

Brusel 25. února 2019
(OR. en)

6167/19

SOC 81
EMPL 58
EDUC 55
ECOFIN 128

POZNÁMKA

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Příjemce:	Výbor stálých zástupců / Rada
Předmět:	Společná zpráva o zaměstnanosti pro rok 2019 – přijetí

Delegace naleznou v příloze návrh společné zprávy o zaměstnanosti ve znění, které finalizoval Výbor pro zaměstnanost.

Výbor stálých zástupců se vyzývá, aby návrh společné zprávy o zaměstnanosti předložil k přijetí Radě pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele.

OBSAH

PŘEDMLUVA.....	2
HLAVNÍ SDĚLENÍ.....	3
1. PŘEHLED TRHU PRÁCE, SOCIÁLNÍCH TRENDŮ A VÝZEV V EVROPSKÉ UNII.....	15
1.1 Trendy na trhu práce	15
1.2 Sociální trendy	21
2. ZÁZNAM AKTUÁLNÍ SITUACE PODLE SROVNÁVACÍHO PŘEHLEDU SOCIÁLNÍCH UKAZATELŮ	25
2.1 Vysvětlení ke srovnávacímu přehledu	26
2.2 Fakta ze srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů	29
3. ZAMĚŠTNANOST A SOCIÁLNÍ REFORMY – VÝSLEDKY A OPATŘENÍ ČLENSKÝCH STÁTŮ.....	37
3.1 Hlavní směr 5: Podpora poptávky po pracovní síle	38
3.1.1 Klíčové ukazatele	39
3.1.2 Politická reakce	57
3.2. Hlavní směr 6: Zlepšení nabídky práce a přístupu k zaměstnání, dovednostem a kompetencím	65
3.2.1 Klíčové ukazatele	65
3.2.2 Politická reakce	102
3.3. Hlavní směr 7: Zlepšení fungování trhů práce a účinnost sociálního dialogu	122
3.3.1 Klíčové ukazatele	123
3.3.2 Politická reakce	156
3.4. Hlavní směr 8: Prosazování rovných příležitostí pro všechny, podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě.....	173
3.1.1 Klíčové ukazatele	174
3.2.2 Politická reakce	204
PŘÍLOHY	212

PŘEDMLUVA

Vypracování společné zprávy o zaměstnanosti Evropskou komisí a Radou ukládá článek 148 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU). Původní návrh této zprávy předkládaný Evropskou komisí je součástí podzimního balíčku, jenž obsahuje roční analýzu růstu a kterým se zahajuje evropský semestr. Společná zpráva o zaměstnanosti v souladu s hlavními směry politik zaměstnanosti členských států¹ poskytuje roční přehled klíčového vývoje zaměstnanosti a sociální situace v Evropě, jakož i reformních opatření členských států. Zpráva o těchto reformách má stejnou strukturu jako hlavní směry, zahrnuje tedy tyto oddíly: podpora poptávky po pracovní síle (hlavní směr 5), zlepšení nabídky práce a přístupu k zaměstnání, dovednostem a kompetencím (hlavní směr 6), zlepšení fungování trhů práce a zvýšení účinnosti sociálního dialogu (hlavní směr 7) a prosazování rovných příležitostí pro všechny, podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě (hlavní směr 8).

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

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

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

HLAVNÍ SDĚLENÍ

Evropa dosahuje pokroku ohledně srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, který doplňuje evropský pilíř sociálních práv. V kontextu zlepšující se situace na trzích práce a úbytku chudoby zaznamenalo v průměru všech 14 hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů za poslední rok v celé EU zlepšení. Z hospodářského oživení však přesto ještě nemají stejný prospěch všichni občané a všechny země, což je patrné rovněž v analýze obsažené v monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti a monitoru výsledků v oblasti sociální ochrany. U většiny členských států byly v souvislosti s konkrétními zásadami pilíře zjištěny problémy. Současný hospodářský rozmach poskytuje příležitost k posílení reforem zaměřených na zlepšení inkluzivnosti, odolnosti a spravedlnosti trhů práce a systémů sociální ochrany, a tedy i podpoření konvergence směrem k lepším životním a pracovním podmínkám v EU. Jak ale vyplývá z roční analýzy růstu, existuje i riziko nepříznivého vývoje oživení, a je tedy naléhavě nutné, aby členské státy této příležitosti využily.

Pokračuje intenzivní vytváření pracovních míst, přičemž zaměstnanost v EU dosahuje rekordní úrovně. Ve třetím čtvrtletí roku 2018 bylo v EU zaměstnáno 239,3 milionů osob, což je nárůst o přibližně 15 milionů oproti nejnižší úrovni dosažené v polovině roku 2013, na vrcholu krize. Míra zaměstnanosti osob ve věku 20–64 let vzrostla ve stejném období na 73,2 %: vzhledem k současnému trendu je EU na dobré cestě ke splnění cíle strategie Evropa 2020, jímž je dosáhnout do roku 2020 míry zaměstnanosti ve výši 75 % (osm členských států EU splnilo svůj vnitrostátní cíl strategie Evropa 2020 již v roce 2017). Růst zaměstnanosti se v roce 2017 a prvních třech čtvrtletích roku 2018 rozšířil mezi všechny hlavní demografické skupiny, přičemž stejně jako v předcházejících letech největší zvýšení zaznamenali starší pracovníci (věková skupina 55–64 let). Přesto výrazné rozdíly v míře zaměstnanosti v celé EU naznačují, že existuje prostor pro další zlepšení, zejména u těch členských států, které dosud ani zdaleka nedosahují svých vnitrostátních cílů strategie Evropa 2020.

Nezaměstnanost se vrátila na úroveň před krizí, ale v řadě členských států zůstává vysoká. Díky stabilnímu oživení trhu práce se míra nezaměstnanosti v roce 2017 snižovala a ve třetím čtvrtletí roku 2018 dosáhla výše 6,8 %. Nyní dosahuje nejnižší úrovně za deset let, která se nachází více než 4 procentní body (p.b.) pod úrovní nejvyšší hodnoty z roku 2013. Míra nezaměstnanosti v eurozóně ve výši 8,1 % ve druhém čtvrtletí roku 2018 zůstává o jeden procentní bod vyšší než nejnižší úroveň zaznamenaná v roce 2008. V některých členských státech zůstává míra nezaměstnanosti stále zvláště vysoká.

Nárůst zaměstnanosti je i nadále významnější, pokud jde o zaměstnané osoby, než o odpracované hodiny. Celkový počet odpracovaných hodin v EU se v roce 2017 stále zvyšoval, i když pomaleji než celková zaměstnanost – a ještě se nevrátil na úroveň z roku 2008. Vysoký počet nedobrovolných pracovníků na částečný úvazek (tj. pracovníků, kteří pracují na částečný úvazek, ale chtěli by pracovat více), stále ještě o 1,3 milionu osob vyšší než v roce 2008, také naznačuje, že na trhu práce přetrvávají nevyužité rezervy. Klesající počet odpracovaných hodin na osobu je nicméně součástí strukturálního trendu, který začal na počátku 21. století.

Příjmy domácností nadále celkově rostou téměř ve všech členských státech. Reálný disponibilní příjem domácností na hlavu rostl silněji v členských státech, které k Unii přistoupily v poslední době, čímž byl podpořen proces konvergence směrem nahoru. V mnoha zemích však reálný hrubý disponibilní příjem na hlavu zůstává na výrazně nižší úrovni než před krizí a v některých zemích zůstal medián příjmu domácností stabilní. Celkové příjmy domácností rostly pomaleji než HDP, což upozorňuje na skutečnost, že zisky plynoucí z oživení se dostaly k domácnostem pouze do určité míry, a tudíž vyvstávají otázky ohledně inkluzivnosti nedávného růstu.

Na pozadí silného hospodářského oživení a oživení na trhu práce se v roce 2017 výrazně snižoval podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením. Více než 5 milionů lidí se vymanilo z ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, což představuje největší počet od počátku oživení. Tato změna byla způsobena zejména klesajícím počtem lidí, kteří žijí v domácnostech, v nichž (téměř) žádný člen nemá zaměstnání, nebo v domácnostech, které trpí silnou materiální deprivací (tyto ukazatele klesly oproti svým nejvyšším hodnotám přibližně o 7 milionů v prvním případě a 16 milionů ve druhém). Z těchto zlepšení však ještě nemají stejný prospěch všichni občané a všechny země, míra ohrožení chudobou klesá jen zvolna. Celkový počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením, tedy 113 milionů lidí neboli 22,4 % veškerého obyvatelstva v roce 2017, což oproti úrovni před krizí představuje pokles. Odhady naznačují, že tento trend bude pokračovat do příštího roku. K dosažení cíle Evropa 2020 v oblasti snižování chudoby a sociálního vyloučení však zbývá dlouhá cesta. Ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením zůstává výzvou zejména u skupin, jako jsou děti, osoby se zdravotním postižením a osoby z rodin migrantů.

