

Brusel 21. listopadu 2023
(OR. en)

15438/23

SOC 773
EMPL 555
EDUC 439
ECOFIN 1183

PRŮVODNÍ POZNÁMKA

Odesílatel:	Martine DEPREZOVÁ, ředitelka, za generální tajemnici Evropské komise
Příjemce:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generální tajemnice Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2023) 904 final
Předmět:	NÁVRH SPOLEČNÉ ZPRÁVY KOMISE A RADY O ZAMĚSTNANOSTI

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2023) 904 final.

Příloha: COM(2023) 904 final



EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 21.11.2023
COM(2023) 904 final

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

Obsah

HLAVNÍ SDĚLENÍ.....	3
KAPITOLA 1. PŘEHLED TRENDŮ NA TRHU PRÁCE A SOCIÁLNÍCH TRENDŮ, POKROKU V PLNĚNÍ CÍLŮ DO ROKU 2030 A KLÍČOVÝCH HORIZONTÁLNÍCH ZJIŠTĚNÍ O SOCIÁLNÍ KONVERGENCI	28
1.1 Hlavní trendy na trhu práce	28
1.2 Hlavní sociální trendy	31
1.3 Pokrok při plnění hlavních a vnitrostátních cílů EU pro rok 2030	33
1.4 Aktuální informace k srovnávacímu přehledu sociálních ukazatelů.....	39
1.5 Klíčová horizontální zjištění z první fáze analýzy zemí týkající se sociální konvergence.....	42
KAPITOLA 2: ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ REFORMY – VÝSLEDKY A OPATŘENÍ ČLENSKÝCH STÁTŮ	48
2.1 Hlavní směr 5: Podpora poptávky po pracovní síle	48
2.1.1 Klíčové ukazatele	48
2.1.2 Opatření přijatá členskými státy	61
2.2. Hlavní směr 6: Zlepšení nabídky práce a přístupu k zaměstnání, dovednostem a kompetencím	64
2.2.1 Klíčové ukazatele	65
2.2.2 Opatření přijatá členskými státy	90
2.3 Hlavní směr 7: Zlepšení fungování trhů práce a účinnosti sociálního dialogu	100
2.3.1 Klíčové ukazatele.....	101
2.3.2 Opatření přijatá členskými státy	119
2.4: Hlavní směr 8: Prosazování rovných příležitostí pro všechny, podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě.....	126
2.4.1 Klíčové ukazatele.....	126
2.4.2 Opatření přijatá členskými státy	153
KAPITOLA 3. PRVNÍ FÁZE ANALÝZY ZEMÍ	161
Belgie	163
Bulharsko	164
Česko	166
Dánsko.....	168
Německo.....	170
Estonsko	172
Irsko	174
Řecko	176

Španělsko	178
Francie	180
Chorvatsko	182
Itálie	183
Kypr	185
Lotyšsko	187
Litva	189
Lucembursko	191
Maďarsko	193
Malta	194
Nizozemsko	196
Rakousko	197
Polsko	199
Portugalsko	201
Rumunsko	203
Slovinsko	205
Slovensko	207
Finsko	208
Švédsko	210

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. Kapitola 1 této zprávy uvádí přehled klíčových trendů v oblasti zaměstnanosti, sociálních trendů a pokroku dosaženého při plnění hlavních a vnitrostátních cílů EU pro rok 2030, jakož i horizontální zjištění založená na zásadách Rámce sociální konvergence (SCF). Kapitola 2 analyzuje výzvy a politické reakce v členských státech pro každý ze čtyř hlavních směrů politik zaměstnanosti. Kapitola 3 obsahuje analýzu jednotlivých zemí pro všechny členské státy v souladu se zásadami Rámce sociální konvergence. 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 snahy Unie o spravedlivou ekologickou a digitální transformaci a přispěje k řešení demografických změn, jakož i k dosažení cílů udržitelného rozvoje a provádění strategií Unie rovnosti².

Společná zpráva o zaměstnanosti 2024 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. K tomu používá zejména tematické rámečky týkající klíčových výzev v oblasti rovných příležitostí a přístupu na trh práce, spravedlivých pracovních podmínek a sociální ochrany a začleňování, a to s ohledem na sociálně-ekonomický výhled a nejnovější politické iniciativy. Zpráva sleduje pokrok při plnění hlavních cílů EU pro rok 2030 v oblasti zaměstnanosti, dovedností a snižování chudoby, které uvítali také vedoucí představitelé EU v Portu a Evropská rada na svém zasedání v červnu 2021. Toto vydání poprvé informuje o pokroku při plnění vnitrostátních cílů pro rok 2030 předložených členskými státy, které byly představeny a projednány na zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele v červnu 2022.

Cíle v oblasti zaměstnanosti, dovedností a snižování chudoby pro rok 2030 jsou hnací silou politických opatření v příslušných oblastech politiky na úrovni EU a v členských státech. Díky dobrému růstu zaměstnanosti v průměru za poslední dva roky je EU na dobré cestě k dosažení svého hlavního cíle zaměstnanosti do roku 2030 (z úrovně 74,6 % v roce 2022 musí míra zaměstnanosti v EU do roku 2030 vzrůst o dalších 3,4 p.b., aby bylo dosaženo cíle ve výši 78 %), jakkoli poslední čtvrtletní údaje ukazují na pomalejší pokrok.

- Na pozadí oživení po pandemii COVID-19 a dobrého vývoje na trhu práce dosáhly všechny členské státy do roku 2022 pokroku při plnění svých cílů v oblasti zaměstnanosti. Velká většina z nich musí do roku 2030 vynaložit další úsilí v oblasti politik zaměstnanosti a dovedností, aby dosáhla svých cílů. Ve značném počtu členských států existuje největší prostor pro zlepšení v oblasti míry zaměstnanosti

¹ Poslední aktualizaci hlavních směrů politik zaměstnanosti přijala Rada Evropské unie v říjnu 2023 (Úř. věst. L 2023/2528, 14.11.2023).

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, strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030.

osob s nižší kvalifikací, v řadě zemí pak následuje míra zaměstnanosti starších žen (věková skupina 55–64 let) a mladých lidí (věková skupina 20–29 let).

- Současně je třeba významného pokroku, aby bylo do roku 2030 dosaženo hlavního cíle EU, tj. 60 % dospělých každoročně se účastnících vzdělávání v EU, přičemž nejnižší hodnota činila 37,4 % v roce 2016, což je v souladu s ambicí Evropy zůstat konkurenceschopná, inovativní a inkluzivní, a to i v souvislosti s ekologickou a digitální transformací.
- V neposlední řadě, navzdory náročné socioekonomické situaci v posledních třech letech a díky rozhodným politickým opatřením na úrovni EU a členských států zůstal počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením v EU v podstatě stabilní (snížení o 279 000 v roce 2022). Zatímco většina členských států zaznamenala od roku 2019 určitý pokrok při plnění svých vnitrostátních cílů v oblasti snižování chudoby, v několika dalších došlo ke změnám opačným směrem. Proto bude zapotřebí značného dalšího úsilí a průběžného monitorování, aby bylo zajištěno splnění stanovených vnitrostátních ambicí, a bylo tak dosaženo hlavního cíle EU, kterým je snížení počtu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením do roku 2030 o nejméně 15 milionů ve srovnání s rokem 2019.

Spravedlivý, inkluzivní a udržitelný růst bude podpořen prováděním reform a investic předpokládaných v plánech pro oživení a odolnost členských států společně s prostředky politiky soudržnosti. Vedle podpory poskytované politickým intervencím v příslušných oblastech politiky z Evropského sociálního fondu plus (ESF+), Evropského fondu pro regionální rozvoj (EFRR), Fondu pro spravedlivou transformaci a Nástroje pro technickou podporu podporuje Nástroj pro oživení a odolnost hospodářskou, sociální a územní soudržnost Unie zlepšováním odolnosti, připravenosti na krizi, přizpůsobivosti a růstového potenciálu členských států a podporou vytváření vysoce kvalitních pracovních míst prostřednictvím příslušných reform a investic. Tímto způsobem nástroj přispívá také k provádění evropského pilíře sociálních práv³. Celkově bylo členským státům na sociální výdaje vyčleněno přibližně 139,6 miliardy EUR, což představuje přibližně 28 % celkových odhadovaných výdajů⁴. Dosud Komise vyplatila v rámci Nástroje pro oživení a odolnost přibližně 175 miliard EUR ve formě grantů i úvěrů, jakož i předběžného financování. Očekává se, že z 6 266 milníků a cílů obsažených v 27 plánech pro oživení a odolnost přispěje k sociální politice 2 045. Z 808 milníků a cílů splněných k 13. listopadu jich 243 podporuje sociální politiky, což odpovídá přibližně 30 % celkového počtu splněných milníků a cílů a téměř 12 % milníků a cílů souvisejících se sociálními politikami zahrnutými do 27 plánů pro oživení a odolnost. V rámci analýzy politické reakce zahrnuje společná zpráva o zaměstnanosti také výběr opatření podpořených z finančních prostředků EU, zejména z Nástroje pro oživení a odolnost, Evropského sociálního fondu plus, Evropského fondu pro regionální rozvoj, Fondu pro spravedlivou transformaci a Nástroje pro technickou podporu. To vše v Unii podpoří vyhlídky na růst a zaměstnanost, jakož i sociální a hospodářskou soudržnost a odolnost.

V návaznosti na jednání v Radě pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele v červnu 2022 připravené Výborem pro zaměstnanost (EMCO) a Výborem pro

³ Nařízení (EU) 2021/241, kterým se zřizuje Nástroj pro oživení a odolnost (Úř. věst. L 57, 18.2.2021, s. 17).

⁴ Kategorie sociálních výdajů 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.

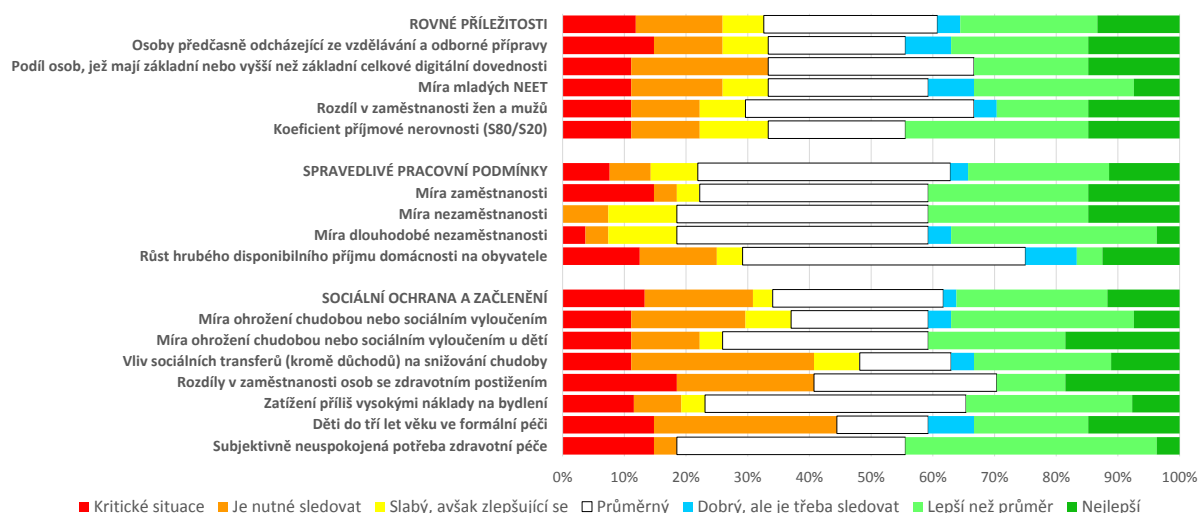
sociální ochranu (SPC)⁵ **se společná zpráva o zaměstnanosti 2024 v souladu se zásadami Rámce sociální konvergence více zaměřuje na jednotlivé země.** Na základě stávajících nástrojů (srovnávací přehled sociálních ukazatelů a dohodnutá semaforová metodika společné zprávy o zaměstnanosti) jsou analyzovány výzvy členských států v oblasti trhu práce, dovedností a sociální oblasti s cílem identifikovat potenciální rizika pro vzestupnou sociální konvergenci, která vyžadují hlubší analýzu ve druhé fázi. V tomto smyslu analýza jednotlivých zemí posiluje monitorování oblastí zaměstnanosti, dovedností a sociální politiky v rámci evropského semestru v souladu s článkem 148 SFEU. Společná zpráva o zaměstnanosti obsahuje první fázi analýzy zemí, převážně na základě hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů. Celkově lze říci, že první fáze analýzy podle Rámce sociální konvergence ukazuje:

- i. členské státy, které začínaly s relativně horšími celkovými výsledky v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti a v roce 2022 se výrazněji zlepšily, což ukazuje na konvergenci v těchto aspektech;
- ii. potenciální rizika pro vzestupnou sociální konvergenci, pokud jde o dovednosti, a to i přes nedávný pozitivní vývoj, jež mohou znamenat problémy v oblasti zaměstnatelnosti a zvyšovat nerovnosti, pokud nebudou výrazně posílena opatření politiky;
- iii. sociální výsledky, které jsou v roce 2022 navzdory četným krizím celkově stabilní, měly by však být pečlivě sledovány s ohledem na vysoké životní náklady.

Útvary Komise provedou podrobnější druhou fázi analýzy (s využitím širšího souboru kvantitativních a kvalitativních údajů, včetně údajů o pokroku při plnění vnitrostátních cílů pro rok 2030) týkající se zemí, u nichž byla v první fázi zjištěna potenciální rizika pro vzestupnou sociální konvergenci (Bulharsko, Estonsko, Itálie, Litva, Maďarsko, Rumunsko a Španělsko, a to na základě analýzy uvedené v této zprávě).

⁵ Na základě práce, kterou od října 2022 do května 2023 prováděla specializovaná společná pracovní skupina Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu. Viz [zpráva pracovní skupiny Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu o zavedení Rámce sociální konvergence do evropského semestru](#) a [klíčová sdělení zprávy](#).

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



Poznámka: 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 příloze.

Celkově byly výsledky na trhu práce v letech 2022 a 2023 navzdory mimořádným otřesům v průměru dobré a v mnoha případech překonaly úroveň před pandemií. Ačkoli ekonomika EU v poslední době ztratila na dynamice, trh práce i nadále vykazoval odolnost, pokud jde o otřesy související se zdravím, dodavatelskými řetězci, cenami energií a potravin, přírodními katastrofami a geopolitickou nestabilitou. K tomuto výsledku přispěla mimořádná opatření zavedená na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni za obtížných socioekonomických podmínek posledních tří let⁶. Celkově dosáhla v roce 2022 míra zaměstnanosti v EU 74,6 % a ve druhém čtvrtletí roku 2023 dále vzrostla na 75,4 %, což je o 2,5 p.b. více než před pandemií (ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019). Zároveň míra nezaměstnanosti a míra dlouhodobé nezaměstnanosti dosáhla v roce 2022 v EU nejnižší úrovně, a to 6,2 % a 2,4 % (ve druhém čtvrtletí roku 2023 se ještě snížila na 6 % a 2,1 %). Byly však zaznamenány rozdíly mezi členskými státy a regiony i mezi odvětvími. Energetická krize utlumila růst zaměstnanosti v energeticky náročných odvětvích, zatímco největší růst zaměstnanosti zaznamenalo odvětví informačních a komunikačních technologií (IKT), kde od čtvrtého čtvrtletí roku 2019 do druhého čtvrtletí roku 2023 přibyl více než milion pracovních míst.

⁶ Nástroj SURE, mimo jiné: ze 122 miliard EUR celkových veřejných výdajů na způsobilá opatření za celou dobu trvání nástroje SURE bylo 49 % vynaloženo na režimy zkrácené pracovní doby, 31 % na „podobná opatření“ pro osoby samostatně výdělečně činné a 9 % na programy mzdových dotací. Viz [Nástroj SURE po skončení platnosti: závěrečná pololetní zpráva; COM\(2023\) 291 final](#).

Silný trh práce navzdory mimořádným otřesům

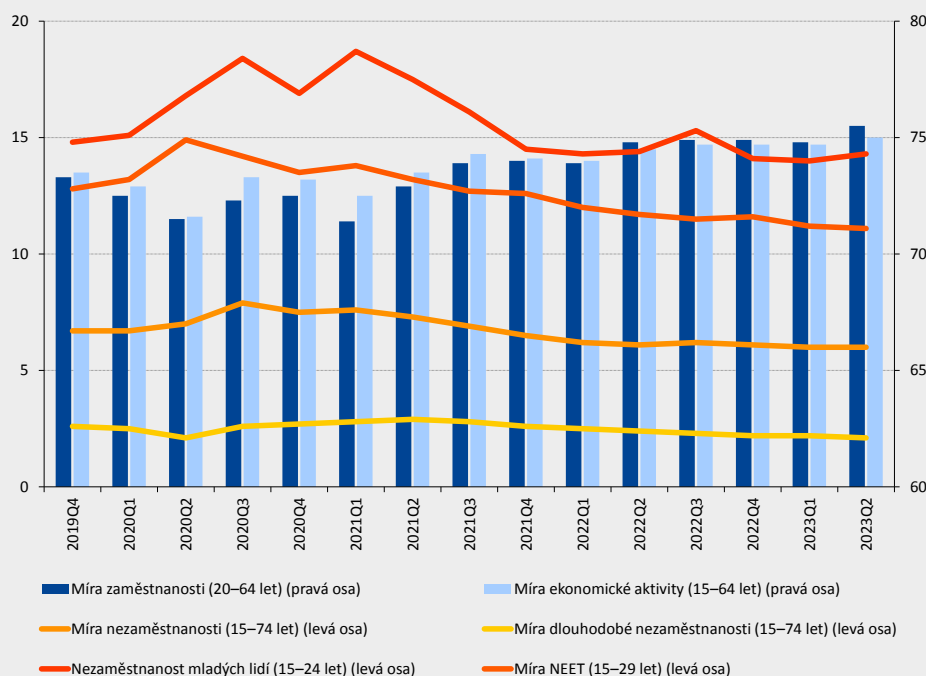
75,4 % míra zaměstnanosti (20–64 let) ve 2. čtvrtletí roku 2023 (meziročně +0,7 p.b.)

75 % míra ekonomické aktivity (15–64 let) ve 2. čtvrtletí roku 2023 (+0,5 p.b. meziročně)

6 % míra nezaměstnanosti (15–74 let) ve 2. čtvrtletí roku 2023 (–0,1 p.b. meziročně)

14,3 % míra nezaměstnanosti mladých lidí (15–24 let) ve 2. čtvrtletí roku 2023 (meziročně –0,1 p.b.)

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



Zdroj: Eurostat [[lfisi_emp_q](#)], [[une_rt_q](#)], [[une_ltu_q](#)] a [[lfisi_neet_q](#)]. Údaje očištěné od sezónních vlivů, avšak nikoli od kalendářních vlivů.

Rozsáhlý nedostatek pracovních sil a dovedností představuje překážku hospodářského růstu a může zpomalit ekologickou a digitální transformaci, nebude-li odpovídajícím způsobem řešen. Nedostatek pracovních sil je rozšířený napříč profesemi a úrovněmi dovedností. Přestože v posledních čtvrtletích došlo k určitému uvolnění situace, míra volných pracovních míst v EU ve druhém čtvrtletí roku 2023 činila 2,7 %, což je výrazně nad průměrem za období 2013–2019, který činil 1,7 %⁷. Značný nedostatek byl v roce 2022 zaznamenán v odvětvích, jako je zdravotnictví, obory STEM (zejména IKT), stavebnictví a některé profese ve službách. Nedostatek pracovních sil v odvětvích, která jsou klíčová pro ekologickou transformaci, se od roku 2015 zdvojnásobil, zatímco nabídka odborné přípravy v těchto odvětvích zůstává pod průměrem. Více než 60 % podniků v EU, které přijímaly nebo se snažily přijmout odborníky v oboru informačních a komunikačních technologií, mělo v roce 2021 potíže s obsazením těchto volných míst. Rozsáhlý nedostatek pracovních sil je způsoben silnou poptávkou po pracovní síle navzdory nedávnému zpomalení ekonomiky, svou roli však mohly sehrát i faktory omezující nabídku pracovních sil (např. stárnutí obyvatelstva a klesající trend počtu odpracovaných hodin na zaměstnance). K nedostatku pracovních sil zároveň významnou měrou přispívají nová pracovní místa, která vznikají v důsledku ekologické a digitální transformace, a nedostatek dovedností relevantních pro trh

⁷ Evropská komise, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* (Zaměstnanost a sociální vývoj v Evropě, výroční přezkum 2023), Úřad pro publikace Evropské unie, 2023.

práce v rámci pracovních sil. Nedávné mapování regionální konkurenceschopné udržitelnosti ukazuje posuny v zaměstnanosti směrem k ekologičtějším a produktivnějším odvětvím v letech 2008–2018 a výrazné rozdíly mezi jednotlivými regiony (rozvinutější regiony si z hlediska transformace vedou lépe než regiony méně rozvinuté nebo regiony v přechodové fázi)⁸. V některých případech a odvětvích souvisí nedostatek pracovníků také se špatnými pracovními podmínkami, zejména v odvětvích, jako je zdravotnictví, rezidenční péče a doprava. Zlepšení přístupu na trh práce, zejména prostřednictvím podpory integrace nedostatečně zastoupených skupin na trhu práce (žen, mladých lidí, starších pracovníků, osob s přistěhovaleckým původem), by mohlo pomoci vyvážit dopad demografické změny na nabídku pracovních sil. V souladu s Evropskou agendou dovedností je nezbytné zajistit odpovídající prohlubování dovedností a změny kvalifikace. Nabídku vysoce kvalifikovaných pracovních sil by mohlo pomoci zvýšit řešení genderových rozdílů v oblasti vzdělávání, zejména pokud jde o dosažení terciárního vzdělání a volbu studijních oborů. Několik členských států začalo rozvíjet své vnitrostátní strategie v oblasti dovedností, mimo jiné v rámci Paktu pro dovednosti, a stanovilo vnitrostátní priority a opatření k modernizaci odborného vzdělávání a přípravy, které ob stojí i v budoucnu. Zlepšení pracovních podmínek by také pomohlo přilákat a udržet pracovníky v některých odvětvích a profesích, kde panuje nedostatek pracovních sil. K řešení nedostatku pracovních sil a dovedností může dále přispět podpora mobility v rámci EU, jakož i přilákání kvalifikovaných pracovníků ze třetích zemí, pokud bude současně zajištěno dodržování a prosazování pracovních práv a práv na sociální ochranu, a směřování legální migrace do profesí potýkajících se s nedostatkem pracovníků, a to za podpory Rezervoáru talentů EU a při zajištění plné doplňkovosti s využíváním talentů z Unie.⁹

⁸ Viz Anabela Santos, Javier Barbero, Simone Salotti, Olga Diukanova a Dimitrios Pontikakis, *On the road to regional 'Competitive Environmental Sustainability': the role of the European structural funds* (Na cestě k regionální „konkurenceschopné environmentální udržitelnosti“: úloha evropských strukturálních fondů), *Industry and Innovation*, 2023 30:7, 801-823, DOI: [10.1080/13662716.2023.2236048](https://doi.org/10.1080/13662716.2023.2236048).

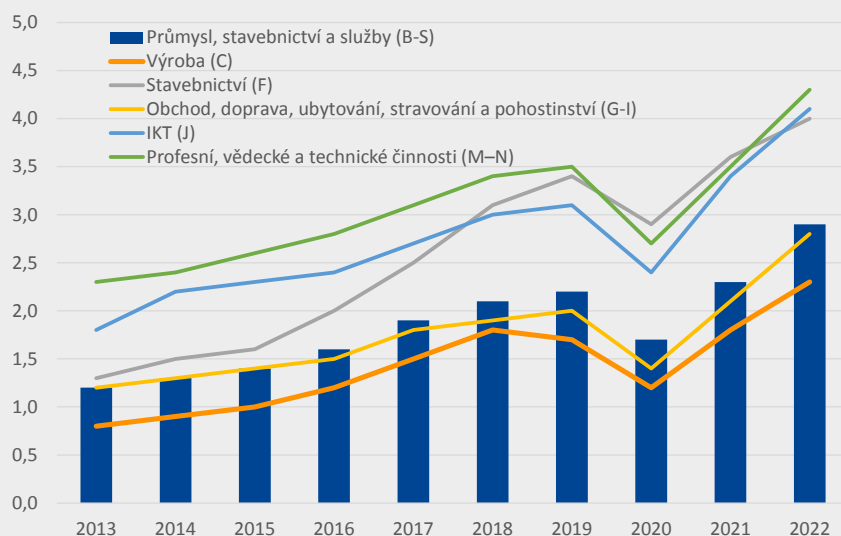
⁹ Iniciativa Rezervoár talentů EU byla zahájena v rámci balíčku opatření v oblasti mobility dovedností a talentů, který Komise přijala dne 15. listopadu 2023.

Značný nedostatek pracovních sil v Unii

Míry volných pracovních míst v EU podle hospodářské činnosti (v %, roční údaje)

Míra volných pracovních míst **nejméně 4 %** v oblasti profesních, vědeckých a technických činností, informací, komunikace a stavebnictví v roce 2022

O 30 % vyšší nedostatek pracovních sil v roce 2022 oproti roku 2019



Poznámka: Činnosti dle NACE 2, B–S (průmysl, stavebnictví a služby (kromě činností domácností jako zaměstnavatelů a exteriorních 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 [[jvs_a_rate_r2](#)]

Navzdory růstu nominálních mezd došlo v roce 2022 v různé míře k poklesu reálných mezd téměř ve všech členských státech, což poukazuje na význam vyvážených mechanismů stanovování mezd. Napjaté podmínky na trhu práce a vysoká inflace vytvářejí tlak na růst nominálních mezd. Růst nominálních mezd v roce 2022 v EU, který činil 4,8 %, nicméně zůstal pod úrovní inflace, což způsobilo pokles reálných mezd téměř ve všech členských státech a v průměru o 3,7 % v EU¹⁰. V důsledku silnějšího růstu mezd a zmírňující se inflace však pokles reálných mezd v první polovině roku 2023 zpomalil. Postupné obnovování kupní síly a zmírňování dalších ztrát je nezbytné k omezení sociálních dopadů vysokých životních nákladů, zejména na osoby s nízkou mzdou. Vývoj ziskových marží naznačuje potenciální prostor pro další zvyšování mezd v některých odvětvích, přičemž je třeba i nadále pečlivě sledovat sekundární dopady na inflaci. V této souvislosti má silný sociální dialog a účinné kolektivní vyjednávání v souladu s vnitrostátními postupy zásadní význam pro dosažení celkového růstu mezd, který podpoří kupní sílu, zejména u osob s nízkou a střední mzdou, a zároveň podpoří tvorbu pracovních míst a ochrání konkurenceschopnost.

Přiměřená minimální mzda může pomoci ochránit kupní sílu osob s nízkou mzdou a snížit chudobu pracujících a zároveň posílit motivaci k práci. Od ledna 2022 do července 2023 se zákonná minimální mzda v nominálním vyjádření výrazně zvýšila ve všech členských státech, kde je stanovena, čímž se v polovině těchto členských států kompenzoval dopad vysoké inflace na kupní sílu osob s minimální mzdou. Tato zvýšení odrážela automatické valorizace v zemích, kde jsou takové mechanismy zavedeny, a diskreční

¹⁰ Nedávný vývoj mezd viz Evropská komise, *Labour market and wage developments in Europe: annual Review 2023* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě: roční přehled z roku 2023), 2023 (připravuje se).

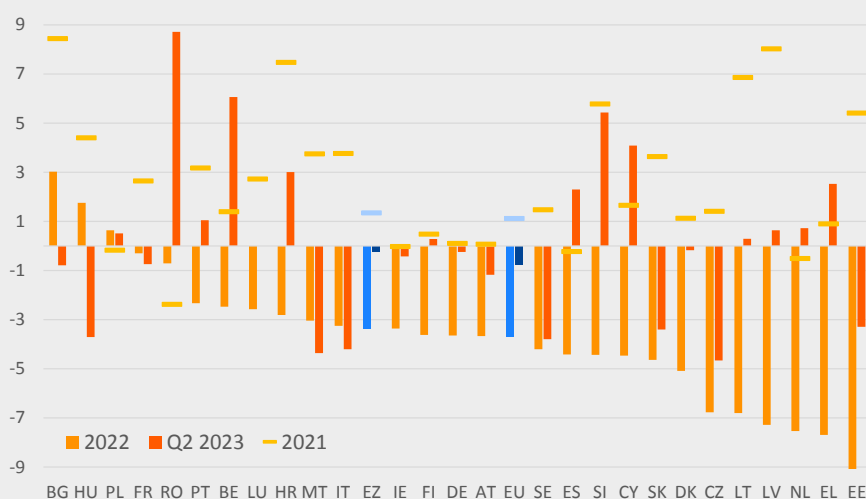
aktualizace. V členských státech bez zákonné minimální mzdy navíc kolektivně sjednané mzdy u nejhůře placených profesí zaznamenaly utlumený růst, což v reálném vyjádření vedlo ke značným ztrátám. Zmírnění dopadů vysoké inflace je obzvláště důležité, pokud jde o osoby s nízkou mzdou, které jsou neúměrně zasaženy dosud stále vysokými cenami energie a potravin. Provedení směrnice o přiměřených minimálních mzdách¹¹ ve vnitrostátním právu bude mít zásadní význam pro ochranu kupní síly osob s nízkou mzdou a zabránění nárůstu chudoby pracujících, přičemž se zároveň posílí pobídky k práci. Při provádění směrnice budou hrát klíčovou úlohu sociální partneři. Směrnice rovněž obsahuje ustanovení na podporu kolektivního vyjednávání a posílení mechanismů prosazování a sledování ve všech členských státech.

Reálné mzdy se v roce 2022 snížily a nadále klesají, jakkoli pomalejším tempem

Nominální náhrady na jednoho zaměstnance se v roce 2022 **zvýšily o 4,8 %** a ve druhém čtvrtletí roku 2023 **o 6 %** oproti druhému čtvrtletí roku 2022

Reálné mzdy přesto v roce 2022 **klesly o 3,7 %** a ve druhém čtvrtletí roku 2023 **o 0,8 %** oproti druhému čtvrtletí roku 2022

Reálné hrubé mzdy a platy na zaměstnance (meziroční změna v %; 2021, 2022 a druhé čtvrtletí roku 2023)



Zdroj: Evropská komise, databáze AMECO, reálné hrubé mzdy a platy na zaměstnance [hwwdw]; deflátor: harmonizovaný index spotřebitelských cen [zcpih]. Pro druhé čtvrtletí roku 2023: 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 [pre_hicp_midx].

Přestože různá smluvní ujednání také zohledňují různé individuální preference a potřeby a nabízejí větší flexibilitu pro pracovníky i pro podniky, zůstává segmentace trhu práce jedním z mnoha faktorů nerovnosti. To platí zejména v případech, kdy dočasné pracovní smlouvy neslouží jako odrazový můstek ke stálému pracovnímu místu. Tyto

¹¹ 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).

smlouvy (a zejména ty na velmi krátkou dobu) jsou často spojeny s méně příznivými pracovními podmínkami, menšími pobídkami k přístupu k dalšímu vzdělávání a přípravě na pracovišti nebo k investicím do tohoto vzdělávání a s nedostatky v oblasti sociální ochrany ve srovnání se zaměstnáním na dobu neurčitou¹². V roce 2022 byl podíl zaměstnaných osob s dočasnou pracovní smlouvou mezi všemi zaměstnanci v EU v podstatě stabilní (12,9 %, přičemž více než polovina z nich měla tyto smlouvy nedobrovolně), rozdíly mezi jednotlivými členskými státy však byly značné. Tento podíl byl výrazně vyšší u mladých lidí a migrantů, přičemž ženy byly také dočasně zaměstnány relativně častěji než muži. Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců jsou obecně vystaveny i vyššímu riziku nejistoty. Samostatná výdělečná činnost může v některých případech zakrývat závislé pracovní poměry (zdánlivou samostatnou výdělečnou činnost) a navíc je spojena s přetrvávajícími mezerami v sociální ochraně¹³. Obecněji může rozšířené využívání nestandardních pracovněprávních vztahů rovněž snížit atraktivitu odvětví a povolání pro pracovníky, a tím přispět k nedostatku pracovních sil. Široký výběr smluvních ujednání musí být doprovázen odpovídajícím přístupem k sociální ochraně a možnostem vzdělávání a rozvoje, aby byli pracovníci připraveni na budoucí transformaci.

Ve využívání dočasných pracovních smluv napříč členskými státy existují velké rozdíly, přičemž mnohem častější jsou mezi mladými lidmi

12,9 % pracovníků (20–64 let) s

dočasnou pracovní smlouvou v roce 2022

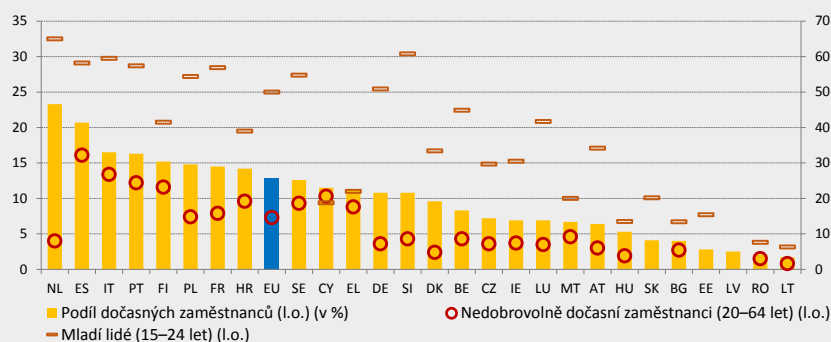
50 % mladých lidí (15–24 let) s

dočasnou pracovní smlouvou

7,3 % zaměstnanců (20–64 let) s

nedobrovolnou dočasnou pracovní smlouvou

Dočasní zaměstnanci jako procento z celkového počtu zaměstnanců podle věku (15–24 let) a pohlaví (v %, 2022)



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

Oživení trhů práce v EU po pandemii posílilo úlohu ekonomiky platform, která přispívá k vytváření příležitostí na trhu práce, zároveň však může představovat výzvu v oblasti pracovních podmínek a sociální ochrany. Podle údajů z průzkumu v roce 2022 pracovalo v EU prostřednictvím online digitálních platform 2,4 % respondentů a prostřednictvím digitálních platform s lokálním plněním 1,9 %, ačkoli rozdíly mezi členskými státy jsou velké. Ke zvýšení efektivity a zlepšení celkové kvality služeb v

¹² Eurofound, *Labour market segmentation, Observatory* (Segmentace trhu práce, observatoř), 2019.

¹³ Zpráva Evropské komise o provádění doporučení Rady z roku 2019 o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně, COM(2023) 43 final.

ekonomice platform může přispět algoritmické řízení. Algoritmy využívají údaje o poloze, dostupnosti, dovednostech a dosavadní výkonnosti pracovníků, aby v reálném čase přidělovaly pracovní úkoly nejvhodnějším pracovníkům. Algoritmické řízení také umožňuje sledovat výkonnost pracovníků prostřednictvím hodnocení spotřebitelů a dalších ukazatelů a nabízí v reálném čase zpětnou vazbu k prosazování standardů platformy. Používání algoritmického řízení ve firmách však může zároveň vést ke zvýšenému dohledu nad pracovníky a soustavnému hodnocení pracovníků, což může omezit jejich samostatnost a kontrolu nad pracovními úkoly. Využívání algoritmického řízení vyvolává otázky transparentnosti, odpovědnosti a spravedlnosti vůči pracovníkům. Začlenění umělé inteligence s algoritmickým řízením navíc představuje riziko posílení stávajících předsudků a diskriminačních postupů. Vedle problémů souvisejících s neprůhledností systémů algoritmického řízení a jejich vlivem na přidělování úkolů, a tedy i na výdělky pracovníků platform, existuje riziko chybné klasifikace postavení těchto pracovníků v zaměstnání (mohou být nesprávně chápáni jako osoby samostatně výdělečně činné a nemít tak nárok na práva a ochranu zaměstnanců). Navrhovaná směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform bude sloužit ke zmírnění potenciálních rizik spojených s algoritmy pro osoby pracující prostřednictvím digitálních pracovních platform. Zavádí také kolektivní práva na informace pro zástupce zaměstnanců. Tato nová práva nejen zvýší transparentnost automatizovaných systémů pro pracovníky platform, ale také nařídí digitálním pracovním platformám systematicky posuzovat dopad těchto systémů na pracovní podmínky. Kromě toho uvedená práva zajistí, aby významná automatizovaná rozhodnutí podléhala v souvislosti s prací prostřednictvím platformy lidskému přezkumu.

Studie o umělé inteligenci poukazují na potenciálně silný dopad strojového učení na trhy práce, přičemž se očekává, že ve srovnání s předcházejícím technologickým vývojem budou více zasaženy administrativní, odborné a tvůrčí profese. Podle OECD v roce 2019 mělo celkem 26,7 % pracovních sil v členských zemích zaměstnání s vysokým rizikem automatizace¹⁴. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání jsou v tomto kontextu klíčové pro zajištění participativního přístupu k řízení změn způsobených technologickým vývojem, řešení případných obav a zároveň podpory adaptace pracovníků (včetně poskytování dovedností). Tyto změny musí doprovázet účinné aktivní politiky na trhu práce, včetně systémů prohlubování dovedností a změny kvalifikace a služeb zaměstnanosti, které budou také poskytovat účinnou podporu při přechodu mezi zaměstnáními. Pokud jde o generativní umělou inteligenci, podle nadace Eurofound vnímají dotazovaní pracovníci využívání strojového učení celkově pozitivně, neboť jim může pomoci osvobodit se od rutinních úkolů a více se soustředit na úkoly s vyšší přidanou hodnotou¹⁵. Celkově lze říci, že ačkoli modely umělé inteligence a strojového učení, zejména ty, které jsou založeny na generativních předtrénovaných transformerech (jako je ChatGPT), přinášejí velké příležitosti,

¹⁴ OECD, *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market* (Prognóza zaměstnanosti na rok 2023: umělá inteligence a trh práce), OECD Publishing, 2023 a Gmyrek, P., a kol., *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* (Generativní umělá inteligence a pracovní místa: globální analýza možných dopadů na množství a kvalitu pracovních míst), pracovní dokument MOP č. 96, 2023.

¹⁵ Eurofound, *Ethical digitalisation at work: from theory to practice* (Etická digitalizace v zaměstnání: od teorie k praxi), 2023; Eurofound, *Ethics in the digital workplace* (Etika na digitálním pracovišti), 2022; a Eurofound, *Digitisation in the workplace* (Digitalizace na pracovišti), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk, 2021.

mohou mít v budoucnu silný dopad na administrativní a odborné pracovníky¹⁶ a mohou ovlivnit dokonce i tvůrčí profese¹⁷. Rychlý pokrok v oboru těchto technologií vyžaduje bedlivý dohled, aby bylo možné využít jejich přínosů a zároveň předvídat možné negativní dopady a připravit odpovídající a včasná opatření politiky, včetně opatření týkajících se trhů práce a přiměřené účasti pracovníků na zvyšování produktivity díky umělé inteligenci. V této souvislosti představuje umělá inteligence výzvu z hlediska transparentnosti, odpovědnosti a možného dopadu na práva a příjmy pracovníků. Navrhovaný akt o umělé inteligenci například označuje systémy umělé inteligence používané při náboru a řízení pracovníků jako vysoce rizikové a ukládá požadavky na transparentnost, bezpečnost, přesnost a lidský dohled.

Navzdory zlepšením se mladí lidé v mnoha členských státech stále potýkají s problémy při začleňování na trh práce, což si zaslouží zvláštní pozornost a cílená opatření politiky. Nezaměstnanost mladých lidí se od roku 2020 snížila o 3,1 p.b., při 14,5 % v roce 2022 však zůstává téměř třikrát vyšší než u celkové populace v produktivním věku v EU. Přetrvávají regionální rozdíly, vysoké úrovně byly zaznamenány např. v nejvzdálenějších regionech EU. Podobně se podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), výrazně snížil na úroveň před pandemií, ale ve druhém čtvrtletí roku 2023 v EU stále činí 11,1 % a v některých členských státech je obzvláště vysoký, přičemž i v rámci jednotlivých zemí existují značné rozdíly. Ženy a mladí lidé narození mimo EU tvoří mezi osobami NEET výraznější podíl. Přiměřené a včasné začlenění mladých lidí na trh práce nebo do systémů vzdělávání a odborné přípravy je klíčové pro budoucí úspěch v profesní kariéře. Nezaměstnanost na počátku pracovního života může poškodit budoucí kariérní vyhlídky a schopnost vydělávat, protože zanechává trvalé negativní následky a znamená i možné vyšší riziko chudoby a sociálního vyloučení nebo v extrémních případech i riziko problémů v oblasti fyzického a duševního zdraví. Velké transformace, které nás čekají v souvislosti s ekologizací a digitalizací našich ekonomik, zvyšují nutnost zajistit, aby byly mladé generace dobře začleněny na trhu práce a ve společnosti a byly schopny přijmout změny a řídit nadcházející transformace. Za této situace je třeba trvale usilovat o překonání strukturálních problémů, které brzdí mladé lidi na trhu práce, zejména v souvislosti s rozsáhlým nedostatkem pracovních sil a dovedností. Posílený systém záruk pro mladé lidi může pomoci zacílit na osoby NEET poskytováním kvalitních pracovních míst, dalšího vzdělávání, učňovské přípravy nebo stáží do čtyř měsíců od ztráty zaměstnání nebo ukončení formálního vzdělávání¹⁸. Jako doplněk slouží iniciativa ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve – stanovit si cíl, učít se, osvojit si dovednost, dosáhnout cíle), která pomáhá znevýhodněným osobám NEET získat odbornou praxi v zahraničí.

¹⁶ Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D. 2023. *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* (Generativní umělá inteligence a pracovní místa: globální analýza možných dopadů na množství a kvalitu pracovních míst), pracovní dokument MOP č. 96 (Ženeva, MOP), <https://doi.org/10.54394/FHEM8239>.

¹⁷ Viz například dohoda mezi Sdružením amerických scenáristů a Aliancí filmových a televizních producentů, která řeší stávající obavy z vlivu umělé inteligence na filmový průmysl. Nová smlouva obsahuje pravidla pro používání umělé inteligence ve filmových a televizních projektech a byla uzavřena na konci jedné z nejdelších hollywoodských stávek.

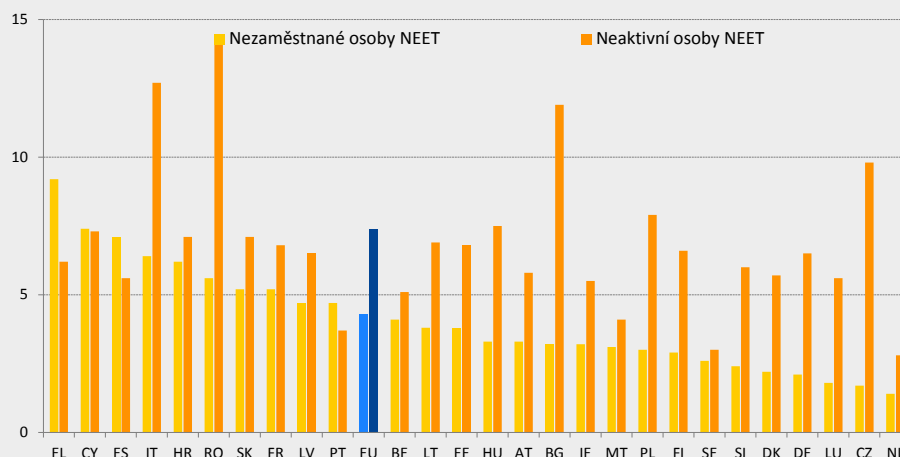
¹⁸ **Doporučení Rady** ze dne 30. října 2020 o mostu k pracovním místům – posílení záruk pro mladé lidi a o nahrazení doporučení Rady ze dne 22. dubna 2013 o zavedení záruk pro mladé lidi 2020/C 372/01 (Úř. věst. C 372, 4.11.2020, s. 1).

Mladí lidé, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, jsou častěji neaktivní než nezaměstnaní

V roce 2022
bylo **7,4%** osob
NEET v EU
ekonomicky
neaktivních

Zaměstnaní
nemělo 4,3%
NEET, přičemž
muži byli
častěji
nezaměstnaní
než ženy

Mladí lidé, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), podle postavení v zaměstnání (věková skupina 15–29 let, v %) 2023



Poznámka: Přerušeni řady v CZ i SK.

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

Starší pracovníci jsou na trhu práce aktivnější než kdykoli předtím, přesto stále existuje prostor pro zlepšení, zejména pokud jde o ženy. Obyvatelstvo EU rychle stárne a očekává se, že medián věku se z 44,4 roku v roce 2022 do konce století zvýší o více než 4 roky, zatímco počet obyvatel v produktivním věku se výrazně sníží. Některé členské státy a regiony jsou demografickými problémy zasaženy naléhavěji než jiné, což může vést k prohloubení stávajících rozdílů v rámci celé EU. Míra zaměstnanosti starších pracovníků (55–64 let) se v EU výrazně zvýšila ze 44,7 % v roce 2010 na 62,3 % v roce 2022, a to díky zvýšení míry jejich účasti. Rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen v této věkové skupině, který činil 12,5 procentního bodu, byl nicméně větší než u celkové pracovní síly, jakkoli se od roku 2010 snižoval. Očekává se, že stárnutí obyvatelstva bude mít dopad na nabídku pracovních sil, povede ke snížení počtu pracovních sil a zároveň může zhoršit nedostatek kvalifikovaných pracovníků a pracovních sil v Unii. Za této situace hraje delší pracovní život důležitou roli při podpoře nabídky pracovních sil a zajišťování fiskální udržitelnosti systémů sociální ochrany a zároveň zaručuje sociální soudržnost, solidaritu a přenos znalostí mezi generacemi. Soubor demografických nástrojů, který Komise nedávno představila, stanoví komplexní přístup k demografickým změnám. Členské státy se vyzývají, aby podporovaly zdravé a aktivní stárnutí, které lidem umožní zachovat si kontrolu nad svým životem a nadále přispívat hospodářství a společnosti¹⁹.

Genderové rozdíly na trhu práce jsou stále velmi rozšířené a projevují se v zaměstnanosti žen a mužů, jakož i v rozdílech v odměňování. Ačkoli se rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů oproti roku 2021 mírně snížil, zůstal v roce 2022 v EU značný a činil 10,7 p.b., přičemž mezi členskými státy a regiony byly velké rozdíly. Uvedený rozdíl byl také výrazně vyšší, pokud se zohlednil vyšší podíl práce na částečný úvazek u žen (v roce 2022 vzrostl na 16 p.b. „v ekvivalentu plného pracovního úvazku“). Rozdíl v zaměstnanosti

¹⁹ Viz sdělení Komise, *Demografické změny v Evropě: soubor opatření*, COM(2023) 577 final.

žen a mužů byl navíc mnohem vyšší u osob s dětmi než u bezdětných. Rozdíly v odměňování žen a mužů byly ve většině zemí rovněž značné (12,7 % v roce 2021 v EU), a to navzdory pokroku, kterého bylo dosaženo za poslední desetiletí. Tato skutečnost může částečně souviset s i) nadměrným zastoupením žen v pracovních pozicích s relativně nízkým finančním ohodnocením a v zaměstnáních na částečný úvazek; ii) nedostatečným zastoupením žen na vyšších pracovních pozicích; a iii) většími problémy žen při sladění práce s pečovatelskými povinnostmi. Nicméně největší část rozdílů v odměňování žen a mužů v EU není spojena s objektivními a měřitelnými charakteristikami jednotlivců, což naznačuje, že k nim pravděpodobně významně přispívají jiné faktory, včetně diskriminace a netransparentních mzdových struktur. Tyto rozdíly v odměňování žen a mužů brání ekonomické nezávislosti žen během pracovního života, negativně ovlivňují jejich účast na trhu práce a přispívají také k rozdílům ve výši důchodů žen a mužů (26 % v EU v roce 2022), což znamená vyšší riziko chudoby žen ve stáří. Řešení diskriminace a nerovností v odměňování na základě pohlaví a lepší fungování daňových systémů může ženy motivovat k větší ekonomické aktivitě, což je důležité i s ohledem na značný nedostatek pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků. Zlepšení přístupu ke kvalitnímu a cenově dostupnému předškolnímu vzdělávání a péči a službám dlouhodobé péče je klíčové pro zvýšení účasti žen na trhu práce v souladu s evropskou zárukou pro děti²⁰, novými barcelonskými cíli, strategií EU pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 a doporučeními Rady o předškolním vzdělávání a péči a o přístupu k cenově dostupné a kvalitní dlouhodobé péči²¹. V neposlední řadě jsou v souladu se směrnicí o transparentnosti odměňování²² nezbytná opatření týkající se transparentnosti odměňování, která by odhalila genderovou předpojatost v systémech a nastavení odměňování a umožnila by pracovníkům účinně se domáhat svého práva na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty.

²⁰ Doporučení Rady (EU) 2021/1004 ze dne 14. června 2021, kterým se zavádí evropská záruka pro děti (Úř. věst. L 223, 22.6.2021, s. 14).

²¹ Viz doporučení Rady ze dne 8. prosince 2022 o předškolním vzdělávání a péči: barcelonské cíle pro rok 2030 2022/C 484/01; *Na cestě k Unii rovnosti*, strategie rovnosti žen a mužů 2020–2050 a doporučení Rady ze dne 8. prosince 2022 o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči 2022/C 476/01.

²² Viz směrnice Evropského Parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

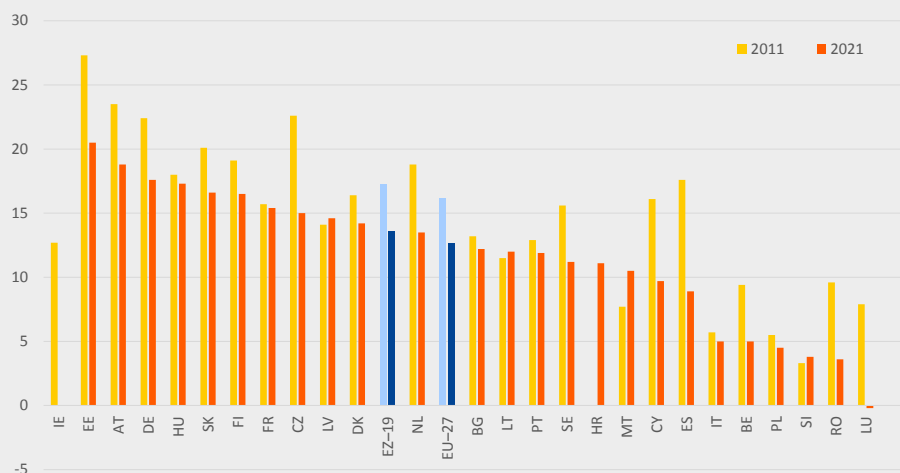
Navzdory zlepšením zůstávají rozdíly v odměňování žen a mužů značné

12,7 % činil rozdíl v odměňování žen a mužů v EU v roce 2021, s velkými rozdíly mezi členskými státy

10,7 p.b. činil rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů v EU v roce 2022

26 % činil rozdíl ve výši důchodů žen a mužů v EU v roce 2022

Rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem mužů a žen vyjádřený jako procento průměrného hrubého hodinového výdělku mužů (v %, 2021 a 2011)



Pozn.: řazeno podle hodnot za rok 2021. Chybí údaje pro EL za všechny roky, pro HR za rok 2011 a pro IE za rok 2021.

Zdroj: Eurostat [earn_gr_gpgr2].

Navzdory nedávným zlepšením se osoby se zdravotním postižením stále potýkají se závažnými překážkami na trhu práce. Rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a osob bez zdravotního postižení činil v roce 2022 v EU 21,4 p.b. V roce 2020 byla navíc míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením téměř dvakrát vyšší než u osob bez zdravotního postižení. Mnoho osob se zdravotním postižením se také neúčastní trhu práce, což se odráží v míře ekonomické aktivity, která činí 60,7 % (oproti 83,4 % u osob bez zdravotního postižení). V souladu se strategií pro práva osob se zdravotním postižením na období 2021–2030 je ke zlepšení situace osob se zdravotním postižením na trhu práce zapotřebí dalšího politického úsilí a cílených opatření, jak je popsáno v balíčku týkajícím se zaměstnanosti osob se zdravotním postižením²³. Je tudíž zásadní posílit kapacity služeb zaměstnanosti a integračních služeb, podporovat přijímání do zaměstnání a bojovat proti stereotypům a zároveň zajistit přiměřené úpravy na pracovišti v závislosti na potřebách osob se zdravotním postižením.

Čtenářská gramotnost se v EU zhoršila, přičemž jejím silným prediktorem nadále zůstává socioekonomický status, zatímco značný nedostatek učitelů, který rovněž souvisí s nízkou atraktivitou této profese, ohrožuje poskytování kvalitního vzdělávání. Podle výsledků mezinárodní studie Progress in International Reading Literacy Study 2021 (studie pokroku čtenářské gramotnosti v mezinárodním srovnání, PIRLS) téměř čtvrtina všech žáků čtvrtých ročníků nedosahuje ve čtení dostatečných výsledků, přičemž v letech 2016–2021 byl v podstatě ve všech zúčastněných členských státech pozorován sestupný trend. Rozdíl ve výsledcích dětí s vyšším socioekonomickým statusem oproti dětem s nízkým socioekonomickým statusem byl v průměru značný a odpovídal zhruba dvěma školním

²³ Viz Balíček týkající se zaměstnanosti osob se zdravotním postižením s cílem zlepšit jejich zastoupení na trhu práce.

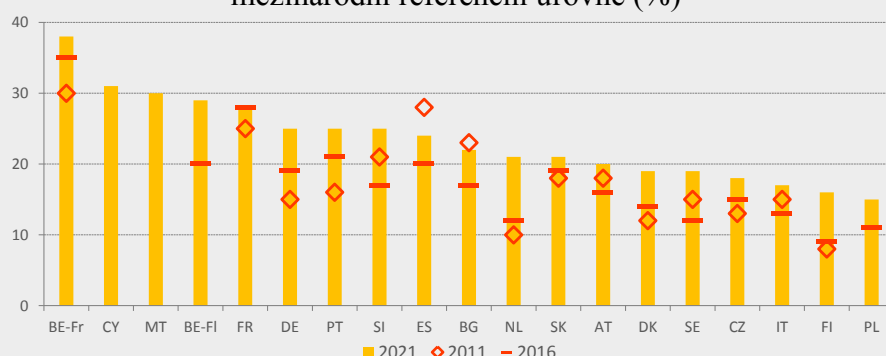
rokům. To poukazuje na výzvy, s nimiž se vzdělávací systém potýká, pokud má vybavit všechny studenty základními dovednostmi potřebnými pro úspěšné uplatnění ve společnosti a na trhu práce a zajistit rovné příležitosti. Přestože se podíl mladých lidí s dosaženým nejnižším stupněm sekundárního vzdělání, kteří předčasně odešli ze vzdělávání nebo odborné přípravy v roce 2022 v EU dále (mírně) snížil, přetrvávaly značné rozdíly mezi jednotlivými členskými státy, stejně jako rozdíly podle pohlaví, země narození a místa bydliště. To v pozdějším věku představuje problémy z hlediska zaměstnatelnosti, schopnosti učit se a přizpůsobit se. Zároveň má většina členských států potíže obsadit místa pedagogů ve všech odvětvích povinné školní docházky, zejména pak v předmětech STEM, přilákat dostatek studentů pedagogiky a udržet začínající učitele v profesi. Ve většině zemí již není povolání učitele pro mladé lidi atraktivní volbou. Atraktivita učitelského povolání závisí na řadě faktorů, včetně platových a pracovních podmínek. V roce 2018 měl pouze jeden z pěti učitelů pocit, že si společnost jeho práce váží, přičemž mnoho učitelů uvádělo stres spojený s prací a velkou pracovní zátěží²⁴. Zvýšení atraktivnosti učitelského povolání je klíčové pro to, aby EU mohla pokračovat v plnění svých cílů v oblasti vzdělávání, které si stanovila v rámci Evropského prostoru vzdělávání²⁵, a aby mohla uspokojit rostoucí poptávku po dovednostech, a to i v souvislosti s ekologickou a digitální transformací.

Čtenářská gramotnost se v celé EU zhoršila

Podíl žáků čtvrtých ročníků, kteří v mezinárodní studii Progress in International Reading Literacy Study dosáhli nejvýše nízké mezinárodní referenční úrovně (%)

Téměř čtvrtina všech žáků čtvrtých tříd **nedosahuje dostatečných výsledků ve čtení.**

Významným prediktorem výkonnosti zůstává jejich **socioekonomické zázemí.**



Poznámka: BE-Fr označuje francouzskou komunitu v Belgii, zatímco BE-Fl vlámskou komunitu. Uvedeny jsou pouze vzdělávací systémy, v nichž byly shromažďovány údaje na konci čtvrtého ročníku. Nejsou k dispozici údaje pro BE-Fl, Kypr, Maltu a Polsko v roce 2011; pro Kypr a Maltu za rok 2016.

Zdroj: Výpočty GR EAC na základě studie PIRLS 2021.

Vzhledem k tomu, že většina pracovníků v EU již v práci používá digitální nástroje, je třeba vyvinout významné další úsilí s cílem zlepšit digitální dovednosti obyvatelstva, zejména osob s nízkou kvalifikací, starších osob a státních příslušníků třetích zemí. V roce 2021 používalo 60 až 70 % pracovníků v EU při práci digitální nástroje, které vyžadovaly základní nebo střední úroveň digitálních dovedností²⁶. Přesto mělo v EU alespoň

²⁴ OECD, *TALIS 2018 Results: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners* (Výsledky průzkumu TALIS 2018: Učitelé a vedoucí pracovníci škol jako účastníci celoživotního vzdělávání), OECD Publishing, Paříž, 2019.

²⁵ 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“.

²⁶ Cedefop, *Setting Europe on course for a human digital transition: new evidence from Cedefop's second European skills and jobs survey* (Směrování Evropy k digitální transformaci zaměřené na člověka: nové údaje

základní digitální dovednosti pouze 53,9 % dospělých. Úroveň digitálních dovedností se v jednotlivých členských státech, ale i v různých skupinách obyvatelstva značně liší. V roce 2021 existovala u mladých lidí (ve věkové skupině 16–29 let) více než dvakrát vyšší pravděpodobnost, že budou mít alespoň základní digitální dovednosti, než u starších osob (ve věkové skupině 55–74 let); míra těchto dovedností byla nízká zejména u osob s nízkou kvalifikací, nezaměstnaných a neaktivních. Kromě toho měl alespoň základní digitální dovednosti výrazně menší podíl státních příslušníků třetích zemí oproti státním příslušníkům zemí EU. Průzkum z roku 2023 provedený v rámci Evropského roku dovedností ukázal, že u téměř poloviny malých a středních podniků, které uvedly, že nedostatek dovedností omezuje jejich obecnou podnikatelskou činnost, se problém týkal zejména využívání digitálních technologií. Nízká úroveň digitálních dovedností u širokých skupin obyvatelstva a výrazné rozdíly v možnostech rozvoje těchto dovedností mohou v kontextu stále více digitalizovaných ekonomik a společností vést k významným rozdílům (a to i pokud jde o přístup ke vzdělávání a odborné přípravě, veřejným službám zaměstnanosti a digitálním službám obecně). K odstranění digitální propasti jsou zapotřebí programy rozvoje digitálních dovedností pro širokou veřejnost doplněné o cílenou odbornou přípravu přizpůsobenou kvalifikačním profilům a situaci konkrétních skupin na trhu práce, přičemž při poskytování odborné přípravy by měly hrát důležitou úlohu i podniky. V Akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv a v Digitálním kompasu digitální dekády byl pro EU stanoven cíl, aby do roku 2030 mělo nejméně 80 % obyvatel alespoň základní digitální dovednosti²⁷. Cílem je také zvýšit počet odborníků v oblasti IKT na 20 milionů do roku 2030 a zároveň podpořit přístup žen k tomuto oboru (18,9 % odborných pracovníků v roce 2022) a zvýšit počet absolventů v oboru IKT, což má zásadní význam pro udržení konkurenceschopnosti Evropy²⁸.

z druhého evropského šetření dovedností a pracovních míst, které provedlo středisko Cedefop). Lucemburk: Úřad pro publikace. Referenční řada Cedefop; č. 123, 2022.

²⁷ Viz ROZHODNUTÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2022/2481 ze dne 14. prosince 2022, kterým se zavádí politický program Digitální dekáda 2030: digitální cíle pro rok 2030.

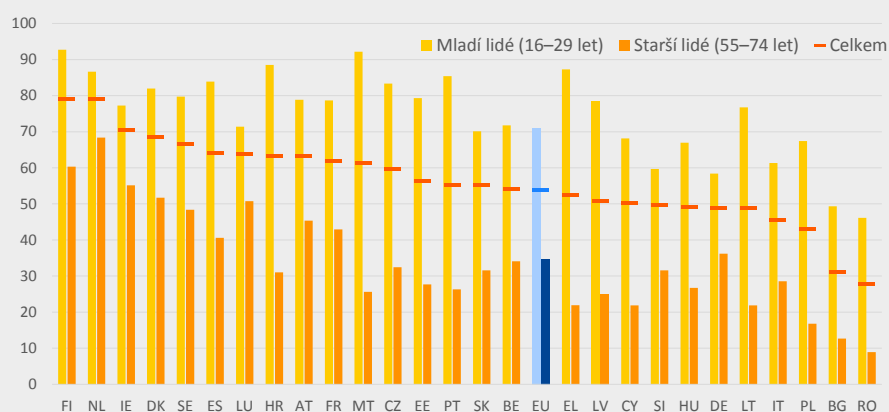
²⁸ Pokud budou současné trendy přesto pokračovat, očekává se, že v roce 2023 bude mít alespoň základní digitální dovednosti jen 60 % obyvatel EU a počet odborníků v oboru IKT vzroste pouze na přibližně 12 milionů. Viz *2023 Report on the State of Digital Decade* (Zpráva o stavu digitální dekády 2023), [SWD\(2023\) 571 final](#).

U mladých lidí existuje více než dvakrát vyšší pravděpodobnost, že budou mít alespoň základní digitální dovednosti, než u starších osob

71 % mladých lidí (16–29 let) a pouze 34,6% starších lidí (55–74 let) má alespoň základní digitální dovednosti

Osoby s nízkou kvalifikací, nezaměstnané a neaktivní osoby mají alespoň základní digitální dovednosti méně často

Podíl osob s alespoň základními celkovými digitálními dovednostmi (2021, %)



Zdroj: Eurostat [edat_lfse_02].

Je zapotřebí trvalého úsilí při dalším rozvoji dovedností pracovních sil s cílem podpořit konkurenceschopnost, napomoci kvalitní zaměstnanosti a zachovat sociální model EU, a to i s ohledem na ekologickou a digitální transformaci. V této souvislosti a vzhledem k rozsáhlému nedostatku pracovních sil a dovedností jsou řádně fungující a účinné systémy vzdělávání a odborné přípravy klíčové k tomu, aby mladí lidé získali dovednosti relevantní pro trh práce, zatímco vysoká účast na vzdělávání dospělých je prvořadá pro zajištění soustavné aktualizace dovedností pracovních sil. Hlavní cíl v oblasti vzdělávání dospělých vyžaduje, aby se do roku 2030 v EU každoročně účastnilo vzdělávání alespoň 60 % dospělých (poslední dostupné údaje za rok 2016 poukazují na mnohem nižší průměrnou míru účasti, a to 37,4 %). Vzhledem k tomu, že ve všech členských státech mají dospělí s nízkou kvalifikací tendenci účastnit se odborné přípravy výrazně méně než dospělí se střední a vysokou kvalifikací, je třeba věnovat zvláštní pozornost politikám zaměřeným na zvýšení míry účasti těchto osob v souladu s hodnocením cest prohlubování dovedností²⁹. Účast dospělých na vzdělávání je rovněž častější v městských oblastech než ve venkovských oblastech. V této souvislosti doporučení Rady o individuálních vzdělávacích účtech uvádí, jak mohou členské státy účinně kombinovat finanční podporu (včetně financování z Evropského sociálního fondu plus) s podporou nefinanční, aby umožnily všem dospělým rozvíjet své dovednosti po celý pracovní život³⁰. Také mikrocertifikáty mají podle souvisejícího doporučení Rady³¹ velký potenciál nabízet rychlé a cílené prohlubování dovedností a změny kvalifikace pracovníků a uchazečů o zaměstnání. Evropský rok dovedností, který navazuje na Evropskou agendu dovedností 2020, má za cíl podpořit změnu myšlení směrem k prohlubování dovedností a změnám kvalifikace v průběhu celého života a

²⁹ V červenci 2023 byl přijat [hodnotící balíček „Cesty prohlubování dovedností“](#), v němž byla vyhodnocena opatření přijatá v reakci na [doporučení Rady o cestách prohlubování dovedností](#).

³⁰ [Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o individuálních vzdělávacích účtech, 2022/C 243/03.](#)

³¹ [Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o evropském přístupu k mikrocertifikátům pro celoživotní učení a zaměstnatelnost, 2022/C 243/02.](#)

pomoci tak lidem získat náležité dovednosti pro kvalitní pracovní místa a využít mnoha příležitostí, které nabízí ekologická a digitální transformace³².

Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením zůstal v EU v roce 2022 v podstatě stabilní díky rozhodným politickým opatřením přijatým během krize vyvolané pandemií COVID a energetické krize. Přibližně každá pátá osoba v EU však zůstala v roce 2022 ohrožena chudobou nebo sociálním vyloučením, poté co se celkový počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením snížil pouze o 279 000 a zůstal blízko hodnoty z roku 2019. Z toho důvodu a s ohledem na utlumené hospodářské prostředí je třeba vyvinout značné úsilí, aby bylo dosaženo cíle pro rok 2030, tedy snížit počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením oproti roku 2019 alespoň o 15 milionů. Panovaly také velké rozdíly mezi členskými státy a regiony, stejně jako mezi skupinami obyvatelstva (s vyšším výskytem rizika chudoby u dětí, osob starších 65 let, osob se zdravotním postižením, osob narozených mimo EU a Romů). Rozdíly mezi zeměmi EU zůstávají značné i z hlediska vlivu sociálních transferů (vyjma důchodů) na snižování chudoby. Zároveň se v roce 2022 v průměru mírně snížily příjmové nerovnosti. Podle bleskových odhadů Eurostatu zůstaly v roce 2022 jakožto období sledování příjmů buď stabilní, nebo se snížily, což odráží rychlou politickou reakci na úrovni EU a členských států s cílem čelit negativnímu dopadu inflace, zejména na domácnosti s nízkými příjmy. Zaznamenaný průměrný pokles byl způsoben vývojem ve spodní části distribuce příjmů. Systematická posouzení distribučních dopadů opatření politiky jsou obzvláště důležitá pro zohlednění dopadu opatření na příjmovou nerovnost a pro podporu při koncipování politik.

Riziko chudoby nebo sociálního vyloučení je téměř ve všech členských státech vyšší u dětí než u celkové populace a v průměru se týká přibližně každého čtvrtého dítěte. Podíl dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením se v roce 2022 v EU mírně zvýšil a stejně tak i celkový počet dětí v této situaci, a to přibližně o 900 tisíc od roku 2019 (přičemž doplňkovým cílem je snížit počet těchto dětí alespoň o 5 milionů do roku 2030), což znamená nutnost značného úsilí při řešení této výzvy. Vyvedení dětí z chudoby a sociálního vyloučení má zásadní význam pro uplatnění jejich plného potenciálu na trhu práce a ve společnosti a pro přerušování mezigeneračního přenosu chudoby. Klíčem k řešení tohoto problému je zavedení evropské záruky pro děti³³ ve všech členských státech.

³² Sdělení Evropské komise [Evropská agenda dovedností](#) pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost, COM(2020) 274 final; návrh rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady o Evropském roku dovedností.

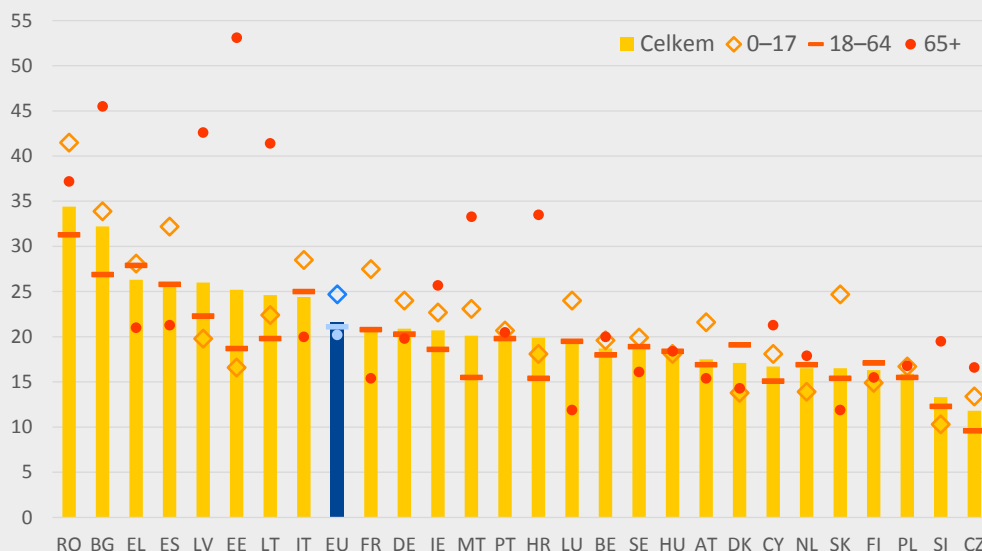
³³ [Doporučení Rady \(EU\) 2021/1004 ze dne 14. června 2021, kterým se zavádí evropská záruka pro děti](#) (Úř. věst. L 223, 22.6.2021, s. 14).

Chudoba a sociální vyloučení se mezi věkovými skupinami výrazně liší, přičemž často jsou nejvíce ohroženy děti a starší lidé

Každý pátý člověk a každé čtvrté dítě byli v EU v roce 2022 ohroženi chudobou nebo sociálním vyloučením

Starší osoby vykazují v mnoha členských státech vyšší míru ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením

Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením – celkem a podle věkových skupin 0–17, 18–64, 65 a více let (% , 2022)



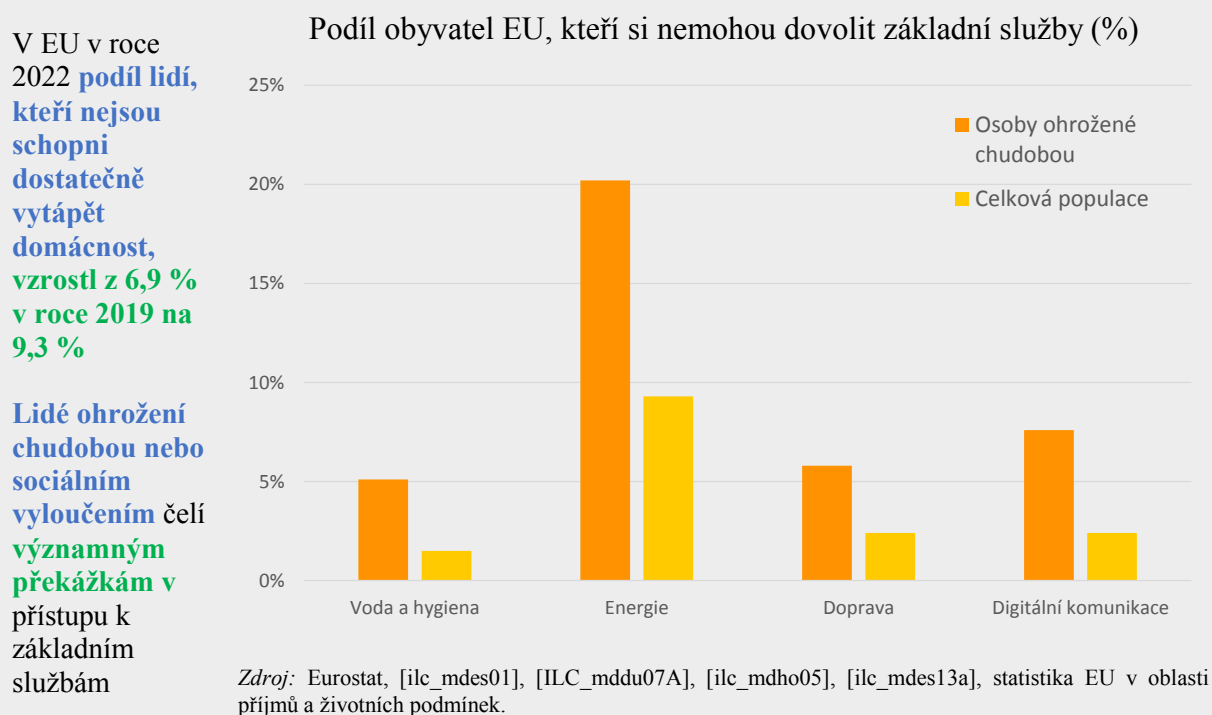
Poznámka: Přerušeni řady v FI, FR a LU.

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

Ačkoli většina obyvatel EU má přístup k základním službám, lidé ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením a nejzranitelnější osoby se potýkají se značnými překážkami. V tomto ohledu si 9,3 % obyvatel EU nemůže dovolit dostatečně vytápět svůj domov (což je o 2,4 p.b. více než v předchozím roce a v případě osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením více než dvojnásobek), 2,4 % si nemůže dovolit internetové připojení pro osobní potřebu v domácnosti, pro 2,4 % není cenově dostupné pravidelně využívat veřejnou dopravu a 1,5 % obyvatel žije v domácnostech bez vany, sprchy nebo splachovací toalety, přičemž mezi jednotlivými zeměmi existují značné rozdíly³⁴. Domácnosti ohrožené chudobou nebo sociálním vyloučením vynakládají na základní služby podstatně větší část svého rozpočtu, a jsou proto zranitelnější vůči zvyšování cen. Kromě cenové dostupnosti jsou dalšími problémy také dostupnost a přístupnost, které někdy souvisejí s dalšími aspekty, jako je nedostatek dovedností nebo geografické faktory (rozdíly mezi městem a venkovem, nejvzdálenější regiony a jiné odlehlé a ostrovní regiony). Evropský pilíř sociálních práv stanoví, že každý má právo na přístup k základním kvalitním službám, a vyzývá v tomto smyslu k podpoře osob v nouzi, která je důležitá pro podporu pokroku při plnění cíle EU v oblasti snížení chudoby do roku 2030.

³⁴ *Commission Report on access to essential services in the EU* (Zpráva Komise o přístupu k základním službám v EU), SWD(2023) 213 final/2.

Domácnosti ohrožené chudobou nebo sociálním vyloučením mají mnohem omezenější přístup k základním službám v EU

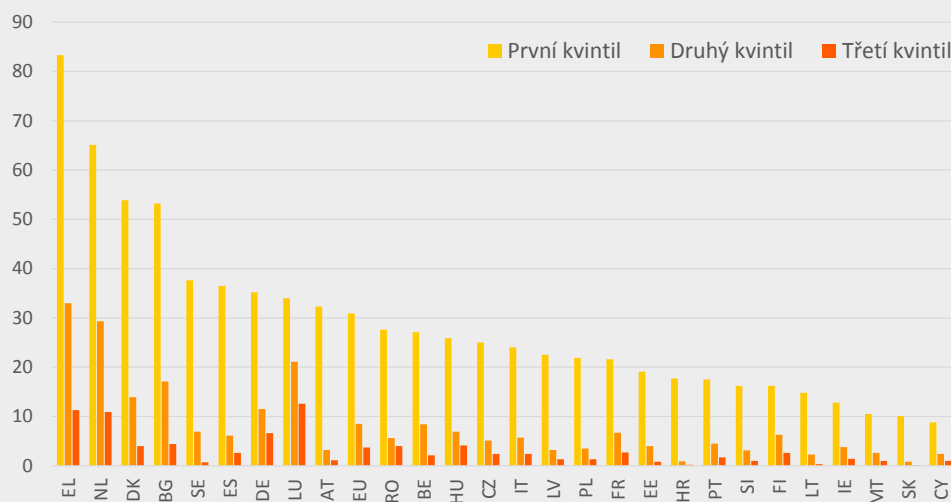


Dostupnost bydlení představuje v Unii stále větší problém. V roce 2022 žila téměř každá desátá osoba v EU v domácnosti, kde celkové náklady na bydlení představovaly více než 40 % celkového disponibilního příjmu, přičemž od roku 2020 byl zaznamenán výrazný nárůst. Problémy s bydlením bývají závažnější u rodin s dětmi a domácností rodičů samoživitelů. U osob ohrožených chudobou byl tento podíl více než třikrát vyšší než u celkové populace. Za posledních deset let bylo ve všech členských státech dosaženo jen malého pokroku také při snižování počtu osob bez domova. Politiky EU mohou mít pozitivní vliv na cenovou dostupnost, dostupibilitu a přiměřenost bydlení, zejména pro osoby v nouzi. Jakkoli primární odpovědnost za bydlení a pomoc v oblasti bydlení nesou členské státy, financování z EU a politiky EU mohou podpořit úsilí orgánů veřejné správy na celostátní a nižší úrovni při řešení těchto výzev, například v oblasti soudržnosti a rozvoje měst, zaměstnanosti a sociální ochrany, průmyslové a energetické politiky. Kromě toho mohou ke zvýšení udržitelnosti a inkluзивity bydlení přispět iniciativy EU, jako je Nový evropský Bauhaus a Iniciativa pro cenově dostupné bydlení. Investice do sociálního bydlení mohou zlepšit přístupnost a cenovou dostupnost bydlení pro nízkopříjmové a zranitelné skupiny, včetně osob bez domova. Fondy EU, jako jsou Evropský fond pro regionální rozvoj, Evropský sociální fond plus, Nástroj pro oživení a odolnost a InvestEU, umožňují další investice do cenově dostupného a sociálního bydlení a realizaci partnerství veřejného a soukromého sektoru s cílem sdružit zdroje a rozvíjet udržitelné intervenční programy.

Největší zatížení příliš vysokými náklady na bydlení nese nejméně majetná pětina obyvatelstva ve všech členských státech

Podíl nákladů na bydlení na disponibilním příjmu prvních tří pětín obyvatelstva v pořadí podle příjmu, 2022 (v %)

V roce 2022 byl v EU podíl osob nadměrně zatížených náklady na bydlení v první pětině obyvatelstva dvakrát větší než ve druhé pětině v pořadí podle příjmu



Zdroj: Eurostat [ilc_lvho07b]. Přerušení řady ve FR a LU v roce 2022.

Systémy sociální ochrany hrají v členských státech klíčovou roli, pokud jde o zajištění sociální soudržnosti, zabezpečení příjmů proti rizikům a makroekonomickou stabilizaci, a je tudíž třeba tyto systémy přizpůsobit budoucím výzvám. Celkově lze říci, že systémy sociální ochrany prokázaly svou účinnost při podpoře socioekonomické odolnosti během koronavirové pandemie a nedávné energetické krize. Schopnost systémů sociální ochrany zachovat si přiměřenost a fiskální udržitelnost je však pod rostoucím tlakem v důsledku stárnutí populace, měnícího se světa práce a ekologické a digitální transformace. Tento vývoj bude mít dopad na koncepci a rozsah působnosti systémů sociální ochrany a jejich financování. V praxi to znamená nutnost vyšší míry účasti na kvalitních pracovních místech napříč všemi skupinami obyvatelstva, delšího pracovního života, odpovídajících reakcí na chudobu pracujících, sociální ochrany kryjící nestandardní pracovněprávní vztahy, lépe organizovaných, dostupných a účinných služeb sociální ochrany, včetně péče, a přizpůsobení systémů sociální ochrany novým skutečnostem, které přináší přizpůsobování se změně klimatu a zelené a digitální technologie. Aby systémy sociální ochrany obstály i v budoucnu, je obzvláště důležité přistupovat k politikám sociálního zabezpečení z hlediska životního cyklu. Vhodně navržené sociální politiky v různých fázích životního cyklu člověka mohou vést k „dvojímu přínosu“, neboť díky zvýšení zaměstnanosti, blahobytu a zlepšení zdraví snižují budoucí veřejné výdaje v oblasti náhrady příjmů, napomáhají inkluzivnímu hospodářskému růstu a zároveň rozšiřují daňovou základnu. Reformy a investice členských států v těchto oblastech jsou podporovány několika iniciativami EU, jež mají zajistit, aby sociální ochrana obstála i v budoucnu, například doporučení Rady o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně³⁵, doporučení Rady o dlouhodobé péči, o zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu a o přiměřeném

³⁵ Doporučení Rady ze dne 8. listopadu 2019 o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně, 2019/C 387/01 (Úř. věst. C 387, 15.11.2019, s. 1).

minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění, jakož i směrnice o přiměřených minimálních mzdách.

Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče zůstala v průměru v EU obecně stabilní, avšak s velkými rozdíly mezi členskými státy, zatímco v oblasti přístupnosti, cenové dostupnosti a kvality služeb dlouhodobé péče přetrvávají značné problémy. Neuspokojení potřeb zdravotní péče uvádějí častěji lidé v domácnostech s nízkými příjmy, avšak rozsah rozdílů oproti celkové populaci se v jednotlivých členských státech liší. Demografický vývoj, zejména předpokládaná vyšší střední délka života, zvyšuje potenciální potřebu dlouhodobé péče v budoucnosti. Podle nejnovějších údajů (za rok 2019) uvedlo 46,5 % osob ve věku 65 let a více s vážnými obtížemi v oblasti sebeobsluhy nebo péče o domácnost v EU, že potřebují při těchto činnostech pomoc, které se jim nedostává. Tento nedostatek byl výrazně zřetelnější u osob v nejnižším příjmovém kvintilu (51,2 %) ve srovnání s osobami v nejvyšším příjmovém kvintilu (39,9 %). Hlavní překážkou přístupnosti dlouhodobé péče je její cenová dostupnost. I po obdržení dávek na dlouhodobou péči mohou být v některých členských státech doplatky na péči velmi vysoké, zejména pro starší osoby s vážnými potřebami dlouhodobé péče, kterým je poskytována domácí péče. Problémy s přístupem se zhoršují v důsledku značného nedostatku pracovních sil a dovedností v odvětví péče, k němuž přispívají i obtížné pracovní podmínky.

Sociální partneři hrají klíčovou roli při koncipování a provádění reforem a politik na vnitrostátní úrovni, které podporují zaměstnanost, kvalitu pracovních míst, rozvoj dovedností a sociální ochranu. Účinný sociální dialog rozhodujícím způsobem přispívá k dobrému fungování evropského sociálně tržního hospodářství, zajišťuje lepší a udržitelnější výsledky politik a podporuje také spravedlivou ekologickou a digitální transformaci. Celkově lze říci, že v členských státech s dobře zavedenou tradicí sociálního dialogu byla kvalita a intenzita zapojení sociálních partnerů do tvorby příslušných politik hodnocena lépe, a to i v souvislosti s konzultacemi v rámci evropského semestru. Závěry na základě mnohostranného dohledu Výboru pro zaměstnanost zdůraznily, že je i nadále nanejvýš důležité zabránit pouhému formálnímu zapojení sociálních partnerů a zajistit v průběhu celého procesu tvorby politik včasný a smysluplný proces konzultací ve všech členských státech³⁶. Po více než dvou letech od přijetí Nástroje pro oživení a odolnost probíhá ve většině členských států sociální dialog o provádění plánů pro oživení a odolnost³⁷. Podle doporučení Rady o posílení sociálního dialogu mají členské státy ve veřejném i soukromém sektoru a na všech úrovních zajistit příznivé prostředí pro dvoustranný a třístranný sociální dialog, včetně kolektivního vyjednávání³⁸. V návaznosti na stávající vnitrostátní postupy a zvyklosti je snaha posílit zapojení organizací občanské společnosti do tvorby příslušných politik klíčová pro získání cenných poznatků o stávajících a nových problémech, jakož i o účinnosti politických zásahů v praxi.

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

³⁶ Stanovisko 9955/23 Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu.

³⁷ Evropská komise, *Zpráva Komise Evropskému parlamentu a Radě – Zpráva o přezkumu provádění Nástroje pro oživení a odolnost*, COM(2022) 383 final, 2022.

³⁸ COM(2023) 40 final a Rada 10542-2023.

- zlepšily prohlubování dovedností a změny kvalifikace dospělých s cílem řešit nedostatek pracovních sil a dovedností, přizpůsobit se měnící se situaci a výhledu na trhu práce a podpořit ekologickou a digitální transformaci, a to i začleněním využívání nástrojů k získávání poznatků o dovednostech, posilovaly poskytování individuálních nároků na odbornou přípravu, například individuálních vzdělávacích účtů, a podporovaly rozvoj, zavádění a uznávání mikrokreditů – v souladu s doporučeními Rady o individuálních vzdělávacích účtech a o evropském přístupu k mikrocertifikátům,
- posilovaly aktivní politiky na trhu práce a kapacitu a účinnost veřejných služeb zaměstnanosti, mimo jiné investicemi do digitální infrastruktury, digitálními službami, lepším poradenstvím pro volbu povolání, poradenskými službami, získáváním informací o dovednostech a odbornou přípravou zaměstnanců, s cílem podpořit tvorbu pracovních kvalitních pracovních míst a přechody mezi zaměstnáními,
- sledovaly a zmírňovaly negativní dopad inflace na kupní sílu zranitelných domácností prostřednictvím cílených podpůrných opatření, při současném zachování pobídek ke snižování spotřeby energie dle konkrétní situace a při zvyšování 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 současně napomáhaly vzestupné sociální konvergenci, zohledňovaly vývoj produktivity, zachovávaly zaměstnanost, chránily konkurenceschopnost a pečlivě sledovaly sekundární dopady na inflaci,
- zajistily dostupnost podpůrných programů navržených tak, aby zachovávaly a dále rozvíjely lidský kapitál prostřednictvím souvisejícího prohlubování dovedností a změn kvalifikace, aby v případě potřeby podpořily spravedlivé procesy restrukturalizace, usnadnily přechod mezi zaměstnáními a pomohly modernizaci hospodářství,
- poskytovaly podporu pracovníkům a domácnostem, kteří jsou nejvíce postiženi hospodářskými a sociálními dopady přizpůsobování se změně klimatu a novým ekologickým a digitálním technologiím, zejména zranitelným pracovníkům a domácnostem, mimo jiné prostřednictvím účinných služeb zaměstnanosti a opatření v oblasti odborné přípravy, dobře navržených, cílených a časově vázaných programů zaměstnanosti, pobídek k zaměstnávání a přechodu mezi zaměstnáními, přiměřené jistoty příjmu s přístupem aktivního začleňování a podpory podnikání v souladu s doporučením Rady ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu,
- podporovaly mobilitu v rámci EU a lákaly kvalifikované pracovníky ze třetích zemí, pokud bude současně zajištěno dodržování a prosazování pracovních a sociálních práv a směřování legální migrace do profesí potýkajících se s nedostatkem pracovníků, a to při zajištění plné doplňkovosti s využíváním talentů z Unie,
- přizpůsobily regulaci trhu práce a daňové systémy a systémy sociálního zabezpečení s cílem omezit segmentaci trhu práce a podporovat vytváření kvalitních pracovních míst, včetně možného snížení daňového zatížení, zejména pro osoby s nízkými příjmy, aniž by se bránilo přechodu na lépe placená pracovní místa a posunu od zdanění práce k ekologickým daním,
- zajišťovaly zdravé, bezpečné a dobře přizpůsobené pracovní prostředí,
- podporovaly kolektivní vyjednávání a sociální dialog spolu s včasným a smysluplným zapojením sociálních partnerů do tvorby příslušných politik na vnitrostátní úrovni, a to i

v souvislosti s prováděním plánů pro oživení a odolnost a v kontextu evropského semestru,

- zlepšovaly vyhlídky mladých lidí na trhu práce, a to i prostřednictvím inkluzivního a kvalitního odborného vzdělávání a přípravy a terciárního vzdělávání, cílené podpory služeb zaměstnanosti (včetně mentorství, poradenství a konzultací) a kvalitní učňovské přípravy a stáží v souladu s posílenou zárukou pro mladé lidi,
- zajistily nediskriminaci, prosazovaly rovnost žen a mužů, zlepšovaly začleňování hlediska rovnosti žen a mužů a posílily účast žen a znevýhodněných skupin na trhu práce, a to podporou rovných příležitostí a kariérního postupu, zajištěním transparentnosti struktur odměňování a podporou sladění pracovního, rodinného a soukromého života, mimo jiné prostřednictvím přístupu k cenově dostupné a kvalitní péči (předškolnímu vzdělávání a péči a dlouhodobé péči), pracovnímu volnu z rodinných důvodů a pružnému uspořádání práce pro rodiče a neformální pečovatele v souladu s Evropskou strategií v oblasti péče,
- podporovaly rovné příležitosti pro děti s cílem řešit vysokou míru dětské chudoby a co nejlépe využívat zdroje EU a vnitrostátní zdroje, urychlily provádění evropské záruky pro děti, mimo jiné zajištěním cenově dostupného a kvalitního předškolního vzdělávání a péče a zlepšením výsledků učení řešením problému předčasného odchodu ze vzdělávání a nedostatku učitelů. Dále aby podporovaly přístup dětí ze znevýhodněných skupin a odlehklých oblastí ke vzdělávání a podporovaly odbornou přípravu na všech úrovních kvalifikace,
- zlepšily digitální kompetence žáků a dospělých všech věkových skupin a rozšiřovali rezervoár 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,
- zajistily přiměřenou a udržitelnou sociální ochranu pro všechny v souladu s doporučením Rady o přístupu k sociální ochraně, zlepšily ochranu osob, které nejsou dostatečně chráněny, jako jsou pracovníci v nestandardním zaměstnání, pracovníci vykonávající práci prostřednictvím platform a osoby samostatně výdělečně činné, zlepšily přiměřenost dávek, převoditelnost práv a přístup ke kvalitním službám při současném zachování celkové udržitelnosti veřejných financí a účinně podpořily začlenění práceschopných osob na trhu práce,
- rozvíjely a posilovaly systémy minimálního příjmu, které poskytují přiměřenou podporu a uplatňují přístup aktivního začleňování, v souladu s doporučením Rady o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění a podporovaly přístup k základním službám, včetně energie, zejména pro domácnosti s nízkými příjmy a zranitelné domácnosti,
- posuzovaly distribuční dopady reforem a investic na příjmy různých skupin obyvatelstva v souladu se sdělením o lepším posouzení distribučního dopadu politik členských států,
- zajistily všem dětem ohroženým chudobou nebo sociálním vyloučením bezplatný a účinný přístup ke zdravotní péči, předškolnímu vzdělávání a péči, vzdělávání a školním aktivitám, jakož i účinný přístup ke zdravé výživě a přiměřenému bydlení v souladu s evropskou zárukou pro děti a souvisejícími vnitrostátními akčními plány,

- řešily bezdomovectví jako nejextrémnější formu chudoby; podporovaly renovaci pobytových zařízení a zařízení sociálního bydlení a integrovaných sociálních služeb, podporovaly přístup ke kvalitnímu a cenově dostupnému bydlení, sociálnímu bydlení, případně k pomoci s bydlením,
- investovaly do kapacity systému zdravotní péče včetně prevence a primární péče, jakož i kapacity veřejného zdravotnictví, koordinace péče, zdravotnického personálu a elektronického zdravotnictví, snižovaly případné doplatky, zlepšovaly 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 udržitelné důchodové systémy, které zajistí přiměřené příjmy ve stáří a mezigenerační spravedlnost.

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

KAPITOLA 1. PŘEHLED TRENDŮ NA TRHU PRÁCE A SOCIÁLNÍCH TRENDŮ, POKROKU V PLNĚNÍ CÍLŮ DO ROKU 2030 A KLÍČOVÝCH HORIZONTÁLNÍCH ZJIŠTĚNÍ O SOCIÁLNÍ KONVERGENCI

1.1 Hlavní trendy na trhu práce

V kontextu oživení po koronavirové pandemii zůstal růst zaměstnanosti v EU v roce 2023 silný, i když s výraznými rozdíly mezi jednotlivými odvětvími. Ve druhém čtvrtletí roku 2023 dosáhl celkový počet zaměstnaných osob 216,1 milionu, což bylo o 6,2 milionu více než maximální úroveň ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019³⁹. V témže čtvrtletí činila míra zaměstnanosti (osob ve věku 20–64 let) 75,4 %, tj. o 2,5 p.b. více než před pandemií (ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019). V meziročním srovnání činila v roce 2022 míra zaměstnanosti 74,6 % (o 1,9 p.b. více než v roce 2019). Tento pozitivní vývoj v oblasti zaměstnanosti doprovázela vyšší míra ekonomické aktivity (ve věkové skupině 15–64 let), která v roce 2022 dosáhla 74,5 %, a míra nezaměstnanosti (ve věkové skupině 15–74 let), která se ve stejném roce snížila na 6,2 %. Přesto byly z hlediska růstu zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích pozorovány rozdíly. Energetická krize utlumila růst zaměstnanosti v energeticky náročných odvětvích⁴⁰. Naopak největší nárůst zaměstnanosti zaznamenalo odvětví informačních a komunikačních technologií (IKT), kde se zaměstnanost mezi čtvrtým čtvrtletím roku 2019 a druhým čtvrtletím roku 2023 zvýšila o 16,9 %, což znamenalo nárůst o více než milion pracovních míst. Zaměstnanost ve stavebnictví se zvýšila o 6,6 %, zatímco v energeticky náročném zpracovatelském průmyslu se dosud nevrátila na úroveň zaznamenanou před krizí. Zaměstnanost v zemědělství se snížila o 4,3 %, což odpovídá jejímu dlouhodobému trendu. Celkově se předpokládá růst zaměstnanosti o 1 % v roce 2023 a o 0,4 % v letech 2024 i 2025⁴¹.

Celkový počet odpracovaných hodin a míra nepřítomnosti v práci se vracejí ke svým dlouhodobým trendům. Počet odpracovaných hodin v EU se postupně zvýšil z nejnižší hodnoty 72,6 miliardy ve druhém čtvrtletí roku 2020 na 86,7 miliardy ve druhém čtvrtletí roku 2023⁴². Na pozadí vyšší zaměstnanosti se počet odpracovaných hodin na pracovníka vrací ke svému dlouhodobému sestupnému trendu (viz oddíl 2.1.1). Čtvrtletní míra nepřítomnosti v práci se rovněž vrátila na dlouhodobě průměrnou úroveň, přičemž ve druhém čtvrtletí roku 2023 bylo v práci nepřítomno 9,5 % zaměstnanců. Rychlost návratu na předchozí hodnoty poukazuje na důležitou roli, kterou v souvislosti s krizí COVID-19 sehrála vnitrostátní a unijní opatření na trhu práce, která umožnila firmám udržet si lidský kapitál a osobám samostatně výdělečně činným pomohla postupně obnovit provoz po zrušení omezujících opatření (viz oddíl 2.1). Závěrečná pololetní zpráva o provádění nástroje SURE uvádí, že tyto nástroje EU podpořily v době svého maximálního využití v roce 2020 přibližně 31,5 milionu osob a 2,5 milionu podniků⁴³.

³⁹ Údaje Eurostatu použité v tomto odstavci: [namq_10_a10_e], [lfsi_emp_q], [lfsi_emp_a], [une_rt_a], [une_ltu_a].

⁴⁰ Evropská komise, *Labour Market and Wage Developments in Europe* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě), roční přehled z roku 2023, Úřad pro publikace Evropské unie, 2023 (připravuje se).

⁴¹ Evropská komise, *Evropská hospodářská prognóza, podzim 2023*, institucionální dokument 258, 2023.

⁴² Údaje Eurostatu použité v tomto odstavci: [namq_10_a10_e], [lfsi_abt_q].

⁴³ Evropská komise, *Zpráva o evropském nástroji pro dočasnou podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci (SURE) v důsledku rozšíření onemocnění COVID-19 podle článku 14 nařízení Rady (EU) 2020/672 Nástroj SURE po skončení platnosti: závěrečná pololetní zpráva* (COM(2023) 291 final).

Růst nominálních mezd v EU byl v roce 2022 silný, avšak v reálném vyjádření mzdy v průměru klesly. Nominální náhrady na jednoho zaměstnance se zvýšily ve všech členských státech, přičemž průměrná míra růstu v EU činila 4,8 % v porovnání s 1,9 % v období před pandemií v letech 2013–2019. Tyto nominální nárůsty však byly do značné míry překonány inflací, což vedlo k výraznému poklesu reálných mezd o 3,7 % v roce 2022. Ten měl dopad na kupní sílu zejména u osob s nízkými příjmy, které obvykle vynakládají větší část svých příjmů za položky zatížené vysokou inflací, jako jsou potraviny (viz oddíl 2.1)⁴⁴. V roce 2023 se očekává zrychlení růstu nominálních mezd⁴⁵.

Nedostatek pracovních sil a dovedností zůstává vysoký napříč odvětvími i úrovněmi kvalifikace. Míra volných pracovních míst v průmyslu, stavebnictví a službách začala velmi pomalu klesat ze svého historického maxima, které v EU ve druhém čtvrtletí roku 2022 činilo 3 %, na 2,7 % ve druhém čtvrtletí roku 2023, a to zčásti v důsledku zpomalující se hospodářské činnosti. Stále však zůstává výrazně nad průměrem z doby před pandemií, který činil 1,7 % za období 2013–2019. Nedostatek je zvláště výrazný v odvětvích, jako je zdravotnictví, stavebnictví, obory STEM (a zejména IKT) a další profese v oblasti služeb (viz oddíly 2.1 a 2.2)⁴⁶. Do budoucna lze očekávat, že nedostatek pracovních sil a dovedností bude ovlivněn měnícími se potřebami trhu práce, které souvisejí také s ekologickou a digitální transformací, a předpokládaným poklesem počtu obyvatel v produktivním věku⁴⁷.

