v Rumunsku a Bulharsku.

²³² Ukazatel Eurostatu [[ilc_mddd044b](#)], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek. Údaje pro DE a PL nejsou k dispozici. Přerušeni řady v LU, FR a IE.

²³³ Viz: [6th Overview of Housing Exclusion in Europe 2021](#) (Šestý přehled vyloučení z přístupu k bydlení v Evropě za rok 2021).

Graf 2.4.11: Lidé ve věku 65 let a více jsou ohroženi chudobou více než obyvatelé v produktivním věku, ale méně často jsou vystaveni silné materiální a sociální deprivaci
Míra ohrožení chudobou (horní panel) a míra silné materiální a sociální deprivace (dolní panel) podle věkových skupin (v %, 2021)



Poznámka: Na levé straně sloupec pro skupinu 18–64 navazuje na sloupec pro skupinu 65+; vpravo sloupec pro skupinu 65+ navazuje na sloupec pro skupinu 18–64. Údaje pro IT a PL jsou předběžné. Přerušeni řady v LU.
Zdroj: Eurostat [[ilc_li02](#)] a [[ilc_md11](#)], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Důchody v Unii v průměru dosahují hodnoty více než poloviny příjmů osob v pozdní fázi pracovního života. V roce 2021 dosáhl průměrný důchod osob ve věku 65–74 let hodnoty 58 % příjmů z pracovní činnosti osob ve věku 50–59 let²³⁴. Tento agregovaný náhradový poměr stabilně roste od roku 2012, kdy činil 54 %. V některých zemích (např. v Lucembursku, Řecku, Itálii a Španělsku) výrazně přesahuje 70 %. Tyto státy také patří mezi členské státy, v nichž je míra chudoby ve stáří nižší než míra chudoby v produktivním věku. Na druhé straně ve dvanácti členských státech je náhradový poměr nižší než 50 % a v pěti z nich je nižší než 40 % (Irsko, Chorvatsko, Litva, Rumunsko a Bulharsko). Ve většině těchto zemí je poměr nižší u žen, ale v osmi z nich je náhradový poměr u žen vyšší (Lucembursko, Lotyšsko, Německo, Česko, Dánsko, Estonsko, Nizozemsko, Maďarsko a Slovinsko).

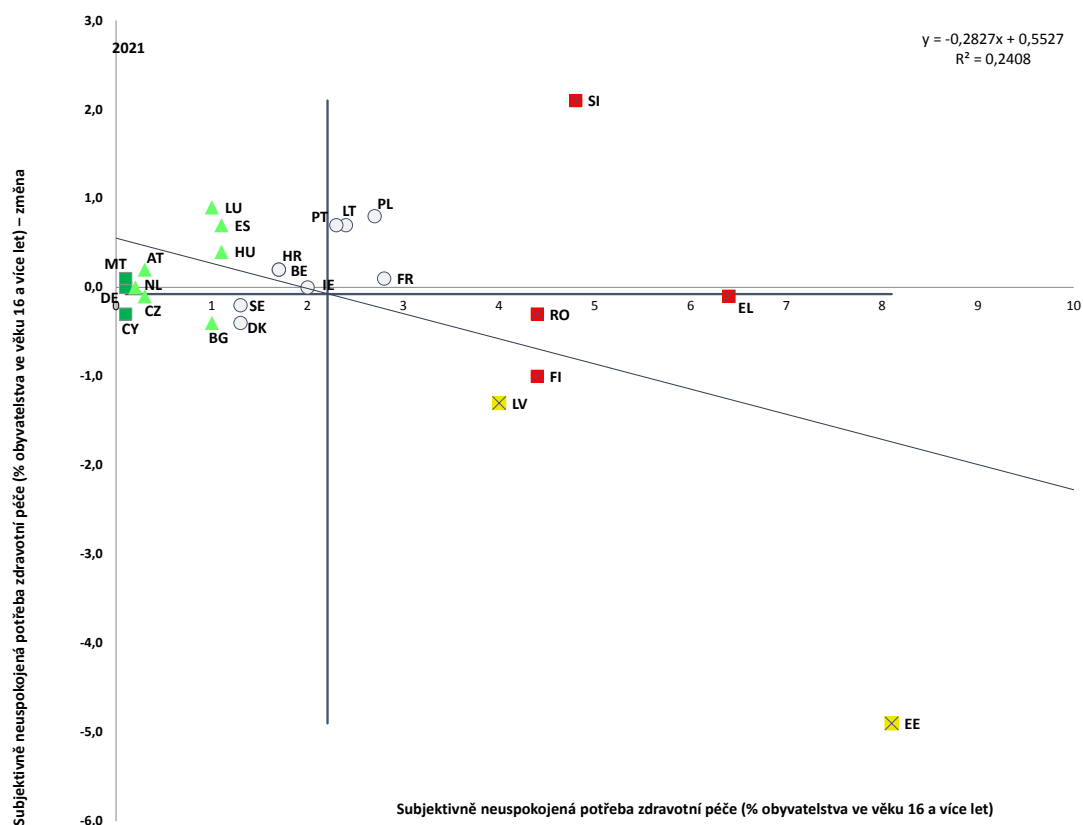
Během roku 2021, druhého roku pandemie COVID-19, se subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče v průměru snížila, stejně jako rozdíly mezi jednotlivými členskými státy, které však přesto zůstaly značné – viz graf 2.4.12. Největší nárůst zaznamenalo Slovinsko (o 2,1 p.b.), Lucembursko (o 0,9 p.b.) a Polsko (o 0,8 p.b.). Slovinsko je spolu s Řeckem, Rumunskem a Finskem označeno jako země v „kritické situaci“, a to z důvodu vysoké míry subjektivně neuspokojených potřeb v roce 2021 (4,8 %, 6,4 %, a 4,4 % u posledních dvou zemí). Finsko současně zaznamenalo poměrně velký pokles (o 1 p.b.), stejně jako Estonsko (4,9 p.b.) a Lotyšsko (1,3 p.b.), jejichž hodnoty v roce 2021 i přesto zůstaly vysoké (8,1 % a 4 %). Stejně jako v roce 2020 zůstal podíl osob se subjektivně neuspokojenou potřebou zdravotní péče velmi nízký (pod 1 %) v Německu, na Kypru a na

²³⁴ Viz: [Pension Adequacy Report 2021](#) (Zpráva o přiměřenosti důchodů z roku 2021), s. 40. Podle ukazatele Eurostatu [[ilc_pnp3](#)], který je definován jako poměr mediánu hrubých důchodů jednotlivců ve věkové kategorii 65–74 let vůči mediánu hrubých výdělků jednotlivců ve věkové kategorii 50–59 let bez započítání dalších dávek sociálního zabezpečení.