Růst reálných mezd se v roce 2017 zpomalil, ale v roce 2018 došlo k jeho oživení. Celkově růst mezd zůstává pod úrovní toho, co lze očekávat na základě pozitivního trhu práce a hospodářské výkonnosti. Umírněnou dynamiku mezd v minulých letech lze vysvětlit slabým růstem produktivity, přetrvávajícími nízkými inflačními očekáváními a zbývajícím rezervami na trhu práce. V reálných hodnotách průměrné mzdy v mnoha členských státech stále zaostávají za úrovněmi před krizí a jejich růst zůstal v roce 2017 pod úrovní růstu. To odpovídá dlouhodobému trendu: v období mezi roky 2000 a 2017 skutečná přidaná hodnota na zaměstnanou osobu v EU vzrostla o 15,6 %, zatímco skutečné odměny na zaměstnance vzrostly pouze o 11,2 %. Navzdory tomuto vývoji existují důkazy o tom, že ačkoli mezi členskými státy i v rámci nich přetrvávají velké rozdíly, probíhá sbližování úrovní pracovních příjmů.

Rámce pro stanovování mezd (včetně minimálních mezd) začínají reagovat na zlepšení podmínek na trhu práce. Konkrétně byla v několika zemích za účasti sociálních partnerů zvýšena zákonná minimální mzda. Tento vývoj je důležitý s ohledem na přetrvávající vysokou míru pracujících osob ohrožených chudobou v řadě členských států, což také vyžaduje opatření v oblasti navrhování daní a přiměřenosti dávek. V této souvislosti je důležité, aby úprava úrovně minimální mzdy vycházela z transparentních a předvídatelných pravidel s přihlédnutím k jejímu dopadu na konkurenceschopnost, vytváření pracovních míst a ohrožení pracujících chudobou.

V souvislosti s dlouhodobým vytvářením pracovních míst některé skupiny stále čelí obtížím při získávání přínosů z oživení. Růst zaměstnanosti v roce 2017 byl veden převážně ženami, staršími pracovníky a osobami s vysokou kvalifikací. Na druhé straně míra zaměstnanosti pracovníků s nízkou kvalifikací je stále na nižší úrovni než před krizí a zůstává o téměř 30 p.b. nižší než u pracovníků s vysokou kvalifikací. Přestože se míra zaměstnanosti mladých lidí zvyšuje, je nižší než v roce 2008 (o 2,7 p.b.). Pozitivnějším zjištěním je, že podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, ve výši 10,9 % se nyní nachází na stejné úrovni jako před krizí. Osoby z rodin migrantů čelí výzvám v oblasti zaměstnatelnosti: v roce 2017 činil rozdíl mezi mírou zaměstnanosti pracovníků narozených mimo EU a pracovníků žijících ve svém rodném členském státě EU 10 p.b. (nárůst ze 4,5 p.b. v roce 2008). Tento rozdíl je obzvláště výrazný u žen z řad migrantů. A konečně u lidí se zdravotním postižením je méně pravděpodobné, že se budou podílet na trhu práce; potenciál k zapojení jejich talentů zůstává značně nevyužitý.

Účast žen na trhu práce nadále roste rychlým tempem. Míra zaměstnanosti žen v roce 2017 činila 66,5 %, což je o téměř 5 p.b. více než v roce 2008. Přesto rozdíl mezi mírou zaměstnanosti žen a mužů zůstává výrazný, přičemž mezi jednotlivými členskými státy jsou značné rozdíly. Ačkoli ženy mívají obecně vyšší úroveň kvalifikace než muži, pokud jde o dosažené terciární vzdělání, rozdíly v odměňování žen a mužů jsou vysoké a klesají jen postupně. Ženy jsou nadměrně zastoupeny v odvětvích a profesích s nižšími výdělky a ve srovnání s jejich úrovní dovedností častěji pracují na nekvalifikovaných pracovních místech. Dopad rodičovství a pečovatelských povinností zůstává hlavní příčinou nižší míry zaměstnanosti, přičemž nedostatek služeb či omezený přístup ke službám představují hlavní překážku bránící ženám, aby zůstaly v zaměstnání nebo se do něj navrátily. Kromě toho neformální pečovatelé, z nichž většinu tvoří ženy, často čelí přerušení kariéry, což může vést k nižším důchodovým nárokům. Řada členských států podniká kroky k zajištění finančně dostupného a rovného přístupu ke kvalitním službám péče o děti a službám dlouhodobé péče, avšak přetrvávají významné problémy. Mělo by být podporováno vyváženější rozdělení placeného pracovního volna z rodinných důvodů mezi ženami a muži. Několik členských států přizpůsobuje svůj daňový systém a systém sociálních dávek, aby odstranily překážky, které odrážejí druhé výdělečně činné osoby v domácnosti od práce. Konkrétní opatření pro řešení rozdílů v odměňování žen a mužů existují pouze v omezeném počtu zemí.

V posledním desetiletí se výrazně zvýšila míra zaměstnanosti starších pracovníků. U věkové skupiny 55–64 let vzrostla z 45,5 % v roce 2008 na 57,1 % v roce 2017. Starší pracovníci byli relativně více chráněni před recesí a jejich míra zaměstnanosti se během krize stále zvyšovala, přičemž se následně stala důležitou hnací silou obnovy pracovních míst. Rostoucí doba trvání pracovního života je důsledkem řady faktorů, včetně zvýšení zákonem stanoveného věku odchodu do důchodu a do předčasného důchodu, lepšího přístupu k pečovatelským službám, dostupnosti flexibilních pracovních režimů a strategií aktivního stárnutí. Několik členských států dále podporuje účast starších pracovníků na trhu práce, a to mimo jiné podporou pružnějšího přechodu do důchodu a poskytováním finančních pobídek jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

Situace mladých lidí na trhu práce se nadále zlepšuje, avšak nezaměstnanost mladých lidí zůstává v řadě členských států vysoká. Přestože míra nezaměstnanosti mladých lidí (věková skupina 15–24 let) stále klesá a je zpět na úrovni z roku 2008, mezi jednotlivými zeměmi existují značné rozdíly a v některých z nich je tato míra velmi vysoká. Celkem v EU nebylo v roce 2017 zaměstnáno ani se neúčastnilo vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) téměř 6 milionů mladých lidí ve věku 15–24 let. Neúčast mladých lidí na trhu práce trvající delší dobu může mít negativní důsledky pro sociální soudržnost a potenciální růst, jakož i negativní dopady na dotčené jednotlivce, jako je zhoršování dovedností, vyšší míra ohrožení chudobou a sociálním vyloučením v pozdější fázi života. Opatření přijatá členskými státy v souladu s doporučením Rady o zavedení záruk pro mladé lidi z roku 2013 jsou klíčovými hybnými silami pro zlepšení.

Zajištění přístupu ke kvalitnímu a inkluzivnímu vzdělávání a odborné přípravě umožňuje mladým generacím stát se angažovanými a aktivními občany a pomáhá jim při začlenění na trh práce a do života společnosti. Evropa pokračuje na cestě k dosažení hlavního cíle pro rok 2020, kterým je 10% míra předčasných odchodů ze vzdělávání, a téměř dosáhla cíle 40 %, pokud jde o míru dosažení terciárního vzdělávání. Přetrvávají však velké rozdíly mezi jednotlivými členskými státy a mezi skupinami obyvatelstva (například mezi ženami a muži a mezi osobami narozenými v EU a osobami narozenými mimo EU). Vysoký podíl žáků se slabými výsledky v základních dovednostech a silná korelace výsledků vzdělávání se sociálně-ekonomickým postavením a výsledky na trhu práce vyvolává znepokojení. Členské státy podnikají kroky ke zlepšení svých vzdělávacích systémů, zejména s cílem dalšího snižování míry předčasných odchodů ze vzdělávání, podpory rovného přístupu a zlepšování výsledků vzdělávání u znevýhodněných žáků. Prioritou některých členských států je více (účinnějších) investic do systémů vzdělávání a odborné přípravy. Vysokou prioritu má v politických programech členských států rovněž zlepšování kvality vysokoškolského vzdělávání a jeho relevantnosti pro potřeby trhu práce, zejména v souvislosti s rostoucí mírou dosažení terciárního vzdělání.

Technologické změny a související transformace na trzích práce vyžadují zásadní zvýšení kvalifikace a rekvalifikaci obyvatel v produktivním věku. Mít kvalifikaci relevantní pro potřeby trhu práce je stále důležitější pro to, aby se pracovníci přizpůsobili prostředí, které se rychle mění. V EU je poměr mezi dospělými s nízkou kvalifikací a počtem pracovních míst vyžadujících nízkou úroveň kvalifikace v průměru tři ku jedné. A přesto je u osob s nízkou kvalifikací a starších osob výrazně méně pravděpodobné, že se zúčastní programů pro vzdělávání dospělých, než je tomu v průměru. Značné rozdíly přetrvávají z hlediska digitálních dovedností: více než 40 % dospělých v EU nemá základní digitální dovednosti, přičemž nejvyšší hodnoty v některých členských státech dosahují 70 %. Z toho vyplývá, že významná část obyvatelstva nemůže využít celou řadu služeb, což má negativní dopady na začlenění a produktivitu.