Ačkoli se míra zaměstnanosti žen, jakož i mladých a starších lidí zvýšila, rozdíly v zaměstnanosti mužů a žen zůstávají značné, stejně jako podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy. Míra ekonomické aktivity žen (věková skupina 15–64 let) pokračovala v dlouhodobě stabilním vzestupném trendu (+10 p.b. za poslední dvě desetiletí) a ve druhém čtvrtletí roku 2023 dosáhla 70,3 %, přičemž rozdíl v míře ekonomické aktivity mužů a žen se postupně snížil na 9,5 p.b.⁴⁸. Současně se míra zaměstnanosti žen (věková skupina 20–64 let) zvýšila na 69,3 % v roce 2022, což je o více než 2 p.b. více než v roce 2019 (viz graf 1.1.1). Přesto zůstává rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů v EU značný a ve druhém čtvrtletí roku 2023 činil 10,3 p.b. (viz oddíl 2.2). Pokud jde o mladé lidi, míra jejich zaměstnanosti (věková skupina 15–24 let) v roce 2022 dosáhla 34,7 %, čímž rovněž překonala úroveň zaznamenanou před pandemií (33,5 % v roce 2019) (viz graf 1.1.1). Navzdory pokračujícímu výraznému zlepšení však ve druhém čtvrtletí roku 2023 nebylo 11,1 % mladých lidí (věková skupina 15–29 let) ani zaměstnáno ani se neúčastnilo vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), což odpovídá zhruba 8 milionům osob. Na druhé straně zaměstnanost starších osob (věková skupina 55–64 let) v roce 2022 vzrostla o 3,7 % a dosáhla 62,3 % (viz graf 1.1.1). Výrazný růst zaznamenala míra ekonomické aktivity starších lidí, která v posledních dvou desetiletích předstihla všechny ostatní věkové skupiny (viz oddíl 2.2)⁴⁹.

⁴⁴ Eurofound, *Minimum wages in 2023: Annual review, Minimum wages in the EU series* (Minimální mzdy v roce 2023: výroční přehled, řada Minimální mzdy v EU), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk, 2023 a Evropská komise, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2023* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě, roční přehled z roku 2023), Úřad pro publikace Evropské unie, 2023 (připravuje se).

⁴⁵ Evropská komise, *Evropská hospodářská prognóza, podzim 2023*, institucionální dokument 258, listopad 2023.

⁴⁶ Eurostat [*ei_lmjv_q_r2*].

⁴⁷ Evropská komise, *Employment and Social developments in Europe 2023* (Zaměstnanost a sociální vývoj v Evropě v roce 2023), Úřad pro publikace Evropské unie, 2023.

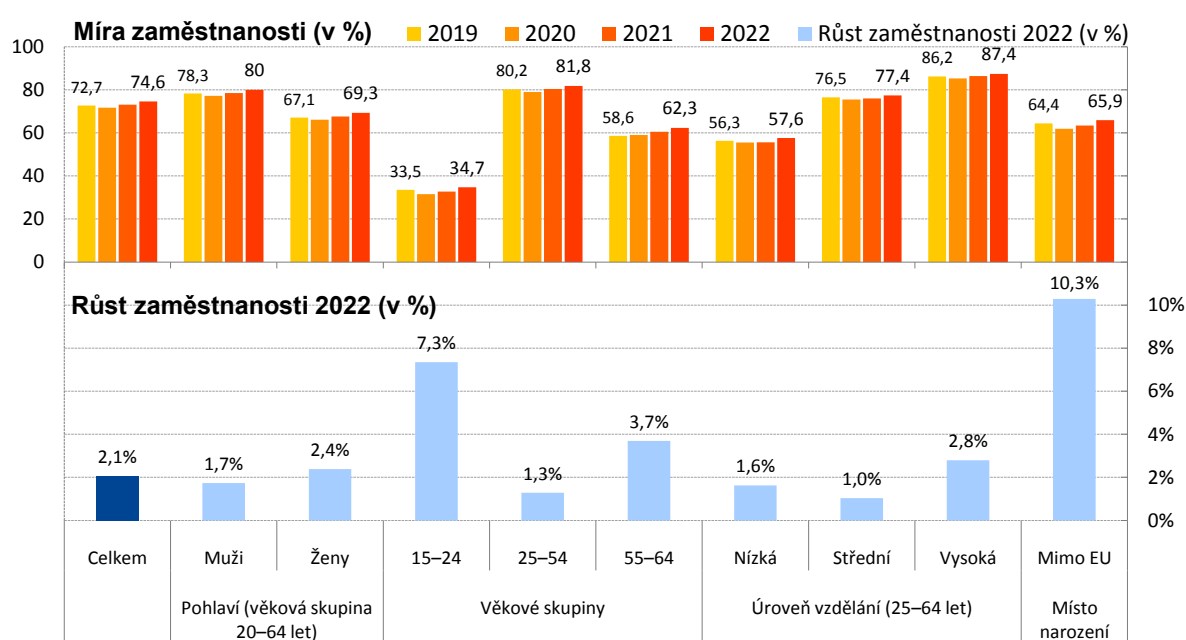
⁴⁸ Údaje Eurostatu použité v tomto odstavci: [*lfsq_argan*], [*lfsi_emp_q*], [*lfsi_neet_q*], [*lfsi_emp_a*].

⁴⁹ *Drivers of rising labour force participation – the role of pension reforms* (Faktory stojící za zvyšující se účastí pracovních sil – úloha penzijních reforem), ECB Economic Bulletin, 5/2020.

Zatímco zaměstnanost v roce 2022 vzrostla u všech úrovní kvalifikace, rozdíl mezi osobami s nízkou a vysokou kvalifikací zůstává v EU velký. Míra zaměstnanosti osob ve věku 25–64 let překonala v roce 2022 maxima zaznamenaná před pandemií, a to pro všechny úrovně dosaženého vzdělání⁵⁰. Při meziročním nárůstu zaměstnanosti o 2,8 % nicméně v roce 2022 zaznamenali nejsilnější nárůst pracovníci s vysokou kvalifikací, kteří dosáhli míry 87,4 % (z 86,2 % v roce 2019); viz graf 1.1.1). U pracovníků s nízkou a střední kvalifikací byl růst zaměstnanosti výrazně nižší, a to o 1,6 % a 1 %, a v roce 2022 tak míra zaměstnanosti dosáhla 57,6 % a 77,4 %. Celkově zůstal rozdíl mezi mírou zaměstnanosti osob s nízkou a vysokou kvalifikací v roce 2022 na úrovni 29,8 p.b. (viz oddíl 2.2).

Graf 1.1.1: Zaměstnanost nadále rostla, přičemž dynamika tohoto růstu byla silnější u mladých lidí, žen a pracovníků s vysokou kvalifikací, rozdíly mezi jednotlivými skupinami však zůstávají značné

Míra zaměstnanosti v EU-27 podle pohlaví, věkové skupiny, dosaženého vzdělání a místa narození (v %)



Poznámka: Údaje očištěné od sezónních vlivů, avšak nikoli od kalendářních vlivů.

Zdroj: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], [[lfsa_ergaed](#)], [[lfsa_egaed](#)].

Navzdory zlepšením se osoby narozené mimo EU stále potýkají s významnými překážkami při začlenění na trh práce ve srovnání s osobami narozenými v EU. Míra zaměstnanosti (věková skupina 20–64 let) osob narozených mimo EU se v roce 2022 opět zvýšila na 65,9 % (díky nárůstu zaměstnanosti o 10,3 % v roce 2022), zůstává však o 9,8 p.b. nižší než u osob narozených v EU⁵¹. Míra nezaměstnanosti těchto osob (věková skupina 15–74 let) v posledním desetiletí výrazně klesla a v roce 2022 dosáhla 11,4 %. Překážky, kterým tyto osoby čelí při začleňování na trh práce, zahrnují mimo jiné nedostatečné uznávání formální kvalifikace a jazykové bariéry⁵². Ty byly největší překážkou i ve zvláštním případě osob prchajících před válkou na Ukrajině⁵³. Z přibližně 4,2 milionu osob, které byly aktuálně v EU zaregistrovány podle směrnice o dočasné ochraně do srpna 2023, bylo přibližně 60 % v

⁵⁰ Údaje Eurostatu použité v tomto odstavci: [[lfsa_ergaed](#)], [[lfsq_ergaed](#)].

⁵¹ Údaje Eurostatu použité v tomto odstavci: [[lfsa_ergacob](#)], [[lfsa_argacob](#)], [[lfsa_urgacob](#)].

⁵² Eurostat, Šetření pracovních sil, [modul 2021](#).

⁵³ Eurofound, [Barriers to employment of displaced Ukrainians](#) (Překážky zaměstnanosti vysídlených Ukrajinců), 2023.

produktivním věku (18–64 let) a odhaduje se, že dosud našlo zaměstnání přibližně 33 % z nich⁵⁴.

1.2 Hlavní sociální trendy

Po poklesu v roce 2022 se reálný hrubý disponibilní příjem domácností (HDPD) v prvním a druhém čtvrtletí roku 2023 na úrovni EU zvýšil. Zatímco reálné příjmy domácností v EU v letech 2020–2021 většinou rostly, jejich růst byl mezi druhým čtvrtletím roku 2021 a druhým čtvrtletím roku 2022 tlumen postupným ukončováním podpůrných opatření, která souvisela s pandemií COVID-19. HDPD se ve třetím a čtvrtém čtvrtletí roku 2022 snížil, a to především v důsledku negativního dopadu inflace na reálné mzdy. Postupná stabilizace mezd a sociálních transferů se v prvním a druhém čtvrtletí roku 2023 projevila mírným nárůstem příjmů domácností, k němuž pozitivně přispěly i daně. Za těmito průměrnými nárůsty reálných příjmů se skrývají značné rozdíly mezi jednotlivými příjmovými úrovněmi, s vyšším než průměrným dopadem stále vysoké (jádrové) inflace na domácnosti s nižšími příjmy a některé domácnosti se středními příjmy, které vynakládají větší podíl svých výdajů na potraviny.

Graf 1.2.1: Růst celkového reálného příjmu domácností

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



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

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

⁵⁴ Evropská komise, [Evropská hospodářská prognóza, podzim 2023](#), institucionální dokument 258, listopad 2023.

Příjmová nerovnost se v EU snížila navzdory pandemii COVID-19 i vysokým životním nákladům. V roce 2022 (týká se příjmů za rok 2021) se koeficient příjmové nerovnosti (S80/S20) snížil na 4,74 z 4,99 v roce 2021 (na základě příjmů z roku 2020) a očekává se, že v příštím roce zůstane stabilní (na základě příjmů z roku 2022)⁵⁵. Je to důsledek rozhodných politických opatření přijatých na úrovni EU a členských států s cílem řešit negativní sociální důsledky pandemie a předcházet jim a později také chránit příjmy před prudkým nárůstem cen energií a následnými širšími inflačními tlaky. Vzhledem k tomu, že inflace má na příjmy obvykle regresivní dopad, neboť domácnosti s nižšími příjmy utrácejí v poměru více za základní potřeby, jako jsou energie a potraviny, opatření na podporu příjmů a úpravy sociálních dávek a daní v členských státech, pokud byly cíleny na zranitelné osoby, pomohly zabránit zvyšování příjmových nerovností (a také rizik chudoby).

Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením v EU zůstal v podstatě stabilní. V roce 2022 činila míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením v Unii 21,6 % (oproti 21,7 % v roce 2021 a 21,6 % v roce 2020). Tato obecná stabilita v posledních třech letech poznamenaných pandemií, ruskou agresivní válkou proti Ukrajině a vysokými cenami energií a životními náklady přichází po celkovém poklesu počtu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením v posledním desetiletí. Uvedená stabilita z poslední doby je pozoruhodná, srovnáme-li ji s prudkým nárůstem po hospodářské a finanční krizi v letech 2008–2009⁵⁶. V souladu s celkovou stabilitou míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením vykazují i jeho tři dílčí složky v roce 2022 na souhrnné úrovni obecnou stabilitu⁵⁷. Míra ohrožení chudobou se snížila o 0,3 p.b. a činila 16,5 % (na základě příjmů z roku 2021). Navíc bleskové odhady Eurostatu týkající se příjmů v EU v roce 2022 nadále ukazují celkovou stabilitu míry ohrožení chudobou. Podíl osob, které pociťují silnou materiální a sociální deprivaci, se naopak v roce 2022 zvýšil o 0,4 p.b. a činil 6,7 %. V důsledku pozitivního vývoje na trhu práce se podíl osob žijících v domácnostech (téměř) bez zaměstnání snížil o 0,7 p.b. na 8,3 % v roce 2022 (na základě aktivity v roce 2021) (viz oddíl 2.4).

Podíl dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením se v roce 2022 v EU mírně zvýšil a byl vyšší než u celkové populace. V roce 2022 se uvedený podíl zvýšil o 0,3 p.b. na 24,7 % (oproti 21,6 % u celkové populace)⁵⁸. Podíl dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením je sice stále nižší než v roce 2015 (27,4 %), od roku 2020 však v EU zaznamenává nepatrný, ale trvalý nárůst. Míra ohrožení chudobou zůstala v roce 2022 v podstatě stabilní (–0,2 p.b.) (týká se příjmů z roku 2021) a činila 19,3 %, zatímco podíl dětí se silnou materiální a sociální deprivací se zvýšil o 0,9 p.b. a dosáhl 8,4 %. A konečně podíl osob žijících v domácnostech (téměř) bez zaměstnání se snížil o 0,7 p.b. na 7,6 % v roce 2022 (na základě aktivity v roce 2021).

Po mírném nárůstu v roce 2021 se chudoba pracujících vrátila ke svému sestupnému trendu, i nadále však představuje problém. Podíl zaměstnaných osob ohrožených chudobou v EU klesl o 0,4 p.b. na 8,5 % v roce 2022 (týká se příjmů z roku 2021), což je jen

⁵⁵ Eurostat [[tessi180](#)] a [Flash estimates experimental results](#) (bleskové odhady, experimentální výsledky) pro období sledování příjmů 2022.

⁵⁶ Eurostat [[ilc_pecs01](#)]. Pro účely sledování vývoje v EU v delším časovém horizontu, včetně sledování cíle EU v oblasti snižování chudoby do roku 2030, Eurostat vypracoval nepřerušovanou časovou řadu, která nezohledňuje zásadní přerušení řady údajů z DE v roce 2020. Nepřerušovaná řada zahrnuje pro rok 2019 odhadované hodnoty za Německo a EU-27 a je zveřejněna samostatně (viz výše uvedený odkaz).

⁵⁷ Údaje Eurostatu použité v tomto odstavci: [[tessi010](#)], [[tepsr_lm420](#)], [[tepsr_lm430](#)].

⁵⁸ Údaje Eurostatu použité v tomto odstavci: [[tepsr_lm412](#)], [[tepsr_spi110](#)], [[tepsr_spi120](#)], [[tepsr_spi130](#)].

o něco méně než před deseti lety (8,9 % v roce 2012)⁵⁹. Určité skupiny pracovníků jsou i nadále ohroženy více než jiné. Patří k nim zejména osoby s nízkým vzděláním (18,4 %), osoby pracující na částečný úvazek (13,5 %), osoby s dočasnou pracovní smlouvou (12,2 %), osoby narozené mimo EU (20 %) a občané třetích zemí (24,3 %).

Podíl starších osob (věková skupina 65 let a více) ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením pokračoval ve svém vzestupném trendu od roku 2015. Od roku 2021 se tento podíl zvýšil o 0,7 p.b. a v roce 2022 činil v EU 20,2 %⁶⁰. Zatímco u celkové populace byla míra ohrožení chudobou celkově stabilní, u starších obyvatel (týká se příjmů za rok 2021) mírně vzrostla na 17,3 % v roce 2022. Podíl starších osob se silnou materiální a sociální deprivací zůstal v roce 2022 zhruba stabilní a činil 5,5 %.

Zranitelné skupiny obyvatelstva jsou obvykle výrazně více ohroženy chudobou a sociálním vyloučením než celková populace. I přes mírný pokles v roce 2022 zůstala míra ohrožení chudobou velmi vysoká u osob se zdravotním postižením (28,8 %) a osob narozených mimo EU (39,8 %) ve srovnání s celkovou populací (21,6 %) ⁶¹. Obvykle mnohem více ohrožení chudobou jsou také Romové⁶² (viz oddíl 2.4).

1.3 Pokrok při plnění hlavních a vnitrostátních cílů EU pro rok 2030

Cíle v oblasti zaměstnanosti, dovedností a snižování chudoby jsou hnací silou politických opatření v příslušných oblastech politiky na úrovni EU a v členských státech. Tři hlavní cíle EU pro rok 2030 jsou tyto: i) míra zaměstnanosti nejméně 78 % obyvatelstva v produktivním věku; ii) míra každoroční účasti na vzdělávání dospělých ve výši alespoň 60 % a iii) snížení počtu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením o nejméně 15 milionů ve srovnání s rokem 2019, z toho nejméně 5 milionů by měly být děti⁶³. Tyto hlavní cíle EU předložila Evropská komise v březnu 2021 v rámci Akčního plánu pro evropský pilíř sociálních práv. Členské státy na sociálním summitu v Portu v květnu 2021 je uvítaly, stejně jako Evropská rada ve svých závěrech z června 2021⁶⁴. Po dvoustranných jednáních s útvary Komise a mnohostranných jednáních ve Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu předložily všechny členské státy své vnitrostátní cíle v uvedených třech oblastech. Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele je projednala v červnu 2022 (viz příloha 1). Akční plán pro pilíř sociálních práv rovněž stanovil doplňkové cíle na úrovni EU týkající se snížení rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů, zvýšení poskytování formálního předškolního vzdělávání a péče, snížení počtu mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, zvýšení podílu dospělých s alespoň základními digitálními dovednostmi a omezení předčasných odchodů ze vzdělávacího systému. Většina členských států v těchto oblastech a/nebo v dalších oblastech stanovila další doplňkové vnitrostátní cíle, které považovaly za nezbytné k zajištění pokroku při plnění tří hlavních cílů s ohledem na konkrétní podmínky dané země. Tento oddíl sleduje dosavadní pokrok při plnění tří hlavních cílů EU a vnitrostátních cílů do roku 2030.

⁵⁹ Údaje Eurostatu použité v tomto odstavci: [tesov110], [ilc_iw04], [ilc_iw07], [ilc_iw05], [ilc_iw16], [ilc_iw15].

⁶⁰ Údaje Eurostatu použité v tomto odstavci: [tepsr_lm411], [ilc_li02], [ilc_mdsl1].

⁶¹ Údaje Eurostatu použité v tomto odstavci: [hlth_dpe010], [ilc_peps06n], [ilc_peps01n].

⁶² Agentura Evropské unie pro základní práva, [Průzkum týkající se Romů z roku 2021](#).

⁶³ Viz: Evropská komise, [Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv](#), Úřad pro publikace Evropské unie, 2021.

⁶⁴ Viz online [Portské prohlášení](#) a [závěry Rady](#) z 24. a 25. června 2021.

Díky dobrému růstu zaměstnanosti v průměru za poslední dva roky je EU na dobré cestě k dosažení svého hlavního cíle zaměstnanosti do roku 2030. Poté, co se míra zaměstnanosti v EU v roce 2022 zvýšila na 74,6 %, bude muset do roku 2030 vzrůst o další 3,4 p.b., aby bylo dosaženo cíle, který činí 78 %. To odpovídá průměrnému ročnímu růstu zaměstnanosti o 0,5 %, který zohledňuje i demografické prognózy Eurostatu (viz graf 1.3.1) a je srovnatelný s průměrnou roční mírou růstu ve výši 1,1 % z období před pandemií COVID v letech 2013–2019. I po zohlednění skutečnosti, že při vyšších výchozích úrovních může dojít ke zpomalení tempa růstu, to naznačuje, že Unie je na dobré cestě ke svému cíli týkajícímu se míry zaměstnanosti do roku 2030.

Do roku 2022 dosáhly všechny členské státy pokroku při plnění svých vnitrostátních cílů v oblasti zaměstnanosti, a to na pozadí oživení po pandemii COVID-19 a dobrého vývoje na trhu práce. Graf 1.3.2 ukazuje, že ve všech zemích EU byla míra zaměstnanosti v roce 2022 vyšší než v roce 2020, což znamená pokrok směrem ke stanoveným vnitrostátním cílům⁶⁵. Velká většina členských států musí do roku 2030 vynaložit další úsilí, aby překonala zbývající mezery v plnění vnitrostátních cílů, jak ukazuje graf 1.3.2. U pěti zemí je naopak míra zaměstnanosti dosažená v roce 2022 již vyšší než příslušný vnitrostátní cíl pro rok 2030. Jedná se o Estonsko (+0,6 p.b. ve srovnání s vnitrostátním cílem), Nizozemsko (+0,4 p.b.), Slovensko a Švédsko (obě země +0,2 p.b.) a Dánsko (+0,1 p.b.), přičemž Irsko dosáhlo právě svého cíle pro rok 2030. Všechny tyto země s výjimkou Slovenska již mají míru zaměstnanosti vyšší, a v některých případech (Nizozemsko, Švédsko a Estonsko) významně vyšší (přibližně o 4 p.b. nebo více) než cíl stanovený na úrovni EU, tj. 78 % v roce 2030. Mezi všemi ostatními zeměmi, v nichž v roce 2022 přetrvává rozdíl vůči vnitrostátním cílům pro rok 2030, směřuje k největšímu nárůstu Itálie (8,2 p.b. k cíli pro rok 2030), následovaná Belgií (8,1 p.b.), Španělskem (6,5 p.b.) a Rumunskem (6,2 p.b.). Celkově dosáhla v roce 2022 většina členských států růstu zaměstnanosti, který byl vyšší než příslušný průměrný růst před pandemií (v období 2013–2019)⁶⁶. V devíti z nich (Slovensko, Portugalsko, Česko, Maďarsko, Malta, Chorvatsko, Polsko, Slovinsko a Lucembursko) však růst zaměstnanosti v roce 2022 stále zaostával za odpovídajícím průměrným růstem před krizí (viz graf 1.3.3). V případě Itálie, Belgie a Francie je navíc odhadovaný minimální roční růst zaměstnanosti potřebný k dosažení jejich vnitrostátních cílů pro rok 2030 vyšší než odpovídající růst před krizí⁶⁷. Ve značném počtu členských států existuje největší prostor pro zlepšení u míry zaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací, a to zejména prostřednictvím prohlubování dovedností a změn kvalifikace, jakož i opatření v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, která uspokojí potřeby trhu práce⁶⁸. V mnoha členských státech existuje také velký prostor pro

⁶⁵ V říjnu 2022 se pracovní skupina pro ukazatele při Výboru pro zaměstnanost dohodla na metodickém přístupu ke sledování pokroku při plnění vnitrostátních cílů v oblasti zaměstnanosti v kontextu evropského semestru. Tento oddíl byl vypracován na základě dohodnuté metodiky. Viz Výbor pro zaměstnanost, [výroční zpráva o výsledcích v oblasti zaměstnanosti z roku 2023](#) a [monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti z roku 2023](#).

⁶⁶ Zjistilo se, že v důsledku poklesu počtu obyvatel potřebuje většina členských států k dosažení svých vnitrostátních cílů nižší minimální roční růst zaměstnanosti než v období před krizí. Viz výroční zpráva Výboru pro zaměstnanost [o výsledcích v oblasti zaměstnanosti za rok 2023](#).

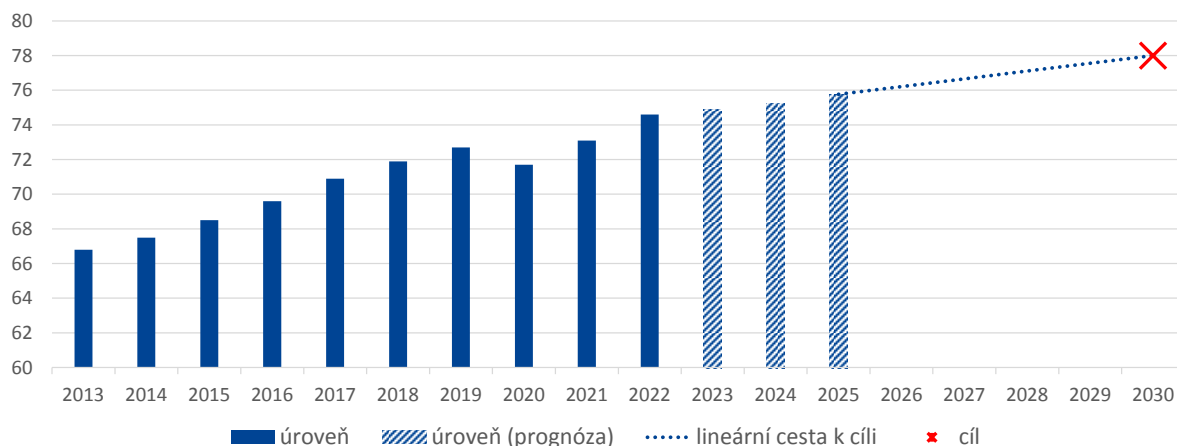
⁶⁷ U některých členských států je tento minimální požadovaný růst zaměstnanosti záporný, což odráží předpokládané snížení počtu obyvatel v produktivním věku a/nebo skutečnost, že jejich vnitrostátních cílů již bylo dosaženo.

⁶⁸ V prosinci 2022 se pracovní skupina pro ukazatele při Výboru pro zaměstnanost dohodla na metodickém přístupu k prezentaci potenciálu konkrétních skupin obyvatelstva v souvislosti s monitorováním pokroku při plnění cíle zaměstnanosti do roku 2030. Tato část zprávy odráží dohodnutou metodiku. Viz Výbor pro zaměstnanost, [výroční zpráva o výsledcích v oblasti zaměstnanosti z roku 2023](#) a [monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti z roku 2023](#).

zlepšení, pokud jde o míru zaměstnanosti starších žen (věková skupina 55–64 let) a mladých lidí (věková skupina 20–29 let).

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

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

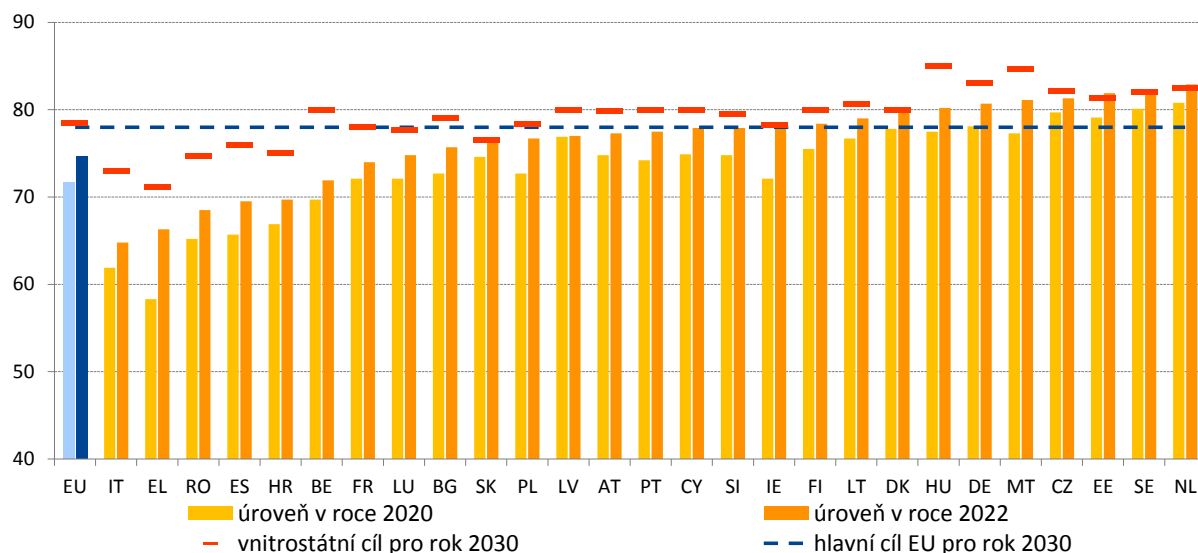


Poznámka: Hodnoty pro roky 2023, 2024 a 2025 vycházejí z prognóz Komise týkajících se růstu zaměstnanosti z podzimu 2023, jakož i z předpokládaného růstu počtu obyvatel a počtu obyvatel v produktivním věku podle populačních projekcí, které vypracoval Eurostat v roce 2023.

Zdroj: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)]; prognóza růstu zaměstnanosti, prognóza Komise z podzimu 2023; [populační projekce Eurostatu, Europop 2023](#).

Graf 1.3.2: Míra zaměstnanosti se v členských státech v roce 2022 zvýšila, čímž bylo dosaženo pokroku v plnění vnitrostátních cílů

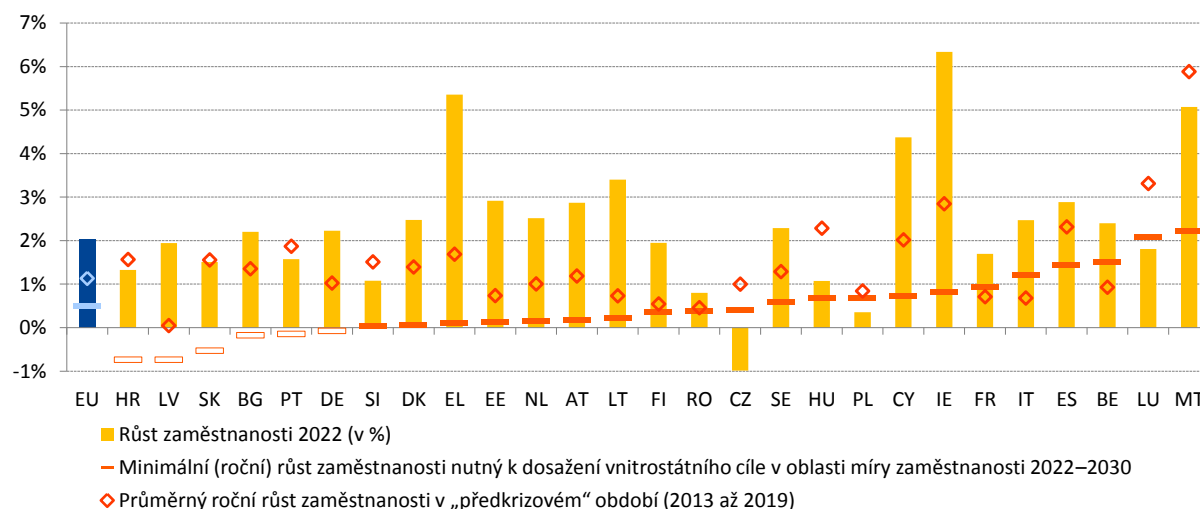
Míra zaměstnanosti (rok 2020 a 2022, věková skupina 20–64 let, v % populace) a související vnitrostátní cíle pro rok 2030



Zdroj: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)] a tabulka vnitrostátních cílů pro rok 2030 v příloze 1.

Graf 1.3.3: Téměř ve všech členských státech byl růst zaměstnanosti v roce 2022 vyšší než minimální roční změna potřebná k dosažení vnitrostátního cíle pro rok 2030

Růst zaměstnanosti v roce 2022 v porovnání s průměrným ročním růstem zaměstnanosti v letech 2013–2019 a minimálním ročním růstem zaměstnanosti potřebným k dosažení vnitrostátního cíle týkajícího se míry zaměstnanosti do roku 2030



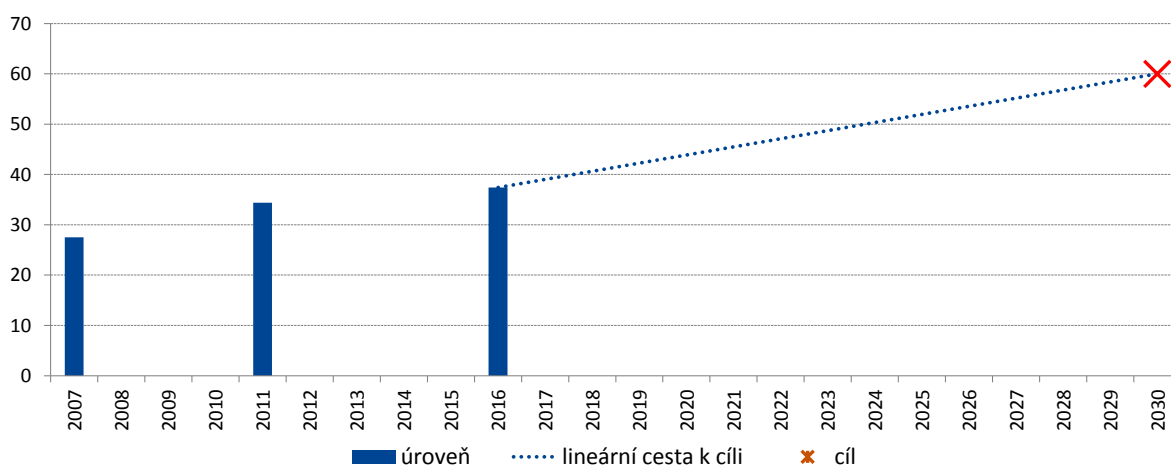
Zdroj: [Výroční zpráva o výsledcích v oblasti zaměstnanosti z roku 2023](#).

Hlavní cíl EU v oblasti vzdělávání dospělých pro rok 2030 vede k opatřením politiky, jež jsou zaměřena na posílení postavení pracovníků a přizpůsobení pracovní síly měnícím se potřebám v oblasti dovedností, a to i s ohledem na dvojí transformaci a značný nedostatek pracovních sil a dovedností v Unii. Hlavní cíl EU pro rok 2030 se měří jako míra účasti dospělých na vzdělávání během posledních 12 měsíců, která má být k dispozici z šetření pracovních sil každý druhý rok od roku 2023⁶⁹. Předchozí údaje založené na šetření o vzdělávání dospělých ukázaly rostoucí trend míry účasti v EU v letech 2007 až 2016 (poslední dostupný datový bod; viz graf 1.3.4). K dosažení cíle v oblasti dovedností do roku 2030 bude třeba dosáhnout dalšího významného pokroku na úrovni EU, a to v souladu s ambicemi, které Evropa potřebuje, aby zůstala konkurenceschopná, inovativní a inkluzivní a aby se jí dařilo v kontextu nacházejících velkých transformací. Členské státy stanovily své vnitrostátní cíle v oblasti vzdělávání dospělých pro rok 2030 na různých úrovních ambicí v souladu s potřebou přispět k hlavnímu cíli EU, přičemž zohlednily různé výchozí pozice (viz graf 1.3.5). Diskuse o metodickém přístupu ke sledování cíle v oblasti dovedností budou ve Výboru pro zaměstnanost zahájeny, jakmile budou k dispozici nové údaje z šetření pracovních sil.

⁶⁹ Hodnoty ukazatelů za roky 2007, 2011 a 2016 byly shromážděny prostřednictvím šetření o vzdělávání dospělých. Od roku 2023 (s hodnotami ukazatelů za rok 2022) budou k dispozici údaje z šetření pracovních sil v EU. Tento nový zdroj dat umožní zajistit vysokou úroveň jednotnosti s ukazateli trhu práce a také četnější získávání údajů. Komise včetně Eurostatu nyní provádí důkladnou analýzu údajů z obou šetření, jež jsou k dispozici, s cílem řešit případné problémy a zajistit kvalitu a srovnatelnost údajů.

Graf 1.3.4: Účast dospělých na vzdělávání měla v EU v minulosti vzestupnou tendenci a k dosažení hlavního cíle EU pro rok 2030 je třeba dalšího značného úsilí

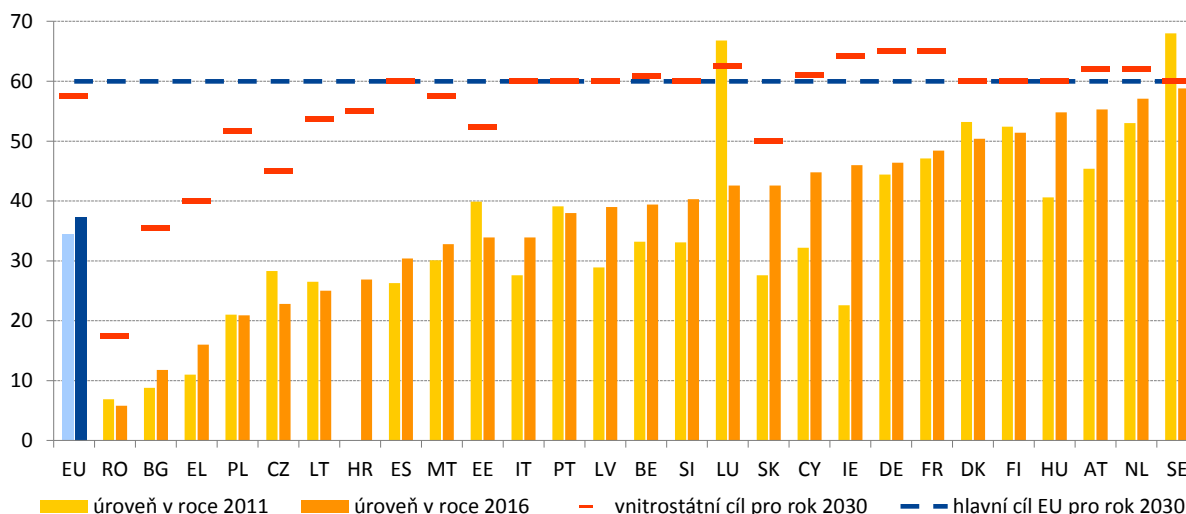
Míra účasti dospělých na vzdělávání během posledních 12 měsíců v EU-27 a hlavní cíl EU pro rok 2030 (věková skupina 25–64 let, v %)



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.](#)

Graf 1.3.5: K dosažení stanovených vnitrostátních cílů v oblasti vzdělávání dospělých je obecně třeba vyvinout značné úsilí na úrovni členských států

Účast dospělých na vzdělávání během posledních 12 měsíců (2011 a 2016, věková skupina 25–64 let-, v %) a vnitrostátní cíle členských států pro rok 2030



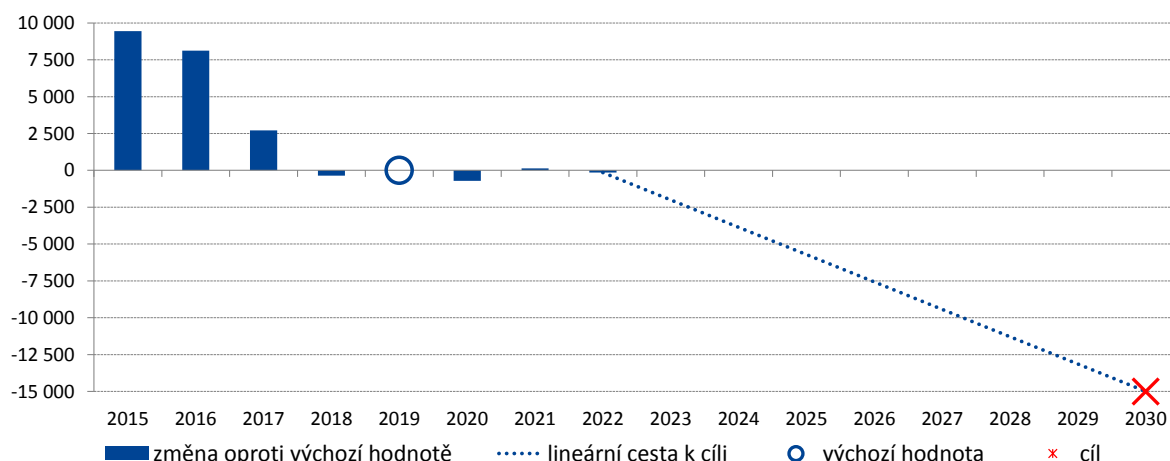
Zdroj: [zvláštní extrakce z Eurostatu o míře účasti dospělých na vzdělávání během posledních 12 měsíců bez zahrnutí řízeného školení na pracovišti, vychází z šetření o vzdělávání dospělých](#) a tabulka vnitrostátních cílů pro rok 2030 v příloze 1.

Navzdory náročné socioekonomické situaci v posledních třech letech zůstal počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením v EU po významném poklesu za poslední desetiletí v podstatě stabilní. V roce 2022 celkový počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením klesl pouze o 279 000 a příliš se nevzdálil od své základní hodnoty z roku 2019 (viz graf 1.3.6). Zatímco většina členských států zaznamenala určitý pokrok při plnění svých vnitrostátních cílů (a to zejména Řecko, Polsko a Chorvatsko, které zaznamenaly pokles o 11 %), několik dalších (Francie, Německo, Španělsko, Rakousko, Finsko, Nizozemsko, Slovensko, Švédsko, Irsko, Estonsko, Dánsko a Lucembursko) se pohybovalo opačným směrem (viz graf 1.3.7). Svého vnitrostátního cíle dosáhl v roce 2022

pouze Kypr⁷⁰. Současně se počet dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením v EU v roce 2022 zvýšil o 899 000 ve srovnání s rokem 2019, přičemž příznivý vývoj byl zaznamenán pouze v polovině z devatenácti členských států, které si takový související doplňkový cíl stanovily (tj. v Belgii, Bulharsku, Estonsku, Irsku, Řecku, Chorvatsku, Portugalsku, Slovinsku a Švédsku)⁷¹. Aby bylo zajištěno splnění cílů stanovených na vnitrostátní úrovni a tudíž dosaženo hlavního cíle EU pro rok 2030, bude zapotřebí další značné úsilí a průběžné monitorování.

Obrázek 1 3.6: Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením zůstala v posledních několika letech v podstatě stabilní, je tudíž nutné usilovat o její snížení, aby bylo dosaženo cíle EU pro rok 2030

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



Poznámka: Výpočty vycházejí z nepřerušovaných řad s odhadovanou hodnotou pro rok 2019 (viz poznámka pod čarou 29 v oddíle 1.2).

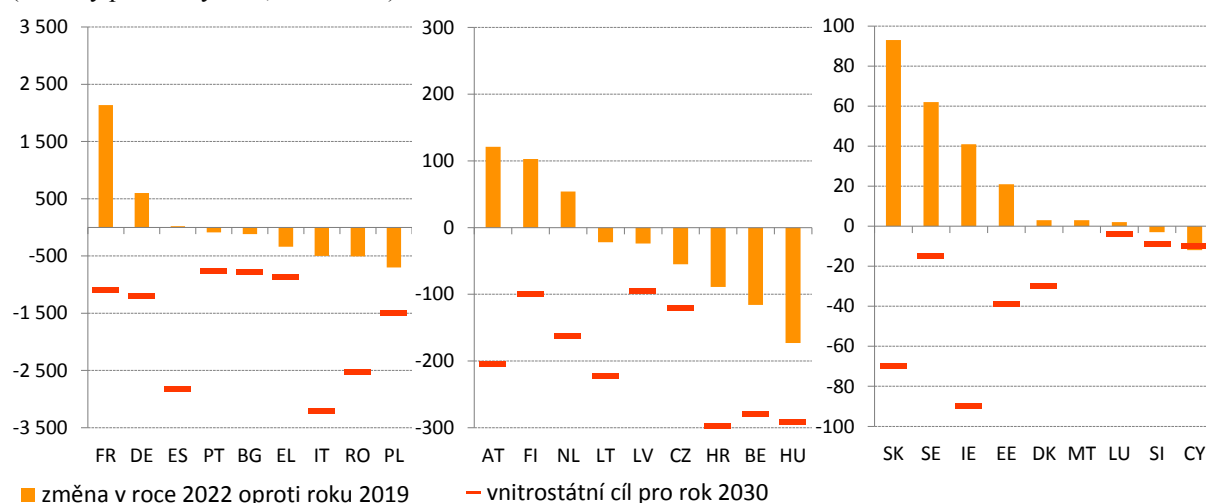
Zdroj: Eurostat [[ilc_pecs01](#)].

⁷⁰ Výroční zpráva Výboru pro sociální ochranu 2023.

⁷¹ Cíl v oblasti snížení dětské chudoby si stanovily Belgie, Bulharsko, Česko, Estonsko, Irsko, Řecko, Španělsko, Francie, Chorvatsko, Kypr, Lucembursko, Malta, Rakousko, Polsko, Portugalsko, Slovinsko, Slovensko, Finsko a Švédsko.

Graf 1.3.7: Většina členských států vykázala při plnění svých vnitrostátních cílů určitý pokrok, je však zapotřebí většího úsilí

Změny míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením v letech 199–2022 a vnitrostátní cíle pro rok 2030 (celkový počet obyvatel, v tis. osob)



Poznámka: Přerušení řady v roce 2020 ve FR, IE, DK, LU, v roce 2021 v LU, v roce 2022 ve FR a LU. DK vyjadřuje svůj vnitrostátní cíl jako snížení počtu osob žijících v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce o 30 000, DE o 1,2 milionu. MT vyjadřuje svůj vnitrostátní cíl jako snížení míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením o 3,1 p.b. HU vyjadřuje svůj vnitrostátní cíl jako snížení míry materiální a sociální deprivace rodin s dětmi na 13 %, a tím i snížení počtu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením o 292 000. DE vyjadřuje svůj vnitrostátní cíl ve srovnání s rokem 2020 jako referenčním rokem.

Zdroj: Eurostat [[ilc_pccs01](#)] a tabulka vnitrostátních cílů pro rok 2030 v příloze 1.

1.4 Aktuální informace k srovnávacímu přehledu sociálních ukazatelů

Srovnávací přehled sociálních ukazatelů podporuje monitorování evropského pilíře sociálních práv a přispívá k posuzování klíčových výzev v oblasti zaměstnanosti, dovedností a sociální oblasti v členských státech a v Unii. Stávající verzi srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů navrhla Komise v rámci Akčního plánu pro evropský pilíř sociálních práv z března 2021 a následně ji projednala s Výborem pro zaměstnanost a Výborem pro sociální ochranu. Hlavní ukazatele srovnávacího přehledu potvrdila Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO) dne 14. června 2021. Srovnávací přehled je hlavním kvantitativním nástrojem k sledování pokroku při provádění zásad pilíře v rámci evropského semestru (technické podrobnosti k hlavním ukazatelům viz příloha 2)⁷². Srovnávací přehled sociálních ukazatelů je tak základem pro první fázi analýzy zemí v souladu se zásadami Rámce sociální konvergence, kterou se zabývá oddíl 1.5.

⁷² Údaje na úrovni [členských států](#) a [regionů](#) jsou k dispozici na internetových stránkách Eurostatu. Pokud jde o poslední jmenované údaje, tyto regionální informace jsou k dispozici pro většinu členských států a vybrané ukazatele. Srovnávací přehled sociálních ukazatelů v současné době zahrnuje 18 z 20 zásad pilíře, což je o čtyři více než v předchozí verzi, ačkoli v současné době nejsou k dispozici aktuální údaje o ukazatelích týkajících se vzdělávání dospělých. 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 a požaduje se také jasný normativní výklad (ačkoli mezi ukazateli srovnávacího přehledu a zásadami pilíře neexistuje striktní vztah jedna ku jedné). Pro tyto dvě uvedené zásady se dosud nepodařilo nalézt odpovídající ukazatele, Komise se však bude tomuto problému dále věnovat.

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. Hlavními ukazateli s největším počtem členských států, které se v současné době nacházejí v „kritické situaci“ nebo které „je nutné sledovat“, jsou podíl dětí do tří let věku ve formální péči o děti, rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby⁷³ a podíl dospělých s alespoň základními digitálními dovednostmi (dvanáct členských států u prvního ukazatele, jedenáct u druhého a devět u posledního ukazatele; viz tabulka 1.4.1). Zatímco celkový počet „kritických situací“ u všech hlavních ukazatelů je podobný jako v loňském roce, počet členských států v situacích, které „je nutné sledovat“, se v roce 2022 výrazně zvýšil (60 oproti 49 v roce 2021). V kapitole 3 je uvedena první fáze analýzy zemí, pro kterou další oddíl poskytuje vysvětlení a shrnutí klíčových horizontálních zjištění.

⁷³ Ačkoli v roce 2022 dochází u tohoto ukazatele téměř u všech členských států k přerušení řady v důsledku změny metodiky (zavedené dříve pro EE, FI a SE), (nezveřejněné) hodnoty ukazatele vypočtené Eurostatem podle staré metodiky poskytují v podstatě stejné celkové hodnocení jako zveřejněné hodnoty.

Tabulka 1.4.1: Srovnávací přehled sociálních ukazatelů: přehled výzev v členských státech podle hlavních ukazatelů

			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)	2022	HR, IE, LT, PL	BE, CY, CZ, LU, NL, PT	EL, SI	AT, FI, FR, LV, SE, SK	BG, IT	DK, EE, MT	DE, ES, HU, RO
	Osoby, jež mají základní nebo vyšší než základní celkové digitální dovednosti(% obyvatelstva ve věku 16–74 let)	2021	DK, FI, IE, NL	AT, ES, HR, LU, SE		BE, CZ, EE, EL, FR, LV, MT, PT, SK		CY, DE, HU, IT, LT, SI	BG, PL, RO
	Míra mladých NEET (v % celkové populace ve věku 15–29 let)	2022	MT, SE	AT, DE, DK, IE, LU, PL, PT	NL, SI	BE, EE, FR, HU, LT, LV, SK	BG, IT	CZ, ES, FI, HR	CY, EL, RO
	Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů (v procentních bodech)	2022	EE, FI, LT, LV	DK, FR, LU, PT	SE	AT, BE, BG, DE, ES, HR, HU, NL, SI, SK	MT, RO	CY, IE, PL	CZ, EL, IT
	Koeficient příjmové nerovnosti (S80/S20)	2022	BE, CZ, SI, SK	DE, DK, FI, HU, IE, NL, PL, PT		AT, CY, FR, HR, LU, MT	EL, ES, RO	EE, IT, SE	BG, LT, LV
Spravedlivé pracovní podmínky	Míra zaměstnanosti (v % populace ve věku 20–64 let)	2022	CZ, EE, NL, SE	BG, DE, DK, HU, IE, LT, MT		AT, CY, FI, FR, LU, LV, PL, PT, SI, SK	EL	BE	ES, HR, IT, RO
	Míra nezaměstnanosti (v % aktivního obyvatelstva ve věku 15–74 let)	2022	CZ, DE, MT, PL	AT, BG, DK, HU, IE, NL, SI		BE, CY, EE, FI, HR, LT, LU, LV, PT, RO, SK	EL, ES, IT	FR, SE	
	Míra dlouhodobé nezaměstnanosti (v % aktivního obyvatelstva ve věku 15–74 let)	2022	DK	AT, CZ, DE, EE, HU, IE, LU, NL, PL	MT	BE, BG, CY, FI, FR, HR, LT, LV, PT, SE, SI	EL, ES, IT	RO	SK
	Růst hrubého disponibilního příjmu domácnosti na obyvatele (2008=100)	2022	HU, MT, PL	HR	EE, LT	DE, DK, FI, FR, LU, LV, NL, PT, SE, SI, SK	AT	BE, CY, CZ	EL, ES, IT
Sociální ochrana a začleňování	Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (v % celkové populace)	2022	CZ, SI	AT, CY, DK, LU, NL, PL, PT, SK	FI	BE, DE, HR, HU, IE, MT	EL, ES	EE, FR, IT, LT, SE	BG, LV, RO
	Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí (v % populace ve věku 0–17 let)	2022	CZ, DK, FI, NL, SI	CY, EE, HR, HU, LU, PL		AT, BE, DE, IE, LT, LV, MT, PT, SE	EL	FR, IT, SK	BG, ES, RO
	Vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby (% snížení míry ohrožení chudobou)	2022	BE, DK, IE	AT, CZ, DE, FR, PL, SE	FI	CY, LT, LU, NL	LV, PT	BG, EE, ES, HU, IT, MT, SI, SK	EL, HR, RO
	Rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (v procentních bodech)	2022	DK, ES, IT, LU, PT	DE, FI, SI		AT, CY, CZ, EL, FR, LV, NL, SK		BG, EE, MT, PL, RO, SE	BE, HR, HU, IE, LT
	Zatížení příliš vysokými náklady na bydlení (% z celkového počtu obyvatel)	2022	CY, SK	EE, HR, IE, LT, MT, PT, SI		AT, BE, CZ, ES, FI, IT, LV, NL, PL, RO, SE	EL	DE, HU	BG, DK, LU
	Děti do 3 let věku ve formální péči o děti (% populace ve věku do 3 let)	2022	DK, FR, NL, SE	BE, EE, MT, PT, SI	ES, LU	EL, FI, IT, LV		AT, BG, CY, DE, HR, IE, LT, PL	CZ, HU, RO, SK
	Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče (% obyvatelstva ve věku 16 a více let)	2022	CY	AT, BE, BG, CZ, DE, ES, HR, LU, MT, NL, SI		DK, FR, HU, IE, IT, LT, PL, PT, SE, SK		RO	EE, EL, FI, LV

Poznámka: aktualizace z října 2023. Z důvodu podstatných změn, které byly provedeny v roce 2021 u definice ukazatele podílu osob, jež mají základní nebo vyšší než základní celkové digitální dovednosti, není srovnatelná hodnota pro rok 2019 k dispozici, a proto analýza tohoto ukazatele výjimečně vychází pouze z úrovně roku 2021 (a předpokládá, že ve všech členských státech a u průměru za EU nastala „žádná změna“). Údaje o růstu

HDPD na obyvatele nejsou k dispozici pro Irsko, Bulharsko a Rumunsko. Přerušení řady a další označení jsou uvedena v přílohách č. 3 a č. 4.

1.5 Klíčová horizontální zjištění z první fáze analýzy zemí týkající se sociální konvergence

V první fázi analýzy zemí se v každém členském státě posuzuje vývoj v oblasti trhu práce, dovedností a sociální situace, aby se zjistila potenciální rizika pro vzestupnou sociální konvergenci, která vyžadují další analýzu ve druhé fázi. V návaznosti na jednání v Radě pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele v červnu 2023 o Rámci sociální konvergence, který připravily Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu⁷⁴ na základě práce společné pracovní skupiny Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu od října 2022 do května 2023, zahrnuje toto vydání návrhu společné zprávy Komise o zaměstnanosti 2024 větší zaměření na jednotlivé země. Analýza jednotlivých zemí posiluje monitorování oblastí zaměstnanosti, dovedností a sociální politiky v rámci evropského semestru v souladu s článkem 148 SFEU. Naplňuje závazky přijaté v Akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv a na sociálním summitu v Portu, pokud jde o důslednější uplatňování zásad evropského pilíře sociálních práv. Zásady Rámce sociální konvergence předpokládají dvoufázovou analýzu, která má posoudit výzvy pro vzestupnou sociální konvergenci v členských státech. První fáze vychází převážně z hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů a identifikuje *potenciální rizika* pro vzestupnou sociální konvergenci. Aby bylo možné ve druhé fázi určit existenci *skutečných* výzev pro vzestupnou sociální konvergenci a klíčové faktory, které k těmto výzvám vedou, bude se další analýza ve druhé fázi opírat o širší soubor kvantitativních a kvalitativních podkladů, a to i ve vztahu k pokroku při plnění vnitrostátních cílů do roku 2030 (podrobnější vysvětlení metodiky viz rámeček na toto téma na konci tohoto oddílu). V další analýze budou rovněž popsána opatření, která členské státy přijímají k řešení těchto výzev. Tento oddíl představuje shrnutí klíčových horizontálních zjištění z první fáze analýzy zemí podle Rámce sociální konvergence a uvádí, které země by měly být podrobeny další analýze ve druhé fázi. Klíčová zjištění vycházejí z první fáze analýzy zemí, která je obsahem kapitoly 3 zprávy.

Celkově lze ze srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů v první fázi analýzy zemí vyvodit, že trh práce v členských státech dosahuje dobrých výsledků, přestože se vyznačuje přetrvávajícími problémy pro určité skupiny obyvatel, jakož i řadou rizik v oblasti dovedností a sociální politiky, která si zaslouží další zkoumání. Použití semaforové metodiky společné zprávy o zaměstnanosti na hlavní ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů umožňuje identifikovat výzvy, které jsou z hlediska provádění evropského pilíře sociálních práv zvláště relevantní (viz oddíl 1.4). Agregace signálů odvozených z ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů podle jednotlivých zemí v souladu s dohodnutou metodikou (viz rámeček na konci tohoto oddílu) umožňuje celkově vyhodnotit potenciální rizika pro vzestupnou sociální konvergenci, kterým členské státy čelí. Níže je uveden horizontální souhrn klíčových horizontálních zjištění (viz také tabulka 1.4.1 a graf 1.5.1):

- Členské státy, které začínaly s horší celkovou situací na trhu práce, pokud jde o zaměstnanost a nezaměstnanost, jakož i o dlouhodobou složku, dosáhly v roce 2022 výraznějšího zlepšení než ostatní, což naznačuje, že v těchto aspektech existuje určitý proces konvergence (viz oddíl 2.1.1, grafy 2.1.1 a 2.1.5). Ne všechny

⁷⁴ Viz [zpráva pracovní skupiny Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu o zavedení Rámce sociální konvergence do evropského semestru](#) a [klíčová sdělení](#) zprávy.

skupiny obyvatelstva však vykazují stejně dobré výsledky. V členských státech je zjištěn velký počet situací klasifikovaných (na základě dohodnuté metodiky společné zprávy o zaměstnanosti) jako „kritické“ (červená barva) a „je nutné sledovat“ (oranžová barva), které se týkají rozdílů v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (v jedenácti členských státech) a rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů (v šesti členských státech), přičemž zde není patrný žádný trend vzestupné konvergence (viz důkazy z oddílu 2.2.1, grafy 2.2.15 a 2.2.11), a to navzdory pozitivnímu trendu na úrovni EU (viz graf 1.5.1). Míra mladých NEET naopak vykazuje celkové zlepšení a trend konvergence mezi zeměmi EU (viz důkazy z oddílu 2.2.1, graf 2.2.9), přestože stále vysoká míra vyvolává znepokojení (v členských státech je u tohoto ukazatele hlášeno sedm „kritických situací“ nebo situací, které „je nutné sledovat“). Zároveň se v roce 2022 poprvé od roku 2013 zastavil růst reálného hrubého disponibilního příjmu domácností přepočteného na obyvatele, což bylo odrazem vysoké inflace, jež v mnoha zemích předstihla růst mezd. V důsledku toho se šest členských států z hlediska tohoto ukazatele nachází v „kritické situaci“ nebo v situaci, kterou „je nutné sledovat“.

- Navzdory nedávnému pozitivnímu vývoji přetrvávají rizika pro vzestupnou sociální konvergenci v oblasti dovedností, což může prohloubit problémy se zaměstnatelností a nerovnosti, nebudou-li výrazně posílena opatření politiky.** Tato nutnost je ještě naléhavější s ohledem na značný nedostatek dovedností a pracovních sil v Unii, který představuje překážku pro inovace a růst, mimo jiné s ohledem na ekologickou a digitální transformaci. Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy se ve většině členských států snižuje, existuje však další prostor pro zlepšení, neboť sedm členských států je stále klasifikováno v kategorii „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“ a není u nich patrná vzestupná konvergence (viz důkazy z oddílu 2.2.1, graf 2.2.2). Snížení počtu osob předčasně odcházejících ze vzdělávání má i nadále zásadní význam pro formování pracovní síly, která bude mít všechny potřebné dovednosti, aby v průběhu životního cyklu zůstala přizpůsobivá a otevřená dalšímu vzdělávání, a to s ohledem na dvojí transformaci a význam pro konkurenceschopnost a růst. Podíl dospělých s alespoň základními digitálními dovednostmi je nízký a celkem devět členských států je v situaci hodnocené jako „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“. V současné době má alespoň základní digitální dovednosti jen o něco více než polovina dospělých obyvatel EU, přičemž tyto dovednosti jsou vyžadovány u téměř 90 % pracovních míst. To ukazuje, jak velký problém je třeba překonat od předškolního vzdělávání až po celoživotní učení, aby se pracovní síly v EU dokázaly přizpůsobit měnícím se potřebám trhu práce v oblasti dovedností. Ve většině členských států se přitom dokonce snížil podíl dětí do tří let věku, které se účastní formální péče o děti, a rozdíly mezi jednotlivými zeměmi zůstávají značné. Dvanáct členských států se v tomto aspektu stále potýká se situací hodnocenou jako „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, a to bez zjevných známek vzestupné konvergence (viz důkazy z oddílu 2.2.1, graf 2.2.12).
- Výsledky v sociální oblasti jsou obecně stabilní, a to navzdory četným krizím. Je však třeba sociální situaci pečlivě sledovat s ohledem na vysoké životní náklady a související rizika pro vzestupnou sociální konvergenci, a to i z hlediska účinnosti systémů sociální ochrany.** Vnitrostátní a unijní opatření na ochranu pracovních míst a příjmů byla obecně účinná při udržování poměrně stabilního podílu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením během krize COVID-19. Podobně byla pozorována celková stabilita v podmínkách nedávného zvyšování životních

nákladů, přičemž osm členských států bylo v roce 2022 z hlediska míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením zařazeno do kategorie „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, a to i přes určité známky vzestupné konvergence (viz důkazy z oddílu 2.4.1, graf 2.4.2). Žádné jasné známky vzestupné konvergence naopak nebyly pozorovány u podílu dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením, což je aspekt, u kterého se šest zemí v roce 2022 nacházelo v situaci hodnocené jako „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“ (viz důkazy z oddílu 2.4.1, graf 2.4.4), což může mít negativní dopad na dlouhodobější socioekonomickou výkonnost Unie. Vliv sociálních transferů na snižování chudoby se v roce 2022 ve většině členských států snížil (týká se příjmů za rok 2021), což vedlo k velmi vysokému počtu zemí (jedenáct) s hodnocením „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, zčásti v důsledku postupného ukončování mimořádných podpůrných opatření zavedených s cílem čelit sociálním důsledkům pandemie COVID-19. V poslední době také roste zatížení příliš vysokými náklady na bydlení a subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče, přičemž v roce 2022 panovala u obou ukazatelů v pěti členských státech „kritická situace“ nebo situace s hodnocením „je nutné sledovat“ a v jednotlivých zemích EU jsou patrné výrazné rozdíly (viz důkazy z oddílu 2.4.1, grafy 2.4.11 a 2.4.13).

S ohledem na problémy, které naznačily hlavní ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, což signalizuje potenciální rizika pro vzestupnou sociální konvergenci podle metodiky Rámce sociální konvergence projednané s Výborem pro zaměstnanost a Výborem pro sociální ochranu (viz rámeček na konci tohoto oddílu), bylo v kapitole 3 této zprávy sedm členských států označeno jako státy, které vyžadují hlubší druhou fázi analýzy. Jedná se o Bulharsko, Estonsko, Maďarsko, Itálii, Litvu, Rumunsko a Španělsko. U všech těchto zemí byla zjištěna potenciální rizika pro vzestupnou sociální konvergenci v souvislosti s náročnými situacemi, které byly zaznamenány v poměrně velkém počtu oblastí politiky, přičemž v případě Litvy hrálo klíčovou roli postupné zhoršování situace v menším počtu oblastí politiky (které bylo zohledněno i v této analýze). Většina rizik pro vzestupnou sociální konvergenci ve výše uvedených zemích vyplývají z ukazatelů, jako je podíl obyvatelstva s alespoň základními digitálními dovednostmi, rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby a míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, následuje podíl dětí do tří let věku ve formální péči o děti, podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy, koeficient příjmové nerovnosti a míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí.

U uvedených sedmi členských států provedou útvary Komise hlubší druhou fázi analýzy.

Graf 1.5.1: Přehled trendů a výzev v oblasti zaměstnanosti, dovedností a sociální oblasti podle hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů

Průměr EU, trendy a distribuce členských států se specifickou kategorizací podle společné zprávy o zaměstnanosti pro každý hlavní ukazatel, rovněž s agregací pro kapitoly věnované třem pilířům



Metodický přístup k určování potenciálních rizik pro vzestupnou sociální konvergenci v první fázi analýzy jednotlivých zemí zaměřené na sociální konvergenci

Analýza se opírá o stávající nástroje, které byly v posledních letech vyvinuty ve spolupráci s členskými státy a vycházejí zejména ze srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů a tzv. semaforové metodiky společné zprávy o zaměstnanosti. Tyto nástroje společně slouží k určení potenciálních rizik pro vzestupnou sociální konvergenci v členských státech⁷⁵. První fáze analýzy jednotlivých zemí vychází z úplného souboru hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů. Každý z ukazatelů je zkoumán na základě metodiky společné zprávy o zaměstnanosti, která určuje relativní postavení členských států. Toto relativní postavení se vyjadřuje pomocí směrodatných odchylek od střední hodnoty absolutní hodnoty ukazatele a její změny oproti předchozímu roku (další technické podrobnosti viz příloha 4). Výsledky jsou shrnuty do jedné ze sedmi možných kategorií pro každý ukazatel za danou zemi („nejlepší“, „lepší než průměr“, „dobrý, ale je třeba sledovat“, „průměrný“, „slabý, avšak zlepšující se“, „je nutné sledovat“, „kritická situace“). Tomuto hodnocení odpovídá stupnice barev od zelené po červenou.

Každý z ukazatelů v rámci srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů se posuzuje podle výše vysvětlené metodiky, aby se zjistilo, zda vede k potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci a zda je tedy třeba provést další analýzu v druhé fázi. Hodnocení „kritická situace“ označuje členské státy, které v určitém ukazateli dosahují mnohem horších výsledků, než je průměr EU, a v nichž se situace v porovnání s předchozím rokem zhoršuje nebo se dostatečně nezlepšuje. Situace je označena jako „je nutné sledovat“ ve dvou případech: a) pokud členský stát dosáhl v určitém ukazateli horšího výsledku, než je průměr EU, a situace v zemi se zhoršuje nebo se nezlepšuje dostatečně rychle a b) pokud je počet bodů z hlediska úrovně v souladu s průměrem EU, ale situace se zhoršuje mnohem rychleji než průměr EU.

Další analýza ve druhé fázi se považuje za oprávněnou u členských států, u nichž je šest nebo více hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů označeno červenou („kritická situace“) nebo oranžovou barvou („je nutné sledovat“). Další důvod, proč se domnívat, že situace vyžaduje další analýzu, nastane, když se u ukazatele s červeným nebo oranžovým označením dvakrát *po sobě* zhorší jeho kategorizace podle společné zprávy o zaměstnanosti. Příkladem je změna z hodnocení „průměrný“ na „slabý, avšak zlepšující se“ ve vydání společné zprávy o zaměstnanosti z roku 2023, po němž následuje další zhoršení na „kritickou situaci“ ve vydání z roku 2024. To by se započítávalo jako další „označení“ v rámci minimální prahové hodnoty šesti označení. Například pokud má země v daném roce n 5 hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů označených červenou nebo oranžovou barvou a jeden z nich vykazuje v letech n a $n-1$ dva po sobě jdoucí roky zhoršení, má se za to, že země má v daném roce n celkem 6 označení (5 červených/oranžových signálů na základě ukazatelů pro daný rok +1 signál pro dvě po sobě jdoucí zhoršení). V důsledku toho by bylo nutné provést ještě další analýzu ve druhé fázi. Při vyhodnocování celkového počtu označení ve vztahu k prahové hodnotě se berou v úvahu všechna přerušení řad a problémy související s kvalitou a interpretací údajů.

Hlavní ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů a jejich hodnocení vycházejí z nejnovějších dostupných údajů. Pokud pro posouzení kategorizace podle společné zprávy o zaměstnanosti pro danou zemi chybí relevantní údaje, použije se k

⁷⁵ Viz zpráva pracovní skupiny Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu o Rámci sociální konvergence ([dokument 9481/23](#)) a klíčová sdělení, která na základě této zprávy schválil Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu v [dokumentu 9481/23](#).

doplnění chybějících informací odpovídající kategorizace podle společné zprávy o zaměstnanosti z předchozího vydání zprávy (je-li k dispozici). Pokud u ukazatele v posledním vydání společné zprávy o zaměstnanosti a v předchozím vydání chybí hodnoty, kategorizace podle společné zprávy o zaměstnanosti se nezapočítávají do orientační prahové hodnoty šesti označení pro účely druhé fáze analýzy.

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 zajišťovat 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 a 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 zůstal v roce 2022 odolný navzdory nejistotě vyvolané ruskou agresivní válkou proti Ukrajině a dopadu vysoké inflace. V meziročním srovnání se míra zaměstnanosti v EU (věková skupina 20–64 let) v roce 2022 zlepšila o 1,5 p.b. na 74,6 %, čímž se hlavní cíl EU pro rok 2030, aby nejméně 78 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let bylo zaměstnáno, stal plně dosažitelný. Míra zaměstnanosti se zvýšila ve všech členských státech, zvláště výrazně pak v Řecku, Irsku, Estonsku, Bulharsku, na Slovensku a v Itálii – viz graf 2.1.1. Mírné zlepšení bylo zaznamenáno v Lucembursku a Francii. Podle metodiky srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů se Itálie, Rumunsko, Španělsko a Chorvatsko stále nacházejí v „kritické situaci“ a zůstávají na relativně nízkých úrovních pod 70 %, a to navzdory nárůstu zaměstnanosti, který se blíží průměrnému nárůstu v EU nebo jej mírně přesahuje (ve Španělsku a Itálii). Situaci v Belgii „je nutné sledovat“ po podprůměrném zlepšení z relativně nízké úrovně. Na druhé straně Nizozemsko, Švédsko, Estonsko a Česko jsou klasifikovány v kategorii „nejlepší“ (s mírou nad 80 % v roce 2022). Celkově lze pozorovat konvergenci míry zaměstnanosti ve všech členských státech. Ve čtvrtletním vyjádření míra zaměstnanosti v první polovině roku 2023 nadále rostla a zvýšila se o 0,6 p.b. navzdory zpomalení hospodářské činnosti v druhé polovině předchozího roku. Ve většině členských států lze pozorovat značné regionální rozdíly v míře zaměstnanosti (viz graf 5 v příloze 5).

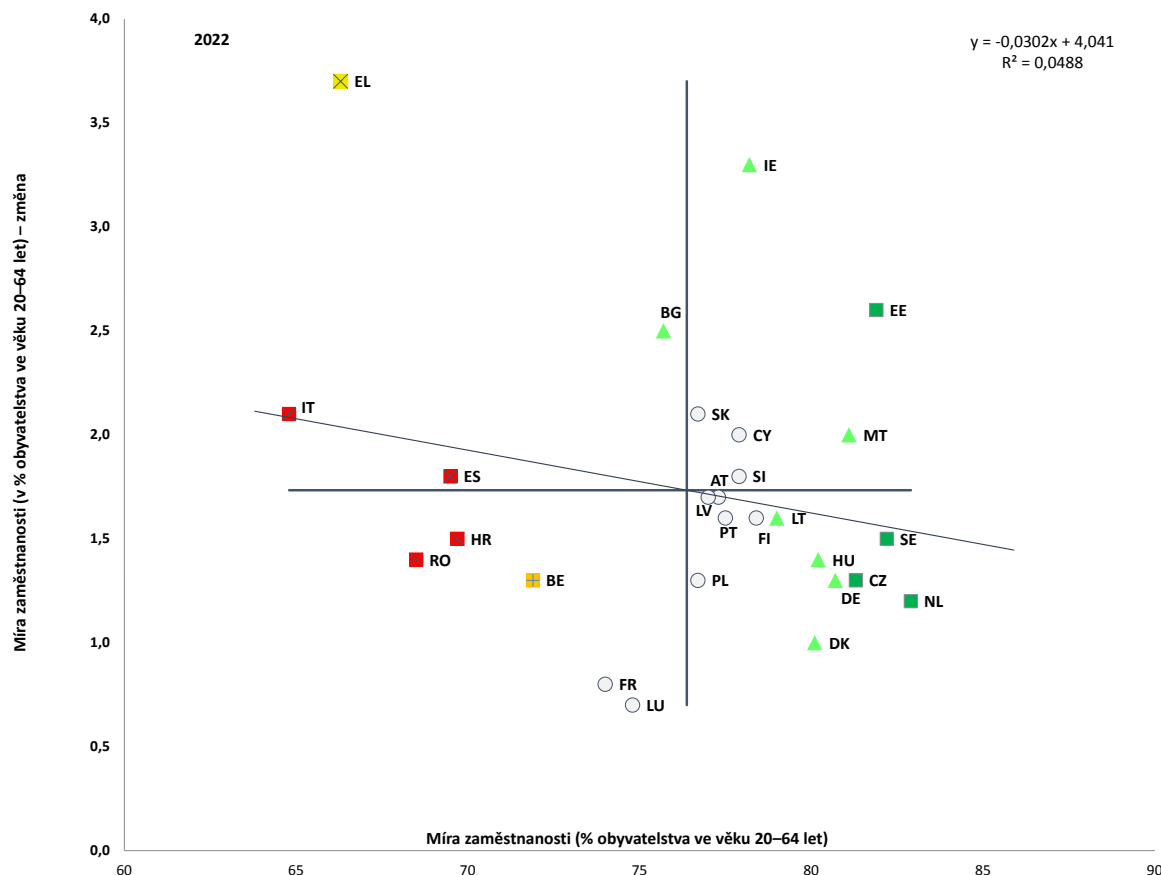
Růst zaměstnanosti se soustředil v odvětví služeb a v energeticky méně náročných odvětvích ekonomiky. Tvorba pracovních míst byla obzvláště silná v těch činnostech, které byly negativně ovlivněny pandemií. Zrušení omezení vyvolalo prudký nárůst poptávky a přispělo k významnému růstu zaměstnanosti ve službách s vysokou mírou mezilidských kontaktů, kde se počet zaměstnanců (podle národních účtů) v roce 2022 zvýšil o 1,9 % a poprvé překonal úroveň před pandemií⁷⁶. Výrazný nárůst zaměstnanosti byl zaznamenán také v oblasti odborných služeb a služeb IKT. Naproti tomu tvorba pracovních míst ve zpracovatelském průmyslu stagnovala v důsledku narušení globálních dodavatelských řetězců během oživení a následného zvýšení nákladů na energie po ruské vojenské invazi na Ukrajinu. Šok vyvolaný cenami energie přispěl k tomu, že poptávka po práci v energeticky náročných odvětvích zůstala utlumená a zaměstnanost byla stále o 3,5 % nižší než před pandemií. Odvětví s nízkou energetickou náročností přispěla k celkovému růstu

⁷⁶ Službami s vysokou mírou mezilidských kontaktů se rozumí služby velkoobchodu a maloobchodu, dopravy, ubytování a stravování a také odvětví umění a zábavy.

zaměstnanosti relativně více, přičemž zaměstnanost v těchto odvětvích byla o 7 % vyšší než před pandemií⁷⁷.

Graf 2.1.1: Míra zaměstnanosti se v roce 2022 zvýšila ve všech členských státech

Míra zaměstnanosti (věková skupina 20–64 let), úroveň z roku 2022 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. Definice pro ES a FR se liší.

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

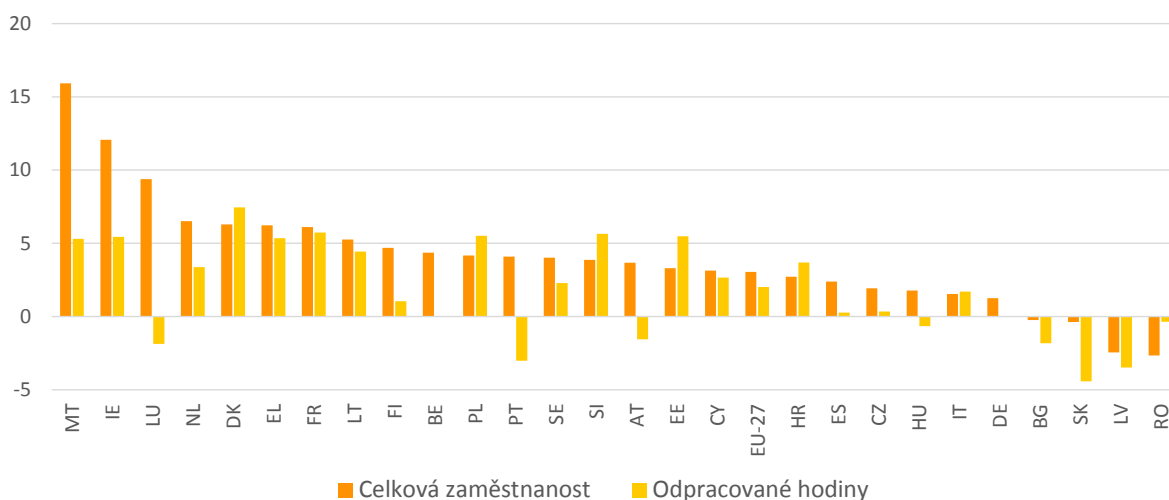
Ve většině členských států růst zaměstnanosti předstihl růst celkového počtu odpracovaných hodin, což vedlo k poklesu průměrného počtu odpracovaných hodin na jednoho zaměstnance ve srovnání s rokem 2019. Zaměstnanost se po pandemii rychle zotavila a ve druhém čtvrtletí roku 2023 byla ve všech členských státech s výjimkou Lotyšska, Rumunska, Slovenska a Bulharska vyšší než před pandemií, přičemž v celé EU přibýlo 6,4 milionu pracovníků – viz graf 2.1.2. Po velkém poklesu během pandemie, který byl způsoben rozsáhlým využíváním programů pro udržení pracovních míst, opět narostl i celkový počet odpracovaných hodin, přestože ve většině členských států byl růst méně výrazný než v případě zaměstnanosti. Ve druhém čtvrtletí roku 2023 stále nedosahoval úrovní zaznamenaných před pandemií v Německu, Portugalsku, Rakousku, Lotyšsku, Slovensku, Lucembursku, Bulharsku, Maďarsku a Rumunsku. Tlumenější růst celkového počtu odpracovaných hodin v porovnání se zaměstnaností znamená, že průměrný počet odpracovaných hodin na jednoho pracovníka se ve srovnání s rokem 2019 snížil a vrátil se k dlouhodobému sestupnému trendu. To lze částečně vysvětlit silnějším růstem zaměstnanosti

⁷⁷ Evropská komise, *Labour Market and Wage Developments in Europe: annual Review 2023* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě: roční přehled z roku 2023), 2023 (připravuje se).

ve službách a v odvětvích, která se vyznačují nižším než průměrným počtem odpracovaných hodin na jednoho pracovníka. Může to být také odrazem zrychlení digitalizace v důsledku pandemie. Kromě toho mohlo svou roli hrát i hromadění pracovních sil: v případě přetrvávajícího napětí na trhu práce a nedostatku kvalifikovaných pracovníků mají podniky obecně silnější motivaci udržet si stávající zaměstnance a zároveň dočasně krátit pracovní dobu⁷⁸.

Graf 2.1.2 Počet odpracovaných hodin na jednoho pracovníka se ve většině členských států snižuje

Změna celkové zaměstnanosti a celkového počtu odpracovaných hodin mezi čtvrtým čtvrtletím roku 2019 a druhým čtvrtletím roku 2023 (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 jsou stále více považovány za účinný nástroj politiky k řešení přechodných externích narušení hospodářství. Dobře navržené režimy zkrácené pracovní doby a podobné programy pro udržení pracovních míst se ukázaly jako účinné při zachování pracovních míst a příjmů během krize COVID-19. Finanční pomoc poskytovaná v rámci evropského nástroje pro dočasnou podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci (SURE) rovněž motivovala členské státy k provádění účinných politik udržení pracovních míst prostřednictvím zřizování nových nebo rozšiřování stávajících programů. V počátečních fázích pandemie dosáhlo využívání režimů zkrácené pracovní doby nebývalého rozsahu⁷⁹. Poté následoval prudký pokles v souvislosti s oživením v roce 2021, kdy byla uvolněna omezení hospodářské činnosti. Řada členských států, včetně Belgie a Itálie, znovu využila režimy zkrácené pracovní doby ke zmírnění hospodářského dopadu ruské války proti Ukrajině a následného šoku vyvolaného cenami energie. Využívání režimů

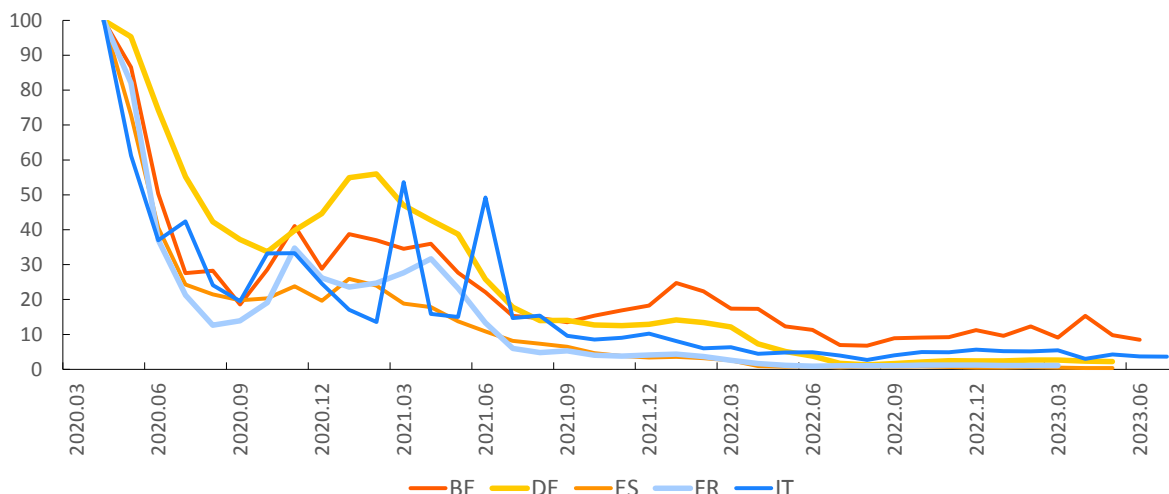
⁷⁸ Viz Arce a kol., *More jobs but fewer working hours* (Více pracovních míst, ale méně hodin práce), ECB Blog, červen 2023.

⁷⁹ Ze 122 miliard EUR celkových veřejných výdajů na způsobila opatření za celou dobu trvání nástroje SURE bylo 49 % vynaloženo na režimy zkrácené pracovní doby, 31 % na „podobná opatření“ pro osoby samostatně výdělečně činné a 9 % na programy mzdových dotací. Převážná většina finančních prostředků byla vynaložena v nejzávažnější fázi pandemie. Zdroj: *Nástroj SURE po skončení platnosti: závěrečná pololetní zpráva*; COM(2023) 291 final.

zkrácené pracovní doby však zůstalo spíše omezené a na souhrnné úrovni nevedlo k výraznému nárůstu – viz graf 2.1.3.

Graf 2.1.3: V některých členských státech byly znovu zavedeny nebo prodlouženy režimy zkrácené pracovní doby, aby se zmírnily dopady náhlého a prudkého zvýšení cen energií

Využívání režimů zkrácené pracovní doby ve vztahu k pandemii COVID-19 (2020/04 = 100)



Poznámka: Výpočty GR EMPL na základě měsíčních administrativních údajů (počet pracovníků se zkrácenou pracovní dobou; počet hodin pro IT) k dispozici pro pět členských států s již existujícími režimy zkrácené pracovní doby. Údaje pro FR jsou k dispozici pouze za první čtvrtletí roku 2023.

Zdroj: Office national de l'emploi (ONEM), Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Seguridad Social: Estadísticas, Ministère du Travail – Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares), Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS).

Samostatná výdělečná činnost má i nadále sestupnou tendenci, a to s určitými rozdíly mezi jednotlivými zeměmi a odvětvími. Podíl osob samostatně výdělečně činných na celkové zaměstnanosti se snížil ze 14,8 % v roce 2010 na 13,1 % v roce 2022⁸⁰. V tomto období došlo k největšímu poklesu samostatné výdělečné činnosti v odvětví zemědělství a obchodu, zatímco nejvýraznější nárůst byl zaznamenán ve veřejném a převážně veřejném sektoru (veřejná správa, školství a zdravotnictví) a v odvětví IKT. Kvalifikační struktura osob samostatně výdělečně činných se také změnila: v roce 2022 mělo 38 % z nich vysokoškolské vzdělání, zatímco v roce 2010 to bylo pouze 27 %. Během pandemie se průměrná pracovní doba osob samostatně výdělečně činných snížila výrazněji než u zaměstnanců (o 7 % oproti 1,9 %), což bylo částečně způsobeno jejich nadměrným zastoupením v nejvíce postižených odvětvích⁸¹. U osob samostatně výdělečně činných se více než u zaměstnanců zvýšila i míra ohrožení chudobou v letech 2019 až 2021. Tyto rozdíly lze také částečně přičíst rozdílům v rozsahu sociální ochrany a nižší úrovni podpory příjmů poskytované osobám samostatně výdělečně činným⁸². V roce 2022 se podíl osob samostatně výdělečně činných na celkovém počtu pracovníků v jednotlivých členských státech značně lišil, přičemž v Itálii a Řecku

⁸⁰ Tento odstavec vychází z údajů Eurostatu [lfsa_egaps], [lfsa_esgan2], [lfsa_esgaed], šetření pracovních sil v EU.

⁸¹ Nejnovější trendy v oblasti pracovní doby a jejich determinanty viz Evropská komise, *Labour market and wage developments in Europe: annual Review 2023* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě: roční přehled z roku 2023), 2023 (připravuje se).

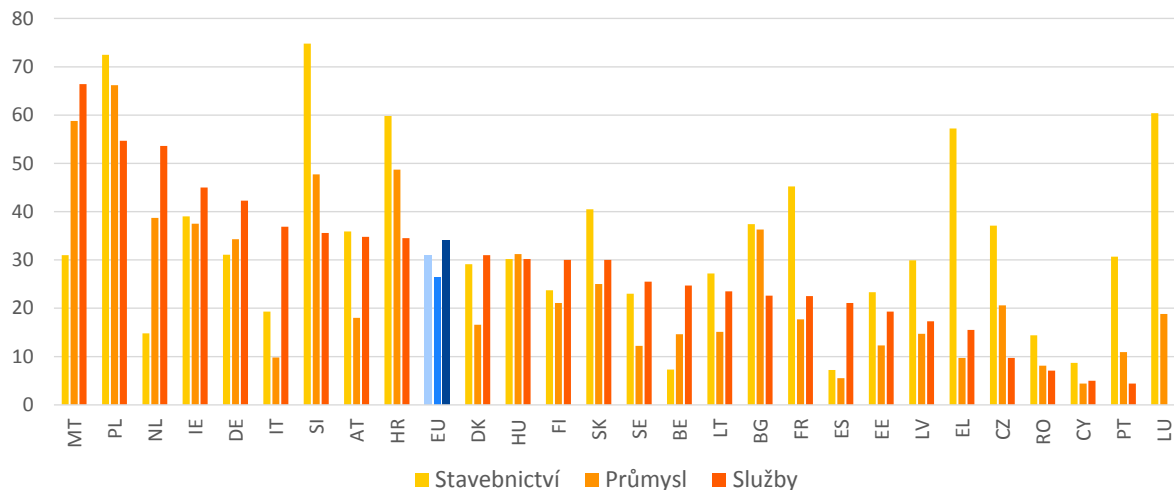
⁸² Eurofound, *Social protection for self-employed: Lessons from the pandemic* (Sociální ochrana osob samostatně výdělečně činných: poučení z pandemie), 2024 (připravuje se).

dosahoval téměř 20 % nebo i více a v Německu a Dánsku přibližně 7 %. Největší podíl osob samostatně výdělečně činných v EU (přibližně 70 %) a ve většině členských států v roce 2022 představovaly osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců.

Poptávka po pracovní síle zůstala odolná vůči hospodářskému zpomalení na konci roku 2022, což přispělo k přetrvávajícímu napětí na trhu práce. I přes mírný pokles dosáhla míra volných pracovních míst ke konci roku 2,8 %, což je výrazně více než průměr před pandemií, který v letech 2013–2019 činil 1,7 %⁸³. Ve druhém čtvrtletí roku 2023 považovalo nedostatek pracovních sil za faktor omezující výrobu přibližně 34 % podniků ve službách, 31 % ve stavebnictví a 26 % ve zpracovatelském průmyslu – viz graf 2.1.4⁸⁴. Ve stejném čtvrtletí byl v Polsku, na Maltě, v Chorvatsku a ve Slovinsku hlášen nedostatek pracovních sil v průmyslu blížící se 50 % nebo i vyšší. V oblasti služeb byl největší nedostatek uváděn na Maltě, v Polsku a v Nizozemsku. Přestože se objevují určité náznaky zmírnění napětí na trhu práce, očekává se, že pokračující přechod na digitální a uhlíkově neutrální ekonomiku bude při absenci odpovídající politické podpory doprovázen nesouladem mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi a nedostatkem kvalifikovaných pracovníků. Nedostatek pracovních sil v odvětvích, která jsou klíčová pro ekologickou transformaci, se od roku 2015 zdvojnásobil, zatímco nabídka odborné přípravy v těchto odvětvích zůstává pod průměrem⁸⁵. Pro řešení přetrvávajícího nedostatku pracovních sil a dovedností a pro podporu spravedlivé dvojí transformace jsou i nadále obzvláště důležité účinné politiky, které pomáhají pracovníkům rozvíjet a posilovat jejich dovednosti relevantní pro trh práce.

Graf 2.1.4: Nedostatek pracovních sil ve většině členských států nadále dosahuje významné úrovně

Podíl zaměstnavatelů, kteří uvádějí, že dostupnost pracovní síly je faktorem omezujícím výrobu, seřazený podle hodnot zaznamenaných v oblasti služeb (v %, druhé čtvrtletí roku 2023)



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

⁸³ Eurostat [jvs_q_nace2]. Míra volných pracovních míst je celkový počet 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.

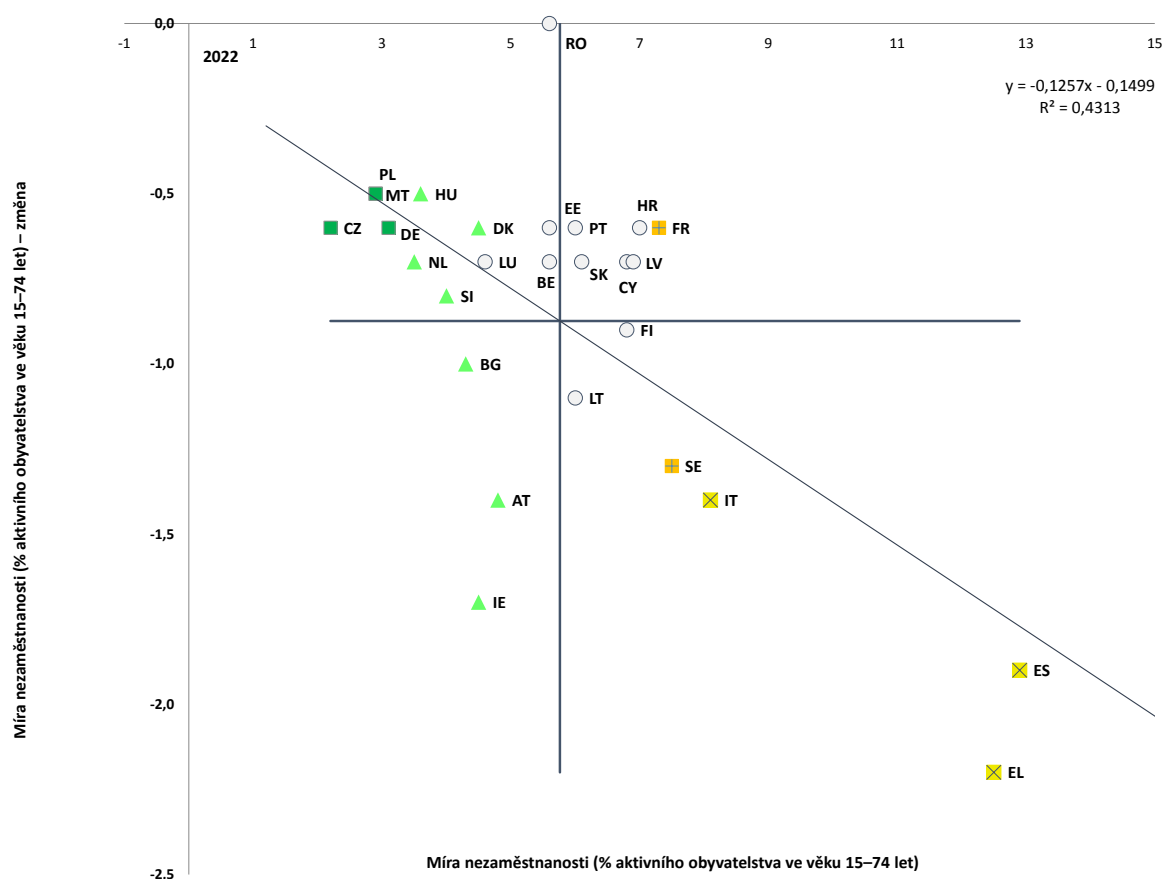
⁸⁴ Pro čtvrté čtvrtletí roku 2022 se jednalo o 30,8 %, 32,7 % a 26 %, pokud jde o tu část podniků v EU, které uvedly, že nedostatek pracovních sil je faktorem omezujícím jejich výrobu, jak vyplývá z šetření evropského průzkumu mezi podniky a spotřebiteli (EU-BCS).

⁸⁵ Jedná se o stavebnictví, energetiku, nakládání s odpady, dopravu a zpracovatelský průmysl podle klasifikace NACE.

Míra nezaměstnanosti dosáhla v roce 2022 v mnoha členských státech rekordně nízkých hodnot. Průměrná míra nezaměstnanosti v EU (věková skupina 15–74 let) se snížila na 6,2 % (ze 7,1 % v roce 2021), čímž dosáhla nejnižší míry za roky, za které je souhrnný údaj za EU k dispozici. Pokles nezaměstnanosti byl větší v zemích s relativně vysokou mírou nezaměstnanosti, což vedlo ke sblížení míry nezaměstnanosti mezi členskými státy – viz graf 2.1.5. V roce 2022 zaznamenaly největší pokles Řecko (o 2,2 p.b.) a Španělsko (o 1,9 p.b.), zatímco v Rumunsku se situace nezměnila a v menší míře se zlepšila v Maďarsku, Polsku a na Maltě (o 0,5 p.b.). Podle metodiky srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů je nyní situace v Řecku, Španělsku a Itálii „slabá, avšak zlepšující se“, což je důsledkem jejich nadprůměrných výsledků. Současně „je nutné sledovat“ situaci ve Francii a Švédsku, přestože v důsledku relativně vysoké míry nezaměstnanosti v těchto zemích došlo ke zlepšení přibližně na úroveň průměru EU nebo vyšší. Ve většině členských států lze pozorovat výrazné regionální rozdíly v míře nezaměstnanosti (viz graf 6 v příloze 5).

Graf 2.1.5: Míra nezaměstnanosti dosáhla v roce 2022 v mnoha členských státech rekordně nízké úrovně

Míra nezaměstnanosti (věková skupina 15–74 let), úroveň z roku 2022 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. Definice pro ES a FR se liší.

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

Ekologická transformace má velký potenciál pro tvorbu kvalitních pracovních míst a vyvolá významné přerozdělení pracovních sil v důsledku diferencovaného dopadu na jednotlivá odvětví a regiony. Politiky v oblasti nulových čistých emisí by s podporou náležitých politik zaměstnanosti a odborné přípravy mohly v EU do roku 2030 vytvořit až jeden milion dodatečných pracovních míst, což by podpořilo tvorbu pracovních míst v

odvětvích, v nichž pravděpodobně poroste poptávka spojená s ekologizací, jakož i v dalších nepřímo dotčených odvětvích⁸⁶. V roce 2020 dosáhla zaměstnanost v odvětví environmentálních výrobků a služeb 2,5 % celkové zaměstnanosti v EU (oproti 2,2 % v roce 2015), mezi členskými státy však panovaly velké rozdíly. Nedávné politické iniciativy zaměřené na využití vznikajících příležitostí v ekologických průmyslových odvětvích, jako je průmyslový plán Zelené dohody a akt o průmyslu pro nulové čisté emise, by mohly vytvořit poptávku po dalších 450 000 až 550 000 pracovních míst pro vývoj, výrobu a zavádění strategických technologií pro nulové čisté emise⁸⁷. K odvětvím, v nichž se předpokládá nárůst zaměstnanosti, patří stavebnictví, energie z obnovitelných zdrojů a elektřina, výroba elektrospotřebičů, nakládání s odpady a zemědělství. Nedostatek pracovních sil a dovedností a nedostatečné investice v porovnání s potřebným rozsahem by nicméně mohly růstu zaměstnanosti bránit. Účinné politiky na podporu prohlubování dovedností a změn kvalifikace, pobídek k zaměstnávání, odpovídajících pracovních podmínek a přechodu mezi zaměstnáními mají zásadní význam pro zajištění toho, aby všichni pracovníci mohli využívat pracovních příležitostí, které ekologická transformace nabízí (viz rámeček pilíře 2 týkající se podpory dovedností a kompetencí pro spravedlivou transformaci na klimatickou neutralitu).

Růst nominálních mezd začal v roce 2022 za vysoké inflace a napjatých podmínek na trhu práce zrychlovat. Růst nominálních náhrad na jednoho zaměstnance dosáhl v roce 2022 v EU 4,8 %, což je výrazně nad průměrem ve výši přibližně 1,9 % v letech 2013–2019. V prvním čtvrtletí roku 2023 se meziročně zvýšil na 5,5 % – viz graf 2.1.6. Tento vývoj odráží vysokou inflaci (v říjnu 2022 dosáhla meziročního maxima 11,5 %) a přetrvávající napjaté podmínky na trhu práce. Ve druhé polovině roku 2022 a na začátku roku 2023 zaznamenala většina členských států nejvyšší růst nominálních mezd od roku 2000. Ve druhém čtvrtletí roku 2023 vzrostly nominální mzdy meziročně o více než 10 % v Rumunsku, Maďarsku, Polsku, Slovinsku, Lotyšsku, Litvě a Chorvatsku, ale o méně než 2 % na Maltě. Předpokládá se, že růst nominálních mezd v roce 2023 dále zrychlí a poté v letech 2024 a 2025 navzdory zpomalení hospodářského růstu postupně zmírní⁸⁸, neboť inflace a nedostatek pracovních sil zůstávají vysoké a mzdy obvykle reagují se zpožděním vzhledem k časovému rozložení vyjednávání o mzdách⁸⁹.

⁸⁶ Viz Evropská komise, *Stepping up Europe's 2030 climate ambition Investing in a climate-neutral future for the benefit of our people* (Zvýšení cílů Evropy v oblasti klimatu do roku 2030. Investice do klimaticky neutrální budoucnosti ve prospěch našich občanů), SWD(2020) 176 final. Projekce vycházející ze scénáře EQUEST využívajícího scénář „nižšího zdanění práce s nízkou kvalifikací“.