Maltě (0,1 %), stejně jako v Nizozemsku (0,2 %), Česku a Rakousku (0,3 % u obou posledně jmenovaných). Neuspokojení potřeb zdravotní péče uvádějí častěji lidé v domácnostech s nízkými příjmy, avšak rozsah rozdílů oproti celkové populaci se v jednotlivých členských státech liší²³⁵.²³⁶ V případě subjektivně neuspokojených potřeb jsou určité regionální rozdíly zaznamenány v Polsku a Rumunsku – viz obrázek 10 v příloze 3.

Graf 2.4.12: Ve druhém roce krize COVID-19 byly v členských státech zaznamenány velké rozdíly a nárůsty v oblasti subjektivně neuspokojené potřeby zdravotní péče

Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče, úroveň roku 2021 a změny oproti předchozímu roku (v %, hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Poznámka: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Údaje pro SK nejsou k dispozici a údaje pro IT a PL jsou předběžné. Přerušení řady pro LU.

Zdroj: Eurostat, [tespm_110], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Demografický vývoj, zejména trvale nízká porodnost a vyšší střední délka života, zvyšuje potenciální potřebu dlouhodobé péče. Předpokládá se, že index závislosti starých osob v EU výrazně vzroste z 32,5 % v roce 2021 na 52,0 % v roce 2050. Navzdory pokroku ve střední délce života prožité ve zdraví i v preventivních přístupech a využívání digitálních technologií bude potřeba dlouhodobé péče v budoucnu narůstat²³⁷. Předpokládá se proto, že

²³⁵ Eurostat [hlth_silc_29], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

²³⁶ V roce 2021 se více Romů cítilo v posledních dvanácti měsících diskriminováno při přístupu ke zdravotnickým službám (14 %) než v roce 2016 (8 %), přičemž nejvyšší podíl byl zaznamenán v Portugalsku (32 %). Během pandemie COVID-19 se ukázalo, že v odlehlých marginalizovaných romských komunitách není možný ani základní přístup k primární zdravotní péči ani zavedení základních preventivních opatření a opatření k omezení fyzického kontaktu (20 % Romů nemá přístup k vodovodu a 78 % žije v přelidněných domácnostech). Zdroj: [Zpráva Agentury pro základní práva o základních právech 2022](#).

²³⁷ Z toho vyplývá významný potenciál odvětví dlouhodobé péče pro vytváření pracovních míst, přičemž je prokázáno, že pro udržení pokrytí dlouhodobou péčí na stejné úrovni by do roku 2050 muselo přibýt 1,6 milionu pracovníků v oblasti dlouhodobé péče – viz [pracovní dokument útvarů Evropské komise připojený](#)

počet osob v zemích EU, 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 2050²³⁸. V roce 2019 potřebovalo v zemích EU-27 dlouhodobou péči v průměru 26,6 % osob ve věku 65 let a více (32,1 % žen oproti 19,2 % mužů) a 39,4 % osob ve věku 75 let a více žijících v domácnostech²³⁹. U osob v nejnižším příjmovém kvintilu potřebovalo dlouhodobou péči 35,9 % osob oproti 17,2 % v nejvyšším příjmovém kvintilu²⁴⁰.

Sociální zabezpečení je vedle dostupnosti kvalitních služeb důležitým faktorem pro stanovení přístupu ke službám dlouhodobé péče. Ačkoli všechny členské státy nabízejí určité sociální zabezpečení, ať už v podobě věcných, nebo peněžitých dávek, 35,7 % osob v EU uvedlo, že z finančních důvodů nevyužívají (více) služeb domácí péče, 9,7 % uvedlo nedostatky v nabídce a 2,1 % uvedlo obavy týkající se kvality²⁴¹. Za účelem měření sociální ochrany v oblasti dlouhodobé péče ve stáří a jejího porovnání v jednotlivých členských státech vypracovala OECD s podporou Evropské komise soubor typických případů potřeb dlouhodobé péče²⁴². Z analýzy vyplývá, že zejména u starších osob s vážnými potřebami dlouhodobé péče, kterým je poskytována domácí péče, mohou být i po zohlednění sociální ochrany doplatky na péči velmi vysoké – viz Graf 2.4.13²⁴³.

[k návrhu doporučení Rady o přístupu k cenově dostupné a vysoce kvalitní dlouhodobé péči](#), SWD(2022)441 final, který předložila Komise.

²³⁸ Evropská komise a Výbor pro hospodářskou politiku, [The 2021 Ageing Report – Economic and Budgetary Projections for the EU Member States \(2019–2070\)](#) (Zpráva o stárnutí 2021 – Hospodářské a rozpočtové výhledy pro členské státy EU (2019–2070)), Úřad pro publikace Evropské unie, 2021.

²³⁹ Eurostat [[hlth_ehis_tadle](#)], Evropský dotazníkový průzkum o zdraví. Podíl osob, které potřebují péči, je jedna minus podíl osob bez závažných obtíží. Toto opatření založené na průzkumu zachycuje pouze osoby v domácnostech, nikoli však osoby v rezidenční péči.

²⁴⁰ Eurostat [[hlth_ehis_tadli](#)], Evropský dotazníkový průzkum o zdraví.

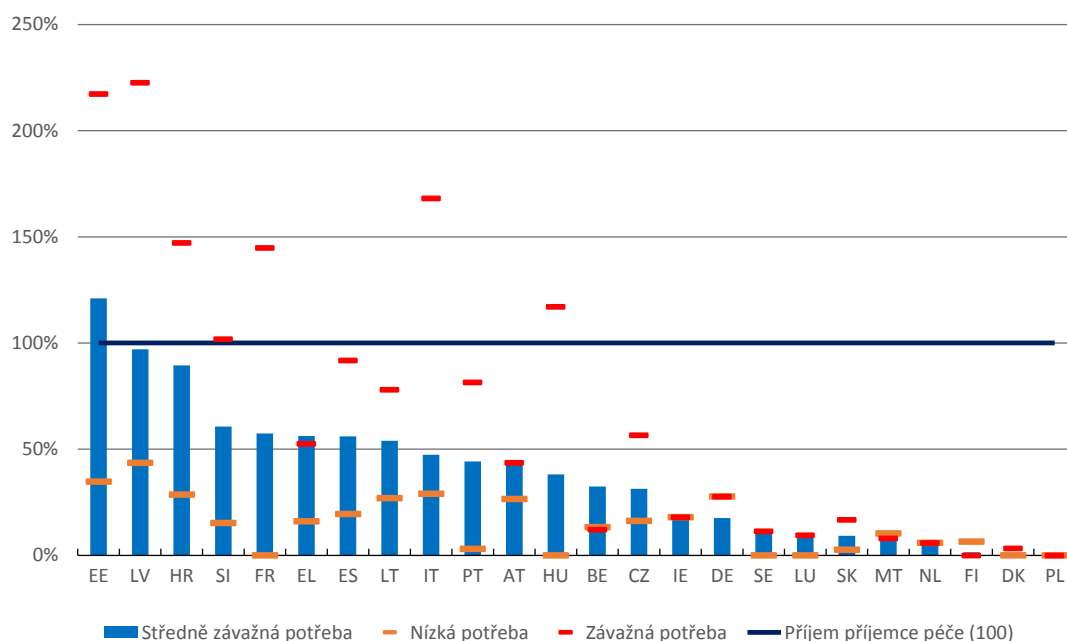
²⁴¹ Eurostat [[ilc_ats15](#)], ad hoc modul statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek 2016.