Členské státy přizpůsobují své systémy rozvoje dovedností a vytvářejí strategie pro zlepšení relevantnosti odborné přípravy pro potřeby trhu práce s cílem usnadnit přechody studentů na trh práce a v jeho rámci. To zahrnuje opatření, která mají učinit dovednosti a kvalifikace srozumitelnějšími a zajistit jejich uznávání v celé Evropě, a to při zohlednění učení mimo institucionální rámec. Systémy odborného vzdělávání a odborné přípravy jsou revidovány a aktualizovány v zájmu jejich větší relevantnosti pro potřeby trhu práce a podpory přístupu, problémy v těchto oblastech však přetrvávají. Důležitými politickými pákami pro dosažení lepších výsledků je poskytování pobídek nebo jiné způsoby podpory motivující znevýhodněné skupiny k účasti na vzdělávání dospělých spolu s řádným poradenstvím a poskytování finanční podpory společností na odbornou přípravu jejich zaměstnanců. Členské státy nadále zvyšují nabídku příležitostí pro vzdělávání a získání kvalifikace pro dospělé s nízkou úrovní dovedností v souladu s iniciativou týkající se cest prohlubování dovedností. Podpora rozvoje digitálních dovedností zaujímá mezi prioritami členských států v oblasti vzdělávání a dovedností důležité místo.

Výskyt nestandardních forem práce je na úrovni EU přibližně stabilní, avšak vysoká segmentace trhu práce zůstává pro řadu členských států problémem. Podíl celkového počtu zaměstnanců s dočasnou pracovní smlouvou se v posledních letech výrazně nezměnil a v průměru se pohyboval okolo 14 %. Celkově je více než polovina dočasných zaměstnanců „nedobrovolná“, přičemž ve dvanácti členských státech jejich míra dosahuje 70 % nebo více. V několika zemích je kombinace vysokého podílu dočasných smluv a nízké míry přechodu na smlouvy na dobu neurčitou příznačná pro dualitu pracovního trhu. Podle nadace Eurofound (2017) je navíc zhruba jedna čtvrtina všech samostatně výdělečně činných pracovníků v EU zařazena do jedné ze dvou nejrizikovějších kategorií. Výsledky průzkumu provedeného v roce 2018 ve čtrnácti členských státech rovněž naznačují, že podíl osob, které vydělávají více než polovinu svého příjmu prací prostřednictvím platform, by nyní, v roce 2017, mohl dosahovat přibližně 2 %. To vyvolává znepokojení, neboť atypičtí pracovníci vykazují nižší kvalitu pracovních míst a vyšší míru ohrožení pracujících chudobou. Očekává se, že tento počet dále poroste, je tedy důležité, aby se na tento vývoj zaměřila zvýšená politická pozornost. V některých členských státech se uskutečňují reformy v oblasti právní předpisů na ochranu zaměstnanosti s cílem dosažení lepší rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou a předcházení segmentaci. V některých případech mezi ně patří přísnější podmínky pro používání dočasných smluv nebo širší oblast působnosti pro kolektivní vyjednávání s cílem definování jejich rámce. V několika členských státech byla zahájena regulace v oblasti nových forem práce, včetně pracovníků platform a samostatně činných pracovníků.

Dávky v nezaměstnanosti v přiměřené výši, po přiměřenou dobu, přístupné všem pracovníkům a doprovázené účinnými aktivačními opatřeními jsou klíčem k podpoře uchazečů o zaměstnání během přechodů. Nastavení těchto systémů se v jednotlivých členských státech značně liší, a to ve všech aspektech. Nedávné reformy v této oblasti se většinou zaměřovaly na posílení požadavků na aktivaci uchazečů o zaměstnání, kteří čerpají dávky, například posílením povinností při hledání zaměstnání a podmínek pro přijetí nového pracovního místa. Přetrvávají obavy ohledně pokrytí atypických pracovníků, kteří často nemají plný přístup k systému sociální ochrany, a chybějícího nebo nízkého pokrytí pro osoby samostatně výdělečně činné – což jsou problémy, které byly zdůrazněny v návrhu Komise týkajícím se doporučení Rady o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně.

Účinné aktivní politiky na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti mají zásadní význam pro zajištění dobře fungujících a inkluzivních trhů práce. Aktivní politiky na trhu práce zlepšují soulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a zvyšují šance uchazečů o zaměstnání najít nové pracovní místo. Jejich úloha je zvláště důležitá pro podporu začleňování dlouhodobě nezaměstnaných. Veřejné služby zaměstnanosti jsou hlavními institucemi zodpovědnými za podporu úsilí nezaměstnaných o hledání zaměstnání a jejich odkazování na aktivační opatření. Účast na aktivních politikách na trhu práce a investice do nich se však v rámci EU značně liší a rovněž účinnost poskytování podpory ze strany veřejných služeb zaměstnanosti při hledání zaměstnání je v jednotlivých členských státech a někdy i uvnitř nich různorodá. Přestože ve většině členských států jsou přijímána důležitá opatření se zaměřením na poskytování individualizovaných služeb, u několika členských států existuje prostor k posílení systémů aktivních politik na trhu práce. Členské státy dosáhly pokroku v provádění doporučení Rady o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce z roku 2016, přičemž k posílení spolupráce mezi různými subjekty a pro zlepšení poskytování pomoci ekonomicky neaktivním osobám jsou nezbytná další opatření. Členské státy pokračují v reformách veřejných služeb zaměstnanosti. Jejich veřejné služby zaměstnanosti spolupracují v rámci evropské sítě veřejných služeb zaměstnanosti. Přestože některé členské státy přijaly další opatření, která mají podpořit integraci migrantů na pracovním trhu (se zvláštním zaměřením na uprchlíky), chybí systematický přístup a je třeba více investovat do oblasti rozšiřování dovedností a uznávání dovedností a kvalifikací, účinných politik trhu práce a podpory poskytované veřejnými službami zaměstnanosti.

Poprvé od hospodářské krize se v roce 2017 začala mírně snižovat příjmová nerovnost v EU, a to v důsledku rychlejšího růstu příjmů domácností s nižším příjmem. To naznačuje, že oživení se začíná dostávat k těm nejzranitelnějším. Dostupné odhady naznačují, že tento pozitivní trend bude ve většině členských států pokračovat. Přesto mělo v roce 2017 v EU nejbohatších 20 % obyvatelstva disponibilní příjem 5,1krát vyšší než disponibilní příjem nejchudších 20 % (v roce 2016 to bylo 5,2krát více), přičemž mezi jednotlivými členskými státy existovaly velké rozdíly. Příjmová nerovnost je v některých zemích na vyšší úrovni než před krizí a bývá spojována s nerovnými příležitostmi v přístupu ke vzdělávání, odborné přípravě a sociální ochraně a souvisí se špatnými výsledky na trhu práce. Některé členské státy provádějí politiky na zmírnění nerovností, zejména při nastavování systémů stanovování minimální mzdy a daňových a dávkových systémů. Aby zastavily přenos nerovností mezi generacemi, mohou členské státy podniknout další kroky v různých oblastech, jako je podpora rovných příležitostí v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, zajištění přístupu k dostupnému a kvalitnímu bydlení, zdravotní péči, péči o děti a dalším základním službám, podpora rovnosti žen a mužů a řešení regionálních rozdílů. Snižování dětské chudoby a zvyšování přístupu k rovným příležitostem napříč generacemi si vyžaduje integrované strategie, které kombinují včasnou prevenci, přiměřenou příjmovou podporu a přístup ke kvalitním službám, jakož i rozšiřování pracovních příležitostí.

Měřený dopad sociálních transferů (vyjma důchodů) na snižování chudoby se v roce 2017 mírně zvýšil. Dopad sociálních transferů na snižování chudoby se u dlouhodobých členů EU většinou snižoval, zatímco v zemích, které přistoupily v nedávné době, se zvýšil. Celkový výsledek závisí na zlepšených podmínkách na trhu práce (a souvisejících automatických stabilizátorech a změnách charakteristik osob ohrožených chudobou), jakož i na změnách v přiměřenosti a pokrytí dávek, včetně skutečnosti, že dávky někdy zaostávají za všeobecně rostoucími příjmy. Jak ukazují výsledky příslušné srovnávací analýzy, přiměřenost dávek zaručujících minimální příjem se v jednotlivých členských státech značně liší.

Členské státy i nadále přijímají opatření pro modernizaci systémů sociální ochrany, zlepšení rozsahu a přiměřenosti dávek a služeb. Jsou podnikány kroky ke zlepšení přístupu k sociální ochraně, zejména pro osoby samostatně výdělečně činné a pracovníky s nestandardními pracovními smlouvami a jejich rodiny, jež nadále čelí významným rozdílům. Zavádějí se rovněž některé inovace s ohledem na nové formy práce. Pokračuje úsilí o zlepšení přiměřenosti dávek, i když v některých případech dochází k prodlevám. Řada členských států v rámci přístupu aktivního začleňování zlepšuje své systémy minimálního příjmu tím, že kombinují přiměřenou úroveň podpory s přístupem k podpůrnému zboží a službám a s pobídkami pro účast na trhu práce. Některé členské státy zlepšují integrované poskytování služeb (jako je sociální podpora, zaměstnanost a další sociální služby). V souvislosti s tím, že výdaje spojené s bydlením představují značný podíl příjmu mnoha domácností a tím, že počet osob bez domova roste, některé členské státy přikročily k reformám ke zlepšení přístupu k dostupnému bydlení, a to buď prostřednictvím poskytování pobídek, nebo prostřednictvím preventivních opatření.