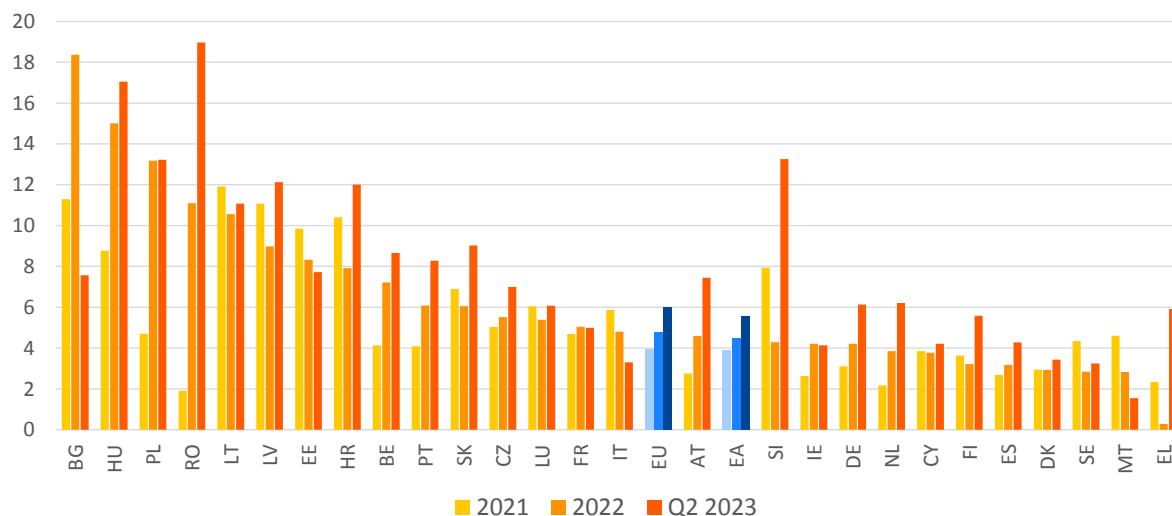
⁸⁷ Viz Evropská komise, *Employment and Social Developments in Europe 2023* (Zaměstnanost a sociální vývoj v Evropě v roce 2023), Úřad pro publikace Evropské unie, 2023.

⁸⁸ Viz Evropská komise, *Evropská hospodářská prognóza, podzim 2023*, institucionální dokument 258, listopad 2023.

⁸⁹ Mzdová ujednání jsou časově rozložena v tom smyslu, že k novému projednávání dochází v různém čase, zatímco související rozhodnutí o mzdách jsou platná po určitou dobu. V EU se ve většině podniků mzdy znovu projednávají pouze jednou ročně nebo s menší četností. Viz Fabiani, S., Kwapil, C., Rõm, T., Galuscak, K. a Lamo, A., *Wage rigidities and labor market adjustment in Europe* (Rigidnost mezd a přizpůsobování trhu práce v Evropě), Journal of the European Economic Association, svazek 8, č. 2–3, s. 497–505, 2010.

Graf 2.1.6: V roce 2022 pokračoval růst nominálních mezd v podmínkách vysoké inflace a napětí na trhu práce

Nominální náhrady na jednoho zaměstnance (meziroční změna v %, 2021, 2022 a druhé čtvrtletí roku 2023)



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 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 2022.

Zdroj: Evropská komise, databáze AMECO, nominální náhrady na jednoho zaměstnance [hwcdw]. Pro první a druhé čtvrtletí roku 2023: Výpočty GR EMPL na základě údajů Eurostatu, kompenzace zaměstnanců [namq_10_gdp] a celková zaměstnanost (domácí pojetí) [namq_10_a10_e], národní účty.

Růst sjednaných mezd v eurozóně v roce 2022 zrychlil a v první polovině roku 2023 pokračoval rekordně vysokým tempem. Na rozdíl od vývoje náhrad na jednoho zaměstnance zachycuje ukazatel sjednaných mezd výsledek procesu kolektivního vyjednávání v eurozóně a není citlivý vůči počtu odpracovaných hodin. V některých odvětvích představuje minimální mzdu. V prvním a druhém čtvrtletí roku 2023 vzrostly sjednané mzdy o 4,3 % (v ročním vyjádření), což je výrazně více než tempo růstu pozorované v předchozích čtvrtletích (2,6 % až 3,1 % v průběhu roku 2022)⁹⁰. Tyto míry růstu byly nejvyšší od roku 2009, a to v situaci, kdy byla při vyjednávání o mzdách požadována kompenzace ztrát kupní síly. V mnoha nedávných mzdových ujednáních bylo trvalé zvýšení mezd kombinováno s paušálními dávkami a jednorázovými platbami, většinou ve prospěch osob s nízkými mzdami.

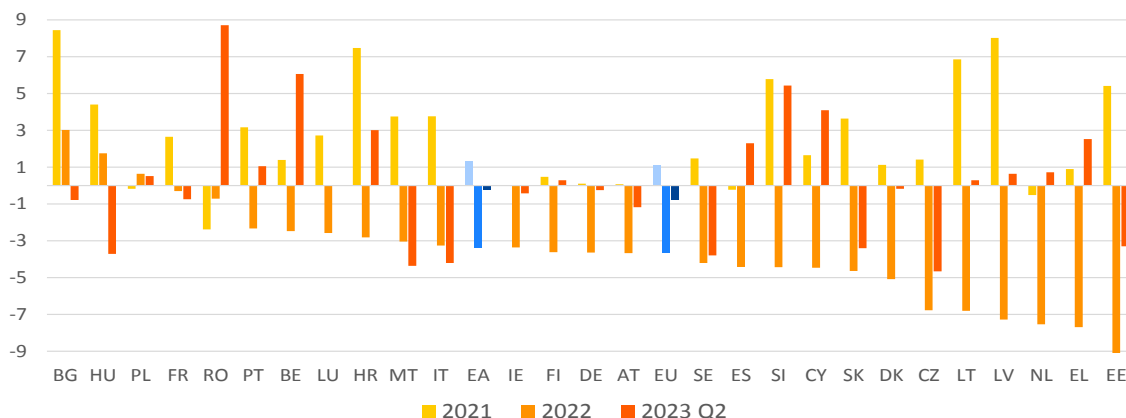
Navzdory nominálnímu růstu se reálné mzdy v roce 2022 snížily téměř ve všech členských státech a klesly v EU v průměru o 3,7 %, přičemž pokles pokračoval i v první polovině roku 2023, jakkoli pomalejším tempem (viz graf 2.1.7). Růst nominálních mezd zaostával za inflací, což způsobilo, že reálné mzdy v roce 2022 klesly ve všech členských státech s výjimkou Bulharska, Maďarska a Polska. Větší pokles (7 % a více) byl zaznamenán v Estonsku, Řecku, Nizozemsku a Lotyšsku. V důsledku silnějšího růstu mezd a zmírňující se inflace však pokles reálných mezd zpomaloval. Ve druhém čtvrtletí roku 2023 reálné mzdy v EU v průměru stále klesaly (meziročně o 0,8 %), ale téměř v polovině členských států rostly.

⁹⁰ Ukazatel ECB týkající se sjednaných mezd pro eurozónu je vážený průměr národního meziročního tempa růstu kolektivně dohodnutých mezd pro většinu zemí eurozóny. Zdroj: [ECB Statistical Warehouse](#).

Postupné obnovování kupní síly a zmírňování dalších ztrát je nezbytné k omezení sociálních dopadů vysokých životních nákladů, zejména na osoby s nízkou mzdou. Vývoj ziskových marží naznačuje potenciální prostor pro další zvyšování mezd v některých odvětvích, přičemž je třeba i nadále pečlivě sledovat sekundární dopady na inflaci⁹¹. V této souvislosti má účinné kolektivní vyjednávání v souladu s vnitrostátními postupy zásadní význam pro dosažení celkového růstu mezd, který podpoří kupní sílu, zejména u osob s nízkou a střední mzdou, a zároveň podpoří tvorbu pracovních míst a ochrání konkurenceschopnost.

Graf 2.1.7: Reálné mzdy se v roce 2022 snížily a nadále klesají, i když zpomalujícím tempem

Reálné hrubé mzdy a platy na zaměstnance (meziroční změna v %; 2021, 2022 a druhé čtvrtletí roku 2023)



Zdroj: Evropská komise, databáze AMECO, reálné hrubé mzdy a platy na zaměstnance [hwwdw]; deflátor: Harmonizovaný index spotřebitelských cen [zcpih]. Pro druhé čtvrtletí roku 2023: 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].

Od ledna 2022 do července 2023 se zákonná minimální mzda v nominálním vyjádření výrazně zvýšila ve všech členských státech, které mají minimální mzdu stanovenou zákonem, čímž se v polovině těchto členských států kompenzoval dopad vysoké inflace na kupní sílu osob s minimální mzdou. V období od ledna 2022 do ledna 2023 vzrostla zákonná minimální mzda v nominálním vyjádření o více než 5 % ve všech členských státech, kde je zavedena, a ve většině těchto zemí o více než 10 % – viz graf 2.1.8. Tento vývoj byl výsledkem podstatného zvýšení v průběhu roku 2022 i aktualizace z ledna 2023, a to v situaci, kdy byly vysokými životními náklady postiženy zejména osoby s nízkou mzdou. Nárůst v roce 2022 odrážel automatické valorizační úpravy v zemích, kde jsou takové mechanismy zavedeny (např. v Belgii, Francii a Lucembursku), jakož i diskreční aktualizace (např. v Německu, Řecku a Nizozemsku)⁹². V období od ledna 2022 do července 2023 mohly osoby s minimální mzdou v reálném vyjádření pocítit významné zvýšení (o 2 % nebo více) pouze v Německu, Belgii, Řecku, Lucembursku, Nizozemsku a Bulharsku. V Polsku, Rumunsku, Lotyšsku, Španělsku a Francii zůstaly zákonné minimální mzdy v reálném vyjádření v podstatě na stejné úrovni, ale stále chrání kupní sílu. V deseti členských státech však tyto mzdy poklesly o více než 3 % (v reálném vyjádření), z toho v Česku a Maďarsku o

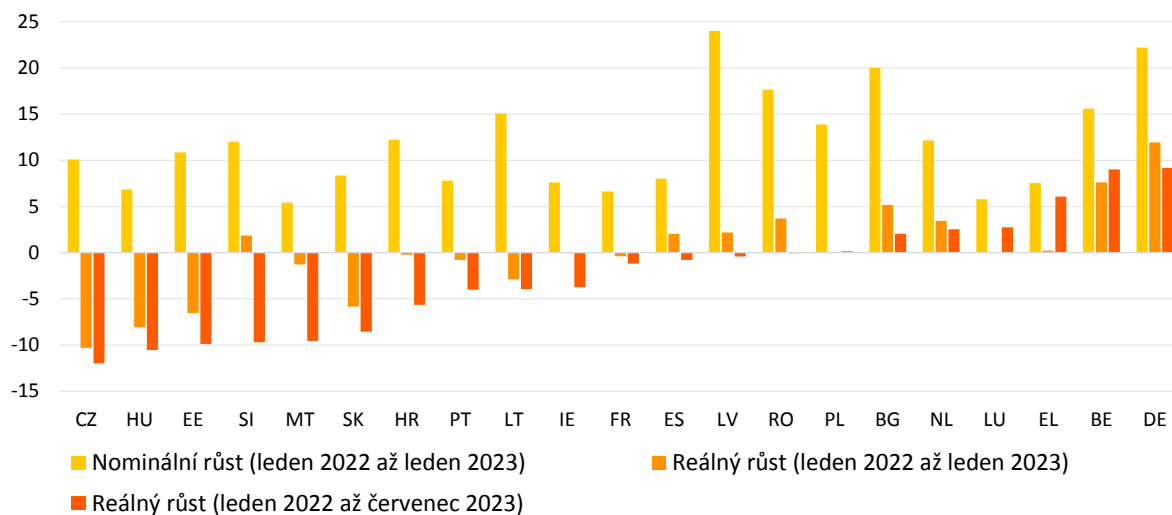
⁹¹ Evropská komise, *Labour Market and Wage Developments in Europe: annual Review 2023* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě: roční přehled z roku 2023), 2023 (připravuje se).

⁹² Podrobněji viz Evropská komise, *Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování, 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, Lucemburk, 2022.

více než 10 % a v Estonsku, na Maltě a ve Slovinsku přibližně o 10 %⁹³. V členských státech bez zákonné minimální mzdy navíc kolektivně sjednané mzdy zaznamenaly utlumený růst, což v reálném vyjádření vedlo ke značným ztrátám.

Graf 2.1.8: Aktualizace zákonné minimální mzdy kompenzovala dopad vysoké inflace v polovině členských států

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 2023 v reálném vyjádření.

Zdroj: Síť korespondentů nadace Eurofound a výpočty GŘ EMPL na základě údajů Eurostatu, [[earn_mw_cur](#)] a [[prc_hicp_midx](#)].

Zaměstnaní stále ještě nezaručuje cestu z chudoby. Podíl zaměstnaných osob ohrožených chudobou v EU v roce 2022 činil 8,5 % (týká se příjmů za rok 2021) a byl nižší než před deseti lety, za toto období se však snížil v méně než polovině členských států⁹⁴. Nejvýraznější pokles zaznamenalo Rumunsko a Řecko (v každé zemi o 4,5 p.b.), přesto byly v roce 2022 jejich míry chudoby vyšší než průměr EU (o 14,5 % a 10,6 %). Lucembursko, Španělsko, Itálie, Estonsko, Portugalsko, Bulharsko a Polsko jsou rovněž nad průměrem EU a (s výjimkou Polska) vykazují za posledních deset let nárůst. Navzdory zátěži, kterou pro mnoho pracovníků znamenala krize COVID-19, zůstala chudoba pracujících od roku 2019 ve většině členských států v podstatě stabilní (týká se příjmů za rok 2018). Mezi lety 2019 a 2022 vykázaly velký nárůst pouze Slovensko, Kypr a Irsko (o 2,7 p.b., 1,2 p.b. a 1 p.b.), zatímco Maďarsko, Belgie, Rumunsko a Španělsko zaznamenaly pokles o 1 p.b. nebo více. Podle prvních odhadů Eurostatu vztahujících se k období sledování příjmů 2022 se očekává, že chudoba pracujících se v EU v průměru sníží, a to zejména v Chorvatsku, Rakousku, Estonsku a Itálii, v souladu s odhadovaným vyšším nárůstem příjmů ze zaměstnání u pracovníků s nižšími příjmy⁹⁵. Stejně jako v předchozích letech je v EU chudoba pracujících vyšší u pracovníků s nízkým vzděláním (18,4 %), pracovníků na částečný úvazek (13,5 %), osob s dočasnou pracovní smlouvou (12,2 %), a zejména u osob narozených mimo EU (19,9 %) a občanů třetích zemí (24,3 %).

⁹³ Vzhledem k tomu, že nominální sazby se ve většině zemí obvykle stanovují vždy v lednu a v průběhu roku se nerevidují, došlo po lednu 2023 k aktualizacím pouze v několika členských státech.

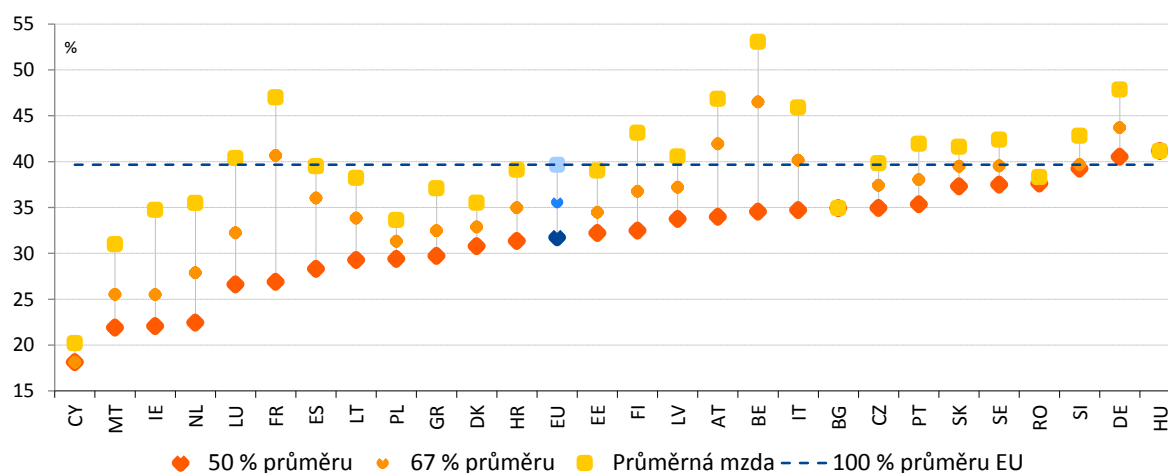
⁹⁴ Eurostat [[ilc_iw01](#)], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

⁹⁵ Viz [Early estimates of income inequalities](#) (První odhady příjmových nerovností).

Zdanění práce může ovlivnit pobídky k práci a náboru. Daňové zatížení svobodné osoby s průměrnou mzdou se v EU od roku 2012 snížilo o 2,2 p.b. a v roce 2022 dosáhlo 39,7 %⁹⁶. Ve stejném období zaznamenalo čtrnáct členských států výrazný pokles (o více než 1 p.b.) daňového zatížení na této mzdové úrovni, přičemž nejvýraznější pokles nastal v Maďarsku (8,7 p.b.), Rumunsku (6,2 p.b.), Řecku (5,7 p.b.), Lotyšsku (3,7 p.b.), Nizozemsku a Francii (3,1 p.b.). Naopak ve stejném období došlo k výraznému nárůstu v šesti zemích včetně Portugalska (4,3 p.b.), Lucemburska (3,3 p.b.) a Malty (2,4 p.b.). Důležité je, že daňové zatížení svobodné osoby s nízkou mzdou (50 % průměrné mzdy) se v EU od roku 2016 snížilo o 3,3 p.b. a od roku 2021 o 0,4 p.b. V roce 2022 se však v jednotlivých členských státech značně lišilo, od 18 % na Kypru po 41 % v Maďarsku a Německu – viz graf 2.1.9. Dopad zdanění práce závisí nejen na průměrném daňovém zatížení, ale také na koncepci systému, který určuje rozdělení daňové zátěže mezi zaměstnavatele a zaměstnance.

Graf 2.1.9: Daňové zatížení je nižší u osob s nízkou mzdou

Daňové zatížení svobodné osoby s nízkým příjmem (50 % a 67 % průměrné mzdy) ve srovnání s průměrnou mzdou v roce 2022



Zdroj: Evropská komise, GR pro hospodářské a finanční záležitosti, Databáze daní a dávek, na základě modelu OECD pro daně a dávky (aktualizováno v březnu 2023).

Poznámka: Členské státy jsou řazeny vzestupně podle výše daňového zatížení svobodné osoby s nízkou mzdou (50 % průměrné mzdy).

Systémy daně z příjmu fyzických osob bývají progresivní, daňové zatížení je tudíž nižší u osob s nižšími příjmy. Ve Francii, Belgii a Lucembursku je tento jev velmi výrazný, na rozdíl od Bulharska a Maďarska, kde existuje systém rovné daně – viz graf 2.1.9. Nižší daňové zatížení osob s nízkými příjmy má méně rušivý dopad na poptávku po pracovních silách a jejich nabídku a snižuje překážky pro zaměstnávání pracovníků s nízkou kvalifikací, kteří obecně vykazují horší výsledky na trhu práce, přičemž opatření by měla být koncipována tak, aby nebránila přechodu k lépe placeným pracovním místům. Narušení daňových systémů může způsobit také inflace, a to i z hlediska progresivity a daňové spravedlnosti. Narušení daňových systémů mohou vznikat v důsledku nominálně definovaných prahových hodnot, jako jsou daňová pásma, daňová zvýhodnění, odpočty nebo osvobození od daně. Obecně platí, že inflace způsobuje v progresivních daňových systémech, kde jsou prahové hodnoty stanoveny v nominálním vyjádření, posun do vyššího daňového

⁹⁶ Daňové zatížení měří rozdíl mezi celkovými náklady práce pro zaměstnavatele a čistými příjmy zaměstnanců.

pásma⁹⁷. V důsledku toho může větší část daňových poplatníků skončit ve vyšších daňových pásmech. Vyšší daňová zátěž spojená s erozí daňových zvýhodnění a slev má potenciál zvýšit riziko chudoby, pokud nedojde k (automatickým) úpravám o inflaci nebo jiným politickým zásahům.

Přesun daňového zatížení od práce k environmentálním základům daně může vést ke zlepšení pobídek na trhu práce a větší spravedlnosti a zároveň přispět k dosažení cílů v oblasti klimatu internalizací environmentálních výrobních nákladů⁹⁸. Plán REPowerEU vybízí členské státy, aby zvažily daňová opatření, která motivují k úsporám energie a snižují spotřebu fosilních paliv⁹⁹. Ta by mohla zahrnovat daňová opatření, jako jsou snížení a osvobození od zdanění vozidel v případě nákupu a používání elektromobilů a vozidel na vodíkový pohon, daňové odpočty spojené s úsporami energie a postupné rušení dotací škodlivých pro životní prostředí. Navrhované změny směrnice o zdanění energie navíc přispívají k tomuto cíli tím, že nastavují cenové signály, které snižují spotřebu fosilních paliv a podporují úspory energie. Doporučení Rady ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu také podporuje přesun daňové zátěže z oblasti práce, zejména snížení daňového zatížení pro skupiny s nízkými a středními příjmy směrem k zdrojům příjmů přispívajícím k cílům v oblasti klimatu a životního prostředí¹⁰⁰. Takové daňové přesuny lze provádět tak, aby se zabránilo regresivním dopadům a zajistila se fiskální udržitelnost včetně financování přiměřené sociální ochrany¹⁰¹. Podpůrná opatření zajišťující cenově dostupnou energii určenou zranitelným skupinám, zejména v souvislosti s mimořádně vysokými cenami energie, jaké panovaly v roce 2022, jsou s těmito cíli v souladu.

Rámeček pilíře 1: Rozdíly v odměňování žen a mužů a příslušná opatření politiky

Odstranění neodůvodněných rozdílů v odměňování žen a mužů je zásadní pro dosažení rovnosti žen a mužů a podporu udržitelného inkluzivního růstu. Nerovnosti v odměňování přispívají k nerovnostem mezi muži a ženami na trhu práce a ve společnosti v průběhu celého života. Za prvé nižší výdělků žen, které nejsou odůvodněny odlišnými osobními nebo pracovními charakteristikami, brání ekonomické nezávislosti žen během pracovního života. Negativně ovlivňují také účast žen na trhu práce, což znamená ekonomické a sociální ztráty v důsledku neúplného využití potenciálu trhu práce. Za druhé se rozdíly v odměňování žen a mužů promítají do rozdílů ve výši důchodů žen a mužů (v roce 2022 v EU v průměru 26 %), což znamená, že ženy jsou ve stáří více ohroženy chudobou. Řešení diskriminace a nerovností v odměňování na základě pohlaví a lepší fungování daňových systémů¹⁰² může zajistit větší pobídky ekonomické aktivitě pro vyšší počet žen. To má zásadní význam pro řešení značného nedostatku pracovních sil a dovedností v Unii, jakož

⁹⁷ „Posun do vyššího daňového pásma“ je označení situace, kdy se daňové zatížení domácností zvyšuje, neboť nominální mzdy (nebo nominální příjmy obecně) rostou v důsledku inflace (například kvůli valorizaci mezd nebo jiných příjmů). Vyšší nominální příjmy mohou poplatníky posunout do vyšších daňových pásem, což vede k vyšším mezním a průměrným sazbám daně, přestože mzdy (příjmy) v reálném vyjádření zůstávají konstantní.

⁹⁸ Viz *Annual Report on Taxation 2023* (Výroční zpráva o zdanění), kapitola 4, Evropská komise.

⁹⁹ Viz Evropská komise, *Plán REPowerEU*, COM(2022) 230 final.

¹⁰⁰ Viz *Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu*, 2022/C 243/04.

¹⁰¹ *Commission Staff Working Document Accompanying the Proposal for a Council Recommendation on ensuring a fair transition towards climate neutrality* (Pracovní dokument útvarů Komise připojený k návrhu doporučení Rady o zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu) SWD(2021) 452 final.

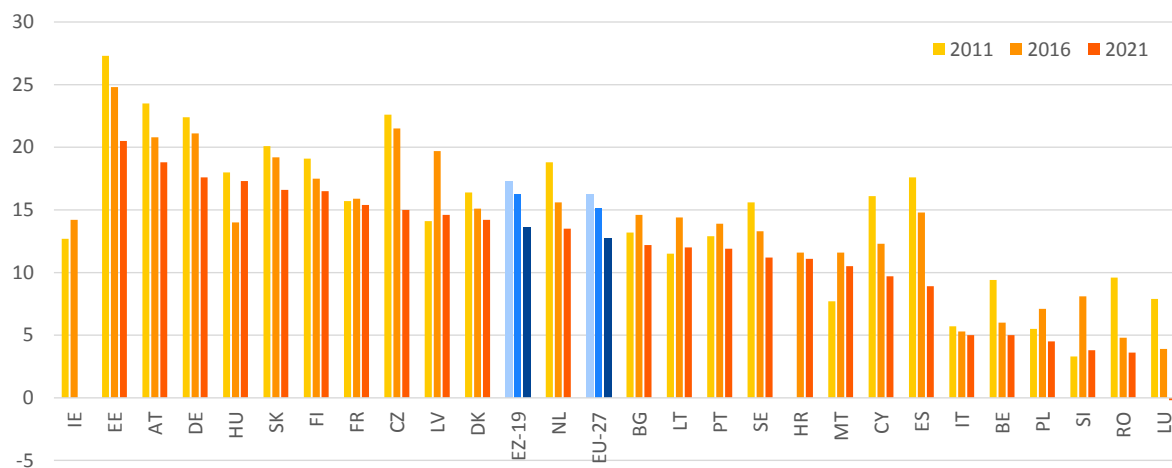
¹⁰² Viz oddíl 2.2.1.

i pro zajištění přiměřenosti a udržitelnosti systémů sociální ochrany s ohledem na stárnutí obyvatelstva. Odstranění neodůvodněných rozdílů v odměňování žen a mužů rovněž přispěje k provádění druhé zásady evropského pilíře sociálních práv (týkající se rovnosti žen a mužů), a zejména práva na stejnou odměnu za rovnocennou za práci v souladu s článkem 157 SFEU.

Přetrvávající rozdíly v odměňování žen a mužů odrážejí strukturální faktory a jsou ovlivněny diskriminací v odměňování a systémovými zkresleními v mzdových strukturách. Navzdory pokroku v posledních letech vydělávají ženy v průměru stále méně než muži, přestože mají v průměru vyšší dosažené vzdělání. Rozdíl v odměňování žen a mužů¹⁰³ činil v roce 2021 v EU 12,7 %, přičemž mezi jednotlivými zeměmi byly velké rozdíly, od -0,2 % v Lucembursku až po 20,5 % v Estonsku. Ve většině členských států se tento rozdíl v posledním desetiletí snižoval, ale poměrně pomalým tempem, pokud jde o snižování dlouhodobých rozdílů mezi ženami a muži v účasti na trhu práce a vyšší úrovně dosaženého vzdělání u žen. Příčiny těchto rozdílů v odměňování žen a mužů jsou složité a vzájemně propojené. Částečně mohou souviset s i) nadměrným zastoupením žen v pracovních pozicích a odvětvích s relativně nízkým finančním ohodnocením a v zaměstnáních na částečný úvazek; ii) nedostatečným zastoupením žen na vyšších pracovních pozicích a iii) většími problémy žen při sladování práce s pečovatelskými povinnostmi (které vedou i k přerušení profesní dráhy). Nicméně největší část rozdílů v odměňování žen a mužů v EU není spojena s objektivními a měřitelnými charakteristikami osob¹⁰⁴. To naznačuje, že k existujícím rozdílům v odměňování žen a mužů pravděpodobně významně přispívají další faktory, včetně diskriminace a netransparentních mzdových struktur.

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

Rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem zaměstnaných mužů a žen vyjádřený jako procento průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnaných mužů (v %, 2021, 2016 a 2011)



Poznámka: řazeno podle hodnot za rok 2021. Chybí údaje pro EL za všechny roky, pro HR za rok 2011 a pro IE za rok 2021.

Zdroj: Eurostat [[earn_gr_gpgr2](#)]

Jsou zapotřebí opatření týkající se transparentnosti odměňování, která by odhalila genderovou předpojatost v systémech a nastavení odměňování a umožnila by

¹⁰³ Definice Eurostatu (viz graf). Nezohledňuje další faktory, které určují výši platu, jako je úroveň pracovního místa, délka praxe, vzdělání, zkušenosti a výkonnost.

¹⁰⁴ Eurostat, Statistical Working Papers, *Gender pay gaps in the European Union – A statistical analysis* (Rozdíly v odměňování žen a mužů v Evropské unii – statistická analýza), 2021.

pracovníkům účinně se domáhat svého práva na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty. Cílem směrnice o transparentnosti odměňování (přijaté 10. května 2023) je bojovat proti diskriminaci v odměňování a přispět ke snížení rozdílů v odměňování žen a mužů v EU tím, že zprůhlední systémy odměňování a zvýší informovanost o rozdílech v odměňování žen a mužů u osob, které vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Členské státy mají tři roky na to, aby směrnici provedly ve vnitrostátním právu. Očekává se, že podávání zpráv o odměňování jako nástroj vzájemného tlaku, posílený posouzením odměňování v podnicích s více než 100 zaměstnanci, v nichž byly zjištěny důvodné pochybnosti o dodržování práva na rovné odměňování, bude řešit systémové podhodnocení práce žen na úrovni zaměstnavatelů. Směrnice stanoví jasný rámec a kritéria k provádění pojmu „rovnocenná práce“. Významně zlepšuje přístup ke spravedlnosti a omezuje procesní překážky pro oběti diskriminace v odměňování. Kromě toho se předpokládá, že ke snížení rozdílů v odměňování žen a mužů přispěje také směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU, neboť ženy jsou nadměrně zastoupeny v zaměstnáních s nízkou mzdou.

V posledních letech několik členských států zavedlo nebo oznámilo, mimo jiné v rámci svých plánů pro oživení a odolnost, opatření ke zlepšení transparentnosti odměňování a podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů. V Česku vláda v prosinci 2022 schválila Akční plán rovného odměňování žen a mužů na období 2023–2026, který zahrnuje opatření na podporu širšího využívání nástrojů k analýze systémů odměňování a vykazování rozdílů v odměňování. **Irsko** v červenci 2021 aktualizovalo zákon o informacích o rozdílech v odměňování žen a mužů, který vyžaduje, aby organizace s více než 250 zaměstnanci podávaly zprávy o rozdílech v odměňování žen a mužů, včetně bonusů. V rámci provádění plánu rozvoje sociálního zabezpečení na období 2023–2030 a plánu pro oživení a odolnost **Estonsko** oznámilo zavedení digitálního nástroje nazvaného „Mzdové zrcadlo“, který má zaměstnavatelům pomoci analyzovat a oznamovat rozdíly v odměňování žen a mužů v jejich organizacích. Ve **Španělsku** vláda a sociální partneři v rámci provádění ustanovení týkajících se plánů rovnosti, transparentnosti a rovného odměňování přijatých v roce 2020 v rámci plánu pro oživení a odolnost připravili řadu nástrojů a průvodců pro podniky a jednotlivce zapojené do vyjednávání o plánech rovnosti a hodnocení pracovních míst, které usnadňují uplatňování zásady stejné odměny za rovnocennou práci.

2.1.2 Opatření přijatá členskými státy

Několik členských států zavedlo pobídky k zaměstnávání a subvence na vytváření pracovních míst. **Chorvatsko** v roce 2022 zavedlo v rámci svého plánu pro oživení a odolnost subvence na zaměstnávání, samostatnou výdělečnou činnost a stáže registrovaných uchazečů o zaměstnání v zelených a digitálních odvětvích. **Litva** zavedla subvenci na mzdy pro ukrajinské uprchlíky, jež pokrývá 75 % mzdových nákladů po dobu maximálně 36 měsíců. V rámci obecné reformy pobídek k zaměstnávání v rámci plánu pro oživení a odolnost přijalo **Španělsko** v lednu 2023 zákon, který předpokládá slevy na sociálním pojištění pro konkrétní skupiny s nízkou zaměstnatelností, jako jsou dlouhodobě nezaměstnaní a mladí lidé, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy. Nová právní úprava se zaměřuje zejména na vytváření pracovních míst na dobu neurčitou, včetně tříleté minimální doby trvání smlouvy, a stanoví obecné pravidlo, že součet slev na sociálním pojištění s jakýmkoli jinými pobídkami k zaměstnávání nesmí překročit 60 % mzdových nákladů smlouvy. **Itálie** v červnu 2023 zavedla dočasné pobídky ve výši 60 % hrubé měsíční mzdy po dobu 12 měsíců pro zaměstnávání na dobu neurčitou týkající se osob se zdravotním postižením a mladých lidí, kteří se neúčastní programů odborné přípravy. **Portugalsko** v červenci 2023 zavedlo nový program („*Avançar*“), který poskytuje finanční podporu zaměstnavatelům za to, že nabízejí mladým lidem s vysokoškolskou kvalifikací,

kteří jsou zaregistrováni jako nezaměstnaní, pracovní smlouvy na dobu neurčitou s platem vyšším než 1 330 EUR. V rámci širší reformy zavedla vláda ve **Finsku** mzdovou subvenci na zaměstnávání nezaměstnaných uchazečů, která pokrývá 50 % mzdových nákladů (70 % v případě zaměstnání osob se zdravotním postižením). Ve **Slovinsku** byl v rámci plánu pro oživení a odolnost zahájen program zaměstnanosti „Rychlejší vstup mladých lidí na trh práce“, který dotuje zaměstnání na dobu neurčitou pro 4 000 osob mladších 26 let po dobu 18 měsíců a dosahuje celkové hodnoty 27,36 milionu EUR. Kromě toho byl zahájen pilotní program pobídek k zaměstnávání „Zelená pracovní místa“, jehož cílem je přijmout přibližně 300 nezaměstnaných osob na zelená pracovní místa, přičemž zaměstnavatelům jsou po dobu dvou let vypláceny měsíční subvence ve výši 340 EUR.

V poslední době se k řešení dopadu extrémních environmentálních událostí na místní podniky a trh práce využívají programy pro udržení pracovních míst. V roce 2023 přijaly některé členské státy mimořádná opatření v přímé reakci na ekologické katastrofy, jako jsou požáry, extrémní vlny veder a povodně. **Řecko** zavedlo tříměsíční nucenou dovolenou v červenci a v září 2023 pro podniky postižené lesními požáry a povodněmi. **Slovinsko** v srpnu 2023 zavedlo mimořádnou náhradu za nucenou dovolenou pro podniky postižené povodněmi. **Itálie** zvažuje program náhrad pro stavební a zemědělské podniky v rámci řešení následků extrémních vln veder.

Některé členské státy prodloužily své režimy zkrácené pracovní doby i v první polovině roku 2023. V **Německu** spolková vláda prodloužila uvolněná pravidla pro využívání režimu zkrácené pracovní doby, který zůstal v platnosti do konce června 2023. Pracovníci, kteří využijí práce se zkrácenou pracovní dobou, dostávají finanční podporu vyplácenou místním úřadem práce po dobu nejvýše 12 měsíců, která má pokrýt ztrátu příjmu způsobenou zkrácením pracovní doby. Podniky jim nemusí vyplácet mzdu, ale pracovníci dostávají 60 % svého čistého příjmu (67 %, pokud mají děti) za všechny neodpracované hodiny. Také příspěvky na sociální zabezpečení, které obvykle platí zaměstnavatelé, plně hradí Spolkový úřad práce. V **Itálii** vláda schválila 40týdenní režim zkrácené pracovní doby pro podniky národního strategického zájmu s více než 1 000 zaměstnanci, které nedokončily předpokládané programy komplexních reorganizačních plánů realizovaných prostřednictvím specifických zásahů do restrukturalizace podniků a rozsáhlých investic. Ve **Slovinsku** byl zaveden režim dotací zkrácené pracovní doby, který má tlumit opožděný dopad šoku vyvolaného cenami energie v období od ledna do března 2023, a také režim nucené dovolené omezený na 30 dní v první polovině roku 2023. Kromě toho probíhají jednání o trvalém zavedení subvencí na zkrácenou pracovní dobu v mimořádných situacích.

Několik členských států podstatně zvýšilo zákonnou minimální mzdu, aby ochránilo kupní sílu pracovníků s nízkými příjmy v souvislosti s vysokými životními náklady. Mezi lednem 2022 a lednem 2023 byl největší nárůst zaznamenán v **Lotyšsku** (24 %), následovalo **Německo** (22,2 %), **Bulharsko** (20 %), **Rumunsko** (17,6 %), **Maďarsko** (16 %), **Belgie** (15,6 %) a **Litva** (15,1 %). **Česko**, **Estonsko**, **Slovinsko**, **Nizozemsko**, **Chorvatsko** a **Polsko** rovněž zaznamenaly výrazný nárůst, a to o 10 až 15 %. V některých z těchto zemí byla zvýšení zavedena prostřednictvím diskrečních aktualizací nad rámec obvyklých vyjednávání nebo mechanismů valorizace. Také další členské státy v průběhu roku 2023 oznámily nebo provedly zvýšení minimální mzdy. Konkrétně **Řecko** a **Francie** v dubnu a květnu 2023 zákonnou minimální mzdu aktualizovaly, což vedlo k nárůstu této mzdy o 9,4 % a 2,2 %, přičemž v Rumunsku se minimální mzda v říjnu zvýší o dalších 10 %.

Několik málo členských států nedávno provedlo reformy svých systémů stanovování minimální mzdy. Od ledna 2023 **Kypr** zavedl zákonnou minimální mzdu, která byla při nástupu do zaměstnání stanovena na 885 EUR měsíčně a po šesti měsících nepřetržitého

zaměstnání se zvyšuje na 940 EUR. **Bulharsko** novelizovalo svůj zákoník práce a zavedlo nový mechanismus pro stanovení zákonné minimální mzdy ve výši 50 % průměrné hrubé mzdy, přičemž odkázalo na jednu z orientačních referenčních hodnot uvedených ve směrnici o přiměřených minimálních mzdách v EU¹⁰⁵. Podobně se **Estonsko** dohodlo na postupném zvyšování minimální mzdy na 50 % průměrné mzdy do roku 2027. Orientační referenční hodnoty jsou zvažovány v rámci diskusí o možných reformách v Belgii, Irsku, Španělsku a na Slovensku.

Několik členských států změnilo další aspekty svých systémů stanovování mezd, zejména v souvislosti s kolektivním vyjednáváním. Na konci roku 2022 přijalo **Rumunsko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost zákon o sociálním dialogu, jehož cílem je posílit kolektivní vyjednávání a oblast působnosti kolektivních smluv tím, že odborům poskytne větší pravomoci a zavede jednodušší postup pro zastupování zaměstnanců. **Belgie** se v listopadu 2022 dohodla na zachování stávajícího systému automatické valorizace mezd podle inflace v kombinaci s omezením jakéhokoli dalšího prostoru pro zvyšování mezd určeným vývojem mezd v sousedních zemích. Sociální partneři však byli oprávněni vyjednat jednorázový bonus na pracovníka až do výše 500 nebo 750 EUR. **Kypr** aktualizoval příspěvek na životní náklady, který slouží jako základ pro úpravu mezd, a zvýšil jej na 66,7 % inflace zaznamenané v předchozím roce (z 50 % zavedených v roce 2022). Ve **Španělsku** byla v roce 2023 přijata „Dohoda V“ o zaměstnanosti a kolektivním vyjednáváním, která kromě návrhu na zvýšení mezd poskytuje také oficiální doporučení vyjednávacím subjektům na nižší úrovni, pokud jde o řadu otázek souvisejících se zaměstnáním, včetně pracovních smluv, odborné přípravy a kvalifikace nebo odchodu do důchodu. V květnu 2023 **Portugalsko** zavedlo několik reforem rámce kolektivního vyjednávání, které se týkají rozsahu jeho pokrytí, rozhodčího mechanismu a obnovení.

Několik členských států rovněž přijalo různá opatření týkající se mezd ve veřejném sektoru. **Španělsko** zvýšilo platy státních zaměstnanců o 1,5 % se zpětnou platností od ledna 2022, a to nad rámec 2% zvýšení schváleného pro rok 2022. Platy státních zaměstnanců se ve **Francii** v důsledku přijetí mimořádných legislativních opatření zvýšily o 3,5 %. **Chorvatsko** v současné době mění svůj systém platů ve veřejném sektoru v rámci plánu pro oživení a odolnost, a to zavedením společné základny pro platy a koeficientů složitosti práce na základě jednotnějších popisů pracovní náplně a kompetenčních rámců, což by mělo harmonizovat platy ve veřejné správě. Platy ve veřejném sektoru ve **Slovinsku** se zvýšily o téměř 9 % (ve dvou krocích) pro většinu zaměstnanců veřejného sektoru, přičemž další reformy se očekávají na konci roku 2023.

V souladu s akčním plánem pro sociální ekonomiku některé členské státy oznámily nebo vytvořily zvláštní právní rámce pro subjekty sociální ekonomiky. Ve **Španělsku** schválila Rada ministrů v dubnu 2023 návrh komplexního zákona o sociální ekonomice, jehož cílem je i) zlepšit stávající právní ekosystém prostřednictvím změn zákona o družstvech, zákona o začleňovacích společnostech a zákona o sociální ekonomice; ii) rozšířit definici zranitelnosti a sociálního vyloučení a iii) vyjasnit rozsah sociální ekonomiky a začlenit nové subjekty, jako jsou sociální podniky. Na **Maltě** se očekává, že zákon o sociálních podnicích přijatý v roce 2022 vytvoří registr sociálních podniků a zavede novou formu „společnosti se sociálním účelem“. **Švédsko** přijalo v roce 2022 zákon o registraci organizací s progresivní ideovou koncepcí, který těmto registrovaným subjektům umožňuje vykonávat činnosti financované z veřejných prostředků a využívat preferenční zacházení v

¹⁰⁵ 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).

rámci zadávání veřejných zakázek. Od přijetí **polského** zákona o sociální ekonomice v srpnu 2022, který stanovil plán pro oživení a odolnost, bylo zaregistrováno více než 420 subjektů se statutem sociálního podniku.

Pro rozvoj podpůrných rámcových podmínek jsou důležité také komplexní strategie prosazující sociální ekonomiku. V září 2023 přijalo **Německo** po veřejné konzultaci se zúčastněnými stranami národní strategii pro sociální inovace a podniky, která určuje oblasti, které vyžadují opatření. **Řecko** v roce 2023 navrhlo akční plán pro sociální ekonomiku a sociální inovace s cílem posílit ekosystém sociální ekonomiky prostřednictvím investic do pěti pilířů (rozvoj institucionálního rámce, rozvoj finančních nástrojů, budování kapacit, posílení partnerství a zvyšování povědomí). **Španělsko** přijalo v dubnu 2023 novou strategii sociální ekonomiky 2023–2027 a jmenovalo zvláštního komisaře pro koordinaci projektů v rámci plánu strategických investic pro sociální ekonomiku a ekonomiku péče. Očekává se, že návrh doporučení Rady ohledně vypracování rámcových podmínek sociální ekonomiky přijatý v červnu 2023 povede k další informovanosti a povzbudí členské státy, aby se zapojily do rozvoje politických a regulačních rámců, a podpořily tak růst sociální ekonomiky¹⁰⁶.

Řada členských států zavedla opatření ke zlepšení spravedlnosti svých daňových systémů a k podpoře účasti na trhu práce. Litva od ledna 2023 zvýšila prahovou hodnotu nezdanitelného příjmu z 540 na 625 EUR, čímž zvýšila čistý příjem převážně pro zaměstnance pobírající minimální mzdu. Od 1. února 2023 vstoupilo v **Česku** v platnost nové opatření, které u vybraných skupin zaměstnanců pracujících na částečný úvazek snižuje odvody na sociální pojištění placené zaměstnavateli na 19,8 % (ze standardních 24,8 %). Cílem daňových úlev je zvýšit zaměstnanost osob, které jsou více ohrožené, čelí předčasnému odchodu z trhu práce nebo mají potíže se sladěním pracovního a rodinného života. V **Portugalsku** zavedla střednědobá dohoda o zlepšení příjmů, mezd a konkurenceschopnosti, kterou podepsala vláda a sociální partneři, dodatečný odpočet 50 % všech výdajů na zaměstnance souvisejících se zvýšením mezd stanoveným při kolektivním vyjednávání. Týká se pouze zaměstnanců, jejichž odměna se v roce 2023 zvýšila alespoň o 5,1 % oproti předchozímu roku a je vyšší než minimální měsíční mzda. V **Itálii** zákon o rozpočtu schválený v prosinci 2022 stanovil snížení příspěvků na sociální zabezpečení, které platí zaměstnanci, o 3 p.b. u hrubých příjmů do 25 000 EUR (a o 2 p.b. u hrubých příjmů do 35 000 EUR). Schválením vyhlášky o pracovních silách dne 1. května 2023 byly tyto škrtky daňového zatížení dočasně zvýšeny o další 4 p.b. až do konce roku. Některé členské státy rovněž upravily své daňové systémy tak, aby zohledňovaly dopad inflace. V **Německu** vláda schválila zákon o kompenzaci inflace, který upravuje prahové hodnoty pro daň z příjmu a základní slevu na dani pro poplatníka na roky 2023 a 2024 s cílem zmírnit účinky posunu do vyššího daňového pásma. V rámci opatření v rozpočtu na rok 2023 **Irsko** zvýšilo základní sazbu daně z příjmu o 3 200 EUR na 40 000 EUR pro jednotlivce a na 49 000 EUR pro manželské páry, v nichž vydělává jen jeden z manželů.

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

¹⁰⁶ Návrh doporučení Rady ohledně vypracování rámcových podmínek sociální ekonomiky přijatý dne 13. června 2023.

(rovnost žen a mužů), třetí (rovné příležitosti), čtvrtou (aktivní podpora zaměstnanosti), devátou (rovnováha mezi pracovním a soukromým životem), jedenáctou (péče o děti a podpora dětí) a sedmnáctou (začlenění osob se zdravotním postižením) zásadou evropského pilíře sociálních práv. V oddíle 2.2.1 jsou uvedeny klíčové informace o vývoji v oblasti vzdělávání, odborné přípravy¹⁰⁷ 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 stagnuje. V roce 2021 se v EU předškolního vzdělávání a péče účastnilo 92,5 % všech dětí od tří let do věku povinné základní školní docházky, což je o 0,5 p.b. méně než v předchozím roce, a to poté, co v letech 2018–2020 tento podíl rostl. V posledních letech se většina členských států přiblížila k míře účasti okolo 90 % nebo na této úrovni stagnovala (viz graf 2.2.1). Šest členských států (Francie, Belgie, Dánsko, Irsko, Španělsko a Švédsko) již dosáhlo cíle stanoveného na úrovni EU pro rok 2030 ve výši 96 %¹⁰⁸. Současně ve čtyřech dalších zemích (Bulharsko, Chorvatsko, Slovensko a Rumunsko) zůstává míra účasti nižší než 80 %. Stále více zemí zavádí povinné předškolní ročníky a zákonný nárok na místo v předškolním vzdělávání a péči před zahájením povinné základní školní docházky, přístup k předškolnímu vzdělávání a péči ale zůstává obtížný především pro mladší děti a děti ze znevýhodněného socioekonomického prostředí. Zejména účast romských dětí na předškolním vzdělávání a péči byla v roce 2021 oproti průměru EU za všechny děti (42–44 %) přibližně poloviční (oproti cíli pro rok 2030, který je v novém strategickém rámci EU pro rovnost, začlenění a účast Romů stanoven na nejméně 70 %)¹⁰⁹. Přístupu ke kvalitním službám předškolního vzdělávání a péče navíc brání kapacitní omezení v některých zeměpisných oblastech, která rovněž zhoršuje nedostatek kvalifikovaných pracovníků¹¹⁰ a v některých případech i problémy související s cenovou dostupností.

¹⁰⁷ Viz Evropská komise, Monitor vzdělávání a odborné přípravy za rok 2023 (připravuje se).

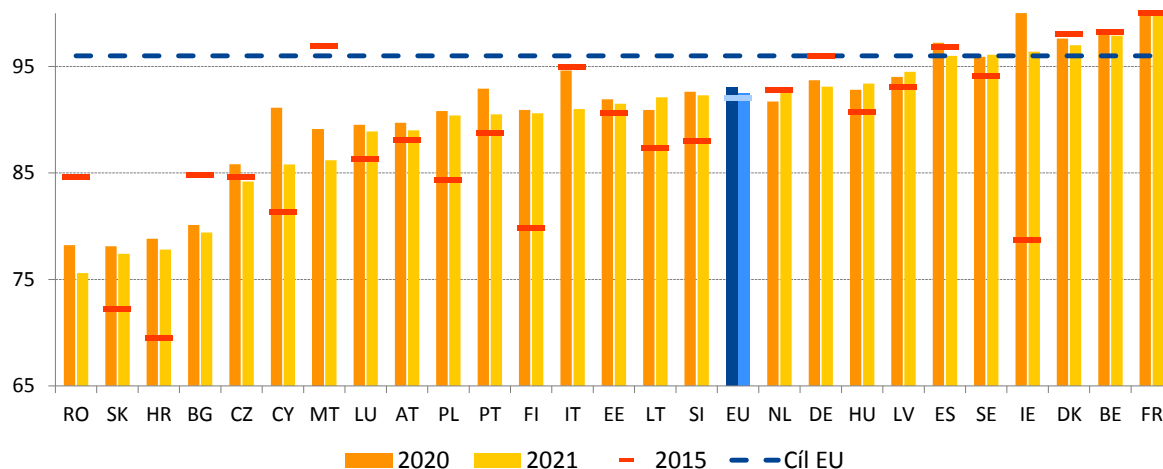
¹⁰⁸ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 30. září 2020 o „vytvoření Evropského prostoru vzdělávání do roku 2025“.

¹⁰⁹ Na základě nejnovějšího průzkumu Agentury pro základní práva (FRA) týkajícího se Romů z roku 2021, který byl zveřejněn v roce 2022. Více informací viz [strategický rámec EU pro rovnost, začlenění a účast Romů na období 2020–2030](#).

¹¹⁰ Ačkoli většina zemí vyžaduje pro učitele předškolního vzdělávání a péče (pro věkovou skupinu od tří let) kvalifikaci na úrovni bakaláře, jejich výdělek je v průměru o 22 % nižší než u ostatních absolventů terciárního vzdělávání. Viz databáze OECD: [Teachers' and school heads' actual salaries](#) (Skutečné platy učitelů a ředitelů škol).

Graf 2.2.1: Účast na předškolním vzdělávání a péči celkově stagnuje

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



Poznámka: 2015: definice pro BE, EL, PT se liší. 2020: definice pro PT se liší. 2021: definice pro PT, EU se liší. Předběžné údaje pro FR v letech 2020 a 2021. Pro EL nejsou údaje k dispozici.

Zdroj: Eurostat, [educ_uoe_enra21].

Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy se ve všech členských státech nadále pomalu, ale nerovnoměrně snižuje, přičemž přetrvávají problémy, pokud jde o zaměstnatelnost a schopnost učit se a přizpůsobit se v pozdějším věku. V roce 2022 mělo 9,6 % všech osob ve věku 18–24 let v EU nejvýše nižší sekundární vzdělání a ze vzdělávání nebo odborné přípravy odešly předčasně, což je o 0,2 p.b. méně než v roce 2021 (a o 5,1 p.b. méně než v roce 2007). V roce 2022 byla míra předčasných odchodů ze vzdělávání v osmnácti členských státech nižší než 9 % (tj. cíl v Evropském vzdělávacím prostoru pro rok 2030). V Rumunsku, Španělsku, Maďarsku a Německu však zůstala nad 12 % (v posledních třech zemích se od minulého roku rovněž zvýšila) a představovala „kritickou situaci“ (viz graf 2.2.2). V Estonsku, Dánsku a na Maltě byly míry vyšší než 10 %, přičemž na Maltě klesaly jen nepatrně, zatímco v Estonsku a Dánsku dokonce rostly, což je situace, kterou „je nutné sledovat“. Naopak „nejlepší“ byly Chorvatsko (2,3 %), Irsko (3,6 %), Polsko a Litva (4,8 %). Navzdory celkově pozitivnímu trendu neexistují jasné známky vzestupné konvergence mezi členskými státy a rozdíly podle pohlaví, země narození a místa bydliště (např. městské oblasti oproti venkovským) zůstávají značné. Mladí muži odcházejí ze vzdělávání a odborné přípravy mnohem častěji než mladé ženy, stejně jako osoby se zdravotním postižením ve srovnání s osobami bez zdravotního postižení¹¹¹. U mladých lidí narozených mimo EU je téměř třikrát vyšší pravděpodobnost předčasného odchodu ze vzdělávání než u jejich vrstevníků narozených v EU (21,6 % oproti 8,3 %), přičemž 71 % mladých Romů (ve věku 18 až 24 let) v EU odešlo ze vzdělávání před dosažením vyššího sekundárního vzdělání (podle průzkumu Agentury EU pro základní práva (FRA) v letech 2020–2021). Kromě toho v roce 2022 činil v EU podíl osob, které předčasně opustily vzdělávání, ve velkoměstech 8,6 %, zatímco v městech a předměstích 10,6 % a na venkově 10 %¹¹². V některých členských státech, například v Bulharsku, Maďarsku a Španělsku, jsou

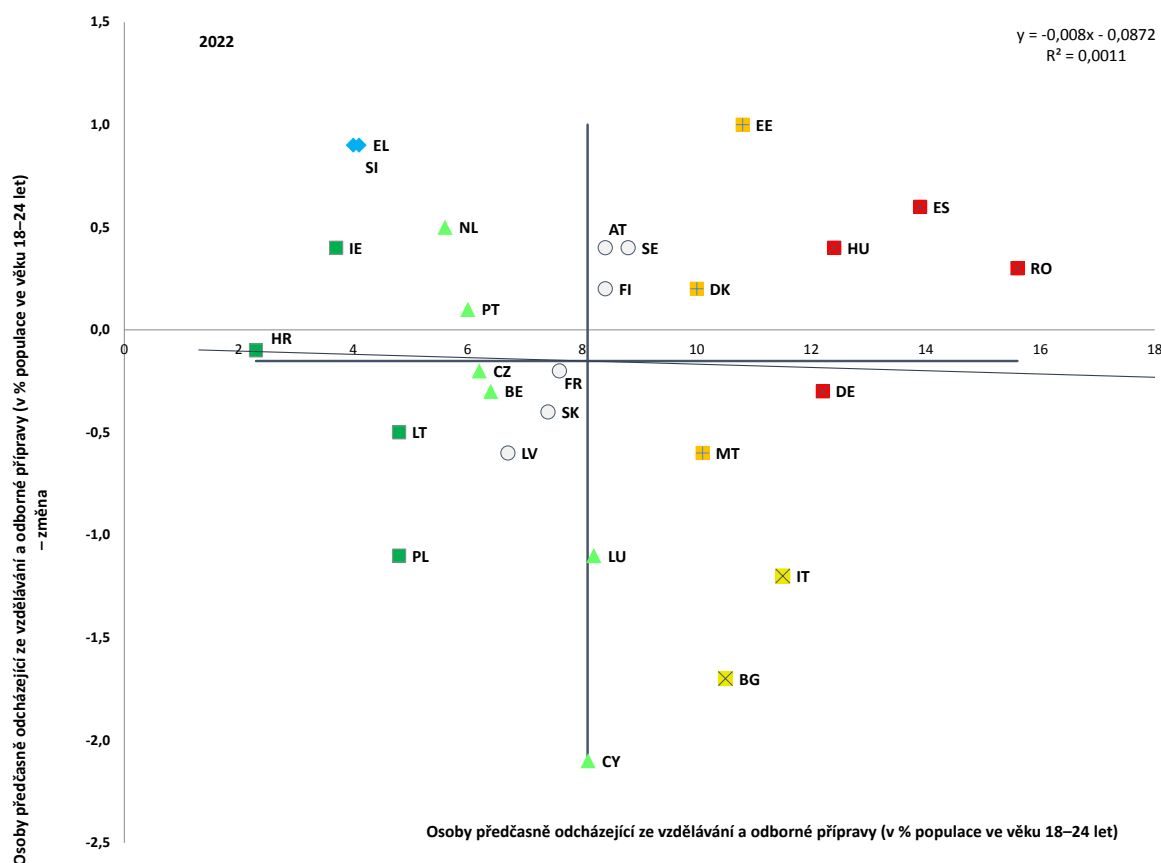
¹¹¹ Viz EDE, *European comparative data on persons with disabilities* (Evropské srovnávací údaje o osobách se zdravotním postižením), 2021. Vyšší míra předčasných odchodů ze vzdělávání u osob se zdravotním postižením může být mimo jiné způsobena problémy s přístupností (např. fyzickými a architektonickými překážkami) a s neexistencí přizpůsobených programů.

¹¹² Eurostat [edat_lfse_30].

v podílech osob předčasně odcházejících ze vzdělávání uváděny výrazné regionální rozdíly (viz graf 1 v příloze 5).

Graf 2.2.2: Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy se nadále pomalu snižuje, přičemž mezi jednotlivými členskými státy existují značné rozdíly

Osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy (věková skupina 18–24 let), úroveň v roce 2022 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. Přerušeni řady v SK. Údaje s nízkou statistickou spolehlivostí pro SK. Zdroj: Eurostat [edat_lfse_14], šetření pracovních sil v EU.

Čtenářská gramotnost se v EU zhoršila, přičemž silným prediktorem výkonu zůstává socioekonomický status. Podle studie Progress in International Reading Literacy Study 2021 (PIRLS)¹¹³ vykazují čtenářské kompetence žáků čtvrtých ročníků v letech 2016–2021 sestupný trend ve všech členských státech s výjimkou Francie, kde zůstaly stabilní (viz graf 2.2.3). Téměř čtvrtina všech žáků dosáhla ve škále PIRLS¹¹⁴ nedostatečných výsledků, přičemž tento podíl je obzvláště vysoký ve frankofonním společenství Belgie (38 %), na Kypru (31 %) a na Maltě (30 %). Ve srovnání s rokem 2016 byl navíc nárůst podílu žáků s nedostatečnými výsledky ve většině zemí doprovázen poklesem podílu žáků s nejlepšími výsledky, což ukazuje na zhoršení na systémové úrovni. Průzkum také znovu potvrdil silný

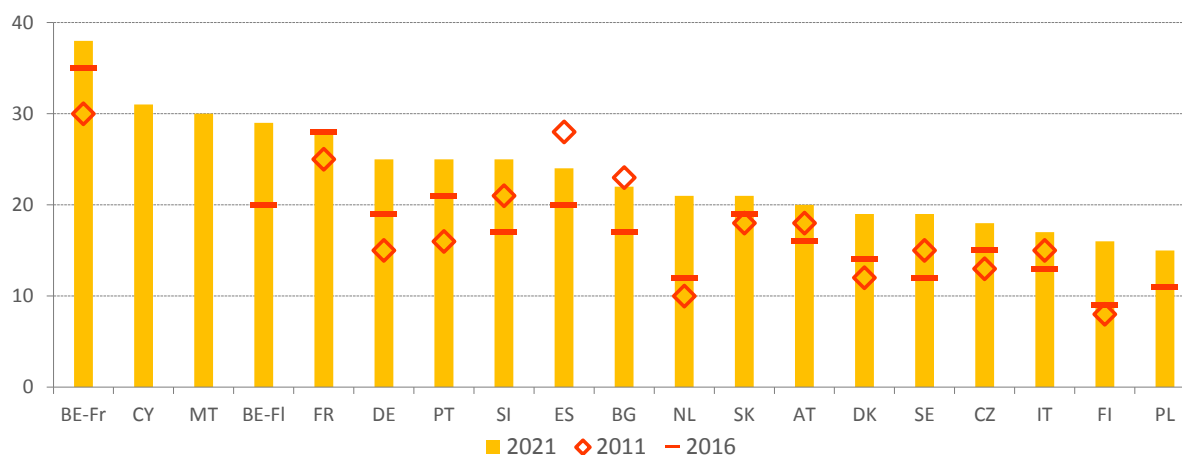
¹¹³ Viz Mullis, I. V. S., von Davier, M., Foy, P., Fishbein, B., Reynolds, K. A. a Wry, E., *PIRLS 2021 International Results in Reading* (Studie PIRLS 2021, mezinárodní výsledky čtenářské gramotnosti). Boston College, TIMSS a PIRLS International Study Center, 2023.

¹¹⁴ PIRLS určuje čtyři úrovně čtenářské gramotnosti označované jako „mezinárodní referenční úrovně“: nízká, středně pokročilá, vysoká a pokročilá. Žáky, kteří dosáhli pouze nízké mezinárodní referenční úrovně, zde označujeme jako „žáky se slabými výsledky“.

vliv socioekonomického zázemí na výsledky vzdělávání. Rozdíl ve výsledcích dětí s vyšším socioekonomickým statutem oproti ostatním byl značný (80 bodů), což zhruba odpovídá dvěma letům školní docházky.

Graf 22.2.3: Čtenářská gramotnost se v EU zhoršila

Podíl žáků čtvrtých ročníků, kteří v mezinárodní studii Progress in International Reading Literacy Study (PIRLS) dosáhli nejvýše nízké mezinárodní referenční úrovně (v %, 2021).



Poznámka: BE-Fr označuje francouzskou komunitu v Belgii, zatímco BE-FI vlámskou komunitu. Uvedeny jsou pouze vzdělávací systémy, v nichž byly shromažďovány údaje na konci čtvrté třídy. Nejsou k dispozici údaje pro Belgii – Vlámské společenství, Kypr, Maltu a Polsko za rok 2011; pro Kypr a Maltu za rok 2016.

Zdroj: Výpočty GR EAC na základě studie PIRLS 2021.

Za této situace nedostatek učitelů dále ohrožuje poskytování kvalitního vzdělávání, přičemž nábor, pracovní podmínky, kariérní vyhlídky a počáteční vzdělávání učitelů se v jednotlivých zemích EU velmi liší. Většina členských států má potíže obsadit místa pedagogů ve všech odvětvích povinné školní docházky, přilákat dostatek studentů pedagogiky a udržet začínající učitele v profesi. Nedostatek učitelů se liší i v jednotlivých oborech, zvláště patrný je však v oblasti přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky (STEM)¹¹⁵. Nedostatek učitelů je částečně způsoben demografickým vývojem, neboť přibližně čtvrtina evropských učitelů (24,5 % na úrovni ISCED 1–3) je starší 55 let a dosahuje důchodového věku. V Estonsku, Lotyšsku, Litvě a Itálii je podíl učitelů starších 55 let dokonce vyšší než 35 %. V mnoha členských státech není povolání učitele pro mladé lidi atraktivní volbou. Platy učitelů na nižší sekundární úrovni jsou v průměru o 11 % nižší než platy vysokoškolsky vzdělaných odborníků¹¹⁶. Tento rozdíl v odměňování je ještě větší u učitelů pracujících v předškolním vzdělávání a péči a na základních školách. Pouze jeden z pěti učitelů v členských státech, které se zúčastnily průzkumu TALIS, má pocit, že si společnost jeho práce váží, a mnoho učitelů uvádí stres související s prací a velké pracovní zatížení¹¹⁷. Navzdory snahám členských států přilákat do programů vzdělávání učitelů více studentů se v několika zemích počet studentů počátečního vzdělávání učitelů snižuje a mnoho začínajících učitelů opouští profesi během prvních pěti let.

Absolventi odborného vzdělávání a přípravy mají obvykle poměrně dobré vyhlídky na zaměstnání, zejména pokud využívají učení se práci. Více než polovina (52,1 %) žáků a

¹¹⁵ Viz Evropská komise, Monitor vzdělávání a odborné přípravy za rok 2023 (připravuje se).

¹¹⁶ Databáze OECD: Teachers' and school heads; actual salaries (Skutečné platy učitelů a ředitelů škol). Průměrná hodnota označuje průměr členských států EU, které jsou členy OECD.

¹¹⁷ OECD, *TALIS 2018 Results: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners* (Výsledky průzkumu TALIS 2018: Učitelé a vedoucí pracovníci škol jako účastníci celoživotního vzdělávání), OECD Publishing, Paříž, 2019.

studentů středního vzdělávání¹¹⁸ byla v roce 2021 zapsána do programů s odborným zaměřením (tj. poskytujících dovednosti a výuku znalostí souvisejících s konkrétním řemeslem, povoláním nebo profesí). Vzhledem k různorodosti vnitrostátních systémů vzdělávání a odborné přípravy v EU se tento podíl pohybuje od 17,6 % na Kypru po 70 % ve Slovinsku¹¹⁹. V roce 2022 využilo 60,1 % čerstvých absolventů odborného vzdělávání a přípravy v EU během svého vzdělávání a odborné přípravy učení se prací. Mezi členskými státy nicméně přetrvávají velké rozdíly a podíly se pohybují od více než 90 % ve Španělsku, Německu a Nizozemsku po méně než 20 % v Rumunsku, Česku a Polsku. U čerstvých absolventů odborného vzdělávání a přípravy, kteří se zúčastnili učení se prací, existovala výrazně vyšší pravděpodobnost, že získají zaměstnání (82,5 % v roce 2022 v EU), než u těch, kteří učení se prací neprošli (71,6 %). Přestože se celkově míra zaměstnanosti čerstvých absolventů odborného vzdělávání a přípravy v EU v uplynulém roce vyvíjela příznivě a v roce 2022 dosáhla 79,7 %, existují mezi jednotlivými zeměmi velké rozdíly, od 93,9 % v Lucembursku po 57,7 % v Rumunsku.

Přestože se počet osob s dosaženým terciárním vzděláním neustále zvyšuje, přetrvávají rozdíly, včetně rozdílů mezi ženami a muži a mezi regiony. V roce 2022 dosáhlo terciárního vzdělání 42 % osob ve věku 25–34 let, což znamená nárůst z 41,2 % v roce 2021 a 36,8 % v roce 2016. Pokud bude pozitivní trend z posledního desetiletí pokračovat, může být cíl Evropského vzdělávacího prostoru ve výši 45 % dosažen dříve než v roce 2030¹²⁰. Navzdory značnému pokroku na úrovni EU zůstává v osmi zemích EU počet osob s dosaženým terciárním vzděláním nižší než 40 %. Zatímco v Rumunsku a Itálii tato míra v roce 2022 činila dokonce méně než 30 %, v Irsku a Lucembursku přesahovala 60 % (viz graf 2.2.4). Navíc je pravděpodobnost dosažení terciárního vzdělání nižší u mužů než u žen (36,5 oproti 47,6 %). Rozdíly mezi muži a ženami se v EU pohybují od 4,6 p.b. až po 23,8 p.b. V roce 2021 činil rozdíl v dosaženém terciárním vzdělání u osob se zdravotním postižením a bez zdravotního postižení (ve věku 30–34 let) 11,3 p.b., přičemž dokončené terciární nebo rovnocenné vzdělání měla pouze přibližně třetina osob se zdravotním postižením¹²¹. Kromě toho přetrvávají výrazné regionální rozdíly a některým regionům s podprůměrným podílem osob s terciárním vzděláním v EU hrozí, že budou zaostávat za dynamičtějšími regiony, protože se zvyšují rozdíly v oblasti talentů a ekonomiky¹²².

¹¹⁸ Vyšší sekundární vzdělávání (úroveň ISCED 3) nebo postsekundární vzdělávání nižší než terciární (úroveň ISCED 4).

¹¹⁹ Tento odstavec vychází z údajů Eurostatu [educ_uoe_enra16], [tps00215], [edat_1fse_24].

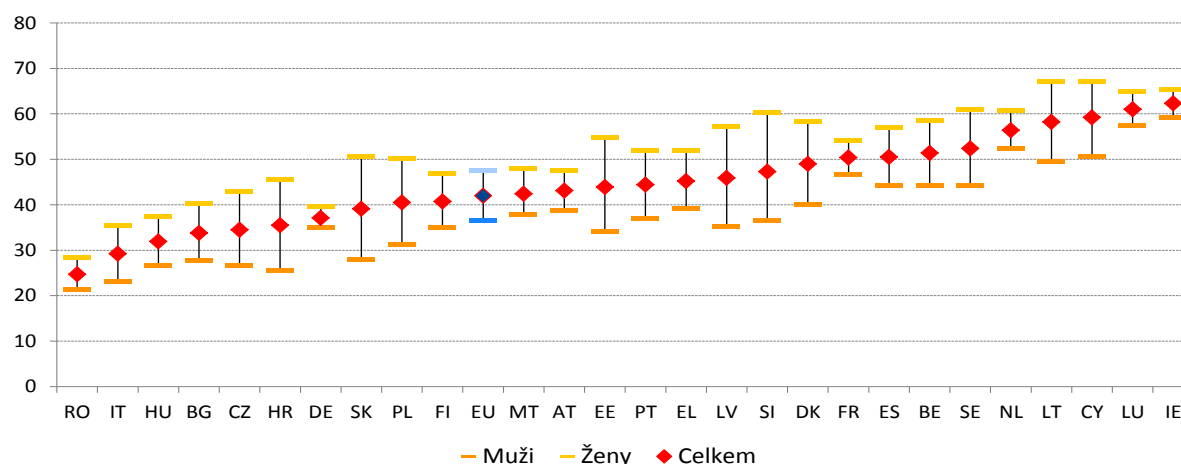
¹²⁰ Viz Evropská komise, Monitor vzdělávání a odborné přípravy za rok 2023 (připravuje se).

¹²¹ EDE, European comparative data on persons with disabilities (Evropské srovnávací údaje o osobách se zdravotním postižením), údaje za rok 2021.

¹²² Podrobnosti viz sdělení Evropské komise „Využívání talentů v evropských regionech“ (COM(2023) 32 final).

Graf 2.2.4: Rozdíly mezi muži a ženami v míře dosažení terciárního vzdělání jsou značné

Podíl osob ve věku 25–34 let zjištěný v šetření pracovních sil, u nichž je nejvyšším dosaženým stupněm vzdělání nebo odborné přípravy stupeň terciární (ISCED 5–8, v %, 2022).



Poznámka: Země jsou seřazeny ve vzestupném pořadí podle celkové míry dosažení terciárního vzdělání.

Zdroj: Eurostat [edat_lfse_03], šetření pracovních sil v EU.

Stále větší podíl absolventů terciárního vzdělávání je mobilní nebo pobývá v zahraničí, přičemž některé členské státy jsou převážně vysílající zemí¹²³. V jednotlivých členských státech existují značné rozdíly mezi počtem absolventů s bydlištěm v zahraničí a počtem absolventů z jiné země EU, kteří do dané země přicházejí. Průměrný podíl mobilních absolventů, tj. studentů, kteří ukončili sekundární vzdělávání jinde než v členském státě EU, kde studovali v terciárním stupni, se v letech 2017–2021 v EU-27 zvýšil ze 4,4 % na 4,8 %, zatímco podíl absolventů s bydlištěm v zahraničí, vyjádřený jako procento absolventů ve vysílající zemi, vzrostl z 3,4 % v roce 2007 na 5,3 % v roce 2022¹²⁴. Deset zemí EU bylo v roce 2022 čistě vysílající zemí, zatímco devět dalších členských států bylo čistě přijímající zemí. Největší záporné čisté saldo v relativním vyjádření v rámci zemí, za které byly údaje k dispozici, bylo zaznamenáno v Chorvatsku, Litvě, Estonsku, Maďarsku a Portugalsku, zatímco největší kladné čisté saldo měly Rakousko, Irsko a Belgie.

Podpora konkurenceschopnosti, prosazování kvalitních pracovních míst a ochrana sociálního modelu EU vyžaduje trvalé úsilí s cílem dále rozvíjet dovednosti pracovních sil, a to i s přihlédnutím k ekologické a digitální transformaci. V této souvislosti jsou řádně fungující a účinné systémy vzdělávání a odborné přípravy klíčové k tomu, aby mladí lidé získali dovednosti relevantní pro trh práce, zatímco vysoká účast na vzdělávání dospělých je prvořadá pro zajištění soustavné aktualizace dovedností pracovních sil. Hlavní cíl v oblasti vzdělávání dospělých vyžaduje, aby se do roku 2030 v EU alespoň 60 % dospělých osob účastnilo vzdělávání. Cíl EU a související vnitrostátní cíle jsou definovány z hlediska účasti na vzdělávání 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. Poslední dostupné údaje z šetření o vzdělávání dospělých (AES) ukazují průměrnou míru účasti ve výši 37,4 % dospělé populace v EU (v roce 2016), což je výrazně méně než cíl pro rok 2030 (viz oddíl 1.3). V této souvislosti doporučení Rady z června 2022 o individuálních vzdělávacích účtech uvádí, jak mohou

¹²³ Eurofound, *The role of human capital inequalities in cohesion and convergence* (Úloha nerovností lidského kapitálu v oblasti soudržnosti a konvergence), 2024 (připravuje se).

¹²⁴ Údaje pro BG, CY, LU, LV, MT, PL, RO a SK nejsou k dispozici.

členské státy účinně kombinovat finanční a nefinanční podporu, aby umožnily všem dospělým rozvíjet své dovednosti po celý pracovní život¹²⁵. Také mikrocertifikáty mají velký potenciál nabízet rychlé a cílené prohlubování dovedností a změny kvalifikace a uchazečů o zaměstnání, a to i s ohledem na nedostatek dovedností (viz doporučení Rady o evropském přístupu k mikrocertifikátům z června 2022)¹²⁶. Evropský rok dovedností, který navazuje na Evropskou agendu dovedností 2020, má za cíl podpořit změnu myšlení směrem k prohlubování dovedností a změnám kvalifikace v průběhu celého života, a pomoci tak lidem získat náležité dovednosti pro kvalitní pracovní místa a využít mnoha příležitostí, které nabízí ekologická a digitální transformace¹²⁷.

Nedostatek pracovních sil a dovedností je rozšířený napříč profesemi a úrovněmi kvalifikace, což je způsobeno silnou poptávkou po pracovní síle, ale také některými faktory více strukturální povahy, jako jsou demografické trendy. Rozsáhlý nedostatek pracovních sil je způsoben silnou poptávkou po pracovní síle navzdory nedávnému zpomalení ekonomiky, svou roli však mohl sehrát i úbytek pracovních sil v důsledku demografických změn. Zatímco doposud byl vliv stárnutí obyvatelstva vyvažován zvýšenou účastí na trhu práce, v příštích desetiletích se očekává, že počet pracovních sil v EU bude klesat. Nedostatek pracovních sil v některých odvětvích a profesích zároveň souvisí s novými pracovními místy, která vznikají v souvislosti s ekologickou a digitální transformací, a s výrazným nedostatkem dovedností a jejich nesouladem, a to i s ohledem na požadavky na nové dovednosti. A v neposlední řadě nedostatek pracovníků v některých případech souvisí také se špatnými pracovními podmínkami, zejména v odvětvích, jako je zdravotnictví, rezidenční péče a doprava¹²⁸. Dopad demografických změn na nabídku pracovních sil by mohla pomoci vyrovnat podpora úspěšné integrace skupin v současnosti nedostatečně zastoupených na trhu práce (jako jsou např. ženy, mladí lidé, starší pracovníci, osoby s přistěhovaleckým původem nebo Romové)¹²⁹. Pro účinné využití jejich potenciálu je zásadní podporovat je v rozvoji a efektivním využívání dovedností a kompetencí relevantních pro trh práce prostřednictvím odpovídající nabídky možností prohlubování dovedností a změn kvalifikace. Například v profesích STEM a zdravotnických profesích hraje při vysvětlování nedostatku pracovníků důležitou roli omezená nabídka dovedností vyžadovaných pro konkrétní pracovní místa¹³⁰. Zlepšení pracovních podmínek by pomohlo přilákat a udržet pracovníky v některých odvětvích a profesích, kde panuje nedostatek pracovních sil. K řešení nedostatku pracovních sil i dovedností by mohla přispět i podpora mobility v rámci EU i oslovování kvalifikovaných pracovníků ze třetích zemí, pokud bude současně zajištěno dodržování a prosazování pracovních a sociálních práv a směřování legální migrace do

¹²⁵ Podrobnosti viz: [DOPORUČENÍ RADY ze dne 16. června 2022 o individuálních vzdělávacích účtech, 2022/C 243/03](#).

¹²⁶ Pro podrobnější informace viz: [DOPORUČENÍ RADY ze dne 16. června 2022 o evropském přístupu k mikrocertifikátům pro celoživotní učení a zaměstnatelnost, 2022/C 243/02](#).

¹²⁷ Sdělení Evropské komise [Evropská agenda dovedností](#) pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost, COM(2020) 274 final; návrh rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady o Evropském roku dovedností.

¹²⁸ Evropská komise, [Addressing labour shortages and skills gaps in the EU, Employment and Social Developments in Europe \(ESDE\)](#), Annual review (Řešení nedostatku pracovních sil a dovedností v EU, vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě, výroční přezkum). Úřad pro publikace Evropské unie, 2023.

¹²⁹ Viz sdělení Komise, [Demografické změny v Evropě: soubor opatření](#), COM(2023) 577 final.

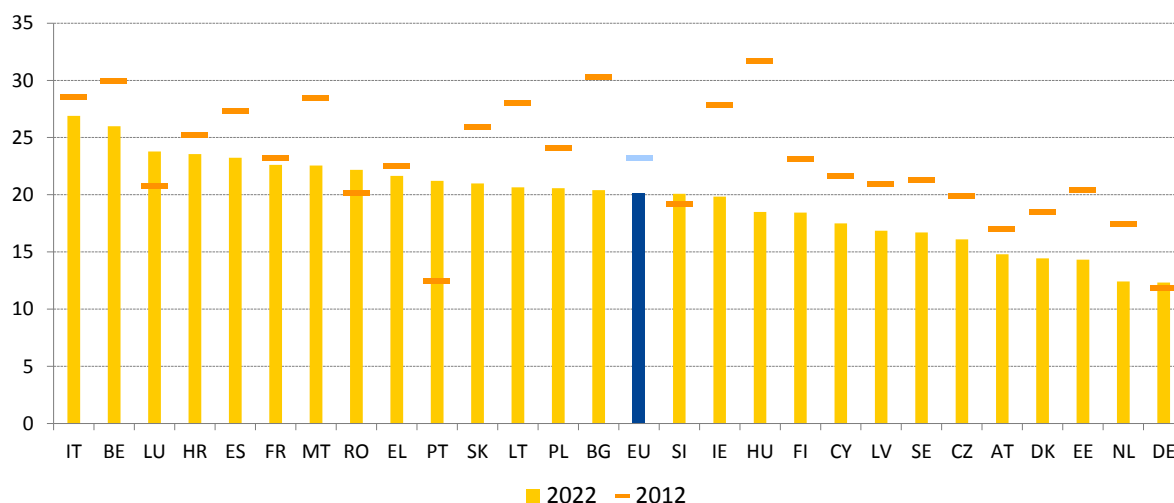
¹³⁰ Evropská komise, [Employment and Social Developments in Europe 2023](#) (Zaměstnanost a sociální vývoj v Evropě v roce 2023), Úřad pro publikace Evropské unie, 2023.

profesí potýkajících se s nedostatkem pracovníků, a to při zajištění plné doplňkovosti s využíváním talentů z Unie.¹³¹

Makroekonomický nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi má v EU v posledním desetiletí sestupný trend¹³². Od roku 2012 se ve většině členských států EU snižuje (viz graf 2.2.5). Tento pokles je do značné míry způsoben rostoucím stupněm dosaženého vzdělání ve všech členských státech, přičemž ve většině států roste podíl pracovních míst vyžadujících dosažení alespoň sekundárního vzdělání. V menší míře také odráží zmenšující se rozdíly mezi výsledky zaměstnanosti skupin obyvatelstva s nízkou, střední a vysokou kvalifikací. V Itálii, Belgii, Lucembursku, Chorvatsku a Španělsku však zůstává makroekonomický nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi poměrně vysoký. Posílení oblasti vzdělávání dospělých by mohlo pomoci snížit nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi díky lepšímu sladění nabídky a poptávky.

Graf 2.2.5: Makroekonomický nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi se za poslední desetiletí snížil

Relativní rozptýl míry zaměstnanosti pracovníků s různou úrovní dosaženého vzdělání, vážený podílem každé skupiny na celkovém počtu obyvatel v produktivním věku (věková skupina 20–64 let)



Poznámka: Tento ukazatel odráží relativně vyšší obtížnost vstupu na trh práce pro osoby s nízkou a střední kvalifikací ve srovnání s osobami s vysokou kvalifikací.

Zdroj: Výpočty GR EMPL na základě údajů Eurostatu [lfsq_egaed; lfsq_pgaed;lfsq_agaed], šetření pracovních sil v EU.

Nedostatek dovedností může představovat překážku hospodářského růstu a může zpomalit ekologickou a digitální transformaci, nebude-li odpovídajícím způsobem řešen. Více než 60 % podniků v EU, které přijímaly nebo se snažily přijmout odborníky v oboru informačních a komunikačních technologií, mělo v roce 2021 potíže s obsazením těchto volných míst¹³³. Mezi hlavními problémy byl často uváděn nedostatek uchazečů s odpovídajícím vzděláním a odbornou přípravou nebo pracovní praxí. Průzkum z roku 2023 provedený v rámci Evropského roku dovedností upozornil na rozsáhlý nedostatek kvalifikovaných pracovníků v malých a středních podnicích, kdy 78 % podniků považuje za

¹³¹ Zejména prostřednictvím iniciativy Rezervoár talentů EU, která byla spuštěna v rámci balíčku opatření v oblasti mobility dovedností a talentů přijatého Komisí dne 15. listopadu 2023.

¹³² Makroekonomický nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi vzniká, pokud se liší distribuce kvalifikací mezi dostupnými pracovníky a těmi, kteří jsou přijímáni do zaměstnání.

¹³³ Eurostat [isoc_ske_itcrs].

velmi obtížné (52 %) nebo středně obtížné (26 %) najít pracovníky s vhodnou kvalifikací¹³⁴. Přibližně dvě třetiny malých a středních podniků (63 %) a v sedmi členských státech dokonce přibližně tři čtvrtiny podniků se domnívají, že nedostatek kvalifikovaných pracovníků omezuje jejich obecnou podnikatelskou činnost. Pro téměř polovinu z nich (45 %) šlo zejména o využívání digitálních technologií, zatímco omezení ekologizace jejich činností bylo problémem pro 39 %. Z dospělých pracovníků pak 63 % uvedlo, že potřebují dále rozvíjet své znalosti a dovednosti, aby mohli svou práci vykonávat lépe, přičemž 52 % z nich si uvědomuje potřebu zlepšit své digitální dovednosti¹³⁵.

Rámeček pilíře 2: Podpora dovedností a kompetencí pro spravedlivou transformaci na klimatickou neutralitu

Další rozvoj dovedností a kompetencí potřebných pro ekologickou transformaci přispívá k větší inovační kapacitě, konkurenceschopnosti a udržitelnému a inkluzivnímu růstu. Podporuje provádění první (všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení), třetí (rovné příležitosti) a čtvrté (aktivní podpora zaměstnanosti) zásady evropského pilíře sociálních práv. Přejít na klimaticky neutrální ekonomiku s cílem bojovat proti změně klimatu a využít příležitostí plynoucích z ekologických technologií a průmyslového rozvoje vyvolá zásadní transformaci v celé řadě odvětví. Budou vytvořena nová pracovní místa, některá pracovní místa budou nahrazena a jiná budou nově vymezena. Ekologizace hospodářství EU v rámci Zelené dohody pro Evropu nabízí významné příležitosti pro kvalitní zaměstnanost, do roku 2030 by mohla vytvořit přibližně milion pracovních míst a do roku 2050 by mohlo být toto číslo násobně vyšší, vyžaduje to však odpovídající podporu a správné doprovodné politiky¹³⁶. V rámci [průmyslového plánu Zelené dohody](#) byly dovednosti určeny jako jeden z pilířů konkurenceschopného průmyslu s nulovými čistými emisemi a katalyzátor rychlé transformace na klimatickou neutralitu. Kromě toho akt o průmyslu pro nulové čisté emise zvýší kvalifikaci v oblasti technologií pro nulové čisté emise vytvořením specializovaných vzdělávacích programů prostřednictvím akademií průmyslu pro nulové čisté emise. Pakt pro dovednosti navazuje na [Evropskou agendu dovedností](#) s cílem spojit veřejné a soukromé organizace a vyzvat je, aby přijaly konkrétní závazky v oblasti prohlubování dovedností a změn kvalifikace dospělých. [Evropský rok dovedností](#) je novým impulsem k prohlubování dovedností a změnám kvalifikace a jeho cílem je sladit aspirace a dovednosti lidí s pracovními příležitostmi, zejména v oblasti ekologické a digitální transformace. Dalším důvodem nezbytnosti profesních zelených dovedností je také skutečnost, že každý jednotlivec bude muset rozvíjet své kompetence v oblasti udržitelnosti, aby mohl uvažovat, plánovat a jednat s ohledem na udržitelnost životního prostředí, a společnost tak jako celek mohla podpořit ekologickou transformaci. V tomto ohledu mohou programy vzdělávání a odborné přípravy vycházet z evropského rámce kompetencí v oblasti udržitelnosti GreenComp, který se skládá z dvanácti kompetencí týkajících se udržitelnosti.

S rostoucím úsilím o snižování emisí uhlíku jsou napříč odvětvími a pracovními pozicemi stále více vyžadovány dovednosti potřebné pro ekologickou transformaci. Podle klasifikace evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO)

¹³⁴ Eurobarometr 529 *Nedostatek kvalifikovaných pracovníků, strategie náboru a udržení zaměstnanců v malých a středních podnicích*, 2023.

¹³⁵ Cedefop, *druhý evropský průzkum dovedností a pracovních míst*, 2021.

¹³⁶ Viz Evropská komise, Murauskaite-Bull, I., Scapolo, F., Muench, S., a kol., *The future of jobs is green* (Budoucnost pracovních míst je zelená), 2021.

vyžaduje téměř 300 profesních profilů v EU alespoň jednu dovednost označenou jako zelená¹³⁷. V roce 2022 se všechny členské státy EU potýkaly s nedostatkem u profesí vyžadujících dovednosti nutné pro ekologickou transformaci, jakkoli se značnými rozdíly mezi jednotlivými zeměmi (od 108 profesí zaznamenávajících nedostatky v Nizozemsku po tři v Řecku)¹³⁸. Stavebnictví a zpracovatelský průmysl, které hrají klíčovou roli v ekologické transformaci, hlásily rozsáhlé nedostatky. Nedostatek zedníků, tesařů a truhlářů nebo instalatérů a montérů byl zjištěn ve více než dvou třetinách členských států. Významný nedostatek se projevuje i v dalších profesích souvisejících s hodnotovými řetězci energie z obnovitelných zdrojů, zaváděním technologií a logistikou v této oblasti, jako jsou řidiči nákladních automobilů (v sedmnácti členských státech) nebo elektrotechnici (ve dvanácti členských státech). Řešení nedostatku pracovních sil a dovedností je klíčové pro dosažení cílů v oblasti klimatické neutrality a environmentální udržitelnosti¹³⁹.

Členské státy přijímají v různých oblastech politiky opatření na podporu dovedností a kompetencí potřebných pro ekologickou transformaci. Některé členské státy, například **Finsko** a **Dánsko**, aktualizují své vnitrostátní strategie v oblasti dovedností a financování, aby upřednostnily dovednosti pro zelenou ekonomiku. **Francie** oznámila opatření, která učiní rozvoj kompetencí v oblasti udržitelnosti „průřezovou prioritou“ ve všech vyučovacích předmětech v rámci povinné školní docházky, včetně rámce pro měření a rozvoj kompetencí v oblasti udržitelnosti založeného na rámci GreenComp. Na **Slovensku** se v rámci plánu pro oživení a odolnost aktualizují osnovy vzdělávání a odborné přípravy s cílem podpořit také zelené dovednosti relevantní pro trh práce. V **Rumunsku** získají odborné školy podporu při modernizaci svých osnov a bude aktualizováno více než deset profesních norem v seznamu povolání vyžadujících odborné vzdělání a přípravu. Součástí plánu pro oživení a odolnost je také další profesní rozvoj učitelů a školitelů a modernizace infrastruktury učeben, středisek odborné přípravy a pracovišť pro učení se prací. **Španělsko** a **Dánsko** mimo jiné upravily své aktivní politiky na trhu práce tak, aby lépe propojily uchazeče o zaměstnání s příležitostmi v zelené ekonomice. Kromě toho několik zemí, například **Francie**, **Malta** a **Švédsko**, vyvíjí nebo modernizuje své systémy pro zjišťování dovedností, aby určily nebo předvídaly konkrétní dovednosti potřebné pro ekologickou transformaci. To obvykle zahrnuje úzkou spolupráci s průmyslem, sociálními partnery a veřejnými službami zaměstnanosti, a to i na regionální nebo místní úrovni.

V této souvislosti je třeba vyvinout další značné úsilí ke zlepšení digitálních dovedností obyvatelstva, zejména osob s nízkou kvalifikací, starších osob a státních příslušníků třetích zemí. V roce 2021 používalo 60 až 70 % pracovníků v EU při práci digitální nástroje, které vyžadovaly základní nebo střední úroveň digitálních dovedností¹⁴⁰. Přesto pouze 53,9 % dospělých Evropanů (ve věkové skupině 16–74 let) mělo alespoň základní digitální dovednosti, což představuje značný nedostatek oproti 80% cíli do roku 2030, jak je definován v Akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv a Digitálním kompasu digitální dekády¹⁴¹.

¹³⁷ Klasifikace evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání; taxonomie (ESCO), Cedefop, 2012.

¹³⁸ Viz Evropský úřad práce, *EURES, Report on labour shortages and surpluses* (Zpráva o nedostatku a přebytku pracovních sil), 2022, 2023.

¹³⁹ Viz: Evropská komise, *Employment and Social Developments in Europe 2023* (Zaměstnanost a sociální vývoj v Evropě v roce 2023), Úřad pro publikace Evropské unie, 2023.

¹⁴⁰ Cedefop, *Setting Europe on course for a human digital transition: new evidence from Cedefop's second European skills and jobs survey* (Směrování Evropy k digitální transformaci zaměřené na člověka: nové údaje z druhého evropského šetření dovedností a pracovních míst, které provedlo středisko Cedefop). Lucemburk: Úřad pro publikace. Referenční řada Cedefop; č. 123, 2022.

¹⁴¹ 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

V Rumunsku a Bulharsku měla v roce 2021 alespoň základní digitální dovednosti méně než třetina dospělé populace, přičemž tyto dvě země spolu s Polskem vykazovaly v tomto ohledu „kritickou situaci“ (viz graf 2.2.6). Itálie, Německo, Litva, Maďarsko, Slovinsko a Kypr byly zařazeny do kategorie „je nutné sledovat“ kvůli úrovním výrazně pod průměrem EU. Zároveň Nizozemsko, Finsko, Irsko a Dánsko, které jsou hodnoceny jako „nejlepší“, již dosáhly úrovně blízké 80 % dospělé populace s alespoň základními digitálními dovednostmi. Existují také značné rozdíly mezi jednotlivými skupinami obyvatel. Zatímco 71 % mladých lidí (ve věkové skupině 16–29 let) v EU mělo alespoň základní digitální dovednosti, u starší populace (ve věkové skupině 55–74 let) to bylo pouze 34,6 %. Nezaměstnané a neaktivní osoby, u nichž míra činila 45 % a 33 %, také zaostávaly v základních digitálních dovednostech více než zbytek obyvatelstva. V témže roce měl alespoň základní digitální dovednosti výrazně menší podíl státních příslušníků třetích zemí (41,8 %).

Graf 2.2.6: V digitálních dovednostech dospělých jsou mezi jednotlivými zeměmi zjištěny velké rozdíly

Podíl obyvatelstva se základními nebo vyššími celkovými digitálními dovednostmi (věková skupina 16–74 let), úrovně z roku 2021 (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 (za předpokladu „žádné změny“ u všech členských států rovněž průměr EU).

Zdroj: Eurostat, [tepsr_sp410].

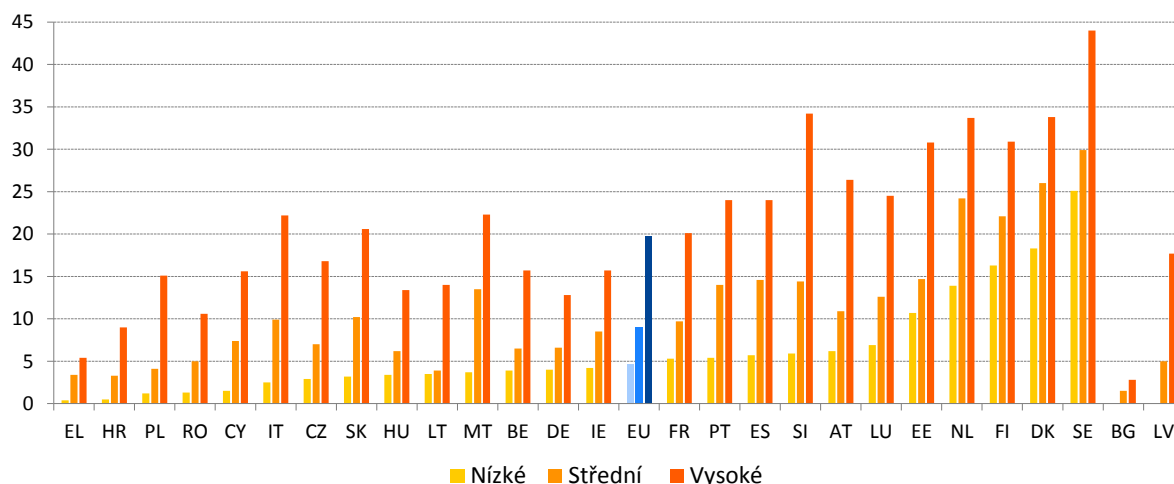
Lidé s nízkým dosaženým vzděláním si zaslouží zvláštní pozornost v rámci politických opatření zaměřených na zvýšení účasti na vzdělávání dospělých. Lidé s nejvýše nižším sekundárním vzděláním tvoří 20,5 % osob ve věku 25–64 let v EU a velký podíl (15,1 %) mladých lidí (ve věku 25–34 let). V roce 2022 byla míra účasti dospělých na vzdělávání v posledních čtyřech týdnech více než čtyřnásobná u osob s vysokou kvalifikací (19,8 %) a téměř dvojnásobná u osob se střední kvalifikací (9 %) ve srovnání s osobami s nízkou kvalifikací (4,7 %) (viz graf 2.2.7). Tento rozdíl se nicméně v jednotlivých zemích liší, od méně než dvojnásobku v zemích, jako je Švédsko, Dánsko a Finsko, až po více než desetinásobek v zemích, jako je Řecko, Chorvatsko a Polsko. Zlepšení účasti na vzdělávání dospělých u všech obyvatel, a zejména u osob s nízkou kvalifikací, má zásadní význam v kontextu rozsáhlého nedostatku pracovních sil a dovedností a s ohledem na podporu inkluzivního a udržitelného růstu. Hodnotící balíček „Cesty prohlubování dovedností“, který byl nedávno přijat v rámci Evropského roku dovedností, zdůrazňuje potřebu dále poskytovat dospělým s nízkou kvalifikací příležitosti k rozvoji základních dovedností nebo širšího souboru dovedností, které jsou významné pro aktivní účast ve společnosti a na trhu práce¹⁴².

oblasti digitálních dovedností stanovila cíl pro rok 2030 spočívající v množství 20 milionů odborníků v oblasti IKT (oproti přibližně 9 milionům v roce 2021).

¹⁴² V červenci 2023 byl přijat [hodnotící balíček „Cesty prohlubování dovedností“](#), v němž byla vyhodnocena opatření přijatá v reakci na [doporučení Rady o cestách prohlubování dovedností](#).

Graf 2.2.7: Účast na vzdělávání dospělých je silně ovlivněna dosaženým vzděláním

Účast dospělých (ve věkové skupině 25–64 let) na vzdělávání v posledních čtyřech týdnech v roce 2022 podle úrovně dosaženého vzdělání (nízká, střední nebo vysoká)



Poznámka: Pro BG a LV nejsou k dispozici údaje o osobách s nízkou kvalifikací. Údaje za LU mají nízkou spolehlivost. Přerušení řady v SK.

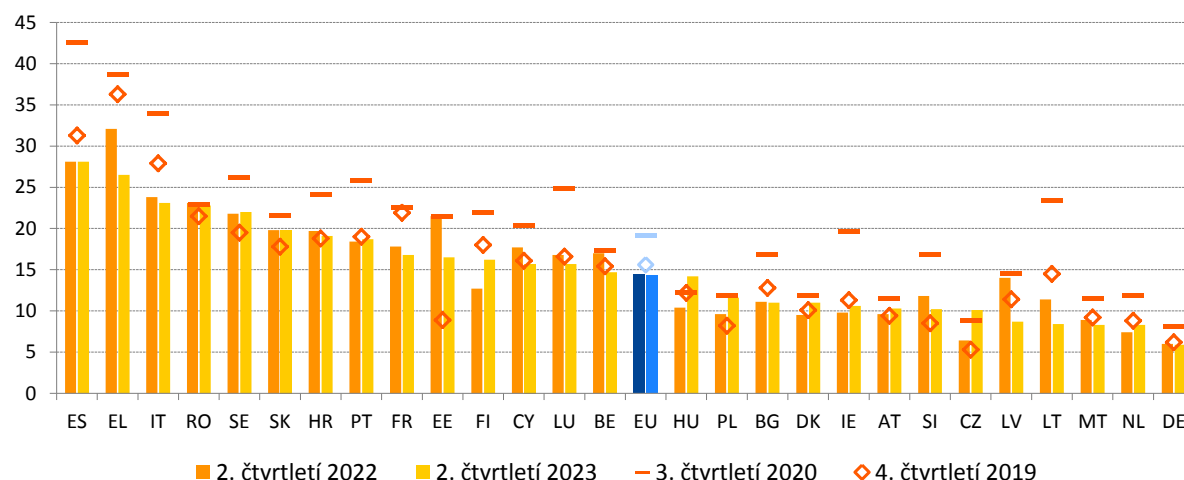
Zdroj: Eurostat [[trng_lfse_03](#)], šetření pracovních sil v EU.