²⁴² Cravo Oliveira Hashiguchi, T. a Llana-Nozal, A., 2021, [The Effectiveness of Social Protection for Long-term Care in Old Age: Is social protection reducing the risk of poverty associated with care needs?](#) (Účinnost sociální ochrany dlouhodobé péče ve stáří: Snižuje sociální ochrana riziko chudoby spojené s potřebou péče?), Pracovní dokumenty OECD týkající se zdraví č. 117, OECD Publishing, Paříž.

²⁴³ OECD, připravuje se, 2023, Measuring social protection for long-term care in old age (Měření sociální ochrany pro dlouhodobou péči ve stáří), Pracovní dokumenty OECD týkající se zdraví, OECD Publishing, Paříž.

Graf 2.4.13: Zejména u starších osob s vážnými potřebami dlouhodobé péče, kterým je poskytována domácí péče, mohou být doplatky na péči velmi vysoké

Doplatky na domácí péči jako podíl příjmu ve stáří (po zohlednění veřejné podpory) u příjemců péče s mediánovým příjmem a bez čistého jmění podle stupně závažnosti



Poznámka: EE označuje Tallinn v Estonsku, IT označuje Alto Adige (Jižní Tyrolsko) v Itálii, AT označuje Vídeň v Rakousku, BE označuje Flandry v Belgii.

Zdroj: Analýzy OECD založené na dotazníku OECD o sociální ochraně v oblasti dlouhodobé sociální péče, databázi OECD o distribuci příjmů a databázi OECD o rozdělení bohatství

2.4.2 Opatření přijatá členskými státy

V letech 2021 a 2022 členské státy postupně ukončily dočasná opatření na podporu příjmu, která byla zavedena během pandemie COVID-19. Některé členské státy zavedly trvalá opatření k zajištění lepší sociální ochrany pro všechny, včetně zlepšení přiměřenosti a pokrytí různých dávek. Tato opatření cílená na odstranění nedostatků v systémech sociální ochrany, s nimiž se potýkají zejména osoby ve zranitelném postavení (jako je postavení domácností s nízkými příjmy bez příjmu z práce, osob s nejistým zaměstnáním nebo migrantů a uprchlíků). V návaznosti na útočnou válku Ruska vůči Ukrajině a její socioekonomické důsledky v Evropě zavedly některé členské státy cílená opatření k řešení sociálních dopadů inflačních tlaků, zejména na základní energetické služby. Většina těchto opatření však nebyla zaměřena na zranitelné osoby, které jsou nejvíce vystaveny vysokým cenám energie (viz rámeček pilíře 7). Podle směrnice o dočasné ochraně mají vysídlené osoby, které uprchly z Ukrajiny a jsou příjemci dočasné ochrany, kromě vzdělávání, odborné přípravy a trhu práce také přístup ke zdravotní péči, bydlení a sociálnímu zabezpečení. Tento oddíl poskytuje přehled o přístupu členských států k řešení současné situace, který doplňuje další opatření zaměřená na řešení strukturálnějších problémů v jejich systémech sociální ochrany.

Některá dočasná opatření zavedená během pandemie byla zachována pro zranitelné osoby a jejich rodiny a zároveň byla zavedena další opatření k řešení dopadu rostoucích cen. Během pandemie dostávali příjemci sociální pomoci v **Belgii** od července 2020 do září 2021 dočasný měsíční příspěvek ve výši 50 EUR a od října 2021 do března 2022 ve výši 25 EUR. Do 31. března 2022 byly prodlouženy i další dotace a opatření, včetně příspěvku COVID, příspěvku na péči o duševní zdraví a příspěvku pro mládež a studenty ve

zranitelném postavení. V **Bulharsku** úřady jednorázově zvýšily hranici pro příspěvek na vytápění (o 30 BGN, přibližně 15,3 EUR) pro osoby, které do října 2021 o příspěvek nežádaly. Kvůli energetické krizi byl příspěvek dodatečně zvýšen o 100 BGN (přibližně 51 EUR, tj. zhruba o 20 %) a v roce 2022 činil 624 BGN (přibližně 319 EUR). S ohledem na inflační tlaky, zejména u potravin, a také k další podpoře hospodářského oživení schválila vláda na **Maltě** v únoru 2022 vyplacení jednorázového peněžního grantu. Od března 2022 dostávají studenti a pracovníci s příjmy pod stanovenou úroveň šeky v hodnotě 100 EUR, zatímco důchodci a lidé pobírající sociální dávky ve výši až 200 EUR. Ve **Španělsku** bylo přijato několik dočasných opatření na zvýšení minimálního příjmu a nepřispěvkových důchodů, která mají kompenzovat vysokou inflaci a podpořit až 800 000 zranitelných domácností. Podle mapování opatření vnitrostátních politik na zmírnění dopadů rostoucí inflace na občany, nahlášených do června 2022 v databázi EU PolicyWatch nadace Euroufound, byla většina těchto opatření dočasná a ad hoc²⁴⁴. Jednorázové platby byly častější než měsíční podpora a většina opatření nebyla cílená. Cílená opatření měla častěji podobu finanční podpory, zatímco necílená opatření se omezovala především na účty za energii a ceny paliv (další informace viz níže a rámeček pilíře 7).