Vzhledem k demografickým změnám a prodlužování střední délky života vzniká jasná potřeba přizpůsobit důchodový systém, systém zdravotní péče a systém dlouhodobé péče. Poptávka po dlouhodobé péči a zdravotní péči roste a potřeby se spolu se stárnutím obyvatelstva mění. Během příštích pěti desetiletí se počet Evropanů starších 80 let zdvojnásobí. Do roku 2050 bude na dvě osoby v produktivním věku (věková skupina 15–64 let) připadat jedna osoba starší 65 let, oproti současnému počtu tří osob; přičemž tento poměr již klesá. Zatímco tedy opatření zaměřená na zlepšení finanční udržitelnosti nadále zaujímají v programech mnoha členských států významné místo, na důležitosti získává zajištění přiměřenosti důchodů. Schopnost důchodů nahradit příjmy a předcházet chudobě se mezi jednotlivými členskými státy značně liší. Členské státy podnikají ve zvýšené míře kroky k zajištění přiměřenosti důchodů prostřednictvím zaručené minimální výše a indexace dávek, podpoře flexibilního odchodu do důchodu, přizpůsobení důchodových práv specifickým kategoriím pracovníků a posílení úlohy doplňkových důchodů.

Zlepšení přístupu ke kvalitní zdravotní péči a dlouhodobé péči spolu se zvyšováním jejich účinnosti je hlavní zásadou pro reformy v členských státech. Pro některé Evropany zůstávají závažnými překážkami z hlediska dostupnosti zdravotní péče náklady a čekací doby. V řadě členských států se proto reformy systémů zdravotní péče zaměřují na zlepšení jejich účinnosti prostřednictvím lepší koordinace, zejména se sociálními službami, a silnější úlohu primární péče a prevence. Jsou přijímána opatření ke zlepšení odborné přípravy a pracovních podmínek zdravotnických pracovníků. Většina dlouhodobé péče je stále poskytována rodinnými příslušníky, jelikož ve většině členských států chybí komplexní režimy, které by pokryly potřebu péče ve stáří. Cílem stávajících reforem je propojit systém podpory poskytované neformálním a rodinným pečovatelům veřejnými institucemi a sítí komunitních a institucionálních služeb s důrazem na udržitelnost vzhledem k demografickým výzvám.

Dobře fungující sociální dialog je klíčovým prvkem evropského sociálně tržního hospodářství. Pomáhá posilovat sociální soudržnost a snižovat konflikty ve společnosti ke vzájemnému prospěchu pracovníků, zaměstnavatelů a vlád. Zapojení sociálních partnerů do přípravy reforem může zlepšit jejich koncepci a provádění, zvýšit pocit sounáležitosti občanů a nakonec vést k lepším sociálně-ekonomickým výsledkům. Nicméně míra a dopad zapojení sociálních partnerů se v jednotlivých členských státech výrazně liší a v některých případech je jejich zapojení nedostatečné. I když neexistuje žádný univerzální model postupu pro sociální dialog, v některých členských státech existuje zřetelný prostor pro zlepšení kapacity sociálních partnerů a pro to, aby jim byl poskytován vhodný rámec pro předvídatelné a včasné konzultace, mimo jiné ve všech hlavních fázích evropského semestru. Podobně i využívání zkušeností organizací občanské společnosti může hrát a hraje důležitou úlohu při zajišťování toho, aby reformy byly koncipovány a prováděny účinně. Zapojení zúčastněných společenských subjektů se však mezi jednotlivými členskými státy značně liší, přičemž v některých z nich je aktivní zapojení do politické debaty problematickou otázkou.

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

Tento oddíl podává přehled o trhu práce a sociálních trendech a výzvách v Evropské unii a poskytuje podrobný analytický přehled o hlavních oblastech zaměstnanosti a sociální politiky.

1.1 Trendy na trhu práce

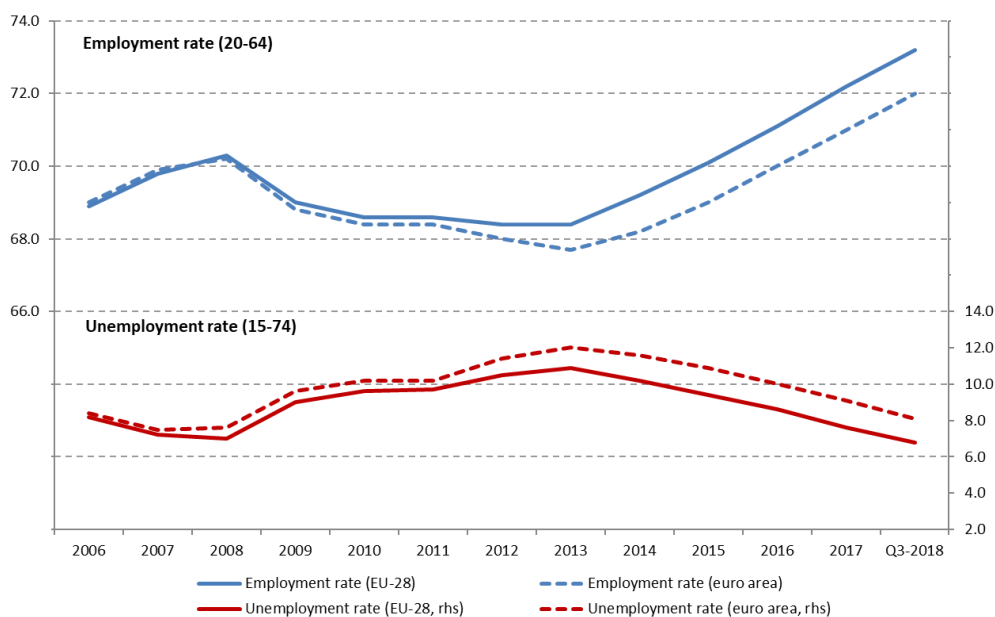
Podmínky na trhu práce se nadále zlepšují, přičemž zaměstnanost v EU dosahuje rekordní úrovně. Vzhledem k silnému hospodářskému růstu (2,4 %) se počet zaměstnaných osob v EU v roce 2017 zvýšil o 1,6 %, což je největší meziroční nárůst od počátku oživení. Celková zaměstnanost se v prvních třech čtvrtletích roku 2018 nadále zvyšovala a dosáhla 239,3 milionu pracovních míst² – což je přibližně o 3 miliony pracovních míst více než předchozí rok a nejvyšší úroveň, která kdy byla v EU dosažena. Od začátku obnovování zaměstnanosti v polovině roku 2013 bylo vytvořeno přibližně 15 milionů dalších pracovních míst.

Míra zaměstnanosti (osob ve věku 20–64 let) se neustále zvyšuje a přibližuje se cílům strategie Evropa 2020. Rostla poněkud rychleji než v roce 2016, a to o 1,1 procentního bodu na 72,2 % v roce 2017, a v prvních třech čtvrtletích roku 2018 pokračovala v růstu až do výše 73,2 % (graf 1). Pokud bude pozitivní trend pokračovat současným tempem, EU by měla nejlepší předpoklady, aby dosáhla míry zaměstnanosti ve výši 75 %, jak to předpokládá její cíl strategie Evropa 2020. Nadále se zlepšuje situace v eurozóně, kde míra zaměstnanosti dosáhla ve třetím čtvrtletí 2018 nejvyšší úrovně ve výši 72 %. Tento pozitivní vývoj podporuje pokračující vzestupný trend v účasti na trhu práce. Ve třetím čtvrtletí roku 2018 dosáhla míra ekonomické aktivity (věková skupina 15–64 let) rekordní výše 73,8 % (v eurozóně 73,5 %). Míra ekonomické aktivity v EU se neustále zvyšuje, a to i v době krize, čímž se odstraňuje rozdíl oproti Spojeným státům. Růst v účasti pracovní síly v roce 2017 i nadále podněcovali starší pracovníci a ženy.

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

Míra nezaměstnanosti je v současnosti na úrovni z období před krizí. Díky stálému trendu vytváření pracovních míst míra nezaměstnanosti ve třetím čtvrtletí roku 2018 nadále klesala až na 6,8 %, což je úroveň, která v EU nebyla zaznamenána od prvního čtvrtletí roku 2008 a která je o více než 4 p.b. nižší než nejvyšší hodnota v roce 2013. Zlepšení je méně výrazné v eurozóně, kde míra nezaměstnanosti ve výši 8,1 % ve třetím čtvrtletí roku 2018 zůstává o 0,8 procentního bodu vyšší než nejnižší úroveň zaznamenaná v roce 2008. Tyto pozitivní trendy souvisí s pokračujícím poklesem míry dlouhodobé nezaměstnanosti (tj. podíl osob, které jsou nezaměstnané déle než jeden rok, v rámci ekonomicky aktivního obyvatelstva), která ve třetím čtvrtletí roku 2018 v EU meziročně klesla o 0,5 p.b. na 2,9 % (v eurozóně 3,7 %). I když nezaměstnanost (včetně dlouhodobé) v posledním roce ve všech členských státech klesala, výrazný rozptyl měř nezaměstnanosti přetrvává (jak je uvedeno v bodě 3.1.1), přičemž některé z nich jsou od minimálních úrovní z období před krizí ještě daleko.