Vzdělávání dospělých se uskutečňuje většinou v neformálním prostředí. V roce 2022 se tři ze čtyř dospělých, kteří se v posledních čtyřech týdnech v EU účastnili vzdělávání, učili neformálním způsobem, tj. strukturovaným způsobem vzdělávání mimo tradiční formální vzdělávací instituce. Většinou se jedná o krátká školení poskytovaná přímo v podniku nebo ve specializovaných centrech. Ve dvaceti členských státech byl podíl neformálního učení vyšší než 80 %, zatímco v pěti dalších členských státech činil dvě třetiny nebo méně. Pouze v Bulharsku a Řecku tvořil podíl neformálního učení méně než polovinu všech vzdělávacích aktivit.

Nezaměstnanost mladých lidí se po zlepšení v období hospodářského oživení po pandemii COVID-19 stabilizovala pod dříve zjištěnou úrovní, v mnoha členských státech však zůstává poměrně vysoká. Poté, co míra nezaměstnanosti mladých lidí (věková skupina 15–24 let) dosáhla ve druhém čtvrtletí roku 2022 úrovně 14,4 % jako v době před krizí a zotavila se z maximální hodnoty 19,1 % zaznamenané ve třetím čtvrtletí roku 2020, ve druhém čtvrtletí roku 2023 si v EU tuto úroveň obecně udržela (viz graf 2.2.8). Ve srovnání s druhým čtvrtletím roku 2022 se snížila v patnácti členských státech, a to zejména v Řecku, Estonsku a Lotyšsku o více než 5 p.b., zatímco v Maďarsku (3,8 p.b.), Česku (3,7 p.b.) a Finsku (3,5 p.b.) se výrazně zvýšila. Nezaměstnanost mladých lidí je stále téměř třikrát vyšší než celková nezaměstnanost obyvatelstva v produktivním věku v EU. Pohybuje se od více než 20 % ve Španělsku, Řecku, Itálii, Rumunsku a Švédsku až po nejnížší míru (5,9 %) v Německu. Je třeba trvale usilovat o překonání strukturálních problémů, které brzdí mladé lidi ve vstupu na trh práce, zejména v souvislosti s rozsáhlým nedostatkem pracovních sil a dovedností, a čelit možným dlouhodobým negativním dopadům na jejich profesní vyhlídky.

Graf 2.2.8: Nezaměstnanost mladých lidí se zlepšila v souladu s výrazným hospodářským oživením, situace v některých členských státech však zůstává obtížná

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) a druhé čtvrtletí roku 2023



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 i druhém čtvrtletí roku 2023. Definice pro FR a ES se ve druhém čtvrtletí roku 2022 a druhém čtvrtletí roku 2023 liší.
Zdroj: Eurostat [une_rt_q], šetření pracovních sil v EU.

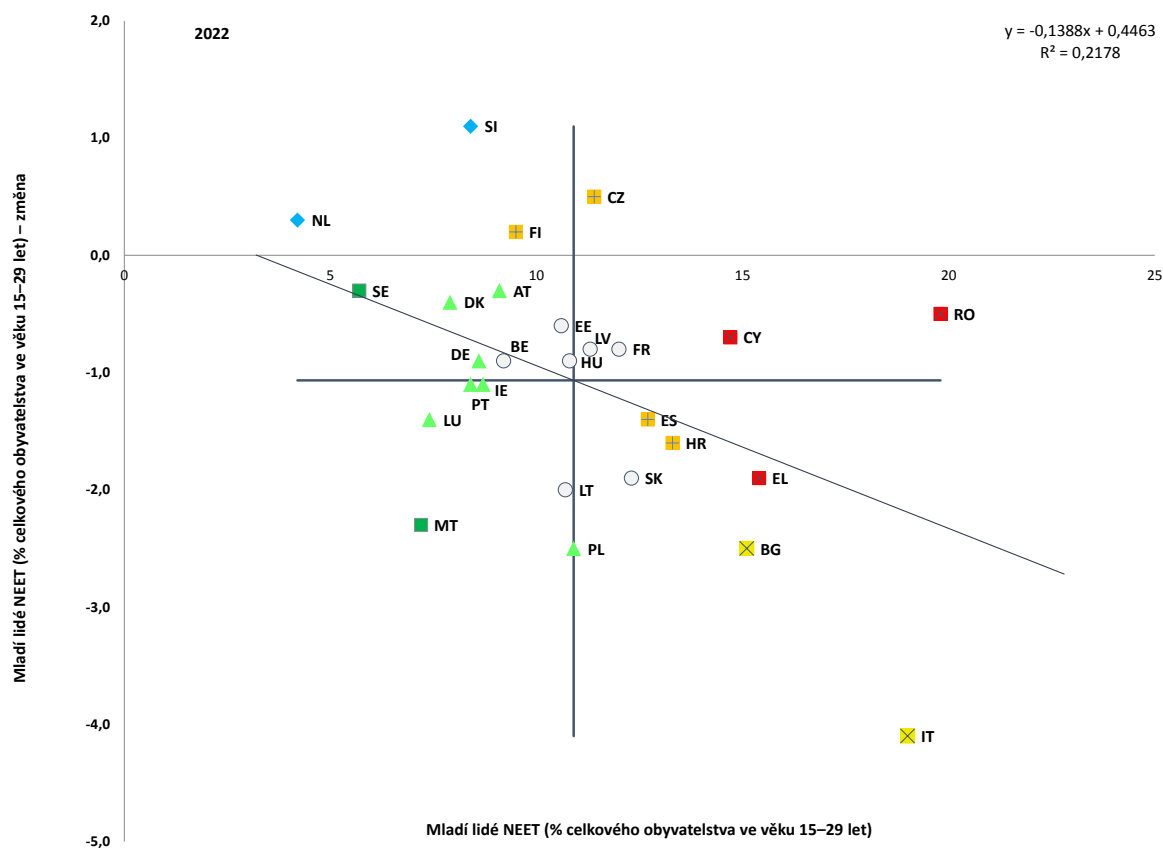
Po překonání krize COVID-19 se podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), výrazně snížil pod úroveň před pandemií, problémy však přetrvávají. Po výrazném nárůstu během krize COVID-19 na 13,9 % v roce 2020 míra NEET (věková skupina 15–29 let) v EU nadále klesala z 13,1 % v roce 2021 na 11,7 % v roce 2022. V Rumunsku (které má nejvyšší míru 19,8 %), v Řecku a na Kypru je nicméně situace v případě mladých NEET „kritická“, a to z důvodu přetrvávající vysoké míry a nedostatečného zlepšení u některých skupin (viz graf 2.2.9). V Chorvatsku, Španělsku, Česku a Finsku je situace klasifikována v kategorii „je nutné sledovat“. „Nejlepšími“ v EU byly Malta a Švédsko, které zaznamenaly nízké úrovně i stále výrazná zlepšení. Ve většině členských států lze rovněž pozorovat regionální rozdíly v míře NEET (viz graf 2 v příloze 5). Zatímco míra nezaměstnaných NEET se výrazně zlepšila, od roku 2021 klesla o 0,7 p.b. na 4,3 % v roce 2022 a nyní je výrazně pod úrovní před krizí (4,9 % v roce 2019)¹⁴³, větší podíl osob NEET (7,4 % v roce 2022, pokles ze 7,8 % v roce 2019) zůstává mimo pracovní síly, jak je podrobněji popsáno ve specializovaném rámečku pilíře 3¹⁴⁴. Aby bylo možné do roku 2030 dosáhnout 9% míry NEET, jak je stanoveno v Akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv, je třeba vyvíjet soustavné úsilí a navázat na nedávná zlepšení.

¹⁴³ Eurostat [edat_lfse_20].

¹⁴⁴ 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.

Graf 2.2.9: Míra NEET výrazně klesá, problémy však přetrvávají

Míra NEET (věková skupina 15–29 let), úroveň z roku 2022 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. Definice pro ES a FR se liší.

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

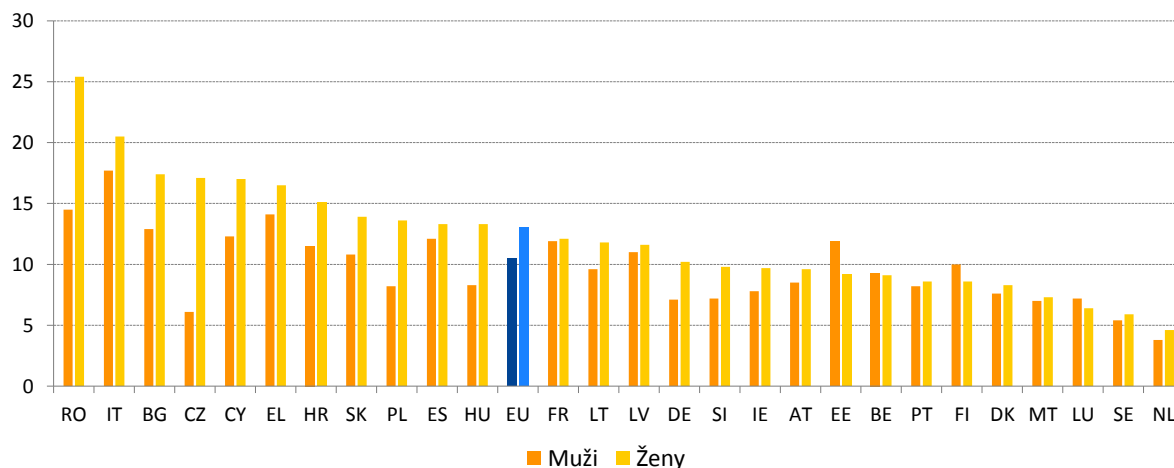
V rámci osob NEET jsou výrazněji zastoupeny ženy a osoby s přistěhovaleckým původem. Podíl žen, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy, se sice v EU v letech 2021–2022 zlepšil (13 %), stále byl však o 2,5 p.b. vyšší než podíl mužů (10,5 %) (viz graf 2.2.10). V Česku a Rumunsku byl rozdíl vyšší než 10 p.b. Pouze v Estonsku, Finsku, Lucembursku a Belgii byla míra NEET u mužů vyšší než u žen. Zatímco mezi muži NEET byla neaktivita ve srovnání s nezaměstnaností jen mírně častější (5,7 % oproti 4,8 %), mezi ženami NEET byl podíl neaktivních výrazně vyšší (9,2 % oproti 3,8 %). A konečně, v roce 2022 byl výrazně vyšší podíl mladých lidí narozených mimo EU ve srovnání s osobami narozenými v EU, zejména u žen. Posílený systém záruk pro mladé lidi může pomoci zacílit na osoby NEET poskytováním kvalitních pracovních míst, dalšího vzdělávání, učňovské přípravy nebo stáží do čtyř měsíců od ztráty zaměstnání nebo ukončení formálního vzdělávání¹⁴⁵. 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 zahraničí, včetně individuálně navržené intenzivní odborné přípravy v jejich domovské zemi v přípravné fázi a pokračující

¹⁴⁵ 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).

podpory při získávání zaměstnání nebo dalším vzdělávání v domovské zemi v návazné fázi¹⁴⁶.

Graf 2.2.10: Přestože se situace celkově zlepšuje, rozdíly v počtu osob NEET mezi muži a ženami zůstávají značné

Míra NEET u žen a mužů (věková skupina 15–29 let, v %, 2022)



Poznámka: Definice pro ES a FR se liší.

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

Rámeček pilíře 3: Odstraňování rozdílů v příležitostech pro mladé lidi, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy

Mladí lidé, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), představují nevyužitý zdroj talentů a inovací, který může přispět k ekologické a digitální transformaci a zvýšit hospodářskou a společenskou dynamiku, pokud mu bude věnována pozornost. Přiměřené a včasné začlenění mladých lidí na trh práce nebo do systémů vzdělávání a odborné přípravy je klíčové pro předcházení trvalým negativním důsledkům. Tato situace může poškodit budoucí kariérní vyhlídky a výdělečnou schopnost a potenciálně také zvýšit riziko chudoby a sociálního vyloučení, přičemž může docházet až k extrémním případům obtíží v oblasti fyzického a duševního zdraví¹⁴⁷. Velké transformace, které nás čekají v souvislosti s ekologizací a digitalizací našich ekonomik, zvyšují nezbytnost zajistit, aby byly mladé generace dobře začleněny na trhu práce a ve společnosti a byly schopny přijmout změny a řídit nadcházející transformace. Ačkoli rychlé politické zásahy na úrovni EU a členských států pomohly snížit míru NEET (věková skupina 15–29 let) z nejvyšší hodnoty 16,4 % v EU v roce 2013 na 12,8 % v roce 2019¹⁴⁸ a poté na rekordně nízkou hodnotu 11,7 % v roce 2022, 8,3 milionu mladých NEET nadále představuje pro Unii významný problém. Ten je třeba řešit v souladu se čtvrtou zásadou evropského pilíře

¹⁴⁶ Další informace viz [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\) – Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování – Evropská komise \(europa.eu\)](#).

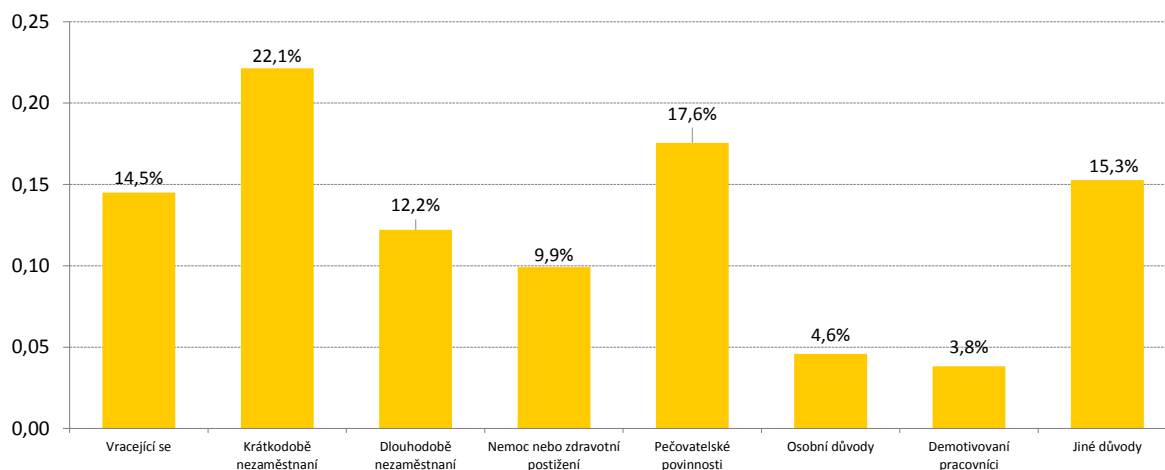
¹⁴⁷ Evropská komise, *Addressing labour shortages and skills gaps in the EU, Employment and Social Developments in Europe (ESDE)*, Annual review (Řešení nedostatku pracovních sil a dovedností v EU, vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě, výroční přezkum). Úřad pro publikace Evropské unie, 2023.

¹⁴⁸ [Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí \(YEI\)](#) byla zahájena v roce 2013 s cílem poskytnout podporu mladým lidem žijícím v regionech, kde je nezaměstnanost mladých lidí vyšší než 25 %.

sociálních práv (aktivní podpora zaměstnanosti), která zdůrazňuje právo mladých lidí na další vzdělávání, učňovskou přípravu, stáž nebo na nabídku pracovního místa v krátké době¹⁴⁹.

Různorodá situace osob NEET v EU vyžaduje kombinaci různých politických přístupů

Kategorizace mladých NEET podle důvodů neúčasti v zaměstnání, vzdělávání nebo odborné přípravě



Zdroj: Výpočty Eurofoundu na základě mikrodát z šetření pracovních sil.

Mladí NEET představují velmi různorodou populaci, což vyžaduje konkrétně přizpůsobené politické přístupy. Zatímco v roce 2022 činila v EU míra nezaměstnaných NEET 4,3 %, míra neaktivních NEET byla výrazně vyšší, a to 7,4 %. Nejvyšší míru neaktivních mladých NEET v Unii zaznamenaly konkrétně Rumunsko (14,2 %), Itálie (12,7 %) a Bulharsko (11,9 %). Rumunsko v této statistice vykázalo i značný rozdíl mezi ženami a muži, kdy míra zaměstnanosti byla o 13,3 p.b. vyšší u žen než u mužů, následovalo Bulharsko (5,9 p.b.) a Itálie (3,8 p.b.). Podle výzkumu nadace Eurofound mohou být mladí lidé neaktivními NEET z důvodů, jako jsou rodinné povinnosti, nemoc nebo zdravotní postižení (viz graf). Jiné může odrazovat, že nemohou najít vhodnou práci, a postupem času se setkávají s dalšími překážkami. Pochopení příčin ekonomické neaktivity mladých NEET v jednotlivých zemích je klíčové pro navrhování cílených politických intervencí, které sahají od opatření na podporu zaměstnatelnosti až po péči a sociální pomoc¹⁵⁰. Pomoc osobám NEET při hledání cesty na trh práce je ještě důležitější s ohledem na značný nedostatek pracovních sil a dovedností, s nímž se Unie potýká.

Ačkoli neexistuje univerzální přístup, pro řešení problému mladých NEET jsou obecně důležitá osvětová a aktivační opatření, rozvoj dovedností a cenově dostupná a kvalitní péče a sociální služby. Strategie Pathways to Work 2021–2025, kterou přijalo **Irsko**, stanoví aktivaci trhu práce, programy prohlubování dovedností a změn kvalifikace a také subvence pro zaměstnavatele, které mají motivovat k účasti mladých NEET na trhu práce. V **Rumunsku** se projekt „STONE“ zaměřuje na posilování dovedností osob NEET. Jiné členské státy podporují NEET v prohlubování digitálních dovedností, například **Itálie**

¹⁴⁹ V [Akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv](#) bylo navrženo snížení míry NEET spolu s cílem dosáhnout do roku 2030 v EU 78% míry zaměstnanosti.

¹⁵⁰ Zdroje: Eurofound, [Impact of COVID-19 on young people in the EU](#) (Dopad pandemie COVID-19 na mladé lidi v EU) a Eurofound (2016), [Exploring the diversity of NEETs](#) (Výzkum rozdílů u osob NEET), Úřad pro publikace Evropské unie, 2021. Výpočty vycházejí z [mikrodát z šetření pracovních sil v EU](#). Mezi „vracející se“ jsou zahrnuti pracovníci, kteří byli na nucené dovolené, a osoby právě přijaté do zaměstnání nebo zapsané do vzdělávání a odborné přípravy.

(„Crescere in Digitale“), Španělsko („Empleando Digital“) a Belgie („BeCode“ a „MolenGeek“).

Starší pracovníci jsou na trhu práce aktivnější než kdykoli předtím, přesto stále existuje prostor pro zlepšení, zejména pokud jde o starší ženy. V roce 2022 bude polovina obyvatel EU starší 44,4 roku a předpokládá se, že medián věku se zvýší o 4,4 roku a v roce 2100 dosáhne 48,8 roku¹⁵¹. Míra zaměstnanosti starších pracovníků (věková skupina 55–64 let) se výrazně zvýšila ze 44,7 % v roce 2010 na 62,3 % v roce 2020, a to díky zvýšení míry jejich účasti na trhu práce ze 48 % na 65,4 %. V roce 2022 byla míra zaměstnanosti starších žen (56,2 %) nicméně o 12,5 p.b. nižší než míra zaměstnanosti mužů (68,7 %), jakkoli se od roku 2010 tento rozdíl snížil (o 3,5 p.b.). V porovnání s ostatními věkovými skupinami mají starší pracovníci obvykle vyšší stabilitu zaměstnání, což se odráží i v jejich relativně nízké míře nezaměstnanosti. V roce 2022 míra nezaměstnanosti starších pracovníků (věková skupina 55–74 let) činila 4,6 %, což bylo o 1,6 p.b. méně než celková míra nezaměstnanosti ve výši 6,2 %. Ztráta zaměstnání, pokud k ní dojde, však může mít ve vyšším věku nepříznivější důsledky, a to i proto, že starší pracovníci se obvykle potýkají s většími obtížemi při udržování svých dovedností na aktuálně požadované úrovni. V roce 2022 hledalo práci déle než rok 51,1 % nezaměstnaných ve věku 55 až 64 let (v porovnání s 35,3 % v celé populaci). V kontextu rozsáhlého nedostatku pracovních sil a dovedností v celé EU a negativních demografických trendů hraje delší pracovní život důležitou roli při podpoře nabídky pracovních sil a zajišťování fiskální udržitelnosti systémů sociální ochrany a zároveň zaručuje sociální soudržnost, solidaritu a přenos znalostí mezi generacemi. Vzhledem k tomu, že starší pracovníci mohou být potenciálně více vystaveni riziku zastarávání dovedností, jsou pro zachování jejich zaměstnatelnosti a podporu aktivního stárnutí obzvláště důležité politiky odborné přípravy a celoživotního učení, cílené i na zajištění odpovídajících digitálních dovedností.

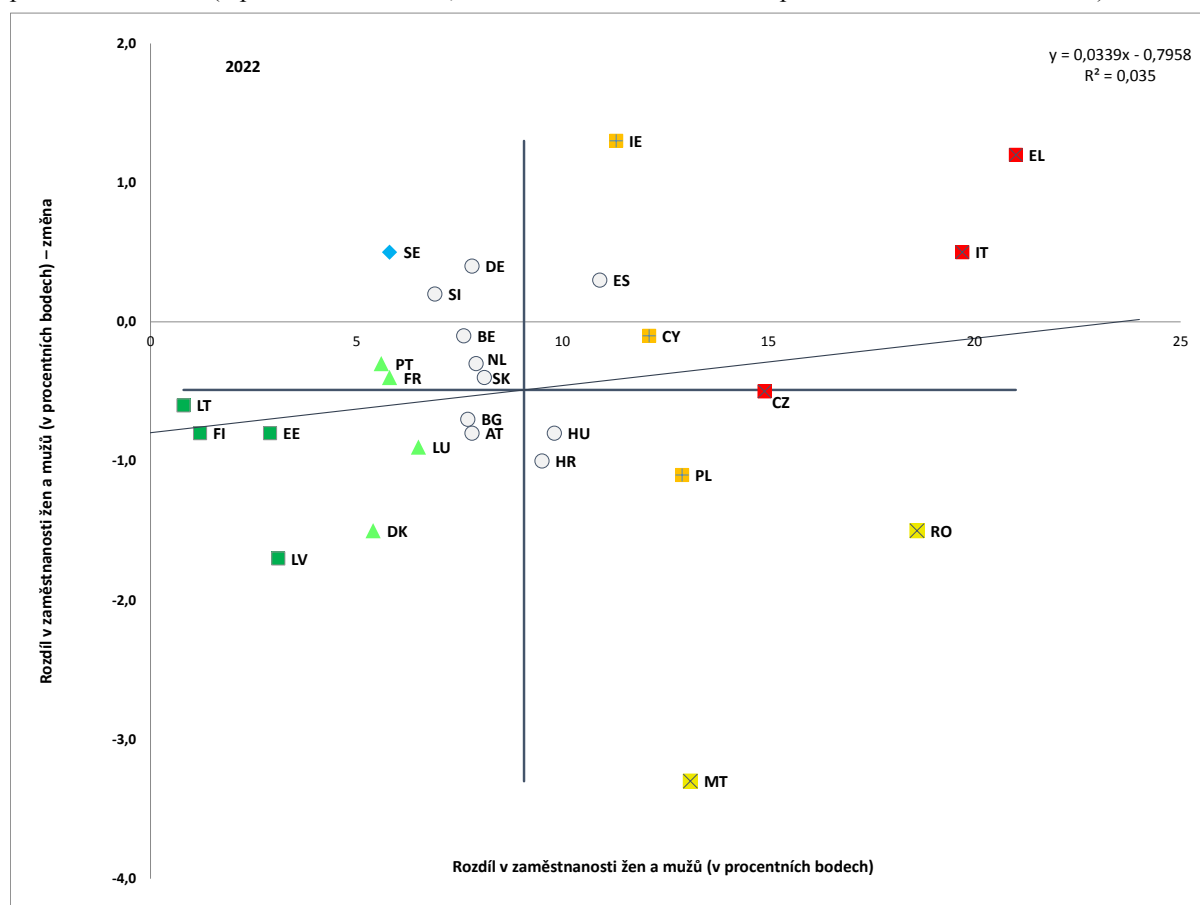
Nerovnosti mezi muži a ženami na trhu práce zůstávají všudypřítomné, panují velké rozdíly mezi členskými státy a nejsou patrné známky vzestupné konvergence. V roce 2022 činila míra zaměstnanosti mužů v EU 80 %, zatímco u žen dosáhla 69,3 %, což znamená rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen ve výši 10,7 p.b. Tento rozdíl se v posledních letech mírně snížil (z 11,1 p.b. v roce 2020 a 10,9 p.b. v roce 2021). Největší rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů byly zaznamenány v Řecku a Itálii, kde bylo zaměstnáno jen něco málo přes polovinu žen (55,9 % a 55 %) ve srovnání s přibližně třemi čtvrtinami mužů (76,9 % a 74,7 %), což ukazuje na „kritickou situaci“ (viz graf 2.2.11). To platí i pro Česko, kde se rozdíl poněkud zlepšil, stále je však velký a činí 14,9 p.b. Polsko, Kypr a Irsko, které zaznamenalo další nárůst, jsou v kategorii „je nutné sledovat“. Naopak nejmenší rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů v roce 2022 byly zaznamenány v Litvě (0,8 p.b.), Finsku (1,2 p.b.), Estonsku (2,9 p.b.) a Lotyšsku (3,1 p.b.), které byly hodnoceny jako „nejlepší“. V některých členských státech, například v Rakousku, Německu a Španělsku, lze pozorovat výrazné rozdíly v míře zaměstnanosti mužů a žen v jednotlivých regionech (viz graf 3 v příloze 5). V zájmu dosažení cíle míry zaměstnanosti pro rok 2030 stanoveného v Akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv usilují členské státy o snížení rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů do roku 2030 alespoň o polovinu. K dosažení tohoto cíle je třeba přijmout další opatření politiky, aby se v souladu se strategií EU pro rovnost žen a mužů 2020–2025 odstranily překážky bránící účasti a začleňování žen na trhu práce¹⁵².

¹⁵¹ Viz Eurostat, [Population structure and ageing](#) (Struktura obyvatelstva a stárnutí), Statistics explained, 2023.

¹⁵² Další informace viz Evropská komise, [2023 report on gender equality in the EU](#) (zpráva o rovnosti žen a mužů v EU, 2023), Úřad pro publikace Evropské unie, 2023.

Graf 2.2.11: Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů se ve většině zemí snížily, zůstávají však významné a napříč členskými státy nejsou patrné známky vzestupné konvergence

Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů (věková skupina 20–64 let), úroveň z roku 2022 a změna oproti předchozímu roku (v procentních bodech, hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Poznámka: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Definice pro ES a FR se liší.

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

Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů jsou větší, vezmeme-li v úvahu ekvivalent plného pracovního úvazku (FTE), neboť ženy častěji pracují na částečný úvazek. V roce 2022 byl podíl žen pracujících na částečný úvazek výrazně vyšší než podíl mužů (28,4 % oproti 8,2 %), přestože se rozdíl v zaměstnanosti na částečný úvazek mezi muži a ženami v posledních letech snižuje (z 21,1 p.b. v roce 2020 na 20,2 p.b. v roce 2022). Při zohlednění zaměstnanosti podle ekvivalentu plného pracovního úvazku činil rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů ve věkové skupině 20–64 let v roce 2022 v EU 16 p.b., což je výrazně více než rozdíl 10,7 p.b. při nezohlednění plného pracovního úvazku¹⁵³. Rodičovství mělo na zaměstnanost otců a matek opačný vliv. V roce 2022 byla míra zaměstnanosti mužů s dětmi o 8,5 p.b. vyšší než u bezdětných mužů, zatímco míra zaměstnanosti žen ve věku 25–54 let s dětmi v EU byla o 5 p.b. nižší než u jejich vrstevnic bez dětí¹⁵⁴. Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů dosáhl 17,3 p.b. u osob s dětmi, zatímco u osob bez dětí činil 3,8 p.b. Mezi zaměstnanými ženami s

¹⁵³ 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.

¹⁵⁴ Eurostat [lfst_hheredty].

dětmi dosáhl podíl částečných úvazků 31,5 %, zatímco u mužů tento podíl činil 4,9 %. Ve většině zemí se dopad rodičovství projevuje nižší mírou zaměstnanosti a vyšším podílem zaměstnání na částečný úvazek u žen – to platí zejména pro země jako Německo, Rakousko a Irsko. Rozdíly v odměňování žen a mužů se v posledním desetiletí snižují, ale ve většině zemí jsou stále velké, jak podrobně uvádí rámeček pilíře 1.¹⁵⁵

Pro zvýšení účasti žen na trhu práce a rozvoj dětí je klíčové zlepšit poskytování a přístupnost kvalitního a cenově dostupného předškolního vzdělávání a péče; účast na předškolním vzdělávání a péči přesto stále klesá¹⁵⁶. Po dosažení 37,9 % v roce 2021 v EU se účast dětí do tří let věku ve formálním předškolním vzdělávání a péči v roce 2022 výrazně snížila (o 2,2 p.b.) na 35,7 %, přičemž mezi jednotlivými členskými státy přetrvávají významné rozdíly. Pouze devět z nich dosáhlo revidovaného barcelonského cíle pro rok 2030 ve výši 45 %, zatímco většina členských států stále nedosahuje starého cíle 33 % dětí do tří let věku ve formálním předškolním vzdělávání a péči¹⁵⁷. V roce 2022 byla míra účasti na Slovensku, v Česku, Rumunsku a Maďarsku dokonce nižší než 15 %, což představuje „kritickou situaci“ (viz graf 2.2.12). V Polsku, Bulharsku, Irsku, Litvě, Rakousku, Německu, na Kypru a v Chorvatsku se předškolního vzdělávání a péče účastnilo pouze 15 až 28 % dětí do tří let věku, což spadá do kategorie „je nutné sledovat“. „Nejllepšími“ v EU byly Dánsko, Nizozemsko, Francie a Švédsko, kde se účastnilo více než 50 %, v Dánsku a Nizozemsku dokonce více než 70 % dětí. Finanční, kulturní a jazykové bariéry i regionální nerovnosti mohou představovat překážky pro účast ve formálním předškolním vzdělávání a péči, které vyžadují odpovídající reakci politiky¹⁵⁸. Celkově se zdá, že další opatření politiky v souladu s evropskou zárukou pro děti, Evropskou strategií v oblasti péče a s doporučením Rady o předškolním vzdělávání a péči jsou opodstatněná.

¹⁵⁵ Eurostat [tesem189].

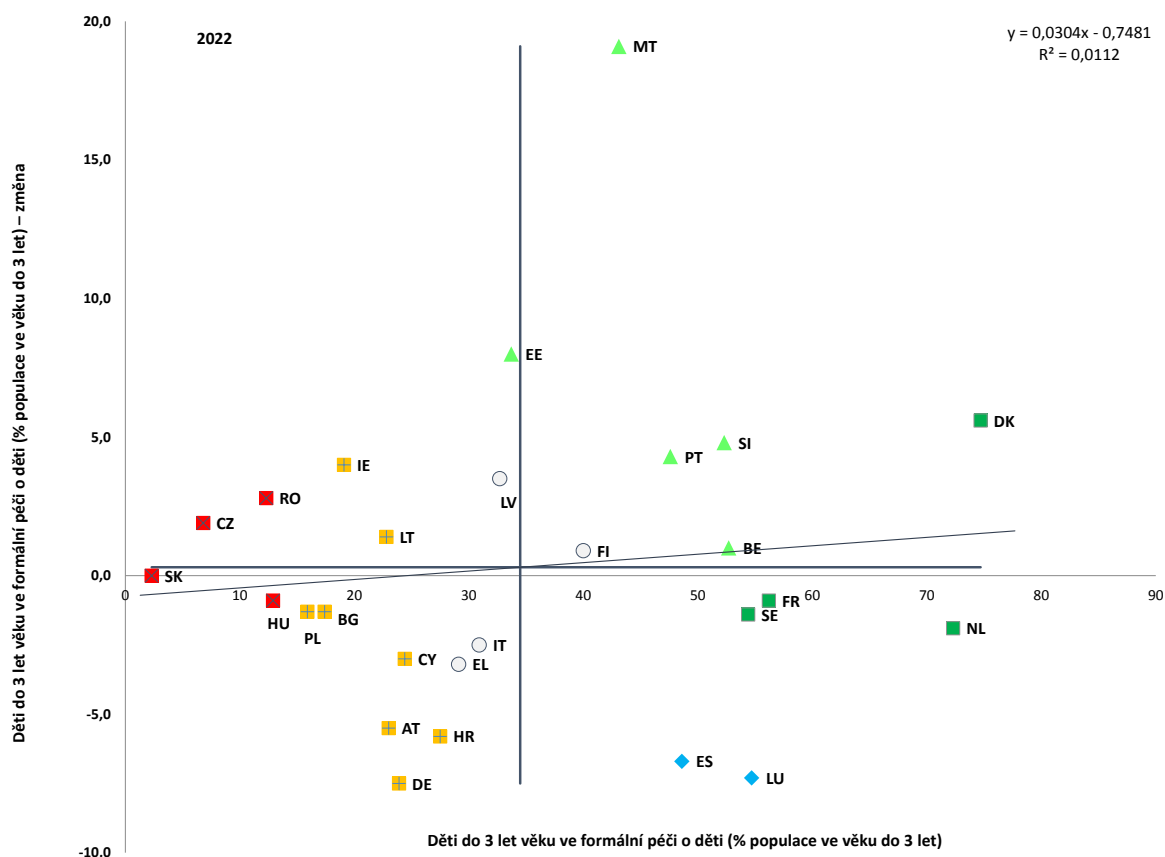
¹⁵⁶ Viz Evropská komise, [Employment and Social Developments in Europe 2023](#) (Zaměstnanost a sociální vývoj v Evropě v roce 2023), Úřad pro publikace Evropské unie, 2023.

¹⁵⁷ V roce 2002 stanovila Evropská rada v Barceloně cíle v oblasti péče o děti, kterých má být dosaženo do roku 2010, a to zajistit předškolní vzdělávání a péči alespoň pro 33 % dětí do tří let věku a alespoň 90 % dětí ve věku od tří let do věku povinné školní docházky. Vzhledem k tomu, že těchto cílů bylo dosaženo, byly v listopadu 2022 v [doporučení Rady o předškolním vzdělávání a péči](#) revidovány, a to v návaznosti na návrh Evropské strategie v oblasti péče, který v září 2022 předložila Evropská komise. Doporučení stanoví nové cíle v oblasti předškolního vzdělávání a péče, které odrážejí cíle stanovené v iniciativě o Evropském prostoru vzdělávání. Do roku 2030 by se alespoň 45 % dětí do tří let věku a 96 % dětí ve věku od tří let do věku zahájení povinné základní školní docházky mělo účastnit předškolního vzdělávání a péče. Členské státy, v nichž byla průměrná účast v období 2017–2021 nižší než 20 %, budou muset zvýšit účast o 90 %, zatímco členské státy, v nichž průměrná účast činila 20–33 %, budou muset zvýšit účast o 45 %, přičemž mezní hodnotou je 45 %.

¹⁵⁸ Evropská komise, [Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2022](#) (Zaměstnanost a sociální vývoj v Evropě, výroční přezkum 2022), Úřad pro publikace Evropské unie, 2022.

Graf 2.2.12: Účast na předškolním vzdělávání a péči se ve většině členských států snížila

Děti do tří let věku ve formální péči o děti a meziroční změna, rok 2022 a meziroční změny oproti předchozímu roku (v %, hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



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

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

Dalším faktorem, který nepříznivě ovlivňuje účast žen na trhu práce, je péče o osoby vyžadující dlouhodobou péči. Zatímco podíl žen a mužů poskytujících dlouhodobou péči byl v roce 2022 podobný (22 % žen a 21 % mužů), 17 % žen si zkrátilo pracovní dobu z důvodu pečovatelských povinností, včetně neformální péče, nebo péče o vlastní či jiné děti, zatímco u mužů to bylo 12 %. Možným vysvětlením je vyšší intenzita pečovatelské práce u žen. Zatímco 73 % mužů poskytujících neformální dlouhodobou péči je podporováno dalšími službami, které využívá příjemce jejich péče, u žen tento podíl činí pouze 61 %¹⁵⁹. Doporučení Rady o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči zdůrazňuje potřebu podporovat neformální pečovatele prostřednictvím odborné přípravy, poradenství, psychologické podpory, odlehčovací péče, opatření pro sladění pracovního a soukromého života, přístupu k sociální ochraně a/nebo odpovídající finanční podpory. Kromě toho doporučení zdůrazňuje, že členské státy musí přizpůsobit nabídku služeb dlouhodobé péče potřebám v oblasti dlouhodobé péče a současně poskytovat vyváženou kombinaci možností

¹⁵⁹ Evropský institut pro rovnost žen a mužů, *Gender gaps in the use of time: impacts on care and work-life balance* (Genderové rozdíly ve využívání času: dopady na péči a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem (připravuje se)).

péče. Přiměřená sociální ochrana v oblasti dlouhodobé péče by dále měla zajistit, aby služby byly včasné, komplexní a cenově dostupné¹⁶⁰.

Koncepce zdanění může podpořit větší rovnost žen a mužů na trhu práce, mimo jiné odstraněním společného zdanění, neboť 78 % druhých výdělečně činných osob v domácnosti tvoří v EU ženy. Systémy společného progresivního zdanění mohou negativně ovlivnit vstup druhých výdělečně činných osob v domácnosti do zaměstnání a počet odpracovaných hodin tím, že vytvářejí vysoké mezní daňové zatížení.¹⁶¹ Míra společného zdanění kombinovaného příjmu páru (včetně převoditelných daňových zvýhodnění) a koncepce systému dávek (např. odnětí dávek poskytovaných podle majetkových poměrů žadatelů) ovlivňuje stupeň pasti neaktivity pro druhé výdělečně činné osoby v domácnosti. Podle odhadů z roku 2015 tvořily příjmy žen v průměru jen asi třetinu společných příjmů párů¹⁶². Výdělky párů podléhají nižším daním díky společnému podávání daňových přiznání (povinnému nebo dobrovolnému), které však také zvyšuje mezní sazby daně druhých výdělečně činných osob v domácnosti, což je odrazuje od práce^{163,164}. Nedávný výzkum totiž ukázal, že zrušení všech prvků společného zdanění by výrazně zvýšilo nabídku pracovních sil na straně žen¹⁶⁵. Past neaktivity u druhých výdělečně činných osob v domácnosti je nejvyšší v Dánsku, Litvě, Slovinsku, Belgii a Německu a ve většině členských států k ní významně přispělo zdanění (viz graf 2.2.13). Například že pokud v Dánsku neaktivní manželka v rodině se dvěma dětmi nastoupí do zaměstnání za 67 % průměrné mzdy, více než 65 % jejího výdělku domácnost ztratí v důsledku platby nově uložených daní a odebrání příslušných dávek. Naproti tomu ve Švédsku, Španělsku, Řecku a Estonsku je tato past nižší než 25 % a na Kypru nižší než 20 %. Dopad zdanění je nejvýraznější v Belgii, Německu a Rumunsku, kde se podílí na více než 40 % potenciální ztráty příjmů u druhé výdělečně činné osoby v domácnosti pobírající při nástupu do placeného zaměstnání 67 % průměrné mzdy.

¹⁶⁰ Podrobnosti viz [DOPORUČENÍ RADY ze dne 8. prosince 2022 o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči \(2022/C 476/01\)](#).

¹⁶¹ Podrobnosti o zdanění práce viz Evropská komise, *Annual Report on Taxation 2023* (Výroční zpráva o zdanění 2023), oddíl 2.1.3.

¹⁶² Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, Rastrigina, O., Verashchagina, A., *Secondary earners and fiscal policies in Europe* (Druhé výdělečně činné osoby v domácnosti a fiskální politiky v Evropě), Úřad pro publikace Evropské unie, 2015.

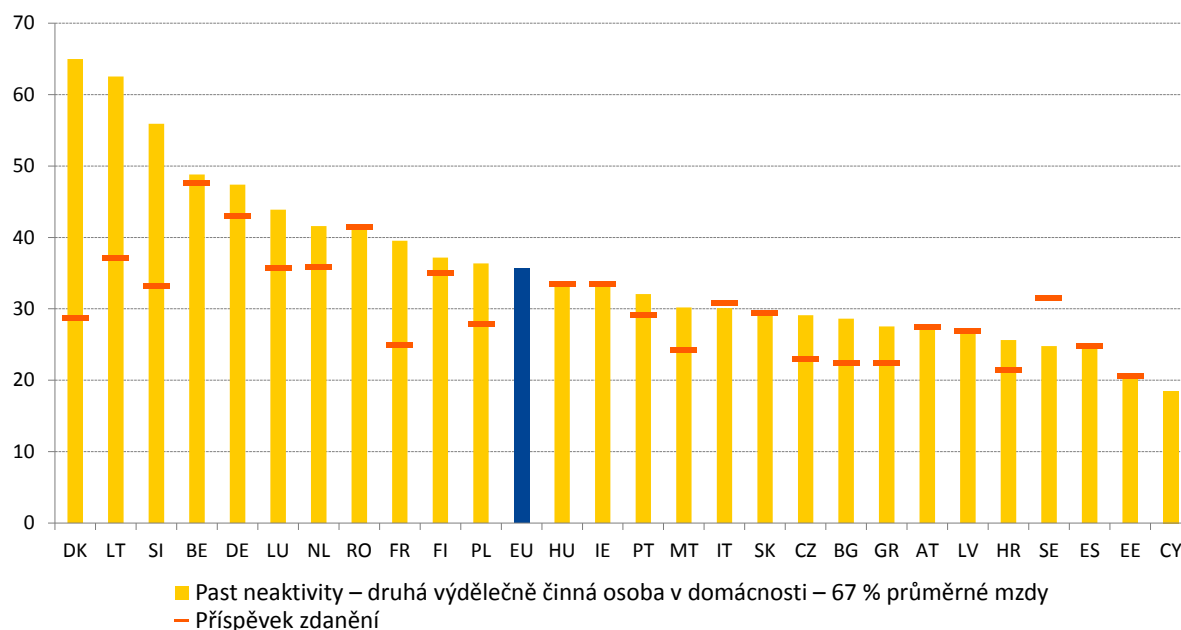
¹⁶³ Společné podání může snížit celkové daňové zatížení párů s jedním nebo dvěma příjmy ve srovnání s odděleným podáním, pokud jsou příjmy mezi partnery rozděleny nerovnoměrně. V některých členských státech, kde tato možnost existuje, se mohou páry ze společného podání odhlásit.

¹⁶⁴ Další informace viz: Chen, Q. a kol., *The Role of Structural Fiscal Policy on Female Labor Force Participation (Úloha strukturální fiskální politiky v účasti žen na trhu práce)*, IMF Working Papers 23/186, Washington D.C., Mezinárodní měnový fond, 2023.

¹⁶⁵ Viz Bick, Alexander, a Nicola Fuchs-Schündeln, *Quantifying the Disincentive Effects of Joint Taxation on Married Women's Labor Supply* (Kvantifikace demotivačních účinků společného zdanění na nabídku pracovních sil u vdáných žen). *American Economic Review*, 107 (5): 100–104., 2017 a Bachmann, Ronald, Jäger, Philipp a Jessen, Robin. *A Split Decision: Welche Auswirkungen hätte die Abschaffung des Ehegattensplittings auf das Arbeitsangebot und die Einkommensverteilung?* *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, svazek 70, č. 2, s. 105–131, 2021.

Graf 2.2.13: Zdanění může silně odrazovat od placené práce druhých výdělečně činných osob v domácnosti

Past neaktivity pro druhou výdělečně činnou osobu v domácnosti (v %, 2022)

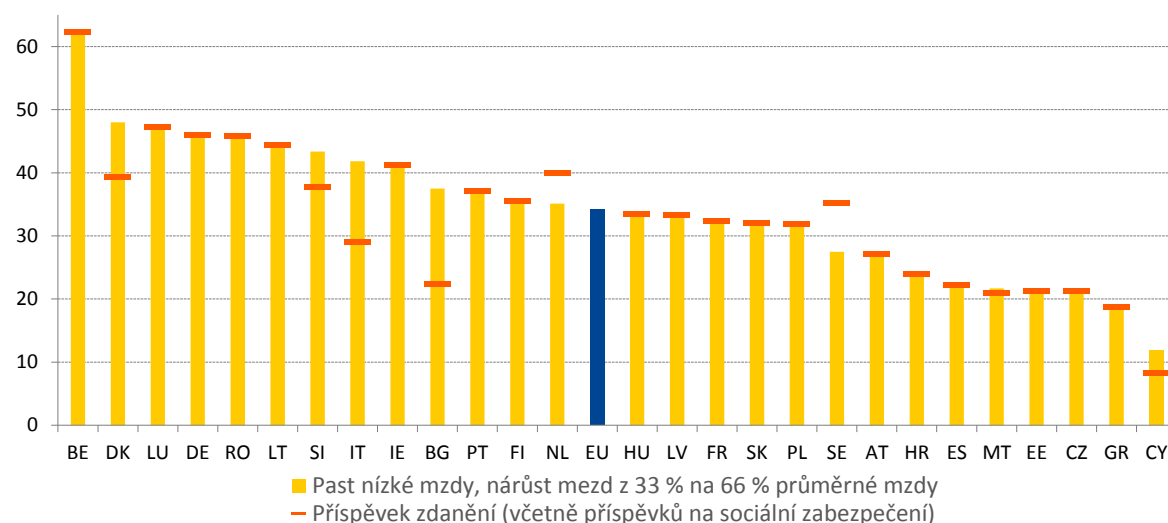


Poznámka: Údaje se týkají druhé výdělečně činné osoby v domácnosti s 67 % průměrné mzdy v rodině se dvěma výdělečně činnými osobami a dvěma dětmi; hlavní výdělečně činná osoba v domácnosti pobírá průměrnou mzdu. „Dopadem zdanění“ (včetně příspěvků na sociální zabezpečení) se rozumí procento dodatečného 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 (aktualizováno v březnu 2023).

„Past nízkých mezd“ může neúměrně postihnout ženy, pokud se při zvyšování výdělků příliš rychle zvyšují daně a odebírají dávky. U druhé výdělečně činné osoby v domácnosti hraje zdanění klíčovou roli při určování míry pasti nízké mzdy ve většině členských států. Graf 2.2.14 ukazuje procento navýšeného výdělku, o které domácnost přijde v důsledku dopadu zdanění, když si druhá výdělečně činná osoba v domácnosti navýší pracovní úvazek, a její výdělek se tak zvýší z jedné třetiny na dvě třetiny průměrné mzdy. Druhé výdělečně činné osoby v domácnosti přicházejí v EU v průměru o přibližně třetinu (34,2 %) svého navýšeného výdělku. Dopad zdanění na tuto past je nejvyšší v Belgii, kde činí více než 60 %, následuje Lucembursko. Jak již bylo uvedeno výše, na rozhodování lidí, zda pracovat déle, může mít vliv i dostupnost cenově dostupných a kvalitních služeb péče, stejně jako široká škála dobře navržených politik pro sladění pracovního a soukromého života.

Graf 2.2.14: 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 %, 2022)



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.

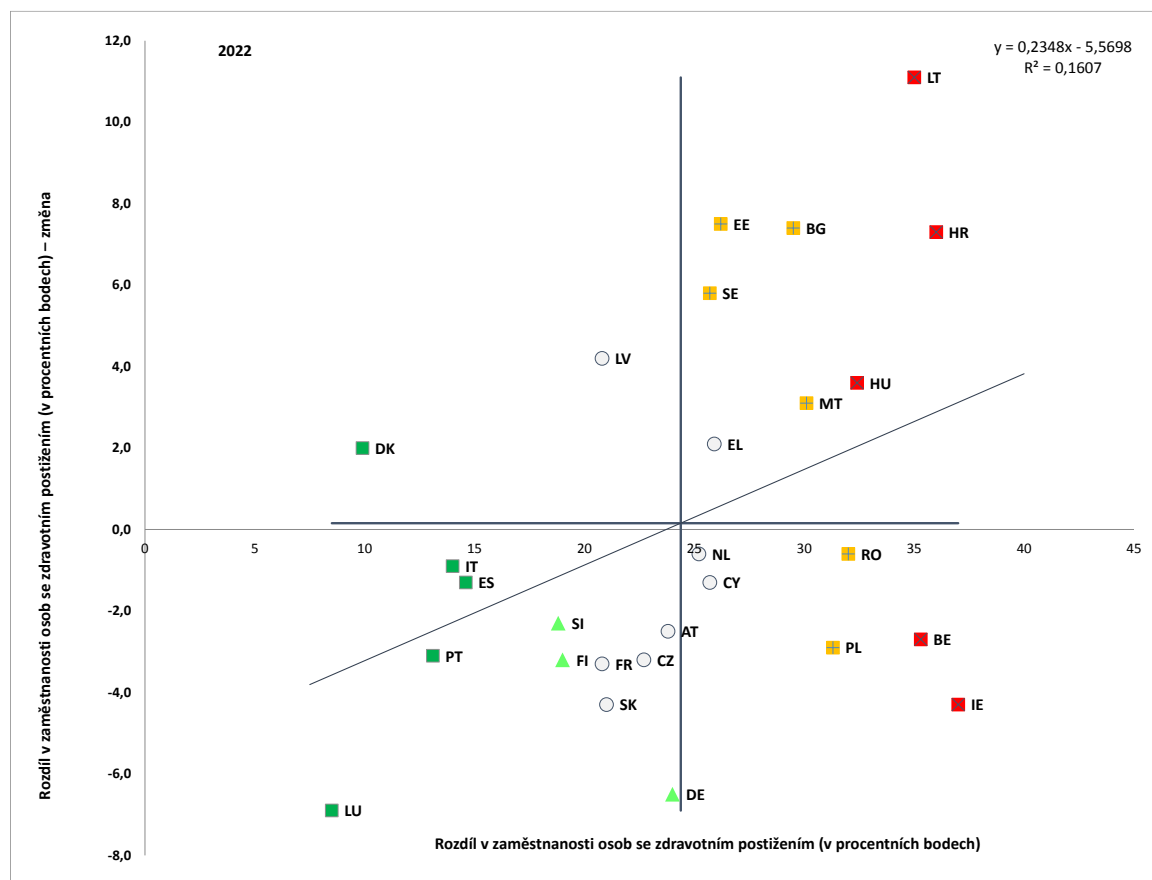
Zdroj: Evropská komise, GŘ pro hospodářské a finanční záležitosti, Databáze daní a dávek, na základě modelu OECD pro daně a dávky.

Navzdory nedávným zlepšením je míra zaměstnanosti osob se zdravotním postižením nižší a napříč členskými státy nevykazuje známky vzestupné konvergence. Rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a osob bez zdravotního postižení činil v roce 2022 v EU 21,4 p.b., přičemž od roku 2021 se snížil o 1,7 p.b. Hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů uvádí širokou škálu situací v členských státech (viz graf 2.2.15 a také specializovaný rámeček pilíře 4). Největší rozdíl, který znamená „kritickou situaci“, je v Irsku, Chorvatsku, Belgii a Litvě (přibližně 35 p.b. nebo více) a v Maďarsku (32,4 p.b.). V Bulharsku, Estonsku, Švédsku, na Maltě, v Polsku a Rumunsku je situace klasifikována v kategorii „je nutné sledovat“ kvůli velkému nárůstu nebo rozdílům, které jsou relativně vyšší než průměr. Nejnižší rozdíl (méně než 15 p.b.) byl v Lucembursku, Dánsku, Portugalsku, Itálii a Španělsku, které jsou „nejlepší“ v EU. V souladu se strategií pro práva osob se zdravotním postižením na období 2021–2030 je ke zlepšení situace osob se zdravotním postižením na trhu práce zapotřebí dalšího politického úsilí a cílených opatření, jak je popsáno v balíčku týkajícím se zaměstnanosti osob se zdravotním postižením¹⁶⁶.

¹⁶⁶ Viz Balíček týkající se zaměstnanosti osob se zdravotním postižením s cílem zlepšit jejich zastoupení na trhu práce – Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování – Evropská komise (europa.eu).

Graf 2.2.15: 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), úroveň v roce 2022 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. Přerušení řady pro LU.
Zdroj: Eurostat [tepsr_sp200], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Rámeček pilíře 4. Posilování integrace osob se zdravotním postižením na trhu práce

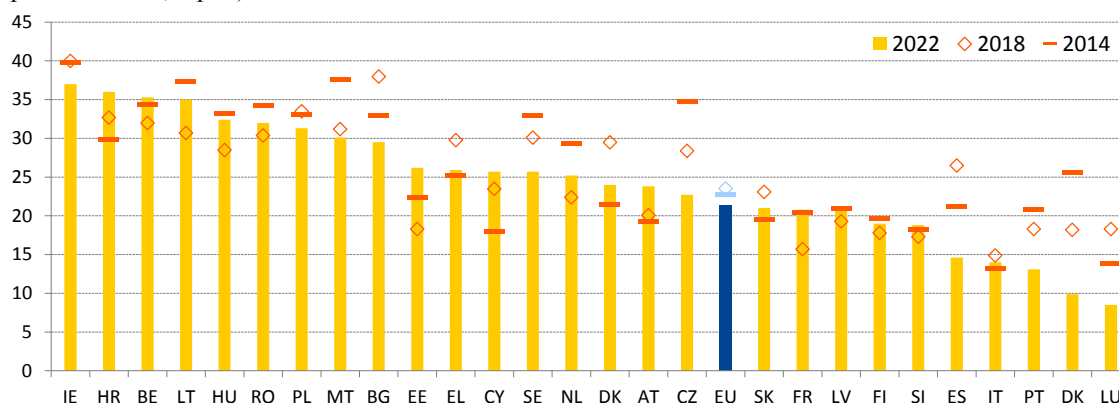
Zlepšení výsledků osob se zdravotním postižením na trhu práce je klíčem k posílení rovnosti a může také přispět k řešení nedostatku pracovních sil v souladu s třetí zásadou (rovné příležitosti) a sedmnáctou zásadou (začlenění osob se zdravotním postižením) evropského pilíře sociálních práv. Balíček týkající se zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, který Evropská komise oznámila v září 2022, je jednou ze sedmi klíčových iniciativ strategie pro práva osob se zdravotním postižením na období 2021–2030. Jeho cílem je posílit pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním postižením tím, že členským státům, zaměstnavatelům a orgánům poskytne pokyny týkající se všech fází zaměstnávání, od nábory přes udržení zaměstnanců až po návrat do práce. K podpoře integrace osob se zdravotním postižením na trhu práce je klíčové posílit kapacity služeb zaměstnanosti a integračních služeb, podporovat přijímání do zaměstnání a bojovat proti stereotypům a zároveň zajistit přiměřené úpravy na pracovišti v závislosti na potřebách osob se zdravotním postižením, aby se mohly zapojit do zaměstnání.

Navzdory soustavnému úsilí členských států v posledním desetiletí se osoby se zdravotním postižením na trhu práce stále potýkají se značnými překážkami. V roce

2022 v EU přibližně 47 milionů osob (přibližně 17 %) v produktivním věku uvádělo zdravotní postižení. Jejich výsledky na trhu práce jsou obvykle podstatně horší než u zbytku obyvatelstva. Zatímco míra zaměstnanosti osob se zdravotním postižením se zvýšila ze 48,7 % v roce 2014 (v EU-28) na 50,7 % v roce 2020 (v EU-27, z toho jedna třetina na plný úvazek), rozdíl mezi osobami se zdravotním postižením a osob bez zdravotního postižení zůstal velký a v roce 2022 činil 21,4 p.b., tudíž se během desetiletí snížil pouze o 1,3 p.b.¹⁶⁷. V některých členských státech se rozdíl snížil, zatímco v jiných se ještě zvýšil (viz graf). V roce 2020 byla navíc míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením velmi vysoká, a to 17,1 % (oproti 9,7 % u osob bez zdravotního postižení). Mnoho osob se zdravotním postižením se také neúčastní trhu práce, což se odráží v míře ekonomické aktivity, která činí 60,7 % (oproti 83,4 % u osob bez zdravotního postižení). V některých případech jsou osoby se zdravotním postižením zaměstnávány v segregovaných zařízeních, jako jsou chráněné dílny, které nemusí vždy zajišťovat odpovídající pracovní podmínky, pracovní práva ani podporovat přechod na otevřený trh práce.

Rozdíly v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením jsou značné a vykazují velké odchylky mezi členskými státy

Rozdíl mezi mírou zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a osob bez zdravotního postižení (věková skupina 20–64 let, v p.b.)



Poznámka: Údaje za země EU-27. Přerušení řady v LU v roce 2022 a předběžné údaje pro FR za rok 2022.

Zdroj: Eurostat [hlth_dlm200], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Všechny členské státy poskytují určitou podporu, jež má usnadnit zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tato opatření zahrnují daňové úlevy, snížení příspěvků na sociální zabezpečení nebo plateb povinného zdravotního pojištění, mzdové nebo jiné subvence, granty, zvyšování povědomí a informování, školení nebo poradenství. Například **Irsko** začalo v roce 2022 zavádět přístup včasného zapojení, který má zlepšit služby zaměstnanosti nabízené prostřednictvím veřejných služeb zaměstnanosti uchazečům o zaměstnání, kteří mají zdravotní postižení, a to aktivním nabízením a poskytováním služeb a podpory v oblasti zaměstnanosti při nejbližší možné příležitosti. V **Litvě** reforma z roku 2023 rozšiřuje použitelnost opatření aktivní politiky na trhu práce a sociálních služeb na osoby se zdravotním postižením, aby jim usnadnila vstup na otevřený trh práce, a ruší podporu sociálních podniků, které vytvářely segregovaná pracovní místa. **Nizozemsko** v roce 2022

¹⁶⁷ Údaje uvedené v tomto oddíle vycházejí z šetření **EU-SILC**, které používá koncept subjektivně vymezeného postavení v zaměstnání a od roku 2009 uvádí míru zaměstnanosti o 1,5 p.b. nižší než ukazatel šetření pracovních sil (založený na definici MOP), jakkoli s ním vysoce koreluje. Viz Evropská komise: *European Comparative data on Europe 2020* (Evropské srovnávací údaje o Evropě 2020), 2021, a European Disability Expertise (EDE), *The Employment of Persons with Disabilities* (Zaměstnanost osob se zdravotním postižením), 2023 (dosud nezveřejněno).

zavedlo několik opatření ke zlepšení pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Byl zaveden koncept „*proefplaats*“, který mimo jiné umožňuje osobám se zdravotním postižením dvouměsíční zkušební dobu, která je neplacená, ale zachovává nárok na podporu v nezaměstnanosti a zahrnuje různé podpůrné služby.

Míra zaměstnanosti občanů EU žijících v jiném členském státě je vyšší než u státních příslušníků daného státu, přičemž tyto osoby jsou obvykle nadměrně zastoupeny v pomocných a nekvalifikovaných profesích. Po výrazném poklesu v souvislosti s pandemií COVID-19 se míra zaměstnanosti občanů EU v produktivním věku žijících v jiném členském státě vrátila v roce 2022 na 77,1 %¹⁶⁸, je tedy o 1,7 p.b. vyšší než průměrná míra zaměstnanosti státních příslušníků daného členského státu (75,4 %) a o 15,2 p.b. vyšší než průměrná míra zaměstnanosti státních příslušníků třetích zemí. Občané EU žijící v jiném členském státě i státní příslušníci třetích zemí byli v porovnání se státními příslušníky daného členského státu nadměrně zastoupeni v pomocných a nekvalifikovaných profesích, například jako pracovníci ve službách a prodeji a v řemeslných a příbuzných oborech¹⁶⁹. Migrující pracovníci s krátkodobým pobytem, jako jsou sezónní pracovníci, bývají obzvláště zranitelní vůči špatným pracovním podmínkám a vykořisťování, protože rozdílnost země bydliště a země výkonu práce způsobuje obtíže při prosazování rovných práv¹⁷⁰. Přestože se integrace osob narozených mimo EU na trhu práce celkově zlepšuje, je zřejmě zapotřebí dalšího úsilí. Míra zaměstnanosti osob narozených mimo EU (věková skupina 20–64 let) se zvýšila z 63,4 % v roce 2021 na 65,9 % v roce 2022 a rozdíl mezi mírou zaměstnanosti těchto osob a mírou zaměstnanosti osob narozených v EU se snížil z 10,7 p.b. v roce 2021 na 9,7 p.b. v roce 2022. Největší rozdíl byl zaznamenán v Bulharsku (více než 20 p.b.), Nizozemsku, Švédsku, Belgii a Německu (více než 16 p.b.), zatímco v Rumunsku, Česku, Polsku, na Maltě a na Slovensku byl dokonce záporný.

U osob narozených v zahraničí se situace na trhu práce se liší v závislosti na úrovni jejich vzdělání a zemi narození. V průměru bylo v EU zaměstnáno 77 % osob narozených v jiné zemi EU, zatímco u osob narozených v tuzemsku to bylo 75,6 %. Míra zaměstnanosti osob s nejvýše nižším sekundárním vzděláním činila u osob narozených mimo EU 57,3 %, tj. o 1 p.b. více než u osob narozených v zemi bydliště, zatímco v případě osob s nízkou kvalifikací narozených v jiné zemi EU byla zaznamenána míra zaměstnanosti 68,3 %, tj. o 11 p.b. vyšší než u osob narozených v tuzemsku. Mezi osobami s terciárním vzděláním zaznamenaly v roce 2022 nejvyšší míru zaměstnanosti osoby narozené v zemi bydliště, a to 87,3 %, ve srovnání s 85,7 % u osob narozených v jiné zemi EU a 74,5 % u osob narozených mimo EU. Nesoulad mezi úrovní kvalifikace a zaměstnáním je výrazně vyšší u občanů třetích zemí, což v roce 2022 povede k míře překvalifikovanosti ve výši 39,4 % oproti 21,1 % u občanů EU¹⁷¹.

2.2.2 Opatření přijatá členskými státy

V souladu s evropskou zárukou pro děti členské státy nadále zlepšují přístup k předškolnímu vzdělávání a péči a cílí zejména na znevýhodněné děti. S podporou Nástroje pro oživení a odolnost se patnáct členských států zavázalo k významným reformám

¹⁶⁸ Za rok 2022 nejsou k dispozici žádné údaje pro BG, PL a RO. Viz Eurostat [[lfsa_ergaedn](#)], šetření pracovních sil.

¹⁶⁹ Evropská komise, *Annual report on intra-EU labour mobility* (Výroční zpráva o mobilitě pracovních sil uvnitř EU), Úřad pro publikace Evropské unie, 2023 (připravuje se).

¹⁷⁰ Evropská komise, *Report on seasonal workers and intra-EU labour mobility* (Zpráva o sezónních pracovnících a mobilitě pracovních sil uvnitř EU), Úřad pro publikace Evropské unie, 2023.

¹⁷¹ Zdroj: Eurostat [[lfsa_eoqgan](#)].

a investicím v této oblasti politiky v hodnotě téměř 8 miliard EUR. Od školního roku 2023–2024 zavedlo **Bulharsko** tříletou povinnou předškolní docházku od čtyř let věku, kterou bude zavádět postupně v rámci svého strategického rámce pro rozvoj vzdělávání, odborné přípravy a učení na období 2021–2030. Na **Slovensku** stanovila nová legislativní změna právní nárok na místo v mateřské škole pro čtyřleté děti od září 2024 a pro tříleté děti od září 2025. Od ledna 2023 mají rodiny využívající registrované předškolní vzdělávání a péči o děti v **Irsku** nárok na zvýšenou hodinovou dotaci v rámci národního programu péče o děti. Ve **Švédsku** musí obce nabídnout místo v předškolním vzdělávání a péči dětem, které ve Švédsku žijí krátkou dobu, i když o ně jejich rodiče nebo zákonní zástupci nepožádali. Na **Slovensku** podporuje Evropský sociální fond plus (ESF+) cílená opatření ke zvýšení účasti dětí ze znevýhodněného prostředí, včetně dětí se zdravotním postižením a Romů. **Portugalsko** rozšiřuje bezplatný přístup k předškolnímu vzdělávání a péči tak, aby se postupně vztahoval na všechny děti od dvou let věku, a v **Chorvatsku** se přehodnocují finanční ujednání mezi státem a obcemi, aby se zlepšila udržitelnost nové infrastruktury a zajistily rovné příležitosti. V **Rakousku** poskytuje nová změna předpisů o financování mateřských škol spolkovým zemím na školní roky 2022/2023 až 2026/2027 celkem 200 milionů EUR ročně ve formě účelových subvencí na podporu rozšiřování služeb předškolního vzdělávání a péče, které doplňují opatření ke zlepšení přístupu k předškolnímu vzdělávání a péči v rámci rakouského plánu pro oživení a odolnost. V **Belgii** se ve valonském regionu počítá s financováním z Nástroje pro oživení a odolnost pro účely vytvoření a obnovy infrastruktury péče o děti v raném věku s cílem zlepšit rozsah jejího pokrytí. Pozornost bude věnována lokalitám s nedostatečným zajištěním péče o děti kombinovaným s nízkou mírou zaměstnanosti žen, vysokým podílem rodičů samoživitelů a nízkým příjmem na obyvatele. **Maďarsko** plánuje vytvořit nová místa v předškolním vzdělávání a péči pro děti do tří let věku za pomoci Nástroje pro oživení a odolnost a finančních prostředků v rámci politiky soudržnosti, aby do konce roku 2026 dosáhlo 60 000 míst. V roce 2026 bude provedeno posouzení potřeb. Nová místa mají vzniknout v osadách (zejména znevýhodněných), kde dosud neexistovaly jesle. V **Rumunsku** je od školního roku 2030/2031 povinné předškolní vzdělávání od tří let věku a v rámci plánu pro oživení a odolnost se investuje do výstavby, vybavení a zprovoznění 110 jeslí a 412 doplňkových služeb pro znevýhodněné skupiny.

Politika se stále více zaměřuje na rozvoj kvality služeb předškolního vzdělávání a péče, a to i s ohledem na nedostatek kvalifikovaných pracovníků. Na konci roku 2022 **Irsko** s podporou Evropského sociálního fondu plus zvýšilo platy více než 70 % pracovníků v předškolním vzdělávání a péči, což znamenalo přibližně 27 000 zaměstnanců, a podpořilo profesionalizaci pracovníků v oblasti péče o děti. V **Dánsku** vstoupí počátkem roku 2024 v platnost nový zákon o minimálních normách pro počet dětí na jednoho zaměstnance. **Německo** nadále podporuje spolkové země při zvyšování kvality poskytovaných služeb, mimo jiné v oblastech, jako je poměr počtu zaměstnanců a dětí, nábor a udržení kvalifikovaného personálu, vedení a jazykové vzdělávání. **Estonsko** usiluje o vytvoření integrovaného systému předškolního vzdělávání a péče se společnými standardy kvality, včetně společných učebních osnov. V **Litvě** byly přijaty nové pokyny k obsahu programů předškolního vzdělávání, jak předpokládá litevský plán pro oživení a odolnost. V **Řecku** byl posílen další profesní rozvoj pracovníků předškolního vzdělávání a péče. S podporou EU v rámci Nástroje pro technickou podporu vyvíjí **Česko** systém monitorování a hodnocení kvality předškolního vzdělávání a péče, který bude vodítkem a podporou při nynějším rozšiřování tohoto odvětví, které je financováno z Nástroje pro oživení a odolnost a finančních prostředků politiky soudržnosti. Vlámský region v **Belgii** investuje do předškolního vzdělávání a péče dalších 270 milionů EUR, aby vytvořil 5 000 dodatečných míst a snížil počet dětí na jednoho zaměstnance.

Existuje prostor pro posílení úsilí o zvýšení atraktivity učitelského povolání, zejména zlepšením pracovních podmínek s ohledem na nedostatek pracovníků. V posledních letech byla zavedena řada opatření, ve většině zemí se však jejich dopad teprve projeví. V **Bulharsku** se po výrazném zvýšení platů od roku 2016 (kdy se nástupní platy více než zdvojnásobily) zvýšil počet studentů v bakalářských studijních programech pedagogických oborů o 24,5 % a počet studentů v příslušných magisterských programech v letech 2018–2022 vzrostl o 40 %. **Nizozemsko** a **Estonsko** nedávno přijaly akční plány pro učitele, které se mimo jiné zabývají platy učitelů, pracovními podmínkami, možnostmi kariérního postupu a vzdělávání, alternativními možnostmi vstupu do učitelského povolání a také intenzivnější spoluprací mezi jednotlivými zúčastněnými stranami a školami. Některé země s obzvláště nízkými platy učitelů přistoupily k výraznému zvýšení a stanovily si cíle založené na porovnání s průměrnou mzdou v zemi. Tak je tomu například v případě **Litvy**, **Česka**, **Bulharska** a **Estonska**. V červnu 2023 se **Rumunsko** rozhodlo zvýšit platy učitelů v průměru o 25 %. Kromě všeobecného zvýšení platů byly zavedeny i další finanční pobídky. Například **Nizozemsko** zavedlo takzvaný „příspěvek trhu práce“ (*arbeidsmarkttoelage*) pro učitele, kteří vyučují na znevýhodněných školách. Ve **Švédsku** mohou zřizovatelé škol získat dodatečné granty na odměny za vynikající výsledky nebo výuku znevýhodněných dětí. Některé země se zaměřují na pracovní podmínky a kariérní příležitosti. **Řecko** vypracovalo vnitrostátní kariérní rámec a zavedlo hodnocení učitelů. **Švédsko** a **Nizozemsko** zaměstnaly další asistenty pedagogů s cílem snížit administrativní zátěž učitelů. **Belgie**, **Česko**, **Rumunsko** a **Slovensko** rozvíjejí mentorské programy se zvláštním zaměřením na začínající učitele.

Členské státy se snaží strukturálně přilákat více uchazečů o učitelské povolání a zároveň zavádějí okamžitá opatření k odstranění nedostatku učitelů. Při řešení bezprostředně naléhavého nedostatku učitelů se mnoho členských států stále více spoléhá na suplující nebo nekvalifikované učitele, což může mít dopad na kvalitu vzdělávání. Ve **Slovinsku** umožňuje nová právní úprava dočasné zaměstnávání osob bez pedagogické kvalifikace a zjednodušuje se postup přijímání zaměstnanců. **Belgie** ve školním roce 2022/2023 pilotně zavedla platformy a rezervní skupiny suplujících učitelů, aby řešila problém nedostatku učitelů. V **Irsku** byl oznámen pilotní program sdílení učitelů mezi školami. Stejně tak nový zákon o předuniverzitním vzdělávání v **Rumunsku** předpokládá možnost sdílení zdrojů, včetně učitelů. Ministerstvo školství v **Nizozemsku** umožnilo školám v pěti největších městech experimentovat s týdenními rozvrhy. Jeden den v týdnu mohou školy organizovat výuku jinak, například pozvat externí odborníky, aby vedli výuku týkající se malé části učebních osnov. Celkově již přibližně dvě třetiny zemí vytvořily alternativní cesty k učitelskému povolání. **Lotyšsko** v nedávné době zavedlo nové iniciativy pro zrychlené získávání pedagogické kvalifikace pro mladé odborníky, zejména z oborů STEM, a vytvořilo pro učitele příležitosti k rozšiřování kvalifikace v dalších předmětech. Ve **Švédsku** se pilotně zkouší nové kratší doplňkové pedagogické vzdělání, které má umožnit rychlejší přístup k učitelskému povolání. V **Rakousku** mohou učitelé dokončit magisterské studium v době, kdy již pracují jako učitelé. V **Česku** mohou absolventi s magisterským titulem, jenž odpovídá školním předmětům, učit po dobu maximálně tří let, během nichž musí získat požadovanou kvalifikaci. V **Litvě** byly v zájmu podpory vstupu do učitelského povolání flexibilněji stanoveny kvalifikační požadavky na učitele. **Belgie** uznává 10 let praxe pro osoby přicházející ze soukromého sektoru, aby k učitelskému povolání přilákala více zájemců (ve Flandrech bylo nedávno navrženo upravit tuto dobu na 15 let, čeká se na schválení parlamentem). V **Estonsku**, **Finsku**, **Irsku** a **Lucembursku** vznikají další studijní místa v oboru učitelství a v **Bulharsku**, **Chorvatsku**, **Estonsku**, **Litvě** a **Slovinsku** byla zavedena stipendia, která mají mladé lidi povzbudit ke studiu učitelství.

Členské státy nadále provádějí opatření s cílem omezit předčasné odchody ze vzdělávání a řešit nerovnosti ve vzdělávání. Například **Rumunsko** v roce 2022 zahájilo národní program snižování míry předčasných odchodů ze vzdělávání s velkou finanční podporou z Nástroje pro oživení a odolnost a Evropského sociálního fondu plus (od roku 2024). Od té doby obdrželo 37 % škol základního a nižšího sekundárního stupně granty na omezení a prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání, mimo jiné prostřednictvím dodatečné pedagogické podpory, opatření sociální podpory a mimoškolních aktivit. Nový zákon o vzdělávání předpokládá pokračování tohoto úsilí prostřednictvím několika národních programů. Program pro poradenství, rozvoj a obohacení v centrech pro speciální vzdělávací potřeby (PROA+) na období 2021–2023, financovaný z Evropského sociálního fondu plus a Nástroje pro oživení a odolnost, má ve **Španělsku** zlepšit školní úspěchy poskytováním cílené podpory studentům. Centra se nacházejí v oblastech s vysokým podílem znevýhodněných a zranitelných mladých lidí, mladých lidí s poruchami učení nebo s jinými problémy, které mohou bránit úspěchu ve vzdělávání. V **Lucembursku** byl v červenci 2023 zvýšen věk povinné školní docházky z 16 na 18 let s cílem snížit míru předčasných odchodů ze vzdělávání a nezaměstnanost mladých lidí. Zákon vstoupí v platnost od školního roku 2026/2027. V roce 2023 byla na **Slovensku** vytvořena síť přibližně 160 poradenských a preventivních zařízení, která budou spolupracovat se školními týmy pro inkluzi. Zařízení pomohou učitelům a dalším pracovníkům při poskytování odborné podpory, mimo jiné dětem s poruchou autistického spektra nebo se zdravotním postižením. Podobně **Polsko** vytvořilo 23 podpůrných center pro inkluzivní vzdělávání a rozšiřuje využívání týmů pro inkluzi ve školách, což podpoří i začleňování žáků se zdravotním postižením. Od dubna 2023 **Švédsko** zvyšuje finanční podporu učitelů v rámci vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a zdravotnických služeb pro studenty. **Malta** v roce 2023 zveřejnila revidovanou strategii pro předčasné odchody ze vzdělávání a odborné přípravy založenou na prevenci, intervenci a kompenzaci. **Irsko** v září 2023 rozšířilo svůj program podpory škol ve znevýhodněných lokalitách (DEIS) na dalších 322 škol a snížilo v nich počet učitelů na jednoho žáka.

Klíčovou prioritou je nadále posílit osvojování základních dovedností a přejít k výuce a učení na základě kompetencí. Několik členských států v posledních letech provedlo zásadní reformy vzdělávacích programů, které by mohly pomoci zvrátit zhoršující se trend výsledků učení. Aby podpořilo získávání klíčových kompetencí, zahájilo **Slovensko** komplexní reformu osnov vzdělávání pro základní školy, která je podporována v rámci plánu pro oživení a odolnost. Reforma se zaměřuje na posílení digitálních dovedností, kritického myšlení a kreativity žáků, posílení inkluzivnosti vzdělávání a zlepšení mentoringu pro učitele. **Nizozemsko** od září 2022 podporuje v rámci svého „hlavního plánu základních dovedností“ přibližně 2 200 škol a 650 000 žáků a studentů od předškolního vzdělávání až po střední a odborné vzdělávání. Plán podporuje dovednosti v oblasti čtení a psaní v nizozemštině, matematiku, výchovu k občanství a digitální gramotnost. Ve školním roce 2023/2024 zavádí **Francie** jednu hodinu diferencované výuky francouzštiny a matematiky týdně pro všechny žáky, rozšiřuje podpůrný program pro všechny školy („*Devoirs faits*“) a poskytuje pedagogické poradenství učitelům. V návaznosti na reformy vzdělávacích osnov na sekundárním stupni vzdělávání zveřejnilo **Irsko** v březnu 2023 nový rámcový vzdělávací program pro základní školy, který klade větší důraz na obory STEM, pohodu žáků a výuku cizích jazyků již od prvního stupně. V listopadu 2022 vyhlásilo **Slovinsko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost výzvu k předkládání projektových návrhů na realizaci rozsáhlého vzdělávání pedagogických pracovníků v oblasti digitálních dovedností, kompetencí pro environmentální udržitelnost a finanční gramotnosti s cílem proškolit do června 2026 až 20 000 učitelů a ředitelů škol. **Litva** přijala v září 2023 zvláštní plán k zlepšení výsledků vzdělávání v předmětech STEM. Podporuje také vzdělávání v oborech

STEM prostřednictvím nově vytvořených center vybavených laboratořemi. **Chorvatsko** se chystá v roce 2023 pilotně zavést reformu týkající se celodenní školní výuky, která by zvýšila počet vyučovacích hodin pro všechny základní předměty.

Digitální transformace vzdělávacích systémů se zrychluje. V návaznosti na pandemii dostaly reformy a investice na podporu digitálního vzdělávání výraznou podporu z Nástroje pro oživení a odolnost, přičemž na investice do lidského kapitálu a digitalizace bylo vyčleněno celkem 29 miliard EUR. V řadě členských států se digitální transformace vzdělávání řeší prostřednictvím různých strategií digitalizace vzdělávání a digitálních dovedností. **Francie** například přijala novou strategii digitálního vzdělávání (2023–2027), jejímž cílem je posílit spolupráci mezi aktéry na celostátní a místní úrovni, rozvíjet digitální dovednosti žáků a poskytnout učitelům digitální zdroje a soustavný profesní rozvoj. **Rakousko** přijalo strategický rámec „Univerzity a digitální transformace 2030“, který definuje soubor zásad pro univerzity a sérii opatření k podpoře digitalizace vysokoškolského vzdělávání. Vlámské společenství **Belgie** zřídilo za podpory z Nástroje pro oživení a odolnost Fond pro rozvoj vysokoškolského vzdělávání s cílem nalézt pro vysokoškolské vzdělávání řešení, které obstojí i v budoucnu, zajistit digitalizaci vysokoškolského vzdělávání a posílit celoživotní učení na vysokých školách. Kromě toho všechna tři belgická společenství předpokládají, že využijí Nástroj pro oživení a odolnost, aby školám zajistila digitální vybavení a IT infrastrukturu. V **Rumunsku** byl schválen legislativní rámec pro digitalizaci vzdělávacích procesů a obsahu, který rovněž stanoví profil digitálních kompetencí učitelů. V **Litvě** se projekt EdTech zaměřuje na vybavení vzdělávacích institucí na všech stupních digitálními nástroji, na testování inovativních řešení digitálního vzdělávání a na online výuku digitálních dovedností na základě digitálních rámců EU. Do roku 2024 absolvuje nejméně 3 000 učitelů a akademických pracovníků kurz na téma IT kompetencí a nejméně 500 učitelů získá magisterský titul v oboru IKT, jak předpokládá plán pro oživení a odolnost.

Členské státy přijmou opatření k posílení přínosu vysokoškolského vzdělávání k dovednostem relevantním pro trh práce a k podpoře inovací. Většina z nich zahájila zvláštní programy, které mají obnovit jejich nabídku odborné přípravy a zlepšit její relevantnost z hlediska trhu práce, přičemž mnohé se zaměřují na digitální transformaci vysokoškolského vzdělávání a zavádění mikrocertifikátů. Jiné členské státy provádějí komplexní reformy, včetně zásadních změn uspořádání správy, akreditace a mechanismu zajišťování kvality, posilují výzkum a podporují internacionalizaci. Například **Bulharsko** realizuje rozsáhlý program modernizace systému vysokoškolského vzdělávání, který je spolufinancován z Evropského sociálního fondu. Jeho cílem je zavést kompetenční model, podpořit rozvoj společných univerzitních programů, usnadnit rozvoj průřezových dovedností a zlepšit kompetence pedagogických pracovníků. Kromě toho budou s podporou Evropského sociálního fondu plus aktualizovány také vzdělávací osnovy, aby se posílilo zaměření na kompetence pro ekologickou transformaci. V rámci národního plánu rozvoje vzdělávacího systému na období 2021–2027, který byl přijat v březnu 2023, **Chorvatsko** reformuje svůj systém vysokoškolského vzdělávání s cílem podpořit excelenci, zlepšit relevantnost pro trh práce a internacionalizaci, a to částečně v rámci svého plánu pro oživení a odolnost. Zavedlo dohody o výkonnosti a revidované metody interního zajišťování kvality a externího hodnocení vysokoškolských institucí, jakož i akreditační postupy pro vysokoškolské instituce a nové studijní programy. **Rumunsko** podepsalo 61 grantových smluv s univerzitami na financování integrovaných opatření, jejichž cílem je zlepšit digitální infrastrukturu a zajistit rozvoj digitálních kompetencí studentů a současně i rozvoj digitálních dovedností pedagogických a výzkumných pracovníků prostřednictvím účasti na výzkumných projektech a projektech v praxi. Nedávné reformy v **Řecku** zahrnují poskytnutí větší autonomie vysokoškolským institucím, zlepšení jejich fungování, zavedení cílů a výkonnostních kritérií

ve vazbě na financování, jakož i zvýšení kvality. **Slovinsko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost investovalo 56,5 milionu EUR do 38 pilotních projektů, které budou testovat řešení pro začleňování digitálních kompetencí a kompetencí v oblasti udržitelného rozvoje do studijních programů vysokoškolského vzdělávání s cílem zlepšit výsledky na trhu práce.

Sladění systémů odborného vzdělávání a přípravy s nově vznikajícími potřebami v oblasti dovedností je významnou součástí politické agendy členských států. Frankofonní společenství **Belgie** zavedlo reformu, která má zvýšit relevantnost odborného vzdělávání a přípravy pro trh práce a bude se uplatňovat od roku 2024. V **Bulharsku** se v rámci plánu pro oživení a odolnost mění právní rámec pro odborné vzdělávání a přípravu s cílem podpořit přizpůsobování odborného vzdělávání a přípravy potřebám trhu práce. Estonsko v rámci svého plánu pro oživení a odolnost investuje do aktualizace a vývoje nových profesních norem, specifikuje výsledky učení související se zelenými dovednostmi a určuje konkrétní oblasti a dovednosti s největším potenciálem pro ekologickou transformaci. Cílem opatření přijatého v červnu 2022 je podpořit zavádění zelených technologií prostřednictvím předávání znalostí a modernizace obsahu a organizace programů odborné přípravy v oblasti vysokoškolského vzdělávání a odborného vzdělávání a přípravy, jakož i pomoci zajistit prohlubování dovedností a změn kvalifikace. Po celý rok 2023 usiluje **Španělsko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost o digitální transformaci, inovace a internacionalizaci odborného vzdělávání a přípravy, a to prostřednictvím investic do digitálního a ekologického vzdělávání učitelů v oblasti odborného vzdělávání a přípravy, přeměny učeben v souladu s technologickými potřebami a budování sítě 50 center excelence stimulujících výzkum a inovace, která bude dokončena v roce 2024. V rámci opatření přijatých v dubnu 2023 se **Kypr** zaměřuje na osoby zaměstnané v profesích nebo odvětvích spojených se zelenou ekonomikou a na nezaměstnané, kteří v takových profesích chtějí pracovat, aby jim v centrech odborné přípravy poskytl možnosti ke změně kvalifikace a prohlubování dovedností. Kromě toho Kypr investoval také do školicích programů pro získávání digitálních dovedností ve střediscích odborné přípravy. **Slovensko** na základě svého plánu pro oživení a odolnost aktualizuje programy vzdělávání a odborné přípravy tak, aby odrážely aktuální potřeby trhu práce, a to i v souvislosti s ekologickou transformací. To zahrnuje také vytvoření nových osnov odborného vzdělávání a přípravy, školení učitelů, nové vybavení pro odborné vzdělávání a přípravu a školení zaměstnanců.

Několik zemí EU prostřednictvím nových politických opatření podporuje učení se práci a učňovskou přípravu, a to i v oblasti vyššího odborného vzdělávání a přípravy. Vlámsko v **Belgii** zavedlo v září 2022 duální vzdělávání v oblasti vzdělávání dospělých a v září 2023 finanční podporu podnikům a studentům zapojeným do učení se práci. V **Litvě** byl po přijetí systému učňovské přípravy v září 2022 v rámci plánu pro oživení a odolnost zřízen systém podpory učňovské přípravy se zvláštním zaměřením na malé a střední podniky. Program využívá podpory z EU a zahrnuje úhradu nákladů zaměstnavatelů a spolufinancování mezd učňů. **Rakousko** od září 2022 zahájilo činnost „duální akademie“, která nabízí učení se práci v kombinaci se vzděláváním na odborné škole a povinnou zahraniční mobilitou, která vede k získání vyšší kvalifikace v oblasti odborného vzdělávání a přípravy. V září 2022 v rámci plánu pro oživení a odolnost rozšířilo **Rumunsko** duální vzdělávání do vysokoškolského (technického) vzdělávání a tento systém začne fungovat v akademickém roce 2024/2025. Díky tomu bude k dispozici úplná duální cesta od vyššího sekundárního až po vysokoškolské vzdělání. **Německo** také na podzim a v zimě 2022 aktualizovalo svou iniciativu „Excelence pro odborné vzdělávání a přípravu“, která je jednou ze součástí jeho strategie „Kvalifikované pracovní síly“. Opatření spadají do tří oblastí činnosti: 1) podpora příležitostí pro talenty v odborném vzdělávání a přípravě; 2) vybudování atraktivního a inovativního prostředí odborného vzdělávání a přípravy a 3) rozšíření

mezinárodní orientace v odborném vzdělávání a přípravě. K novým prvkům patří: lepší možnosti finanční podpory pro učně s vynikajícími výsledky, rozšíření odborné orientace na digitální formáty, kampaň na zviditelnění odborného vzdělávání a přípravy, vývoj a testování dalších inovativních konceptů nabídek kvalifikace, rozšíření *Národní strategie dalšího vzdělávání* (NWS), přeměna mezipodnikových center odborného vzdělávání (ÜBS) na centra excellence, vývoj nového portálu, který transparentně zpřístupní nabídky kvalifikace pro učitele a školitele, a pobídky pro učně a mladé zaměstnance, aby vyjížděli za účelem odborného vzdělávání a přípravy do zahraničí.

V členských státech se zavádějí nové systémy a modely pro předvídaní budoucích potřeb v oblasti dovedností a odborné přípravy. V návaznosti na novelu zákona o službách zaměstnanosti z prosince 2022 využije **Slovensko** finanční prostředky z Evropského sociálního fondu plus k posílení spolupráce s odvětvovými radami v oblasti předvídaní poptávky po znalostech a dovednostech. V rámci Aliance sektorových rad bude funkcí těchto subjektů sladovat systém celoživotního učení s konkrétními potřebami trhu práce. V roce 2023 **Finsko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost vyvíjí systém prognózování potřeb pracovních sil a kompetencí. Model bude zahrnovat prognózování u střednědobé poptávky po pracovní síle, vzdělávání a potřebných dovednostech. To zahrnuje předpověď počtu dosažených kvalifikací na různých úrovních vzdělání, posuzování přechodů mezi povoláními i pracovního potenciálu nezaměstnaných osob a osob mimo pracovní síly.

V mnoha zemích byla zavedena opatření k posílení digitálních dovedností dospělého obyvatelstva s cílem podpořit urychlenou digitální transformaci. V **Belgii** přijalo Valonsko v srpnu 2022 rámec pro poskytování základních digitálních dovedností, který je realizován podle valonského zákona o základním digitálním vzdělávání. **Česko** zavedlo od února 2023 příspěvek na kurzy digitálního vzdělávání jako nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který v rámci plánu pro oživení a odolnost pokrývá 82 % nákladů na kurzy k získání digitálních dovedností. **Estonsko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost pracovalo na reformě digitální transformace podniků, která se zaměřuje na posílení jejich schopnosti na úrovni vedení řídit a podporovat digitální transformaci a na zajištění dostupnosti dostatečného počtu odborníků v oblasti informačních a komunikačních technologií. Cílem reformy, která byla přijata v roce 2022 a potrvá do roku 2026, je rovněž nabídnout nové kariérní příležitosti a zvýšit účast žen na vzdělávání a v profesích v oblasti informačních a komunikačních technologií. **Kypr** v roce 2023 investoval do webového portálu s názvem Digitální občanská akademie, který obsahuje nástroj, jenž lidem pomáhá posoudit úroveň jejich digitálních dovedností a potřeb, formulovat plán jejich rozvoje a nabízí bezplatný výběr kurzů. **Lotyšsko** do svého plánu pro oživení a odolnost zahrnuje několik opatření týkajících se posílení digitálních dovedností. Patří k nim i podpora určování a plánování vzdělávacích potřeb na základě společného posouzení základních digitálních dovedností. Mnohá z těchto opatření jsou v souladu s ustanoveními evropského rámce digitálních kompetencí. V únoru 2023 představilo **Polsko** nový program rozvoje digitálních kompetencí, jehož cílem je zvýšit úroveň digitálních kompetencí obecné populace a odborníků v oblasti informačních a komunikačních technologií. S cílem řešit mezery v digitální gramotnosti přijalo **Slovensko** v prosinci 2022 vnitrostátní strategii digitálních dovedností a akční plán s řadou opatření zaměřených na odborníky v oblasti IKT, ženy v oborech IKT, učitele na všech úrovních vzdělávání, zaměstnance, uchazeče o zaměstnání, znevýhodněné skupiny i seniory.

Několik zemí EU zavedlo opatření k posílení rozvoje dovedností prostřednictvím mikrocertifikátů. V **Maďarsku** byla novelou zákona o vzdělávání dospělých v roce 2023 zavedena právní definice klíčových pojmů a postupů týkajících se poskytování krátkodobých (především online) kurzů a jejich certifikace. V létě 2023 byl v **Maďarsku** zahájen projekt v

rámci Nástroje pro technickou podporu, který napomáhá vytvoření zastřešujícího právního rámce a databáze mikrocertifikátů pokrývajících všechny úrovně vzdělávání a odborné přípravy. Jakmile bude tento rámec zaveden, budou k podpoře rozvoje a využívání mikrocertifikátů využity finanční prostředky z Nástroje pro oživení a odolnost a Evropského sociálního fondu plus. V **Estonsku** probíhá novelizace zákona o vzdělávání dospělých, která má do poskytování tzv. mikrokvalifikací zahrnout prvky zajišťování kvality. Realizace bude podpořena financováním z EU (Evropský sociální fond plus, Nástroj pro oživení a odolnost, Fond pro spravedlivou transformaci). V **Irsku** lze mikrocertifikáty jako prostředek usnadňující cestu k celoživotnímu učení a podporující uznávání předchozích vzdělávacích procesů nalézt ve strategii agentury SOLAS, irské národní agentury odpovědné za další vzdělávání a odbornou přípravu, pro období 2020–2024. Agentura SOLAS hodlá ve spolupráci s vnitrostátní agenturou Quality and Qualifications Ireland (QQI) využít projekty v rámci Inovačního fondu k pilotnímu ověření tří metod, které umožní validovat nová zvláštní osvědčení o absolvování vzdělávání a budou zahrnovat skladebné certifikované moduly nabízené soukromými poskytovateli v oblasti dalšího vzdělávání a odborné přípravy. Ve **Španělsku** bude v rámci plánu pro oživení a odolnost vytvořen nový národní katalog kompetenčních norem, který nahradí současný národní katalog profesních kvalifikací a umožní mikrovzdělávání a mikrocertifikáty v souladu se základním zákonem o odborném vzdělávání a přípravě z roku 2022. Španělsko rovněž podporuje univerzitní mikrocertifikáty prostřednictvím zvláštního akčního plánu, v jehož rámci bude vytvořeno přibližně 1 000 nových kurzů a ročně bude uděleno 60 000 mikrocertifikátů v hodnotě 15 kreditů ECTS.

Zvýšení účasti dospělých na vzdělávání je cílem, který sledují všechny členské státy a který vyžaduje neodkladná opatření politiky v několika zemích EU, kde je míra účasti stále poměrně nízká. Hlavní cíl EU v oblasti vzdělávání dospělých vyžaduje, aby se do roku 2030 v EU alespoň 60 % dospělých osob účastnilo vzdělávání. Zlepšení účasti dospělých na vzdělávání bylo také jedním z hlavních cílů doporučení Rady o individuálních vzdělávacích útech, které dosud začalo provádět patnáct členských států, a to i prostřednictvím opatření financovaných z Evropského sociálního fondu plus a Nástroje pro oživení a odolnost¹⁷². Komplexní přístup v rámci svého plánu pro oživení a odolnost uplatňuje **Belgie**, kde byl vyvinut specializovaný informační systém a provedeny zvláštní právní úpravy. V tomto rámci zavedla spolková vláda od roku 2023 nárok na čtyři dny (od roku 2024 na pět dnů) placeného studijního volna ročně pro pracovníky v podnicích s nejméně 20 zaměstnanci. Kromě toho by tyto podniky měly zjišťovat možnosti odborné přípravy pro své zaměstnance. Tři členské státy dokončily v roce 2023 projekty, které položily základ pro zahájení nebo revizi jejich strategií v oblasti dovedností, a to za technické pomoci OECD spolufinancované prostřednictvím Nástroje pro technickou podporu. Mezi priority **Lucemburska** patří příležitosti pro dospělé k rozvoji dovedností relevantních pro trh práce, lepší poradenství a udržení zahraničních talentů. **Irsko** v roce 2016 zahájilo svou národní strategii pro dovednosti s cíli do roku 2025, z jejíhož hodnocení vyplynula další prioritní opatření, včetně potřeby vyváženější a diverzifikovanější nabídky dovedností a lepšího využívání dovedností k podpoře inovací. Od října 2022 se **Bulharsko** posunulo k akčnímu plánu v oblasti dovedností (za podpory z Nástroje pro technickou podporu), který se zabývá potřebami dovedností u mladých lidí a dospělých, jakož i nutností lépe využívat dostupné dovednosti.

Posílená záruka pro mladé lidi nadále napomáhá zaměstnatelnosti mladých lidí. K nedávným opatřením, která členské státy přijaly v rámci posílené záruky pro mladé lidi a která byla podpořena z Evropského sociálního fondu plus, patří i připravovaná změna

¹⁷² Jedná se o BE, BG, CY, CZ, EE, EL, FR, HR, HU, LT, LV, PL, PT, RO, SK.

právního předpisu o národním systému záruk pro mladé lidi ve **Španělsku**, jejímž cílem je odstranit nedostatky v postupech registrace mladých NEET v rámci záruky pro mladé lidi. **Slovensko** v říjnu 2022 přijalo národní plán záruky pro mladé lidi, který zintenzivní podporu práce s mládeží, individualizovaného poradenství, mentoringu, informační kampaně, nástroje pro profilování mladých uchazečů o zaměstnání, dalšího vzdělávání a rozvoje a hodnocení dovedností (zejména digitálních, zelených a podnikatelských), podporu vytváření pracovních míst, absolventské praxe a samostatné výdělečné činnosti. **Recko** v rámci svého národního plánu záruky pro mladé lidi přijalo „Národní strategii pro zaměstnanost mladých lidí na období 2021–2027“, která bude řešit nezaměstnanost mladých lidí usnadněním jejich přístupu na trh práce na základě zlepšení jejich dovedností a zaměstnatelnosti, a to i s podporou z Evropského sociálního fondu plus a Nástroje pro oživení a odolnost. V červnu 2022 přijalo **Bulharsko** iniciativu „Zaměstnanost mladých lidí“, která je podporována z Evropského sociálního fondu plus a jejím cílem je zvýšit zaměstnatelnost mladých lidí a usnadnit jim přechod ze vzdělávání na trh práce, mimo jiné prostřednictvím stáží, odborné přípravy na pracovišti a obecněji získávání přenositelných a sociálních dovedností. Cílem projektu je podpořit 15 200 neaktivních a nezaměstnaných osob, včetně dlouhodobě nezaměstnaných.

Členské státy usilují o zlepšení přechodu mladých lidí ze vzdělávání na trh práce, často s podporou z Nástroje pro oživení a odolnost. **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 střídané 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. A konečně program „*Investigo*“ zajišťuje práci spojenou s rozvojem výzkumného projektu. Ministerstvo školství, sportu a mládeže na **Kypru** plánuje do roku 2023 rozšířit pilotní mechanismus sledování absolventů na všechny vysokoškolské instituce. Kromě toho byly v **Portugalsku** v květnu 2023 přijaty dvě reformy, které vyžadují, aby měsíční příspěvek ve zkušební době činil nejméně 80 % zákonné minimální mzdy, a umožňují mladým pracujícím studentům (do 27 let věku) pobírat k platu i rodinné přídatky a studijní stipendia. **Švédsko** zahájilo dvě iniciativy, z nichž první je studie zkoumající cesty k pracovnímu životu pro mladé lidi ve vyšším sekundárním vzdělávání, která má být dokončena v roce 2024. V rámci druhé iniciativy mohou obce s vysokou nezaměstnaností v roce 2023 získat až 150 milionů SEK (přibližně 12,8 milionu EUR) v podobě grantů na opatření k vytváření pracovních míst pro mladé lidi a na dočasná letní pracovní místa.

Některé členské státy zahájily a rozšířily iniciativy s cílem zlepšit začleňování starších pracovníků na trhu práce, které mají pomoci čelit problému stárnutí populace a současnému značnému nedostatku pracovních sil a dovedností. V **Lucembursku** byla v březnu 2023 prodloužena platnost zákona, který zmírňuje pravidla omezující placené zaměstnávání osob, které odešly do předčasného důchodu. Zákon má uspokojit potřebu zaměstnanců v různých odvětvích, zejména ve zdravotnictví, s ohledem na nedostatek kvalifikovaných pracovníků. V lednu 2023 vstoupila ve **Finsku** v platnost legislativní změna, jejímž cílem je zvýšit zaměstnanost osob starších 55 let o 10 000 osob do roku 2029, zrušit dodatečné dny podpory v nezaměstnanosti a zavést novou cílenou úpravu ochrany pro osoby starší 55 let.