Byly přijaty nebo provedeny trvalé změny stávajících programů s cílem dále posílit sociální a ekonomickou odolnost v souladu s dvanáctou (sociální ochrana) a čtrnáctou (minimální příjem) zásadou pilíře, **mimo jiné s pomocí Nástroje pro oživení a odolnost**. Ve **Španělsku** Nástroj pro oživení a odolnost podporuje až 34 pilotních projektů zaměřených na integraci pro příjemce minimálního příjmu. Jejich cílem je zlepšit využívání a účinnost systému minimálního příjmu prostřednictvím sociálně-ekonomické integrace a vzdělávacího i digitálního začlenění. Kromě toho je v rámci plánu pro oživení a odolnost plánována nová reforma, která má do konce roku 2023 sloučit nepřispěvkové dávky systému minimálního příjmu ke zlepšení účinnosti a efektivity veřejných zdrojů a jejich zaměření na odpovídající pokrytí osob ve zranitelném postavení, jakož i na přiměřenost podpory příjmu. Za tímto účelem musí sloučení dávek jak zohlednit strukturální potřeby domácností s dětmi a osob se zdravotním postižením, tak propojit podporu příjmu s aktivním hledáním zaměstnání za účelem začlenění a pro zamezení tzv. pasti chudoby. V souladu s plánem pro oživení a odolnost je v **Lotyšsku** cílem reformy do začátku roku 2023 zavést jednotnou metodiku výpočtu zaručeného minimálního příjmu založenou na důkazech a systém každoroční valorizace zaručeného minimálního příjmu, aby bylo dosaženo hranice 20 % mediánu příjmu. V **Rumunsku** vláda novelizovala zákon o zvýšení srovnávacího sociálního ukazatele, který je základem pro stanovení výše různých dávek, včetně dávek v nezaměstnanosti a sociální pomoci, a od března 2022 byla zahájena jeho pravidelná valorizace o průměrnou roční míru inflace. V **Bulharsku** byla jako přechodná reforma do doby, než bude provedena celková úprava minimálního příjmu, předpokládaná v plánu pro oživení a odolnost, přijata novela zákona, která má postupně zvýšit přiměřenost a pokrytí systému minimálního příjmu prostřednictvím povinného zvýšení koeficientů diferencovaného minimálního příjmu pro všechny cílové skupiny. **Chorvatsko** dle plánu pro oživení a odolnost zvýšilo základní částku zaručené minimální dávky na 1 000 HRK a rovněž zlepšilo pokrytí, zejména pro domácnosti s dětmi. V **Litvě** bylo uzákoněno určité zlepšení přiměřenosti základních sociálních dávek a zvýšena dostupnost testovaných náhrad nákladů na vytápění, spolu s novelou zákona o sociálních službách podle plánu pro oživení a odolnost, která má zvýšit kvalitu sociální péče prostřednictvím nového akreditačního systému. Na **Maltě** se příjemcům sociální pomoci započítává plná výše úprav životních nákladů namísto dosavadních dvou třetin. Kromě toho bude zaveden nový postup, který pomůže osobám bez stálé adresy získat sociální pomoc. V

²⁴⁴ Eurofound, Aumayr-Pintar, C. a Cantero Guerrero, M., [First responses to cushion the impact of inflation on citizens](#) (První snahy o zmírnění dopadu inflace na občany), článek, 12. září 2022.

Nizozemsku by opatření spočívající ve zvýšení věkové hranice na 27 let mohlo pomoci zmírnit rostoucí ohrožení chudobou u rodičů, s nimiž nadále žijí jejich děti starší 21 let, a zabránit bezdomovectví mladých lidí. **Řecko** zvýšilo trvalá opatření na podporu příjmu cílená na domácnosti s nízkými příjmy, včetně příspěvku na vytápění a příspěvku na bydlení pro studenty vysokých škol, kteří studují mimo své domovské město. Kromě toho bude Nástroj pro oživení a odolnost v budoucnu v Řecku podporovat mimo jiné začlenění příjemců zaručeného minimálního příjmu, osob se zdravotním postižením, Romů a uprchlíků na trh práce.

Většina členských států poskytla finanční podporu vysídleným osobám z Ukrajiny tím, že jim umožnila přístup ke stávajícím základním balíčků sociálního zabezpečení, které jsou určeny pro státní příslušníky země nebo legálně pobývajících migranty. V některých zemích, například v **Německu, Estonsku, Litvě, Maďarsku, Portugalsku** a na **Slovensku**, jim byl umožněn přístup k systémům minimálního příjmu. Některé členské státy, například **Rakousko, Španělsko, Finsko, Francie, Nizozemsko** a **Švédsko**, poskytly vysídleným osobám z Ukrajiny přístup k příspěvkům pro žadatele o azyl, zatímco v jiných členských státech, například v **Bulharsku, Česku, Itálii a Lucembursku**, byly zavedeny dávky určené konkrétně pro tyto osoby. **Polsko** poskytlo všechny tři typy podpory. Podle mapování politik týkajících se uprchlíků z Ukrajiny, které provedla nadace Eurofound, bylo od začátku války do poloviny června oznámeno celkem 144 politik, které se týkaly zejména přístupu k bydlení (19 %), vzdělávání (13 %), zdravotní péče (8 %) a sociální ochrany (6 %), jakož i přístupu na trh práce a aktivních politik na trhu práce (22 %).

Pandemie zdůraznila potřebu modernizace sociálních služeb. Hlavními výzvami jsou standardizace nebo rozšíření nabídky služeb a zlepšení kvality sociálních služeb, jakož i posílení integrovaného poskytování služeb a dávek. Některé reformy těchto oblastí byly zahájeny během prvních vln pandemie COVID-19 nebo v období po nich a některé jsou podporovány Nástrojem pro oživení a odolnost. Například **Bulharsko** přijalo novou vyhlášku o kvalitě sociálních služeb (rovněž součást plánu pro oživení a odolnost), včetně kvalifikace pracovní síly. **Španělsko** pokračovalo v přípravě reformy zaměřené na vymezení zaručené minimální společné nabídky sociálních služeb a standardů kvality na vnitrostátní úrovni s cílem snížit rozdíly v druhu, úrovni a kvalitě poskytovaných služeb. **Chorvatsko** a **Litva** rozšiřují nabídku sociálních služeb, přičemž Chorvatsku zároveň nabízí zlepšení přístupu k sociálním službám a jejich koordinace a záruky minimální společné nabídky služeb a společných standardů pro poskytování sociálních služeb v celé zemi. **Kypr** a **Chorvatsko** se zaměřují na posílení integrovaného poskytování služeb prostřednictvím posílení multidisciplinárního přístupu a integrovaného poskytování služeb a dávek. **Litva** zavedla nový typ preventivní a proaktivní terénní sociální služby, jejímž cílem je identifikovat potenciálně sociálně zranitelné rodiny a jednotlivce ohrožené sociálním vyloučením.

V řadě členských států se zlepšil přístup k sociální ochraně, a to i pro pracovníky v nestandardních pracovněprávních vztazích a osoby samostatně výdělečně činné, v souladu s vnitrostátními plány (předloženými v roce 2021), aby bylo provedeno doporučení Rady z roku 2019 o přístupu k sociální ochraně²⁴⁵. Zatímco mimořádná podpora příjmu nebo dočasné zmírnění standardních pravidel způsobilosti pro dávky (nebo zvýšení výše dávek) zavedené během pandemie byly v mnoha členských státech ke konci roku 2021 nebo začátkem roku 2022 postupně ukončeny, byly zavedeny strukturální reformy rozšiřující přístup k sociální ochraně. **Kyperský** plán pro oživení a odolnost zahrnuje reformu systému sociálního pojištění, jejímž cílem je rozšířit pokrytí na osoby samostatně výdělečně činné a

²⁴⁵ Viz rámeček pilíře 5: Přístup k přiměřené sociální ochraně ve společné zprávě o zaměstnanosti 2022 a ve [vnitrostátních plánech v ní uvedených](#).