Graf 1: Míra zaměstnanosti a míra nezaměstnanosti v EU a eurozóně



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Pozn.: Sezónně upravené údaje za 3. čtvrtletí roku 2018.

Nezaměstnanost mladých lidí se rovněž nadále rychle snižuje a meziročně klesla o 1,4 p.b. na 15,2 % ve třetím čtvrtletí roku 2018 (v eurozóně 17 %). Tato úroveň odpovídá minimu dosaženému těsně před krizí (druhé čtvrtletí roku 2008) a nyní je téměř o 9 p.b. nižší než nejvyšší hodnota v roce 2013. Míra nezaměstnanosti mladých lidí zůstává v některých členských státech vysoká, přičemž ve Španělsku, Itálii a Řecku je tato míra vyšší než 30 % (viz oddíl 3.2.1). Pokračující zlepšování je zaznamenáváno u osob ve věku 15–24 let, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), jejichž míra poklesla v roce 2017 o 0,6 p.b. na 10,9 %, což je podobná úroveň jako v roce 2008.

Snižování nezaměstnanosti mladých lidí je odrazem souběžného zvyšování míry dosaženého vzdělání mladých lidí: míra osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy (věková skupina 18–24 let), která v posledních deseti letech stále klesá a díky poslednímu poklesu (o 0,1 p.b.) dosáhla v roce 2017 10,6 %. To je velmi blízko k cíli strategie Evropa 2020 ve výši 10 %, i když je zde prostor pro další snižování³. Míra dosaženého terciárního vzdělání u osob ve věkové skupině od 30 do 34 let se neustále zvyšovala a v roce 2017 dosáhla 39,9 %, čímž bylo téměř dosaženo cíle strategie Evropa 2020, který činí 40 %.

Oživení je i nadále významnější, pokud jde o zaměstnané osoby, než o odpracované hodiny. Celkový počet odpracovaných hodin v EU vzrostl v roce 2017 o 1,2 % a pokračoval v pozitivním vývoji zahájeném v roce 2015. Tento nárůst však zůstává pod úrovní celkové zaměstnanosti (která vzrostla o 1,6 %, viz výše), z čehož vyplývá, že počet odpracovaných hodin na hlavu se snížil.

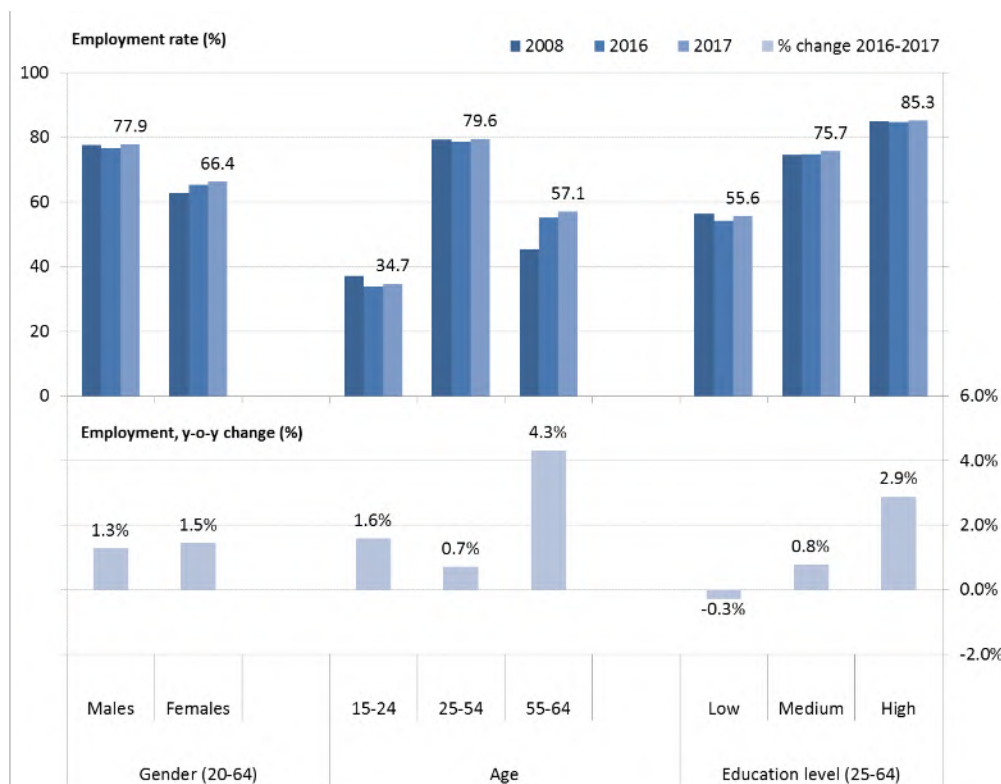
³ Komise ve svém sdělení „Posilování evropské identity prostřednictvím vzdělávání a kultury“ ze dne 14. listopadu 2017 (COM(2017) 673 final) uvádí, že jejím cílem je snížit do roku 2025 referenční hodnotu pro předčasné ukončování školní docházky na 5 %.

Celkový počet odpracovaných hodin se dosud nevrátil na nejvyšší úroveň v roce 2008. Tyto údaje poukazují na přetrvávající ochablost trhu práce, což naznačují i další ukazatele. V roce 2017 bylo v EU téměř 9 milionů nedobrovolných pracovníků na částečný úvazek (tj. pracovníků, kteří pracují na částečný úvazek, ale chtěli by pracovat více), přičemž došlo ke snížení z nejvyšší úrovně 10,3 milionu z roku 2013, ale stále jde o hodnotu o 1,3 milionu vyšší než úroveň z roku 2008. V dlouhodobější perspektivě je mírná dynamika pracovní doby součástí strukturálního posunu, který je spojen s vyšším výskytem práce na částečný úvazek za posledních 15 let a měnícími se preferencemi pracovníků, pokud jde o pracovní dobu. V důsledku toho má počet odpracovaných hodin na osobu od roku 2000 mírně klesající tendenci⁴.

Nárůst zaměstnanosti se v roce 2017 týkal všech hlavních demografických skupin. Stejně jako v předchozích letech zaznamenali největší nárůst starší pracovníci (věková skupina 55–64 let) (graf 2): počet zaměstnaných osob v této skupině vzrostl v roce 2017 o 4,3 %, čímž se míra zaměstnanosti zvýšila na 57,1 %, což je dosud nejvyšší hodnota (téměř o 12 p.b. vyšší než v roce 2008). Počet zaměstnaných mladých lidí (věková skupina 15–24) se zvyšoval poněkud rychleji než v roce 2016 (1,6 % oproti 1,3 %). Míra zaměstnanosti mladých lidí však od krize dosud nedosáhla původní úrovně, jelikož její výše 34,7 % v roce 2017 zůstává o 2,7 p.b. nižší než úroveň v roce 2008. Nicméně vzhledem ke stabilní míře ekonomické aktivity (41,7 % v roce 2017 oproti 41,6 % v roce 2016) se nárůst zaměstnanosti projevil v pokračujícím poklesu nezaměstnanosti v této věkové skupině. V roce 2017 se zaměstnanost u žen zvyšovala poněkud rychleji než u mužů (1,5 % oproti 1,3 %). Přesto rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů zůstává téměř nezměněn na úrovni 11,5 p.b., tj. o 0,1 p.b. méně než v roce 2016 (i když je výrazně nižší než hodnota 15 p.b. z období před krizí v roce 2008). Ačkoli se míra zaměstnanosti u osob narozených mimo EU ve věkové skupině 20–64 let v roce 2017 zvýšila o 1,7 p.b. na 63 %, zůstává o 10 p.b. nižší než u osob narozených v EU. Tento rozdíl je vyšší u žen (zhruba 14 p.b.).

⁴ Podrobnější informace viz Evropská komise (2018), Employment and Social Developments in Europe (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě). Roční přehled z roku 2018.

Graf 2: Míra zaměstnanosti a růst zaměstnanosti u různých skupin v EU



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Oživení nadále zvyšuje počet vysoce kvalifikovaných pracovníků v ekonomice. Počet zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním se v roce 2017 zvýšil o 2,9 % (věková skupina 25–64 let), zatímco u pracovníků se střední kvalifikací (tj. osob s vyšším sekundárním vzděláním) byl zaznamenán mírný nárůst o 0,8 %. Naopak počet pracovníků s nízkou kvalifikací (tj. s nižším sekundárním nebo nižším vzděláním) klesl o 0,3 %. Jelikož klesá celková populace pracovníků s nízkou kvalifikací ve věkové skupině 25–64 let (o 2,7 % ve srovnání s rokem 2016) – v rámci trendu odrážejícího stárnutí obyvatelstva a vyšší podíl osob s dosaženým vysokoškolským vzděláním u mladších generací – míra zaměstnanosti této skupiny se ve skutečnosti zvýšila z 54,3 % v roce 2016 na 55,6 % v roce 2017. Rozdíl mezi mírou zaměstnanosti pracovníků s nízkou a vysokou kvalifikací se mírně snížil z 30,5 p.b. v roce 2016 na 29,7 p.b. v roce 2017, ale zůstává velmi vysoký a naznačuje prostor pro opatření ke zvýšení zaměstnatelnosti osob s nízkou úrovní vzdělání. Podrobné trendy podle jednotlivých členských států jsou popsány v dalších oddílech zprávy.