Členské státy přijaly opatření ke zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, v mnoha případech za účelem provedení směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem ve vnitrostátním právu. Například v **Rumunsku** byla v září 2022 prodloužena otcovská dovolená z 5 na 10 pracovních dnů (a o dalších 5 dnů pro

otce, kteří získali osvědčení o absolvování kurzu péče o dítě). Byla také zavedena nová pravidla týkající se povinnosti zaměstnavatelů schválit otcovskou dovolenou, zákazu propuštění pracovníka během otcovské dovolené a také sankcí v případě jejich nedodržení. Ve **Slovinsku** vstoupí v dubnu 2024 v platnost novela zákona o ochraně rodičů a rodinných dávkách, která se týká práva na rodičovskou dovolenou (každý rodič má nyní nárok na 160 dní rodičovské dovolené oproti dřívějším 130 dnům, přičemž 60 dní je nepřenosných pro oba rodiče), na otcovskou dovolenou, náhradu mzdy/platu během této dovolené a flexibilní pracovní režim. Ve **Finsku** od září 2022 využívají oba rodiče vyšší kvótu 160 dnů rodičovského příspěvku, z nichž lze převést maximálně 63 dnů. V **Polsku** obsahuje nová změna zákoníku práce a dalších zákonů z dubna 2023 ustanovení týkající se pečovatelské dovolené (až 5 dní ročně), rodičovské dovolené, která musí být rozdělena mezi rodiče, otcovské dovolené a pracovního volna z důvodu vyšší moci. **Portugalsko** v dubnu 2023 zavedlo změny zákoníku práce, které prodloužily výlučnou otcovskou dovolenou na 28 dní namísto současných 20 dní, a stanovily také možnost čerpat rodičovskou dovolenou na částečný úvazek. **Itálie** ve svém zákoně o rozpočtu na rok 2023 poskytla další měsíc nepovinné mateřské dovolené nebo alternativně otcovské dovolené placené do výše 80 %, a to až do šestého roku života dítěte. **Kypr** zavedl v prosinci 2022 do vnitrostátních právních předpisů právo na placenou rodičovskou dovolenou, na flexibilní čerpání rodičovské dovolené, na pečovatelskou dovolenou a také právo pracujících rodičů (s dětmi do 8 let věku) a „pečovatelů“ požádat o flexibilní pracovní režim. Každý pracující rodič s dítětem do 8 let věku má individuální nárok na rodičovskou dovolenou v délce osmnácti týdnů. Ve **Španělsku** byla v červnu 2023 práva na dovolenou rozšířena na nesezdané páry, což přispívá k provádění směrnice EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob ve vnitrostátním právu. K těmto právům patří: i) volno z důvodu závažného úrazu nebo nemoci; ii) volno z důvodu úmrtí; iii) právo na zkrácenou nebo upravenou pracovní dobu; iv) volno z důvodu registrace partnerství; a v) osobní volno (*excedencias*) za účelem péče.

Členské státy zavedly opatření na podporu zaměstnanosti žen a řešení rozdílů v odměňování žen a mužů. V **Estonsku** byl v rámci plánu pro oživení a odolnost na Ministerstvu sociálních věcí ve spolupráci s univerzitou v Tallinu a estonským statistickým úřadem vyvinut prototyp nástroje pro zjišťování rozdílů v odměňování žen a mužů s názvem „mzdové zrcadlo“. Tento nástroj bude zaveden do 31. března 2024 a zaměstnavatelům nabídne snadný způsob, jak získat a analyzovat údaje a informace týkající se rozdílů v odměňování žen a mužů a jejich možných příčin v jejich organizacích, což jim pomůže přijímat informovaná rozhodnutí a účinná opatření k uplatňování zásady rovného odměňování za práci stejné hodnoty. Ve **Španělsku** budou finanční prostředky z Nástroje pro oživení a odolnost určeny na podporu zaměstnanosti žen ve třech hlavních oblastech: a) školení v oblasti digitálních technologií, ekologie, dlouhodobé péče, podnikání a sociální ekonomiky; b) integrace pro ženy, které se staly obětmi násilí nebo obchodování s lidmi; c) začleňování hlediska rovnosti žen a mužů ve všech prvcích ročních plánů zaměstnanosti veřejných služeb zaměstnanosti. **Rakousko** vyhlásilo výzvu k předkládání projektů týkajících se opatření, jež mají posílit postavení dívek a žen v digitálním světě a diverzifikovat vzdělávání a profesní dráhy se zaměřením na obory STEM (přírodní vědy, technologie, inženýrství a matematika). Ve **Francii** by navrhovaný zákon zvýšil povinnou kvótu žen při jmenování do vedoucích a výkonných funkcí ve veřejném sektoru na 50 %. Zavedl by také index profesní rovnosti žen a mužů ve veřejných službách po vzoru soukromého sektoru. V **Belgii** zahájila federální vláda v dubnu 2023 projekt „Chléb a růže“, který se zaměřuje na zaměstnanost žen, zejména těch, které se nacházejí ve zranitelných situacích. V **Německu** poskytuje spolková vláda prostřednictvím programu „Integrační kurz s dítětem: základy pro budoucnost“ (*Integrationskurs mit Kind – Bausteine für die Zukunft*) účastníkům

integračních kurzů s dětmi předškolního věku podporu v oblasti péče o děti, pokud v místě není k dispozici dostatek běžných obecních služeb péče o děti. Ve **Švédsku** se vláda a Švédská asociace místních úřadů a regionů dohodly na společné iniciativě na podporu žen narozených v zahraničí, které mají děti ve věku 0–6 let. Dohoda se týká částky necelých 20 milionů SEK (přibližně 1,7 milionu EUR) a bude platit pro období 2023–2025.

Několik členských států přijímá opatření s cílem zlepšit inkluzivnost vzdělávacích systémů a přístup osob se zdravotním postižením k celoživotnímu učení. V **Irsku** pilotní projekt zvýší možnosti škol týkající se navrhování a zavádění specializovaných opatření na podporu inkluzivního vzdělávání v běžných školách, prohlubování dovedností učitelů k zajištění kvalitního inkluzivního vzdělávání, jakož i podpory povědomí zúčastněných stran o inkluzivním vzdělávání. Projekt je podporován z Nástroje pro technickou podporu, bude probíhat po dobu dvou školních let a skončí v červnu 2025. Kromě toho bude čtvrtý národní plán přístupu k vysokoškolskému vzdělávání nadále usnadňovat přístup a úspěšné dokončení studia pro zranitelné skupiny, včetně studentů se zdravotním postižením. **Belgie** přijala v roce 2022 nový federální zákon, který zaměstnavatelům s 20 a více zaměstnanci ukládá povinnost každoročně vypracovat po konzultaci s radou zaměstnanců, odborovou organizací nebo zaměstnanci podnikový plán vzdělávání, v němž budou definovány cílové skupiny z řad zaměstnanců. Plán se bude zaměřovat zejména na ohrožené skupiny vymezené v kolektivních smlouvách (včetně osob se zdravotním postižením) a na nedostatkové profesní profily. **Francie** přijala zákon, jehož cílem je zlepšit pracovní podmínky podpůrného personálu pro studenty se zdravotním postižením a asistentů pedagoga tím, želepší přístup ke smlouvám na dobu neurčitou. **Malta** zahájila reformu v rámci plánu pro oživení a odolnost, jejímž cílem je zlepšit vzdělávací cesty ve prospěch inkluzivního a kvalitního vzdělávání. Opatření v rámci národní strategie politiky začleňování mají být provedena do prosince 2025 a zahrnují mimo jiné každoroční individuální vzdělávací plány pro žáky se speciálními potřebami.

Několik členských států přijalo opatření na podporu integrace vysídlených osob z Ukrajiny na trhu práce. Od března 2022 do dubna 2024 umožňuje **Rakousko** zaměstnávat učitele z Ukrajiny na základě zvláštní smlouvy podle jejich kvalifikace a dočasně pozastavuje požadavek na alespoň základní znalost německého jazyka. **Bulharsko** zavedlo cílenou podporu ve výši 6,9 milionu EUR ze zdrojů REACT-EU na podporu rychlé integrace více než 3 220 uprchlíků z Ukrajiny na trhu práce. Ve **Švédsku** mohou obce od března 2023 získat 100 milionů SEK (cca 8,5 milionu EUR) formou státních subvencí na nabídku obcí zajišťované výuky švédštiny pro dospělé pro osoby chráněné směrnicí o dočasné ochraně. Od června 2022 mají ukrajinští uprchlíci, kteří požádali o povolení k pobytu v **Německu** na základě směrnice o dočasné ochraně a nenašli práci, nárok na pravidelnou sociální pomoc a dávky pro uchazeče o zaměstnání, včetně přístupu k integračním a jazykovým kurzům, nabídkám práce a podpoře při zajišťování péče o děti.

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 trhů práce a účinnost sociálního dialogu. To zahrnuje mimo jiné udržování nastavení rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou v politikách na trhu práce, boj proti nehlášené práci, předcházení segmentaci trhu práce, podporu přechodu ke smlouvám na dobu neurčitou, jakož i zajištění účinnosti aktivních politik na trhu práce. Tyto cíle jsou v souladu se 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) zásadou

evropského pilíře sociálních práv. 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

Přestože různá smluvní ujednání také zohledňují různé individuální preference a potřeby a nabízejí větší flexibilitu, zůstává segmentace trhu práce jednou z mnoha příčin nerovnosti. To platí zejména v případech, kdy dočasné pracovní smlouvy neslouží jako odrazový můstek k trvalému zaměstnání. Tyto smlouvy (a zejména ty na velmi krátkou dobu) jsou často spojeny s méně příznivými pracovními podmínkami, menšími pobídkami k přístupu k dalšímu vzdělávání a konkrétní přípravě na pracovišti nebo k investicím do tohoto vzdělávání a s nedostatky v oblasti sociální ochrany ve srovnání se zaměstnáním na dobu neurčitou¹⁷³. Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců (také označované jako samostatně činní pracovníci) jsou obecně vystaveny vyššímu riziku nejistoty, v některých případech může jejich postavení zakrývat závislé pracovní poměry (tzv. zdánlivá samostatná výdělečná činnost) a navíc se potýkají s přetrvávajícími mezerami v oblasti sociální ochrany¹⁷⁴. Obecněji může rozšířené využívání nestandardních forem zaměstnání rovněž snížit atraktivitu odvětví a povolání pro pracovníky, a tím přispět k nedostatku pracovních sil¹⁷⁵. Široký výběr smluvních ujednání musí být doprovázen odpovídajícím přístupem k sociální ochraně a možnostem vzdělávání a rozvoje, aby tak byli pracovníci připraveni na budoucí transformaci. Prevence pracovních poměrů vedoucích k nižší jistotě zaměstnání a vyšší nejistotě a prevence zneužívání atypických smluv přispívá k provádění páté zásady evropského pilíře sociálních práv, která se týká bezpečného a adaptabilního zaměstnání.

Soustavný růst zaměstnanosti po krizi COVID-19 nevedl ke zvýšení podílu dočasných pracovníků v EU. Podíl zaměstnaných osob s dočasnou pracovní smlouvou v EU v rámci všech zaměstnanců ve věku 20–64 let zůstal v roce 2022 zhruba stabilní a činil 12,9 %, což je o 1,3 p.b. méně než v roce 2019, kdy dosáhl svého maxima¹⁷⁶. Mezi členskými státy však stále existují značné rozdíly, přičemž rozdíl mezi nejvyššími a nejnižšími podíly činí 22 p.b. Zatímco Nizozemsko, Španělsko, Itálie, Portugalsko, Polsko a Finsko uvádějí podíl dočasného zaměstnávání na úrovni 15 % nebo vyšší, v Bulharsku, Estonsku, Lotyšsku, Rumunsku a Litvě je tento podíl nižší než 4 % (viz graf 2.3.1). Pokud jde o novější čtvrtletní údaje, podíl dočasných zaměstnanců (věková skupina 20–64 let; očištěno od sezónních vlivů) činil ve druhém čtvrtletí roku 2023 v EU 12,3 %, což je o 1 p.b. méně než v prvním čtvrtletí roku 2022. Mezi druhým čtvrtletím roku 2020 a druhým čtvrtletím roku 2023 došlo ve Španělsku a Polsku k výraznému snížení podílu dočasných zaměstnanců (o 5,2 p.b. a 3,9 p.b.), zatímco ve Francii a Itálii byl zaznamenán nárůst (o více než 2 p.b.).

¹⁷³ Eurofound, *Labour market segmentation, Observatory* (Segmentace trhu práce, observatoř), 2019.

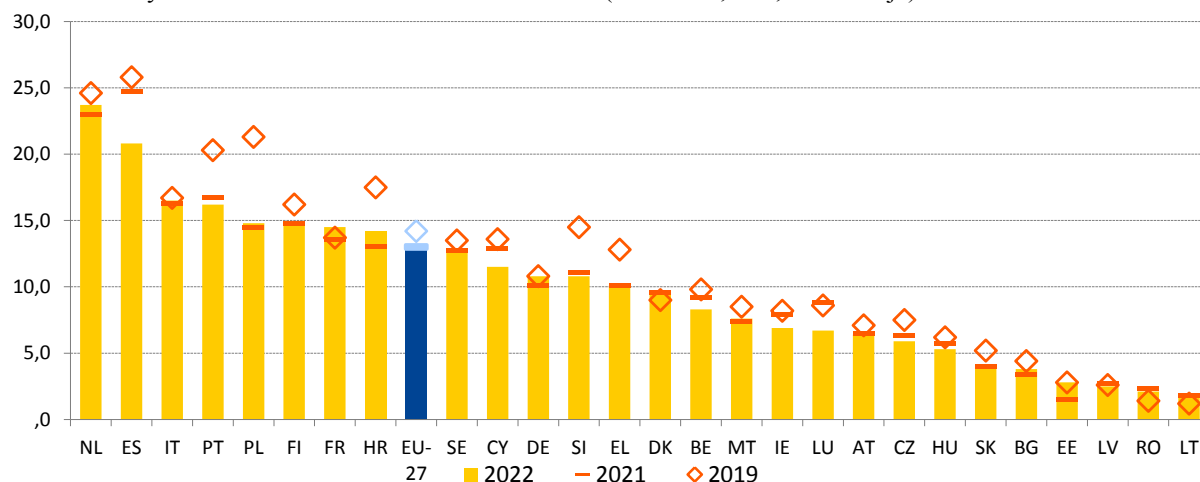
¹⁷⁴ Viz zpráva o provádění doporučení Rady z roku 2019 o přístupu pracovníků k sociální ochraně, [COM\(2023\) 43 final](#).

¹⁷⁵ Evropská komise, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* (Zaměstnanost a sociální vývoj v Evropě, výroční přezkum 2023), Úřad pro publikace Evropské unie, 2023.

¹⁷⁶ Definováno jako nestandardní pracovní režim (např. pružné pracovní smlouvy, smlouvy na dobu určitou, smlouvy na práci na zavalanou a smlouvy na nulový počet hodin), smlouva s agenturou práce nebo práce na částečný úvazek (ukazatele Eurostatu [[lfsi_pt_a](#)] a [[lfsi_pt_q](#)]).

Graf 2.3.1: Dočasné zaměstnávání nedosahuje úrovně před krizí, mezi jednotlivými členskými státy však existují významné rozdíly

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



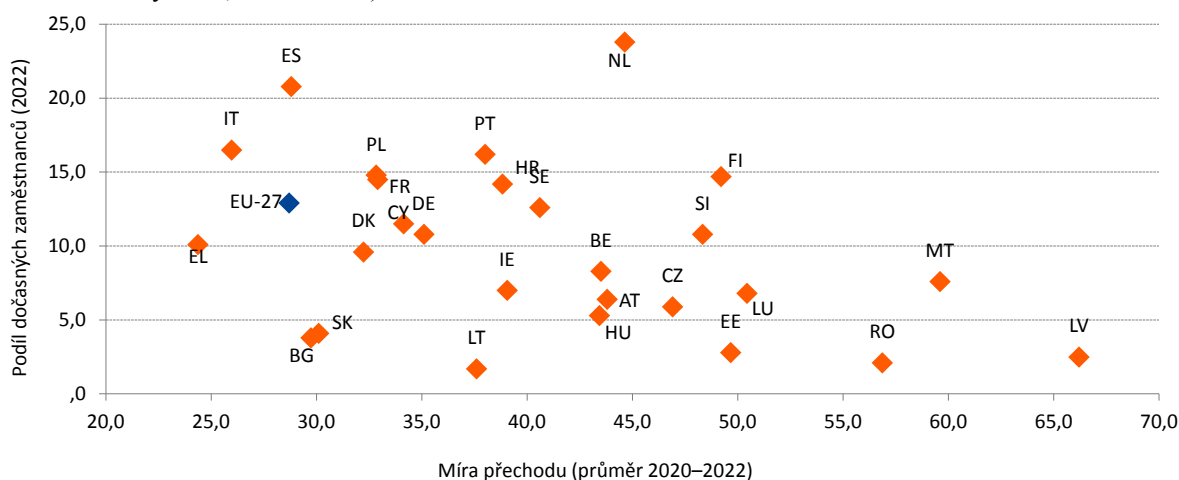
Poznámka: Definice v ES a ve FR se v letech 2021 a 2022 liší (viz metadata).

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

V některých členských státech je vysoký podíl dočasného zaměstnávání spojen s nízkou mírou přechodu na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, což pro dobře fungující a inkluzivní trhy práce představuje výzvu. V roce 2022 měly Španělsko a Itálie vysokou míru dočasných pracovních smluv (nad 15 %, ve Španělsku dokonce nad 20 %) v kombinaci s nízkou mírou přechodu (nižší než 30 %) (průměry EU jsou 12,9 % a 28,7 % pro oba statistické údaje – viz graf 2.3.2). Ostatní členské státy, jako je Nizozemsko, Portugalsko, Polsko, Finsko, Francie a Chorvatsko, stále vykazovaly míru dočasného zaměstnávání nad průměrem EU, ale ve spojení s poměrně vysokou mírou přechodu na pracovní smlouvy na dobu neurčitou (mezi 32 % a 50 %). Naopak Lotyšsko, Rumunsko a Estonsko vykazovaly nízké podíly dočasných pracovních smluv (nižší než 4 %) spolu s velmi vysokými mírami přechodu (téměř 50 % nebo více).

Graf 2.3.2: Dočasné smlouvy jsou v některých případech spojeny s nízkou mírou přechodu do zaměstnání na dobu neurčitou

Počet dočasných zaměstnanců vyjádřený jako procento z celkového počtu zaměstnanců (věková skupina 20–64 let) v roce 2022 a míra přechodu do zaměstnání na dobu neurčitou (věková skupina 15–64 let) (průměrná hodnota za roky 2020, 2021 a 2022).



Poznámka: Pro míru přechodu mezi smlouvami na dobu určitou a neurčitou se uvažuje širší věková skupina 15–64 let. Míra přechodu pracovních sil pro DE, FR, LT, AT, PT a průměr EU-27 se vztahují k roku 2020;

hodnoty pro IE, SK a SE se vztahují k roku 2021. Pro dočasné zaměstnávání se používá věková skupina 20–64 let v souladu s hlavním ukazatelem sociálního srovnávacího přehledu pro zaměstnanost a související analýzou v tomto oddíle. Definice pro ES a FR pro rok 2022 se liší.

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

Někteří zaměstnanci mají dočasnou pracovní smlouvu, protože nemohou najít zaměstnání na dobu neurčitou nebo je pracovní místo k dispozici pouze s tímto druhem smlouvy, přičemž v jednotlivých zemích EU existují značné rozdíly. Podíl nedobrovolných dočasných pracovníků je důležitým ukazatelem segmentace trhu práce, který neodpovídá preferencím větší flexibility na straně zaměstnanců. Podíl zaměstnanců (ve věku 20–64 let), kteří nedobrovolně uzavřeli dočasné smlouvy, činil v roce 2022 v EU 7,3 %, což je o 0,6 p.b. méně než v roce 2021. Mezi jednotlivými členskými státy však přetrvávají značné rozdíly: od více než 10 % ve Španělsku, Itálii, Portugalsku, Finsku a na Kypru až po 3 % nebo méně v Rakousku, Bulharsku, Dánsku, Maďarsku, Rumunsku a Litvě¹⁷⁷. Podíl nedobrovolného zaměstnání na dobu určitou je obecně vyšší u zaměstnaných žen (s některými výjimkami, jako je Bulharsko, Litva a Lucembursko), ačkoli rozdíl je celkově poměrně malý (nižší než 1,5 p.b.), s výjimkou Kypru, Řecka, Španělska a Finska, kde je vyšší než 4 p.b.

Podíl pracovníků v dočasném zaměstnání zůstává významný mezi mladými lidmi, ženami a migranty. V roce 2022 dosáhl mezi mladými lidmi (ve věku 15–24 let) v EU 50 % (o 1 p.b. více než v roce 2021). Toto číslo je o 39,1 p.b. vyšší než u osob ve věku 25–59 let. V roce 2022 byl nejvyšší podíl mladých lidí s dočasnou pracovní smlouvou zaznamenán v Nizozemsku, Slovinsku, Portugalsku, Itálii a Španělsku (ve všech zemích přibližně 60 % nebo více), zatímco nejnižší podíl zaznamenaly Rumunsko a Litva (nižší než 10 %, viz graf 2.3.3). Podíl zaměstnaných žen (ve věku 20–64 let) s dočasnou pracovní smlouvou v EU činil 14 % a oproti roku 2021 se v podstatě nezměnil. Rozdíl mezi ženami a muži v dočasném zaměstnání se zvýšil z 1,5 p.b. v roce 2021 na 2 p.b. v roce 2022, přičemž mezi členskými státy existují značné rozdíly. Největší podíl dočasných zaměstnanců mezi ženami byl zaznamenán v Nizozemsku, Španělsku, Finsku a Itálii (přibližně 18 % nebo více), následovaly Chorvatsko, Portugalsko, Polsko, Francie, Kypr a Švédsko (všechny stále nad průměrem EU). V Rumunsku, Litvě, Estonsku, Lotyšsku a Bulharsku se tento podíl pohyboval kolem 4 % nebo byl nižší. V roce 2021 byl každý pátý migrant zaměstnán na dočasnou pracovní smlouvu, zatímco u tuzemských pracovníků to byl každý osmý¹⁷⁸. V roce 2022 byli pracovníci v dočasném zaměstnání celkově také více ohroženi chudobou (12,2 %, podle příjmů z roku 2021) než pracovníci se smlouvou na dobu neurčitou (5,2 %) ¹⁷⁹.

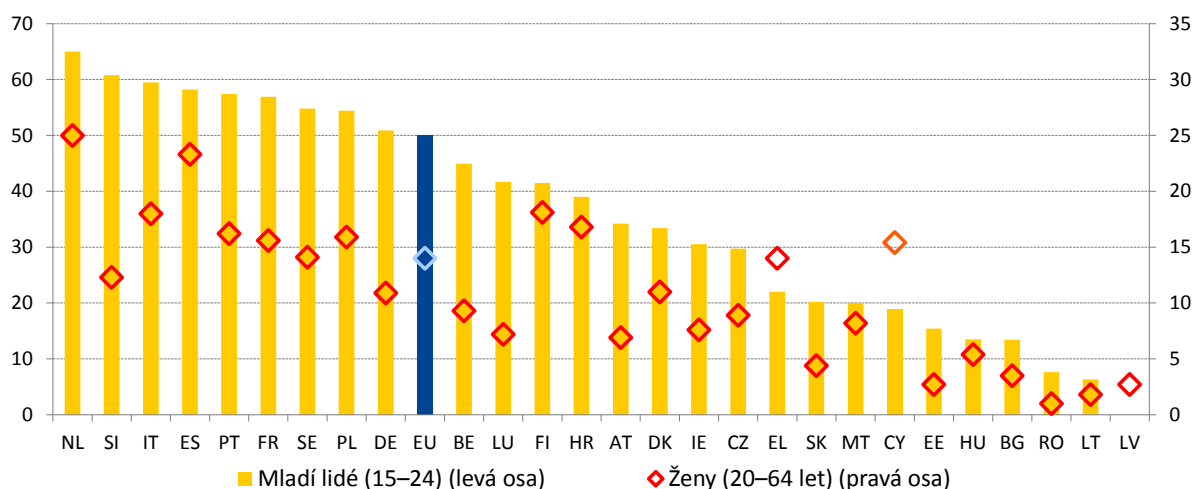
¹⁷⁷ Eurostat [lfsa_etgar]. Nízká spolehlivost pro EE, LV a SK v roce 2022. Definice pro ES a FR se liší.

¹⁷⁸ Evropská komise, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* (Zaměstnanost a sociální vývoj v Evropě, výroční přezkum 2023), Úřad pro publikace Evropské unie, 2023.

¹⁷⁹ Eurostat [ilc_iw05].

Graf 2.3.3: Četnost výskytu dočasného zaměstnání mladých lidí a žen se v jednotlivých členských státech významně liší

Podíl dočasných zaměstnanců mezi všemi zaměstnanými ženami (% , 2022, pravá osa) a podíl mladých dočasných zaměstnanců (věková skupina 15–24 let) mezi všemi zaměstnanci v této věkové skupině (% , 2022, pravá osa).



Poznámka: Údaje LV nejsou k dispozici.

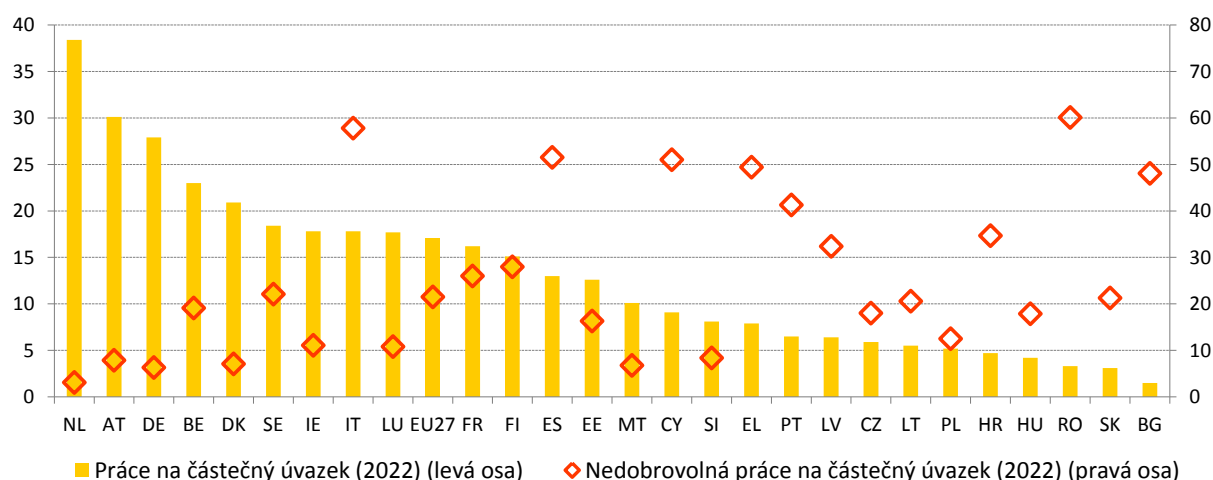
Zdroj: Eurostat [lfsi_pt_a], šetření pracovních sil v EU.

V roce 2022 pokračoval v EU pomalý, ale trvalý pokles podílu zaměstnanosti na částečný úvazek, i když v několika členských státech stále s významnou nedobrovolnou složkou. V roce 2022 pracovalo v EU na částečný úvazek přibližně 32,8 milionu zaměstnaných osob (ve věku 20–64 let), což je o 2,7 milionu méně než v roce 2019. V roce 2022 to znamená podíl 17 % (o 1,7 p.b. nižší než v roce 2019). Tento klesající trend může také významně přispět k alespoň částečnému řešení značného nedostatku pracovních sil a dovedností v Unii. Rozdíly mezi jednotlivými členskými státy však zůstávají významné. V Nizozemsku, Rakousku, Německu, Belgii a Dánsku byl podíl pracovníků na částečný úvazek vyšší než 20 %, zatímco v Bulharsku, na Slovensku, v Rumunsku, Maďarsku a Chorvatsku byl nižší než 5 % (viz graf 2.3.4). Podíl nedobrovolné práce na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti na částečný úvazek se v EU snížil o 2,5 p.b. na 21,5 % v roce 2022, opět se značnými rozdíly mezi jednotlivými zeměmi¹⁸⁰. Rumunsko, Itálie, Španělsko, Kypr, Řecko a Bulharsko vykázaly údaje ve výši přibližně 50 % nebo více, zatímco Nizozemsko, Rakousko, Německo, Dánsko, Malta a Slovinsko vykázaly hodnoty pod 10 %.

¹⁸⁰ Eurostat [lfsa_eppgai], šetření pracovních sil v EU.

Graf 2.3.4: Podíl částečných úvazků se nadále pomalu snižuje, ale s výraznými rozdíly v nedobrovolné složce v jednotlivých členských státech

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 letech 2021 a 2022 liší (viz metadata).

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

Podíl osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců je v několika členských státech poměrně vysoký, přičemž mladí lidé často mají spíše jednoho hlavního nebo jediného zákazníka. V roce 2022 představovaly osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců 9 % celkové zaměstnanosti v EU (pro věkovou skupinu 20–64 let), což je přibližně 17,5 milionu osob¹⁸¹. Po výrazném poklesu v roce 2020 se podíl zatím nevrátil na úroveň zaznamenanou před krizí (9,4 % v roce 2019). Nejvyšší míra (více než 14 %) je zjištěna v Řecku, Polsku a Itálii, následuje Česko, Nizozemsko, Slovensko, Malta, Belgie, Litva a Rumunsko (nad 10 %). Naopak nejnižší podíly (méně než 6 %) vykazují Německo, Dánsko, Švédsko a Lucembursko. V roce 2022 bylo v EU přibližně 770 000 osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců (neboli přibližně 4 % z celkového počtu osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců) ohroženo tzv. závislou samostatnou výdělečnou činností (tj. osoby, které v posledních 12 měsících pracovaly pouze pro jednoho nebo dominantního zákazníka a tento zákazník rozhodoval o jejich pracovní době). Zpráva Evropského orgánu pro pracovní záležitosti ukazuje, že znaky této závislé samostatné výdělečné činnosti mohou být častější u mladých samostatně výdělečně činných osob (6 % osob ve věku 15–34 let). Z hlediska typů povolání jsou tyto znaky ekonomické a organizační závislosti častější u obsluhy strojů a zařízení, montérů a základních profesí (9,8 %), ve školství, zdravotnictví a sociálních službách (5,8 %) a v informačních a komunikačních činnostech, peněžnictví a pojišťovnictví a v činnostech v oblasti nemovitostí (4,1 %).¹⁸²

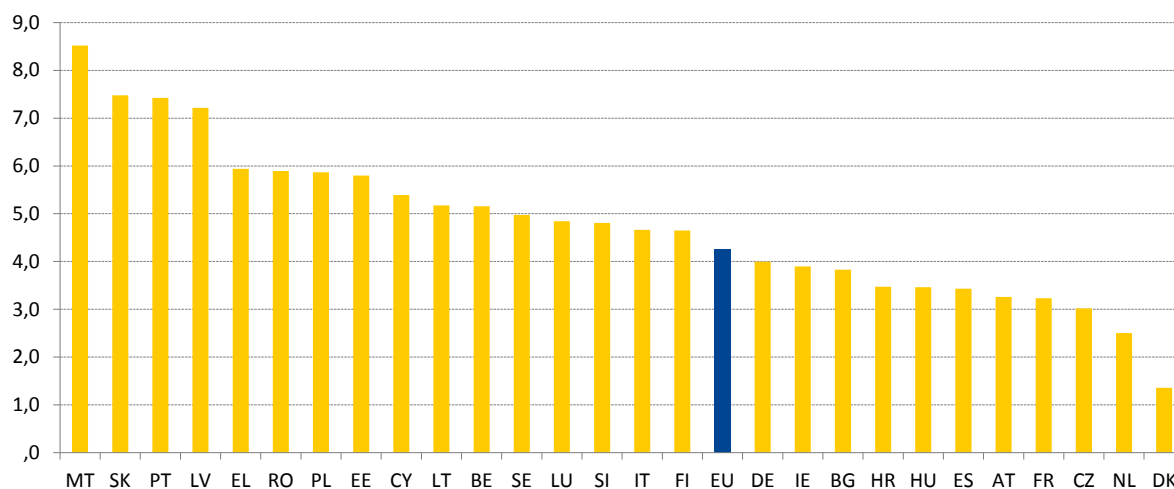
¹⁸¹ Srovnání s hodnotami před rokem 2021 se neprovádí, neboť v roce 2021 došlo k přerušení časové řady pro všechny členské státy v důsledku vstupu nového regulačního rámce pro evropskou sociální statistiku v platnost. Eurostat [lfsa_esgais] a [lfsa_egaps], šetření pracovních sil v EU. Viz také Milasi, Santo, a kol., *Solo self-employment and lack of paid employment: an occupational perspective across EU countries* (Samostatná výdělečná činnost bez zaměstnanců a nedostatek placeného zaměstnání: profesní perspektiva v zemích EU), 2022.

¹⁸² Tyto údaje nemusí být v souladu s definicemi používanými ve vnitrostátních právních předpisech, a proto je třeba k nim přistupovat obezřetně. Viz: Williams, C., a kol., *Extenze of dependent self-employment in the European Union* (Rozsah závislé samostatné výdělečné činnosti v Evropské unii). Evropský orgán pro pracovní záležitosti: Evropská platforma pro řešení problematiky nehlášené práce, 2023.

Oživení trhů práce v EU posílilo úlohu ekonomiky platform, která přispívá k vytváření příležitostí na trhu práce, zároveň však může představovat výzvu v oblasti pracovních podmínek a sociální ochrany. V průměru 2,4 % respondentů v EU uvádí, že v roce 2022 poskytovali práci prostřednictvím online digitálních platform, a 1,9 % prostřednictvím digitálních platform s lokálním plněním¹⁸³. Graf 2.3.5 ukazuje velké rozdíly mezi jednotlivými zeměmi v podílu respondentů, kteří uvedli, že poskytovali práci prostřednictvím digitálních pracovních platform, konkrétně až 8,5 % na Maltě a 7,5 % na Slovensku a v Portugalsku oproti 2,5 % v Nizozemsku a 1,4 % v Dánsku. Zatímco podíly mužů a žen, kteří se zapojili do práce prostřednictvím platformy, jsou relativně obdobné, existují genderové rozdíly v motivaci k tomuto typu práce (tj. ženy využívají práci prostřednictvím platformy k získání dodatečného příjmu a flexibility, které jim umožňují soulad s rodinnými závazky, zatímco muže na této práci láká možnost pracovat globálně a rozšiřovat svou klientskou základnu)¹⁸⁴. Celkově se problémy spojené s prací prostřednictvím platform týkají neprůhlednosti systémů algoritmického řízení a jejich vlivu na přidělování úkolů, a tedy i výdělků pracovníků platform (podrobně analyzováno v rámečku pilíře 5), jakož i možné chybné klasifikace postavení těchto pracovníků v zaměstnání (mohou být nesprávně chápáni jako osoby samostatně výdělečně činné a nemít tak nárok na práva a ochranu zaměstnanců). Kromě toho je v souvislosti s prací prostřednictvím platformy dosud omezen i přístup ke kolektivnímu zastupování a vyjednávání¹⁸⁵.

Graf 2.3.5: Rozdílná intenzita práce prostřednictvím digitálních pracovních platform v jednotlivých členských státech

Podíl respondentů, kteří někdy pracovali prostřednictvím digitálních pracovních platform v EU, červen 2023.



Zdroj: Eurofound, elektronický průzkum, 2023.

¹⁸³ Online platformy a platformy s lokálním plněním jsou příklady specifických typů platform. Demonstrativní seznam online digitálních platform zahrnuje například platformy Upwork, Freelancer, Clickworker nebo PeoplePerHour; příklady pracovních platform s lokálním plněním jsou Uber, Deliveroo, Handy nebo TaskRabbit. Viz Fernandez Macias, E., a kol., *The platformisation of work* (Platformizace práce), Úřad pro publikace Evropské unie a *Eurofound's Platform Economy Database* (Databáze ekonomiky platform pro nadaci Eurofound), 2023.

¹⁸⁴ Viz Eurofound, *Gender differences in motivation to engage in platform work* (Rozdíly mezi ženami a muži v motivaci k práci prostřednictvím platform), Úřad pro publikace Evropské unie, 2023.

¹⁸⁵ Evropská komise, *Společná zpráva o zaměstnanosti 2023 – ve znění přijatém Radou dne 13. března 2023*, Úřad pro publikace Evropské unie, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/372552>.

Studie o umělé inteligenci poukazují na potenciálně silný dopad strojového učení na trhy práce, přičemž se očekává, že ve srovnání s předcházejícím technologickým vývojem budou více zasaženy administrativní, odborné a tvůrčí profese. Podle OECD v roce 2019 mělo celkem 26,7 % pracovních sil v členských zemích zaměstnání s vysokým rizikem automatizace, přičemž na souhrnné úrovni v EU bylo nejvíce zasaženo Maďarsko, Slovensko, Česko a Polsko s přibližně 35 % zaměstnanosti v zaměstnáních tohoto typu (viz graf 2.3.6)¹⁸⁶. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání jsou v tomto kontextu klíčové pro zajištění participativního přístupu k řízení změn způsobených technologickým vývojem, řešení případných obav (souvisejících s možnou ztrátou pracovních míst, zastaráváním dovedností nebo omezeným utvářením práce) a zároveň podpory adaptace pracovníků (včetně poskytování dovedností). Kromě toho je zásadní, aby tyto změny doprovázely účinné aktivní politiky na trhu práce, včetně systémů prohlubování dovedností a změn kvalifikace, a služby zaměstnanosti, které zároveň zajistí rozsáhlé přínosy pro celou společnost, dle potřeby i díky účinné podpoře přechodu mezi zaměstnáními. Pokud jde o generativní umělou inteligenci, podle nadace Eurofound vnímají dotazovaní pracovníci využívání strojového učení obecně pozitivně, neboť jim může pomoci osvobodit se od rutinních úkolů a více se soustředit na úkoly s vyšší přidanou hodnotou¹⁸⁷. Celkově lze říci, že ačkoli modely umělé inteligence a strojového učení, zejména ty, které jsou založeny na generativních předtrénovaných transformerech (jako je ChatGPT), přinášejí velké příležitosti, mohou mít v budoucnu silný dopad na administrativní a odborné pracovníky¹⁸⁸, a ovlivnit dokonce i tvůrčí profese¹⁸⁹. Rychlý pokrok v oboru těchto technologií vyžaduje bedlivý dohled, aby bylo možné využít jejich přínosů a zároveň předvídat možné negativní dopady a připravit odpovídající opatření politiky, včetně opatření týkajících se trhů práce a přiměřené účasti pracovníků na zvyšování produktivity díky umělé inteligenci. V této souvislosti představuje umělá inteligence výzvu z hlediska transparentnosti, odpovědnosti a možného dopadu na práva a příjmy pracovníků. Navrhovaný zákon o umělé inteligenci například označuje systémy umělé inteligence používané při náboru a řízení pracovníků za vysoce rizikové a ukládá požadavky na transparentnost, bezpečnost, přesnost a lidský dohled.

¹⁸⁶ OECD, *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market* (Prognóza zaměstnanosti na rok 2023: umělá inteligence a trh práce), OECD Publishing, 2023 a Gmyrek, P., a kol., *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* (Generativní umělá inteligence a pracovní místa: globální analýza možných dopadů na množství a kvalitu pracovních míst), pracovní dokument MOP č. 96, 2023.

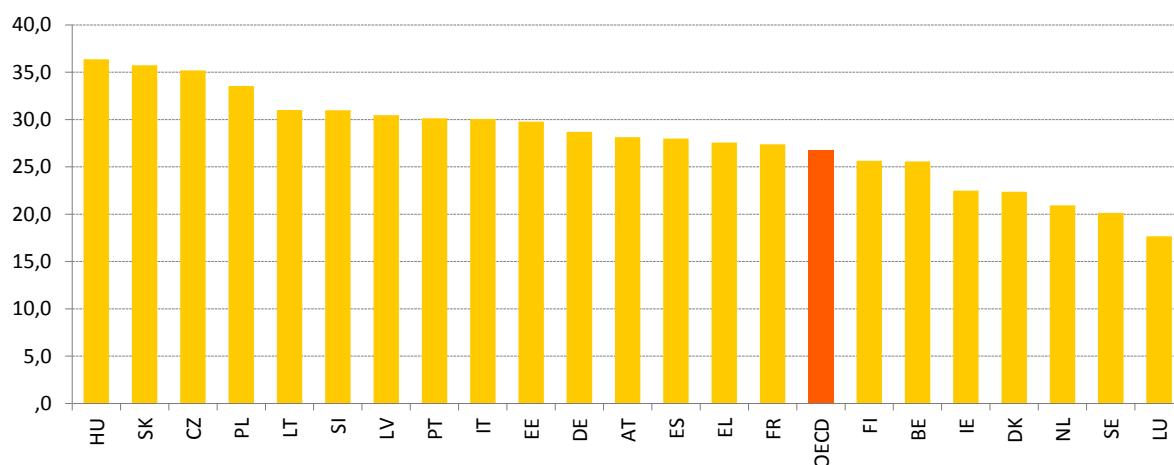
¹⁸⁷ Eurofound, *Ethical digitalisation at work: from theory to practice* (Etická digitalizace v zaměstnání: od teorie k praxi), 2023; Eurofound, *Ethics in the digital workplace* (Etika na digitálním pracovišti), 2022; a Eurofound, *Digitisation in the workplace* (Digitalizace na pracovišti), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk, 2021.

¹⁸⁸ Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D. 2023. *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* (Generativní umělá inteligence a pracovní místa: globální analýza možných dopadů na množství a kvalitu pracovních míst), pracovní dokument MOP č. 96 (Ženeva, MOP), <https://doi.org/10.54394/FHEM8239>.

¹⁸⁹ Viz například dohoda mezi Sdružením amerických scenáristů a Aliancí filmových a televizních producentů, která řeší stávající obavy z vlivu umělé inteligence na filmový průmysl. Nová smlouva obsahuje pravidla pro používání umělé inteligence ve filmových a televizních projektech a byla uzavřena na konci jedné z nejdelších hollywoodských stávek.

Graf 2.3.6: Z hlediska očekávaného dopadu automatizace na zaměstnanost jsou uváděny rozdíly mezi jednotlivými zeměmi

Podíl zaměstnanosti v povoláních s nejvyšším rizikem automatizace, v %, 2019.



Poznámka: Výsledky vycházejí z šetření odborníků, kteří hodnotili míru automatizace pro řadu dovedností a schopností podle povolání. Země OECD, které jsou součástí EU-27.

Zdroj: OECD, *OECD Employment Outlook 2023* (Výhled zaměstnanosti OECD na rok 2023), OECD Publishing, 2023.

Rámeček pilíře 5: Dopad algoritmického řízení na pracovišti, a to i v kontextu digitálních pracovních platform

Prosazování spravedlivých pracovních podmínek a inkluzivních pracovišť má klíčový význam, zejména vzhledem k rychlejšímu využívání algoritmů a umělé inteligence. Algoritmické řízení se týká používání algoritmů a technik umělé inteligence (tj. strojového učení a dalších výpočetních metod). Ačkoli bylo původně spojováno s ekonomikou platform, prosazuje se algoritmické řízení i v tradičních hospodářských odvětvích, jako jsou finance, maloobchod nebo logistika. Jeho hlavním zaměřením je koordinace a řízení vstupů práce, například za účelem předvídání a optimalizace obchodních rozhodnutí, jako je přidělování zdrojů, zadávání úkolů, plánování a hodnocení výkonu pracovníků. Některé zásady evropského pilíře sociálních práv mají obzvláště velký význam, pokud jde o vývoj a využívání technik algoritmického řízení a umělé inteligence způsobem, který bude zaměřen na člověka, bude transparentní a odpovědný. Například desátá zásada zdůrazňuje význam zdravého, bezpečného a dobře přizpůsobeného pracovního prostředí, včetně práv pracovníků na soukromí a na správu a ochranu údajů. Cílem třetí zásady je zabránit diskriminaci stanovením práva na rovné zacházení a příležitosti, mimo jiné v oblasti zaměstnávání, a to i při používání algoritmů.

Lze očekávat, že algoritmické řízení přispěje ke zvýšení efektivity a zlepšení celkové kvality služeb v ekonomice platform. Digitální pracovní platformy využívají automatizované monitorovací a rozhodovací systémy s algoritmy a technologiemi založenými na datech, aby koordinovaly a optimalizovaly přidělování úkolů pracovníkům¹⁹⁰.

¹⁹⁰ Třetí vydání průzkumu COLLEEM bylo rozšířeno a přejmenováno na [AMPWork: Algorithmic Management and Platform Work Survey](#) (AMPWork: Průzkum algoritmického řízení a práce prostřednictvím platform).

Tyto algoritmy zohledňují faktory, jako je poloha, dostupnost, dovednosti a historické údaje o výkonnosti, s cílem přiřazovat úkoly nejvhodnějším pracovníkům v reálném čase, a tím zvyšují efektivnost. Sledování výkonu pracovníků v rámci algoritmického řízení prostřednictvím hodnocení a dalších ukazatelů poskytuje zpětnou vazbu v reálném čase, kterou lze využít k prosazování standardů platformy. Dynamické ceny a pobídky algoritmického řízení (např. bonusy) mohou také platformám umožňovat, aby přilákaly pracovníky i v obdobích nejvyšší poptávky.

Algoritmické řízení zároveň přináší určité výzvy pro pracovníky, včetně etických aspektů a důsledků pro pracovní podmínky. Zavedení algoritmického řízení v podnicích může vést ke zvýšenému dohledu a vystavení pracovníků hodnocení, což může mít dopad na právo zaměstnanců na dobré pracovní podmínky. Negativní dopad na pracovníky mohou mít například rozhodovací pravomoci algoritmu na digitálních pracovních platformách, které zahrnují i možnost ukončení smlouvy. Integrace systémů umělé inteligence v rámci algoritmického řízení s sebou nese riziko posílení stávajících předsudků a diskriminačních praktik. Závislost algoritmického řízení na zpracování a ukládání dat dále vystavuje pracovníky potenciálnímu porušení ochrany osobních údajů. V této souvislosti jsou nezbytná ochranná opatření a opatření ke zmírnění rizik, která budou řešit důsledky případných porušení ochrany a chránit jednotlivce. Kromě toho mohou automatizované kontrolní mechanismy algoritmického řízení redukovat autonomii pracovníků, omezit jejich rozhodovací pravomoc a kontrolu nad jejich pracovními úkoly, což v konečném důsledku ovlivní jejich psychosociální a zdravotní výsledky.

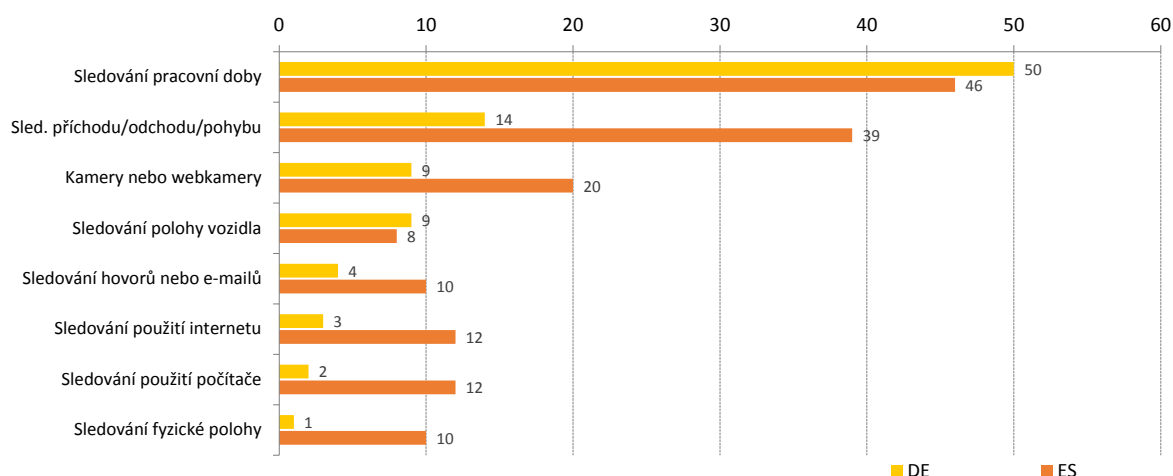
Algoritmické řízení na pracovištích je poměrně nový koncept a politické poznatky z jednotlivých členských států a odvětví jsou stále spíše omezené. Nedávná studie Společného výzkumného střediska Evropské komise nabízí podrobnější pohled na zavádění a rozšíření automatizovaných nástrojů pro monitorování a rozhodování v Německu a Španělsku¹⁹¹. Ukázalo se, že přibližně 20 % německých a 35 % španělských pracovníků se v zaměstnání setkala s alespoň jedním automatizovaným systémem rozhodování. Jednalo se o využití algoritmů k automatickému přidělování úkolů, poskytování pokynů nebo hodnocení výkonu prostřednictvím automatického bodování (viz příklady a výskyt typů digitálního monitorování v grafu). Výzkum také ukázal, že pouze 5 % německých a 15 % španělských pracovníků zná politiku své organizace týkající se digitálních údajů, které jsou o nich nebo o jejich pracovních činnostech shromažďovány.

Předchozí [průzkumy COLLEEM \(I a II\)](#) poskytly kvantitativní aproximaci výskytu a podmínek práce prostřednictvím platform v Evropě.

¹⁹¹ Fernandez Macias, E., a kol., *The platformisation of work* (Platformizace práce), Úřad pro publikace Evropské unie, 2023.

Sledování pracovní doby uvádí přibližně polovina všech pracovníků dotazovaných v Německu a Španělsku

Využití typů digitálních nástrojů pro monitorování a dohled nad prací, v % respondentů uvádějících jednotlivé typy.



Zdroj: Fernández-Macías, E., a kol., *The platformisation of work* (Platformizace práce). Důkazy ze Společného výzkumného střediska.

Pouze několik členských států dosud přijalo opatření politiky, která mají zajistit, aby algoritmičké řízení zvyšovalo efektivnost pracoviště, aniž by ohrožovalo pohodu zaměstnanců. V Portugalsku zákon č. 13/2023 vyžaduje, aby zaměstnanci dostávali informace o parametrech algoritmů ovlivňujících rozhodnutí zaměstnavatele. Podobně ve Španělsku zákon 12/2021 přiznává zástupcům zaměstnanců právo být informováni o parametrech, pravidlech a pokynech algoritmů ovlivňujících pracovní podmínky. Navrhovaná směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform bude sloužit ke zmírnění potenciálních rizik spojených s algoritmy pro osoby pracující prostřednictvím digitálních pracovních platform. Zavádí také kolektivní práva na informace pro zástupce zaměstnanců. Tato nová práva nejen zvýší transparentnost automatizovaných systémů pro pracovníky platform, ale také nařídí digitálním pracovním platformám systematicky posuzovat dopad těchto systémů na pracovní podmínky. Kromě toho uvedená práva zajistí, aby významná automatizovaná rozhodnutí podléhala v souvislosti s prací prostřednictvím platformy lidskému přezkumu.

V EU existují známky poklesu nehlášené práce, i když s velkými rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Podle posledních odhadů¹⁹² vykonávalo v roce 2019 nehlášenou práci v soukromém sektoru v EU 9,7 % celkových pracovních sil (oproti 10,2 % v roce 2013). Na nehlášenou práci připadalo 14,6 % hrubé přidané hodnoty v soukromém sektoru v EU v roce 2019 oproti 14,9 % v roce 2013. Mezi lety 2013 a 2019 zřejmě došlo k poklesu v devatenácti členských státech (z 26, neboť odhady pro Maltu za rok 2013 nejsou k dispozici), výjimkou jsou Bulharsko, Francie, Německo, Itálie, Litva, Nizozemsko a Rumunsko. To může odrážet pokrok dosažený v boji proti nehlášené práci, mimo jiné prostřednictvím změn pracovněprávních předpisů, navýšení zdrojů pro inspektoráty práce, jakož i opatření, jež mají řešit porušování předpisů a zajistit jejich dodržování (viz oddíl 2.3.2). Podle nadace

¹⁹² K odhadům skutečné velikosti stínové ekonomiky je třeba přistupovat obezřetně. Viz Franic, J., *Extent of undeclared work in the European Union* (Rozsah nehlášené práce v Evropské unii). Evropský orgán pro pracovní záležitosti: Evropská platforma pro řešení problematiky nehlášené práce, 2023.

Eurofound¹⁹³ se prostředky přidělené donucovacím orgánům ve většině zemí EU v posledním desetiletí skutečně zvýšily. Mnoho členských států však v roce 2021 stále nedosahovalo doporučeného počtu inspektorů na 10 000 zaměstnaných osob. Evropská platforma pro řešení problematiky nehlášené práce podporuje sdílení osvědčených postupů mezi zeměmi EU, včetně vypracování a sledování klíčových ukazatelů výkonnosti, aby bylo možné vyhodnotit účinnost inspektorátů práce¹⁹⁴.

Dlouhodobá nezaměstnanost se snížila díky oživení po skončení pandemie COVID-19, některé členské státy se však stále potýkají se značnými problémy. V roce 2022 činila míra dlouhodobé nezaměstnanosti v EU 2,4 %, což je o 0,4 p.b. méně než v předchozím roce, přičemž se snížila téměř ve všech členských státech (viz graf 2.3.7). Rozdíl mezi nejvyššími a nejnižšími mírami v zemích EU se snížil z 8,4 p.b. v roce 2021 na 7,2 p.b. v roce 2022, což je známkou vzestupné konvergence, neboť členské státy s nejvyššími mírami dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2022 zaznamenaly nejvýraznější meziroční zlepšení. Jedná se o Řecko (−1,5 p.b. na 7,7 %), Španělsko (−1,2 p.b. na 5 %) a Itálii (−0,8 p.b. na 4,6 %). Také v Rakousku došlo k významnému poklesu (−0,8 p.b.), avšak na relativně nízké úrovni (1,2 % v roce 2022). Na druhé straně se míra dlouhodobé nezaměstnanosti zvýšila na Slovensku, které se nyní nachází v „kritické situaci“, v Rumunsku, které „je nutné sledovat“, a na Maltě, kde je situace klasifikována v kategorii „dobrý, ale je třeba sledovat“. Naopak Dánsko, Rakousko, Česko, Německo, Estonsko, Irsko, Lucembursko, Maďarsko, Nizozemsko a Polsko jsou klasifikovány v kategorii „lepší než průměr“ a v roce 2022 vykazovaly nízkou a obecně klesající míru. Rozdíly v míře dlouhodobé nezaměstnanosti žen a mužů byly v roce 2022 ve většině členských států nízké (pod 0,5 p.b.), s výjimkou Řecka, Španělska a Lotyšska (5 p.b., 2 p.b. a 1,2 p.b.). Jsou rovněž patrné velké regionální rozdíly (viz graf 7 v příloze 5), přičemž největší rozptyl v míře dlouhodobé nezaměstnanosti na úrovni NUTS-II je zaznamenán v Rakousku (79,7 %), Itálii (69,9 %), Bulharsku (67,9 %) a Belgii (64,1 %) ¹⁹⁵. Pro řešení tohoto problému je i nadále klíčový pokrok členských států při provádění doporučení Rady z roku 2016 o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob ¹⁹⁶.

¹⁹³ Síť evropských korespondentů nadace Eurofound. Viz: Eurofound, [Minimum wages: Non-compliance and enforcement across the EU](#) (Minimální mzdy: nedodržování a vymáhání předpisů v EU), 2023 (připravuje se).

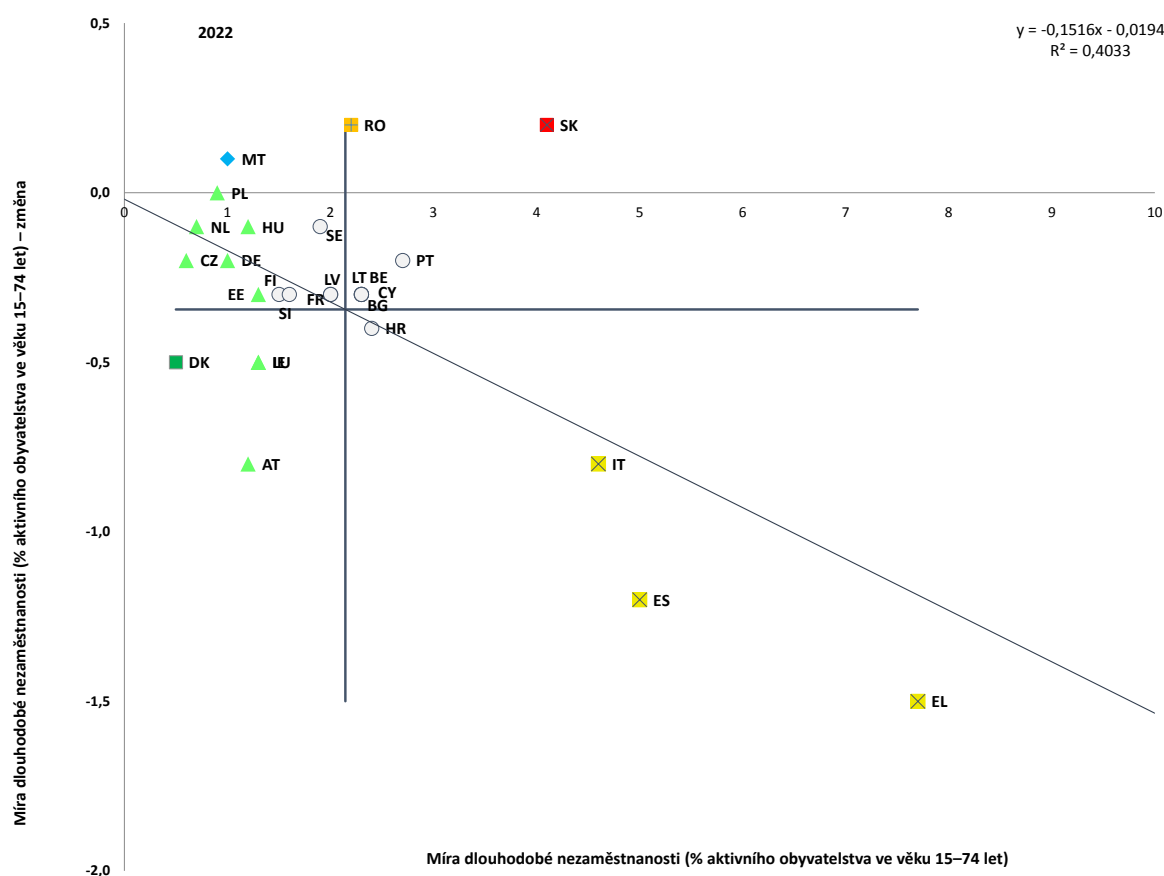
¹⁹⁴ Williams, C., a kol., [Key Performance Indicators measuring the effectiveness of labour inspectorates](#) (Klíčové ukazatele výkonnosti měřící účinnost inspektorátů práce). Evropský orgán pro pracovní záležitosti: Evropská platforma pro řešení problematiky nehlášené práce, 2023.

¹⁹⁵ Eurostat [[lfst_r_lmdltu](#)].

¹⁹⁶ [COM\(2019\) 169 final](#), o hodnocení doporučení Rady o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce.

Graf 2.3.7: Klesající míra dlouhodobé nezaměstnanosti téměř ve všech členských státech, a zejména ve státech vykazujících nejvyšší míru

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti, úroveň z roku 2022 a změny oproti roku 2021 (v %, hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Poznámka: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Definice pro ES a FR se liší.

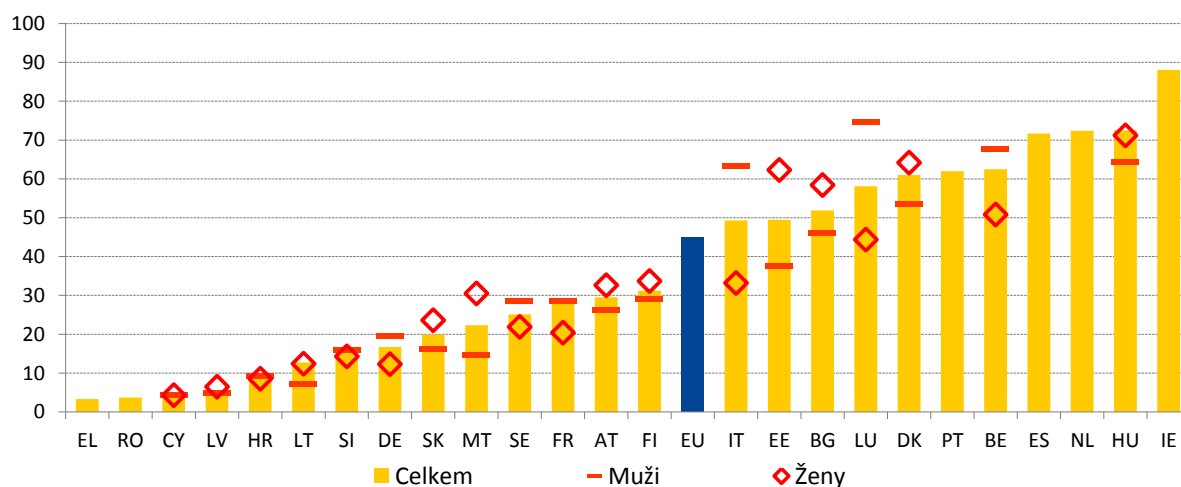
Zdroj: Eurostat [tesem130], šetření pracovních sil v EU.

Míra účasti na aktivačních opatřeních se v jednotlivých členských státech liší, a to i při zohlednění rozdílů v míře dlouhodobé nezaměstnanosti mezi jednotlivými zeměmi. V roce 2021 se podíl nezaměstnaných osob ochotných pracovat, které se zúčastnily opatření aktivní politiky na trhu práce, v jednotlivých členských státech výrazně lišil. Na jedné straně země jako Řecko, Rumunsko, Kypr, Lotyšsko a Chorvatsko vykazovaly hodnoty nižší než 10 %. Naopak v Irsku to bylo téměř 90 % a v Maďarsku, Nizozemsku a Španělsku více než 70 %. V některých zemích (Lucembursko, Itálie, Estonsko, Belgie, Malta) jsou rozdíly v účasti žen a mužů značné (tj. ve výši 15 p.b. nebo výrazně vyšší, viz graf 2.3.8)¹⁹⁷. V členských státech s relativně vysokou, avšak zlepšující se mírou dlouhodobé nezaměstnanosti zůstává pro řešení tohoto problému klíčové podrobnější sledování účasti na aktivačních opatřeních a hodnocení kvality a účinnosti intervencí, včetně jejich propojení se sociální ochranou.

¹⁹⁷ 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).

Graf 2.3.8: Rozdílná míra účasti na aktivních politikách na trhu práce v jednotlivých členských státech, přičemž v některých z nich existují velké rozdíly mezi ženami a muži

Počet účastníků pravidelných intervencí v rámci politiky na trhu práce (kategorie 2–7) na 100 nezaměstnaných osob, které chtějí pracovat, za věkovou skupinu celkem, výsledky podle pohlaví, 2021



Poznámka: Časové řady nejsou pro ČR k dispozici. Nejnovější dostupné údaje pro ženy uvedeny za EL, IE, NL, PT, PL (2019) a RO (2020). Na úrovni EU není k dispozici žádné členění podle pohlaví. 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 nebo kvůli účastníkům, kteří nejsou registrováni jako uchazeči o zaměstnání.

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

Jedním z klíčových cílů doporučení Rady o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce je poskytovat dohody o pracovní integraci všem osobám registrovaným po dobu nejméně 18 měsíců. V roce 2021 se na trh práce vrátilo 54,4 % všech dlouhodobě nezaměstnaných v EU, kterým byla nabídnuta specializovaná dohoda o pracovní integraci. U dlouhodobě nezaměstnaných, kteří se účastní individuálních akčních plánů s hloubkovým posouzením, se toto číslo zvyšuje na 61,1 %. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných účastníků se pravidelných individuálních akčních plánů, kteří získali zaměstnání, byl však nižší, a to 47,7 %, což je pod průměrem roku 2021, který činí 49,9 %. Zatímco polovina členských států dosáhla v roce 2021 alespoň 95% pokrytí, zůstalo devět zemí, kde sedm let po přijetí doporučení Rady neměl dohodu o pracovní integraci alespoň každý třetí dlouhodobě nezaměstnaný registrovaný po dobu 18 měsíců nebo déle. To poukazuje na důležitost zintenzivnění cíleného úsilí v dotčených členských státech¹⁹⁸.

Účinné aktivní politiky na trhu práce hrají klíčovou roli při zvyšování míry zaměstnanosti, podpoře přechodů mezi zaměstnáními a řešení nedostatku pracovních sil a dovedností v EU, přičemž výdaje v jednotlivých členských státech se značně liší. Analýza výdajů na opatření na trhu práce v procentech HDP může sloužit jako ukazatel úsilí členských států při řešení výzev v oblasti integrace na trhu práce, zejména pokud jsou analyzovány společně s mírou dlouhodobé nezaměstnanosti¹⁹⁹. Například Španělsko v roce 2021 vynaložilo na intervence aktivní politiky na trhu práce relativně více prostředků (0,8 % HDP), přičemž míra dlouhodobé nezaměstnanosti byla poměrně vysoká, vyšší než 6 % (viz

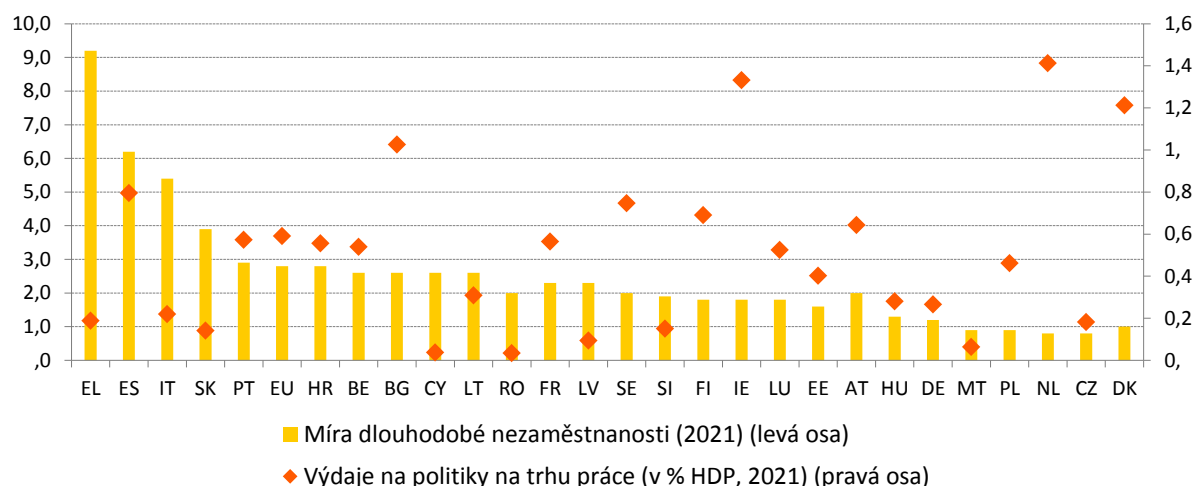
¹⁹⁸ Evropská komise, *Data collection for monitoring of the LTU Recommendation: 2021* (Shromažďování údajů pro monitorování doporučení o dlouhodobě nezaměstnanosti: 2021), 2022.

¹⁹⁹ Pokud jde o účinnost programů aktivních politik na trhu práce financovaných z ESF, nedávná metaanalýza kontrafaktuálního hodnocení dopadů ESF ukazuje, že v průměru mají na pravděpodobnost nástupu účastníků do zaměstnání pozitivní dopad.

graf 2.3.9). Naopak v Řecku, Itálii a na Slovensku, kde míra dlouhodobé nezaměstnanosti přesahuje průměr EU (nad 9 %, 5 % a přibližně 4 %), byly výdaje na opatření na trhu práce relativně nízké (tj. na úrovni nebo přibližně na úrovni 0,2 % HDP). V Nizozemsku, Irsku a Dánsku byly výdaje na opatření na trhu práce poměrně vysoké, v roce 2021 činily 1,2 % HDP nebo více, ale podíl dlouhodobě nezaměstnaných byl nízký (tj. nižší než 2 %). V zemích, jako je Portugalsko, Chorvatsko a Belgie, se úroveň výdajů pohybovala přibližně na úrovni průměru EU, stejně jako příslušná míra dlouhodobé nezaměstnanosti.

Graf 2.3.9: Mezi členskými státy existují značné rozdíly, pokud jde o výdaje na aktivaci

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



Zdroj: Eurostat [[lmp_expsumm](#)], databáze politiky trhu práce a [[tesem130](#)], šetření pracovních sil v EU.

Veřejné služby zaměstnanosti dále digitalizovaly své služby a posilovaly spolupráci se zaměstnavateli. V návaznosti na pandemii COVID-19 veřejné služby zaměstnanosti postupně rozvíjely své služby (tj. registraci, profilování, zprostředkování zaměstnání a poskytování poradenství a odborné přípravy) poskytované prostřednictvím digitálních platform. Do své práce také více začlenily využívání nástrojů pro poznatky o dovednostech²⁰⁰. Veřejné služby zaměstnanosti zvýšily spolupráci se zaměstnavateli, včetně toho, že v některých případech vyvinuly nové služby pro zaměstnavatele v oblasti budování značky, vztahů s veřejností a řízení lidských zdrojů. Obecně se posílila součinnost s místními a regionálními orgány, například při práci se zranitelnými skupinami. Po ruské agresivní válce proti Ukrajině sehrály veřejné služby zaměstnanosti zásadní roli při podpoře integrace vysídlených osob z Ukrajiny na trhu práce. V dubnu 2023 celkový počet těchto osob registrovaných u veřejných služeb zaměstnanosti činil 344 000. Podle údajů, které poskytlo devatenáct veřejných služeb zaměstnanosti, je v příslušných zemích zaměstnáno přibližně 1,5 milionu vysídlených osob²⁰¹.

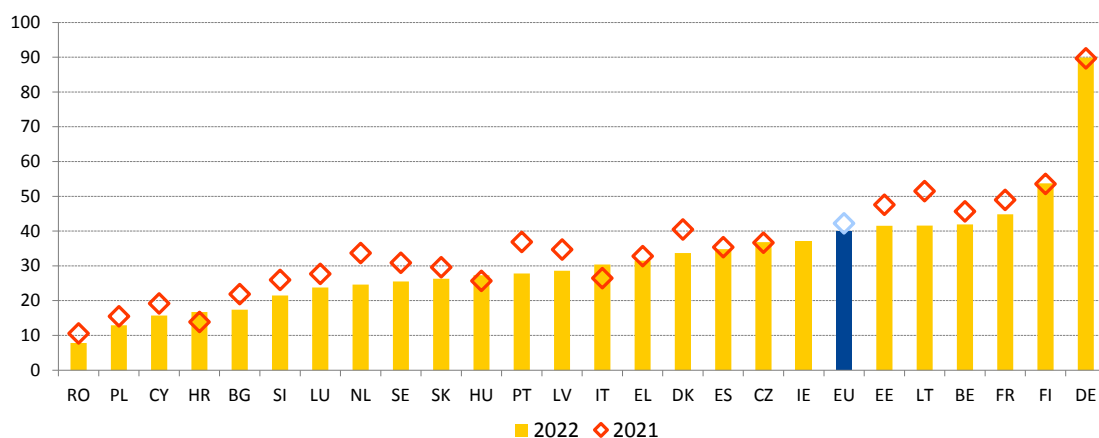
²⁰⁰ Viz Evropská komise, *Annual Report: European Network of Public Employment Services (PES)* (Výroční zpráva: Evropská síť veřejných služeb zaměstnanosti), 2022; Evropská komise, *Main outcomes of the third cycle of PES Benchmarking* (Hlavní výsledky třetího cyklu učení na základě srovnávání u veřejných služeb zaměstnanosti), Síť veřejných služeb zaměstnanosti, 2022; a Evropská komise, Peters, M., *Assessment report on PES capacity: 2022* (Hodnotící zpráva o kapacitě veřejných služeb zaměstnanosti: 2022), Úřad pro publikace Evropské unie, 2022.

²⁰¹ Použití různých zdrojů v různých zemích může ovlivnit srovnatelnost údajů o zaměstnanosti. Statistické údaje je proto třeba interpretovat s opatrností. Viz Evropská komise, GR EMPL, *PES Network questionnaire*

Počet krátkodobě nezaměstnaných osob, které pobírají dávky v nezaměstnanosti, se v roce 2022 v EU a téměř ve všech členských státech mírně snížil. Jejich podíl klesl ze 42,2 % v roce 2021 na 40 % v roce 2022 (viz graf 2.3.10)²⁰². Tento údaj skrývá značné rozdíly mezi jednotlivými členskými státy. K největšímu poklesu došlo v Litvě (–9,9 p.b.), Nizozemsku (–9,1 p.b.) a Portugalsku (–9,1 p.b.), zatímco míra pokrytí vzrostla v Itálii (3,9 p.b.) a Chorvatsku (2,8 p.b.). V roce 2022 byla nejvyšší míra pokrytí zaznamenána v Německu (90 %) a Finsku (více než 50 %), následovaly Francie, Belgie, Litva a Estonsko s nižšími hodnotami, stále však na úrovni 40 % nebo vyšší. Naopak nejnižší míra pokrytí byla zaznamenána v Rumunsku, Polsku a na Kypru (méně než 15 %). V roce 2022 pobíralo dávky nebo podporu v EU 35 % nezaměstnaných registrovaných po dobu kratší než jeden rok, zatímco v roce 2021 to bylo 37,8 %.

Graf 2.3.10: Mírný pokles míry pokrytí dávkami v nezaměstnanosti téměř ve všech členských státech, s přetrvávajícími rozdíly

Míra pokrytí dávkami v nezaměstnanosti u krátkodobě nezaměstnaných (tj. méně než dvanáct měsíců, věková skupina 15–64 let, v %)



Poznámka: Údaje za rok 2021 nejsou k dispozici pro IE a MT. Údaje za rok 2022 nejsou k dispozici pro AT a MT.

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

Období, za které vznikne nárok na dávky v nezaměstnanosti, zůstalo v roce 2023 víceméně stabilní, stejně jako maximální doba, po kterou lze dávky pobírat²⁰³. Období, za které vznikne nárok na dávky, zůstalo v téměř všech členských státech stabilní a pohybovalo se od 13 týdnů hrazení příspěvků na pojištění v Itálii po 104 týdny na Slovensku (viz graf 2.3.11). Ve Francii byla maximální doba pobírání dávek (pro pracovníka s jedním odpracovaným rokem) v roce 2019 prodloužena z 52 na 72 týdnů, zatímco v Lotyšsku byla v roce 2020 zkrácena z 39 na 35 týdnů. Ve všech ostatních členských státech se délka doby v posledních pěti letech nezměnila, přičemž mezi jednotlivými členskými státy přetrvávají značné rozdíly (viz graf 2.3.12). Celkově lze v šestnácti členských státech pobírat dávky pro

to PES (dotazník síť veřejných služeb zaměstnanosti pro evropské služby zaměstnanosti) (novinky) a Evropský orgán pro pracovní záležitosti, [Overview of the measures taken by EU and EFTA countries regarding employment and social security of displaced persons from Ukraine](#) (Přehled opatření přijatých zeměmi EU a ESVO v oblasti zaměstnanosti a sociálního zabezpečení vysídlených osob z Ukrajiny), únor 2023.

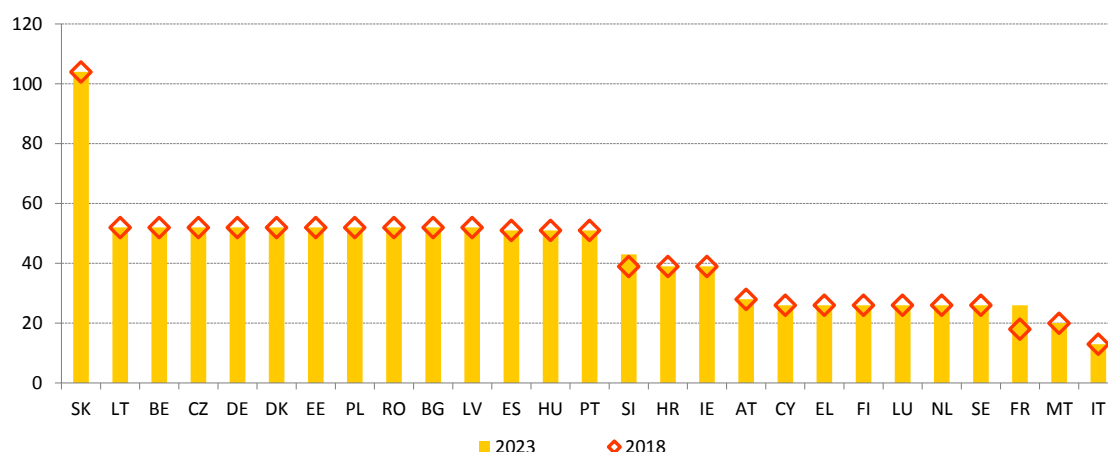
²⁰² Krátkodobě nezaměstnaní jsou osoby nezaměstnané po dobu kratší než 12 měsíců.

²⁰³ 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 krizi COVID-19.

nezaměstnané s jedním odpracovaným rokem nejdéle šest měsíců (24 týdnů). Náhrada příjmu je i nadále úzce spojena s délkou nezaměstnanosti. Graf 2.3.13 porovnává čisté 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 7,9 % předchozích (čistých) výdělků v Maďarsku po 90 % v Belgii. V Lucembursku, Dánsku, Francii a Finsku zůstávají náhradové poměry stejné i v dvanáctém měsíci nezaměstnanosti (u všech nad 60 % a v některých případech výrazně více).

Graf 2.3.11: Až na několik málo výjimek zůstala doba přispívání zakládající nárok na dávky v nezaměstnanosti v posledních pěti letech stabilní

Délka požadované doby pro nabytí práv (v týdnech, údaje za roky 2023 a 2018)

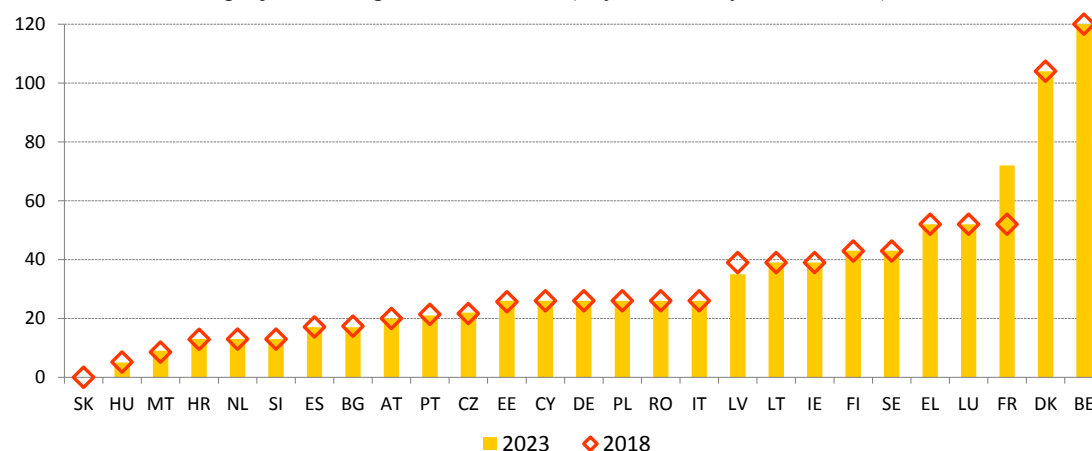


Poznámka: Na Maltě (v letech 2018 a 2023) bylo povinné, aby dotčená osoba od zahájení výdělečné činnosti zaplatila alespoň 50 týdenních příspěvků, z nichž nejméně 20 bylo placených nebo připsaných v předchozích dvou kalendářních letech; v Irsku (v letech 2018 a 2023) bylo povinné, aby dotčená osoba od zahájení výdělečné činnosti zaplatila alespoň 104 týdenních příspěvků; v Rakousku (2023) muselo být pro první žádost zaplacen nejméně 52 týdenních příspěvků a u následných žádostí muselo být zaplacen nejméně 28 týdenních příspěvků.

Zdroj: [Databáze MISSOC](#) (leden 2018 a leden 2023).

Graf 2.3.12: 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 2023 a 2018)



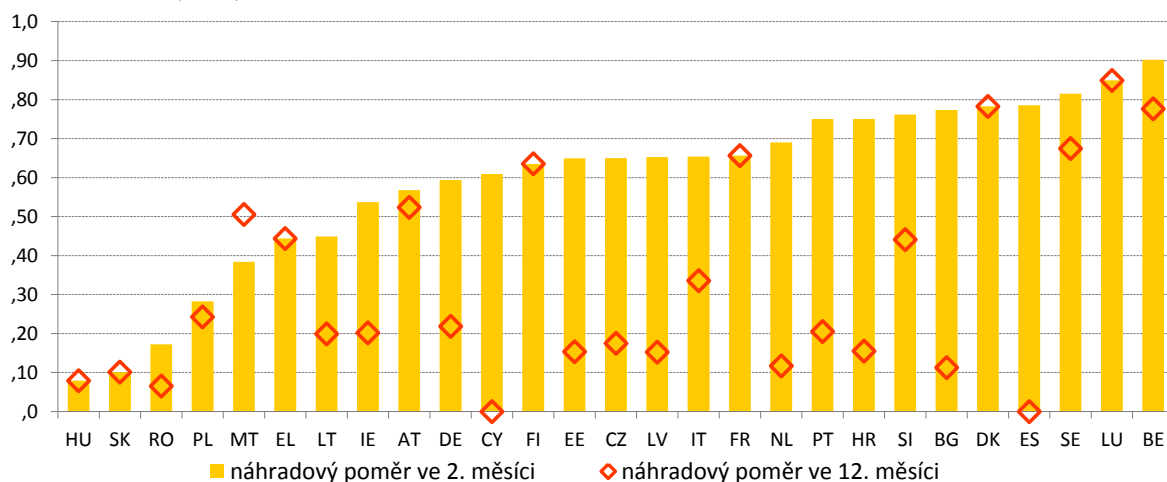
Poznámka: V Belgii neexistuje žádná časová hranice pro trvání dávek. Na Kypru se týdny vypočítají na základě šesti pracovních dnů v týdnu. V Irsku se dávka vyplácí po dobu 39 týdnů (234 dní) pouze osobám, které hradily příspěvky do povinného systému sociálního zabezpečení (PRSI) nejméně 260 týdnů. Na 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 závisí délka trvání na míře nezaměstnanosti v daném regionu v porovnání s celostátním průměrem.

Zdroj: [Databáze MISSOC](#) (leden 2018 a leden 2023) a vnitrostátní právní předpisy.

Graf 2.3.13: Náhradové poměry dávek v nezaměstnanosti ve druhém měsíci nezaměstnanosti jsou ve většině členských států vyšší než 60 %

Čistý náhradový poměr dávek v nezaměstnanosti ve výši 67 % průměrné mzdy ve 2. a 12. měsíci nezaměstnanosti (2022)



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.

Celkové údaje o mobilitě uvnitř EU zůstaly v letech 2016–2022 stabilní, stejně jako skladba toků podle státní příslušnosti. V roce 2021 byl největší čistý roční odliv státních příslušníků EU zaznamenán z Polska, následovalo Německo a Itálie. U všech ostatních členských států byly toky státních příslušníků EU do jejich zemí a z nich poměrně vyrovnané. Navzdory 8% nárůstu přeshraniční mobility pracovníků v EU mezi lety 2021 a 2022 zůstal směr toků přeshraniční mobility v podstatě nezměněn. Celkově se uskutečňuje především mezi regiony EU, které spolu geograficky sousedí a kde jsou rozdíly v průměrné úrovni mezd a pracovních podmínkách viditelnější²⁰⁴.

Sociální partneři hrají klíčovou roli při koncipování a provádění reformy a politik na vnitrostátní úrovni, které podporují zaměstnanost, kvalitu pracovních míst, rozvoj dovedností a sociální ochranu. Graf 2.3.14 ukazuje zapojení sociálních partnerů ve 440 případech, kdy vlády v období od ledna 2022 do července 2023 přijaly právní předpisy nebo provedly jiné (nezávazné) texty, jakož i tripartitní dohody²⁰⁵. Uvedená míra zapojení se liší podle tematických oblastí, a to i v rámci jedné země. Nejvyšší míra zapojení sociálních partnerů byla zjištěna v oblasti ochrany a udržení zaměstnanosti, následovala ochrana příjmů a podpora udržení podnikání. Jak lze očekávat, celkově byla kvalita a intenzita zapojení sociálních partnerů do tvorby příslušných politik hodnocena lépe v členských státech s dobře

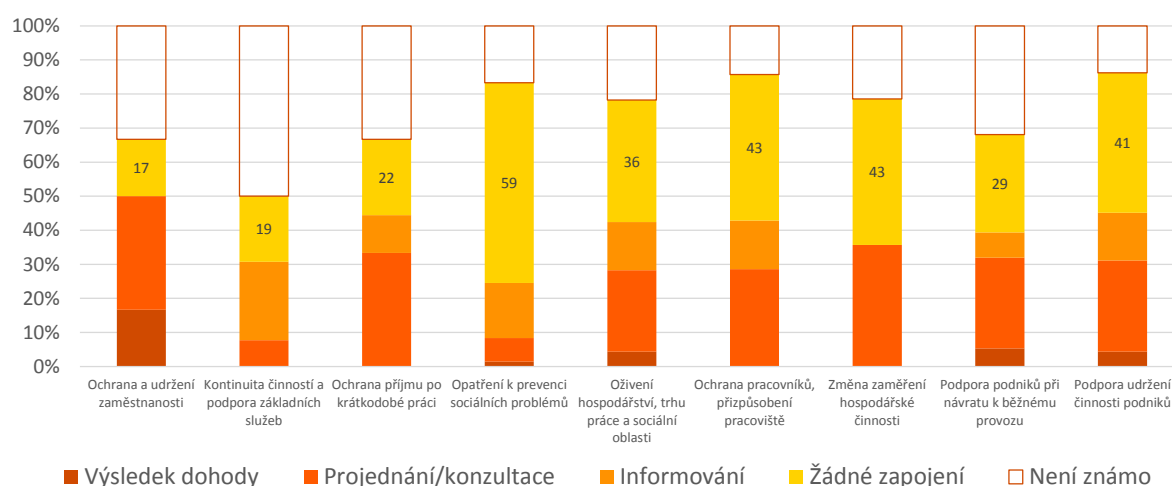
²⁰⁴ Viz Evropská komise (2023), *Annual report on intra-EU labour mobility* (Výroční zpráva o mobilitě pracovních sil v rámci EU) (připravuje se).

²⁰⁵ Viz Eurofound, *Involvement of social partners in the implementation of national recovery and resilience plans* (Zapojení sociálních partnerů do provádění národních plánů pro oživení a odolnost). Úřad pro publikace Evropské unie, 2023. Klíčová opatření lze nalézt v [databázi EU PolicyWatch](#) nadace Eurofound.

zavedenou tradicí sociálního dialogu, a to i v souvislosti s konzultacemi v rámci evropského semestru. Závěry každoročních přezkumů mnohostranného dohledu, které provádí Výbor pro zaměstnanost (EMCO), mezitím zdůraznily, že ačkoli je institucionální rámec pro sociální dialog dostačující ve všech členských státech, s výjimkou několika málo z nich, je i nadále nanejvýš důležité vyhnout se pouhému formalistickému zapojení a zajistit včasné a smysluplné konzultace v průběhu celého procesu tvorby politik. Přezkumy rovněž zdůraznily, jak se může zlepšit kvalita konzultací, jsou-li založeny na zjištěních opírajících se o důkazy a na předběžném posouzení dopadů navrhovaného právního předpisu²⁰⁶. Po více než dvou letech od přijetí Nástroje pro oživení a odolnost probíhá ve většině členských států sociální dialog o provádění plánů pro oživení a odolnost²⁰⁷. S ohledem na různou rychlost provádění plánů pro oživení a odolnost má podle průzkumu, který provedla nadace Eurofound v červnu 2023, několik sociálních partnerů za to, že v některých členských státech stále existuje prostor pro zlepšení²⁰⁸.

Graf 2.3.14: Míra zapojení sociálních partnerů se liší podle tematické oblasti

Forma zapojení sociálních partnerů do navrhování politických opatření v rámci oživení



Poznámka: Opatření politiky, kolektivní smlouvy a podnikové postupy realizované vládami, sociálními partnery a dalšími aktéry, které byly shromážděny v období od ledna 2022 do července 2023. Graf uvádí 440 případů právních předpisů nebo nezávazných textů, u kterých se mělo za to, že spadají do oblasti působnosti sociálních partnerů.

Zdroj: databáze EU PolicyWatch nadace Eurofound.

Na základě návrhu Komise ze dne 25. ledna 2023 přijala Rada v červnu 2023 doporučení k posílení sociálního dialogu v Evropské unii. Doporučuje členským státům, aby zajistily *příznivé prostředí* pro dvoustranný a trojstranný sociální dialog, včetně kolektivního vyjednávání, ve veřejném i soukromém sektoru, na všech úrovních, které: i) bude respektovat základní práva na svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání; ii) bude podporovat silné a nezávislé odborové svazy a organizace zaměstnavatelů s cílem podpořit

²⁰⁶ Stanovisko 9955/23 Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu.

²⁰⁷ Evropská komise, *Zpráva Komise Evropskému parlamentu a Radě – Zpráva o přezkumu provádění Nástroje pro oživení a odolnost*, COM(2022) 383 final, 2022.

²⁰⁸ Výsledky probíhající studie Eurofoundu týkající se zapojení vnitrostátních sociálních partnerů do provádění plánů pro oživení a odolnost. Souhrnné výsledky názorů, které 174 sociálních partnerů a zástupců vlád sdělilo síti vnitrostátních korespondentů nadace Eurofound. Viz Eurofound, *Involvement of social partners in the implementation of national recovery and resilience plans* (Zapojení sociálních partnerů do provádění národních plánů pro oživení a odolnost), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk, 2023.

smysluplný sociální dialog; iii) bude zahrnovat opatření na posílení kapacity odborových svazů a organizací zaměstnavatelů; iv) zajistí přístup k příslušným informacím nezbytným k účasti na sociálním dialogu; v) bude podporovat zapojení všech stran do sociálního dialogu; vi) přizpůsobí se digitálnímu věku a bude podporovat kolektivní vyjednávání v novém světě práce a spravedlivý přechod ke klimatické neutralitě a vii) poskytne odpovídající institucionální podporu s cílem podpořit smysluplný sociální dialog²⁰⁹. V souladu s hlavními směry politik zaměstnanosti z roku 2023 vyzývá doporučení Rady členské státy, aby *smysluplně a včas* zapojovaly sociální partnery. Doporučení dále požaduje *systematické* zapojení sociálních partnerů do tvorby a provádění politik zaměstnanosti a sociálních politik a v příslušných případech hospodářských a jiných veřejných politik.

Evropský sociální fond plus (ESF+) vyžaduje, aby členské státy, kterým bylo adresováno doporučení pro jednotlivé země týkající se sociálního dialogu, vynaložily alespoň 0,25 % finančních prostředků na podporu budování kapacit sociálních partnerů a organizací občanské společnosti. Všechny ostatní členské státy musí na tuto oblast vyčlenit odpovídající částku prostředků ESF+. Z předběžných údajů vyplývá, že sedmáct členských států vyčlenilo na podporu budování kapacit sociálních partnerů a občanské společnosti více než 0,5 % svých finančních prostředků z Evropského sociálního fondu plus. Celková přidělená částka se odhaduje na 1,07 miliardy EUR, což představuje přibližně 0,75 % celkových prostředků z Evropského sociálního fondu plus (v běžných cenách)²¹⁰.

Konzultace a zapojení organizací občanské společnosti jsou zásadní z hlediska prosazování udržitelných a inkluzivních změn. V hlavních směrech politik zaměstnanosti jsou organizace občanské společnosti označeny za klíčové partnery pro příslušné právní předpisy a opatření vládních institucí v oblasti zaměstnanosti a sociálních otázek. V návaznosti na stávající vnitrostátní postupy a zvyklosti je snaha posílit zapojení organizací občanské společnosti do tvorby příslušných politik klíčová pro získání cenných poznatků o stávajících a nových problémech, jakož i o účinnosti politických intervencí v praxi. Stejně jako v případě sociálních partnerů musí být příslušné konzultace smysluplné, transparentní a včasné. Na úrovni EU jsou organizace občanské společnosti konzultovány ve věci politických priorit a návrhů, a to i v rámci evropského semestru, jsou zapojeny do provádění politik a podporovány prostřednictvím programů financování z EU, včetně složky Zaměstnanost a sociální inovace (EaSI) v rámci z fondu Evropského sociálního fondu plus a programu Občané, rovnost, práva a hodnoty (CERV).

2.3.2 Opatření přijatá členskými státy

Některé členské státy provedly přezkum právních předpisů a přijaly opatření s cílem řešit příčiny segmentace trhu práce. V Belgii nové opatření (tj. Federální dohoda o trhu práce) přijaté v lednu 2023 stanoví za určitých podmínek nový režim pro pracovníky, kteří mohou během výpovědní lhůty nastoupit do nového zaměstnání nebo se během jedné třetiny výpovědní lhůty zúčastnit opatření včasné aktivace a zároveň jim zůstává zachována mzda a jiné výhody. Itálie v květnu 2023 aktualizací právních předpisů prodloužila dobu trvání

²⁰⁹ Sdělení Komise *Posílení sociálního dialogu v Evropské unii: využití jeho plného potenciálu ke zvládnutí spravedlivých transformací* a doporučení Rady *k posílení sociálního dialogu v Evropské unii*.

²¹⁰ Přidělené prostředky pro jednotlivé členské státy na budování kapacit jako procento z celkového financování z ESF+ v dané zemi na období 2021–2027. Údaje vypracovalo GR EMPL v červenci 2023 pouze pro informační účely. Skutečné údaje podléhají programování a mohou se lišit.

smluv na dobu určitou, která nyní může přesáhnout 12 měsíců a za určitých podmínek až 24 měsíců. **Itálie** rovněž přijala cílené opatření, na základě kterého má být během roku 2023 poskytnuto osvobození od příspěvků na sociální zabezpečení (do mezní částky 8 000 EUR) podnikům, které zaměstnávají pracovníky na základě pracovních smluv na dobu neurčitou nebo mění smlouvy na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou, u příjemců v režimu minimálního příjmu. V červenci 2022 **Španělsko** zavedlo změny pravidel platných pro statutární pracovníky ve zdravotnictví s cílem snížit počet pracovních poměrů na dobu určitou v sektoru veřejného zdravotnictví. **Portugalsko** v rámci širší reformy svého plánu pro oživení a odolnost zavedlo změny smluv na dobu určitou. Po přijetí nových ustanovení v květnu 2023 lze dočasné pracovní smlouvy prodloužit čtyřikrát (dříve to bylo možné šestkrát). Maximální doba trvání po sobě jdoucích dočasných pracovních smluv u téhož zaměstnavatele by rovněž měla být kratší než čtyři roky a v případě překročení této doby by se smlouva měla změnit na smlouvu na dobu neurčitou. Kromě toho **Portugalsko** přijalo další opatření týkající se ukončení smlouvy na dobu určitou, která stanoví odškodnění ve výši základního ročního platu za 24 dnů (oproti dříve stanoveným 18 dnům). Nově byla také zavedena ustanovení o změně zkušební doby u smluv na dobu určitou v závislosti na délce předchozího pracovního poměru. V dubnu 2023 **Česko** přijalo nové změny pracovněprávních předpisů, které mají zlepšit ochranu zaměstnanců agentur práce na úroveň obdobnou ochraně kmenových zaměstnanců, například v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

Různé členské státy upravují své právní předpisy na ochranu zaměstnanosti. V rámci širší reformy přijalo **Španělsko** v červnu 2023 ustanovení, která doplňují nové případy objektivní neplatnosti výpovědi pro zaměstnance na nové rodičovské dovolené nebo pro zaměstnance, kteří využívají úpravu pracovní doby. Ustanovení rovněž do 31. prosince 2023 prodloužila zákaz propouštění z objektivních důvodů souvisejících se zvýšením nákladů na energie pro podniky, které využívají veřejnou podporu. V únoru 2023 přijalo **Španělsko** nová pravidla v oblasti ochrany oznamovatelů korupce a boje proti korupci, aby zabránilo nepříznivým nebo škodlivým důsledkům pro pracovníky v rámci jejich pracovního poměru. A v neposlední řadě byly v září 2022 přijaty změny vnitrostátního zákona o vědě, jejichž cílem je zlepšit pracovní podmínky a vytvořit lepší kariérní vyhlídky pro výzkumné pracovníky (tj. podobně jako v akademickém kariérním systému). **Francie** v únoru 2023 přijala nová pravidla pro výkon regulovaných svobodných povolání v rámci podniku. Zjednodušují a upřesňují právní rámec použitelný pro tuto praxi, který vstoupí v platnost 1. září 2024. **Švédsko** v říjnu 2022 v rámci plánu pro oživení a odolnost aktualizovalo svůj zákoník práce s cílem zvýšit předvídatelnost pro zaměstnavatele a zaměstnance zavedením jasných pravidel pro propouštění z objektivních důvodů. Doba určitá byla nahrazena zvláštní dobou, která umožňuje rychlejší přístup k pracovnímu poměru na dobu neurčitou.

V několika členských státech došlo k pokroku v zavádění nových a provádění stávajících opatření na podporu zdravého, bezpečného a dobře přizpůsobeného pracovního prostředí. V rámci rozsáhlé reformy přijalo **Dánsko** v březnu 2023 změny zákona o rovném zacházení. Nová ustanovení zahrnují vyjasnění odpovědnosti zaměstnavatele za určité přestupky, včetně obtěžování. **Německo** v červnu 2022 přijalo cílené opatření na podporu inkluzivnějšího trhu práce, včetně opatření ke zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci během cesty na pracoviště a z pracoviště a na pracovišti samotném. V srpnu 2022 přijalo **Řecko** strategii pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2022–2027 a doprovodný akční plán na období 2022–2023. Nová strategie se opírá o sociální dialog a dosahuje vyvážené účasti zaměstnanců a zaměstnavatelů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. **Španělsko** v březnu 2023 přijalo strategii bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na období 2023–2027 s cílem dále zlepšovat podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, snižovat počet pracovních úrazů a předvídat možné hrozby a rizika pro

zdraví a bezpečnost pracovníků. Poprvé bylo do strategie zařazeno duševní zdraví jako priorit. Již v říjnu 2022 **Španělsko** zřídilo nový fond odškodnění (spravovaný Národním ústavem sociálního zabezpečení) pro oběti expozice azbestu na pracovišti, v bydlišti nebo v životním prostředí. Později v květnu 2023 bylo přijato cílené opatření s cílem snížit pracovní rizika vznikající při práci v exteriéru za extrémních povětrnostních podmínek. V této souvislosti musí podniky zavést řadu opatření v závislosti na závažnosti podmínek (např. za vysokých teplot). A v neposlední řadě **Polsko** zveřejnilo návrh nařízení, kterým se aktualizují stávající minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci týkající se pracovních stanic s obrazovkami.