pracovníky v nestandardních pracovněprávních vztazích (např. osoby pracující prostřednictvím platform), **Polsko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost plánuje rozšířit stávající povinné sociální pojištění a zlepšit pokrytí zejména pracovníků pracujících na základě občanskoprávních smluv důchodovým a úrazovým pojištěním. Několik členských států řeší přiměřenost důchodů pro osoby samostatně výdělečně činné zvýšením příspěvkových sazeb, jako například **Lotyšsko** (které rovněž zavádí minimální příspěvkový základ) a **Španělsko**, které v roce 2022 v rámci plánu pro oživení a odolnost přijalo reformu příspěvkového systému pro osoby samostatně výdělečně činné. **Francie** přijala (na konci roku 2021) zákon s opatřeními zaměřenými na zvýšení úrovně důchodů pro pomocné síly v zemědělství a **Finsko** předložilo v červnu 2022 návrh týkající se rozvoje důchodového pojištění pro osoby samostatně výdělečně činné, který má být v této fázi projednán a schválen parlamentem.

Několik opatření se zabývá přístupem k dávkám v nezaměstnanosti, zejména pro pracovníky v nestandardních pracovněprávních vztazích. Španělský plán pro oživení a odolnost zahrnuje reformu systému podpory v nezaměstnanosti (do konce roku 2022), aby byly odstraněny některé nedostatky v pokrytí, prodloužena maximální doba pobírání podpory a zjednodušen celý systém. Od března 2022 Španělsko rovněž umožnilo přístup k nepřispěvkové podpoře v nezaměstnanosti dočasným/nárazovým zaměstnancům starším 52 let. A konečně, po ratifikaci Úmluvy Mezinárodní organizace práce o pracovnících v cizí domácnosti a prováděcích opatření byl přístup k příspěvkovým podporám v nezaměstnanosti (od října 2022) poskytnut pracovníkům v cizí domácnosti. **Itálie** zlepšila přístup k dávkám v nezaměstnanosti pro pracovníky v nestandardních pracovněprávních vztazích, zejména prodloužením maximální doby vyplácení peněžité dávky v případě nedobrovolného propuštění pracovníků s atypickou pracovní smlouvou (DIS-COLL) na dvanáct měsíců. Za tímto účelem byly také zvýšeny dávky v běžných (CIGO a FIS) a mimořádných (CIGS) systémech a byly zpřístupněny i učňům a domácími pracovníky.

Byla přijata řada opatření na podporu osob samostatně výdělečně činných prostřednictvím zvláštních programů podpory nebo náhrady příjmu, například v případě mateřské nebo otcovské dovolené nebo jiných dočasných období bez práce. Po skončení platnosti systému dočasné podpory příjmu (TOZO 5) mohou mít v **Nizozemsku** osoby samostatně výdělečně činné nárok na podporu příjmu v rámci trvalejšího systému (Bbz). **Rakousko** rozšířilo (do března 2022) svůj systém náhrady příjmu také na samostatně výdělečně činné osoby bez zaměstnanců, které svou činnost kvůli COVID-19 ukončily, a zpřístupnilo svůj zvláštní fond pro pomoc v nouzi osobám, které nejsou podporovány stávajícími opatřeními (zejména novým osobám samostatně výdělečně činným, externím pracovníkům, pracovníkům v kultuře a osobám s více smlouvami na částečný úvazek). **Francie** v roce 2022 pro osoby samostatně výdělečně činné zmírnila podmínky pro čerpání podpory příjmu v případě ukončení činnosti (v platnosti od roku 2019). V neposlední řadě v **Itálii** je součástí nařízení o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem (z června 2022) nová úprava mateřské, otcovské a rodičovské dovolené, která zahrnuje nárok na denní příspěvek pro samostatně výdělečně činné ženy za období před porodem (v případě komplikací) a jeho součástí je také právo na rodičovskou dovolenou pro samostatně výdělečně činné otce. V **Lucembursku** vláda přijala (v červnu 2022) a předložila parlamentu návrh zákona, jehož cílem je zavést otcovské dávky pro osoby samostatně výdělečně činné.

V řadě zemí byla přijata nová opatření na zlepšení sociální ochrany pracovníků v kulturním odvětví. Tito pracovníci patřili mezi skupiny, na které se během COVID-19 kvůli jejich specifickému pracovnímu postavení a omezeným možnostem práce nevztahovala v dostatečné míře sociální ochrana. V **Estonsku**, **Lucembursku**, **Španělsku** a **Francii** byly v letech 2021–2022 prodlouženy jejich nároky na dávky v nezaměstnanosti nebo dočasnou

podporu příjmu, zatímco **Německo** přijalo opatření k zachování pojistného krytí samostatně výdělečně činných umělců dotováním jejich příspěvků. **Portugalsko** schválilo nové postavení pracovníků v kulturním odvětví a zavedlo pro ně zvláštní fond sociálního zabezpečení.

Některé země zavedly opatření na podporu přístupu ke zdravotní péči pro všechny pracující. V **Lucembursku** vláda v říjnu 2021 předložila návrh na všeobecné pokrytí zdravotní péče, aby bylo možné nabídnout přístup ke zdravotní péči prostřednictvím zdravotního pojištění všem zranitelným osobám, které mají v zemi trvalé bydliště, ale nemají zdravotní pojištění. Návrh v současnosti čeká na schválení parlamentem. Od počátku roku 2022 musí zaměstnavatelé v **Německu** nahlásit zaměstnance s krátkodobými smlouvami, kteří nemají zdravotní pojištění. Pokud jde o dávky v nemoci, **Irsko** schválilo návrh zákona (který ještě musí schválit parlament), který poskytuje minimální úroveň ochrany zaměstnancům s nízkými mzdami, kteří nemusí mít nárok na nemocenskou v rámci firemního systému. **Estonsko** a **Lotyšsko** rozšířily pokrytí nemocenskou na všechny zaměstnance.

Členské státy zavedly strukturální opatření cílená na domácnosti s nízkými příjmy nebo chudé domácnosti na podporu přístupu k základním službám v souladu s dvacátou zásadou pilíře. K podpoře přístupu k základním energetickým službám patří zejména nejběžnější strukturální opatření jako podpora příjmu, snížení tarifů, dotace a ochrana před zákazy a odpojením, která mohou přispět ke zmírnění dopadů zvýšení cen. Kromě těchto opatření byla v reakci na nejvyšší ceny energie přijata mimořádná opatření, jak je uvedeno v rámečku pilíře 7.