Dočasné zaměstnání v poměru k celkové zaměstnanosti zůstalo v roce 2017 téměř stabilní, zatímco zaměstnanost na částečný úvazek se nepatrně snížila. Oživení, které sledovalo podobný trend jako v posledních letech, podporuje vytváření pracovních míst jak v případě dočasných smluv na dobu neurčitou, tak v případě dočasných smluv, jejichž počet v roce 2017 v uvedeném pořadí vzrostl o přibližně 2,7 milionu a 0,8 milionu (což odpovídá procentnímu růstu o 1,7 % a 2,9 %). Nicméně podíl dočasných zaměstnanců na celkové zaměstnanosti zůstal téměř stabilní s mírným nárůstem o 0,1 p.b. na 14,3 % (věková skupina 15–64 let). Druhý rok v řadě se podíl pracovníků na částečný úvazek (věková skupina 15–64 let) nepatrně snížil (o 0,1 % na 19,4 % v roce 2017) a zůstává o téměř 2 p.b. vyšší než úroveň z roku 2008. Naopak, jak již bylo uvedeno výše, podíl nedobrovolných pracovníků na částečný úvazek výrazně klesá (z 21,1 % v roce 2016 na 19,8 % v roce 2017), i když zůstává značný. Podíl samostatné výdělečné činnosti (věková skupina 15–64 let) na celkové zaměstnanosti pokračoval v pomalém poklesu až na 13,7 % v roce 2017 (ze 14,0 % v roce 2016 a 14,4 % v roce 2013).

Z hlediska vývoje v jednotlivých odvětvích zaměstnanost pokračuje v posunu směrem ke službám. V souladu s trendem posledních let byl největší počet pracovních míst vytvořen v oblasti služeb⁵ (2,8 milionu dalších zaměstnaných osob v roce 2017, tj. +1,6 % oproti roku 2016; založeno na národních účtech). Od roku 2008 do roku 2017 se podíl zaměstnanosti v oblasti služeb v EU plynule zvyšoval ze 70,1 % na 73,9 %. Stavebnictví díky nárůstu o 2 % zaznamenalo od recese největší nárůst zaměstnanosti, což konsolidovalo oživení zahájené v roce 2015; počet zaměstnaných osob je však stále o téměř 15 % nižší než v roce 2008. Průmysl také zaznamenal značný nárůst (o 1,5 %, což je nejvyšší míra od roku 2007). Konečně, po dlouhé řadě poklesů se v roce 2017 mírně zvýšila zaměstnanost v zemědělství, a to o 0,3 %.

⁵ V oblasti služeb byl největší procentní nárůst zaznamenán u „informačních a komunikačních“ činností, po kterých následovaly „odborné, vědecké a technické činnosti; administrativní a podpůrné činnosti“ (v uvedeném pořadí o 3,4 % a 2,9 % v roce 2017). Naopak „finanční a pojišťovací služby“ zaznamenaly pokles o 0,7 %.

1.2 Sociální trendy

Počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE⁶)⁷ v roce 2017 výrazně poklesl a nyní je na nižší úrovni než před krizí. Klesající tendence tohoto ukazatele v roce 2017 pokračovala již pátý rok v řadě, kdy došlo k poklesu na 113 milionů osob (což představuje 22,4 % celkové populace) v souladu s oživením zaměstnanosti a nárůstem disponibilního příjmu. V důsledku toho bylo v roce 2017 v EU chudobou nebo sociálním vyloučením ohroženo o více než 4 miliony osob méně než před krizí (v roce 2008), zatímco pokles z nejvyšší hodnoty z roku 2012 činí téměř 11 milionů. Vzhledem k negativním dopadům krize však dosažení hlavního cíle strategie Evropa 2020 (o 20 milionů méně osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením než v roce 2008) nadále zůstává výzvou. Současný celkový pokles tohoto ukazatele je způsoben poklesy v míře domácností, v nichž téměř žádný člen nemá zaměstnání, a v míře silné materiální deprivace a v nižší míře pak poklesem ukazatele ohrožení chudobou (viz níže a graf 3).

⁶ Osoby ohrožené chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE) jsou osoby, které jsou ohroženy chudobou (AROP) a/nebo trpí silnou materiální deprivací (SMD) a/nebo žijí v domácnostech, v nichž (téměř) žádný člen nemá zaměstnání, tj. v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce.

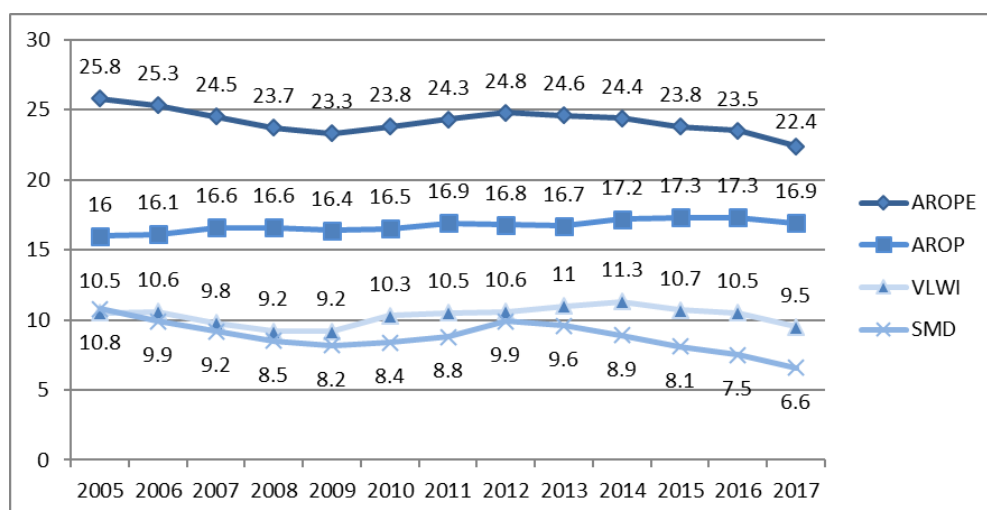
Osoby ohrožené chudobou jsou osoby žijící v domácnosti, jejíž ekvivalizovaný disponibilní příjem je nižší než 60 % národního ekvivalizovaného mediánového příjmu (tento ukazatel je proto ukazatelem příjmové chudoby).

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

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

⁷ Statistika v oblasti příjmů EU-SILC odkazuje na předchozí příjmový rok, s výjimkou Spojeného království (zkoumaný rok) a Irska (příjem za 12 měsíců před zahájením průzkumu).

Graf 3: Procentní podíl obyvatelstva ohroženého chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE) a dílčí složky (2005–2017).



Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek. Pozn.: Legenda je vysvětlena v poznámce pod čarou 6.

Díky prudkému poklesu počtu osob trpících silnou materiální deprivací (SMD) se údaje nacházejí na nejnižší úrovni poslední doby, což odráží rostoucí životní úroveň. Více než 4 miliony osob se v roce 2017 vymanily ze silné materiální deprivace, čímž celkový počet dotčených osob poklesl na 33,1 milionu, tj. 6,6 % obyvatel EU (o 0,9 p.b. méně než v roce 2017 a nižší úroveň než v roce 2008). Tento pokles představuje významné zlepšení po pátý rok v řadě, což odráží zlepšování materiální situace domácností. Navzdory tomuto pozitivnímu vývoji přetrvávají velké rozdíly mezi jednotlivými členskými státy (viz oddíl 3.4).

Rekordní nárůst míry zaměstnanosti přispěl ke snížení počtu osob žijících v domácnostech, v nichž téměř žádný člen nemá zaměstnání, o 3,8 milionu v roce 2017. Vyjádřeno jako podíl obyvatelstva ve věkové skupině 0–59 tento údaj odpovídá poklesu z 10,5 % v roce 2016 na 9,5 % v roce 2017 – poprvé od roku 2009 úroveň nižší než 10 %. Přesto jak míra, tak počet dotčených osob zůstává na vyšší úrovni než před krizí.

Procentní podíl obyvatelstva ohroženého chudobou poprvé od počátku krize mírně poklesl. Po nárůstu počtu osob ohrožených chudobou do roku 2014 se tento ukazatel v následujících dvou letech stabilizoval. V roce 2017 tato míra klesla o 0,4 p.b. na 16,9 %, tedy téměř o 2 miliony lidí, což představuje první rok po krizi, ve kterém příjmy chudých domácností rostly rychleji než mediánový příjem. Nejnovější údaje z bleskového odhadu úřadu Eurostat⁸ naznačují, že tento pokles míry příjmové chudoby bude pokračovat.