Některé členské státy přijaly opatření, která mají zaměstnancům umožnit pružnější pracovní režim. V lednu 2023 přijala **Belgie** reformu, která má zavést větší flexibilitu pracovní doby a lepší podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Toto opatření zahrnuje právo na čtyřdenní pracovní týden (odpracováním více hodin za den), právo na měnící se pracovní režim (tj. jeden týden odpracovat více hodin a druhý týden méně) a včasné informování o pružném rozvržení částečných úvazků. **Portugalsko** v květnu 2023 přijalo ustanovení upravující proplácení přesčasové práce osobám, které odpracují více než 100 hodin ročně. Po překročení této hranice opatření stanoví částky, které mají být vyplaceny za hodinu nebo část hodiny na základě různých kritérií. V rámci svého plánu pro oživení a odolnost přijalo **Portugalsko** v červnu 2023 také pilotní program k zavedení čtyřdenního pracovního týdne v soukromém sektoru. Jedná se o šestiměsíční zkušební dobu, kdy se týdenní pracovní doba zkrátí na 36, 34 nebo 32 hodin bez snížení mzdy. Po skončení této zkušební doby bude mít společnost měsíc na to, aby se rozhodla, zda bude v novém systému pokračovat (nebo od něj upustí).

Kromě toho některé členské státy přijaly nová ustanovení nebo změnily stávající právní předpisy týkající se pracovní doby a její organizace s cílem zohlednit trendy týkající se práce na dálku, práce mimo pracoviště a práva odpojit se. V **Chorvatsku** byly v rámci plánu pro oživení a odolnost aktualizovány vnitrostátní právní předpisy prostřednictvím změn zákoníku práce, které vstoupily v platnost v lednu 2023. Kromě tradiční práce na dálku zavedla nová legislativa možnost práce mimo pracoviště, v jejímž rámci si zaměstnanci mohou svobodně určit místo výkonu práce. V **Rumunsku** byl zákon o práci na dálku č. 81/2018 novelizován prostřednictvím mimořádných vládních nařízení v návaznosti na rychlý nárůst počtu dohod o práci na dálku, který byl zaznamenán během pandemie COVID-19. **Belgie** v září 2022 stanovila, že podniky s 20 a více zaměstnanci musí mít v kolektivních smlouvách na úrovni podniku nebo v obecných pravidlech zaměstnavatele ustanovení o právu pracovníků odpojit se. Obdobná ustanovení byla za určitých podmínek schválena pro večerní a noční práci. V dubnu 2023 **Polsko** v souladu se svým plánem pro oživení a odolnost zavedlo předpisy týkající se práce mimo pracoviště. Změny zákoníku práce a dalších zákonů zahrnují novou definici práce mimo pracoviště a dvě zvláštní formy práce na dálku: práce mimo pracoviště (tj. pro pracovníky v profesích, které jsou z důvodu své povahy považovány za způsobilé) a příležitostná práce na dálku (tj. až 24 dní ročně pro každého pracovníka). V červenci 2023 bylo v **Lucembursku** novým zákonem zavedeno právo odpojit se, zatímco v **Rumunsku** nový zákon zpřístupňuje práci mimo pracoviště zaměstnancům s dětmi. V **Itálii** byla do podoby zákona přeměněna vyhláška o zaměstnanosti, která zavádí nová pravidla pro tzv. inteligentní práci (smart working) zranitelných osob. V souvislosti s prováděním plánu pro oživení a odolnost plánuje **Španělsko** přijmout ustanovení o vývoji právních předpisů týkajících se práv a podmínek práce na dálku ve veřejném sektoru. **Kypr**, opět v rámci svého plánu pro oživení a odolnost, hodlá přijmout nový návrh zákona, který upraví práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců využívajících práci na dálku.

Několik členských států přijalo opatření s cílem zlepšit pracovní podmínky při práci prostřednictvím platform, zejména se zaměřením na odvětví dopravy a doručování, a to v návaznosti na významný růst ekonomiky platform. V říjnu 2022 přijala **Malta** nový zákon, který zavádí domněnku pracovního poměru pro pracovníky digitálních platform. Právní předpisy rovněž zajišťují, aby pracovníci platform pobírali mzdu rovnající se minimální mzdě nebo vyšší. Ve **Španělsku** „zákon o kurýrech“, který byl přijat v roce 2021 v rámci plánu pro oživení a odolnost, stanoví právní domněnku pracovního poměru v odvětví doručování zásilek a objednávek. Zákon rovněž přiznává zástupcům zaměstnanců právo být informováni o parametrech algoritmů ovlivňujících pracovní podmínky. V **Belgii** zavádí v lednu 2023 provedená „dohoda o pracovních silách“ právní domněnku pracovního poměru u pracovníků platform. Tento nový zákon uvádí osm kritérií, podle kterých pracovní soudy určují, zda má být pracovník klasifikován jako osoba samostatně výdělečně činná nebo jako zaměstnanec. V **Chorvatsku** návrh zákona předložený v únoru 2023 v rámci plánu pro oživení a odolnost zavádí společnou odpovědnost pro digitální pracovní platformy a agregátory, kteří jednají ve vztahu k pracovníkům platform jako zprostředkovatelé. Hlavním cílem je řešit chybnou klasifikaci pracovního postavení zaměstnanců. Návrh zákona uvádí faktory, které svědčí o existenci pracovněprávního vztahu s platformami nebo agregátory, a to bez ohledu na typ smlouvy. **Portugalsko** v dubnu 2023 změnilo svůj zákoník práce a zavedlo předpoklad pracovního poměru pro pracovníky platform na základě souboru šesti kritérií. Kromě toho zákon vyžaduje, aby zaměstnavatelé poskytovali informace a zajišťovali transparentnost, pokud jde o používání algoritmů nebo umělé inteligence v procesech výběru a propouštění pracovníků.

Některé členské státy přijímají opatření k řešení nehlášené práce s cílem lépe chránit práva pracovníků a zajistit spravedlivou hospodářskou soutěž. V prosinci 2022 přijala **Itálie** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost národní plán boje proti nehlášené práci včetně plánu provádění. **Chorvatsko** také jako součást širší reformy v rámci plánu pro oživení a odolnost přijalo nový pracovní zákon o sledování nehlášené práce. Tento nový zákon, přijatý v prosinci 2022, definuje nehlášenou práci a všechny její projevy, poskytuje další prostředky pro lepší podporu inspekce práce, obsahuje ustanovení o přestupcích a upravuje proces přechodu pracovníků z nehlášené práce na práci hlášenou. **Česko** v dubnu 2023 zavedlo změny právních předpisů, které mají zajistit, aby zaměstnavatelé hlásili a registrovali zahraniční zaměstnance s nárokem na dočasnou ochranu. Cílem je chránit osoby, které souhlasily s provedením práce, před nezákonnými praktikami zaměstnavatelů a zvýšit efektivnost výdajů na sociální zabezpečení osob, které mají nárok na dočasnou ochranu. **Rumunsko** plánuje v rámci svého plánu pro oživení a odolnost zřídit funkční digitální platformu, která zajistí správu využívání poukázek na služby pro pracovníky v cizí domácnosti a umožní interoperabilitu operací souvisejících s poukázkami napříč veřejnými databázemi.

Různé členské státy přijaly cílená opatření za účelem řešení dlouhodobé nezaměstnanosti a zajištění odolnějšího trhu práce. S podporou z fondů EU zahájila **Belgie** v dubnu 2023 projekt „Territoires zéro chômeurs de longue durée“, jehož cílem je snížit počet dlouhodobě nezaměstnaných a poskytnout další pracovní příležitosti v konkrétních oblastech Valonska. V říjnu 2022 zahájil **Kypr** v rámci svých veřejných služeb zaměstnanosti přípravu a realizaci čtyřměsíčních individualizovaných podpůrných programů, přičemž v každém z nich bude zapojeno nejméně 40 zranitelných nezaměstnaných osob. Základem těchto programů jsou časté schůzky a doporučení k zaměstnavatelům, následné kontroly a hodnocení. Zároveň **Španělsko** ve svém plánu pro oživení a odolnost od srpna 2021 poskytuje finanční prostředky na nové územní projekty, které navrhují individualizované postupy pro dlouhodobě nezaměstnané osoby, včetně podpory projektů

týkajících se podnikání a mikropodniků. V březnu 2023 přijalo **Švédsko** cílené opatření k posílení podpory poskytované veřejnými službami zaměstnanosti osobám, které jsou dlouhodobě nezaměstnané nebo jim hrozí, že se stanou dlouhodobě nezaměstnanými. Některá opatření zahrnují cílenější intervence nebo jsou zaměřena na posílení kapacity veřejných služeb zaměstnanosti.

Řada členských států změnila své stávající rámce aktivní politiky na trhu práce s cílem zvýšit jejich účinnost při propojování uchazečů o zaměstnání a dostupných příležitostí. V červenci 2022 přijala **Belgie** cílenou reformu, která má posílit aktivaci nezaměstnaných a neaktivních osob a přechod pracovníků v regionu Flandry. Opatření vychází z dohody mezi regionální vládou a sociálními partnery ve Vlámsku. V srpnu 2022 přijalo **Řecko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost vnitrostátní strategii pro aktivní politiky na trhu práce na období 2022–2030. Strategie poskytuje holistický přístup k přípravě a provádění aktivizačních opatření v kombinaci s dalšími politikami. Opatření v rámci strategie jsou rovněž financována z Nástroje pro oživení a odolnost a Evropského sociálního fondu plus. V rámci širší reformy zavedla **Litva** v červenci 2022 samostatný status pro osoby připravující se ke vstupu na trh práce. Účelem je identifikovat a podpořit osoby, které se potýkají s problémy při přístupu k zaměstnání. Opatření organizují obce a realizuje tým pro správu případů ve spolupráci se sociálními partnery. V prosinci 2022 Litva v rámci svého plánu pro oživení a odolnost rozšířila stávající rámec s cílem usnadnit aktivaci osob ve zranitelných situacích a jejich přechod do zaměstnání. Tento model podpory zaměstnanosti kombinuje poskytování poradenství v oblasti zaměstnanosti a různých konzultací s přímou podporou příjmů v koordinaci se sociálními službami. V rámci plánu pro oživení a odolnost hodlá **Španělsko** do konce roku 2024 vytvořit síť dvaceti center profesního poradenství, podnikání a inovací pro zaměstnanost. Předpokládá se, že budou rozmístěna po celém území (tj. jedno centrum na úrovni ústřední vlády a další centrum v každém regionu) s cílem zlepšit koordinaci mezi regionálními veřejnými službami zaměstnanosti. V rámci širší reformy plánuje **Francie** reorganizaci systému veřejných služeb zaměstnanosti „Pôle Emploi“, aby dále zvýšila koordinaci mezi zúčastněnými stranami a zlepšila poradenství a podporu poskytovanou uchazečům o zaměstnání. Návrh zákona pro plnou zaměstnanost rovněž zavádí přísnější podmínky pro získání podpory minimálního příjmu, včetně účasti na povinných týdenních aktivitách. **Lotyšsko** plánuje v rámci svého plánu pro oživení a odolnost změnit svůj rámec aktivní politiky na trhu práce a aktualizovat nabídku prohlubování dovedností a změn kvalifikace, aby posílilo zaměření na digitální dovednosti. Předpokládá se, že do konce roku 2023 **Kypr** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost přijme strategii aktivní politiky trhu práce na období 2023–2025. Nová strategie by měla zlepšit účast na aktivizačních opatřeních, zejména u zranitelných skupin, a administrativní efektivnost a dlouhodobou kapacitu veřejných služeb zaměstnanosti.

Některé členské státy zavedly opatření týkající se veřejných služeb zaměstnanosti, aby zajistily jejich větší dostupnost a účinnost, a to i s ohledem na měnící se potřeby z hlediska trhu práce a dovedností. V **Belgii** program valonských služeb zaměstnanosti (Forem) týkající se zaměstnání na zkoušku umožňuje registrovaným uchazečům o zaměstnání přístup k různým pracovním místům, nežli se rozhodnou, které zaměstnání nebo odbornou přípravu si vyberou. To pomáhá snížit riziko překvalifikovanosti.²¹¹ **Rakousko** v roce 2022 zvýšilo svůj finanční příspěvek na podporu aktivace žen na trhu práce (o 4 % oproti roku

²¹¹ Příklady osvědčených postupů shromážděných sítí veřejných služeb zaměstnanosti v rámci učení na základě srovnávání veřejných služeb zaměstnanosti. Další informace naleznete také ve [znalostním centru veřejných služeb zaměstnanosti](#).

2021). To umožnilo přibližně 239 000 ženám zúčastnit se opatření na podporu zaměstnanosti, přičemž 137 000 v souvislosti s osvojováním dovedností. Ve **Francii** nabízí program veřejných služeb zaměstnanosti nazvaný „*Les Entreprises s'engagent*“ (Zapojení podniků) rozhraní, kde mohou zaměstnavatelé požádat o kontaktování ohledně postupů při zaměstnávání vysídlených osob z Ukrajiny.²⁰⁹ **Finsko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost aktualizovalo svůj severský model služeb zaměstnanosti a stanovilo různé cíle pro individualizovanou podporu uchazečů o zaměstnání (např. roční počet pracovních pohovorů). **Švédsko** v roce 2022 aktualizovalo své zadání pro veřejné služby zaměstnanosti, které mají nyní posílit vazby se soukromým sektorem, dále podporovat uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vzdáleni od trhu práce, a zvýšit úsilí o zvýšení počtu účastníků v rámci umisťování do zaměstnání, odborné přípravy a subvencovaných programech zaměstnanosti. V srpnu 2022 **Litva** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost zavedla nová ustanovení k reformě systému poradenství pro volbu povolání, která stanoví rámec, řízení a zajištění kvality systému pracovně-profesního poradenství. Stanovuje funkce a základní požadavky na kompetence odborných profesních poradců a zúčastněných institucí, včetně sociálních partnerů. **Řecko** v prosinci 2022 v rámci svého plánu pro oživení a odolnost zřídilo digitální registr pro DYPa, řecké veřejné služby zaměstnanosti, s cílem zlepšit evidenci uchazečů o zaměstnání a poskytnout jim lepší přístup k dávkám a sociálním službám prostřednictvím interoperabilního systému. **Řecko** rovněž aktualizovalo rámec vzájemných závazků mezi službami DYPa a registrovanými uchazeči o zaměstnání, aby bylo možné lépe sledovat a vymáhat povinnosti všech stran. V únoru 2023 přijalo **Španělsko** ve svém plánu pro oživení a odolnost nové právní předpisy, které mají posílit systém zaměstnanosti. Zahrnují opatření, jež mají zvýšit účast soukromých a místních subjektů a zlepšit hodnotící rámec a nový katalog zaručených služeb pro zaměstnavatele i uchazeče o zaměstnání. Očekává se, že země dokončí modernizaci (tj. vnitřní správu a digitalizaci systémů) svých ústředních veřejných služeb zaměstnanosti do konce roku 2023. **Dánsko** v březnu 2023 revidovalo stávající rámec s cílem zkrátit administrativní procesy na úřadech práce, mimo jiné rozšířením využívání digitálních nástrojů a zjednodušením následných postupů. V červnu 2023 **Dánsko** rovněž přijalo cílené opatření, které vstoupí v platnost 1. ledna 2024 a má stanovit zvýšenou odpovědnost veřejných služeb zaměstnanosti, které musí oslovit osoby pobírající dávky v nezaměstnanosti během prvních tří měsíců programu. **Irsko** v červenci 2023 přijalo strategii Pathways to Work 2021–2025. Jedním z jejích hlavních cílů je posílit Intreo (irské veřejné služby zaměstnanosti) rozvojem jejich kapacity a přístupu zaměřeného na uživatele. Zahrnuje opatření podporovaná z plánu pro oživení a odolnost a fondu ESF+.

Spolupráce mezi veřejnými službami zaměstnanosti a sociálními službami je pro účinné aktivní politiky na trhu práce velmi důležitá. **Švédsko** v březnu 2023 navrhlo zlepšení výměny informací mezi veřejnými službami zaměstnanosti a obcemi v zemi s cílem řešit riziko vyloučení z trhu práce a usnadnit přechod z nezaměstnanosti do vzdělávání dospělých. V červnu 2023 přijalo **Dánsko** dočasné opatření, kterým znovu zavedlo u profesí, které čelí nedostatku pracovních sil, právo na odbornou přípravu nebo zvyšování kvalifikace se zvýšenou sazbou podpory v nezaměstnanosti ve výši 110 %. Opatření má za cíl vytvořit další synergie mezi poradenstvím poskytovaným úřady práce nezaměstnaným osobám a doprovodnými podpůrnými opatřeními v průběhu zvyšování kvalifikace.

Členské státy přijaly některá cílená opatření, aby usnadnily mobilitu pracovních sil a přilákaly zahraniční talenty do nedostatkových profesí. **Belgie** v listopadu 2022 přijala „Federální dohodu o trhu práce“, v jejímž rámci byly různé odvětvové výbory sociálních partnerů pověřeny vypracováním seznamu všech nedostatkových profesí, analýzou příčin nedostatku a doporučením opatření. Dohoda by měla být vodítkem při snahách o zvýšení atraktivity některých pracovních míst, včetně pracovních podmínek. V červenci 2023

aktualizovala **belgická** (valonská) veřejná služba zaměstnanosti (Forem) seznam nedostatkových profesí, který zahrnuje například 56 profilů v odvětví stavebnictví, po němž následuje průmysl. Seznam pomůže směřovat nezaměstnané k těmto profilům a lépe cílit různé finanční pobídky. Podobně také v únoru 2023 aktualizoval vlámský region svůj seznam nedostatkových profesí, přičemž použil odlišnou metodiku, jež uvádí tři možné příčiny nedostatku – kvantitativní, kvalitativní a/nebo zvláštní pracovní okolnosti. Seznam obsahuje celkem 234 nedostatkových profesí, z toho třetinu představují průmyslové profese a řemesla. **Německo** v červnu 2023 aktualizovalo svůj právní rámec, aby usnadnilo migraci kvalifikovaných pracovních sil ze třetích zemí, mimo jiné prostřednictvím snazšího uznávání dovedností a předchozí odborné praxe. V červenci 2022 přijalo **Španělsko** opatření s cílem posílit cesty k legální migraci a zlepšit řízení migračních postupů. Španělsko také rozšířilo právní režim pro vysoce kvalifikované migranty na osoby s dosaženým vyšším stupněm odborného vzdělání a přípravy a zrušilo některé požadavky na podniky týkající se zaměstnávání zahraničních pracovníků. Vzhledem k rostoucímu nedostatku pracovních sil ve zdravotnictví a sociálních službách přijalo **Slovinsko** opatření ke zjednodušení postupů při zaměstnávání zahraničních pracovníků, včetně možnosti snadněji měnit zaměstnavatele, což umožňuje větší flexibilitu a spravedlivější pracovní podmínky.

V první polovině roku 2023 přijaly některé členské státy opatření, kterými hodlají lépe přizpůsobit své systémy dávek v nezaměstnanosti socioekonomickému kontextu. **Belgie** se v listopadu 2022 rozhodla vedle automatické valorizace o inflaci zvýšit minimální podporu v nezaměstnanosti o dalších 1,3 p.b. V prosinci 2022 **Estonsko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost prodloužilo dobu trvání pojištění pro případ nezaměstnanosti, a to od července 2023. **Francie** v prosinci 2022 přistoupila k dočasnému zkrácení doby poskytování dávek v nezaměstnanosti (do srpna 2024) a zrušení přístupu k dávkám v nezaměstnanosti v případě opuštění zaměstnání nebo odmítnutí smlouvy na dobu neurčitou. Cílem opatření je rovněž usnadnit přístup k profesní certifikaci a změně kvalifikace, zejména v odvětvích, která pociťují nedostatek pracovních sil (např. ve zdravotnictví). V září 2022 **Španělsko** přijalo nové změny právních předpisů, které pracovníkům v cizí domácnosti poskytují nárok na příspěvkové dávky v nezaměstnanosti, a od července 2023 Španělsko přiznává zvláštní dávky v nezaměstnanosti umělcům. **Švédsko** v červnu 2023 novelizovalo svůj zákon o pojištění pro případ nezaměstnanosti a zmírnilo požadavky na přístup a způsobilost k dávkám v rámci pojištění pro případ nezaměstnanosti (tj. z 80 hodin na alespoň 60 hodin během nejméně 6 měsíců za dvanáctiměsíční období). Počet odpracovaných hodin byl rovněž snížen ze 480 hodin na nejméně 420 hodin a dočasně byla zkrácena i doba pro nabytí práv, a to ze 6 dnů na 2 dny. **Chorvatsko** hodlá v prosinci 2023 v rámci svého plánu pro oživení a odolnost přijmout nový zákon o změně zákona o trhu práce, kterým zvýší částku a prodlouží dobu poskytování dávek v nezaměstnanosti, zmírní požadavky na pracovníky ve zranitelných situacích a zdigitalizuje proces podávání žádostí o dávky v nezaměstnanosti. **Finsko** oznámilo změny systému dávek v nezaměstnanosti s cílem zlepšit motivaci k práci, zejména zavedením přísnějších požadavků týkajících se doby zakládající nárok na dávky v nezaměstnanosti. Změny se očekávají také v oblasti nároku na denní dávky pro nezaměstnané. Podmínky nároku na dávky budou určeny novými podmínkami příjmového limitu a očekává se také odstupňování výše dávek v nezaměstnanosti ze současné úrovně na 80 % původní úrovně po 8 týdnech nezaměstnanosti a 75 % po 34 týdnech nezaměstnanosti.

Několik členských států podniká kroky k posílení sociálního dialogu a spolupráce se sociálními partnery při formulování politik týkajících se zaměstnanosti. V prosinci 2022 přijalo **Rumunsko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost nový zákon o sociálním dialogu, který řeší nedostatky v procesu sociálního dialogu v souladu s příslušnými

doporučeními pro jednotlivé země, která přijala Rada, a s doporučením MOP. Nový zákon obsahuje určité revize definice hospodářských odvětví jako základ pro kolektivní smlouvy platné na úrovni odvětví. **Maďarsko** v květnu 2023 (v rámci základních podmínek pro financování v rámci politiky soudržnosti) zřídilo *ad hoc* podvýbor tripartitního fóra (tj. stálého konzultačního fóra), který má zajistit, aby se navrhování, provádění, monitorování a přezkum strategického rámce pro aktivní politiky na trhu práce prováděly ve spolupráci se sociálními partnery. Očekává se, že zřízení tohoto podvýboru zvýší četnost a hloubku diskusí.

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

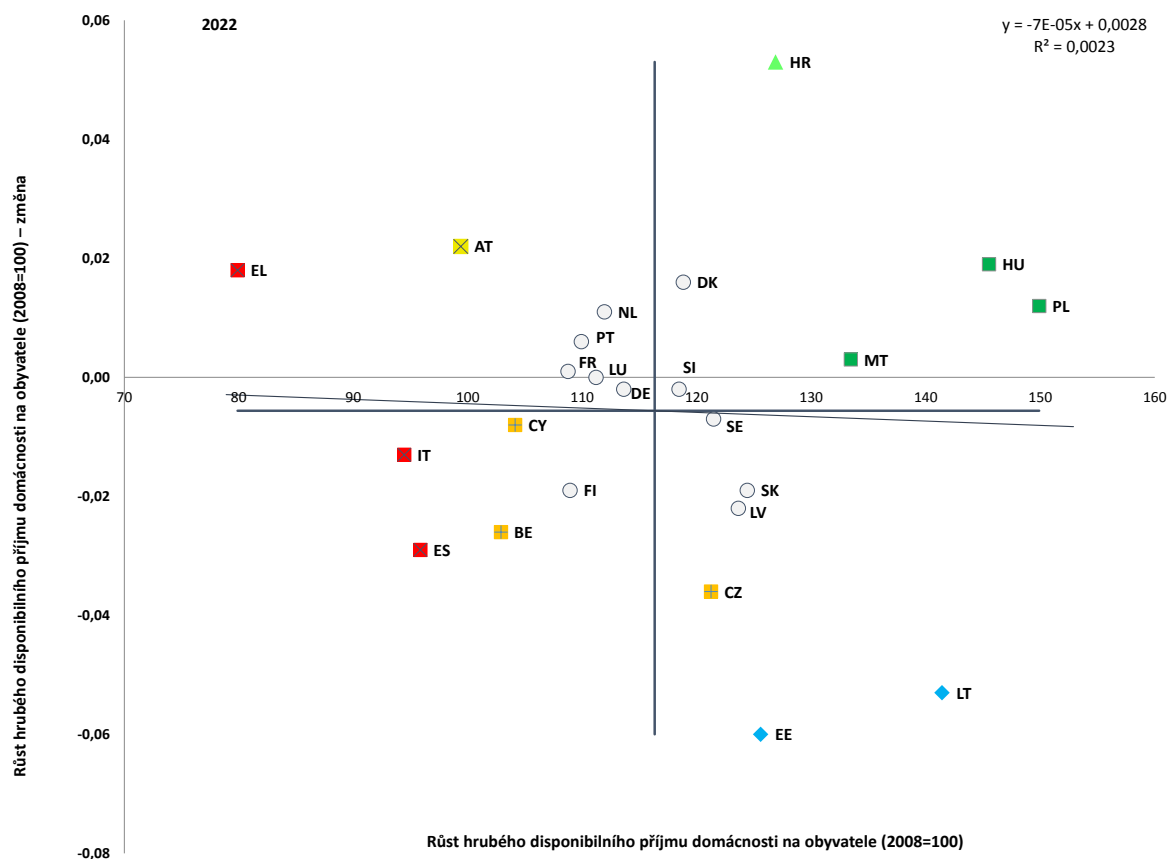
Tento oddíl se zabývá prováděním hlavního směru politiky zaměstnanosti 8, který doporučuje, aby členské státy podporovaly rovné příležitosti pro všechny, prosazovaly sociální začleňování a bojovaly proti chudobě v souladu s druhou (rovnost žen a mužů), třetí (rovné příležitosti), jedenáctou (péče o děti 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 opatřeních politik prováděných členskými státy.

2.4.1 Klíčové ukazatele

Růst hrubého disponibilního příjmu domácností (HDPD) na obyvatele se na úrovni EU mírně snížil a v členských státech zůstal v roce 2022 celkově stabilní v souvislosti s postupným hospodářským zpomalováním. Největší nárůst byl zaznamenán v Chorvatsku, zatímco menší, ale přesto značný nárůst vykázaly Rakousko, Maďarsko, Řecko a Dánsko (viz graf 2.4.1). Jako „nejlepší“ je hodnoceno Maďarsko, Polsko a Malta, a to díky vysokým úrovním v roce 2022, které dosahují více než 140–130 % úrovně z roku 2008. Největší pokles zaznamenalo Estonsko, následované Litvou, Českem a Španělskem, přičemž s výjimkou posledně jmenovaného státu si uvedené země udržely stále vysokou úroveň reálných příjmů. Jak je uvedeno v oddíle 1.2, tyto změny odrážejí kombinovaný účinek klesajícího růstu reálných mezd a vývoje ostatních složek HDPD, včetně dalšího postupného ukončování dočasných opatření na podporu příjmů v návaznosti na oživení po pandemii COVID–19 a následnou stabilizaci. Na základě výkonnosti v roce 2022 a změny oproti roku 2021 bylo zjištěno, že Řecko, Itálie a Španělsko se nacházejí v „kritické situaci“ kvůli velmi nízkým úrovním, respektive kombinaci nízkých úrovní a zhoršení. V zásadě podobná situace je na Kypru a v Belgii, kde je úroveň vyšší, ale dochází ke zhoršení, a rovněž v Česku, kde jsou úroveň i zhoršení vyšší. Všechny tyto tři situace jsou klasifikovány v kategorii „je nutné sledovat“.

Graf 2.4.1: Růst reálného hrubého disponibilního příjmu domácností (HDPD) na obyvatele byl v roce 2022 ve většině členských států v podstatě stabilní

Růst reálného hrubého disponibilního příjmu domácností (HDPD) přepočteného na obyvatele, úroveň v roce 2022 a změny oproti předchozímu roku (2008=100, hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



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

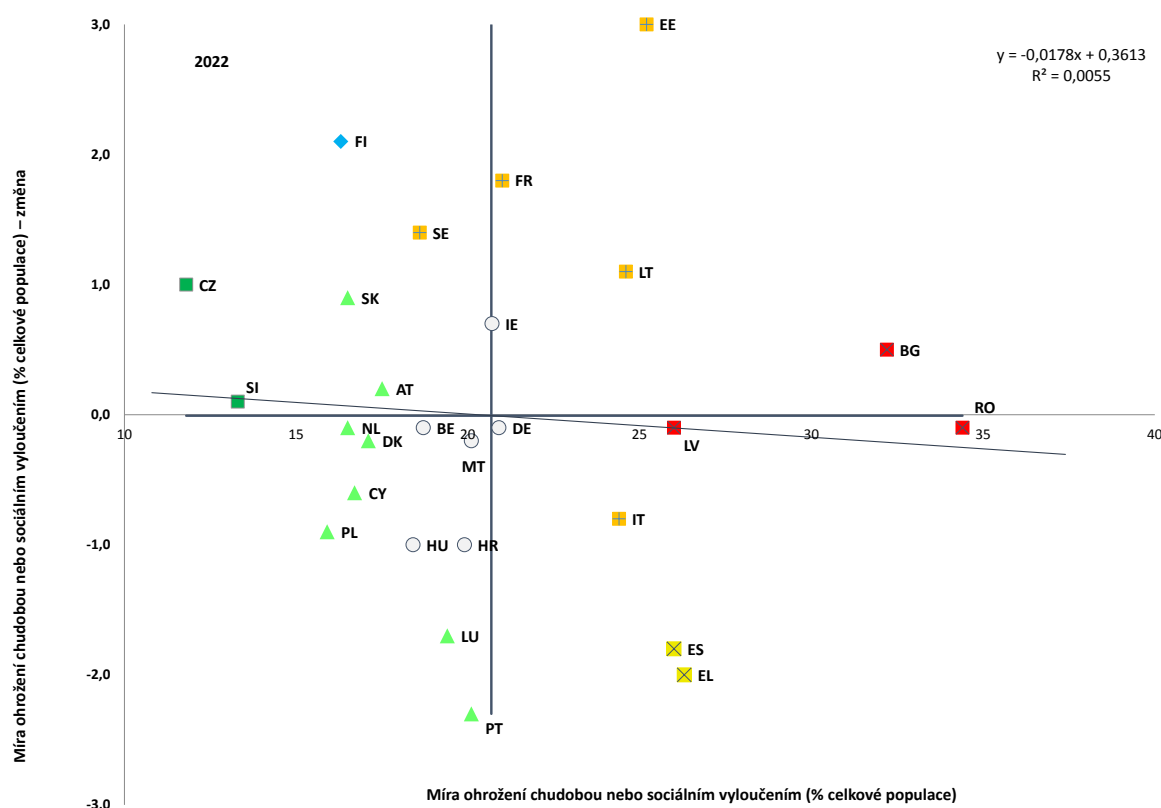
Zdroj: Eurostat [tepsr_wc310], Evropské sektorové účty.

Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením zůstal v EU v podstatě stabilní a ve většině členských států se v roce 2022 snížil nebo zůstal na stejné úrovni, a to díky rozhodným politickým opatřením přijatým během koronavirové a energetické krize. Situace je „kritická“ v Rumunsku, Bulharsku a Lotyšsku, kde se relativně vysoká úroveň nezlepšila (34,4 %, 32,2 % a 26 %, viz graf 2.4.2). Francie, Švédsko, Itálie, Litva a Estonsko jsou klasifikovány v kategorii „je nutné sledovat“, přičemž u všech kromě Itálie dochází k výraznému nárůstu (mezi 1 a 3 p.b.), zatímco v případě Estonska a Litvy je již výrazně překročen průměr EU. V Řecku, Španělsku a Itálii zůstala míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením nad průměrem EU (21,6 %), ale snížila se. Ve většině zemí, které jsou klasifikovány jako „lepší než průměr“, došlo k poklesu míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, přičemž k největšímu zlepšení došlo v Portugalsku a Lucembursku, a to o 2,3 a 1,7 p.b. Slovinsko a Česko jsou hodnoceny jako „nejlepší“ a vykazují nejnižší míru ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (13,3 % a 11,8 %), přestože v Česku došlo k nárůstu. Vzhledem k tomu, že některé členské státy s úrovní kolem průměru EU nebo nad ním se zlepšily více než průměrně, existují určité známky konvergence, rozdíly mezi členskými státy však zůstávají velké. Rozdíly v míře ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením jsou velké i mezi regiony EU, a to i v rámci členských států, například v Itálii,

Polsku, Maďarsku, Španělsku a Belgii (viz graf 8 v příloze 5). Pokračující posuzování distribučního dopadu reforem a investic²¹² má zásadní význam pro zajištění jejich účinnosti při snižování chudoby a pro jejich přínos k dosažení hlavního cíle EU, kterým je vymanit do roku 2030 alespoň 15 milionů lidí z chudoby.

Graf 2.4.2: Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením zůstal v EU celkově stabilní, s určitými známkami konvergence mezi členskými státy

Procentní podíl obyvatelstva ohroženého chudobou nebo sociálním vyloučením, hodnoty z roku 2022 a změny oproti předchozímu roku (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Poznámka: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Přerušeni řady pro FR, LU a FI.

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

Příjmová chudoba, silná materiální a sociální deprivace a podíl osob žijících v domácnostech (téměř) bez zaměstnání ve většině členských států rovněž vykázaly obecnou stabilitu. Navzdory vyšším cenám energií a životním nákladům v období oživení po pandemii COVID-19 odráží tento trend, stejně jako míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, účinky politických opatření přijatých na úrovni EU a členských států během nedávných krizí. V roce 2022 (týká se příjmů za rok 2021) vykazovalo nejnižší míru ohrožení chudobou v EU Česko, následované Slovinskem, Maďarskem, Dánskem a Finskem, ačkoli v případě Česka a Finska došlo k nárůstu (viz horní panel grafu 2.4.3). Naopak nejvyšší podíly vykázaly Bulharsko, Estonsko, Lotyšsko a Rumunsko, přičemž Bulharsko a Estonsko zaznamenaly i nárůst. Podle rychlých odhadů Eurostatu týkajících se příjmů v roce 2022 zůstala míra ohrožení chudobou ve většině členských států stabilní, v Řecku a

²¹² Viz sdělení Komise o lepším posouzení distribučního dopadu politik členských států (COM(2022) 494 v konečném znění).

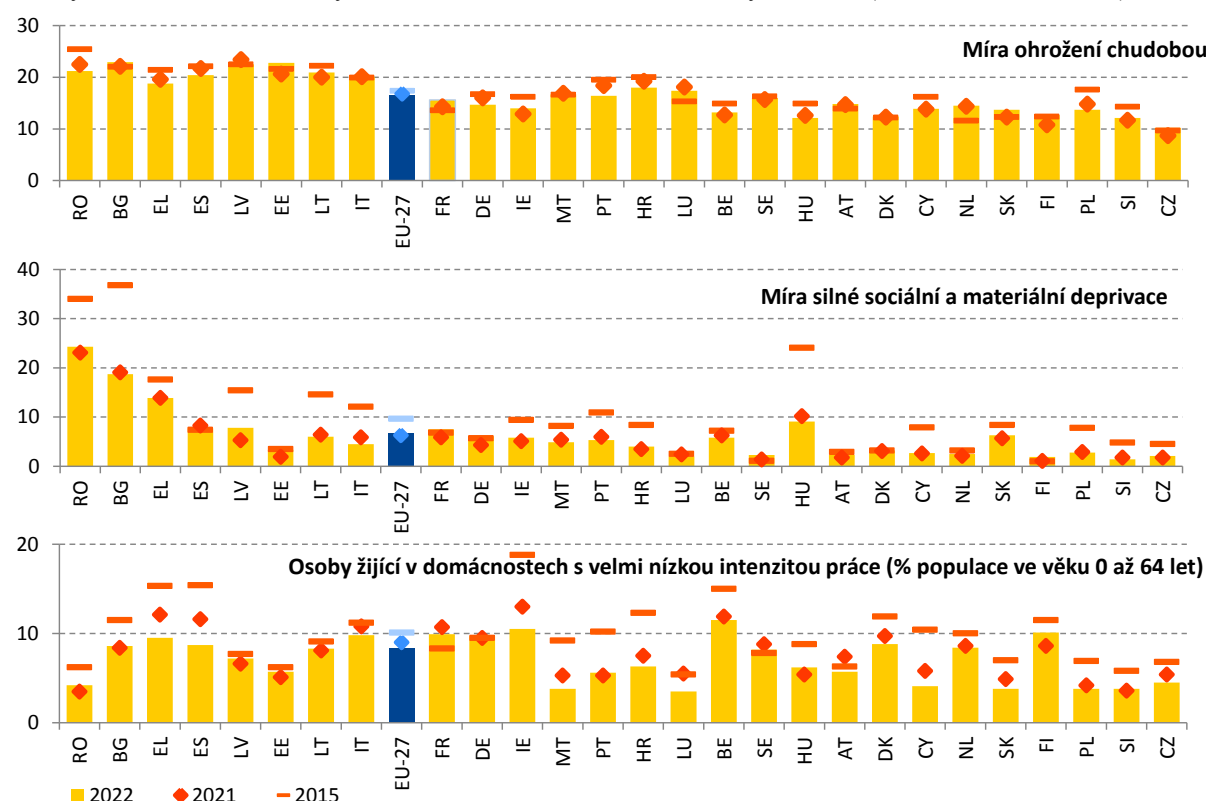
Chorvatsku se zvýšila a v Itálii, Estonsku, Bulharsku a Rumunsku se snížila²¹³. Pozitivní vývoj v této oblasti je také výsledkem zavedených opatření na podporu příjmů, která zmírnila dopad vysoké inflace na zranitelnější skupiny obyvatel. Růst životních nákladů však ovlivňuje reálné příjmy, jak je zachycuje míra ohrožení chudobou zakotvená v roce 2021, která se podle odhadů zvýšila přibližně v polovině členských států, což ukazuje spíše na zhoršení životní úrovně²¹⁴. Podíl osob se silnou materiální a sociální deprivací zůstal v roce 2022 v EU také v podstatě stabilní, přesto se však v jednotlivých členských státech značně lišil, a to od 1,4 % ve Slovinsku po 24,3 % v Rumunsku (viz prostřední panel grafu 2.4.3). V Itálii a Maďarsku se uvedená míra snížila o více než 1 p.b., zatímco ve většině ostatních zemí zůstala v podstatě stabilní a zvýšila se jen v několika dalších zemích, jako je Rumunsko, Lotyšsko, Estonsko, Francie a Německo. V důsledku pozitivní dynamiky trhu práce ve fázi oživení se podíl osob žijících v domácnostech (téměř) bez zaměstnání v roce 2022 (na základě aktivity v roce 2021) snížil ve většině členských států, zejména pak o 2 p.b. nebo více v Lucembursku (které také vykazovalo nejnižší úroveň, a to 3,5 %), ve Španělsku, Řecku a Irsku (viz střední panel grafu 2.4.3). Irsko a Řecko však stále patří mezi členské státy s nejvyšší mírou nezaměstnanosti (tj. nad 9 %), stejně jako Belgie, Německo, Itálie, Francie a Finsko. V rámci těchto států došlo k nárůstu pouze ve Finsku.

²¹³ Viz [experimentální výsledky bleskových odhadů](#), k dispozici na specializované [internetové stránce Eurostatu](#).

²¹⁴ Osoby ohrožené chudobou se zakotvením v roce 2021 jsou osoby s ekvivalizovaným disponibilním příjmem nižším, než je prahová hodnota pro ohrožení chudobou, *vypočteným v roce 2021* a upraveným o harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP) za období 2021–2022. Viz specializovaný [článek Eurostatu](#).

Graf 2.4.3: Ukazatele rizik ohrožení chudobou, silné sociální a materiální deprivace a domácností (téměř) bez zaměstnání vykazují ve většině členských států celkovou stabilitu nebo pokles

Složky hlavního ukazatele míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (v %, 2015, 2021, 2022)



Poznámka: Ukazatele jsou seřazeny podle míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením v roce 2022.

Údaje pro FR jsou předběžné. Přerušeni řady ve FR a LU pro všechny tři složky a také ve FI pro VWLI.

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

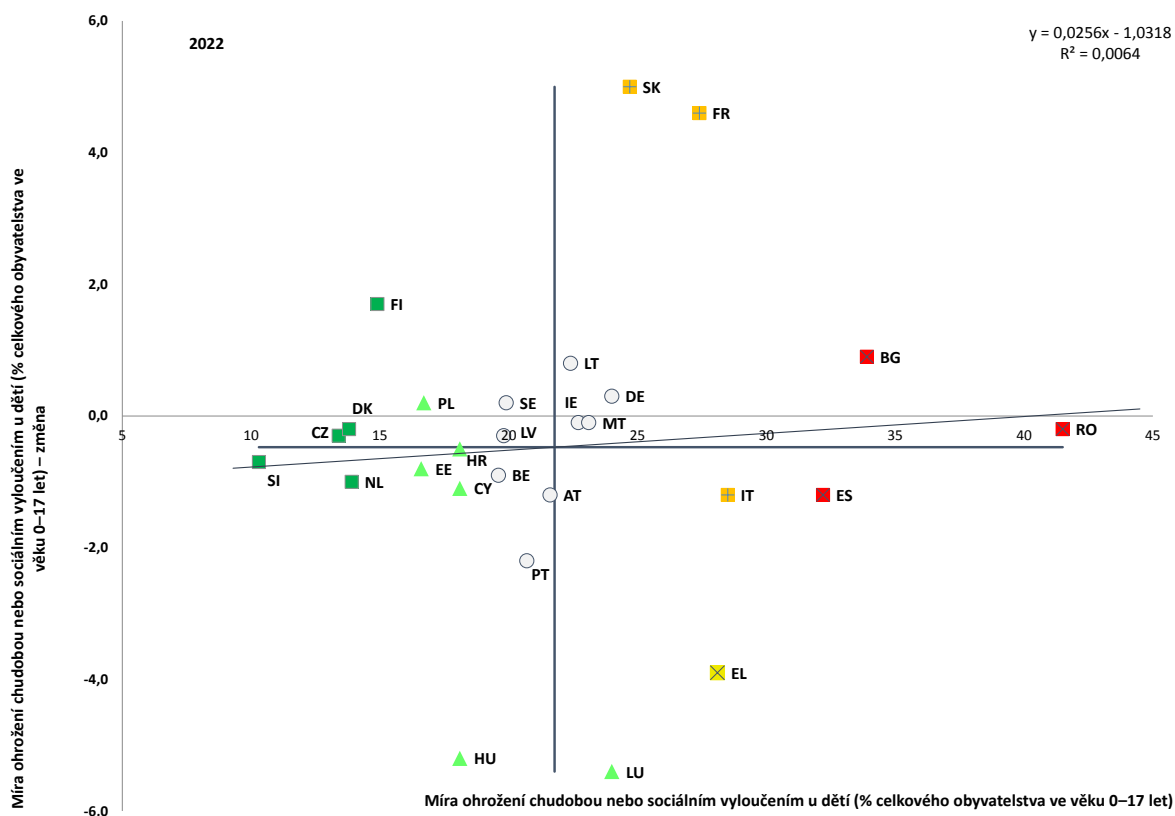
Podíl dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením se v roce 2022 mírně zvýšil²¹⁵. Průměr EU činil 24,7 %, zatímco v roce 2021 to bylo 24,4 %. Nejnižší míru zaznamenaly Slovinsko, Česko, Dánsko, Nizozemsko a Finsko (nárůst byl zaznamenán pouze ve Finsku), které jsou hodnoceny jako „nejlepší“ (viz graf 2.4.4). Naopak nejvyšší podíly vykázaly Rumunsko, Bulharsko a Španělsko, které se nacházely v „kritické situaci“, přičemž v případě Bulharska výskyt narůstal a v případě Rumunska a Španělska nedošlo k výraznému zlepšení. K velkému nárůstu došlo na Slovensku a ve Francii, zatímco největší pokles byl zaznamenán v Lucembursku, Maďarsku, Řecku a Portugalsku. Příjmová chudoba dětí (AROP) v roce 2022 (týká se příjmů za rok 2021) činila 19,3 % a klesala ve 21 členských státech, avšak s velkým nárůstem ve Francii a na Slovensku. Bleskové odhady Eurostatu týkající se příjmů za rok 2022 naznačují celkovou stabilitu dětské chudoby ve většině zemí (s poklesem v Řecku a Irsku a nárůstem v Česku). Zatímco v průměru se v EU podíl dětí se silnou materiální a sociální deprivací zvýšil ze 7,5 % v roce 2021 na 8,4 % v roce 2022, v polovině členských států se snížil, zejména pak v Maďarsku a Itálii. Maďarsko přesto zůstalo mezi zeměmi s nejvyššími podíly, stejně jako Rumunsko, Bulharsko a Řecko. Podíl dětí žijících v domácnostech (téměř) bez zaměstnání se snížil nebo zůstal stabilní ve 20 členských

²¹⁵ Kromě míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROE) u dětí tento odstavec odkazuje na výpočty bleskových odhadů Eurostatu a složky míry AROPE, [ilc_li02], [ilc_mdsl11] a [ilc_lvhl11n]. Referenční rok míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí a její složky viz poznámky pod čarou č. 4 a 5 v příloze 2.

státech (na základě aktivity v roce 2021). Nejvyšší zůstal v Irsku, následovaném Německem, Francií a Bulharskem, které vykazují podíly mírně nad 10 %.

Graf 2.4.4: Podíl dětí (věková skupina 0–17 let) ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením zůstal v roce 2022 celkově stabilní, bez zřetelných známek konvergence mezi členskými státy

Procentní podíl obyvatelstva ohroženého chudobou nebo sociálním vyloučením, hodnoty z roku 2022 a změny oproti předchozímu roku (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Poznámka: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Přerušení řady pro FR, LU a FI.

Zdroj: Eurostat [tepsr_lm412], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Děti vyrůstající v chudobě nebo v sociálním vyloučení mají menší šanci plně rozvinout svůj potenciál na trhu práce a ve společnosti. Tato skutečnost souvisí zejména s jejich obtížemi týkajícími se přístupu ke kvalitnímu vzdělání a jeho absolvování, získávání dovedností relevantních pro trh práce, jakož i přístupu k pozdějším kariérním příležitostem, které zvyšují riziko mezigeneračního přenosu chudoby. Z tohoto pohledu se jeví včasné intervence za účelem snížení dětské chudoby jako obzvláště důležité. Srovnávací rámec pro péči o děti a podporu dětí určuje ukazatele, které umožňují sledovat situaci dětí v jednotlivých členských státech²¹⁶. V roce 2022 (týká se příjmů za rok 2021) zůstal vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování dětské chudoby v některých členských státech výrazně nižší než průměr EU (42 %), a to zejména ve Španělsku, Rumunsku a Řecku (21,5 % ve Španělsku a 24,8 % v Rumunsku i Řecku), zatímco u „nejlepších“ států byl výrazně vyšší (58,1 % v Německu, 59,9 % v Irsku a 66,8 % ve Finsku; tento ukazatel

²¹⁶ Související informativní poznámka pro podskupinu pro ukazatele Výboru pro sociální ochranu je k dispozici [online](#).

vztažený k celkové populaci viz graf 2.4.9)²¹⁷. Kromě toho se materiální deprivace stanovená u dětí v Bulharsku, Řecku, na Kypru, v Maďarsku, Rumunsku a Španělsku nadále blížila 20 % nebo byla vyšší (v roce 2021), zatímco průměr EU činil 13 %²¹⁸.

Relativní propad příjmů se v průměru snížil v EU a přibližně v polovině členských států, a to u obyvatelstva celkově i u dětí. Relativní propad příjmů se měří jako rozdíl mezi obvyklou úrovní příjmu osob ohrožených chudobou a úrovní příjmu, pod kterou jsou osoby považovány za ohrožené chudobou. U celkové populace v roce 2022 (týká se příjmů za rok 2021) činil tento rozdíl v relativním vyjádření 23,1 % prahové hodnoty ohrožení chudobou v EU oproti 24,5 % v roce 2021 (týká se příjmů za rok 2020)²¹⁹. Největší byl v Rumunsku (32 %), přestože se výrazně snížil (o 6,1 p.b.), následovalo Španělsko, Lotyšsko, Itálie a Bulharsko (27,8 %, 27,7 %, 26,1 % a 26 %). Nejvýraznější pokles byl zaznamenán na Slovensku a v Maďarsku, kde hodnota dosáhla úrovně pod průměrem EU (18,4 % a 19,4 %). Relativní propad příjmů je vyšší u osob žijících v domácnostech (téměř) bez zaměstnání a v roce 2021 dosáhl v EU přibližně 36 % (týká se příjmů za rok 2020). Situace v členských státech je v podstatě podobná, pokud se zaměříme na děti, u nichž je relativní propad příjmů v EU v průměru větší (24,4 %) než u obecné populace. Relativní propad příjmů byl nejvyšší v Bulharsku (42,8 %), kde se také výrazně zvýšil (o 9,1 p.b.), následovalo Rumunsko (33,1 %), Španělsko (31,8 %) a Itálie (27,9 %), kde zůstal vysoký i přes nedávný pokles. Vysoké hodnoty u dětí jsou zjištěny také v Portugalsku a Nizozemsku (26,1 % a 26 %). Naopak nejnižší hodnoty vykázalo Finsko a Maďarsko (12,3 % a 14,5 %).

Navzdory stabilním nebo pozitivním trendům u celkového obyvatelstva se riziko chudoby nebo sociálního vyloučení osob se zdravotním postižením v roce 2022 zlepšilo jen mírně. Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením se u osob se zdravotním postižením v EU snížila z 29,7 % v roce 2021 na 28,8 % v roce 2022, ale zůstává vyšší než u ostatních obyvatel a v jednotlivých členských státech se velmi různí (viz graf 2.4.5). S mírou ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením vyšší než 35 % je situace obzvláště obtížná v osmi členských státech (Bulharsko, Estonsko, Litva, Rumunsko, Lotyšsko, Irsko, Malta a Chorvatsko). Z těchto zemí došlo k poklesu pouze v Rumunsku (o 1,3 p.b.), zatímco v Estonsku, Litvě a Bulharsku byl zaznamenán výrazný nárůst. Také ve Švédsku došlo u osob se zdravotním postižením k výraznému nárůstu míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, přestože se tato míra nadále výrazně blíží průměru EU (30,6 %). Celkově je riziko chudoby nebo sociálního vyloučení spíše nižší u osob se zdravotním postižením ve věku 65 let a starších, které žijí v soukromých domácnostech, přičemž výraznou výjimkou

²¹⁷ Ukazatel lze vypočítat z míry ohrožení chudobou u dětí před transfery a po nich (kromě důchodů), Eurostat [ilc_li02], resp. [ilc_li09], podobně jako hlavní ukazatel. V této analýze nejsou zohledněny naturální sociální transfery, které zahrnují mimo jiné bezplatnou předškolní výchovu a péči, vzdělávání a zdravotní péči. V údajích pro Španělsko a Rumunsko za rok 2022 došlo k přerušení časové řady.

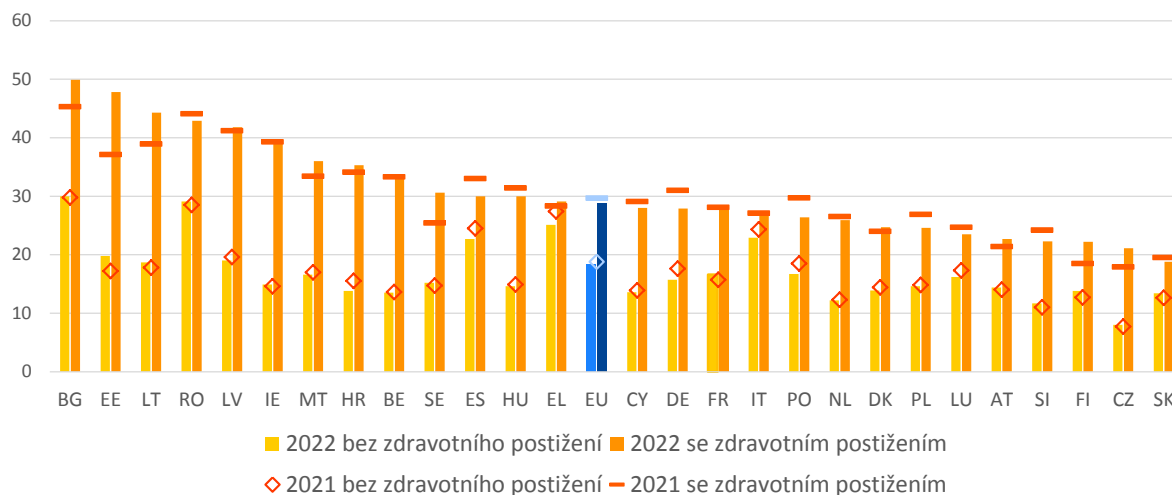
²¹⁸ Eurostat [ilc_chmd01] – více informací o tomto ukazateli naleznete zde. Deprivace stanovená u dětí se týká nedostupnosti alespoň tří ze sedmnácti položek, které jsou nezbytné zejména pro to, aby se děti mohly účastnit školní výuky a zdravě se rozvíjet (např. vhodné knihy a čerstvé ovoce a zelenina).

²¹⁹ Tento odstavec vychází z údajů Eurostatu [ilc_li11]. 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 (mezí bod: 60 % celostátního mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu). Ukazatel pro osoby žijící v domácnostech (téměř) bez zaměstnání vypočítává Eurostat (nezveřejňuje se) jako rozdíl mezi mediánem ekvivalizovaného celkového čistého příjmu osob, jejichž ekvivalizovaný disponibilní příjem je nižší než prah ohrožení chudobou a které žijí v domácnostech (téměř) bez zaměstnání, a samotným prahem ohrožení chudobou, a je vyjádřen jako procento 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.

jsou Estonsko, Bulharsko a Lotyšsko, které u této věkové skupiny zaznamenaly více než dvojnásobek průměrné hodnoty v EU (61,8 %, 55,1 % a 48,1 % ve srovnání s 23,9 % průměru EU). Velké rozdíly mezi jednotlivými zeměmi jsou také v rozdílech v ohrožení chudobou mezi osobami se zdravotním postižením a osobami bez zdravotního postižení. Nejmenší rozdíly byly v roce 2022 zaznamenány v Itálii a Řecku (4 p.b.), zatímco v Estonsku, Litvě a Irsku byly rozdíly šestkrát větší (28, 25,6 a 24,6 p.b.).

Graf 2.4.5: Osoby se zdravotním postižením čelí vyššímu riziku chudoby a sociálního vyloučení než ostatní

Podíl osob se zdravotním postižením a osob bez zdravotního postižení ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením, věková skupina 16 let a starší, 2022 a 2021 (v %)



Poznámka: Přerušení časové řady pro FR a LU.

Zdroj: Eurostat [[hlth_dpe010](#)], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Podíl osob s přistěhovaleckým původem ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením zůstal v roce 2022 mnohem vyšší než u zbytku obyvatelstva, což vyžaduje cílené intervence. Míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u osob narozených mimo EU byly v několika členských státech ve většině případů mnohem vyšší než u osob narozených na území EU (o více než 20 p.b.): 52,2 % oproti 24,1 % v Řecku, 50,9 % oproti 20,6 % ve Španělsku, 42,7 % oproti 15 % v Belgii, 41,4 % oproti 11,6 % v Rakousku, 41,2 % oproti 16,5 % ve Francii²²⁰. V rámci těchto zemí se míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u osob narozených mimo EU snížila ve srovnání s rokem 2021 pouze ve Španělsku (o 5,5 p.b.).

Velmi významný počet Romů se v zemích EU stále potýká s chudobou. To pak dále přispívá k posilování diskriminace. V roce 2021 bylo v členských státech, v nichž agentura Evropské unie pro základní práva provedla průzkum, v průměru 80 % Romů ohroženo chudobou. U romských dětí byla míra ohrožení ještě vyšší, a to 83 %, přičemž mezi lety 2016 a 2021 nebyl zaznamenán žádný zjevný pokrok²²¹. Téměř polovina romského obyvatelstva

²²⁰ Toto vyplývá z ukazatele Eurostatu [[ilc_peps06n](#)], který porovnává osoby narozené v zemích mimo EU-27 s osobami narozenými ve vykazující zemi; údaje jsou za osoby ve věku 18 let nebo starší. Údaje za Rumunsko za rok 2022 nejsou k dispozici.

²²¹ Údaje týkající se Romů pocházejí z [průzkumu o situaci Romů z roku 2021 Agentury Evropské unie pro základní práva](#). Zkoumanými zeměmi jsou BG, CZ, EL, ES, HR, HU, PT, RO a SK. Vzhledem k rozdílné velikosti a charakteristikám vzorku je třeba ke srovnání s předchozími vydáními průzkumu (tj. 2016) přistupovat obezřetně. Podrobné upozornění na možná omezení při analýze trendů viz zpráva o průzkumu

(48 %) se v průměru potýkala se silnou materiální deprivací, přičemž tento podíl byl u mladších a starších osob ještě vyšší. Rozdíl v materiální deprivaci mezi romskými a ostatními dětmi dosahuje 47 %. Ve srovnání s rokem 2016 se však tato situace zlepšila v šesti z devíti zemí, pro které jsou k dispozici srovnatelné údaje. Strategický rámec EU pro rovnost, začlenění a účast Romů na období 2020–2030, který byl přijat v říjnu 2020, vyzývá členské státy, aby snížily rozdíl v chudobě mezi Romy a obecnou populací, a to i u dětí, alespoň o polovinu a zajistily, aby se do roku 2030 většina Romů vymanila z chudoby. Doporučením Rady o rovnosti, začlenění a účasti Romů, které bylo přijato v březnu 2021²²², se členské státy zavázaly bojovat proti mimořádně vysoké míře ohrožení chudobou a materiální a sociální deprivací Romů s cílem účinně podpořit začlenění, rovnost a účast Romů. Posouzení obnovených vnitrostátních strategických rámců členských států pro Romy vyzývá členské státy, aby se zabývaly zjištěnými oblastmi, které je třeba zlepšit, a aby své rámce obnovily a pozměnily, a to i s cílem zvýšit jejich ambice²²³. Rada přijala dne 9. října 2023 závěry o opatřeních k zajištění rovného přístupu Romů k adekvátnímu a desegregovanému bydlení a k řešení problematiky segregovaných osad a vyzvala členské státy, aby za tímto účelem určily a využily veškeré dostupné finanční zdroje.

Energetická chudoba se v roce 2022 v celé EU zvýšila, což bylo rovněž odrazem prvotního dopadu energetické krize. Podíl osob, které nejsou schopny dostatečně vytápět svou domácnost, je jedním z hlavních ukazatelů používaných pro sledování energetické chudoby v EU²²⁴. Hodnoty tohoto ukazatele za rok 2022 odrážejí dopad prudkého nárůstu cen energií, který započal v druhé polovině roku 2021 a prohloubil se v roce 2022. Za této situace se podíl lidí, kteří nejsou schopni udržovat doma dostatečnou teplotu, zvýšil v EU o 2,4 p.b. a v roce 2022 dosáhl 9,3 %. Tím se přerušil trend soustavného poklesu zaznamenaný v EU v období 2015–2021 (z 9,6 % na 6,9 %). Jak se dalo očekávat, podíl osob v této situaci mezi osobami ohroženými chudobou se v roce 2022 zvyšoval rychleji než u obecné populace, konkrétně o 3,8 p.b., a dosáhl více než dvojnásobku celkového průměru EU (20,2 % v roce 2022). Incidence neschopnosti dostatečně vytápět svou domácnost se v jednotlivých členských státech značně lišila a pohybovala se od 1,4 % ve Finsku v roce 2022 až po 22,5 % v Bulharsku (viz graf 2.4.6). Ve všech členských státech byla vyšší u osob ohrožených chudobou, a to od 3,9 % ve Finsku po 50,6 % na Kypru. Největší nárůst u celkové populace zaznamenalo Rumunsko, Francie, Irsko a Německo, zatímco největší nárůst u osob ohrožených chudobou vykázalo Portugalsko, Rumunsko, Francie, Lotyšsko, Slovensko, Německo a Nizozemsko.

agentury FRA (s. 10–11). Další průzkum agentury FRA týkající se Romů se uskuteční v roce 2024 a bude navazovat na průzkum z roku 2021.

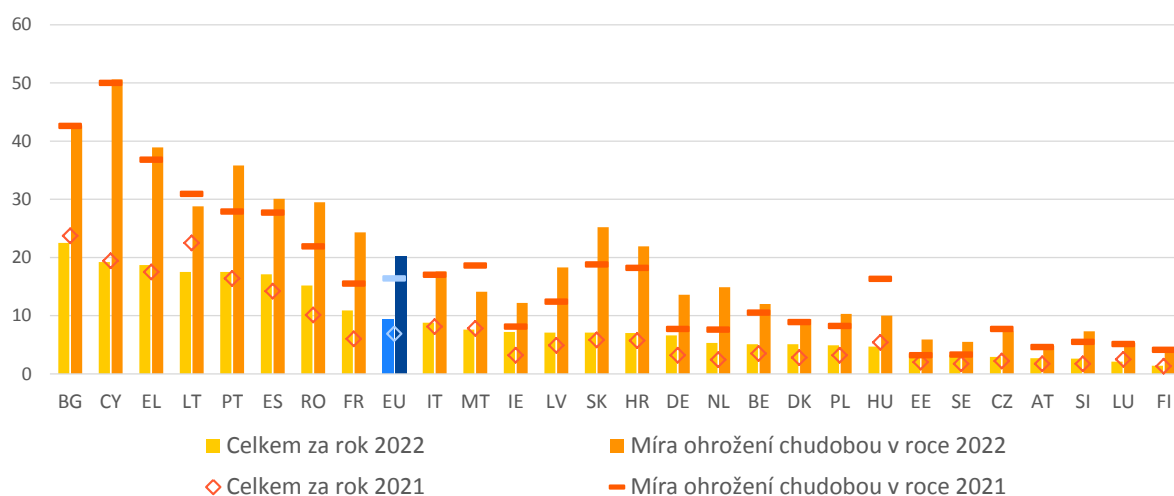
²²² Doporučení Rady o rovnosti, začlenění a účasti Romů bylo přijato v březnu 2021. [Úř. věst. C 93, 19.3.2021, s. 1.](#)

²²³ Hodnocení viz [COM/2023/7 final](#).

²²⁴ Další informace viz [informační list Výboru pro sociální ochranu – podskupiny pro ukazatele](#), který uvádí dostupné ukazatele energetické chudoby na úrovni EU.

Graf 2.4.6: Energetická chudoba byla v EU a ve většině členských států v roce 2022 na vzestupu

Osoby, které nejsou schopny dostatečně vytápět svou domácnost, celková populace a populace ohrožená chudobou, 2021 a 2022 (v %)



Poznámka: Přerušení časové řady pro FR a LU.

Zdroj: Eurostat [ilc_mdcs01], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Rámeček pilíře 6: Přístup k základním službám v EU

Základní služby naplňují základní lidské potřeby, mají klíčový význam pro kvalitu života a podporují přístup ke zboží a službám, které umožňují aktivní účast ve společnosti a na trhu práce. Dvacátá zásada evropského pilíře sociálních práv uvádí, že každý má právo na přístup ke kvalitním základním službám²²⁵, a vyzývá v tomto smyslu k podpoře osob v nouzi, která je důležitá pro podporu pokroku při plnění cíle EU v oblasti snížení chudoby do roku 2030. Na úrovni EU je přístup k základním službám podporován prostřednictvím odvětvových právních předpisů, závazků univerzální a veřejné služby, ochrany spotřebitele a financování. Odvětvové právní předpisy přijaté nebo revidované od přijetí pilíře obsahují ustanovení k lepšímu určování osob bez přístupu, posouzení příčin a přijetí nezbytných opatření²²⁶. Také doporučení Rady ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu a o minimálním příjmu vyzývají členské státy, aby podporovaly přístup k základním službám²²⁷. V červnu 2023 vydala Komise svou první zprávu o přístupu k základním službám v EU²²⁸.

Ačkoli většina obyvatel EU má přístup k základním službám, lidé ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením a nejzranitelnější osoby se potýkají se značnými překážkami. Důležitou překážkou může být cenová dostupnost. V tomto ohledu si 9,3 % obyvatel EU nemůže dovolit dostatečně vytápět svůj domov, 2,4 % si nemůže dovolit

²²⁵ Základní služby znamenají přístup k vodě, hygieně, energii, dopravě, finančním službám a digitální komunikaci. Podpůrné služby tvoří předškolní vzdělávání a péče, vzdělávání a odborná příprava, zdravotní péče, dlouhodobá péče a také služby sociálního začleňování.

²²⁶ Např. směrnice (EU) 2018/1722, kterou se stanoví evropský kodex pro elektronické komunikace (přepřacované znění); směrnice (EU) 2020/2184 o jakosti vody určené k lidské spotřebě (přepřacované znění) a návrh směrnice o čištění městských odpadních vod (přepřacované znění) (COM(2022) 541 final).

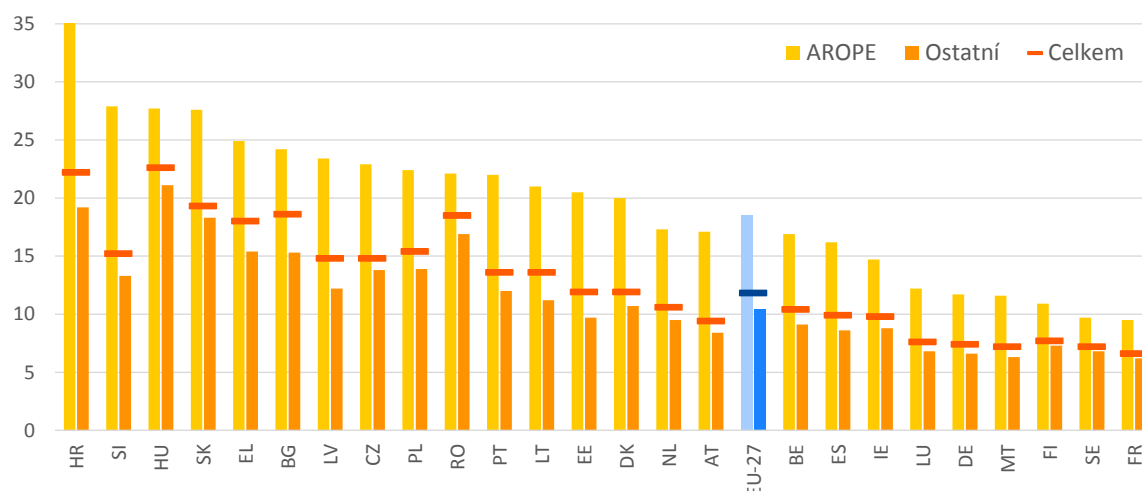
²²⁷ Doporučení Rady ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu (2022/C 243/04) a doporučení Rady o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění (2023/C 41/01).

²²⁸ *Commission Report on access to essential services in the EU* (Zpráva Komise o přístupu k základním službám v EU), SWD(2023) 213 final/2.

internetové připojení pro osobní potřebu v domácnosti, pro 2,4 % není cenově dostupné pravidelně využívat veřejnou dopravu a 1,5 % obyvatel žije v domácnostech bez vany, sprchy nebo splachovací toalety, přičemž mezi jednotlivými zeměmi existují značné rozdíly²²⁹. Domácnosti ohrožené chudobou nebo sociálním vyloučením obvykle vynakládají na základní služby o 60 % svého rozpočtu více, což je činí zranitelnějšími vůči růstu cen (viz graf). Dostupnost a přístupnost také představují problémy, které někdy souvisejí s dalšími aspekty, jako je nedostatek dovedností nebo geografické faktory (rozdíly mezi městem a venkovem, odlehlé a ostrovní regiony).

Výdaje domácností na základní služby, domácnosti ohrožené chudobou a sociálním vyloučením a ostatní domácnosti

Medián podílu základních služeb na disponibilním příjmu domácností ohrožených chudobou a sociálním vyloučením a ostatních domácností, 2015 (%)



Poznámka: Vážený průměr za EU nezahrnuje CY a IT. Použita stará definice míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením pro strategii EU 2020.

Zdroj: Eurostat [icw_aff_03], HBS.

Mezi členskými státy jsou patrné značné rozdíly ve způsobu podpory přístupu zranitelných skupin k základním službám. V Německu a Finsku je podpora poskytována v rámci systému dávek minimálního příjmu, přičemž její částky výslovně zohledňují náklady na základní služby. Ve Švédsku je podpora poskytována nepřímo, neboť náklady na základní služby jsou zahrnuty do nájemného, a tím i do výpočtu peněžitě dávky. Na Maltě mají domácnosti s nízkými příjmy nárok na „příspěvek na energie“, který zahrnuje vodu, elektřinu a plyn. V Litvě a Rumunsku hradí obce všechny nebo některé náklady na připojení domácností s nízkými příjmy k vodovodnímu a kanalizačnímu řadu. Na Kypru jsou poskytovány bezplatné jízdenky na školní autobusy, 50% sleva na jízdné pro všechny držitele sociálních karet a bezplatná doprava pro všechny příjemce pomoci a osoby s nízkými důchody. Čtyři členské státy (Německo, Litva, Portugalsko a Finsko) zajišťují základní dodávky nebo nepřerušování dodávek digitálního domácího připojení pro domácnosti, zatímco dva další (Belgie a Portugalsko) nedávno aktualizovaly své telekomunikační zákony a rozšířily sociální tarify na poskytování mobilního širokopásmového přístupu k internetu. V několika členských státech (Litva, Irsko, Španělsko a Finsko) se vyvíjejí strategie, které mají zajistit, aby byl výběr hotovosti z bankomatů vždy možný v přiměřené blízkosti.

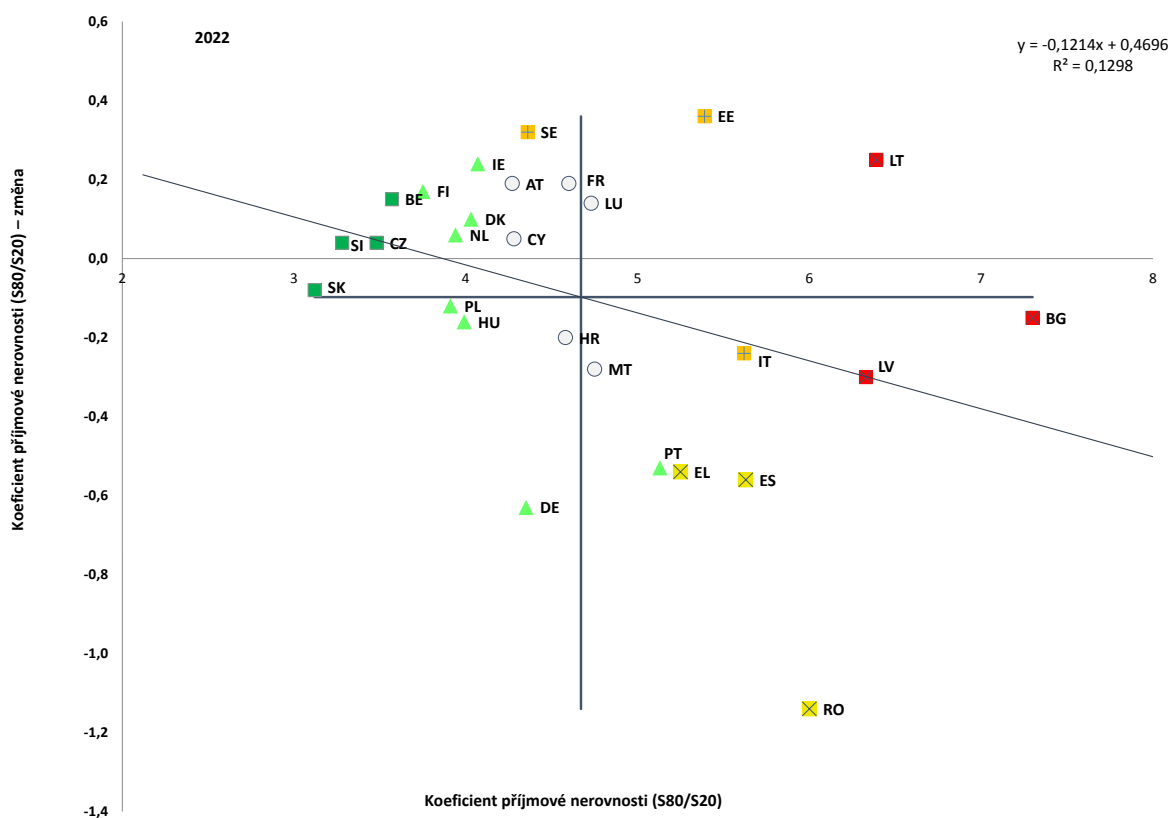
²²⁹ Eurostat, statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek [ilc_mdcs01], [ilc_mddu07a], údaje za rok 2022, [ilc_mdcs13a], údaje za rok 2014 (v ad hoc modulu týkajícím se materiální deprivace, nové důkazy se očekávají v roce 2024 prostřednictvím šestiletého modulu pro přístup ke službám) a [ilc_mdho05], údaje za rok 2020.

Příjmová nerovnost se v roce 2022 v EU v průměru snížila, přičemž situace v jednotlivých členských státech se různí. Průměr EU se snížil z 4,99 v roce 2021 na 4,74 v roce 2022 (období sledování příjmů 2020 a 2021), přičemž trendy v jednotlivých členských státech se liší (viz graf 2.4.7). Největší pokles byl zaznamenán v Rumunsku (1,14), které nicméně stále patří mezi země s nejvyšší úrovní (6) a nyní je v kategorii „slabý, avšak zlepšující se“. Španělsko a Řecko zaznamenaly mnohem menší poklesy o zhruba 0,5, přičemž rovněž začínaly na relativně vysokých úrovních, a jsou tedy v kategorii „slabý, avšak zlepšující se“. „Kritická situace“ byla zaznamenána v Bulharsku a Lotyšsku, kde úroveň příjmové nerovnosti patří k nejvyšším v Unii, a to i přes relativně malý pokles v roce 2022, zatímco v Litvě, která se rovněž nachází v „kritické situaci“, došlo dokonce k dalšímu nárůstu. Estonsko a Švédsko zaznamenaly největší nárůst a jsou v kategorii „je nutné sledovat“, stejně jako Itálie, která naopak vykázala malý pokles, ale z vyšší úrovně. „Nejlepší“ byly v roce 2022 Slovensko, Slovinsko, Česko a Belgie, všechny s relativně nízkou úrovní. V některých členských státech, například v Maďarsku, Itálii a Švédsku, se úroveň příjmové nerovnosti liší podle regionů (viz graf 4 v příloze 5). Podle bleskových odhadů Eurostatu zůstaly v roce 2022 (období sledování příjmů) příjmové nerovnosti buď stabilní, nebo se snížily (např. v Rumunsku), což odráží rychlou politickou reakci provedenou na úrovni EU a členských států s cílem čelit negativnímu dopadu inflace²³⁰, zejména na domácnosti s nízkými příjmy. Systematická posouzení distribučních dopadů opatření politiky jsou obzvláště důležitá pro zohlednění dopadu opatření na příjmovou nerovnost a pro zajištění vstupních informací při tvorbě politik.

²³⁰ Viz [experimentální výsledky bleskových odhadů](#), s. 11.

Graf 2.4.7: Příjmová nerovnost se v EU v průměru snížila, přičemž situace na úrovni jednotlivých zemí se liší

Koeficient příjmové nerovnosti (S80/S20), úrovně roku 2022 a změny oproti předchozímu roku (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



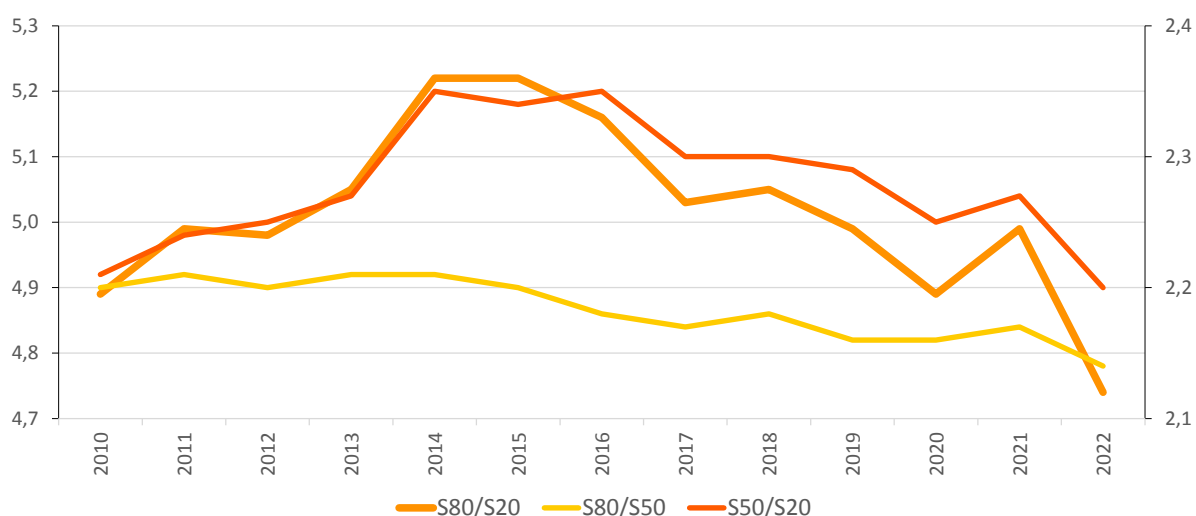
Poznámka: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Přerušení řady pro FR a LU.

Zdroj: Eurostat [tessi180], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Průměrný pokles příjmových nerovností v Unii je dán především vývojem ve spodní části distribuce příjmů. Zvýšení příjmových nerovností v prvním desetiletí 21. století bylo v průměru způsobeno nárůstem ve spodní části distribuce příjmů (jak uvádí ukazatel S50/S20 – viz graf 2.4.8). Stejně tak celkový pokles v posledních letech, počínaje rokem 2016, odráží především pokles na tomto konci distribuce příjmů. Stejně jako v předchozích letech se členské státy, které v roce 2022 zaznamenaly vyšší celkovou příjmovou nerovnost (měřenou ukazatelem S80/S20, týká se příjmů za rok 2021), obecně vyznačovaly vyššími nerovnostmi v horních i spodních částech distribuce příjmů, jak vyplývá z analýzy ukazatelů S50/S20 a S80/S50. Až na několik výjimek (Bulharsko, Litva, Portugalsko a Malta) vykazovaly členské státy s příjmovými nerovnostmi vyššími než průměr EU ještě větší nerovnosti ve spodní části distribuce příjmů než v horní části. Nejvýrazněji je tento stav patrný v zemích, jako je Rumunsko, Španělsko a Lotyšsko.

Graf 2.4.8: Příjmové nerovnosti se v EU snížily, a to především díky nárůstu ve spodní části distribuce příjmů

Kvintilní poměry podílů příjmové nerovnosti S80/S20 (levá osa), S80/S50 (pravá osa) a S50/S20 (pravá osa), 2010–2022



Poznámka: Přerušení řady v roce 2020, odhad na roky 2014–2019.

Zdroj: Eurostat [[tessi180](#)], [[ilc_di11d](#)], [[ilc_di11e](#)], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

První odhady výdajů na dávky sociální ochrany (vyjádřených jako podíl na HDP) ukazují v roce 2022 soustavný pokles. Podíl těchto výdajů na HDP v roce 2022 činil 27,2 % (jen mírně nad úroveň před krizí COVID-19 v roce 2019, tj. 26,8 %), což je o 3 p.b. a 1,5 p.b. méně než v roce 2020 a 2021²³¹. Celkově lze říci, že navzdory určité konvergenci úrovně výdajů v letech 2020 a 2021 (v důsledku politické reakce na krizi COVID-19) přetrvávaly v roce 2022 v EU velké rozdíly v podílu výdajů (na dávky sociální ochrany) vyjádřeném v procentech HDP, přičemž v pěti členských státech se tyto úrovně pohybovaly kolem 30 % HDP nebo byly vyšší, zatímco v osmi dalších státech byly nižší než 20 % HDP. V celé EU se v roce 2022 prudce snížily výdaje na dávky v nezaměstnanosti (-25,2 %), zatímco vzrostly výdaje na rodinné dávky (+6,1 %), dávky invalidního důchodu (+4,9 %), starobní a pozůstalostní dávky (+4,9 %), nemocenské dávky a dávky zdravotní péče (+3,5 %), dávky týkající se sociálního vyloučení (+1,4 %) a příspěvky na bydlení (+1,2 %). Celkově byly starobní a pozůstalostní dávky i v roce 2022 hlavními výdaji na dávky (46,3 % na úrovni EU oproti 45,3 % v roce 2021) a jejich podíl se zvýšil téměř ve všech členských státech (21 z 24). Druhou nejvýznamnější kategorií výdajů na dávky zůstávají dávky zdravotní péče a nemocenské dávky (30,0 % na úrovni EU oproti 29,7 % v roce 2021), ačkoli jejich celkový podíl se ve dvanácti členských státech snížil. Rodinné dávky v roce 2022 tvořily 8,6 % výdajů na dávky (oproti 8,3 % v roce 2021), zatímco dávky invalidního důchodu představovaly 7,0 % (oproti 6,9 % v roce 2021). Podíl dávek v nezaměstnanosti se v celé EU snížil z 5,9 % v roce 2021 na 4,3 % v roce 2022 (ve 26 členských státech). A konečně podíl dávek v oblasti sociálního vyloučení (2,6 % v roce 2022) a příspěvků na bydlení (1,3 %) zůstal ve srovnání s rokem 2021 stabilní (2,6 % a 1,3 %).

Vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby se v roce 2022 snížil, a to i v důsledku postupného ukončování mimořádných podpůrných opatření přijatých v

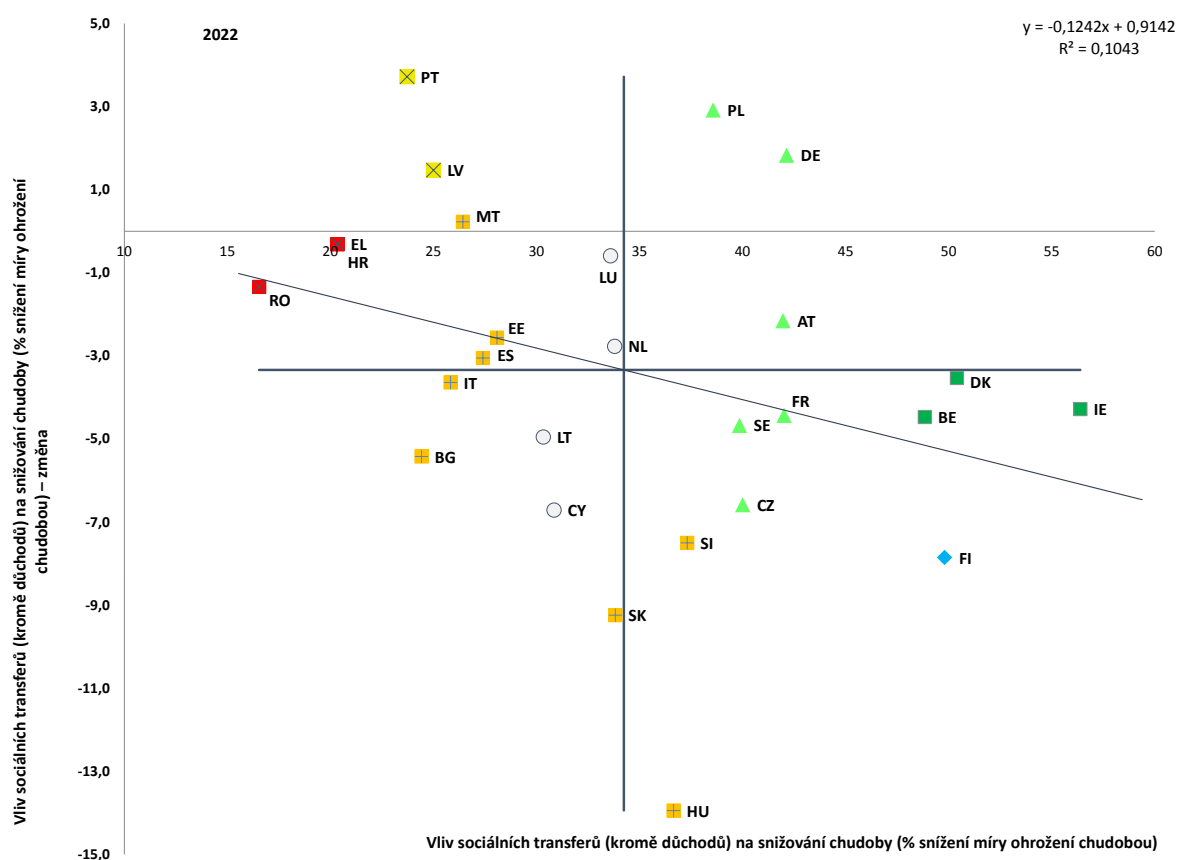
²³¹ Eurostat, *Early Estimates – Social protection* (První odhady – sociální zabezpečení) (naposledy aktualizováno 31. 10. 2023), pro všechny členské státy kromě EL, NL a RO, ale včetně souhrnného odhadu za země EU-27.

době krize COVID-19. Tento trend byl pozorován jak na úrovni EU, tak ve velké většině členských států mezi lety 2021 a 2022 (týká se období sledování příjmů 2020 a 2021); viz graf 2.4.9)²³². Rozdíly mezi členskými státy z hlediska úrovně i změn zůstaly značné. V roce 2022 (týká se příjmů za rok 2021) se vliv sociálních transferů na snižování chudoby pohyboval od 16,5 % v Rumunsku až po 56,4 % v Irsku. Rumunsko, Chorvatsko a Řecko se s nízkými hodnotami kolem 20 % nebo nižšími ocitly v „kritické situaci“. Osm zemí již bylo klasifikováno v kategorii „je nutné sledovat“ (Maďarsko, Slovensko a Slovinsko, všechny s hodnotami na úrovni průměru EU nebo vyššími, ale s velmi výrazným poklesem, dále Bulharsko, Itálie, Španělsko, Estonsko a Malta, všechny s hodnotami pod úrovní průměru EU nebo výrazně nižšími a u všech kromě Malty byl zaznamenán další pokles). Na opačné straně spektra vykazovaly Irsko, Dánsko a Belgie jakožto „nejlepší“ nejvyšší hodnoty ukazatele (kolem 50 % nebo vyšší), ačkoli všechny zaznamenaly pokles. Finsko, kde dříve hodnoty také patřily k nejvyšším, však zaznamenalo poměrně velký pokles účinků sociálních transferů na snižování chudoby, což vedlo k tomu, že nyní je situace hodnocena jako „dobrá, ale je třeba sledovat“. Pouze v Portugalsku, Polsku, Německu a Lotyšsku se účinnost sociálních transferů zvýšila, zatímco největší pokles byl zaznamenán v Maďarsku a na Slovensku (pokles o více než 9 p.b.). Rozdíly ve vlivu sociálních transferů na snižování chudoby byly velké i mezi regiony EU, zejména v Itálii, Maďarsku a Polsku (viz graf 9 v příloze 5).

²³² Ačkoli v roce 2022 dochází u tohoto ukazatele téměř u všech členských států k přerušení řady v důsledku změny metodiky (zavedené dříve pro EE, FI a SE), (nezveřejněné) hodnoty ukazatele vypočtené Eurostatem podle staré metodiky uvádějí v roce 2022 obdobný pokles a vedou k v podstatě stejnému celkovému hodnocení.

Graf 2.4.9: Vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby se v roce 2022 ve většině členských států snížil

Vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby, úroveň roku 2022 a změny oproti předchozímu roku (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Poznámka: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Přerušeni řady pro všechny členské státy kromě EE, FI a SE.

Zdroj: Eurostat [tespm050], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Sociální ochrana hraje i nadále důležitou roli při snižování rizika chudoby osob v nestandardních pracovněprávních vztazích; přesto zůstává jejich příjmová chudoba vyšší než u ostatních pracovníků. Vliv sociálních transferů na snižování chudoby v roce 2022 v EU byl oproti průměrným zaměstnancům (12,5 %) výrazně vyšší u pracovníků v nestandardních pracovněprávních vztazích, jako jsou zaměstnanci s dočasnou pracovní smlouvou²³³ (27,3 %) a zaměstnanci na částečný úvazek (24,8 %), jakož i u osob samostatně výdělečně činných (26,7 %). I přes tento vyšší účinek sociálních transferů na tyto pracovníky byla v roce 2022 (týká se příjmů za rok 2021) příjmová chudoba těchto osob ve většině členských států vyšší. Celkově na úrovni EU činila míra ohrožení chudobou 15,9 % u pracovníků s dočasnou pracovní smlouvou, 14,6 % u pracovníků na částečný úvazek a 21 % u osob samostatně výdělečně činných²³⁴, zatímco v rámci všech zaměstnanců dosahovala v

²³³ Z důvodu omezené dostupnosti údajů jsou zaměstnanci s dočasnou pracovní smlouvou označeni jako osoby, které s tímto statutem pracují v referenčním období konání šetření, zatímco jejich sociální situace (příjem atd.) je zjišťována v roce sledování příjmů (n-1).

²³⁴ Posouzení příjmů osob samostatně výdělečně činných je však obtížné a ukazatel míry materiální a sociální deprivace poukazuje u osob samostatně výdělečně činných na podobnou úroveň jako u zaměstnanců (8,5 % a

průměru 6,6 %. Příjmová chudoba pracovníků s dočasnou pracovní smlouvou byla v devíti členských státech dokonce vyšší o 20 % nebo více, přičemž ve čtyřech z těchto zemí (Itálie, Portugalsko, Španělsko a Švédsko) byla vyšší než průměr EU. Mezi osobami samostatně výdělečně činnými byla míra chudoby vyšší než průměr EU v osmi členských státech, v Estonsku dosáhla až 30,9 % a v Rumunsku 55,8 %²³⁵. Mezery v sociální ochraně jsou patrné i u osob bez zaměstnání, jak ukazuje vysoká míra chudoby mezi nezaměstnanými, která v roce 2022 dosáhla v EU 46,2 % a v zemích jako Bulharsko, Lotyšsko, Litva, Nizozemsko a Slovensko přesáhla 50 %.

Pokrytí sociálními dávkami se značně liší v jednotlivých členských státech a u různých kategorií pracovníků, jakož i u různých postavení v zaměstnání. V průměru byl v EU v roce 2022 (týká se příjmů za rok 2021) podíl osob v produktivním věku (věková skupina 16–64 let) ohrožených chudobou před sociálními transfery a pobírajících sociální dávky²³⁶ vyšší u pracovníků s dočasnou pracovní smlouvou (44,9 %) a pracovníků se smlouvou na částečný úvazek (36,1 %) než u všech zaměstnanců (35,6 %). V sedmi členských státech (Lucembursko, Maďarsko, Estonsko, Kypr, Belgie, Lotyšsko a Bulharsko) však byla pravděpodobnost, že zaměstnanci s dočasnou pracovní smlouvou budou pobírat dávky, nižší než u zaměstnanců se smlouvou na dobu neurčitou a v šesti členských státech (Lucembursko, Španělsko, Litva, Malta, Slovinsko a Bulharsko) byla pravděpodobnost pobírání dávek u zaměstnanců na částečný úvazek nižší než u zaměstnanců na plný úvazek. Celkově v pěti zemích (Chorvatsko, Řecko, Lucembursko, Polsko a Rumunsko) pobíralo sociální dávky méně než 10 % zaměstnaných osob ohrožených chudobou před sociálními transfery. Osoby samostatně výdělečně činné ohrožené chudobou před transfery pobíraly sociální dávky nejméně často, přičemž jejich pokrytí v roce 2022 v EU-27 činilo 16,5 %, což představuje pokles z 29 % v roce 2021, který odráží postupné ukončování mimořádných podpůrných opatření přijatých v reakci na pandemii COVID-19²³⁷. V sedmi členských státech (Chorvatsko, Řecko, Lucembursko, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko a Rumunsko) byl tento podíl dokonce nižší než 5 %. A konečně, zatímco v roce 2022 pobírala v EU sociální dávky v průměru přibližně polovina (54,2 %) nezaměstnaných ohrožených chudobou, v pěti členských státech (Chorvatsko, Řecko, Nizozemsko, Polsko a Slovensko) byl tento podíl mnohem nižší, a to pod úrovní 20 %.

Přístup k přiměřené sociální ochraně se v jednotlivých členských státech stále různí, a to i přes určité zlepšení v posledních několika letech²³⁸. Pokud jde o formální sociální zabezpečení, na jaře 2022 přetrvávaly v sedmnácti členských státech pro alespoň jednu skupinu pracovníků v nestandardních pracovněprávních vztazích mezery alespoň v jednom odvětví sociální ochrany, kterým byly nejčastěji dávky v nezaměstnanosti, nemoci a

8,2 % v EU-27 v roce 2022). Podstatné rozdíly (tj. vyšší deprivace u osob samostatně výdělečně činných) existují pouze ve třech členských státech (CY, EL a RO).

²³⁵ Těmito osmi členskými státy jsou LV, LU, EL, ES, PT, PL, EE a RO, přičemž většina z nich má nadprůměrný podíl osob samostatně výdělečně činných v rámci pracovních sil.

²³⁶ Podle ukazatele „účinného přístupu“, který schválil Výbor pro sociální ochranu v roce 2020 v souvislosti s rámcem pro monitorování přístupu 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.

²³⁷ Viz také zpráva Komise o provádění doporučení Rady o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně, [COM/2023/43 final](#).

²³⁸ Viz zpráva Komise o provádění doporučení Rady o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně, [COM/2023/43 final](#), [rámec pro monitorování](#) schválený v roce 2020 a [dílní aktualizace \(2022\)](#) zveřejněná v červenci 2023.

materství²³⁹. Kromě toho byl ve třinácti členských státech přístup k alespoň jednomu odvětví sociální ochrany dobrovolný pro alespoň jednu skupinu pracovníků v nestandardních pracovněprávních vztazích, nejčastěji v souvislosti s dávkami ve stáří a v nezaměstnanosti. Pokud jde o osoby samostatně výdělečně činné, v devatenácti členských státech se potýkaly s mezerami ve formálních sociálním zabezpečení v jednom nebo více odvětvích sociální ochrany, nejčastěji v souvislosti s dávkami v nezaměstnanosti a dávkami v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání. V osmnácti členských státech bylo navíc jejich pojistné krytí dobrovolné, nejčastěji v oblasti dávek v nemoci, ve stáří a v mateřství.

Rámeček pilíře 7: Budoucnost sociální ochrany

Systémy sociální ochrany hrají v členských státech EU klíčovou roli, pokud jde o zajištění sociální soudržnosti, zabezpečení příjmů proti rizikům a makroekonomickou stabilizaci, a je tudíž třeba tyto systémy přizpůsobit budoucím výzvám. Výdaje na sociální ochranu tvoří přibližně 30 % HDP EU, přičemž mezi jednotlivými zeměmi existují velké rozdíly. Celkově lze říci, že systémy sociální ochrany prokázaly svou účinnost při podpoře socioekonomické odolnosti během koronavirové pandemie a nedávné energetické krize. Schopnost systémů sociální ochrany zachovat si přiměřenost a fiskální udržitelnost je však pod rostoucím tlakem v důsledku stárnutí populace, strukturálních změn ve světě práce a ekologické a digitální transformace, které mění naše ekonomiky a společnosti. Tento vývoj bude mít dopad na koncepci a rozsah působnosti systémů sociální ochrany a jejich financování. V praxi to znamená nutnost vyšší míry účasti na kvalitních pracovních místech napříč všemi skupinami obyvatelstva, delšího pracovního života, odpovídajících reakcí na chudobu pracujících a narůstající podíl nestandardních pracovněprávních vztahů²⁴⁰, lepší organizace a efektivnosti poskytování služeb a reakce sociální politiky na změnu klimatu a ekologickou transformaci. K tomu, aby systémy sociální ochrany obstály i v budoucnu, přispělo již několik iniciativ EU, jsou však zapotřebí i další kroky²⁴¹.

Na pozadí současných megatrendů je třeba k politikám v oblasti sociálního zabezpečení přistupovat z hlediska celého životního cyklu, od narození až po stáří. V tomto ohledu jako klíčové určeny tři funkce²⁴²: 1) regulace trhu práce (zejména za účelem řešení nerovností na trhu práce, podpory kvality pracovních míst a sociálního dialogu); 2) sociální ochrana (zaměřená na ochranu příjmů před riziky a na stabilizaci) a 3) aktivní a preventivní sociální politiky, včetně zajištění podpory zaměstnanosti, vzdělávání, prohlubování dovedností a změn kvalifikace, zdravotních, sociálních a pečovatelských služeb, které umožní plné zapojení do hospodářství a společnosti²⁴³. Aktivní a preventivní sociální politiky v různých fázích života mohou vést k „dvojitmu přínosu“, neboť díky zvýšení zaměstnanosti, blahobytu

²³⁹ Formálním sociálním zabezpečením skupiny se rozumí, že u konkrétní složky sociální ochrany (např. stáří, ochrana v nezaměstnanosti, ochrana v mateřství nebo otcovství) existující právní předpisy nebo kolektivní smlouva stanoví, že jednotlivé osoby této skupiny jsou oprávněny účastnit se systému sociální ochrany, který se vztahuje na konkrétní složku.

²⁴⁰ Viz také zpráva Komise o provádění doporučení Rady o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně, [COM/2023/43 final](#).