V souvislosti se současným růstem životních nákladů, včetně účtů za služby, zavádějí některé členské státy preventivní opatření na ochranu nájmů a snížení cen energie, ačkoli velká většina z nich není dostatečně cílená. Například ve **Španělsku** bylo do 31. prosince 2022 pozastaveno vystěhovávání týkající se zranitelných nájemníků a zvýšení ročního nájemného je omezeno na 2 %. Záruka základních dodávek (voda, plyn, elektřina a telekomunikace) pro zranitelné domácnosti byla prodloužena do 31. prosince 2022. Vláda přijala několik opatření na omezení nákladů na energii a ochranu dodávek energie, včetně sociálních poukázek na elektřinu pro zranitelné spotřebitele a zákazu přerušování dodávky elektřiny osobám ohroženým sociálním vyloučením. **Lotyšsko** zavedlo dočasné zvýšení příspěvku na bydlení určeného pro obyvatelstvo s nízkými příjmy, aby kompenzovalo zvýšení nákladů na energie v topné sezóně 2022–2023, spolu s částečnou kompenzací účtů za energie pro všechny spotřebitele. V **Litvě** stát nahradí část nákladů na energii všem rodinám, zatímco **Rumunsko** zastropovalo ceny elektřiny a zemního plynu. **Irsko** také poskytuje všem vnitrostátním spotřebitelům elektřiny příspěvek ve výši 600 EUR ve třech splátkách. Kromě toho bude v listopadu příjemcům příspěvku na vytápění vyplacena jednorázová dávka ve výši 400 EUR a od ledna 2023 bude mít na tuto dávku nárok více lidí. V **Řecku** zahrnují dočasná opatření zavedená za účelem vyrovnání inflačních tlaků příspěvek ve výši 250 EUR pro důchodce s nízkými příjmy, nepojištěné seniory a osoby pobírající dávky v invaliditě, jakož i dodatečnou splátku minimálního zaručeného příjmu a přídatku na dítě (tato opatření byla uplatněna v dubnu 2022 a jsou plánována také na prosinec 2022).

V několika členských státech byly zavedeny reformy zaměřené na řešení dětské chudoby, mimo jiné v oblasti rodičovské dovolené a předškolního vzdělávání a péče v souladu s jedenáctou zásadou pilíře (péče o děti a podpora dětí) a doporučením Rady, kterým se zavádí evropská záruka pro děti. Nejčastějším typem reformy bylo rozšíření předškolního vzdělávání a péče. Plán pro oživení a odolnost **Španělska** předpokládá, že do konce roku 2024 vznikne nejméně 60 tisíc míst pro děti mladší tří let ve státních zařízeních předškolního vzdělávání a péče. **Řecko, Itálie, Slovensko a Kypr** se rovněž chystají rozšířit nabídku péče o děti. **Česko** po ukončení podpory z Evropského sociálního fondu zajistilo stabilní

financování dětských skupin, **Malta** a **Slovinsko** rozšířily nárok na využívání bezplatné péče o děti. **Litva** v souladu se svým plánem pro oživení a odolnost zahájila studii o proveditelnosti rozvoje infrastruktury předškolního vzdělávání v obcích. V **Dánsku** vláda schválila zavedení nových minimálních norem v oblasti péče o děti od roku 2024. Prostřednictvím plánu pro oživení a odolnost **Rumunsko** zřídí, vybaví a zprovozní 412 doplňkových služeb s cílem zvýšit do roku 2024 kapacitu a kvalitu svého systému předškolního vzdělávání, což by mělo pomoci přibližně 20 000 dětí ze znevýhodněného prostředí.

Některé členské státy zvýšily přídatky na dítě a rodinné dávky. Ačkoli se jedná o strukturální změny stávajících systémů, tato opatření mohou v současné situaci pomoci rodinám zmírnit dopad rostoucích cen a inflačních tlaků. **Rakousko, Lotyšsko, Litva, Rumunsko** a **Slovensko** zvýšily stávající všeobecné přídatky na dítě, **Bulharsko** zvýšilo daňovou úlevu na děti a **Itálie** zavedla všeobecný měsíční přídatek na všechny nezaopatřené děti. V **Rakousku, Bulharsku** a **Španělsku** byla zvýšena úroveň cílených dávek a na **Maltě** vzrostla výše porodného a příspěvku při osvojení dítěte. V Irsku bude vyplácen dvojnásobný přídatek na dítě (140 EUR na dítě navíc) a lidé, kteří pobírají příspěvek pro pracující rodinu, obdrží v listopadu 2022 jednorázovou platbu ve výši 500 EUR.

V několika členských státech bylo projednáváno poskytování dodatečné podpory příjmu osobám se zdravotním postižením a jejich rodinám v souladu se sedmnáctou zásadou pilíře (začlenění osob se zdravotním postižením). **Chorvatsko** zavedlo novelu zákona o trhu práce, která stanoví podmínky pro poskytování finanční pomoci nezaměstnaným osobám se zdravotním postižením. **Litva** schválila zvýšení doplňkového přídatku na dítě, který zahrnuje děti se zdravotním postižením, a v červenci 2021 přijala nový zákon, který přiznává doplňkové dávky svobodným seniorům a osobám se zdravotním postižením. **Malta** přijala řadu opatření ke zlepšení přístupu k sociálním dávkám pro osoby se zdravotním postižením a ke zvýšení částek, na které mají nárok, a to i pro osoby pečující o osoby s těžkým zdravotním postižením. V několika členských státech, například v **Chorvatsku, na Kypru, v Estonsku, Francii, Irsku, Litvě, Španělsku** a **Polsku** jsou dávky v invaliditě k dispozici také vysídleným osobám z Ukrajiny.

Mnoho členských států přijalo opatření na rozvoj nezbytné komunitní péče na podporu nezávislého života osob se zdravotním postižením. Tato opatření jsou přijímána v souvislosti s deinstitucionalizací a v souladu se závazky přijatými v rámci Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením. **Bulharsko** ve spolupráci s organizací UNICEF provádí pilotní projekt zaměřený na rozvoj systému péstounské a komunitní péče pro deinstitucionalizaci dětí, včetně dětí se zdravotním postižením. Kromě toho v rámci ESF+ do roku 2026 vyhradilo 41,6 milionu EUR na rozvoj sociálních služeb zaměřených na děti ze zranitelných skupin a děti se zdravotním postižením, od rané péče o děti až po poradenství a zprostředkování pro trh práce. Očekává se, že z této investice bude mít prospěch přibližně 40 000 dětí mladších osmnácti let. **Řecko** v rámci plánu pro oživení a odolnost přijalo opatření na rozvoj systémů osobní asistence, které bude nejprve v období dvou let pilotně testovat v regionu Attika. **Chorvatsko** přijalo vnitrostátní plán na sjednocení příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2027, jehož cílem je snížit počet osob se zdravotním postižením v dlouhodobých pobytových zařízeních prostřednictvím rozvoje komunitní péče. **Belgie** (Valonsko) přijala v rámci plánu pro oživení a odolnost strategii deinstitucionalizace. Podobně se **Rumunsko** ve svém plánu pro oživení a odolnost zavázalo k reformě zaměřené na urychlení procesu deinstitucionalizace osob se zdravotním postižením.