Míra ohrožení chudobou v případě osob žijících v domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání, se již čtvrtý rok v řadě zvyšuje a nyní dosahuje rekordní výše 60,8 %. Tato skutečnost poukazuje na přetrvávající rozdíly v přiměřenosti sociálních dávek v několika zemích a byla Výborem pro sociální ochranu označena jako trend, který je třeba sledovat⁹.

Míra ohrožení pracujících chudobou zůstává vysoká. V roce 2017 byl příjem 9,4 % pracujícího obyvatelstva nižší než 60 % národního mediánu, což je údaj, který se od roku 2016 pouze mírně snížil (z 9,6 %) a který zůstává nad úrovní z roku 2008 ve výši 8,5 %. Dosavadní nárůst měl dopad jak na pracovníky pracující na částečný úvazek, tak na pracovníky na plný úvazek, ačkoli u prvně jmenovaných zůstává podstatně vyšší ohrožení chudobou (15,6 % oproti 7,7 %). Tento trend ovlivnil zejména mladší pracovníky (ve věku do 30 let), kteří čelí vyššímu a rostoucímu ohrožení v porovnání s pracovníky ve věku 30 a více let. Chudoba pracujících byla Výborem pro sociální ochranu označena jako trend, který je třeba sledovat, a to jak z krátkodobého, tak dlouhodobého hlediska¹⁰.

⁸ Údaje EU-SILC se ve většině členských států vztahují k příjmům zaznamenaným v předchozím roce (tj. příjmy z roku 2016 pro statistiku v oblasti příjmů a životních podmínek na rok 2017, viz rovněž poznámka pod čarou 77). Z bleskových odhadů zveřejněných úřadem Eurostat vyplývá, že zlepšení ukazatele ohrožení chudobou (stejně jako koeficientu S80/S20) lze očekávat v případě příjmů zaznamenaných v roce 2017 (tj. pro ukazatele zveřejněné v roce 2018) ve většině členských států.

⁹ Výroční zpráva Výboru pro sociální ochranu za rok 2018.

¹⁰ Výroční zpráva Výboru pro sociální ochranu za rok 2018.

Údaje o příjmové chudobě u nejzranitelnějších osob naznačují mírné zlepšení, které mění předchozí trendy. Relativní medián propasti příjmové chudoby, jíž se měří, jak daleko od hranice chudoby se nacházejí osoby ohrožené chudobou (tj. jak chudí jsou chudí), v roce 2017 poklesl. Mírně se snížila z 25 % na 24,1 %, avšak zůstala na výrazně vyšší úrovni než před krizí. To naznačuje, že relativní stav příjmů nejzranitelnějších osob se mírně zlepšuje. Pro nezaměstnané míra ohrožení chudobou klesla poprvé od krize, přesto na úrovni 48,1 % v roce 2017 zůstává blízko rekordně vysokých hodnot (48,7 % v roce 2016).

Navzdory celkovým zlepšením je riziko chudoby nebo sociálního vyloučení, kterému čelí děti, i nadále vysoké. Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE) v případě dětí (ve věkové skupině 0–17 let) nadále klesá, z 26,4 % v roce 2016 poklesla na 24,9 % v roce 2017, což je výrazně nižší hodnota než úroveň před krizí. 62,8 % dětí rodičů s nízkou kvalifikací však zůstává ohroženo chudobou nebo sociálním vyloučením, ve srovnání s pouze 9,4 % dětí rodičů s vysokou kvalifikací. U dětí osob narozených mimo EU podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením v průběhu období po skončení krize stoupá a v roce 2017 dosáhl výše 34,5 %, což je více než dvojnásobek míry, které čelí děti rodičů narozených v EU. Míra ohrožení chudobou v případě dětí z domácností s jedním rodičem je dvakrát vyšší než celkový průměr u dětí, přičemž tato mezera se stále zvětšuje.

Celkové příjmy domácností nadále rostou, ale pomaleji než ekonomika jako celek. Zatímco hrubý disponibilní příjem domácností rostl do roku 2017 čtvrtý rok v řadě a nyní je výrazně nad úrovní z roku 2008, roční nárůst stále ještě zaostává za růstem HDP (hrubý disponibilní příjem domácností se do roku 2017 zvyšoval o méně než 1 % za rok, zatímco reálný HDP na hlavu se ve stejném období zvyšoval o 2,2 %). To upozorňuje na skutečnost, že růst příjmů domácností zaostává za celkovým růstem příjmů v ekonomice. Jak je uvedeno v oddíle 3.4, hrubý disponibilní příjem domácností na hlavu v reálných hodnotách zůstává v řadě členských států na nižší úrovni než před krizí.

Nárůst příjmové nerovnosti v letech po krizi se začal v roce 2017 snižovat, i když doposud nebylo zvýšení v uplynulém období kompenzováno. V průměru nejbohatších 20 % domácností v členských státech dosahuje příjmů, které přesahují pětinasobek příjmů nejhudších 20 % domácností. Koeficient příjmové nerovnosti S80/S20 se mezi lety 2008 a 2016 zvýšil z 5,0 na 5,2, a to rovněž kvůli špatným podmínkám na trhu práce a stagnujícím příjmům, zejména v nejnižší části spektra. V roce 2017 začal tento koeficient klesat zpět na průměrnou hodnotu 5,1 v EU. Poslední bleskové odhady úřadu Eurostat naznačují, že pokles bude pokračovat.

2. ZÁZNAM AKTUÁLNÍ SITUACE PODLE SROVNÁVACÍHO PŘEHLEDU SOCIÁLNÍCH UKAZATELŮ

Evropský pilíř sociálních práv stanovený prostřednictvím interinstitucionálního prohlášení Evropského parlamentu, Rady a Komise dne 17. listopadu 2017, vymezuje řadu klíčových zásad a práv na podporu spravedlivých a dobře fungujících trhů práce a sociálních systémů. Je navržen jako vodítko pro obnovený proces konvergence mezi členskými státy směrem k lepším sociálně-ekonomickým podmínkám.

K evropskému pilíři sociálních práv je připojen srovnávací přehled sociálních ukazatelů ke sledování výsledků a určování trendů v jednotlivých členských státech¹¹. Tento srovnávací přehled poskytuje řadu ukazatelů (hlavních a sekundárních), jež mají sledovat výsledky členských států v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti týkající se vybraných ukazatelů ve třech základních aspektech vymezených v rámci tohoto pilíře: i) rovné příležitosti a přístup na trh práce, ii) dynamické trhy práce a spravedlivé pracovní podmínky a iii) veřejná podpora / sociální ochrana a začleňování. Od vydání v roce 2018 společná zpráva o zaměstnanosti začleňuje srovnávací přehled sociálních ukazatelů, jehož výsledky (pokud jde o hlavní ukazatele) jsou shrnuty v této kapitole. Tato analýza je zasazena do širších reformních souvislostí, o nichž se pojednává v kapitole 3.

¹¹ SWD(2017) 200 final, průvodní dokument ke sdělení COM(2017) 250 final ze dne 26. dubna 2017.

2.1 Vysvětlení ke srovnávacímu přehledu

Srovnávací přehled sociálních ukazatelů je ústředním nástrojem pro sledování výsledků v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti, jakož i konvergence směrem k lepším pracovním a životním podmínkám. Pomáhá zejména sledovat situaci v členských státech v souvislosti s měřitelnými rozměry pilíře, přičemž doplňuje stávající nástroje pro sledování, zejména monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti a monitor výsledků v oblasti sociální ochrany¹². Konkrétně zahrnuje čtrnáct hlavních ukazatelů, jež posuzují zaměstnanost a širší sociální trendy¹³:

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

¹² Monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti a monitor výsledků v oblasti sociální ochrany jsou výroční zprávy vypracované Výborem pro zaměstnanost a Výborem pro sociální ochranu. Zjišťují trendy, jež je třeba sledovat, klíčové výzvy zaměstnanosti a sociálních problémů v členských státech a pokrok na cestě k dosažení cílů strategie Evropa 2020 v oblasti zaměstnanosti a snižování chudoby.

¹³ Do společné zprávy o zaměstnanosti pro rok 2018 nebyly na základě žádosti Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu (a jejich podskupin pro ukazatele) do přehledové tabulky zahrnuty dva hlavní ukazatele v oblasti „dynamických trhů práce a spravedlivých pracovních podmínek“ („účastníci aktivních politik na trhu práce na 100 osob, jež chtějí pracovat“ a „náhrady zaměstnancům za odpracovanou hodinu (v eurech)“) a nebyly prezentovány jako hlavní ukazatele srovnávacího přehledu v následné analýze, a to v důsledku problémů technického rázu. V návaznosti na jednání se výbory v září 2018 dohodly na nahrazení těchto ukazatelů jinými ukazateli (v uvedeném pořadí „míra dlouhodobé nezaměstnanosti“ a „čisté příjmy svobodného bezdětného pracovníka na plný úvazek, který pobírá průměrnou mzdu“). Tyto ukazatele, které se vztahují zejména k zásadám pilíře týkajícím se „Aktivní podpory zaměstnanosti“ a „Mezd“, budou použity při analýze současné společné zprávy o zaměstnanosti.