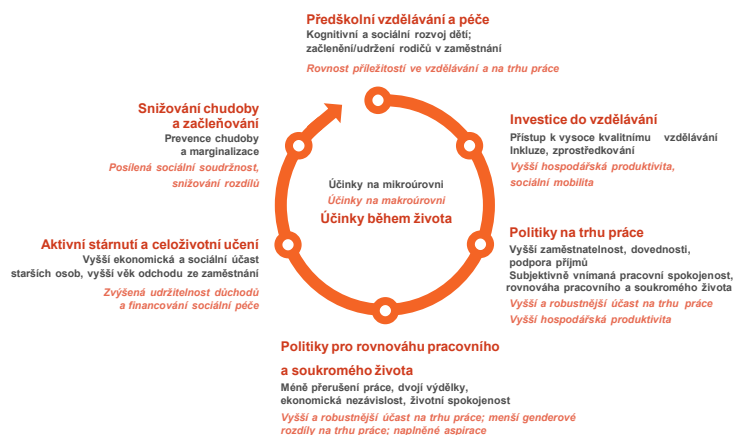
²⁴¹ Například doporučení Rady o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně (2019), o dlouhodobé péči (2022), o spravedlivé transformaci na klimatickou neutralitu (2022) a o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění (2023), jakož i směrnice o přiměřených minimálních mzdách.

²⁴² V rámci akčního plánu (2021) pro evropský pilíř sociálních práv zřídila Komise skupinu na vysoké úrovni pro budoucnost sociální ochrany a sociálního státu v EU, jejíž zpráva byla zveřejněna počátkem roku 2023. Viz úplné znění [zprávy](#) a [infografika](#) včetně 21 klíčových doporučení.

²⁴³ EUI, Policy Brief, *Learning from adversity: towards a European Union of social investment welfare states* (Poučení z nepříznivého stavu: k Evropské unii sociálních států), Robert Schuman Center, 2023.

a zlepšení zdraví snižují budoucí veřejné výdaje v oblasti ochrany příjmů a přitom napomáhají inkluzivnímu růstu a rozšiřují daňovou základnu. Diagram znázorňuje návratnost aktivních a preventivních sociálních politik v průběhu života.

Aktivní a preventivní sociální politiky: společenská a individuální návratnost



Zdroj: Reprodukce grafu 2 z A. Hemerijck, S. Ronchi, I. Plavgo, *Social investment as a conceptual framework for analysing well-being returns and reforms in 21st century welfare states* (Sociální investice jako koncepční rámec analýzy návratnosti sociálních opatření a reform v sociálních státech 21. století), *Socio-Economic Review*, 2022.

Nové realitě je třeba přizpůsobit i modely financování sociální ochrany. Je to nezbytné k uspokojení rostoucích finančních potřeb v důsledku stárnutí obyvatelstva a k podpoře ekologické a digitální transformace, přičemž je třeba zohlednit i dopad na daňovou kapacitu členských států a zároveň zajistit spravedlnost a širokou podporu pro nadcházející transformace. Je možné, že bude zapotřebí obnovit rovnováhu mezi úlohou příspěvků na sociální zabezpečení a obecným zdaněním a přesunout zdroje financování od zdanění práce, zejména ve prospěch ekologických daní a daní z majetku a kapitálu, a zároveň zlepšit efektivnost a spravedlnost financování.

Některé členské státy zahájily dlouhodobé přezkumy a reformy svých systémů sociální ochrany, aby je přizpůsobily nové realitě. Například **Finsko** zahájilo dlouhodobou reformu svého systému sociálního zabezpečení prostřednictvím parlamentního výboru, který navrhuje transformace potřebné do roku 2027. **Portugalsko** přijalo Zelenou knihu o budoucnosti práce, jejímž cílem je zlepšit záchrannou sociální síť (včetně pracovníků s atypickou pracovní smlouvou) a minimální pracovní normy a zároveň zajistit udržitelnost systému sociální ochrany diverzifikací zdrojů jeho financování. Prostřednictvím svého národního plánu přístupu k sociální ochraně se **Belgie** zavázala posílit spravedlnost a efektivnost svého systému sociální ochrany, odstranit mezery ve formálním sociálním zabezpečení a přiměřenosti a řešit horizontální aspekty, jako je digitální propast a neuplatňování práv.

Přiměřenost systémů minimálního příjmu zůstala ve většině členských států EU stabilní. Srovnáním příjmů příjemců minimálního příjmu s vnitrostátním prahem chudoby a s příjmem osoby s nízkou mzdou²⁴⁴ lze posoudit dopad těchto režimů na snížení chudoby, jakož i pobídky, které poskytují k účasti na trhu práce. Zatímco v některých zemích, jako je Litva, Lotyšsko a Španělsko, se přiměřenost minimálního příjmu v roce 2021 oproti roku 2020 (období sledování příjmů) zlepšila, zejména ve srovnání s příjmem osoby s nízkou mzdou, ve dvou třetinách zemí EU byl zjištěn mírný pokles (zejména na Maltě, v

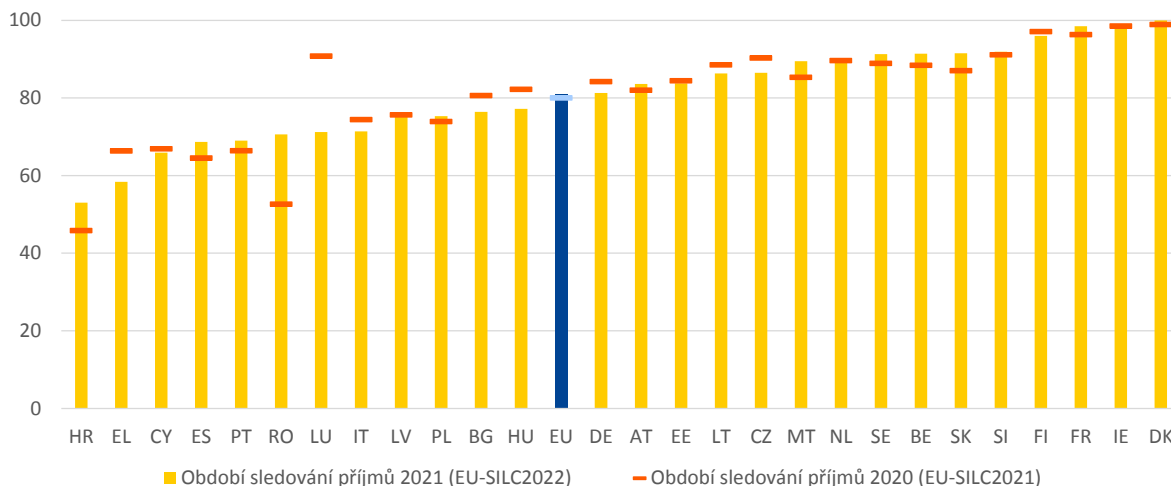
²⁴⁴ Podle metodiky dohodnuté ve srovnávacím rámci minimálního příjmu, viz společné zprávy o zaměstnanosti od roku 2019.

Lucembursku, Polsku, Slovinsku, Nizozemsku, Irsku, Řecku, Itálii, Chorvatsku, na Kypru a v Estonsku, kde pokles činil 3 až 5 p.b.). Přiměřenost minimálního příjmu zůstala nad 80 % prahu chudoby v Nizozemsku, Irsku, Dánsku, Itálii a na Kypru, zatímco v Rumunsku, Bulharsku, Maďarsku a na Slovensku se pohybovala pod třetinou této prahové hodnoty.

Pokrytí minimálním příjmem, vyjádřené mírou příjemců dávek, zůstalo v průměru v EU v podstatě nezměněno, a to i přes podstatné změny v několika členských státech. V roce 2022 došlo v porovnání s rokem 2021 (období sledování příjmů 2021, resp. 2020) v Řecku, Maďarsku a Bulharsku k výraznému poklesu míry pokrytí (o více než 4 p.b; viz graf 2.4.10). Největší zlepšení naopak zaznamenalo Rumunsko (o 18 p.b.), přestože míra nadále nedosahuje průměru EU (81,1 %). Další významná zlepšení (vyšší než o 4 p.b.) byla zaznamenána na Slovensku, Maltě, ve Španělsku a Chorvatsku (které však zůstalo členským státem s nejnižší mírou pokrytí). V Dánsku, Irsku, Francii a Finsku se míra příjemců dávek blížila 100 %. Důkazy z administrativních údajů ukazují, že roční míra přechodu do zaměstnání u příjemců minimálního příjmu, kteří využívají aktivní politiky na trhu práce, se v jednotlivých členských státech značně liší, a to od přibližně 6 % do přibližně 50 %²⁴⁵. Tyto rozdíly mohou odrážet různé úrovně celkové efektivnosti. Ačkoli může existovat dostatečná koordinace mezi sociálními službami a veřejnými službami zaměstnanosti, procesy poskytování sociálních dávek a integrace na trhu práce zůstávají často oddělené. V doporučení Rady o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění jsou vymezeny oblasti, kde je vhodné provést další modernizaci systémů minimálního příjmu v souladu s přístupem aktivního začleňování²⁴⁶.

Graf 2.4.10 Podíl osob ohrožených chudobou v domácnostech (téměř) bez zaměstnání, které pobírají sociální dávky, byl celkově v podstatě stabilní

Míra příjemců dávek u osob ohrožených chudobou ve věku 18–64 let žijících v domácnostech (téměř) bez zaměstnání (v %, období šetření 2021 a 2022, resp. období sledování příjmů 2020 a 2021)



Poznámka: Údaje pro FR jsou předběžné. Přerušeni řady v roce 2022 ve FR a LU a v roce 2021 v LU.
Zdroj: Eurostat [ilc_li70], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Dostupnost bydlení představuje v EU stále větší problém. V roce 2022 žilo 9,1 % celkové populace EU v domácnostech, kde celkové náklady na bydlení představovaly více než 40 %

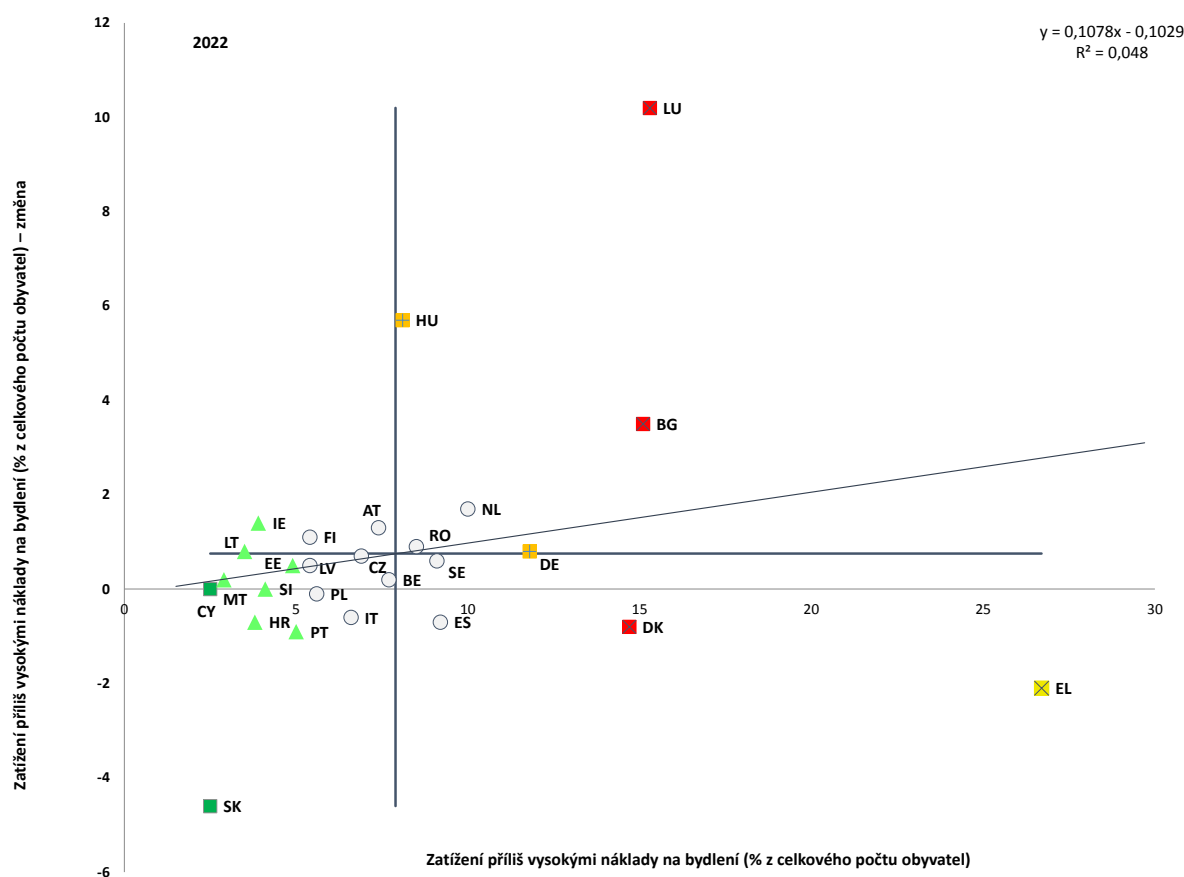
²⁴⁵ Viz [zpráva o minimálním příjmu za rok 2022](#).

²⁴⁶ [Doporučení Rady o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění \(2023/C 41/01\)](#).

celkového disponibilního příjmu. Tato míra příliš vysokých nákladů na bydlení vykazuje na úrovni EU nárůst z 8,9 % v roce 2021 a 7,8 % v roce 2020. Řecko v tomto ukazateli vykazuje „slabý, avšak zlepšující se“ výsledek a nejvyšší míru (26,7 %), avšak se snížením oproti roku 2021 (a od roku 2015, kdy míra činila 45,5 %). Druhou nejvyšší míru příliš vysokých nákladů na bydlení mělo Lucembursko, kde od roku 2021 došlo k nárůstu o 5,5 p.b. a země se spolu s Bulharskem a Dánskem nachází v „kritické situaci“. Nejnižší míra příliš vysokých nákladů na bydlení byla zaznamenána na Slovensku a Kypru, které byly hodnoceny jako „nejlepší“, a na Maltě (viz graf 2.4.11). U osob ohrožených chudobou byla na úrovni EU míra příliš vysokých nákladů na bydlení výrazně vyšší než u zbytku obyvatel (33,1 %, tj. o 29,2 p.b. vyšší), přičemž v jednotlivých členských státech existovala určitá heterogenita²⁴⁷. Nejvyšší míru příliš vysokých nákladů zaznamenalo Řecko, Dánsko a Bulharsko (84,5 %, což je nárůst o 7,8 p.b., 70,7 %, což je pokles o 1,4 p.b., a 50,1 %, což je nárůst o 12,9 p.b.), zatímco nejnižší míra (pod 15 %) byla na Kypru, Maltě, v Litvě a na Slovensku (po prudkém poklesu o 18,5 p.b.). 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 nájemným²⁴⁸.

Graf 2.4.11: Míra příliš vysokých nákladů na bydlení mírně vzrostla a vykazuje silné náznaky rozdílů mezi členskými státy

Podíl osob žijících v domácnostech s příliš vysokými náklady na bydlení (v %), úroveň roku 2022 a změny oproti předchozímu roku (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



²⁴⁷ Eurostat [ilc_lvho07a], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

²⁴⁸ Eurostat [ilc_lvho07c], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Poznámka: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Přerušeni řady v FR a LU.

Zdroj: Eurostat [[tespm140](#)], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Domácnosti rodičů samoživitelů a rodiny s dětmi se častěji potýkají s vážnými problémy v oblasti bydlení²⁴⁹. Závažná deprivace v oblasti bydlení se v roce 2020 týkala 7,6 % domácností rodičů samoživitelů, které byly také častěji zatíženy příliš vysokými náklady na bydlení (jejichž míra v EU činila 16,2 %, což je téměř dvojnásobek průměru). Podíl dětí žijících v domácnostech, které musí čelit zatížení příliš vysokými náklady na bydlení, se v EU snížil ze 7,8 % v roce 2021 na 7,1 % v roce 2022. Výrazně však vzrostl v Lucembursku, Bulharsku a Nizozemsku (o 12,1, 4,6 a 4,1 p.b.), zatímco na Slovensku a v Řecku se snížil (o 7 a 5,7 p.b.). Nejvyšší míru však nadále vykazuje Řecko (30 %), následované Lucemburskem (16 %), Bulharskem (14,3 %), Španělskem (11,5 %) a Německem (9,4 %).

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 2023 však Evropská federace národních organizací pracujících s bezdomovci (FEANTSA) a Nadace Abbé Pierra na základě extrapolovaných údajů ze sčítání v konkrétním okamžiku provedených v letech 2017 až 2022 odhadly, že počet osob bez domova, které každou noc přespávají na ulici nebo v dočasném/nouzovém ubytování, činí v EU nejméně 895 000²⁵⁰. Podle vnitrostátních údajů, pokud jsou k dispozici, se situace ve většině členských států zhoršila, přičemž významnou výjimkou jsou Finsko, Dánsko a Nizozemsko. Současná ekonomická situace, která se vyznačuje rostoucími životními náklady, zhoršila příčiny bezdomovectví a životní situaci domácností vykazujících nejvyšší deprivaci.

Rámeček pilíře 8: Zlepšení přístupu k cenově dostupnému bydlení a pomoci s bydlením pro osoby v nouzi v EU

Přístup k přiměřenému bydlení a pomoci s bydlením je základním právem²⁵¹ a má zásadní význam pro kvalitu života jednotlivců a sociální soudržnost. Krize COVID-19 zdůraznila význam dostupného, cenově přijatelného a kvalitního bydlení pro podporu účasti na trhu práce a lepších výsledků vzdělávání. Článek 31 Evropské sociální charty a zásada 19 evropského pilíře sociálních práv vyzývají členské státy, aby zajistily přístup k sociálnímu bydlení a pomoci s bydlením, předcházely případům nuceného vystěhování a zajistily sociální začlenění zranitelných osob a osob bez domova.

Náklady na bydlení mají zejména u osob ohrožených chudobou vysoký podíl na disponibilním příjmu, který se v členských státech snižoval pomalu a nerovnoměrně. Náklady na bydlení jsou závazky, kterých se nelze vzdát, aniž by byla vážně ohrožena kvalita života nebo aniž by hrozila finanční tíseň. Podíl osob ohrožených chudobou, které byly nadměrně zatíženy náklady na bydlení, v roce 2022 v EU činil 34,2 %, což je více než třikrát více než u celkové populace (9,1 %). Je to důsledek pomalého pokroku (pokles o pouhých 5,6 p.b.) na úrovni EU od roku 2012, přičemž mezi členskými státy existují značné rozdíly.

²⁴⁹ Tento odstavec vychází z údajů Eurostatu [[ilc_mdho06a](#)], [[ilc_mdho06b](#)], [[ilc_lvho07e](#)] a [[ilc_lvho07a](#)], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek. V posledně jmenovaných údajích pro Lucembursko za rok 2022 došlo k přerušení časové řady.

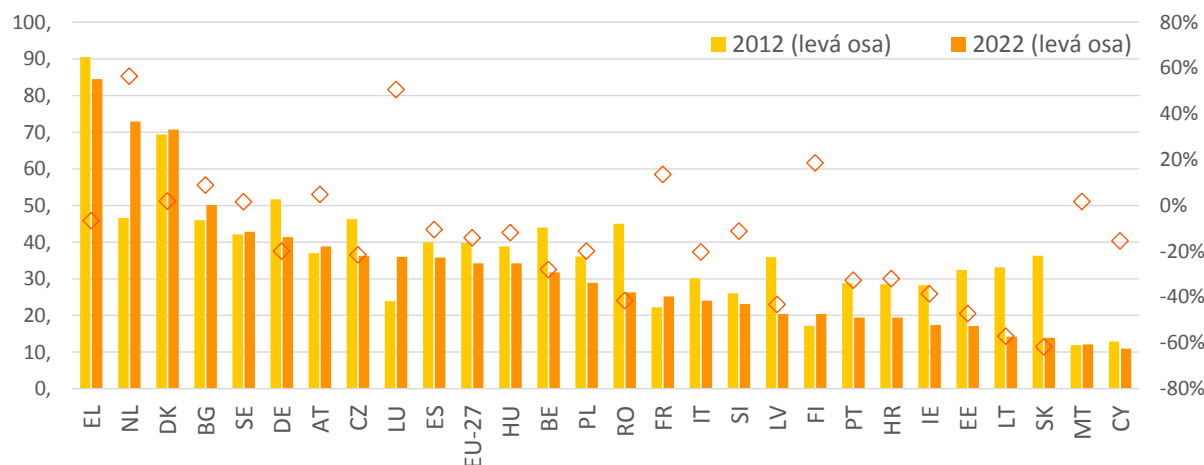
²⁵⁰ Viz [Fondation Abbé Pierre – FEANTSA: Eight overview of housing exclusion in Europe](#) (Šestý přehled vyloučení z přístupu k bydlení v Evropě), 2023.

²⁵¹ Viz čl. 25 odst.1 [Všeobecné deklarace lidských práv](#) a článek 34 [Listiny základních práv Evropské unie](#).

Dobrého pokroku bylo dosaženo na Slovensku a v Litvě, kde míra příliš vysokých nákladů klesla o více než polovinu, následovalo Estonsko, Lotyšsko a Rumunsko, kde došlo k poklesu o více než 40 %. Současně byl zaznamenán nárůst míry příliš vysokých nákladů o více než 50 % v Nizozemsku a Lucembursku, po nichž následovaly Finsko a Francie s vyšším než 10% nárůstem. V dlouhodobém výhledu není v členských státech patrný žádný vzorec konvergence ani divergence.

Míra příliš vysokých nákladů na bydlení u osob ohrožených chudobou v letech 2012 a 2022

Podíl osob ohrožených chudobou žijících v domácnostech zatížených příliš vysokými náklady na bydlení, 2012 a 2022 (v %, úrovně a procentní změna)



Zdroj: Eurostat [[ilc_lvho07a](#)]. Přerušení řady ve FR a LU v roce 2022.

Základním předpokladem pro kvalitu bydlení je dodržování norem týkajících se materiálních podmínek, fyzická přístupnost pro osoby se zdravotním postižením a budování inkluzivních čtvrtí. Závažná nepřiměřenost bydlení, a to i z hlediska velikosti, je často klasifikována jako určitá forma bezdomovectví²⁵². Kromě toho se nedostatečně zastoupené nebo marginalizované komunity, například Romové, často potýkají se segregací v oblasti bydlení (tj. nerovným přístupem k běžnému, inkluzivnímu a kvalitnímu bydlení a souvisejícím službám). Systémy sociálního bydlení pro řešení těchto problémů se v EU liší nejen z hlediska cílů, požadavků a podmínek nároku na takové bydlení, ale také z hlediska finančních zdrojů (věcná podpora nebo peněžní příspěvky)²⁵³. Investice do sociálního bydlení mohou zlepšit přístupnost a cenovou dostupnost bydlení pro nízkopříjmové a zranitelné skupiny, včetně osob bez domova.

Politiky EU mohou mít pozitivní vliv na cenovou dostupnost, disponibilitu a přiměřenost bydlení, zejména pro osoby v nouzi. Jakkoli primární odpovědnost za bydlení a pomoc v oblasti bydlení nesou členské státy, financování z EU (prostřednictvím programů Evropského fondu pro regionální rozvoj, Evropského sociálního fondu plus, Nástroje pro oživení a odolnost a InvestEU) a politiky EU mohou podpořit úsilí orgánů veřejné správy na celostátní a nižší úrovni při řešení těchto výzev, například v oblasti soudržnosti a rozvoje měst, zaměstnanosti a sociální ochrany, průmyslové a energetické politiky. Kromě toho

²⁵² Abbé Pierre Foundation – FEANTSA, *Third overview of housing exclusion in Europe* (Třetí přehled vyloučení z bydlení v Evropě), 2018.

²⁵³ OECD, *Building for a better tomorrow: Policies to make housing more affordable* (Budování lepších zítřků: Politiky pro zvýšení dostupnosti bydlení), 2021, Paříž.

mohou ke zvýšení udržitelnosti a inkluzivity bydlení přispět iniciativy EU, jako je Nový evropský Bauhaus a Iniciativa pro cenově dostupné bydlení²⁵⁴.

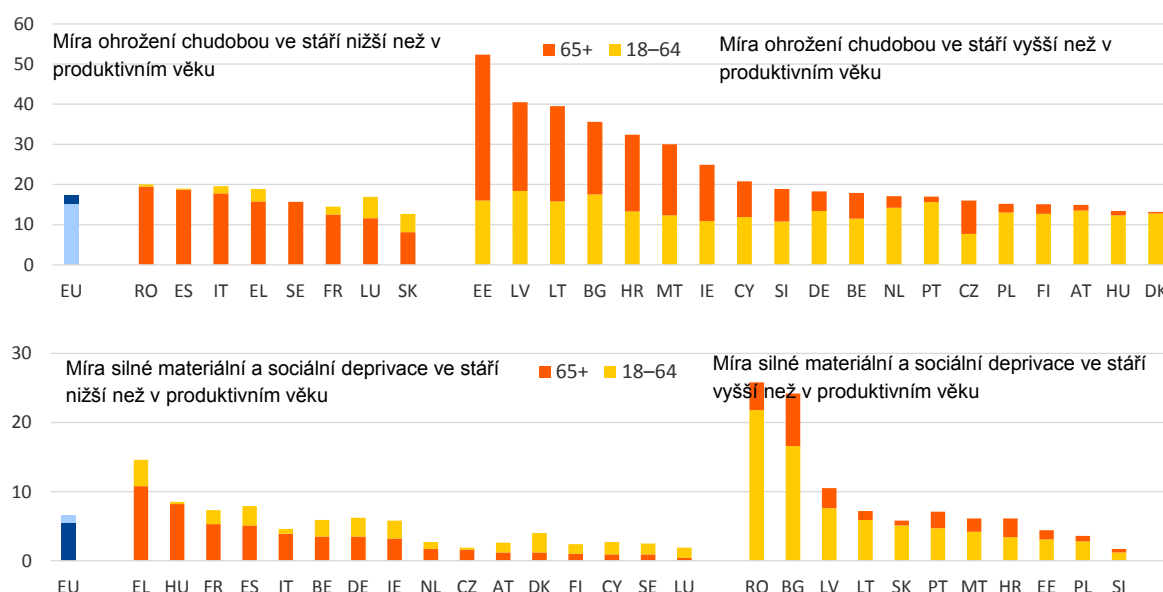
Přístup k cenově dostupnému a sociálnímu bydlení je v mnoha členských státech na předním místě politické, legislativní a finanční agendy. K těmto státům patří zejména **Česko, Řecko, Španělsko, Francie, Itálie, Lotyšsko, Malta, Polsko, Portugalsko a Slovensko.** Například **Lotyšsko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost iniciovalo vypracování strategie cenově dostupného bydlení s cílem vytvořit odpovídající podporu pro všechny příjmové skupiny. **Francie** přijala zvláštní opatření k regulaci nájemného, zatímco **Portugalsko** zavedlo systém příspěvků, prostřednictvím kterého rodinám pomáhá s placením nájemného a hypoték (v rámci rozsáhlého balíčku právních předpisů *Mais Habitação*), jakož i další opatření ke zmírnění dopadu rostoucích úrokových sazeb u úvěrů na bydlení. **Řecko** vytvořilo místní program půjček a podpory bydlení a také poskytlo zvýšený příspěvek na bydlení studentům, zatímco **Malta** vypracovala program podpory prvních kupujících, který zahrnuje poskytnutí 10 000 grantů. **Polsko** přijalo návrh zákona o bytových družstvech. A v neposlední řadě byly v **Itálii** a **Lotyšsku** zřízeny zvláštní příspěvky určené k řešení dopadu nárůstu cen energie.

Po mírném poklesu mezi lety 2020 a 2021 se míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u osob ve věku 65 let a starších v roce 2022 zvýšila. Od roku 2015 se tato míra zvýšila z 18 % na 20,2 %, přičemž přetrvává rozdíl mezi ženami a muži (22,9 % a 16,7 %). K tomuto obecnému trendu přispěl nárůst příjmové chudoby v této skupině obyvatelstva, a to z 16,8 % v roce 2021 na 17,3 % v roce 2022. Ve většině zemí je riziko chudoby ve vyšším věku větší než u obyvatelstva v produktivním věku (18–64 let), i když rozdíl mezi oběma skupinami se v jednotlivých členských státech výrazně liší (viz horní panel grafu 2.4.12). Míra silné materiální nebo sociální deprivace zaznamenává soustavný pokles, i když s mírným nárůstem mezi lety 2021 a 2022 (ze 7,4 % v roce 2015 na 5,3 % v roce 2021 a 5,5 % v roce 2022). Tato míra je ve většině členských států nižší než u obyvatelstva v produktivním věku na úrovni EU (6,6 % v roce 2022) (viz dolní panel grafu 2.4.12).

²⁵⁴ Viz [Nový evropský Bauhaus::estetika, udržitelnost, pospolitost.europa.eu](https://european-council.europa.eu/media/e300042/164842/164842.pdf) a [Iniciativa pro cenově dostupné bydlení](https://european-council.europa.eu/media/e300042/164842/164842.pdf).

Graf 2.4.12: Starší lidé (ve věku 65 let a více) jsou ohroženi chudobou více než obyvatelé v produktivním věku, ale jsou méně často vystaveni silné materiální a sociální deprivaci

Míra ohrožení chudobou (horní panel) a míra silné materiální a sociální deprivace (dolní panel) podle věkových skupin (v %, 2022)



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. Přerušení řady v FR a LU.

Zdroj: Eurostat [[ilc_li02](#)] a [[ilc_mdsl11](#)], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Důchody v EU v průměru dosahují přibližně tři pětiny příjmů osob v pozdní fázi pracovního života. Průměrný důchod osob ve věku 65–74 let se v roce 2022 pohyboval na úrovni 0,58 příjmů z pracovní činnosti osob ve věku 50–59 let²⁵⁵. Tento celkový náhradový poměr se pomalu zvyšuje z hodnoty 0,54 zaznamenané v roce 2012. V některých zemích (například v Lucembursku, Španělsku, Itálii a Řecku) je vyšší než 0,70. V těchto členských státech je také míra chudoby ve stáří obvykle nižší než míra chudoby v produktivním věku. Na druhé straně ve dvanácti členských státech je náhradový poměr nižší než 0,50 a ve čtyřech z nich (Litva, Irsko, Bulharsko a Chorvatsko) je dokonce nižší než 0,40, zatímco v Rumunsku se zvýšil z 0,38 v roce 2021 na 0,52 v roce 2022. V roce 2022 byl tento poměr u žen nižší ve většině členských států²⁵⁶.

V roce 2022 zůstala subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče v průměru v podstatě stabilní, avšak s velkými rozdíly mezi jednotlivými členskými státy. Zatímco průměr EU se zvýšil jen mírně, z 2 % v roce 2021 na 2,2 % v roce 2022, v jednotlivých zemích přetrvávají velké rozdíly, a to od 0,1 % na Kypru po 9,1 % v Estonsku (viz graf 2.4.13), přičemž je patrný divergentní vzorec. Nejvyšší míra neuspokojených potřeb lékařské péče byla zaznamenána v Estonsku, Řecku, Finsku a Lotyšsku, které se nacházejí v „kritické situaci“, a v Rumunsku, které „je nutné sledovat“. Po celkovém poklesu v posledních deseti letech se v těchto zemích hodnoty ukazatele opět zvyšují. Nárůst nad 2 p.b. v roce 2022

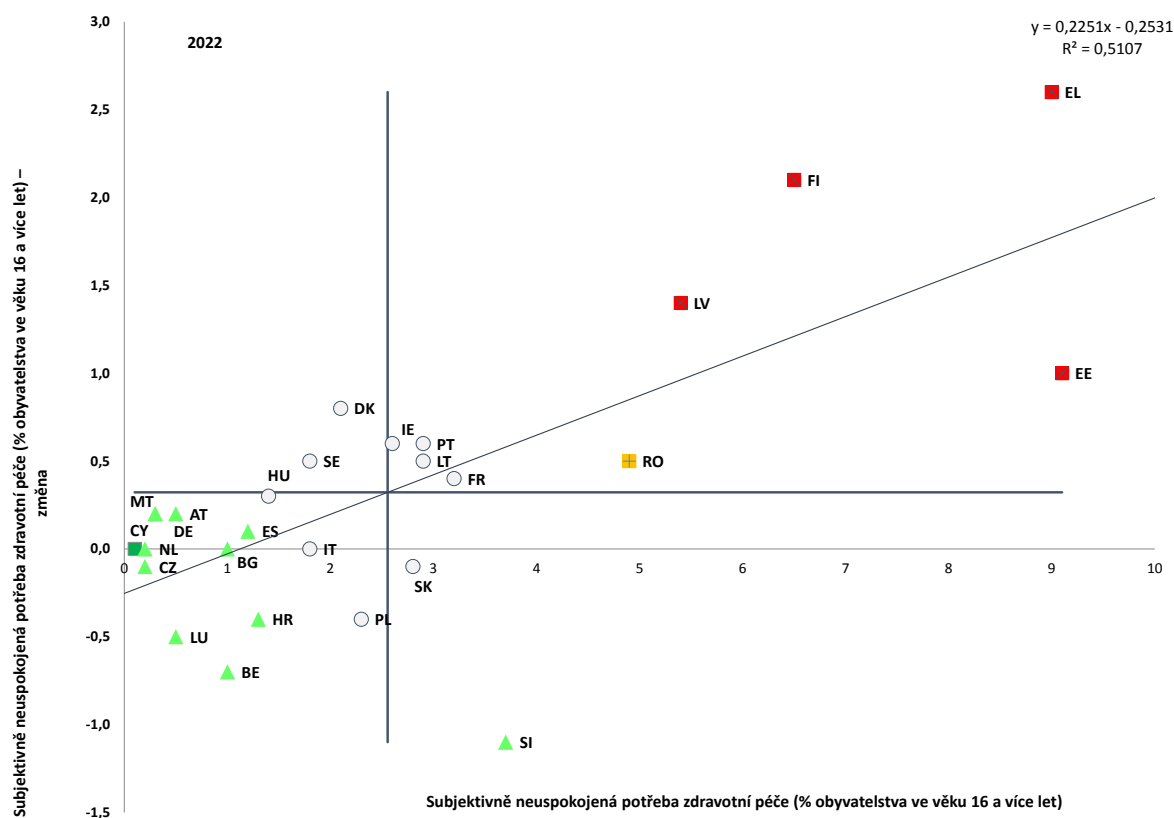
²⁵⁵ Jak ukazuje celkový náhradový poměr podle Eurostatu [[ilc_pnp3](#)], statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek, který je definován jako poměr mediánu hrubých důchodů jednotlivců ve věkové kategorii 65–74 let vůči mediánu hrubých výdělků jednotlivců ve věkové kategorii 50–59 let bez započítání dalších dávek sociálního zabezpečení.

²⁵⁶ Další informace o klíčových charakteristikách důchodových systémů jsou uvedeny ve [srovnávacím rámci](#) pro přiměřenost důchodů, který společně vypracovaly Výbor pro sociální ochranu a Evropská komise. Rámec je třeba používat na základě úplnější analýzy ve zprávě o přiměřenosti důchodů.

oznámilo konkrétně Řecko (zejména kvůli „příliš nákladné“ lékařské péči) a Finsko (zejména z důvodů souvisejících s „čekací listinou“). Nejnižší míra neuspokojených potřeb (s hodnotami pod 1 %) byla zaznamenána na Kypru, který je v této oblasti hodnocen jako „nejlepší“, a dále v Nizozemsku, Česku, Německu, na Maltě, v Lucembursku a Rakousku, kde je situace „lepší než průměr“ (podobně jako v Belgii, Bulharsku, Španělsku a Chorvatsku). Neuspokojení potřeb zdravotní péče uvádějí častěji lidé v domácnostech s nízkými příjmy, avšak rozsah rozdílů oproti celkové populaci se v jednotlivých členských státech liší. Největší rozdíly mezi nejnižším a nejvyšším příjmovým kvintilem byly zaznamenány v Řecku (11 p.b.), Lotyšsku, Rumunsku (obě země 8,4 p.b.), Finsku (7,6 p.b.) a Portugalsku (6,1 p.b.). Regionální rozdíly jsou patrné také u ukazatele subjektivně neuspokojené potřeby, například v Maďarsku, Rumunsku a Polsku (viz graf 10 v příloze 5).

Graf 2.4.13: Ve všech členských státech byly zaznamenány velké rozdíly v oblasti subjektivně neuspokojené potřeby zdravotní péče

Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče, úroveň roku 2022 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. Přerušení řady pro FR a LU.

Zdroj: Eurostat, [tespm_110], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Demografický vývoj, zejména předpokládaná vyšší střední délka života, zvyšuje potenciální potřebu dlouhodobé péče v budoucnosti. Předpokládá se, že počet osob, které budou potenciálně potřebovat dlouhodobou péči, se v EU zvýší z 30,8 milionu v roce 2019 na

33,7 milionu v roce 2030 a 38,1 milionu v roce 2050²⁵⁷. Podle údajů z roku 2019 potřebovalo v EU dlouhodobou péči 26,6 % osob ve věku 65 let a starších, které žily v soukromých domácnostech, přičemž existovaly výrazné rozdíly mezi ženami a muži (32,1 % žen oproti 19,2 % mužů)²⁵⁸. Nejnovější mikrosimulace Společného výzkumného střediska docházejí k závěru, že vedle demografických faktorů patří ke klíčovým faktorům ovlivňujícím předpokládanou potřebu dlouhodobé péče také vzdělávání a opatření v oblasti podpory zdraví a prevence nemocí²⁵⁹.

Osoby, které potřebují dlouhodobou péči, mají často omezený přístup k formálním službám domácí péče, neboť tyto služby nejsou cenově dostupné, nejsou k dispozici nebo nejsou dostatečně kvalitní. V roce 2019 uvedlo 46,5 % osob ve věku 65 let a více s vážnými obtížemi v oblasti sebeobsluhy nebo péče o domácnost v EU, že potřebují při těchto činnostech pomoc, které se jim nedostává. Tento nedostatek byl výrazně zřetelnější u osob v nejnižším příjmovém kvintilu (51,2 %) ve srovnání s osobami v nejvyšším příjmovém kvintilu (39,9 %). Nedostatečný přístup k formální péči se může projevit v podobě neuspokojených potřeb v oblasti péče nebo zátěže neformálních pečovatелů. Problémy s přístupem se zhoršují v důsledku značného nedostatku pracovních sil a dovedností v odvětví péče. Odhaduje se, že podíl dlouhodobé péče na celkové zaměstnanosti by se v zemích OECD musel v příštím desetiletí zvýšit v průměru o 32 %, tj. o 0,6 p.b., aby bylo možné uspokojit předpokládaný nárůst poptávky²⁶⁰. Odvětví musí také zlepšit pracovní podmínky, aby si udrželo zaměstnance a přilákalo pracovníky s náležitou kvalifikací. Kvalitu poskytované péče by rovněž zvýšily lepší pracovní podmínky spolu s lepším vzděláním a odbornou přípravou pro profese v tomto odvětví. Za účelem měření úrovně sociální ochrany v oblasti dlouhodobé péče ve stáří a jejího porovnání v jednotlivých zemích vypracovala OECD s podporou Evropské komise soubor typických případů potřeb dlouhodobé péče²⁶¹. Z analýzy vyplývá, že i po obdržení dávek na dlouhodobou péči mohou být v některých členských státech doplatky na péči velmi vysoké, zejména u starších osob s vážnými potřebami dlouhodobé péče, kterým je poskytována domácí péče (viz graf 2.4.14).

²⁵⁷ 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.

²⁵⁸ Eurostat [hlth_ehis_tadle], Evropský dotazníkový průzkum o zdraví. Toto opatření založené na průzkumu zachycuje pouze osoby v soukromých domácnostech, nikoli však osoby v rezidenční péči.

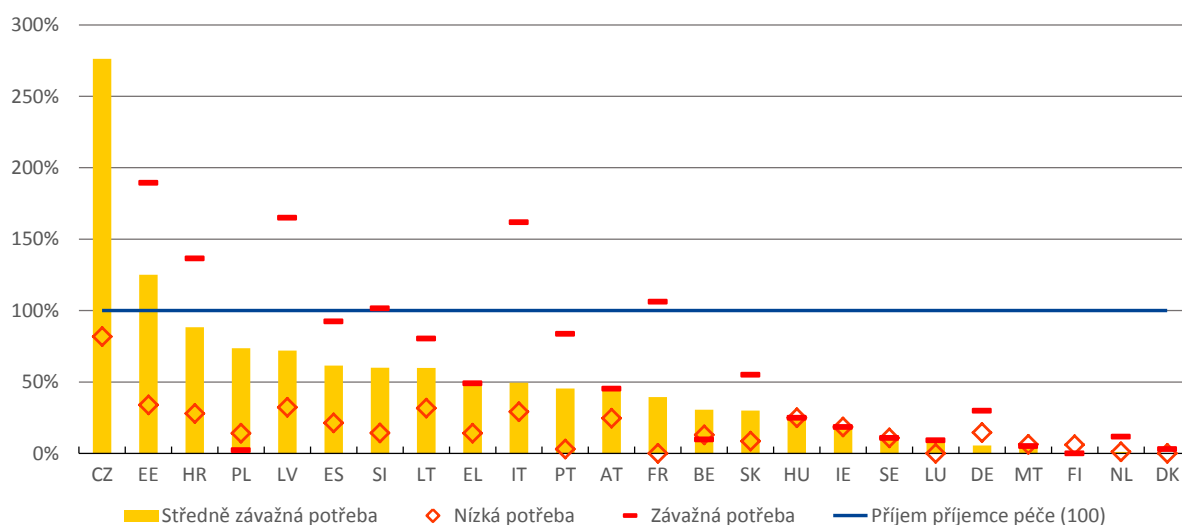
²⁵⁹ Společné výzkumné středisko, *Demographic microsimulation of long-term care needs in the European Union* (Demografická mikrosimulace potřeb dlouhodobé péče v Evropské unii), 2023 (připravuje se).

²⁶⁰ OECD, *Beyond Applause? Improving Working Conditions in Long-Term Care* (Bez potlesku? Zlepšování pracovních podmínek v dlouhodobé péči), 2023.

²⁶¹ Cravo Oliveira Hashiguchi, T. a Llena-Nozal, A., *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, 2021.

Graf 2.4.14: 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, 2022



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

Téměř všechny členské státy zavedly podpurná opatření, která mají lidem pomoci vyrovnat se s vyššími životními náklady. Většina členských států (**Belgie, Kypr, Španělsko, Finsko, Litva, Nizozemsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovinsko**) zvýšila dávky, jako je minimální příjem, rodinné dávky a přídavky na dítě, dávky v nezaměstnanosti a důchody. **Slovinsko** je jednou z mála zemí, která upravila i příspěvky na bydlení. **Řecko a Slovensko** se rozhodly pro jednorázové mimořádné platby a dodatečné příplatky v souvislosti s minimálním příjmem a rodinnými dávkami / přídavky na dítě v průběhu celého roku 2022. A konečně **Švédsko** od pandemie poskytuje rodinám s dětmi mimořádné příspěvky na bydlení a v červnu 2023 tuto částku dále navýšilo v reakci na vysoké životní náklady²⁶².

Na podporu přístupu k základním službám, a zejména k energiím v souvislosti se zvýšenými cenami přijaly členské státy významná mimořádná opatření, která byla dočasná, často však necílená²⁶³. Například **Belgie** zavedla v zimě 2022–2023 dva balíčky příspěvků, které poskytují podporu všem domácnostem v podobě automatických odpočtů z účtů za elektřinu a plyn. **Irsko** vyčlenilo 1,2 miliardy EUR na podporu týkající se energií prostřednictvím výplaty příspěvku, který má spotřebitelům pomoci snížit účty za elektřinu. **Francie** zavedla mimořádnou poukázku na energii jako jednorázovou dodatečnou podporu pro nejzranitelnější domácnosti a **Česko** zavedlo dočasný strop na ceny energií. **Bulharsko** a **Rumunsko** poskytly nejzranitelnějším domácnostem dočasnou podporu prostřednictvím systému poukázek financovaného z Evropského sociálního fondu a zdrojů REACT-EU v

²⁶² Opatření, která členské státy zavedly v souvislosti s růstem cen energií a vysokými životními náklady, jsou podrobněji zmapována ve [výroční zprávě Výboru pro sociální ochranu za rok 2023](#).

²⁶³ Tato opatření viz také [výroční zpráva Výboru pro sociální ochranu za rok 2023](#).

rámci iniciativy SAFE. **Španělsko** prodloužilo do 31. prosince 2023 opatření, které zaručuje základní dodávky vody, plynu, elektřiny a telekomunikací. **Itálie** zřídila fond ve výši 112 milionů EUR na financování cílených poukázek k úhradě nákladů na dopravu pro osoby s nízkými příjmy. **Malta** od října 2022 zavedla bezplatnou veřejnou dopravu pro všechny obyvatele, kteří jsou držiteli průkazky pro osobní dopravu. **Slovinsko** stanovilo maximální ceny elektřiny a plynu pro domácnosti. Dočasně snížilo sazbu DPH (z 22 % na 9,5 %) a spotřební daně z elektřiny a plynu snížilo na polovinu. **Slovensko** zavedlo cenové stropy na plyn, teplo a elektřinu pro domácnosti a podniky. Byly také provedeny určité jednorázové platby lidem, kteří byli nejvíce zasaženi vysokými cenami energií.

Několik členských států se zaměřilo na řešení problémů v oblasti chudoby a předcházení chudobě, a to zlepšováním přiměřenosti a pokrytí dávek minimálního příjmu a sociální pomoci. Lotyšsko přijalo reformu minimálního příjmu, která pro roky 2023 a 2024 předpokládá zvýšení všech transferů souvisejících s minimálním příjmem a propojení prahových hodnot budoucích minimálních příjmů, důchodů a různých opatření sociální podpory s mediánovým příjmem, což znamená předpoklad každoroční valorizace. **Polsko** a **Maďarsko** zavedly opatření zaměřená na určité věkové skupiny nebo oblasti. V souladu s reformou dávek v oblasti minimálního příjmu zavedlo **Bulharsko** změny právních předpisů týkající se příspěvku na vytápění, které zjednodušují cílové skupiny, zvyšují prahovou příjmovou hranici a rozsah pokrytí příspěvku. **Česko** zvýšilo „životní a existenční minimum“ přibližně o 5 %, jakož i částku „existenčního minima“. Obě tyto hodnoty se používají pro výpočet dalších dávek.

V několika členských státech byla přijata opatření k modernizaci minimálního příjmu a sociální pomoci. Německo zavedlo zásadní reformu ustanovení o minimálním příjmu zákonem o občanských dávkách (*Bürgergeld-Gesetz*). Odpovídajícím způsobem byla upravena podpora základního příjmu pro uchazeče o zaměstnání. Kromě úpravy standardních sazeb potřeb (výše dávek) je cílem zákona poskytnout podporu žadatelům, kteří jsou schopni pracovat, při využívání nových příležitostí. Zákon motivuje k rozvoji dovedností prostřednictvím příspěvku na další vzdělávání a odbornou přípravu (*Weiterbildungsgeld*), bonusového občanského příjmu (*Bürgergeldbonus*) a příspěvku na celoživotní vzdělávání a odbornou přípravu (*Weiterbildungsprämie*). Byla zrušena priorita zprostředkování zaměstnání v knize II sociálního zákoníku, což otevírá cestu k tomu, aby se více lidí zapojilo do počátečního a dalšího vzdělávání. Ve **Finsku** má parlamentní výbor pro sociální zabezpečení se sedmiletým mandátem (2020–2027) za úkol reformovat finský systém sociálního zabezpečení a snížit jeho složitost. Průběžná zpráva uvádí alternativní způsoby organizace sociálního zabezpečení a návrhy reforem, včetně pokynů pro politiku týkajících se ukazatelů a nástrojů pro posuzování pokroku. V **Portugalsku** bylo úsilí zaměřeno na modernizaci a zjednodušení systému sociálního zabezpečení a na zvýšení využití dávek prostřednictvím „digitální transformace sociálního zabezpečení“. V nedávno revidovaném plánu pro oživení a odolnost byly přijaty kroky k zavedení jediné sociální dávky, která by nahradila soubor nepřispěvkových dávek, opatření jsou však stále v předběžné fázi. **Španělsko** pokračuje ve svém úsilí o provedení reformy minimálního příjmu, zejména v rozvoji centra pro vytváření integračních cest určených příjemcům minimálního příjmu. Po dokončení pilotních projektů podpořených z Nástroje pro oživení a odolnost bude provedeno hodnocení rozsahu, účinnosti a faktorů úspěchu. **Rumunsko** revidovalo své právní předpisy o minimálním příjmu s cílem zlepšit sociální pomoc. Cílem reformy je snížit chudobu, stimulovat zaměstnanost prostřednictvím aktivačních opatření, zvýšit úroveň dosaženého vzdělání a zároveň snížit administrativní zátěž pro správní subjekty a příjemce. **Slovensko** poskytlo stabilizační příspěvek zdravotnickým pracovníkům a dalším zaměstnancům v zařízeních sociálně-právní ochrany dětí.

Jak ukázala pandemie COVID-19, odolné sociální služby jsou nezbytné. Kypr přijal reformu, jejímž cílem je restrukturalizace a modernizace sociálních služeb s cílem rychle reagovat na potřeby zranitelných osob. V **Lotyšsku** si nové vládní prohlášení klade za cíl zavést minimální koš sociálních služeb, které budou povinně poskytovány na místní úrovni. Podobně i **Španělsko** přijme v rámci svého plánu pro oživení a odolnost reformu, která zaručí minimální společné portfolio služeb a společné normy poskytování sociálních služeb v celé zemi. **Bulharsko** plánuje do konce roku 2023 v rámci svého plánu pro oživení a odolnost vypracovat vnitrostátní mapu sociálních služeb, která určí nedostatky v jejich poskytování a pomůže určit investiční potřeby.

V letech 2022–2023 bylo zavedeno několik reforem týkajících se systémů dávek v nezaměstnanosti²⁶⁴. Vzhledem k nejisté hospodářské situaci se **Švédsko** v červnu 2023 rozhodlo zachovat snazší přístup k dávkám v nezaměstnanosti, zejména pokud jde o dobu zakládající nárok na dávky, historii zaměstnání a možný přístup pro podnikatele (v případě opakovaných přerušení podnikatelské činnosti). **Estonsko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost přijalo v prosinci 2022 reformu dávek v rámci pojištění pro případ nezaměstnanosti, podle níž je od konce června 2023 doba vyplácení dávek závislá na hospodářském cyklu. Cílem je zlepšit sociální ochranu nezaměstnaných v obtížnějších podmínkách na trhu práce a zároveň podpořit rychlejší návrat do zaměstnání, pokud se situace zlepší. Ve **Francii** se v rámci reformy pojištění pro případ nezaměstnanosti přijaté v prosinci 2022 zkrátila doba pobírání dávek v rámci pojištění pro případ nezaměstnanosti a zrušil přístup k dávkám v nezaměstnanosti v případě opuštění zaměstnání bez řádného důvodu. **Finsko** oznámilo reformu zaměřenou na větší motivaci k práci, která prodlouží délku předchozí pracovní činnosti a učiní výši dávek závislou na předchozím výdělku, přičemž náhradový poměr se bude v průběhu času snižovat.

Opatření přijatá některými členskými státy s cílem posílit přístup k sociální ochraně pro konkrétní skupiny, například osoby samostatně výdělečně činné. V **Litvě** vláda v červnu 2023 navrhla v rámci svého plánu pro oživení a odolnost reformu pojištění pro případ nezaměstnanosti, která by měla zkrátit dobu placení minimálních povinných příspěvků (z 12 na 9 měsíců, v posledních 30 měsících) a také zahrnout osoby samostatně výdělečně činné. Ve **Španělsku** zavedla reforma z července 2022 nový systém příspěvků pro osoby samostatně výdělečně činné a zlepšila ochranu v případě ukončení činnosti. Španělsko rovněž upravilo novou dávku pro osoby samostatně výdělečně činné, které působí v odvětví postiženém dočasným propouštěním v rámci cyklického „mechanismu RED“ pro flexibilitu a stabilizaci zaměstnanosti. Reforma postavení umělců také od července 2023 zavedla pro umělce zvláštní podporu v nezaměstnanosti. **Česko** v září 2023 provedlo některé změny pro pracovníky činné na základě „*dohody o provedení práce*“ s cílem alespoň částečně zajistit rovné podmínky vůči klasickým pracovním smlouvám (zavedení placené dovolené a příplatků za víkendy, noční práci nebo svátky). V **Belgii** byly v prosinci 2022 schváleny nové předpisy, které přizpůsobily zákon o sociální ochraně specifickému pracovnímu postavení a pracovněprávním vztahům umělců a techniků a vytvořily nový status „uměleckých pracovníků“. Také nová „dávka na uměleckou činnost“ (od října 2022) rozšířila kategorie pracovníků v oblasti umění, na které se vztahuje, a zlepšila přístup těchto osob ke zvláštnímu typu dávek v nezaměstnanosti.

Přístup k dávkám v nemoci byl usnadněn prostřednictvím různých opatření. V **Irsku** byl zákonem o volnu z důvodu nemoci z roku 2022 zaveden od ledna 2023 zákonný nárok na

264 Viz také zpráva Komise o provádění doporučení Rady o přístupu k sociální ochraně, [COM/2023/43 final](#), přijatá v lednu 2023.

dávky v nemoci, který zaměstnancům (zejména osobám s nízkou mzdou a bez nároku v rámci podnikového systému dávek v nemoci) poskytuje nárok na minimální dobu placeného volna, pokud onemocní nebo utrpí úraz vedoucí k pracovní neschopnosti. Délka placeného volna z důvodu nemoci se bude v příštích třech letech postupně prodlužovat, aby zaměstnavatelé nebyli nadměrně finančně zatíženi. **Španělsko** od června 2023 stanovilo tři situace nesouvisející s prací jako nové důvody pro volno z důvodu nemoci bez nutnosti minimální doby přispívání. **Kypr** v rámci své politiky digitalizace a modernizace komunikace občanů se systémem sociálního pojištění spustil v únoru 2023 elektronickou platformu pro podávání žádostí o dávky v nemoci.

Několik členských států posílilo rodinné dávky a péči o děti, a to i v reakci na vyšší životní náklady. V **Rakousku** bylo na podporu rozšíření služeb předškolního vzdělávání a péče vyčleněno celkem 200 milionů EUR ročně v rámci účelových subvencí, které spolková vláda poskytne spolkovým zemím ve školních letech 2022/2023 až 2026/2027. V **Bulharsku** byly dávky při zápisu do školy ve výši 300 BGN (154 EUR), původně poskytované žákům nastupujícím do 1. a 8. ročníku, rozšířeny i na žáky nastupující do 2., 3. a 4. ročníku. Na **Kypru** jsou služby péče o děti do 4 let věku dotovány prostřednictvím přímých plateb mateřským školám. Subvence může dosáhnout až 80 % měsíčních nákladů na péči o dítě, přičemž maximální částka závisí na výši příjmu. V **Česku** byl rodičům s ročním příjmem nižším než 1 milion Kč (40 000 EUR) přiznán jednorázový příspěvek ve výši 5 000 Kč (200 EUR). V **Estonsku** byly zvýšeny rodinné přídatky pro rodiny se třemi a více dětmi. V **Německu** byl od ledna 2023 přídavek na dítě stanoven ve výši 250 EUR na jedno dítě měsíčně, přičemž na první a druhé dítě se zvyšuje a na třetí dítě se mírně snižuje. Rodiny s nízkými příjmy jsou podporovány doplňkovými přídávky na děti. V **Řecku** byla nabídnuta finanční podpora 50 středním a 70 velkým podnikům na vytvoření zařízení péče o děti ve věku od 6 měsíců do 2,5 roku. V rámci pilotního projektu jsou rodičům s dětmi do 2,5 roku rozdávány poukázky na částečnou úhradu služeb péče o děti zajištěnou certifikovanými pečovateli. V **Irsku** bylo na národní program péče o děti přiděleno dalších 121 milionů EUR. V **Nizozemsku** již částečná a na příjmu závislá úhrada nákladů na péči o dítě nezávisí na počtu hodin, které rodiče skutečně odpracují. V **Polsku** bylo z Evropského sociálního fondu plus vyčleněno téměř 704 milionů EUR a z Nástroje pro oživení a odolnost 380 milionů EUR na vytvoření více než 100 000 nových míst v zařízeních péče o děti během let 2022 až 2029, včetně míst přizpůsobených potřebám dětí se zdravotním postižením nebo vyžadujících zvláštní péči. V **Portugalsku** byla zavedena nová dávka v rámci záruky na dítě, která podléhá šetření majetkových poměrů žadatele. Byly rovněž aktualizovány částky rodinných přídatků. Na **Slovensku** byl zvýšen rodičovský příspěvek. Zaměstnaní rodiče mohou tento příspěvek využít na výdaje spojené s péčí o dítě do tří let věku. Ve **Slovinsku** dostávají příjemci finanční sociální pomoci a podpory příjmu jednorázový dodatečný příspěvek na energie, jehož výše závisí na velikosti rodiny a začíná na částce 200 EUR. V říjnu, listopadu a prosinci 2022 navíc rodiny obdržely příplatek ke stávajícím přídávkům na děti v rozmezí od 21 do 123 EUR. Ve **Španělsku** byly rozšířeny dávky na péči o dítě ve výši 100 EUR měsíčně na dítě mladší tří let, aby se kromě pracujících matek vztahovaly také na ženy, které pobírají příspěvkové nebo nepříspěvkové dávky v nezaměstnanosti.

Členské státy přijaly opatření v souladu s doporučením Rady z roku 2021, kterým se zavádí evropská záruka pro děti. Zatímco některé členské státy na svých akčních plánech k provedení evropské záruky pro děti stále pracují, byla přijata řada politických opatření zaměřených například na zlepšení sociálního začlenění zranitelných dětí, například deinstitucionalizace alternativní péče v **Řecku** a bezplatné školní stravování v **Chorvatsku** a **Lucembursku**. Ve **Španělsku** podnítilo provádění evropské záruky pro děti širší soubor reforem, v jehož rámci má být v letech 2021–2023 přijato jedenáct legislativních aktů, včetně

modernizace sociálních služeb a posílení vzdělávacího systému s cílem zaručit inkluzivní vzdělávání dětí se zvláštními potřebami. K provádění záruky byl rovněž zřízen systém víceúrovňové správy s koordinátory na regionální úrovni.

Několik členských států přijalo opatření k posílení dávek invalidního důchodu nebo finanční podpory rodinám a osobám pečujícím o závislého člena rodiny se zdravotním postižením. Některé země zavedly legislativní změny, které poskytují lepší ochranu a finanční podporu osobám s pečovatelskými povinnostmi, např. poskytnutím nových práv rodičům dítěte se zdravotním postižením (**Francie**), nových dávek rodinným příslušníkům pečujícím o příbuzného se zdravotním postižením (**Slovensko**), omezením překážek v přístupu k příspěvkům na péči pro osoby žijící společně nebo prostřednictvím daňových zvýhodnění pro rodiče dětí se zdravotním postižením (**Malta**). **Malta a Chorvatsko** rovněž rozvíjejí programy osobní asistence s cílem podpořit nezávislý život osob se zdravotním postižením a zlepšit jejich účast na vzdělávání, zaměstnanosti a ve společnosti. Několik členských států dále investuje do zlepšení sociálních služeb a domácí péče s cílem podpořit osoby se zdravotním postižením v dalším životě ve vlastním domově, a to i v souvislosti s reformami systémů dlouhodobé péče (např. **Bulharsko, Slovinsko**).

Přístup k cenově dostupnému a sociálnímu bydlení je v mnoha členských státech na předním místě politické, legislativní a finanční agendy. Například **Lotyšsko** v rámci svého plánu pro oživení a odolnost zahájilo přípravu strategie cenově dostupného bydlení s cílem zajistit odpovídající podporu, včetně podpory zranitelných domácností, prostřednictvím sociálního bydlení a obecních bytů s nízkým nájemným. **Francie** přijala zvláštní opatření k regulaci nájemného, zatímco **Portugalsko** zavedlo systém příspěvků, prostřednictvím kterého rodinám pomáhá s placením nájemného a hypoték (v rámci balíčku *Mais Habitação*), jakož i další opatření ke zmírnění dopadu rostoucích úrokových sazeb u úvěrů na bydlení. **Řecko** se rozhodlo zaměřit na studenty, kterým poskytuje zvýšený příspěvek na bydlení. K řešení dopadu nárůstu cen energie byly v **Itálii** a **Lotyšsku** vytvořeny zvláštní příspěvky. S cílem usnadnit přístup k bydlení a zlepšit jeho cenovou dostupnost zavedlo **Řecko** místní program podpory půjček a bydlení, zatímco **Malta** vypracovala program podpory pro první kupující. **Polsko** přijalo návrh zákona o bytových družstvech.

V oblasti důchodů byla přijata opatření s cílem zvýšit odolnost a spravedlivost systémů. Jednalo se zejména o aktualizaci důchodů (**Bulharsko**), revizi mechanismů valorizace důchodů (**Estonsko** a **Itálie**) a aktuálních měr se zaměřením na podporu přístupu k základním dávkám ve stáří, zvýšení minimálních důchodů (**Belgie, Chorvatsko, Lotyšsko**), jakož i snížení daňového zatížení osob s nízkými důchody (**Německo, Malta, Estonsko, Itálie**). V rámci plánu pro oživení a odolnost **Španělsko** rozhodlo o postupném zvyšování maximálních základů pro výpočet příspěvků na důchodové pojištění a maximálních důchodů a zavedlo nový aktuální výpočet minimálních a nepřispěvkových důchodů, které se budou zvyšovat v souladu s vývojem minimální mzdy. V březnu 2023 byla také přijata různá opatření ke snížení rozdílů v důchodech mezi ženami a muži, včetně lepšího pokrytí pracovního života a zvýšení doplňkové částky k řešení rozdílů v důchodech mezi ženami a muži. A konečně také španělská reforma důchodového systému z roku 2023 zajišťuje rovné zacházení s pracovníky na částečný a plný úvazek při výpočtu doby přispívání pro nárok na starobní důchod; také bylo rozhodnuto postupně vyrovnat příspěvky na sociální zabezpečení osob samostatně výdělečně činných se systémem příspěvků zaměstnanců. Mimořádné zvýšení důchodů a podporu nízkých důchodů zavedly **Francie, Portugalsko** a **Dánsko** a důchody z veřejných zdrojů byly zvýšeny v **Nizozemsku** a **Litvě**. V **Chorvatsku** a na **Maltě** byly upraveny poskytované částky pozůstalostních důchodů a zjednodušeny podmínky přístupu k nim a ve **Španělsku, Francii, Německu** a na **Maltě** byla přijata opatření ke zlepšení situace osob se sníženou pracovní schopností. V **Belgii** byly v rámci reformy z

července 2023 do příspěvkových období pro přístup k minimálnímu důchodu zahrnuty doby rodičovství, volna spojeného s péčí o dítě a dočasné nezaměstnanosti. V **Česku** a na **Maltě** bylo také rozhodnuto o zvýšení důchodů a stanovení výchovného. A v neposlední řadě se **Itálie** rozhodla dočasně prodloužit na rok 2023 zálohu na sociální důchod (*APE Sociale*) pro osoby starší 63 let, které nemají nárok na důchod, vykonávaly těžkou práci nebo jim byl přiznán stupeň invalidity nejméně 74 %, nezaměstnané, kteří vyčerpali dávky v nezaměstnanosti, a pečovatele. Od července 2023 vstoupilo na **Slovensku** v platnost mimořádné zvýšení důchodů, přičemž se zmírnila kritéria pro přiznání invalidního důchodu a zvýšila se jeho částka.

Reformy týkající se věku odchodu do důchodu a delšího pracovního života vycházely z hledisek fiskální udržitelnosti i přiměřenosti. V **Belgii**, **Česku** a **Finsku** byl kladen důraz na podporu delšího pracovního života a na kombinaci práce a důchodu prostřednictvím pozitivních pobídek a větší flexibility, stejně jako v **Dánsku** a **Chorvatsku**. Některá opatření směřovala ke zvýšení věku odchodu do důchodu, např. ve **Francii** a v **Česku**, a také ke zpřísnění podmínek předčasného důchodu v Česku. Důchodová reforma, která byla v **Irsku** schválena v září 2022, umožnila pracovat do 70 let výměnou za vyšší důchody a postupný několikaletý přechod na „přístup na základě celkových příspěvků“, podle kterého budou sazby důchodů vázány na příspěvky na sociální pojištění uhrazené za celou dobu pracovního života. Dlouhodobě pečujícím osobám bude v důchodovém systému uznána i doba poskytování péče. **Itálie** dále rozšířila ustanovení o předčasném důchodu pro osoby s dlouhým pracovním životem nebo zvláštním pracovním postavením a zároveň zpřísnila kritéria způsobilosti. V neposlední řadě se zvýraznil trend posilovat úlohu fondových důchodových systémů a podporovat individuální nároky. V některých případech šlo o posílení kolektivních práv na zaměstnanecké penzijní pojištění, například v **Dánsku**, zatímco v jiných případech byla posílena individuální práva, konkrétně v povinných fondových důchodových systémech. Zejména v **Nizozemsku** se rozsáhlá reforma z června 2023 zaměřila na to, aby byl druhý pilíř transparentnější, spravedlivější, odolnější vůči otřesům a lépe přizpůsobený dynamickému trhu práce. V **Rumunsku** byla přijata opatření k zajištění udržitelnosti druhého pilíře. V rámci Nástroje pro oživení a odolnost přijalo **Slovensko** v roce 2022 důchodovou reformu, která váže věk odchodu do důchodu na střední délku života.

Členské státy přijaly opatření k posílení primární péče a integrace péstounské péče, jakož i přístupu k ní. V červnu 2022 přijala **Itálie** zákon na podporu nových modelů a norem primární péče. V **Litvě** Parlament v červenci 2022 schválil reformu sítě zdravotnických zařízení, jejímž cílem je vytvoření zdravotnických center k posílení primární péče. Země také od poloviny roku 2023 zpřísnila maximální roční doplatky na ambulantně předepisovaná léčiva. V **Maďarsku** má reforma přijatá v prosinci 2022 podpořit víceoborové skupinové praxe. **Chorvatsko** v březnu 2023 novelizovalo zákon o zdravotní péči, aby podpořilo postupy integrované péče se zaměřením na primární péči. V **Belgii** se připravuje nový federální plán integrované péče na rok 2024, zatímco „nová dohoda pro praktické lékaře a ordinace praktických lékařů“ předpokládá vytvoření nového modelu financování, který podpoří lepší postupy integrované péče. **Rumunsko** rozšířilo služby poskytované praktickými lékaři se smlouvou se státní zdravotní pojišťovnou v roce 2023. Podobně **Portugalsko** plánuje v průběhu roku 2023 vytvoření nových místních zdravotnických zařízení s cílem zlepšit integraci péče. Rovněž od června 2022 zrušilo většinu poplatků pro pacienty v systému veřejné zdravotní péče. V lednu 2023 přijalo **Slovensko** strategii všeobecné ambulantní péče, která má posílit primární péči. **Slovensko** v červnu 2023 schválilo výrazné navýšení prostředků na digitalizaci zdravotní péče, která by měla podpořit postupy integrované péče. **Irsko** v dubnu 2023 zrušilo poplatky za hospitalizaci ve státních

zařízeních. **Finsko** v listopadu 2022 změnilo svůj zákon o zdravotní péči s cílem snížit maximální čekací doby na neurgentní ambulantní péči v oblasti veřejné primární péče.

Několik členských států přijalo opatření, která mají řešit nedostatek pracovních sil ve zdravotnictví, zajistit udržení zdravotnického personálu a zlepšit správu a řízení v tomto odvětví. **Malta** přijala koncem roku 2022 širší strategický rámec pro pracovníky ve zdravotnictví, zatímco **Rumunsko** přijalo legislativní rámec v rámci své vnitrostátní strategie v roce 2023. **Lucembursko** v prosinci 2022 zahájilo kampaň k přilákání nových studentů do lékařských oborů a přijalo opatření k modernizaci vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků. **Francie** přijala v dubnu 2023 nový zákon s cílem rozvíjet profesi praktických zdravotních sester prostřednictvím sdílení úkolů. V rámci novely zákona o zdravotní péči (z dubna 2023) usilovalo **Chorvatsko** o posílení řízení všeobecných nemocnic převedením jejich vlastnictví z obecní úrovně na stát. **Maďarsko** v prosinci 2022 přijalo opatření k reorganizaci systému zdravotní péče a centralizaci řízení funkcí, jako je primární péče a integrace s dlouhodobou péčí. **Finsko** přijalo reformu prováděnou od ledna 2023, jejímž cílem je reorganizovat primární a specializovanou zdravotní péči vytvořením 22 krajů pro účely poskytování služeb pro kvalitní život. **Švédsko** s podporou z Nástroje pro oživení a odolnost pokračovalo v iniciativě týkající se péče o seniory, jež je zaměřena na vzdělávání ošetrovatelského a řídicího personálu v oblasti péče o seniory, a zajistilo právní ochranu titulu asistující zdravotní sestry, aby zvýšilo atraktivitu tohoto povolání. **Slovinsko** přijalo změny právních předpisů, které umožňují rychlejší zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí v oblasti zdravotnictví, sociální péče a vzdělávání.

Byla přijata opatření na podporu veřejného zdraví, zejména prostřednictvím prevence nemocí a podpory zdraví, a byla posílena opatření v konkrétních léčebných oborech, zejména v oblasti rakoviny a duševního zdraví. **Francie** přijala národní strategii prevence na období 2023–2027, jejímž cílem je zlepšit přístup k preventivní péči. **Španělsko** v srpnu 2022 přijalo novou strategii veřejného zdraví jako nástroj, který má podpořit zohledňování aspektů zdraví a rovnosti v oblasti zdraví ve všech veřejných politikách. **Slovensko** schválilo národní akční plán pro kontrolu tabáku na období 2023–2030. **Rumunsko** přijalo v listopadu 2022 národní plán boje proti rakovině s cílem zavést od roku 2023 integrovaný a víceoborový přístup k léčbě, zatímco **Itálie** přijala národní onkologický plán na období 2023–2027, jehož cílem je zejména dokončit národní onkologický registr a síť regionálních onkologických registrů, a **Bulharsko** přijalo v lednu 2023 národní plán boje proti rakovině. **Francie** od září 2022 přijala opatření ke zlepšení přístupu k psychiatrické péči a **Španělsko** od poloviny roku 2022 uplatňuje strategii duševního zdraví 2022–2026 s cílem zlepšit služby a podporu rodinám a podpořit model komplexní a komunitní péče. V **Portugalsku** by měl v roce 2023 vstoupit v platnost nový zákon o duševním zdraví, který posílí nedávné reformy na podporu deinstitucionalizace.

Několik členských států provádí reformy a investice v oblasti dlouhodobé péče v souladu s doporučením Rady o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči. Tyto kroky zahrnují opatření ke zlepšení dosažitelnosti služeb v **Bulharsku, Estonsku, Španělsku, Itálii, Litvě, Portugalsku, Rumunsku a Slovinsku**, jejich cenové dostupnosti v **Estonsku, Itálii a Slovinsku**, jejich kvality v **Estonsku, Španělsku, Litvě a Slovinsku** a také k podpoře pracovních sil v **Bulharsku a Litvě**. **Bulharsko** využívá fondů ESF a ESF+ k rozšíření domácí péče, včetně příslušné odborné přípravy pracovníků. **Estonsko** provádí reformu s cílem snížit doplatky v oblasti všeobecné péče, rozšířit služby sociální péče, které umožní nezávislý život v domácím prostředí, a zavést normy kvality pro domácí a všeobecnou péči. **Španělsko** využívá finanční prostředky z Nástroje pro oživení a odolnost s cílem zlepšit přístupnost péče pro osoby se zdravotním postižením, pilotně zavádět deinstitucionalizaci a rozvíjet péči na dálku a připravuje modernizaci infrastruktury péče v

souladu s modelem dlouhodobé péče zaměřeným na komunitní péči. **Itálie** vypracovala plán k vymezení minimální úrovně sociálních služeb pro starší osoby, které nejsou soběstačné, a zřídila fond na investice do samostatného bydlení a najímání pracovníků sociálních služeb za účelem zavedení jedinečných přístupových míst. **Litva** připravuje nový model dlouhodobé péče s cílem zefektivnit správní a finanční uspořádání, stanovit minimální požadavky na poskytovatele dlouhodobé péče a rozšířit komunitní péči a plánuje využít Nástroje pro oživení a odolnost a unijní Fondy soudržnosti k budování kapacit a zlepšení lidských zdrojů a infrastruktury v oblasti dlouhodobé péče. **Rumunsko** přijalo národní strategii pro dlouhodobou péči a aktivní stárnutí 2023–2030, která zahrnuje opatření k řešení zdravotních potřeb v oblasti dlouhodobé péče a zlepšení komunitní péče o starší osoby. **Slovinsko** pracuje na nové reformě, jejímž cílem je rozšířit možnosti jiné než rezidenční péče, zavést normy kvality a zlepšit finanční životaschopnost systému dlouhodobé péče tím, že se dlouhodobá péče stane novým pilířem sociálního zabezpečení.

KAPITOLA 3. PRVNÍ FÁZE ANALÝZY ZEMÍ

Tato kapitola uvádí informace o jednotlivých zemích v rámci první fáze analýzy zemí na základě zásad Rámce sociální konvergence²⁶⁵, které rovněž podporují klíčová horizontální zjištění uvedená v kapitole 1 oddíle 1.5. Ačkoli se všechny informace o zemích opírají o údaje ze srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů a kategorizaci podle společné zprávy o zaměstnanosti, jak jsou popsány v rámečku v oddíle 1.5 a v příloze 6, struktura těchto informací závisí na situaci v dané zemi: pořadí tří oblastí politiky, kterých se informace týkají (zaměstnanost; vzdělání a dovednosti; sociální ochrana a začleňování) se řídí vývojem v dotčené zemi, jak vyplývá z tabulek srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů v příloze 9. Podobně graf pro každou zemi dokládá nejvýznamnější problém nebo klíčový vývoj v dané zemi.

První fáze analýzy jednotlivých zemí vychází z úplného souboru hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů. Každý z ukazatelů je zkoumán na základě metodiky společné zprávy o zaměstnanosti, která určuje relativní postavení členských států. Toto relativní postavení se vyjadřuje pomocí směrodatných odchylek od střední hodnoty absolutní hodnoty ukazatele a její změny oproti předchozímu roku (další technické podrobnosti viz příloha 4). Výsledky jsou shrnuty do jedné ze sedmi možných kategorií pro každý ukazatel za danou zemi („nejlepší“, „lepší než průměr“, „dobrý, ale je třeba sledovat“, „průměrný“, „slabý, avšak zlepšující se“, „je nutné sledovat“, „kritická situace“). Tomuto hodnocení odpovídá stupnice barev od zelené po červenou. Stručný přehled ukazatelů a jejich hodnocení pro jednotlivé členské státy je uveden v tabulkách v příloze 9.

Každý hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů se posuzuje podle výše vysvětlené metodiky, aby se zjistilo, zda je třeba provést další analýzu ve druhé fázi. Hodnocení „kritická situace“ označuje členské státy, které v určitém ukazateli dosahují mnohem horších výsledků, než je průměr EU, a v nichž se situace v porovnání s předchozím rokem zhoršuje nebo se dostatečně nezlepšuje. Situace je označena jako „je nutné sledovat“ ve dvou případech: a) pokud členský stát dosáhl v určitém ukazateli horšího počtu bodů, než je průměr EU, a situace v zemi se zhoršuje nebo se nezlepšuje dostatečně rychle a b) pokud je počet bodů z hlediska úrovně v souladu s průměrem EU, ale situace se zhoršuje mnohem rychleji než průměr EU.

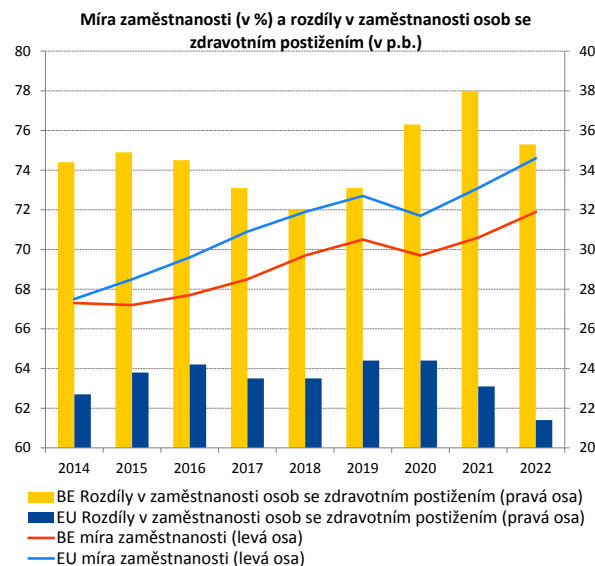
Další analýza ve druhé fázi se považuje za oprávněnou u členských států, u nichž je šest nebo více hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů označeno červenou („kritická situace“) nebo oranžovou barvou („je nutné sledovat“). Další důvod, proč se domnívat, že situace vyžaduje další analýzu ve druhé fázi, nastává, když ukazatel s červeným nebo oranžovým označením vykazuje dvě po sobě jdoucí zhoršení v kategorizaci podle společné zprávy o zaměstnanosti. Příkladem je změna z hodnocení „průměrný“ na „slabý, avšak zlepšující se“ ve vydání společné zprávy o zaměstnanosti z roku 2023, po němž následuje další zhoršení na „kritickou situaci“ ve vydání z roku 2024. To by se započítávalo jako další „označení“ v rámci minimální prahové hodnoty šesti označení. Například pokud má země v daném roce n 5 hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů označených červenou nebo oranžovou barvou a jeden z nich vykazuje v letech n a $n-1$ dva po

²⁶⁵ K projednání této iniciativy byla zřízena specializovaná společná pracovní skupina Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu, která pracovala od října 2022 do května 2023. Její činnost byla podkladem pro Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu, které připravily diskusi ministrů na zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele v červnu 2023. Práce a její výsledky jsou doloženy ve [zprávě pracovní skupiny Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu o zavedení Rámce sociální konvergence do evropského semestru a klíčových sděleních zprávy](#).

sobě jdoucí roky zhoršení, má se za to, že země má v daném roce n celkem 6 označení (5 červených/oranžových signálů na základě ukazatelů pro daný rok +1 signál pro dvě po sobě jdoucí zhoršení). V důsledku toho by bylo nutné provést ještě další analýzu. Při vyhodnocování celkového počtu označení směrem k prahové hodnotě se berou v úvahu všechna přerušení řad a problémy související s kvalitou a interpretací údajů.

Belgie

Trh práce v Belgii se rychle zotavil z krize COVID-19, i nadále však vykazuje podprůměrné výsledky. Míra nezaměstnanosti a míra dlouhodobé nezaměstnanosti je hodnocena jako „průměrná“. Ačkoli míra zaměstnanosti od roku 2017 roste zhruba v souladu s průměrem EU a dosáhla nové rekordní úrovně 71,9 %, stále zaostává za ostatními členskými státy a již tři roky po sobě je v kategorii „je nutné sledovat“. To je do značné míry způsobeno nižší než průměrnou mírou ekonomické aktivity v Belgii. Zatímco rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů je „průměrný“ a činí 7,6 p.b., osoby se zdravotním postižením čelí přetrvávajícím problémům v přístupu na trh práce, což bylo v posledních třech letech zaznamenáno jako „kritická situace“. Rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením se mezi lety 2018 a 2021 neustále zvyšoval (z 32 p.b. na 38 p.b.) a navzdory jeho poklesu na 35,3 p.b. v roce 2022 se Belgie v tomto ohledu nadále řadí mezi členské státy s nejhoršími výsledky (oproti průměru EU ve výši 21,4 p.b.). Růst hrubého disponibilního příjmu domácností na obyvatele nedosahuje průměru EU a zůstává v kategorii „je nutné sledovat“.



Poznámka: Přerušení časové řady pro BE v roce 2017.

Zdroj: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], šetření pracovních sil v EU [[tepsr_sp200](#)], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

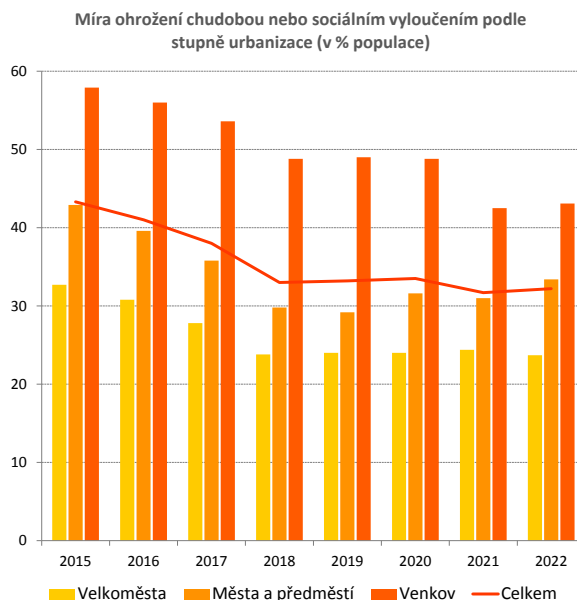
V oblasti vzdělávání a dovedností je Belgie mírně lepší než průměr. Více než polovina (52,7 %) všech dětí do tří let věku je ve formální péči o děti, výsledky Belgie jsou tedy „lepší než průměr“. Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy je navíc relativně nízký (6,4 %) a „lepší než průměr“, neboť se oproti předchozímu roku zlepšil, zatímco podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), je „průměrný“ a činí 9,2 %. Podíl obyvatelstva s alespoň základními digitálními dovednostmi, které podporují ekologickou a digitální transformaci, je rovněž „průměrný“, a to 54,2 % (oproti 53,9 % v EU).

Sociální politiky jsou obecně účinné při prevenci a zmírňování rizik chudoby a sociálního vyloučení, jakož i příjmových nerovností. Podíly celkové populace a dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením od roku 2017 klesají a jsou zhruba v souladu s průměry za EU. Belgie je navíc „nejlepší“, pokud jde o dvě další dimenze v sociální oblasti: vliv sociálních transferů na snižování chudoby, který je výrazně nad průměrem EU (48,8 % oproti 35,3 % v roce 2022); a nízkou míru nerovnosti, měřenou koeficientem příjmové nerovnosti. Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče je „lepší než průměr“, neboť ji v roce 2022 uvedlo pouze 1 % belgického obyvatelstva.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na tři ukazatele označené „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **Belgie zřejmě nečelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, a nebude tudíž vyžadovat další analýzu ve druhé fázi** (viz rámeček v oddíle 1.5).

Bulharsko

Bulharsko čelí významným výzvám v oblasti chudoby a sociálního začleňování. Navzdory nedávnému poklesu činí celkový podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením 32,2 % a je jedním z nejvyšších v EU (průměr EU je 21,6 %), což ukazuje na „kritickou situaci“. Stejně tak se míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí se mezi lety 2021 a 2022 zvýšila o 0,9 p.b. a v roce 2022 činila 33,9 % (výrazně nad průměrem EU, který činí 24,7 %) a je rovněž hodnocena jako „kritická“. Riziko chudoby je obzvláště vysoké u osob se zdravotním postižením, osob žijících ve venkovských a odlehlých oblastech a u romského obyvatelstva. V této souvislosti měly sociální transfery (kromě důchodů) v Bulharsku omezený vliv, neboť snížily chudobu pouze o 24,4 % (oproti 35,3 % v EU), což „je nutné sledovat“. Nerovnost měřená koeficientem příjmové nerovnosti navíc patří k nejvyšším v EU (7,3 oproti 4,7 v EU) a je „kritická“, přestože se v posledních třech letech mírně snížila. Situaci zhoršuje i to, že mnoho lidí žije v domácnostech, které jsou nadměrně zatíženy náklady na bydlení (15,1 % z celkového počtu obyvatel), což rovněž znamená „kritickou situaci“.



Zdroj: Eurostat [[ilc_peps13n](#)], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

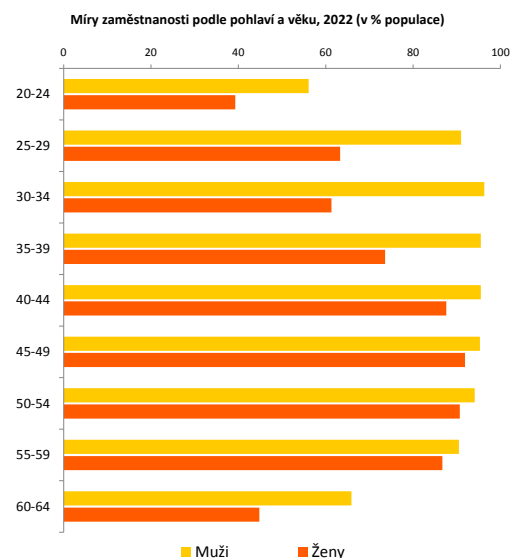
Navzdory zlepšením v poslední době se Bulharsko stále potýká s problémy v oblasti osvojování dovedností. Podíl dospělých s alespoň základními digitálními dovednostmi zůstává nízký (31,2 % oproti 53,9 % v EU v roce 2021) a znamená „kritickou situaci“. Pro podporu ekologické a digitální transformace je patrně důležité posilovat dovednosti dospělých, a to i v digitální oblasti. Současně se snížil podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy, který v současné době činí 10,5 %, což je mírně více než průměr EU, který činí 9,6 %. Zejména ve venkovských oblastech je však stále vysoký (19,1 %). A konečně podíl dětí do tří let věku ve formální péči o děti činil v roce 2022 pouze 17,4 % (oproti 35,7 % v EU). Vedle výzev týkajících se kvality poskytování péče o děti „je nutné sledovat“ i tuto nízkou míru, protože může mít negativní vliv na dlouhodobé vzdělávací vyhlídky dětí.

Situace na bulharském trhu práce se v poslední době zlepšila, problémy však přetrvávají zejména u osob se zdravotním postižením a mladých lidí. Země vykazuje silné oživení trhu práce s historicky nejvyšší mírou zaměstnanosti (75,7 % v roce 2022) a soustavným poklesem míry nezaměstnanosti (na 4,3 % ve téže roce). Dlouhodobá nezaměstnanost vykazuje rovněž sestupný trend, zatímco rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů se snižuje (na 7,7 p.b. v roce 2022 z 8,4 p.b. v předchozím roce). Rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením byl však v roce 2022 stále výrazně nad průměrem EU (29,5 p.b. oproti 21,4 p.b.), a proto je stále v kategorii „je nutné sledovat“. Ačkoli se podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), v posledních několika letech snižoval, v roce 2022 činil 15,1 %, což je stále více než průměr EU (11,7 %), a výsledek je tedy „slabý, avšak zlepšující se“.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na osm ukazatelů označených „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **je Bulharsko označeno jako země, jež čelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, která vyžadují další analýzu ve druhé fázi** (viz rámeček v oddíle 1.5).

Česko

Česká ekonomika se zotavovala z krize COVID-19 a energetické krize mírným tempem, zatímco celkově pozitivní výsledky na trhu práce jsou provázeny rostoucím nedostatkem pracovních sil a obtížnějšími podmínkami pro některé skupiny, zejména pro ženy. V roce 2022 patří Česko k nejlepším zemím, pokud jde o míru zaměstnanosti a nezaměstnanosti (81,3 % a 2,2 %). Nízká míra dlouhodobé nezaměstnanosti (0,6 % v roce 2022) je rovněž „lepší než průměr“. Míra zaměstnanosti žen je však stále výrazně nižší než míra zaměstnanosti mužů (rozdíl 14,9 p.b. v roce 2022), což ukazuje na „kritickou situaci“. Míra účasti dětí do tří let věku ve formální péči o děti (6,8 % v roce 2022) se sice oproti roku 2021 zlepšila o 1,9 p.b., zůstává však výrazně pod průměrem EU (35,9 %). To ukazuje na přetrvávající „kritickou situaci“, která může v kombinaci s problémy v oblasti kvality péče o děti potenciálně zhoršovat dlouhodobé vyhlídky dětí v oblasti vzdělávání a může být také činitelem přispívajícím k nižší účasti žen na trhu práce. Podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), v roce 2022 činil 11,4 %, což je stav, který „je nutné sledovat“²⁶⁶. Rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, který v roce 2022 dosáhne 22,7 p.b., zůstává „průměrný“. Posílení účasti žen a mladých lidí na trhu práce by mohlo pomoci zmírnit nedostatek pracovních sil.



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

V oblasti dovedností dosahuje Česko průměrných výsledků, existuje však prostor pro lepší podporu inovačních kapacit a usnadnění ekologické a digitální transformace. Míra předčasných odchodů ze vzdělávání a odborné přípravy se v roce 2022 zlepšila na „lepší než průměr“. V roce 2021 byl podíl dospělých s alespoň základními digitálními dovednostmi „průměrný“ a činil 59,7 %, zatímco v EU to bylo 53,9 %. Podpora vzdělávání a rozvoje dovedností dospělých, zejména v oblasti digitálních dovedností, může napomoci současným trendům průmyslové automatizace a robotizace.

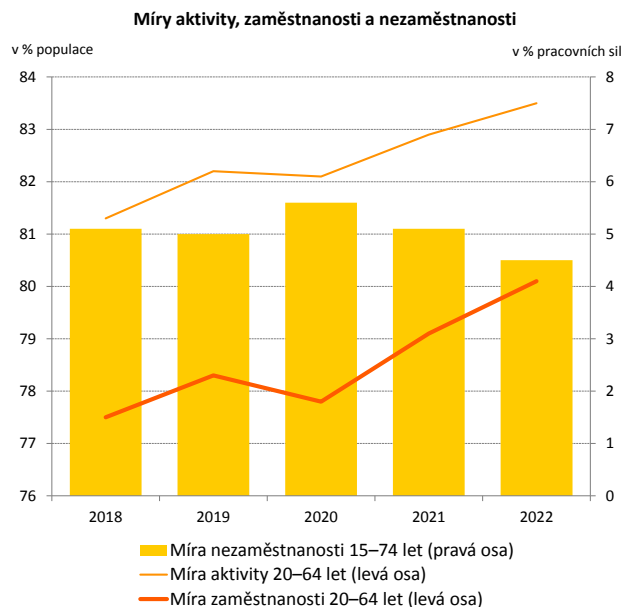
Česko má dobře fungující systém sociální ochrany, který účinně zmírňuje rizika chudoby a nerovnosti. Celkové riziko chudoby nebo sociálního vyloučení v roce 2022 činilo 11,8 %, což je nejnižší hodnota v EU, a Česko se tak i přes nárůst o 1 p.b. v roce 2022 řadí mezi „nejlepší“. Situace týkající se dětí zůstává vcelku stabilní. Česko vykazuje znatelně dobré výsledky, pokud jde o koeficient příjmové nerovnosti (3,5 v roce 2022). Reálný hrubý disponibilní příjem domácností na obyvatele (HDPD) se snížil ze 125,8 v roce 2021 na 121,2 v roce 2022 a je v kategorii „je nutné sledovat“. Celková míra příliš vysokých nákladů na bydlení se v roce 2022 mírně zvýšila na 6,9 % a zůstala „průměrná“. Dostupnost bydlení v českých městech však vyžaduje pozorné sledování, neboť v roce 2022 zde byla míra příliš vysokých nákladů na bydlení vyšší (10,6 %) (o 0,3 p.b. oproti roku 2021) než na venkově (4,0 %). Pokud jde o subjektivně neuspokojenou potřebu zdravotní péče, je Česko „lepší než průměr“. Rychlé stárnutí populace nicméně vytváří tlak na systémy zdravotní a dlouhodobé péče a vyžaduje pečlivé sledování.

²⁶⁶ Přerušení časové řady v letech 2021 a 2022.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na čtyři ukazatele označené „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **Česko zřejmě nečelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, a nebude tudíž vyžadovat další analýzu ve druhé fázi** (viz rámeček v oddíle 1.5).

Dánsko

Dánský trh práce se rychle zotavil z krize COVID-19 a zůstává odolný navzdory zpomalení hospodářské činnosti v roce 2023 a rostoucímu nedostatku pracovních sil. Celkově dobré výsledky byly zaznamenány v oblasti „spravedlivých pracovních podmínek“. Vysoká míra zaměstnanosti a nízká míra nezaměstnanosti, které v roce 2022 činily 80,1 % a 4,5 %, jsou „lepší než průměr“. Dánsko je „nejlepší“, pokud jde o míru dlouhodobé nezaměstnanosti (vykazuje pokles z 1 % v roce 2021 na 0,5 % v roce 2022). Země se však v mnoha odvětvích potýká s nedostatkem pracovních sil, zejména pokud jde o odvětví související se zelenou a digitální ekonomikou. V období od února 2021 do února 2022 činila míra neúspěšných náborových řízení do podniků 29 %²⁶⁷. Pokud jde o specifické skupiny obyvatel, situace týkající se mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), je „lepší než průměr“, podobně jako rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů, který v roce 2022 výrazně poklesl na 5,4 p.b. Navzdory nárůstu o 2 p.b. na 9,9 p.b. v roce 2022 zůstává Dánsko „nejlepší“, pokud jde o rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.



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

Dánsko dosahuje obecně dobrých výsledků v oblasti vzdělávání a dovedností, stále však roste podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy. Zatímco v řadě členských států tento podíl klesá, v Dánsku se v roce 2022 zvýšil na 10 %, čímž mírně překročil průměr EU ve výši 9,6 % a nyní je klasifikován v kategorii „je nutné sledovat“. To si zaslouží pozornost vzhledem k napjaté situaci na trhu práce a nedostatku kvalifikovaných pracovníků. Pozitivní je, že Dánsko patří mezi „nejlepší“ země, pokud jde o podíl dětí do tří let věku ve formální péči o děti a podíl dospělých, kteří mají alespoň základní digitální dovednosti, což podporuje spravedlivou ekologickou a digitální transformaci.

Dánsko má velmi dobře fungující systém sociální ochrany, problém však nadále představují náklady na bydlení. V oblasti „sociální ochrany a začleňování“ je Dánsko „lepší než průměr“ nebo nejlepší, a to pokud jde o riziko chudoby nebo sociálního vyloučení celkově a u dětí a vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby. Velký podíl domácností zatížených nadměrnými náklady na bydlení v posledních třech letech, který činí 14,7 %, je však v roce 2022 považován za „kritický“ a odráží omezenou nabídku cenově dostupného bydlení ve větších městech.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na dva ukazatele označené „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **Dánsko zřejmě nečelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, a nebude tudíž vyžadovat další analýzu ve druhé fázi** (viz rámeček v oddíle 1.5).

²⁶⁷ Dánská agentura pro trh práce a nábor zaměstnanců (červen 2022), *Recruitment Survey Report* (Zpráva o průzkumu v oblasti náboru).

Německo

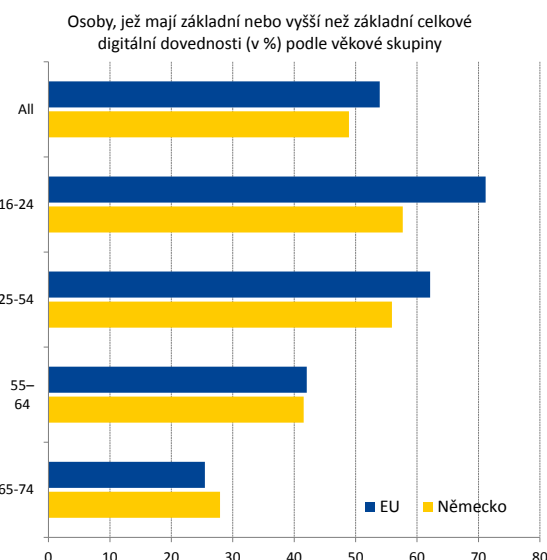
Německo čelí výzvam v oblasti vzdělávání a dovedností, které je třeba řešit zejména s ohledem na ekologickou a digitální transformaci. Přestože se mírně snížil, byl podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy (ve věku 18–24 let) v roce 2022 vysoký a činil 12,2 % (oproti 12,5 % v roce 2021 a 9,6 % v EU), což znamená „kritickou situaci“ v posledních dvou letech. Také podíl obyvatelstva s alespoň základními digitálními dovednostmi v roce 2021 činil 48,9 % (oproti průměru EU 53,9 %) a je v kategorii „je nutné sledovat“. Rozdíl oproti průměru EU byl výrazně větší u mladší věkové skupiny (16–24 let), a to 13,5 p.b.

Německý trh práce zaznamenal po krizi COVID-19 oživení a celkově vykazuje dobré výsledky, jakkoli zaměstnanost žen na částečný úvazek zůstává velmi vysoká a míra účasti na předškolním vzdělávání a péči je relativně nízká. Vývoj v oblasti „spravedlivých pracovních podmínek“ je pro Německo celkově pozitivní. Míra zaměstnanosti je vysoká, v roce

2022 činila 80,7 % a nadále se zvyšuje, i když pomalejším tempem. Celková míra nezaměstnanosti a její dlouhodobá složka dosáhly nových minim (3,1 % a 1,0 %), přičemž v případě dlouhodobé nezaměstnanosti se Německo již třetí rok po sobě řadí mezi „nejlepší“. V souladu s těmito pozitivními obecnými trendy se snížil i podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), a to z 9,5 % v roce 2021 na 8,6 % v roce 2022, což představuje výsledek „lepší než průměr“. Totéž platí pro rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, kde se hodnota snížila z 30,5 p.b. v roce 2021 na 24 p.b. v roce 2022. Na druhou stranu, zatímco rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů zůstal v roce 2022 „průměrný“ a činil přibližně 7 p.b., rozdíl mezi ženami a muži v zaměstnanosti na částečný úvazek zůstává jedním z nejvyšších v EU, a to 36,7 p.b. (oproti 20,2 p.b. v EU). To souvisí mimo jiné s relativně nízkým podílem dětí do tří let věku ve formální péči o děti (23,9 % v roce 2022 oproti 35,7 % v EU), což je v kombinaci s problémy týkajícími se kvality poskytování péče o děti považováno za stav, který „je nutné sledovat“. Reálný hrubý disponibilní příjem domácností přepočtený na obyvatele (HDPD) zůstal v podstatě stabilní (113,6 v roce 2022) a v posledních dvou letech byl označen jako „průměrný“.