Několik členských států naplánovalo investice a zavedlo nová opatření na zlepšení přístupu k cenově dostupnému a sociálnímu bydlení, zejména pro zranitelné skupiny,

pro předcházení bezdomovectví a boji proti němu v souladu s devatenáctou zásadou pilíře (bydlení a pomoc pro osoby bez domova). V **Belgii** se valonská vláda v plánu pro oživení a odolnost zavázala k výstavbě nejméně 700 veřejných bytů s vysokou environmentální výkonností, k výstavbě a úpravě inkluzivního bydlení pro seniory a osoby se zdravotním postižením a k vytvoření nových přijímacích míst pro zranitelné skupiny. **Španělsko** ve svém plánu pro oživení a odolnost plánuje postavit nejméně 20 000 nových bytů pro účely sociálního pronájmu nebo za dostupné ceny, které budou splňovat kritéria energetické účinnosti. **Lotyšsko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost rozvíjí strategii přípravy projektu bydlení s nízkým nájmem v regionech. **Portugalsko** využívá finanční prostředky z Nástroje pro oživení a odolnost k posílení nabídky dostupného a sociálního bydlení. V rámci závazků svého plánu pro oživení a odolnost přijalo **Rumunsko** v červnu 2022 Národní strategii bydlení, která má probíhat do roku 2050, přičemž jeden ze čtyř pilířů je věnován inkluzivnímu bydlení s cílem zlepšit životní podmínky zranitelných skupin, včetně neoficiálních osad. Doplňujícím prvkem budou investice do výstavby bytových jednotek pro zranitelné mladé lidi. **Francie** přijala zákon, který zavádí nové povinnosti pro pronajímatele týkající se renovace bytů a poskytuje dodatečnou podporu nejchudším domácnostem, zatímco **Malta** zavedla dotace na stavební úpravy nebezpečného bydlení. **Litva** přijala legislativní změny s cílem zvýšit dostupnost sociálního bydlení a podpory rodinám se třemi a více dětmi, rodičům samoživitelům a osobám se zdravotním postižením. **Španělsko, Itálie a Malta** zavedly daň z bydlení a/nebo příspěvek, aby podpořily mladé lidi žijící samostatně a Španělsko také zavedlo měsíční příspěvek ve výši 250 EUR pro mladé lidi s nízkými a středními příjmy, který platí po dobu dvou let. **Lucembursko** zavádí legislativní reformy s cílem revidovat různé jednotlivé podpory na bydlení, zjednodušit je a zvýšit jejich transparentnost a dostupnost, zároveň s reformou, která má stimulovat vytváření dostupného bydlení ve veřejném vlastnictví. Ve **Švédsku** vláda rozhodla o vnitrostátní strategii v oblasti bezdomovectví, která zahrnuje rozsáhlé iniciativy pro boj proti bezdomovectví v období 2022–2026. V několika členských státech, například v **Německu, Estonsku, Irsku, Litvě, Nizozemsku, Španělsku, Polsku, Slovinsku** a na **Slovensku**, byly zavedeny zvláštní peněžité dávky na bydlení pro vysídlené osoby z Ukrajiny, které požívají dočasnou ochranu (a případně pro vlastníky nemovitostí, kteří je poskytnou vysídleným osobám), zatímco jiné členské státy, například **Irsko a Lotyšsko**, rozšířily peněžité dávky na bydlení, které jsou již vysídleným osobám z Ukrajiny k dispozici.

Některé členské státy přijaly další opatření na zlepšení přístupu k bydlení, zejména pro osoby se zdravotním postižením, čímž podpořily jejich nezávislý život. Například **Litva** provedla změny vnitrostátního zákona s cílem zlepšit přístup k sociálnímu bydlení pro konkrétní zranitelné skupiny, včetně osob se zdravotním postižením. **Lucembursko** revidovalo normy pro bezbariérovou dostupnost bytové výstavby s cílem dosáhnout postupného nárůstu počtu bytů přizpůsobených potřebám osob se zdravotním postižením. Nová opatření, která budou platit od července 2023, předpokládají vytvoření poradního výboru pro dostupnost, který umožní aktivní zapojení dotčených osob. **Maltský** bytový úřad nabízí alternativu k životnímu pojištění pro osoby, které kvůli dřívějšímu zdravotnímu stavu nebo zdravotnímu postižení nemohly takovou pojistku získat, a nemohly se tak stát vlastníky nemovitostí.

Většina opatření důchodové politiky přijatých v minulém roce usilovala o zajištění přiměřenosti důchodů v souladu s patnáctou zásadou pilíře (příjem ve stáří a důchody). V souvislosti s růstem životních nákladů přijalo několik členských států (**Španělsko a Litva** ve svých plánech pro oživení a odolnost, jakož i **Bulharsko, Malta, Rumunsko a Slovinsko**) opatření k úpravě výše důchodových dávek zavedením nebo úpravou valorizačních pravidel a/nebo zavedením navýšení ad hoc. **Německo a Estonsko** podnikly kroky na ochranu důchodců s nízkými příjmy posílením základních nebo minimálních důchodů, zatímco

Lotyšsko, Malta a Rumunsko zavedly příplatky pro důchodce s nízkými příjmy. **Malta** navýšila pozůstalostní důchody pro vdovy. **Estonsko, Lotyšsko a Malta** zavedly změny ve zdanění důchodů, zejména zvýšení daňových úlev na důchodové dávky. Pro zvýšení inkluзивity důchodových systémů začala **Malta** uznávat příspěvky na důchodové pojištění od nižšího věku. V porovnání s předchozími roky se důchodové reformy méně zabývaly věkem odchodu do důchodu. **Španělsko** přijalo v rámci svého plánu pro oživení a odolnost reformu, která upravuje sankce za předčasný odchod do důchodu a zvyšuje pobídky k odkladu odchodu do důchodu, zatímco **Itálie** se rozhodla pro některé skupiny prodloužit dočasné možnosti předčasného odchodu do důchodu.

Během dalšího šíření pandemie COVID-19 v roce 2021 a na počátku roku 2022 zahájila řada členských států v rámci svého plánu pro oživení a odolnost **reformy na podporu odolnějších systémů zdravotní péče** v souladu s šestnáctou zásadou pilíře (zdravotní péče)²⁴⁶. Nedávné reformy zdravotnictví řeší výzvy vytvořené pandemií, například zlepšení kapacit v oblasti veřejného zdraví. **Německo** pokračovalo v postupném posilování digitálních kapacit v oblasti veřejného zdraví ve svém systému zdravotní péče. **Kypr** plánuje zavést podobné řešení do března 2023. **Španělsko** přijalo v červnu 2022 novou strategii veřejného zdraví, která mění politický a institucionální rámec pro reakci na krizi. **Dánsko** přijalo opatření k zajištění správné úrovně skladovacích kapacit pro klíčové lékařské přípravky. Pandemie také posunula politiku směrem k prevenci. Například **Řecko** zahájilo provádění svého vnitrostátního preventivního programu veřejného zdraví Spiros Doxiadis. **Španělsko** pokročilo v preventivních kampaních a posílilo preventivní politiky v rámci nedávno přijaté strategie veřejného zdraví. Mezi další iniciativy zaměřené na řešení globálnějších problémů zdravotní péče patřilo přijetí **českého** národního onkologického plánu na období 2022–2030 a **portugalského** legislativního nařízení o duševním zdraví v prosinci 2021. Podobně **Řecko** pracuje na reformách v oblasti duševního zdraví, jejichž první výsledky se očekávají do konce roku 2022. Některé členské státy se zaměřily na komplexní revizi národních strategií v oblasti zdraví. Plánované celostátní mapování potřeb v oblasti zdravotní péče v **Bulharsku** bude podkladem pro revizi jeho strategického rámce pro zdravotnictví, která byla zahájena přijetím strategie pro psychiatrickou péči pro období 2021–2030, zatímco **Francie** zahájila realizaci vnitrostátní strategie transformace zdravotnického systému. **Lotyšsko** provede do poloviny roku 2023 rozsáhlou reformu s cílem připravit půdu pro integrovanou péči a epidemiologicky bezpečnou zdravotní péči, podpořenou odpovídajícími investicemi do zdravotnické infrastruktury. **Finsko, Itálie a Litva** reorganizují své systémy zdravotní péče s cílem zlepšit přístup ke zdravotní péči na místní úrovni. Díky významnému přidělení zdrojů v rámci plánu pro oživení a odolnost a specializovanému programu v oblasti zdraví pro období 2021–2027 se **Rumunsko** zavázalo posílit odolnost systému zdravotní péče investicemi do moderní nemocniční infrastruktury s cílem zajistit bezpečnost pacientů, spolu s řadou opatření ke zlepšení přístupu ke zdravotní péči.

V některých případech se politické úsilí soustředilo na primární zdravotní péči, a to i v rámci plánů pro oživení a odolnost. Estonsko, Španělsko a Portugalsko přijaly reformy v oblasti primární zdravotní péče s cílem modernizovat toto odvětví prostřednictvím digitalizace, zlepšit přístup v oblastech s nedostatečnou dostupností a posílit úlohu primární zdravotní péče. **Irsko** začalo vytvářet komunitní zdravotní sítě, které mají být zavedeny do konce roku 2022, a rozšířilo bezplatné služby praktických lékařů pro děti do sedmi let věku. **Slovensko** přijalo novou legislativu, která zavádí celostátní síť poskytovatelů primární zdravotní péče. Členské státy rovněž usilují o posílení zdravotnického personálu. **Estonsko,**

²⁴⁶ Všechna opatření týkající se zdraví v tomto a následujících dvou odstavcích jsou součástí plánu pro oživení a odolnost konkrétního členského státu, s výjimkou bakalářského programu v Lucembursku.

Lotyšsko a **Rumunsko** přijmou specializované strategie pro lidské zdroje ve zdravotnictví. Jiné země se prostřednictvím svých vzdělávacích systémů cíleně zaměřují na odbornou přípravu a vzdělávání většího počtu zdravotnických pracovníků. V říjnu 2021 zavedlo **Lucembursko** nový bakalářský program všeobecného lékařství a **Polsko** přijalo legislativní opatření s cílem přilákat na lékařské fakulty více studentů. Plán pro oživení a odolnost členských států, jako je **Lucembursko** a **Malta**, zahrnuje rovněž opatření pro zavedení nástrojů ke zlepšení personálního plánování ve zdravotnictví. Opatření rovněž zahrnují širší organizační aspekty v oblasti zdraví. **Rakousko** buduje síť komunitních zdravotních sester a rozšiřuje jejich úlohu také na koordinátory péče a prevence. **Malta** usiluje o lepší integraci zahraničních pracovníků ve zdravotnictví. **Nizozemsko** pracuje na vytvoření strukturální rezervy zdravotnického personálu.

Členské státy usilují o využití přínosů digitalizace a podporují integrovanou péči, často jako součást širších reforem, mimo jiné v rámci reforem primární zdravotní péče a také v rámci svých plánů pro oživení a odolnost. Digitální transformace zdravotnického systému probíhá v **Německu**, kde v polovině roku 2021 vstoupil v platnost zvláštní právní rámec, a v **Portugalsku**, kde zahrnuje modernizaci sítí informačních technologií a zavedení nových funkcí pro zdravotní péči a monitoring na dálku do konce roku 2022. Mezi cílenější řešení patří modul telemedicíny, který vyvíjí **Lucembursko** a který bude spuštěn do března 2023. **Litva** přijala v prosinci 2021 zákon o sekundárním využívání zdravotních dat a **Chorvatsko** plánuje zavést centrální zdravotnický informační systém, aby využilo potenciál zdravotních dat. Nový **irský** systém ePharmacy, podporovaný rovněž z Nástroje pro oživení a odolnost, poskytne lepší přehled o spotřebě léků a nákladech na ně a případně umožní také elektronické předepisování (ePrescribing) léků v nemocnicích, a tím usnadní přístup ke zdravotní péči.

Několik členských států provádí reformy a investice do dlouhodobé péče s cílem rozšířit domácí a komunitní péči, zlepšit kvalitu péče, jakož i pracovní podmínky v tomto odvětví v souladu s osmnáctou zásadou pilíře (dlouhodobá péče). Řada těchto opatření souvisí s reformami a investicemi prováděnými v rámci vnitrostátních plánů pro oživení a odolnost. **Rumunsko** a **Bulharsko** plánují reformy zaměřené na rozvoj komunitní péče nebo rozšíření domácí péče, například prostřednictvím školení personálu a rozšíření mobilní domácí péče. **Litva** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost zlepšuje přístup k dlouhodobé péči zřízením středisek dlouhodobé denní péče a mobilních týmů. **Bulharsko**, **Portugalsko** a **Španělsko** investují do svých systémů dlouhodobé péče v rámci svých plánů pro oživení a odolnost s cílem modernizovat infrastrukturu a služby dlouhodobé péče a přizpůsobit je novému modelu dlouhodobé péče, který je více zaměřen na komunitní péči. **Estonsko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost formálně definovalo dlouhodobou péči. Kromě toho také výrazně zvýšilo mzdy pečovatелů, což bylo financováno zvýšením ceny pečovatelských služeb. V zájmu zlepšení kvality péče podniklo **Švédsko** kroky ke zřízení národního kompetenčního centra pro péči o seniory a **Španělsko** provádí reformu, která se mimo jiné zaměřuje na posílení kvality pečovatelských služeb.