V sociální oblasti představuje pro mnoho domácností problém zatížení příliš vysokými náklady na bydlení. V posledních dvou letech se tato míra zvyšuje a v roce 2022 je v kategorii „je nutné sledovat“, neboť činí 11,8 %, zatímco v EU je to 9,1 %. Částečně je tento stav odrazem neuspokojených potřeb v oblasti nové výstavby. Pozitivní je, že koeficient příjmové nerovnosti, který měří výsledky z hlediska nerovností, se v roce 2022 dále snížil a nyní je „lepší než průměr“. Vliv sociálních transferů na snižování chudoby a podíl obyvatelstva, které uvádí neuspokojené potřeby zdravotní péče, je „lepší než průměr“. Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením na celkovém počtu obyvatel a podíl dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením, který činí 20,9 % a 24 % (21,6 % a 24,7 % v EU), je „průměrný“.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na čtyři ukazatele označené „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **Německo zřejmě nečelí potenciálním**

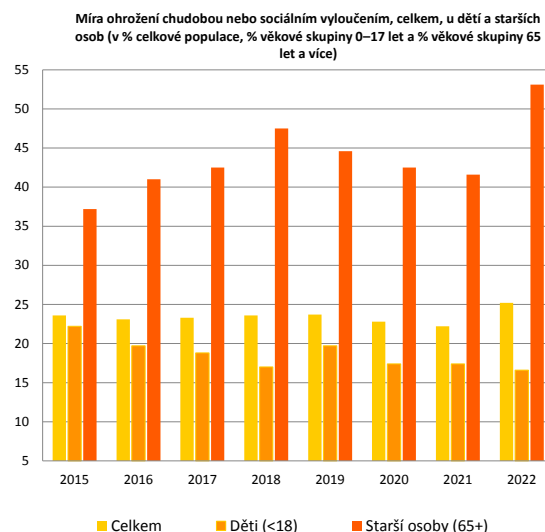


Zdroj: Eurostat, [tepsr_sp410].

rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, a nebude tudíž vyžadovat další analýzu ve druhé fázi (viz rámeček v oddíle 1.5).

Estonsko

Estonsko se potýká s problémy v oblasti sociální ochrany a začleňování. Několik ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů v této oblasti je zařazeno do kategorie „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“. Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením se v roce 2022 zvýšil o 3 p.b. na 25,2 %, což je nad průměrem EU, který činí 21,6 %, a jedná se o situaci „je nutné sledovat“. Riziko chudoby nebo sociálního vyloučení je navíc u starších osob a osob se zdravotním postižením jedno z nejvyšších v EU (53,1 % a 47,8 % oproti 20,2 % a 28,8 % v EU), zatímco u dětí je situace „lepší než průměr“. V této souvislosti stojí za zmínku, že vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby se snížil z 31,7 % v roce 2020 na 28,1 % v roce 2022, což je výrazně pod průměrem EU, který činí 35,3 %, a tudíž jde o kategorii „je nutné sledovat“. Nerovnost měřená koeficientem příjmové nerovnosti vzrostla z hodnoty 5 v roce 2021 na 5,4 v roce 2022 (rovněž „je nutné sledovat“) oproti průměru EU, který v roce 2022 činil 4,7, čímž se přerušil silný a trvalý pokles od roku 2014. Estonsko vykazuje jednu z nejvyšších úrovní subjektivně neuspokojené potřeby zdravotní péče v EU (9,1 % oproti 2,2 % v roce 2022), což je „kritická situace“. Přístup ke zdravotní péči zůstává problémem v kontextu rostoucího nedostatku zdravotnického personálu, vysokých doplateků a rychlého stárnutí obyvatelstva.



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

V oblasti vzdělávání a dovedností existuje v Estonsku další prostor pro snižování počtu osob předčasně odcházejících ze vzdělávání. Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy se zvýšil o 1 p.b., v roce 2022 dosáhl 10,8 % a tento stav „je nutné sledovat“. Zlepšení v tomto aspektu je důležité k tomu, aby si budoucí pracovní síly osvojily klíčové průřezové dovednosti a kompetence. Účast dětí do tří let věku ve formální péči o děti je „lepší než průměr“, neboť se výrazně zvýšila o 8 p.b. z 25,7 % v roce 2021 na 33,7 % v roce 2022 (35,7 % v EU). Podíl obyvatel s alespoň základními digitálními dovednostmi, které podporují ekologickou a digitální transformaci, je „průměrný“ a činí 56,4 %.

Estonský trh práce si v letech 2022 a 2023 nadále vedl velmi dobře. Většina ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů v oblasti „spravedlivé pracovní podmínky“ vykazuje pozitivní vývoj. Míra zaměstnanosti v roce 2022 dosáhla 81,9 % a míra nezaměstnanosti se snížila z 6,9 % v roce 2020 na 5,6 % v roce 2022, a to navzdory hospodářskému zpomalení ve druhé polovině roku 2022. Estonsko má jeden z nejnižších rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů v EU a v posledních třech letech patřilo mezi „nejlepší“ země. Podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), zůstal rovněž pod průměrem EU a v roce 2022 se snížil. Současně se oproti roku 2021 výrazně zvýšil rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (o 7,5 p.b.), který v roce 2022 poprvé překročil průměr EU (26,2 % oproti 21,4 % v EU) a stav „je nutné sledovat“.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na šest ukazatelů označených „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **je Estonsko označeno jako země, jež čelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, která vyžadují další analýzu ve druhé fázi** (viz rámeček v oddíle 1.5).

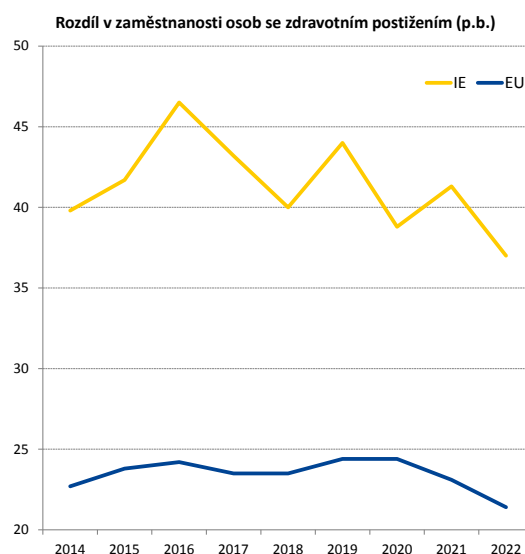
Irsko

Irský trh práce dosahuje dobrých výsledků, zranitelné skupiny přesto zaostávají. Míra zaměstnanosti v Irsku dosáhla v roce 2022 rekordní hodnoty 78,2 % a míra nezaměstnanosti dosáhla historicky nejnižší úrovně 4,5 %, což je „lepší než průměr“. Totéž platí pro míru dlouhodobé nezaměstnanosti. Posílení aktivace a zaměstnatelnosti nedostatečně zastoupených skupin, jako jsou osoby se zdravotním postižením, ženy, rodiče samoživitelé a osoby s nízkou kvalifikací, však může pomoci reagovat na nedostatek pracovních sil a dovedností. I přes zlepšení do roku 2022 zůstává rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením vysoký, a to 37 p.b. oproti průměru EU ve výši 21,4 p.b., což Irsko řadí mezi země s nejhoršími výsledky a ukazuje na „kritickou situaci“. Nové metody práce a vyškolení poradenští pracovníci by měli tento rozdíl snížit. Osoby se zdravotním postižením

obvykle vykazují vyšší míru předčasných odchodů ze vzdělávání a nižší dosažené vzdělání. Přestože se míra zaměstnanosti žen v posledních letech zvýšila, rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů se v roce 2022 zvýšil na 11,3 p.b. v důsledku rychlejšího růstu míry zaměstnanosti mužů a situaci „je nutné sledovat“. Na druhou stranu je situace „lepší než průměr“, pokud jde o podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), jenž činí 8,7 %, tedy méně než průměr EU.

Irsko dosahuje dobrých výsledků v oblasti vzdělávání a dovedností. Země patří k „nejlepším“, pokud jde o podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy (3,7 %), a to i po určitém nárůstu v roce 2022. Podíl dospělých s alespoň základními digitálními dovednostmi je jeden z nejvyšších v EU, a to 70,5 % (oproti průměru EU 53,9 %), což podporuje ekologickou a digitální transformaci.

Irský systém sociální ochrany se ukázal jako celkově účinný při zmírňování rizik chudoby, přestože některé skupiny nadále čelí vyšším rizikům a jsou uváděny problémy v oblasti předškolního vzdělávání a péče. Celkový vliv sociálních transferů na snižování chudoby (56,4 % oproti 35,3 % v EU) řadí Irsko mezi „nejlepší“ země. Rizika chudoby nebo sociálního vyloučení jsou u celkového obyvatelstva i u dětí „průměrná“; většímu riziku jsou nicméně vystaveny zranitelné skupiny, zejména rodiče samoživitelé, Travelleři a osoby se zdravotním postižením, jakož i starší osoby (nad 65 let věku). Účast dětí do tří let věku ve formální péči o děti „je nutné sledovat“ i nadále, přestože se v roce 2022 zlepšila o 4 p.b. na 20,6 %. Náklady na přístup k předškolnímu vzdělávání a péči patří v roce 2022 u většiny typů domácností k nejvyšším v EU a byly hlavním důvodem uvedeného stavu. Pokračující úsilí o zlepšení přístupnosti a cenové dostupnosti péče o děti může mít pozitivní dopad na účast a také na zaměstnanost žen. A konečně podíl domácností zatížených příliš vysokými náklady na bydlení je „lepší než průměr“; přesto je nabídka bydlení v Irsku již mnoho let výrazně nedostatečná. Zvláště kritický je nedostatek sociálního bydlení a nízká cenová dostupnost bydlení, což vedlo k rekordně vysokému počtu osob bez domova.



Poznámka: Rozdíl v míře zaměstnanosti mezi celkovou populací a osobami se zdravotním postižením.

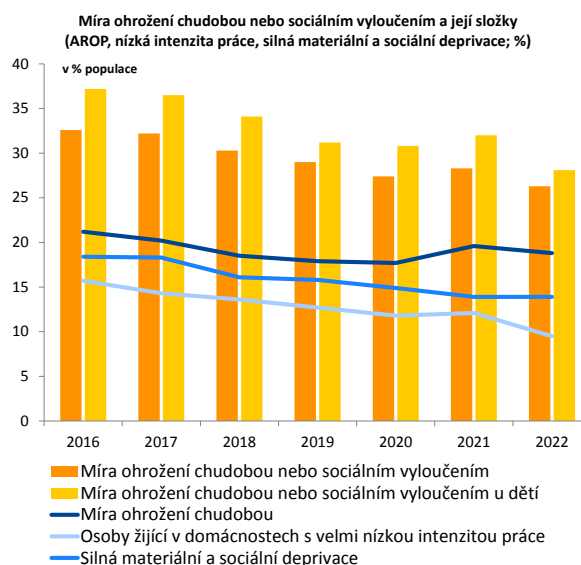
Zdroj: Eurostat [hlth_dlm200], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na tři ukazatele označené „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **Irsko zřejmě nečelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, a nebude tudíž vyžadovat další analýzu ve druhé fázi** (viz rámeček v oddíle 1.5).

Řecko

Řecký trh práce se během krize COVID-19 a energetické krize zlepšil a prokázal odolnost, země však stále čelí značným výzvám. V Řecku bylo v roce 2022 zaměstnáno 66,3 % celkové populace v produktivním věku, což je o 8 p.b. více než v roce 2020, i když stále mnohem méně než průměr EU, který činí 74,6 %, což odráží problémy se zaměstnatelností některých skupin obyvatelstva. Srovnávací přehled sociálních ukazatelů ukazuje „kritickou situaci“ u mládeže i žen. Zejména podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), zůstává vysoký (15,3 % v roce 2022 oproti 11,7 % v EU), zatímco míra zaměstnanosti žen je s 55,9 % jedna z nejnižších v EU, což vede k největšímu rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů v EU (21,0 p.b.). Na druhou stranu je Řecko „průměrné“ v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, přičemž míra nezaměstnanosti a podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením se v roce 2022 snížily na 12,5 % a 7,7 %. A konečně hrubý disponibilní příjem domácností na obyvatele, který v roce 2022 činil 79,9 %, zůstal pod úrovní roku 2008 a vyžaduje pečlivé sledování s ohledem na svou „kritickou situaci“ a vliv vysoké inflace.

Riziko chudoby a nerovnosti se snížilo, i když účinnost systému sociální ochrany a neuspokojení potřeb zdravotní péče nadále představují vážný problém. V roce 2022 snížily sociální transfery (kromě důchodů) chudobu v Řecku o 20,3 %, tedy na hodnotu 15 p.b. pod průměrem EU, která představuje „kritickou situaci“. Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením, jakož i míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí se dále snížily z 28,3 % a 32 % v roce 2021 na 26,3 % a 28,1 % v roce 2022. V obou případech se situace zlepšila z „kritické“ na „slabý, avšak zlepšující se“ stav, ačkoli hodnoty jsou stále výrazně nad příslušnými průměry EU (21,6 % a 24,7 %). Nerovnost měřená koeficientem příjmové nerovnosti se rovněž snížila z 5,8 v roce 2021 na 5,3 v roce 2022, což je zhruba stejná úroveň jako v roce 2020. Podíl osob žijících v domácnostech zatížených příliš vysokými náklady na bydlení klesl z 33,3 % v roce 2020 na 26,7 % v roce 2022, a je tedy „slabý, avšak zlepšující se“. V souvislosti s krizí COVID-19 vzrostla subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče na 9 % (o 6,8 p.b. vyšší než průměr EU), což představuje „kritickou situaci“.



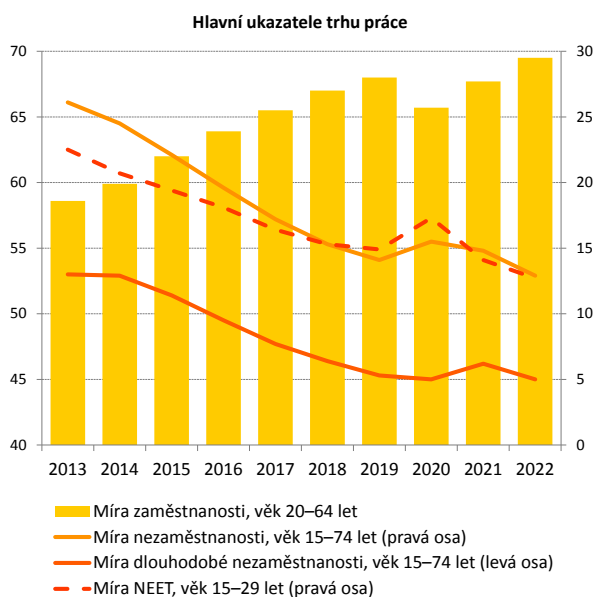
Zdroj: Eurostat [ilc_pecs01], [tepsr_lm430], [ilc_li02], [tespm030], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Osvojování digitálních dovedností u dospělých je pro Řecko stále prioritou s ohledem na digitální a ekologickou transformaci. V roce 2021 mělo alespoň základní digitální dovednosti 52,5 % dospělých, což je o 1,4 p.b. méně než průměr EU. Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy zůstal hluboko pod průměrem EU (4,1 % oproti 9,6 % v EU), ačkoli v roce 2022 vzrostl o 0,9 p.b., a proto je klasifikován v kategorii „dobrý, ale je třeba sledovat“. Podíl dětí do tří let věku ve formální péči o děti se snížil o 3,2 p.b. na 29,1 % v roce 2022 a je „průměrný“ (35,7 % v EU).

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na pět ukazatelů označených „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **Řecko zřejmě nečelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, a nebude tudíž vyžadovat další analýzu ve druhé fázi** (viz rámeček v oddíle 1.5).

Španělsko

Španělský trh práce se navzdory silnému oživení potýká se značnými problémy. Míra zaměstnanosti se v roce 2022 zvýšila na 69,5 %, čímž překonala úroveň před krizí (2019), která činila 68 %. Stále je však výrazně pod průměrem EU, který činí 74,6 %, což znamená „kritickou situaci“.²⁶⁸ V důsledku sestupného trendu míra nezaměstnanosti a její dlouhodobá složka v roce 2022 postoupily z „kritické situace“ do kategorie „slabá, avšak zlepšující se“, jakkoli zůstávají výrazně nad průměrem EU (12,9 % oproti 6,2 % a 5 % oproti 2,4 %)¹. Podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), se zlepšil na 12,7 % v roce 2022, ale stále je klasifikován v kategorii „je nutné sledovat“. Nezaměstnanost mladých lidí zůstává vysoká a dosahuje 52,4 % v Melille, 44,4 % v Ceutě a 43,9 % v nejvzdálenějším regionu Kanárských ostrovů. Pozitivnější je, že rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů je „průměrný“ a rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením řadí Španělsko mezi „nejlepší“. Zároveň zůstává růst hrubého disponibilního příjmu domácností na obyvatele „kritický“ a stále nedosahuje referenční úrovně z roku 2008.



Zdroj: Eurostat, [lfsi_emp_a], [une_rt_a], [une_ltu_a], [edat_lfse_20], šetření pracovních sil v EU.

Španělsko se potýká s problémy v souvislosti s předčasným odchodem ze vzdělávání a odborné přípravy, zatímco v oblasti digitálních dovedností má poměrně dobré výsledky. Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy se v roce 2022 mírně zvýšil na 13,9 % (oproti 9,6 % v EU) a zhoršil se z kategorie „slabý, avšak zlepšující se“ na „kritickou situaci“. Přetrvávají regionální rozdíly, které jsou vysoké zejména na východě a jihu, a ve východních a severozápadních regionech se výsledky zhoršují. Na druhou stranu Španělsko v oblasti digitálních dovedností vykazuje výsledky „lepší než průměr“: 64,2 % dospělé populace bude mít v roce 2021 alespoň základní digitální dovednosti (v porovnání s 53,9 % v EU), což podporuje ekologickou a digitální transformaci spolu s obecnějším prohlubováním dovedností a změnami kvalifikace pracovní síly.

Španělsko se potýká s problémy v oblasti sociální ochrany a začleňování. Celková míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením i koeficient příjmové nerovnosti jsou „slabé, avšak zlepšující se“, jakkoli je jejich úroveň stále poměrně vysoká a v roce 2022 činila 26 % a 5,6. Podíl dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením navíc v roce 2022 činil 32,2 % (o 7,5 p.b. více než průměr EU v roce 2022) a v posledních třech letech trvala „kritická situace“. V tomto kontextu je vliv sociálních transferů na snižování chudoby (27,4 % oproti 35,3 % v EU v roce 2022) relativně nízký a je v kategorii „je nutné sledovat“. Pozitivní je, že Španělsko je i nadále „lepší než průměr“, pokud jde o subjektivně neuspokojenou potřebu zdravotní péče. Podíl dětí do tří let věku ve formální péči o děti je

²⁶⁸ Poznámka: definice zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti ve Španělsku se v letech 2021 a 2022 liší, neboť Španělsko do své definice zahrnuje i dočasně propuštěné zaměstnance (viz [metadata Eurostatu](#)).

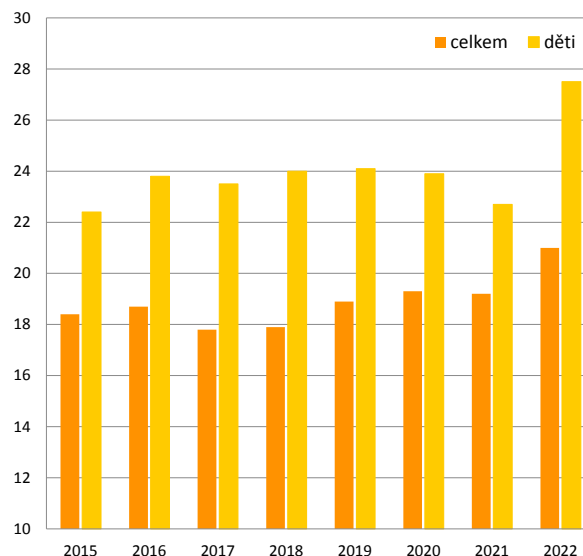
klasifikován jako „dobrý, ale je třeba sledovat“, protože v roce 2022 došlo k výraznému poklesu (z 55,3 % na 48,6 %), což částečně souvisí s přetrvávajícími problémy s dostupností.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na šest ukazatelů označených „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **je Španělsko označeno jako země, jež čelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, která vyžadují další analýzu ve druhé fázi** (viz rámeček v oddíle 1.5).

Francie

Francie má silný systém sociální ochrany, čelí však zjevnějším rizikům chudoby. Celkově je Francie „lepší než průměr“, pokud jde o vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby, a podíl obyvatelstva ohroženého chudobou nebo sociálním vyloučením zůstal v roce 2022 mírně pod průměrem EU (21,0 % oproti 21,6 %). Nicméně míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením se meziročně zvýšila o 1,8 p.b. a odchýlila se od trendu zaznamenaného u osob v EU²⁶⁹. V souvislosti s rostoucí inflací se míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí v roce 2022 výrazně zvýšila (o 4,7 p.b.) na 27,4 %²⁷⁰, což je výrazně více než průměr EU, který činí 24,7 %. Vývoj obou ukazatelů „je nutné sledovat“. Růst hrubého domácího příjmu domácností zůstal v roce 2021 o 1,1 p.b. pod průměrem EU. Nerovnost měřená koeficientem příjmové nerovnosti zůstává „průměrná“, i když od roku 2018 má většinou vzestupný trend. Nejvzdálenější regiony dosahují ve všech oblastech srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů výrazně horších výsledků než metropolitní Francie.

Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, celkem a u dětí (v % celkové populace a % věkové skupiny 0–17 let)



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

Výsledky francouzského trhu práce se i nadále zlepšovaly, navzdory hospodářskému zpomalení ve druhé polovině roku 2022, rostoucím problémům v oblasti nabídky a vysokým cenám energií. V letech 2021–2022 se míra nezaměstnanosti snížila o 0,6 p.b. na 7,3 % (7,2 % ve druhém čtvrtletí 2023), což je nejnižší úroveň od roku 2008, kterou však přesto „je nutné sledovat“, protože ve srovnání s průměrem EU se výsledky podruhé zhoršily²⁷¹. Zlepšila se také nezaměstnanost mladých lidí a podíl osob, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), v nejvzdálenějších regionech však zůstávají vysoké. Integrace některých zranitelných skupin na trhu práce je i nadále obtížná, zejména pro osoby narozené mimo EU a osoby s nízkým dosaženým vzděláním. Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů je „lepší než průměr“ (5,8 p.b. v roce 2022 oproti 9,1 p.b. v EU). Rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením se od roku 2021 do roku 2022 snížil o 3,3 p.b., ale zůstává významný a činí 20,8 p.b.

Francie dosahuje celkově dobrých výsledků, pokud jde o ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů týkající se rovných příležitostí. Podíl dospělých s alespoň základními digitálními dovednostmi a osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy je „průměrný“ (62 % v roce 2021 a 7,6 % v roce 2022). Francie je „nejlepší“, pokud

²⁶⁹ Přerušeni řady: do šetření FR-SILC jsou v roce 2022 poprvé zahrnuty čtyři zámořské departementy (Francouzská Guyana, Réunion, Martinik a Guadeloupe).

²⁷⁰ Tento nárůst se jeví vysoký i přes zahrnutí výše uvedených zámořských departementů.

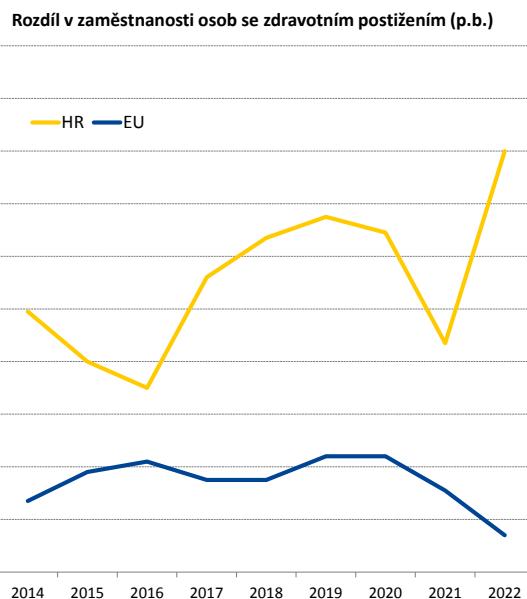
²⁷¹ Definice míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve Francii se v letech 2021 a 2022 liší, neboť Francie zahrnuje i dočasně propuštěné zaměstnance (viz [metadata Eurostatu](#)).

jde o podíl dětí do tří let věku ve formální péči o děti. Vzdělávací systém se nicméně vyznačuje značným podílem žáků se slabými výsledky a vysokými nerovnostmi.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na tři ukazatele označené „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, včetně jednoho ukazatele, který se postupně zhoršoval, **Francie zřejmě nečelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, a nebude tudíž vyžadovat další analýzu ve druhé fázi** (viz rámeček v oddíle 1.5).

Chorvatsko

Chorvatsko v letech 2021 a 2022 zaznamenalo silné oživení, stále se však potýká se značnými výzvami na trhu práce. Navzdory určitému zlepšení od roku 2021 byla míra zaměstnanosti v roce 2022 stále výrazně nižší než průměr EU (69,7 % oproti 76,4 %) a již dva roky po sobě byla „kritická“. Zatímco míra nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti se blíží průměru EU (7 % a 2,4 % v roce 2022), nadále „je nutné sledovat“ procentní podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), který v roce 2022 činil 13,3 % oproti 11,7 % v EU, a to i po mírném poklesu oproti předchozímu roku. Rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením je „kritický“ a vykazuje jednu z nejvyšších úrovní (36 p.b. oproti průměru 24,4 p.b. v EU) a zhoršující se trend.



Zdroj: Eurostat, [tepsr_sp200], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Chorvatsko čelí určitým výzvám v oblasti sociální ochrany a sociálního začleňování.

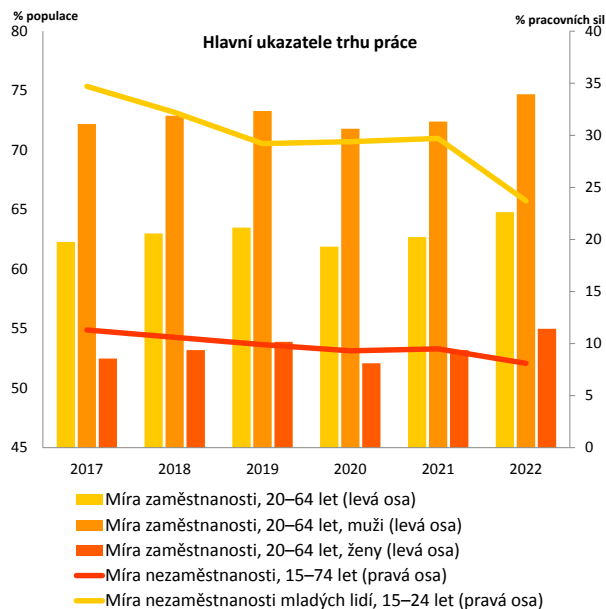
Zatímco míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením zůstává pod průměrem EU jak u celkové populace (19,9 % oproti 21,6 %), tak u dětí (18,1 % oproti 24,7 %), vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby je od roku 2020 „kritický“ a v roce 2022 byl výrazně nižší (20,4 %) než průměr EU (35,3 %). To je třeba pečlivě sledovat i s ohledem na možný dopad současných vysokých životních nákladů na riziko chudoby.

Chorvatsko dosahuje poměrně dobrých výsledků v oblasti předčasného odchodu ze vzdělávání a digitálních dovedností. Země nadále patří k „nejlepším“, pokud jde o podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy, který činil v roce 2022 2,3 %, zatímco průměr EU byl 9,6 %. Podíl dospělých s alespoň základními digitálními dovednostmi byl také „lepší než průměr“, a to 63,3 % ve srovnání s průměrem EU 53,9 % v roce 2021, což je důležité pro podporu ekologické a digitální transformace. Na druhou stranu se v poslední době výrazně zhoršil podíl dětí do tří let věku ve formální péči o děti (z 33,3 % v roce 2021 na 27,5 % v roce 2022), což zemi řadí o 8,2 p.b. pod průměr EU a do kategorie „je nutné sledovat“.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na pět ukazatelů označených „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **Chorvatsko zřejmě nečelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, a nebude tudíž vyžadovat další analýzu ve druhé fázi** (viz rámeček v oddíle 1.5).

Itálie

Navzdory silnému oživení zaměstnanosti se Itálie na trhu práce potýká s významnými problémy. Některé ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů v oblasti „spravedlivých pracovních podmínek“ ukazují „kritickou situaci“. Ačkoli míra zaměstnanosti dosáhla v roce 2022 rekordních 64,8 %, je o téměř 9,8 p.b. nižší než průměr EU, což z Itálie činí jednu ze zemí s nejhoršími výsledky v EU. Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů v roce 2022 činí 19,7 p.b. a od roku 2020 zůstává stabilní. Ve srovnání s průměrem EU je téměř dvakrát vyšší (10,7 %), což znamená „kritickou situaci“. Také incidence nedobrovolné práce na částečný úvazek zůstává vysoká, zejména u mladých lidí a mužů. Navíc růst hrubého disponibilního příjmu domácností (HDPD) na obyvatele, který v roce 2021 dosáhl 94,6 %, byl ve srovnání s rokem 2008 stále výrazně nižší než průměr EU, který činil 109,9 %, a v roce 2022 v důsledku vysoké inflace klesl na 93,8 %, což rovněž ukazuje na „kritickou situaci“. Na druhou stranu se výsledky Itálie zlepšily, pokud jde o nezaměstnanost a její dlouhodobou složku, přičemž oba ukazatele byly v roce 2022 hodnoceny v kategorii „slabý, avšak zlepšující se“. Pokud jde o rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, Itálie soustavně patří mezi „nejlepší“ země.



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

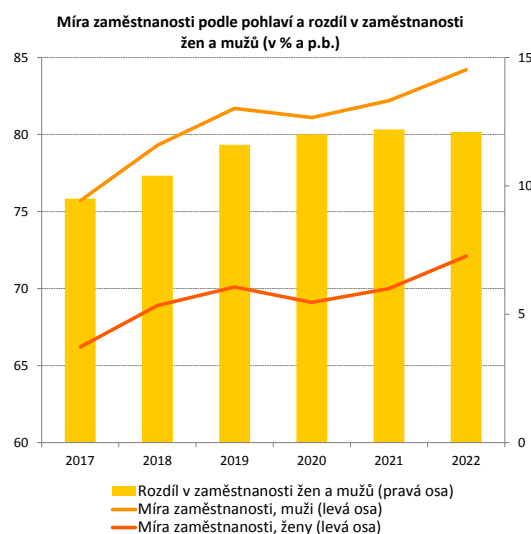
Přestože situace mladých lidí vykazuje známky zlepšení, italský systém vzdělávání a odborné přípravy se stále potýká s problémy. Zejména podíl dospělých, kteří mají alespoň základní digitální dovednosti, v Itálii v roce 2021 činil 45,6 % a byl výrazně pod průměrem EU (53,9 %), tudíž je nadále v kategorii „je nutné sledovat“, a to i s ohledem na potenciál podpory ekologické a digitální transformace. Situace mladých lidí předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy a mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), se oproti předchozímu roku mírně zlepšila a nyní je „slabá, avšak zlepšující se“. Itálie má však s 19 % stále jednu z nejvyšších měr NEET v EU (průměr EU: 11,7 %).

Pokud jde o sociální ochranu a začleňování, existuje prostor pro další zlepšení, a to i přes nedávné pokroky. „Je nutné sledovat“ tři ukazatele v oblasti „sociální ochrany a začleňování“ a všechny ukazatele kromě subjektivně neuspokojené potřeby zdravotní péče dosahují horších výsledků, než činí průměr EU. V roce 2022 se celkový podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením mírně snížil na 24,4 %, přesto však zůstává vysoký a samotné ohrožení chudobou se oproti roku 2021 nezměnilo. Podobně se snížila i míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí, a to z 29,7 % v roce 2021 na 28,5 % v roce 2022. V roce 2022 navíc sociální transfery snížily chudobu v Itálii pouze o 25,8 % (v porovnání s 35,3 % v EU) a jejich účinnost „je nutné sledovat“. A konečně příjmové nerovnosti měřené koeficientem příjmové nerovnosti vykazují stejnou dynamiku jako chudoba: ačkoli v roce 2022 mírně klesá, tento poměr (5,6 %) „je nutné sledovat“.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na osm ukazatelů označených „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **je Itálie označena jako země, jež čelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, která vyžadují další analýzu ve druhé fázi** (viz rámeček v oddíle 1.5).

Kypr

Výsledky kyperského trhu práce jsou celkově v souladu s průměrem EU, některé skupiny obyvatel se však stále potýkají s problémy. V roce 2022 dosáhla míra zaměstnanosti 77,9 % a ve druhém čtvrtletí roku 2023 se dále zvýšila na 79,0 %, což je téměř rekordní hodnota (oproti 75,4 % v EU). Zároveň byla nezaměstnanost v roce 2022 relativně nízká, na úrovni 6,8 %, jakkoli byla stále mírně nad průměrem EU, který činil 6,2 %, přičemž dlouhodobá složka nezaměstnanosti ve výši 2,3 % odpovídala průměru EU (2,4 % v EU), po mírném zvýšení v roce 2021. Rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením na Kypru se blíží průměru EU (25,7 p.b.) a oproti předchozímu roku se snížil. Zároveň zůstává integrace mladých lidí a žen na trhu práce slabá. Podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), je stále velmi vysoký, a to 14,7 % (oproti 11,7 % v EU), přičemž v porovnání s průměrem EU se oproti předchozímu roku zhoršil (navzdory poklesu v absolutních číslech), a posunul se tak z kategorie „je nutné sledovat“ do kategorie „kritická situace“. Zatímco míra zaměstnanosti mužů i žen vzrostla, rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen zůstává již druhý rok po sobě označen jako „je nutné sledovat“, a to kvůli relativně vysoké a rostoucí úrovni (12,1 p.b. oproti 10,7 p.b. v EU). Podíl dětí do tří let věku ve formální péči o děti činil na Kypru 24,4 %, což je výrazně pod průměrem EU (35,7 %), a to po výrazném poklesu oproti předchozímu roku. Vzhledem k tomu, že formální péče o děti je důležitá pro účast osob s pečovatelskými povinnostmi na trhu práce, tuto situaci „je nutné sledovat“. A konečně, reálný hrubý disponibilní příjem domácností přepočtený na obyvatele po mírném zhoršení z roku 2021 zůstává stále pod úrovní roku 2008, což znamená situaci s hodnocením „je nutné sledovat“.



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

Vývoj dovedností vykazuje zlepšení, některé problémy však přetrvávají. Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy se snížil z 10,2 % v roce 2021 na 8,1 % v roce 2022 a nyní je „lepší než průměr“. Podíl dospělých s alespoň základními digitálními dovednostmi je v roce 2021 poměrně nízký, a to 50,2 % (oproti 53,9 % v EU), a tento ukazatel „je nutné sledovat“ i nadále, neboť jde o oblast, která podporuje ekologickou a digitální transformaci.

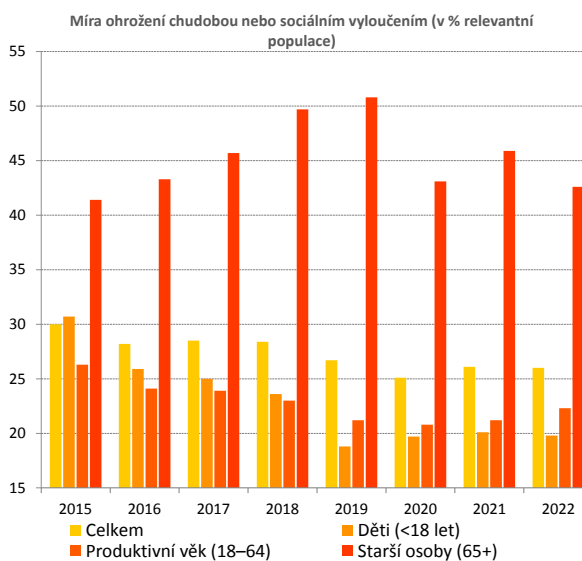
Systém sociální ochrany patrně účinně podporuje dobré sociální výsledky na Kypru. Riziko chudoby nebo sociálního vyloučení činí v roce 2022 16,7 % (oproti 21,6 % v EU), a to i u dětí (18,1 % oproti 24,7 % v EU), přičemž v obou oblastech je země „lepší než průměr“. To odráží mimo jiné vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby, který je „průměrný“ (31,2 % oproti 35,3 % v EU), a nízké zatížení příliš vysokými náklady na bydlení, v němž je Kypr „nejlepší“. Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče je s hodnotou 0,1 % jednou z nejnižších v EU, což opět vede k hodnocení země jako „nejlepší“.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na pět ukazatelů označených „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **Kypr zřejmě nečelí potenciálním**

rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, a nebude tudíž vyžadovat další analýzu ve druhé fázi (viz rámeček v oddíle 1.5).

Lotyšsko

Ačkoli v některých oblastech dosahuje průměrných výsledků, celkově se Lotyšsko potýká s významnými problémy v sociální oblasti. Zatímco v oblasti ohrožení chudobou dětí vykazuje průměrný výsledek, celkový podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením, který v roce 2022 dosáhl 26 %, je jedním z nejvyšších v EU a výrazně převyšuje průměr EU, který činí 21,6 %. Poté, co se relativní výkonnost země v tomto ohledu dva roky po sobě zhoršovala, panuje nyní „kritická situace“. Kromě toho je chudobou nebo sociálním vyloučením ohroženo 42,6 % starších lidí, což je výrazně více než v celé populaci. Také příjmová nerovnost byla v posledních třech letech trvale „kritická“ a koeficient příjmové nerovnosti patřil k nejvyšším (6,3 v roce 2022 oproti 4,7 v EU). Problémy spojené s chudobou a nerovností má řešit reforma minimálního příjmu (navázání hranice zaručeného minimálního příjmu na medián mezd) a zvýšení minimální mzdy (na nejméně 620 EUR v roce 2023 a nejméně 700 EUR od roku 2024). Dosavadní účinek těchto opatření však ovlivnila vysoká (nyní již klesající) míra inflace v Lotyšsku v prvních měsících roku 2023 a na konci roku 2022. Zhoršení je hlášeno u neuspokojené potřeby zdravotní péče, jež se v roce 2022 dotkne 5,4 % obyvatelstva (oproti 2,2 % v EU), což představuje „kritickou situaci“. Tento vývoj navazuje na „slabý, avšak zlepšující se“ stav zaznamenaný v roce 2021, který souvisel s dodatečnými přechodnými investicemi do zdravotní péče s cílem zmírnit dopady pandemie COVID-19. Očekává se, že připravovaná reforma zdravotnictví strukturovanějším způsobem zajistí obyvatelstvu širší pokrytí a zákonem stanovené kvalitnější služby zdravotní péče.



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

Lotyšský trh práce se z krize COVID-19 zotavil rychle. V roce 2022 se míra zaměstnanosti zvýšila na 77,0 % (ze 75,3 % v roce 2021) a zůstala jen mírně pod úrovní zaznamenanou před pandemií a je tedy „průměrná“. Lotyšsko patří mezi „nejlepší“ země z hlediska rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů a je „průměrné“, pokud jde o mladé NEET. V minulosti bylo „nejlepší“ také v oblasti rozdílu v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, v současné době je však „průměrné“ kvůli nedávnému nárůstu rozdílu, jakkoli stále mírně pod průměrem EU (20,8 p.b. oproti 21,4 p.b. v roce 2022).

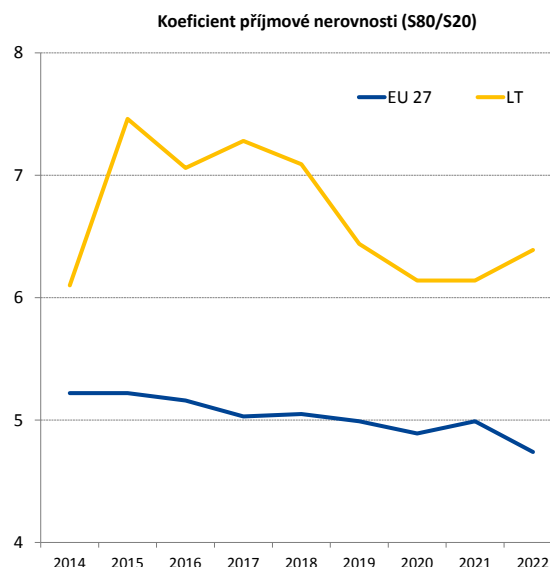
V oblasti vzdělávání a dovedností je Lotyšsko celkově „průměrné“. Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy činil v roce 2022 6,7 % (oproti 9,6 % v EU) a dále se snížil ze 7,3 % v roce 2021. Očekává se, že pozitivní trend od roku 2016 bude pokračovat díky nedávnému zavedení reformy v oblasti odborného vzdělávání a přípravy, které zajistí větší flexibilitu. Podíl dospělých s alespoň základními digitálními dovednostmi činil 50,8 % (oproti 53,9 % v EU), což je rovněž „průměrný“ výsledek v oblasti, která podporuje ekologickou a digitální transformaci.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na tři ukazatele označené „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, včetně jednoho ukazatele, který se postupně zhoršoval, **Lotyšsko zřejmě nečelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální**

konvergenci, a nebude tudíž vyžadovat další analýzu ve druhé fázi (viz rámeček v oddíle 1.5).

Litva

Litva čelí výzvam v oblasti sociálního začleňování a sociální ochrany. Přiměřenost záchranné sociální sítě je stále nízká a v plánování, organizaci a poskytování sociálních služeb existují různé neefektivní prvky a roztržitost. Sestupný trend podílu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením, který v roce 2021 dosáhl 23,5 %, se nedávno vrátil k růstu a v roce 2022 podíl činil 24,6 %, což „je nutné sledovat“. Nerovnost měřená koeficientem příjmové nerovnosti navíc patří k nejvyšším v EU a v posledních dvou letech zůstala „kritická“. V roce 2022 byl příjem 20 % nejbohatších obyvatel více než šestkrát vyšší než příjem 20 % nejchudších osob a od roku 2021 se mírně zvyšuje při současném poklesu v rámci EU. Pozitivní je, že Litva patří již třetí rok po sobě k „nejlepším“ v růstu disponibilního příjmu domácností, což svědčí o pokračujícím zlepšování, přičemž míra příliš vysokých nákladů na bydlení je „lepší než průměr“.



Problémy přetrvávají v oblasti rozvoje dovedností. Podíl dospělých s alespoň základními digitálními dovednostmi (48,8 %

Zdroj: Eurostat [[tessi180](#)], šetření pracovních sil v EU.

v roce 2022) byl výrazně pod průměrem EU (53,9 %), a proto je zařazen v kategorii „je nutné sledovat“, a to i s ohledem na nové potřeby dovedností na podporu ekologické a digitální transformace. Ačkoli v letech 2020–2022 došlo k výraznému zlepšení podílu dětí do tří let věku ve formální péči o děti (z 16,2 % na 22,8 %), podíl stále patří k nejnižším v EU a je pod úrovní 26,6 % zaznamenanou před pandemií (2019), a tudíž v posledních třech letech vykazuje stav „je nutné sledovat“. Naopak výsledky Litvy v oblasti předčasných odchodů ze vzdělávání a odborné přípravy se zlepšily z úrovně „dobrý, ale je třeba sledovat“ v roce 2020 na „nejlepší“ v roce 2022.

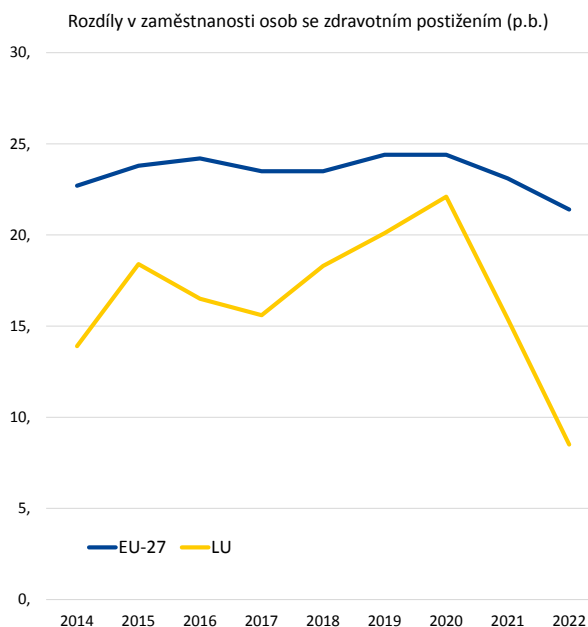
Po krizi COVID-19 se trh práce obecně výrazně zotavil, situace osob se zdravotním postižením se však zhoršila. Celková míra zaměstnanosti v roce 2022 činila 79,0 % (oproti 77,4 % v roce 2021), což je „lepší než průměr“ (76,2 % v EU), podobně jako v předchozích letech. Současně se zvýšil rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením z 23,9 p.b. v roce 2021 na 35 p.b. (oproti 21,4 p.b. v EU), což je druhé zhoršení ve dvou po sobě jdoucích letech (z „lepší než průměr“ na „kritickou situaci“). Zlepšila se jak míra dlouhodobé nezaměstnanosti, tak podíl mladých lidí, kteří nejsou ani zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET) (v případě NEET z 13 % v roce 2020 na 10,7 % v roce 2022), hodnocení se tedy posunulo od „je nutné sledovat“ v roce 2020 na „průměrný“ v letech 2021 a 2022. A konečně je Litva tradičně „nejlepší“, pokud jde o rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů, s hodnotou ukazatele 0,8 p.b. a relativně vysokou mírou zaměstnanosti mužů i žen (79,4 % a 78,6 % v roce 2022).

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na pět ukazatelů označených „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, včetně jednoho ukazatele, který se postupně zhoršoval, je Litva označena jako země, jež čelí potenciálním rizikům pro

vzestupnou sociální konvergenci, která vyžadují další analýzu ve druhé fázi (viz rámeček v oddíle 1.5).

Lucembursko

Trh práce se z krize COVID-19 rychle zotavil a zůstává odolný i přes nedávné zpomalení hospodářské činnosti. To se odráží v celkově dobrých výsledcích v oblasti „spravedlivých pracovních podmínek“. Míra zaměstnanosti dosáhla v roce 2022 nového maxima (74,8 %), které je mírně nad průměrem EU, zatímco míra nezaměstnanosti klesla na 4,6 %. Dlouhodobá nezaměstnanost se v letech 2020 a 2021 zvýšila, ale v roce 2022 se vrátila na nízkou úroveň před pandemií (1,3 %) a nyní je „lepší než průměr“. To platí i pro rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů, který se výrazně snížil ze 7,4 p.b. v roce 2021 na 6,5 p.b. v roce 2022. Lucembursko je navíc již druhým rokem jednou z nejlepších zemí, pokud jde o rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením²⁷² (8,5 p.b. oproti 21,4 p.b. v EU). Ačkoli podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), zůstává na mnohem nižší úrovni než průměr v EU, v letech 2020 a 2021 se zvýšil, ale v roce 2022 výrazně poklesl na 6,8 %, a dostal se tak do kategorie „lepší než průměr“. Přestože se však index reálného hrubého disponibilního příjmu domácností na obyvatele (2008=100) pohybuje na úrovni 111,9 a blíží se průměru EU (109,5), jedná se nadále o situaci „je nutné sledovat“, a to kvůli malému poklesu indexu v době, kdy ostatní členské státy zaznamenaly nárůst.



Zdroj: Eurostat [tepsr_sp200], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Lucembursko dosahuje dobrých výsledků v oblasti vzdělávání a dovedností. V této oblasti politiky je země většinou „lepší než průměr“. Zejména podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy sice během pandemie vzrostl, ale v roce 2022 se výrazně snížil a země se dostala do kategorie „lepší než průměr“. V roce 2021 mělo 63,8 % dospělých alespoň základní digitální dovednosti, tj. téměř 10 p.b. nad průměrem EU, což podporuje ekologickou a digitální transformaci. Lucembursko rovněž zůstává mezi členskými státy s nejvyšším podílem dětí do tří let věku ve formální péči o děti, ačkoli v důsledku výrazného zhoršení v roce 2022 (z 62 % v roce 2021 na 54,7 %) je nyní stav hodnocen jako „dobrý, ale je třeba sledovat“.

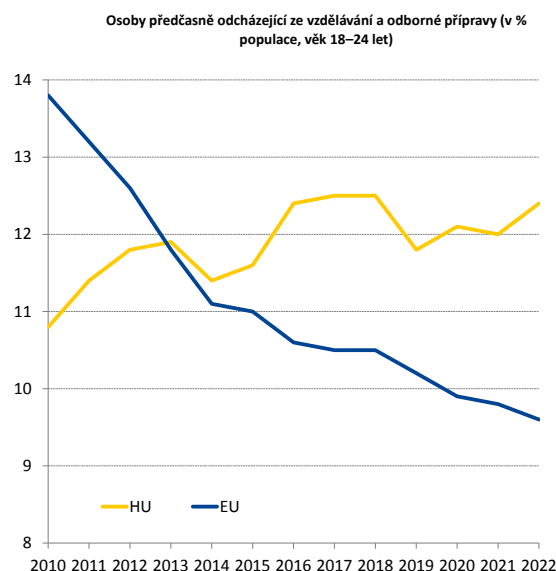
Sociální situace v Lucembursku je celkově dobrá, existují však problémy související s náklady na bydlení¹. Země zaznamenala v roce 2022 výrazné zlepšení v podílu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením u celkové populace, zejména pak u dětí, přičemž v obou případech je „lepší než průměr“. Vliv sociálních transferů na snižování chudoby a subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče jsou „průměrné“ a „lepší než průměr“. Naopak míra příliš vysokých nákladů na bydlení se výrazně zhoršila z „lepší než průměr“ na „kritickou situaci“, což odráží dopad velmi vysokého růstu cen nemovitostí.

²⁷² Přerušení řady v letech 2021, 2022 a 2023 u všech ukazatelů statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek za Lucembursko.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na jeden ukazatel označený „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **Lucembursko zřejmě nečelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, a nebude tudíž vyžadovat další analýzu ve druhé fázi** (viz rámeček v oddíle 1.5).

Maďarsko

Maďarsko čelí významným výzvám v oblasti vzdělávání a rozvoje dovedností. Zejména podíl dětí do tří let věku ve formální péči o děti je nízký (12,9 % v roce 2022 oproti 35,9 % v EU) a od roku 2021 se snižuje, přičemž v posledních dvou letech vykazuje „kritickou situaci“. Míra osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy zůstala rovněž v „kritické situaci“, když se zvýšila z 12,0 % v roce 2021 na 12,4 % v roce 2022, zatímco v EU vykazovala sestupný trend. U Romů byla tato míra v roce 2021 šestkrát vyšší než u ostatních obyvatel (60,8 % oproti 9,3 %). Podíl dospělých s alespoň základními digitálními dovednostmi v Maďarsku (49,1 %) je navíc nižší než průměr EU (53,9 % v roce 2021) a situaci „je nutné sledovat“, přičemž obzvláště nízký podíl je zjištěn u osob s nízkou kvalifikací, nezaměstnaných a osob starších 55 let. Řešení těchto výzev v oblasti vzdělávání a dovedností může pomoci řešit nedostatek pracovních sil a dovedností a podpořit spravedlivou ekologickou a digitální transformaci.



Zdroj: Eurostat, [sdg_04_10], šetření pracovních sil v EU.

Maďarsko se potýká s problémy v oblasti sociální politiky, které ještě zhoršuje vysoká inflace. Sociální transfery snižují příjmovou chudobu v Maďarsku o 36,7 %, což je v podstatě v souladu s průměrem EU, ale situaci „je nutné sledovat“ vzhledem k výraznému poklesu tohoto ukazatele oproti předchozímu roku²⁷³. Zatímco míra ohrožení chudobou a sociálním vyloučením je v Maďarsku „průměrná“ u celkové populace a „lepší než průměr“ u dětí (18,4 % a 18,1 %), míra závažné materiální a sociální deprivace je jedna z nejvyšších v EU (9,1 % v roce 2022). Míra příliš vysokých nákladů na bydlení prudce vzrostla z 2,4 % v roce 2021 („lepší než průměr“) na 8,1 % v roce 2022 („je nutné sledovat“), což zhoršuje vysoké náklady na bydlení pro mnoho domácností s nižšími příjmy.

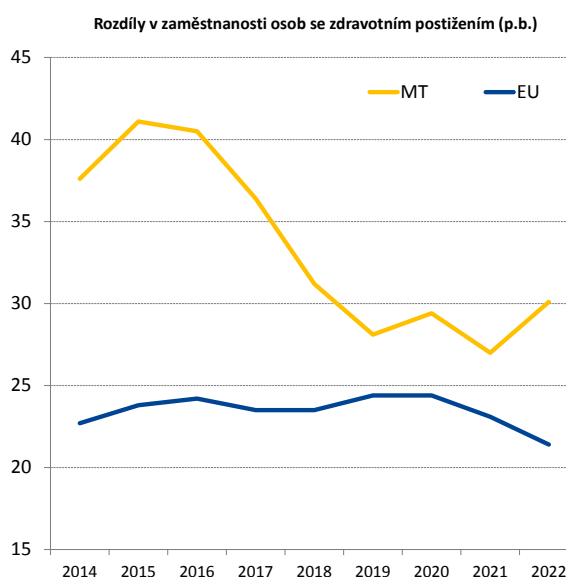
Maďarský trh práce přestál krizi COVID-19 dobře, jakkoli výsledky některých zranitelných skupin stále zaostávají. Trh práce se rychle zotavil a v oblasti „spravedlivých pracovních podmínek“ je „lepší než průměr“ (resp. „nejlepší“, pokud jde o růst hrubého disponibilního příjmu domácností), přičemž míra zaměstnanosti dosáhla v roce 2022 rekordní hodnoty 80,2 %. Některé zranitelné skupiny však stále čelí významným překážkám, pokud jde o přístup na trh práce a úspěch na tomto trhu. Zatímco rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů v roce 2022 činil 9,8 p.b. a stále byl „průměrný“, rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením se zvýšil o 3,6 p.b. na velmi vysokou úroveň 32,4 p.b. (oproti 21,4 p.b. v EU), což je „kritická situace“, přičemž předchozí stav byl v kategorii „je nutné sledovat“. Míra zaměstnanosti Romů a osob s nízkou kvalifikací je navíc výrazně podprůměrná (38,7 % a 45,9 % u věkové skupiny 15–64 let oproti průměrné hodnotě 74,4 %).

²⁷³ Ačkoli v roce 2022 dochází u tohoto ukazatele téměř u všech členských států včetně Maďarska k přerušení řady v důsledku změny metodiky, (nezveřejněné) hodnoty ukazatele vypočtené Eurostatem podle staré metodiky uvádějí v podstatě stejný pokles v roce 2022 a vedou ke stejnému hodnocení „je nutné sledovat“, související závěry se tudíž nemění.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na šest ukazatelů označených „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **je Maďarsko označeno jako země, jež čelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, která vyžadují další analýzu ve druhé fázi** (viz rámeček v oddíle 1.5).

Malta

Maltský trh práce je celkově velmi výkonný, některé skupiny obyvatelstva se však stále potýkají s problémy. Míra zaměstnanosti na Maltě patřila v roce 2022 k nejvyšším v EU a činila 81,1 % (82,7 % ve druhém čtvrtletí roku 2023), což spolu s vývojem hrubého domácího příjmu domácností na obyvatele znamená, že je země „lepší než průměr“. Míra nezaměstnanosti dosáhla v roce 2022 historicky nejnižší hodnoty 2,9 %, zatímco podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), se rychle snížil z 9,5 % v roce 2021 na 7,2 % v roce 2022 (oproti 11,7 % v EU), čímž se Malta stala „nejlepší“ zemí v obou oblastech. S mírným nárůstem na 1 % v roce 2022 je míra dlouhodobé nezaměstnanosti v kategorii „dobrý, ale je třeba sledovat“, jakkoli zůstává výrazně pod průměrem EU (2,4 %). Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů je stále „slabý, avšak zlepšující se“ a v roce 2022 činil 13,1 p.b., což je více než průměr EU (10,7 p.b.), jakkoli se oproti roku 2021 snížil o 3,3 p.b. A konečně, osoby se zdravotním postižením čelí výzvám, pokud jde o integraci na trhu práce, což se projevuje poměrně velkou a prohlubující se mezerou v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, což je situace, kterou „je nutné sledovat“. Po stabilizaci na relativně vysoké úrovni v roce 2019 se rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v roce 2022 nadále zvětšoval (o 3,1 p.b.) a dosáhl 30,1 p.b., což je více než průměr EU (21,4 p.b.).



Zdroj: Eurostat, [tepsr_sp200], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Maltský systém vzdělávání a odborné přípravy má celkově dobré výsledky, přetrvávají však některé problémy týkající se mladých lidí. Podíl dětí do tří let věku ve formální péči o děti v roce 2022 činil 43,1 % (oproti 35,7 % v EU), což je „lepší než průměr“. Na druhou stranu se podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy navzdory poklesu o 0,6 p.b. na 10,1 % v roce 2022 relativně zhoršil a situaci „je nutné sledovat“, což je v ostrém kontrastu s dobrými výsledky v oblasti míry mladých NEET. V roce 2021 mělo na Maltě 61,2 % dospělých alespoň základní digitální dovednosti (i když s velkými rozdíly mezi jednotlivými úrovněmi dovedností), což je hodnota nad průměrem EU (53,9 %), která podporuje digitální a ekologickou transformaci.

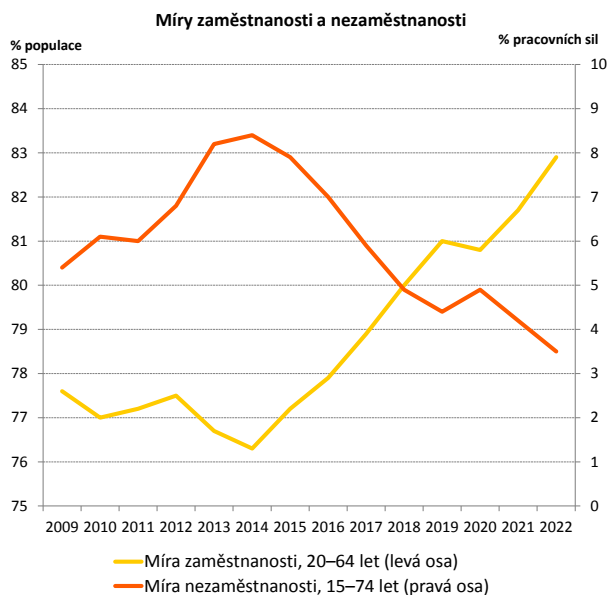
Sociální situace na Maltě je celkově dobrá, jakkoli jsou zaznamenány problémy v oblasti vlivu sociálních transferů na snižování chudoby. Rizika chudoby a příjmová nerovnost jsou na Maltě „průměrné“. V roce 2022 činil podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením celkově 20,1 % a podíl dětí 23,1 % (oproti 21,6 % a 24,7 % v EU). Malta byla „lepší než průměr“, pokud jde o zatížení příliš vysokými náklady na bydlení, jejichž míra činila 2,9 % (oproti 9,1 % v EU), a subjektivně neuspokojenou potřebu zdravotní

péče (0,3 % oproti 2,2 % v EU). Vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby je však na Maltě nízký, a to 26,4 %, což je výrazně pod průměrem EU, který činí 35,3 %, tudíž je ukazatel klasifikován v kategorii „je nutné sledovat“.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na tři ukazatele označené „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **Malta zřejmě nečelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, a nebude tudíž vyžadovat další analýzu ve druhé fázi** (viz rámeček v oddíle 1.5).

Nizozemsko

Nizozemská ekonomika se rychle zotavila z krize COVID-19 a nadále dosahuje relativně dobrých výsledků ve všech ukazatelích srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů týkajících se trhu práce. Míra zaměstnanosti v roce 2022 dosáhla 82,9 % (83,6 % ve druhém čtvrtletí roku 2023), což je jedna z nejvyšších hodnot v EU, přičemž nezaměstnanost zůstala velmi nízká (3,5 % v roce 2022). Podíl mladých lidí, kteří nejsou ani zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy, zůstává jedním z nejnižších v EU, přestože se v roce 2022 mírně zvýšil (o 0,3 p.b. na 4,2 %) v kontrastu se sestupným trendem v EU (což vedlo ke zhoršení z kategorie „nejlepší“ na „dobrý, ale je třeba sledovat“). Na pozadí těchto celkově velmi dobrých výsledků pandemie COVID-19 prohloubila rizika vysoce segmentovaného trhu práce, který zůstává jedním z největších strukturálních problémů Nizozemska. Ačkoli rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů zůstal v roce 2022 výrazně pod průměrem EU (7,9 p.b. oproti 10,7 p.b.), zaměstnání na částečný úvazek je velmi rozšířené, zejména u žen. Výsledkem je jeden z nejvyšších rozdílů v zaměstnanosti na částečný úvazek mezi muži a ženami v EU (42,3 p.b. oproti průměru EU 20,4 p.b. v roce 2022) a značný rozdíl v důchodech mezi ženami a muži (37,9 % oproti 26,0 % v EU v roce 2022).



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

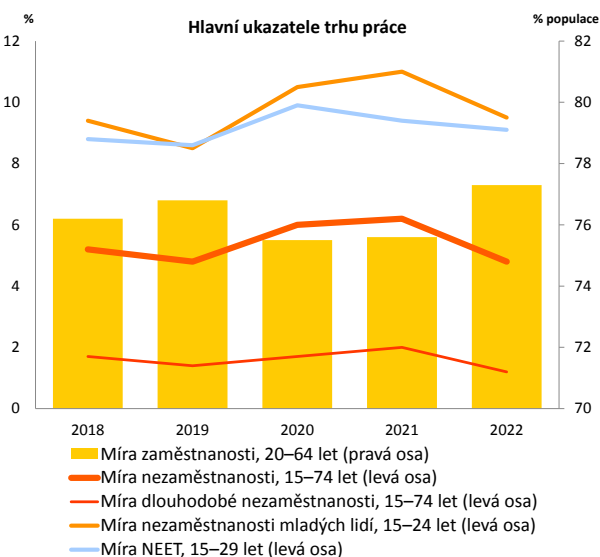
Nizozemsko nadále vykazuje dobré výsledky v oblasti osvojování dovedností. Míra osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy je i nadále „lepší než průměr“ (5,6 % v roce 2022), a to i přes mírný nárůst oproti předchozímu roku (o 0,5 p.b.). V roce 2021 mělo 78,9 % dospělé populace alespoň základní digitální dovednosti, což je jeden z nejvyšších podílů v EU. Důležitý však zůstává účinný dosah pomoci osobám v nepříznivé situaci na trhu práce (např. osobám s nízkou kvalifikací, osobám s flexibilními nebo dočasnými smlouvami, osobám s přistěhovaleckým původem a osobám se zdravotním postižením). Zejména v důsledku decentralizovaného provádění nemusí být zranitelné skupiny vždy podporovány rovným nebo přiměřeným způsobem.

Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením zůstává v Nizozemsku relativně stabilní a výrazně pod průměrem EU. Problémy přetrvávají u specifických skupin, jako jsou osoby s přistěhovaleckým původem a osoby se zdravotním postižením. Míra příliš vysokých nákladů na bydlení vzrostla z 8,3 % v roce 2020 na 10,0 % v roce 2022, což je mírně nad průměrem EU, který činí 9,1 %. Obzvláště postižení jsou lidé ohrožení chudobou, u nichž míra příliš vysokých nákladů na bydlení dosahuje 41,2 %.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na to, že žádný ukazatel není označen jako „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, Nizozemsko zřejmě nečelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, a nebude tudíž vyžadovat další analýzu ve druhé fázi (viz rámeček v oddíle 1.5).

Rakousko

Rakousko zaznamenalo silné oživení trhu práce navzdory známám hospodářského zpomalení. V roce 2022 byla míra zaměstnanosti po zlepšení „průměrná“ a činila 77,3 %, na této úrovni však zůstala i ve druhém čtvrtletí roku 2023 po stagnaci růstu HDP ve čtvrtém čtvrtletí roku 2022. Míra nezaměstnanosti i její dlouhodobá složka prudce poklesly (na 4,5 % a 1,2 %), což představuje výsledek „lepší než průměr“. V této souvislosti se dále snížila míra mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), a to na 9,1 % v roce 2022. Přestože se rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů v roce 2022 snížil na 7,8 p.b. a zůstal „průměrný“, zaznamenalo Rakousko jednu z nejvyšších měr zaměstnanosti žen na částečný úvazek v EU, a to 50,3 % v roce 2022, a jeden z největších a stále se zvětšujících rozdílů mezi muži a ženami v tomto ohledu (39,7 p.b.). Podíl dětí do tří let věku ve formální péči o děti se výrazně snížil (o 5,5 p.b.) na 23 % v roce 2022 (oproti 35,9 % v EU) a nyní je v kategorii „je nutné sledovat“. Tato nízká míra a omezená nabídka kvalitní a cenově dostupné péče o děti může být potenciálně škodlivá pro dlouhodobé vzdělávací vyhlídky dětí a zůstává hlavním faktorem, který přispívá k vysoké míře práce žen na částečný úvazek. Reálný hrubý disponibilní příjem domácností na obyvatele (HDPD) byl v roce 2021 pod úrovní roku 2008 (97,9 %) a výrazně pod průměrem EU (109,9 %). Přestože se mírně zotavuje z prudkého poklesu v roce 2020 v době krize COVID-19, je HDPD na obyvatele „slabý, avšak zlepšující se“.



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

Rakousko nadále vykazuje dobré výsledky v oblasti dovedností a odborné přípravy, přetrvávají však problémy týkající se osob s nízkou kvalifikací a osob s přistěhovaleckým původem. Podíl dospělých, kteří mají alespoň základní digitální dovednosti, byl v roce 2021 vysoký, činil 63,3 %, což je „lepší než průměr“ (54 % v EU). Dovednosti potřebné pro ekologickou a digitální transformaci by nicméně mohly být dále podporovány s cílem řešit související nedostatek pracovních sil. Zatímco podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy činil v roce 2022 8,4 %, a byl tedy „průměrný“, přibližně 45 % dlouhodobě nezaměstnaných v Rakousku dokončilo pouze nižší sekundární vzdělávání. Zlepšení základních dovedností znevýhodněných osob může uvolnit jejich potenciál a zlepšit jejich účast na trhu práce. V roce 2021 mělo 23,6 % osob s přistěhovaleckým původem ve věku 25–64 let pouze nižší sekundární vzdělání a účast na vzdělávání osob ve věku 15–19 let, které se nenarodily v Rakousku, v roce 2020 činila 61,2 %, což je výrazně méně než u tuzemských občanů (80,7 %).

V oblasti sociální ochrany a sociálního začleňování Rakousko dosahuje poměrně dobrých výsledků. Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením je stabilní, v roce 2022 činil 17,5 %, a míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí se snížila na 21,6 %. Silná materiální a sociální deprivace však vzrostla v roce 2022 o 0,5 p.b. na 2,3 % a míra osob ohrožených příjmovou chudobou (14,8 %) zůstala nad úrovní před pandemií. Silný vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby (41,2 % v

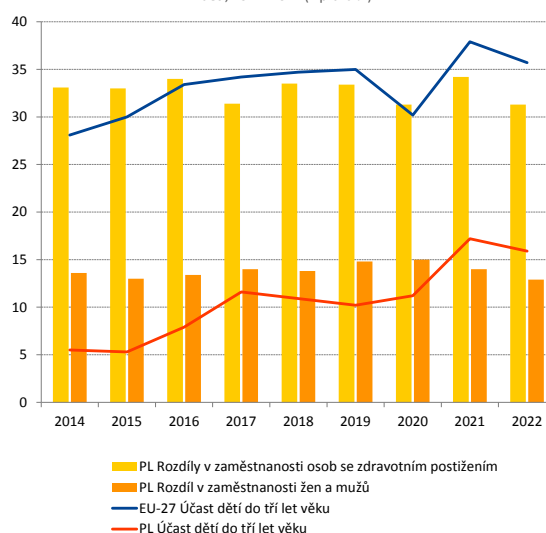
roce 2022 oproti 35,3 % v EU) a nízká úroveň subjektivně neuspokojené potřeby zdravotní péče nadále ukazují na situaci, která je „lepší než průměr“.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na jeden ukazatel označený „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **Rakousko zřejmě nečelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, a nebude tudíž vyžadovat další analýzu ve druhé fázi** (viz rámeček v oddíle 1.5).

Polsko

Polský trh práce má obecně dobré výsledky, ženy a osoby se zdravotním postižením se však potýkají se značnými problémy. Míra zaměstnanosti i nezaměstnanosti dosáhla úrovně před pandemií a zaznamenala nejlepší výsledky za posledních třicet let. S jednou z nejnižších měr nezaměstnanosti v EU, která v roce 2022 dosáhla 2,9 %, je Polsko hodnoceno jako „nejlepší“, přičemž jeho míra zaměstnanosti je „průměrná“ a činí 76,7 % (oproti 74,6 % v EU). Současně je patrný nedostatek pracovních sil, který se ještě prohlubuje v důsledku poklesu počtu obyvatel v produktivním věku a nižší účasti některých skupin obyvatelstva na trhu práce. Nadále „je nutné sledovat“ rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů, který v roce 2022 činil 12,9 p.b. (oproti 10,7 p.b. v EU) a zlepšuje se jen pomalu. Jedním z hlavních důvodů neaktivity žen jsou povinnosti spojené s péčí o děti a osoby vyžadující dlouhodobou péči. To se odráží v podílu pouze 15,9 % dětí do tří let věku ve formální péči o děti, který „je nutné sledovat“, neboť zůstává hluboko pod průměrem EU (35,7 %) a v roce 2022 se navíc mírně zhoršil a odchýlil se od svého vzestupného trendu od roku 2019. Tato nízká míra v kombinaci s problémy týkajícími se kvality může mít potenciálně negativní vliv na dlouhodobé vyhlídky dětí v oblasti vzdělávání a na účast žen na trhu práce. Osoby se zdravotním postižením se stále potýkají se značnými překážkami v přístupu na trh práce, což může být dalším důvodem neaktivity²⁷⁴. Přestože v roce 2022 došlo ke snížení oproti roku 2021 (31,3 p.b. oproti 34,2 p.b.), rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením se nesnižuje dostatečně rychle a zůstává výrazně nad průměrem EU, který činí 21,4 p.b., což „je nutné sledovat“.

Rozdíly v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a v zaměstnanosti žen a mužů a účast dětí do tří let věku ve formální péči o děti, 2014–2022 (v p.b. a %)



Zdroj: Eurostat [[tepsr_sp200](#)], [[tesem060](#)], [[tepsr_sp210](#)], statistika EU v oblasti příjmu a životních podmínek.

V oblasti vzdělávání mladých lidí Polsko vykazuje v podstatě dobrý vývoj, úroveň digitálních dovedností je však stále velmi nízká. Podíl dospělých s alespoň základními digitálními dovednostmi činí v Polsku 42,9 %, což je výrazně méně než průměr EU (53,9 % v roce 2021) a znamená to „kritickou situaci“. Posílení oblasti získávání digitálních dovedností může podpořit ekologickou a digitální transformaci. Naproti tomu podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy je pouze poloviční ve srovnání s EU (4,8 % oproti 9,6 %) a Polsko je „lepší než průměr“, pokud jde o podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET).

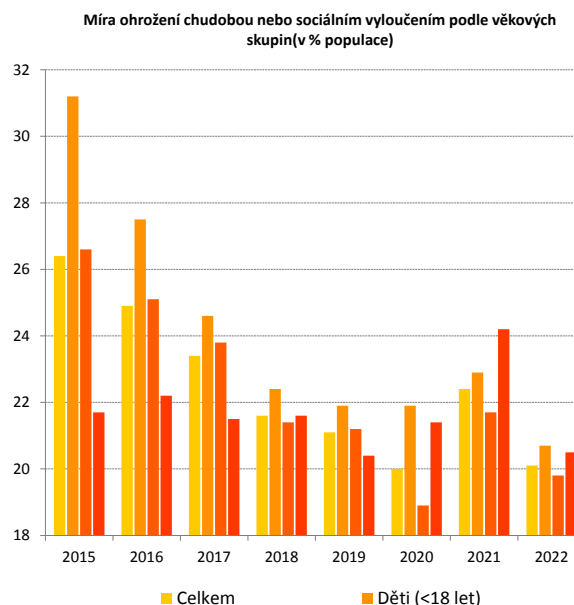
Sociální situace v Polsku je poměrně dobrá. Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (15,9 %) a příjmová nerovnost (koeficient příjmové nerovnosti ve výši 3,9 %) zůstávají ve srovnání s průměrem EU (21,6 % a 4,7 %) „lepší než průměr“. To by mohlo být alespoň částečně způsobeno vlivem sociálních transferů na snižování chudoby, který je „lepší než průměr“ (38,6% snížení míry ohrožení chudobou oproti průměru EU, který činí 35,3 %).

²⁷⁴ OECD, *Regional Economic Inactivity Trends in Poland* (Regionální trendy ekonomické neaktivity), OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing, Paříž, 2021.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na čtyři ukazatele označené „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **Polsko zřejmě nečelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, a nebude tudíž vyžadovat další analýzu ve druhé fázi** (viz rámeček v oddíle 1.5).

Portugalsko

Účinnost portugalského systému sociální ochrany při zmírňování rizik chudoby a snižování příjmových nerovností se zvýšila. Výrazné zlepšení bylo zaznamenáno u podílu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením a koeficientu příjmové nerovnosti, což kompenzovalo zhoršení v roce 2021 a oba ukazatele jsou nyní „lepší než průměr“. Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením se od roku 2021 snížila o 2,3 p.b. a v roce 2022 se vrátila pod průměr EU (20,1 % oproti 21,6 %), zatímco koeficient příjmové nerovnosti zůstává mírně nad průměrem EU (5,1 oproti 4,7). Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením však zůstává velmi vysoký na Azorách a Madeiře (30,3 % a 30,2 %) a stále se zvyšuje, což ukazuje na rostoucí rozdíly mezi pevninským Portugalskem a jeho nejvzdálenějšími regiony. Vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby se v roce 2022 zvýšil o 3,7 p.b. (více než v kterémkoli jiném členském státě) a posunul se z kategorie „kritický“ do kategorie „slabý, avšak zlepšující se“²⁷⁵. Navzdory tomuto nedávnému vývoji Portugalsko v tomto ukazateli stále zaostává za průměrem EU (23,7 % oproti 35,3 %) a dosud nedosáhlo úrovně zaznamenané před pandemií.



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

Portugalsko vykazuje zlepšení v oblasti vzdělávání a dovedností. Většina ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů v této oblasti byla v roce 2022 „lepší než průměr“. Míra osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy se od roku 2021 do roku 2022 mírně zvýšila (o 0,1 p.b.) a po výrazném poklesu v posledních pěti letech zůstává „lepší než průměr“. Podíl dospělých s alespoň základními digitálními dovednostmi v roce 2021 činil 55,3 % (oproti 53,9 % v EU), a byl tak „průměrný“. Zajištění udržitelnosti těchto výsledků může Portugalsku pomoci řešit jeho výzvy v oblasti dovedností s ohledem na měnící se potřeby trhu práce a ekologickou a digitální transformaci.

Portugalský trh práce prokázal odolnost, přestože hospodářské oživení po krizi COVID-19 zpomalilo. Všechny ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů v oblasti „spravedlivé pracovní podmínky“ se ve srovnání s předchozím rokem nezměnily a zůstávají „průměrné“. V roce 2022 byly míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti lepší než příslušné průměry EU (77,5 % oproti 74,6 % a 6,0 % oproti 6,2 %), přičemž od minulého roku došlo k mírně podprůměrnému zlepšení. Po nárůstu z 2,3 % na 2,9 % v letech 2020 až 2021 se míra dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2022 mírně zlepšila (2,7 %).

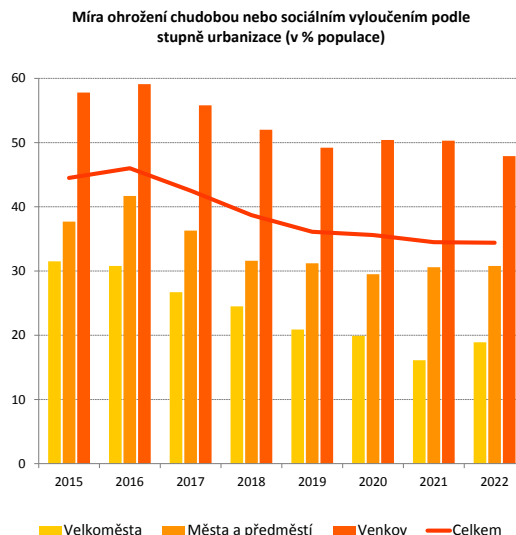
S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na to, že žádný ukazatel není označen „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **Portugalsko zřejmě nečelí**

²⁷⁵ Přerušení časové řady v roce 2022.

potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, a nebude tudíž vyžadovat další analýzu ve druhé fázi (viz rámeček v oddíle 1.5).

Rumunsko

Navzdory významnému pokroku v Rumunsku přetrvává vysoké riziko chudoby, zejména u zranitelných skupin a ve venkovských oblastech. Přestože se míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením od roku 2015 snížila ze 44,5 % na 34,4 % v roce 2022, zůstává výrazně nad průměrem EU (21,6 %), stejně jako míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí. Tyto situace a vliv sociálních transferů na snižování chudoby znamenají „kritickou situaci“. Rizika chudoby se týkají 41,5 % všech dětí, přičemž ve srovnání s rokem 2021 nedošlo ke zlepšení. Systém sociální ochrany vykázal omezenou účinnost, neboť sociální transfery (kromě důchodů) vedly ke snížení chudoby pouze o 16,5 % (ve srovnání s 35,3 % v EU). Ačkoli se koeficient příjmové nerovnosti mezi lety 2021 a 2022 snížil výrazně více než ve většině ostatních členských států (ze 7,14 na 6,0), zůstává jedním z nejvyšších v EU. Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče dosáhla v roce 2022 hodnoty 4,9 % a je klasifikována v kategorii „je nutné sledovat“. Zranitelné skupiny, lidé žijící ve venkovských oblastech a marginalizované komunity, jako jsou Romové, se potýkají s většími obtížemi v přístupu k základním a sociálním službám.



Zdroj: Eurostat, statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek [[ilc_peps13n](#)].

Přetrvávající problémy v oblasti vzdělávání a rozvoje dovedností ohrožují udržitelnou socioekonomickou konvergenci. Ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů týkající se osvojování dovedností nadále vykazují „kritickou situaci“. Konkrétně podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy (15,6 %) je jeden z nejvyšších v EU a v posledních letech nevykazuje žádné zřetelné zlepšení v porovnání se sestupným trendem v EU. Navzdory nedávnému zlepšení vykazuje podíl dětí do tří let ve formální péči o děti stále „kritickou situaci“ a zůstává jedním z nejnižších v roce 2022 (12,3 % oproti 35,7 % v EU). Tato nízká míra v kombinaci s problémy týkajícími se kvality může mít potenciálně negativní vliv na dlouhodobé vyhlídky dětí v oblasti vzdělávání a na účast žen na trhu práce. Jednotlivci s alespoň základními digitálními dovednostmi v roce 2021 tvořili 27,8 % dospělé populace, což je výrazně pod průměrem EU, který činí 53,9 %, a tento ukazatel je rovněž hodnocen jako „kritická situace“. V zájmu posílení konkurenceschopnosti a zajištění potenciálu inkluzivního růstu existuje prostor pro další zlepšení kvality, přístupnosti a relevantnosti vzdělávání a odborné přípravy pro trh práce a pro zásadní podporu získávání dovedností se zaměřením na znevýhodněné skupiny, a to s ohledem na nedostatek pracovních sil a dovedností, dvojí transformaci a demografické výzvy.

Trh práce prokázal odolnost vůči krizi COVID-19, ale stále čelí značným výzvám. V roce 2022 byla míra zaměstnanosti nadále výrazně pod průměrem EU (68,5 % oproti 74,6 %) a situace zůstala „kritická“, což částečně odráží výrazné rozdíly ve výsledcích na trhu práce mezi jednotlivými skupinami obyvatel. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti se zvýšila (o 0,2 p.b. na 2,2 %), a to v rozporu se zlepšujícím se trendem v EU, a nyní má klasifikaci „je nutné sledovat“. Počet mladých NEET se snížil na 19,8 % (což je stále jedna z nejvyšších hodnot v EU) a nadále zůstává v „kritické situaci“ kvůli pomalému tempu zlepšování. Pozitivní je, že rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů, který byl hodnocen jako „kritická situace“, se v letech

2020 a 2021 přiblížil průměru EU a s 18,6 p.b. v roce 2022 se jeho stav změnil na „slabý, avšak zlepšující se“. Podobně se v roce 2022 snížil rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (o 0,6 p.b.) a posunul se z kategorie „kritická situace“ do kategorie „je nutné sledovat“.

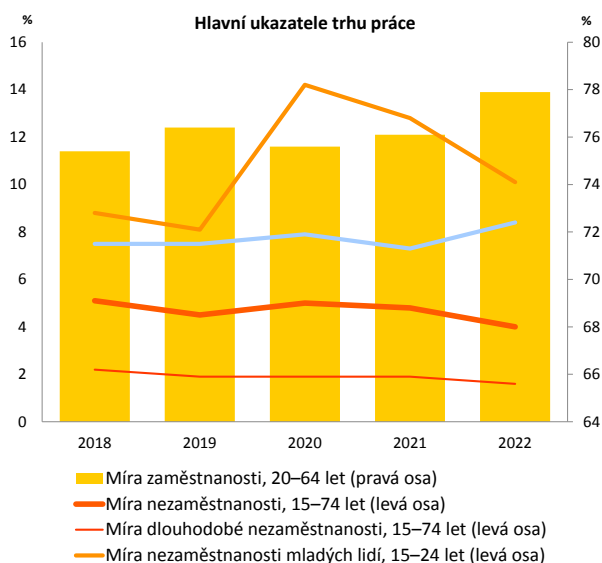
S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na jedenáct ukazatelů označených „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **je Rumunsko označeno jako země, jež čelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, která vyžadují další analýzu ve druhé fázi** (viz rámeček v oddíle 1.5).

Slovinsko

Slovinsko zažilo po pandemii COVID-19 silné oživení trhu práce. V roce 2022 se míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti nadále zlepšovaly v souladu s celkovým trendem v EU a dosáhly historicky vysokých, v případě nezaměstnanosti nízkých hodnot (77,9 %, 4 % a 1,6 %). Všechny tyto ukazatele trhu práce byly „průměrné“ nebo „lepší než průměr“. Strukturální faktory, jako je rychlé stárnutí populace a nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi, však mohou prohloubit stávající nedostatek pracovních sil.

Slovinsko se potýká s problémy, které souvisejí se systémem vzdělávání a odborné přípravy, zejména pokud jde o digitální dovednosti. V roce 2021 mělo alespoň základní digitální dovednosti 49,7 % dospělých, což je pod průměrem EU (53,9 %) a stav „je nutné sledovat“, zejména pak s ohledem na podporu ekologické a digitální transformace. Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy se zvýšil o 0,9 p.b. v kontrastu se zlepšujícím se trendem ve většině členských států. To vedlo ke zhoršení z kategorie „nejlepší“ na kategorii „dobrý, ale je třeba sledovat“, jakkoli má Slovinsko stále jeden z nejnižších podílů v EU. Obdobně se zvýšil i podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), (o 1,1 p.b.), který v roce 2022 činil 8,4 %, zůstává pod průměrem EU (11,7 %) a je rovněž klasifikován jako „dobrý, ale je třeba sledovat“.

Slovinsko má celkově dobře fungující systém sociální ochrany. Téměř všechny ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů v oblasti „sociální ochrany a sociálního začleňování“ jsou „lepší než průměr“ nebo Slovinsko v roce 2022 řadí k „nejlepším“. Stejně jako v předchozích letech vykazovalo Slovinsko jeden z nejnižších podílů obyvatelstva a dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením, a to 13,3 % a 10,3 %. Některé zranitelné skupiny, zejména osoby s nízkým vzděláním, nezaměstnané osoby a starší ženy, jsou však ohroženy chudobou mnohem větší měrou, a proto je třeba vyvinout další politické úsilí zaměřené na tyto skupiny. Přestože Slovinsko zaznamenalo v předchozích letech relativně vysoký vliv sociálních transferů na snižování chudoby („lepší než průměr“), v roce 2022 se tento vliv snížil mnohem více než ve většině členských států, což „je nutné sledovat“²⁷⁶. Konkrétně sociální transfery jsou nejméně účinné při snižování rizika chudoby u starších osob (ve věku 65 let a více), přičemž u žen ve věku 75 a starších bude míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením v roce 2022 téměř dvakrát vyšší (26,1 %) než u obecné populace. A konečně subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče zůstala ve srovnání s průměrem EU na poměrně vysoké úrovni (2,2 %), a to i přes výrazné zlepšení z 4,8 % v roce 2021 na 3,7 % v roce 2022.



Zdroj: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], [[une_rt_a](#)], [[une_ltu_a](#)], [[edat_lfse_20](#)], šetření pracovních sil v EU

²⁷⁶ Přerušeni časové řady v roce 2022.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na dva ukazatele označené „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **Slovinsko zřejmě nečelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, a nebude tudíž vyžadovat další analýzu ve druhé fázi** (viz rámeček v oddíle 1.5).

Slovensko

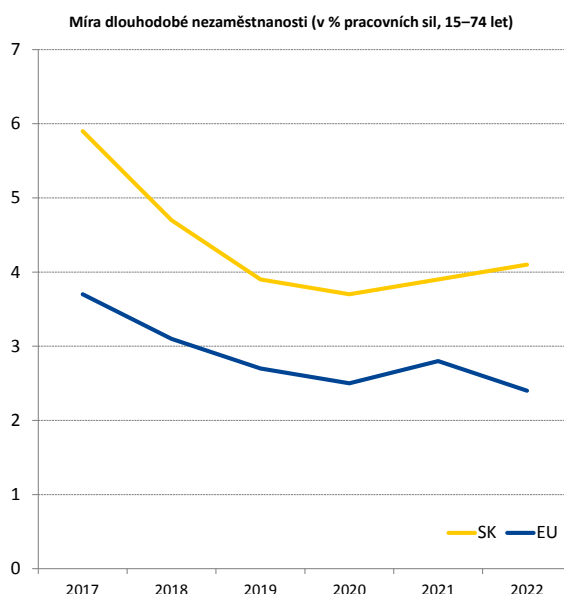
Trh práce na Slovensku má obecně dobré výsledky, problémem však je nadále dlouhodobá nezaměstnanost. Po silném zotavení z krize COVID-19 dosáhla míra zaměstnanosti v roce 2022 rekordních 76,7 % a míra nezaměstnanosti 6,1 % (což je lepší než průměr EU, který činí 74,6 % a 6,2 %). Podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), se rovněž zlepšil a klesl ze 14,2 % v roce 2021 na 12,3 % v roce 2022. Přesto je míra dlouhodobé nezaměstnanosti považována za „kritickou“, neboť se zhoršila z 3,9 % v roce 2021 na 4,1 % v roce 2022 (oproti 2,4 % v EU). Kromě toho jsou patrné velké regionální rozdíly mezi západními a východními regiony.

Účast na předškolním vzdělávání a péči je nedostatečná a představuje „kritickou situaci“. V roce 2022 byla na Slovensku nejnižší míra účasti dětí do tří let věku ve formální péči o děti v EU (2,3 % oproti 35,7 % v EU). Účast dětí starších tří let na předškolním vzdělávání a péči o děti rovněž

nadále patří k nejnižším v EU (77,4 % oproti 91,8 % v EU v roce 2021), přičemž u romských dětí tento podíl činí pouze 33 % (jakkoli se zlepšil z 27 % v roce 2016). Na druhou stranu má Slovensko „průměrné“ výsledky, pokud jde o předčasné odchody ze vzdělávání a odborné přípravy a podíl dospělých s alespoň základními digitálními dovednostmi.

Slovensko má nízké celkové riziko chudoby a patří mezi země s nejlepšími výsledky v oblasti příjmové nerovnosti, riziko chudoby dětí je však zařazeno do kategorie „je nutné sledovat“. Slovensko se potýká s velkými regionálními rozdíly, přičemž ve východní části země panuje hlubší chudoba a sociální vyloučení. Země má jednu z největších romských populací v EU a tisíce lidí žijí v izolovaných oblastech bez přístupu k základním službám. V důsledku prudkého nárůstu v roce 2022 (na 24,7 % z 19,7 % v roce 2021) je míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí klasifikována v kategorii „je nutné sledovat“ a vykazuje zhoršení v průběhu dvou po sobě jdoucích let. Totéž platí pro vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby²⁷⁷.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na čtyři ukazatele označené „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, včetně jednoho ukazatele, který se postupně zhoršoval, **Slovensko zřejmě nečelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, a nebude tudíž vyžadovat další analýzu ve druhé fázi** (viz rámeček v oddíle 1.5).

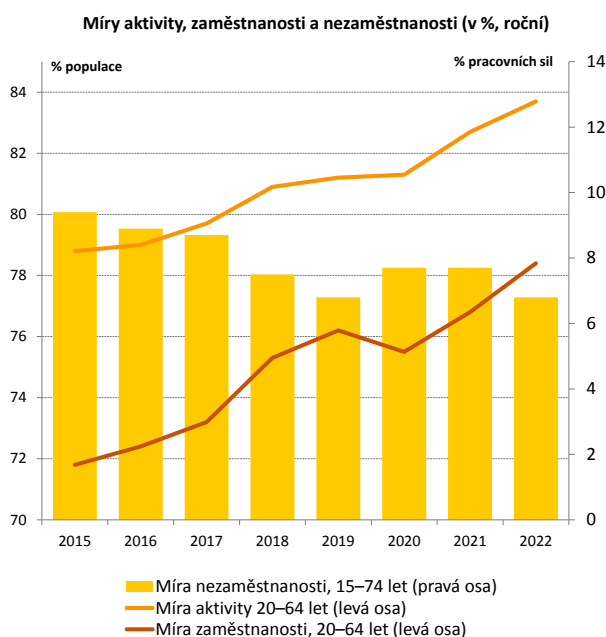


Zdroj: Eurostat [[une_ltu_a](#)], šetření pracovních sil v EU.

²⁷⁷ U tohoto ukazatele došlo v roce 2022 k přerušení řady.

Finsko

Finský trh práce se rychle zotavil z krize COVID-19 a zůstává napjatý. V ukazatelích srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů v oblasti „spravedlivých pracovních podmínek“ dosahuje Finsko nadále výsledků v souladu s průměrem EU. V roce 2022 se míra zaměstnanosti a míra dlouhodobé nezaměstnanosti zlepšila a byla lepší než příslušné průměry EU (78,4 % oproti 74,6 % a 1,5 % oproti 2,4 %), a to za napjatých podmínek na trhu práce. Finsko mělo v roce 2022 jeden z nejmenších rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů v EU (1,2 p.b. oproti 10,7 p.b. průměru EU) a nadále patří k „nejlepším“. Podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), je stále pod průměrem EU, v roce 2022 se však mírně zhoršil (z 9,2 % na 9,3 %) oproti zlepšujícímu se trendu ve většině ostatních členských států, a tuto situaci „je nutné sledovat“.



Finsko si i nadále vede dobře v oblasti vzdělávání a dovedností. V roce 2021 mělo 79 % dospělé populace alespoň základní digitální dovednosti, což je jedna z nejvyšších hodnot v EU. Míra osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy v roce 2022 činila 8,4 % (oproti 9,6 % v EU) a oproti loňskému roku se výrazně nezhoršila. Podpora vzdělávacích příležitostí a získávání dovedností v souladu s těmito dobrými výsledky může pomoci zajistit dlouhodobý růstový potenciál ekonomiky s ohledem na stárnutí populace, ekologickou a digitální transformaci a nedostatek kvalifikovaných pracovních sil v některých odvětvích, jako jsou sociální a zdravotnické služby.

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

Finsko má účinný a inkluzivní systém sociální ochrany, který poskytuje dostatečné pokrytí, obsahuje však také určité motivační pasti a složité podmínky, které se řeší v rámci komplexní reformy. To se odráží v celkově dobrých výsledcích u většiny ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů v oblasti „sociální ochrany a začleňování“, přestože subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče je stále hodnocena jako „kritická“. U tohoto ukazatele je trend výrazně vzestupný, a to o 2,1 p.b. na 6,5 % v roce 2022, což je výrazně nad průměrem EU (2,6 %). Dlouhé čekací lhůty v oblasti primární a specializované péče jsou způsobeny zejména odklady péče v důsledku pandemie COVID-19 a nedostatkem pečovatelského a zdravotnického personálu. Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením se v roce 2022 zvýšil o 2,1 p.b. (na 16,3 %), což je stále výrazně pod průměrem EU (24,7 %). Vliv sociálních transferů na snižování chudoby zůstává vysoký a vyšší než průměr EU (49,8 % oproti 35,3 %), přestože se od roku 2021 zhoršil o 7,9 p.b.²⁷⁸. V obou případech došlo ke zhoršení z výsledku „nejlepší“ na „je nutné sledovat“²⁷⁹.

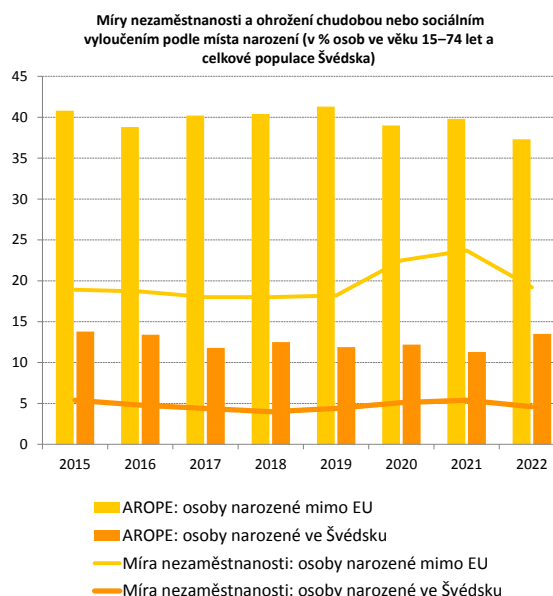
²⁷⁸ Přerušování časové řady v roce 2022.

²⁷⁹ U ukazatelů míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením a míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí dochází v roce 2022 k přerušování časové řady.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na dva ukazatele označené „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **Finsko zřejmě nečelí potenciálním rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, a nebude tudíž vyžadovat další analýzu ve druhé fázi** (viz rámeček v oddíle 1.5).

Švédsko

Švédský trh práce se po krizi COVID-19 rychle zotavil, přesto se některé skupiny obyvatel stále potýkají s překážkami při začleňování na trh práce. Silný růst zaměstnanosti vedl v roce 2022 k rekordně vysoké míře zaměstnanosti ve výši 82,2 %. Země má také jeden z nejnižších podílů mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET) v EU. Míra nezaměstnanosti na úrovni 7,5 % v roce 2022 (oproti 6,2 % v EU) však zůstává v kategorii „je nutné sledovat“ a skrývá velké rozdíly mezi jednotlivými skupinami obyvatel, které souvisejí se zemí narození. Zatímco míra nezaměstnanosti osob narozených v EU činila 4,6 %, u osob narozených mimo EU dosahovala až 19,2 %. Kromě toho u míry nezaměstnanosti osob narozených mimo EU existuje výrazný rozdíl mezi ženami a muži, přičemž uvedená míra v roce 2022 dosáhla 22,3 % u žen a 16,7 % u mužů. Také rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením „je nutné sledovat“, a to z důvodu prudkého nárůstu o 5,8 p.b. na 25,7 p.b. v roce 2022. V témže roce se rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů zvýšil a nyní je v kategorii „dobrý, ale je třeba sledovat“.



Zdroj: Eurostat, [lfsq_urgacob], šetření pracovních sil v EU, [ilc_peps06n], statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Rizika chudoby nebo sociálního vyloučení a příjmové nerovnosti se ve Švédsku zvýšily, zatímco ostatní výsledky v sociální oblasti jsou dobré nebo průměrné. Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním začleněním se v roce 2022 mírně zvýšil o 1,4 p.b. na 18,6 % (oproti 21,6 % v EU), což je situace, kterou „je nutné sledovat“, přičemž v roce 2021 byla „lepší než průměr“. Podobně se prudce zvýšil koeficient příjmové nerovnosti, a to ze 4,0 v roce 2021 na 4,4 v roce 2022, což je nejvyšší úroveň, jaká kdy byla ve Švédsku zaznamenána (oproti 4,7 v EU), a je rovněž v kategorii „je nutné sledovat“. Stejně jako v případě výsledků na trhu práce je rozdíl v míře ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením mezi osobami narozenými v EU (13,5 % v roce 2022) a osobami narozenými mimo EU (37,3 %) velký. Vliv sociálních transferů na snížení chudoby je „lepší než průměr“, zatímco výsledek týkající se zatížení příliš vysokými náklady na bydlení a subjektivně neuspokojené potřeby zdravotní péče je „průměrný“.

Švédsko dosahuje velmi dobrých výsledků v oblasti dovedností, nerovnosti ve vzdělávacím systému však přetrvávají. Země je „nejlepší“, pokud jde o podíl dětí do tří let věku ve formální péči o děti. Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy (věková skupina 18–24 let) však od roku 2020 roste a v roce 2022 dosáhl 8,8 %. Studenti narození mimo EU přerušují studium více než dvakrát častěji (17,3 %) než studenti narození v EU (6,7 %). Podíl dospělé populace s alespoň základními digitálními dovednostmi je trvale „lepší než průměr“ a v roce 2021 činil 66,5 % (oproti 53,9 % v EU), což podporuje ekologickou a digitální transformaci.

S ohledem na zjištění výše uvedené první fáze analýzy, a zejména na čtyři ukazatele označené „kritická situace“ nebo „je nutné sledovat“, **Švédsko zřejmě nečelí potenciálním**

rizikům pro vzestupnou sociální konvergenci, a nebude tudíž vyžadovat další analýzu ve druhé fázi (viz rámeček v oddíle 1.5).