- *Dynamické trhy práce a spravedlivé pracovní podmínky:*
 - Míra zaměstnanosti, věková skupina 20–64 let
 - Míra nezaměstnanosti, věková skupina 15–74 let
 - Míra dlouhodobé nezaměstnanosti, věková skupina 15–74 let
 - Reálný hrubý disponibilní příjem domácností, na hlavu¹⁴
 - Čisté příjmy svobodného bezdětného pracovníka na plný úvazek, který pobírá průměrnou mzdu¹⁵

- *Veřejná podpora / sociální ochrana a začleňování:*
 - Účinek sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby¹⁶
 - Děti mladší tří let ve formální péči o děti
 - Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče¹⁷
 - Podíl obyvatel se základními nebo vyššími celkovými digitálními dovednostmi.

¹⁴ Jak požadovaly výbory, tento ukazatel se měří pomocí „neочиštěného příjmu“ (tj. bez zahrnutí naturálních sociálních transferů) a s vypuštěním odkazů na použití jednotek standardů kupní síly (PPS).

¹⁵ Úrovně tohoto ukazatele jsou vyjádřeny ve standardu kupní síly (PPS), zatímco změny jsou vyjádřeny v reálných hodnotách v národní měně. Aby se vyrovnaly krátkodobé fluktuace, pro úrovně i změny se používají tříleté průměry. Tento ukazatel by měl být chápán a vykládán ve spojení s dalšími ukazateli, jako je míra chudoby pracujících, poměr mezi pátým a prvním decilem rozdělení mezd (D5/D1) a dalšími relevantními ukazateli monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti / monitoru výsledků v oblasti sociální ochrany a společného hodnotícího rámce.

¹⁶ Měří se jako rozdíl mezi podílem osob ohrožených (příjmovou) chudobou před sociálními transfery a po nich, a to v rámci celkového obyvatelstva.

¹⁷ Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče vychází z vlastního posouzení dané osoby, která uvádí, zda potřebovala vyšetření nebo léčbu v rámci specifického typu zdravotní péče, kterých se jí však nedostalo nebo které nevyhledala, a to z následujících tří důvodů: „finanční důvody“, „čekací listina“ a „příliš dlouhá cesta“. Zdravotní péčí se rozumí individuální služby zdravotní péče (lékařské vyšetření nebo léčba s výjimkou stomatologické péče) poskytované lékaři nebo pod jejich přímým dozorem nebo rovnocennými profesemi v souladu s podmínkami jednotlivých vnitrostátních systémů zdravotní péče (definice Eurostatu). Problémy, které lidé uvádějí v souvislosti s poskytováním péče, když jsou nemocní, často odrážejí závažné překážky přístupu k péči.

Pro analýzu hlavních ukazatelů se používá společná metodika, kterou schválil Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu (podrobnosti viz příloha 3). Touto metodikou se hodnotí situace a vývoj v členských státech sledováním úrovní a meziročních změn¹⁸ každého z hlavních ukazatelů, jež srovnávací přehled sociálních ukazatelů obsahuje. Úrovně a změny se klasifikují podle jejich odstupe od příslušného (neváženého) průměru EU. Hodnocení úrovní a změn u jednotlivých členských států se pak (pomocí předem stanoveného vzoru) kombinují, a každý členský stát je tak zařazen do jedné ze sedmi kategorií („nejlepší“, „lepší než průměr“, „dobrý, ale je třeba sledovat“, „průměrný/neutrální“, „slabý, avšak zlepšující se“, „je nutné sledovat“ a „kritické situace“). Na základě toho tabulka 1 podává shrnutí údajů ze srovnávacího přehledu podle nejnovějších údajů, které jsou u každého ukazatele k dispozici.

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

¹⁸ S výjimkou hrubého disponibilního příjmu domácností, který se měří jako indexové číslo (2008=100, čímž se zohlední změna oproti období před krizí) a změny v posledním roce a čistých příjmů svobodného bezdětného pracovníka na plný úvazek, který pobírá průměrnou mzdu, pro něž se používají tříleté průměry schválené Výborem pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu.

2.2 Fakta ze srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů

Analýza srovnávacího přehledu ukazuje na pokračující oživení trhu práce a sociální situace v EU jako celku¹⁹. V průměru za EU²⁰ bylo za poslední dostupný rok (tj. 2017 nebo 2016 v závislosti na dostupnosti údajů) zaznamenáno zlepšení u všech 14 ukazatelů. Nejvýznamnější pokrok byl zaznamenán v oblasti (celkové a dlouhodobé) míry nezaměstnanosti, která se v roce 2017 snížila ve všech členských státech, přičemž bylo poukázáno pouze na jednu „kritickou situaci“. Rovněž vývoj míry zaměstnanosti a míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením byl všeobecně pozitivní, neboť velká většina členských států zaznamenala oproti předchozímu roku zlepšení.

Většina členských států se potýká s problémy přinejmenším u jednoho z hlavních ukazatelů, nicméně jejich celkový počet se ve srovnání s předchozím rokem snížil. Zvážíme-li najednou všechny tři problematičtější klasifikace, tedy „kritická situace“, „je nutné sledovat“ a „slabý, ale zlepšující se“, je většina členských států označena alespoň jednou – s výjimkou, Finska, Francie, Nizozemska a Švédska.

¹⁹ Datum uzávěrky pro extrakci hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů je 29. ledna 2019.

²⁰ Tento doklad se vztahuje k váženým průměrům EU, vyjma ukazatele „Čisté příjmy svobodného bezdětného pracovníka na plný úvazek, který pobírá průměrnou mzdu“, pro nějž se používá nevážený průměr.

Zvážíme-li pouze „kritické situace“ (tj. ukazatele, jejichž úroveň je mnohem horší a buď se nezlepšují dostatečně rychle, nebo se dále zhoršují), počet označených členských států zůstal stabilní na čísle 14 uvedeném ve společné zprávě o zaměstnanosti pro rok 2018 (i když v roce 2018 s menším souborem ukazatelů; skupinu těchto států opustily Estonsko a Malta, a naopak se přidaly Maďarsko a Lotyšsko). Počet výzev poukazuje na všeobecné zlepšení. V rámci 14 posuzovaných aspektů bylo zjištěno celkem 118 případů „kritických situací“, „je nutné sledovat“ nebo „slabý, ale zlepšující se“, což je přibližně 31 % z celkového počtu hodnocení (oproti 33 % uvedeným ve společné zprávě o zaměstnanosti pro rok 2018); z toho je 41 „kritických situací“, což odpovídá 10,6 % všech hodnocení (oproti 13 % uvedeným ve společné zprávě o zaměstnanosti pro rok 2018)²¹.

Při pohledu na tři širší rozměry zahrnuté ve srovnávacím přehledu se podobně jako ve společné zprávě o zaměstnanosti pro rok 2018 problematické označení častěji objevuje v oblasti „**veřejné podpory / sociální ochrany a začleňování**“, s průměrem 9,8 případu (z toho 3,5 jsou „kritické situace“) na každý ukazatel. Ukazatelem s největším počtem označení, tj. u 12 členských států (z toho 4 v nejnižší kategorii), se zdá být ukazatel **děti mladší tří let ve formální péči o děti**.

Za nimi následují aspekty „**rovné příležitosti a přístup na trh práce**“ a „**dynamické trhy práce a spravedlivé pracovní podmínky**“, u nichž je v průměru označeno 9, resp. 6,8 případu na každý ukazatel (3,4 a 2 „kritické situace“ u každého z nich). V rámci prvního aspektu jsou nejčastěji označovaným ukazatelem **osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy a koeficient příjmové nerovnosti** (10 případů). U druhého aspektu se jeví jako ukazatel s největším počtem výzev (12 označení) **čistý příjem svobodného bezdětného pracovníka na plný úvazek, který pobírá průměrnou mzdu**.

²¹ Tato zlepšující se tendence se potvrzuje, jestliže nezapočítáme dva nové ukazatele („míra dlouhodobé nezaměstnanosti“ a „čisté příjmy svobodného bezdětného pracovníka na plný úvazek, který pobírá průměrnou mzdu“), aby bylo možné provést srovnání na stejném souboru ukazatelů. V tomto případě činí v celkovém hodnocení procentuální podíl „kritických situací“, „je nutné sledovat“ nebo „slabý, ale zlepšující se“ stále 31 %, zatímco u „kritických situací“ dochází k mírnému nárůstu na 11 %.

Pokud jde o předchozí rok, situace členských států i závažnost příslušných výzev se značně liší. Řecko, Rumunsko a Itálie stále vykazují „kritické situace“, situace, které „je nutné sledovat“ nebo „slabé, avšak zlepšující se“ situace v deseti nebo více ukazatelích, z čehož „kritické situace“ byly označeny u 6, 4 a 7 ukazatelů (viz tabulka 1). U těchto zemí jsou výzvy jednotně rozloženy ve všech třech oblastech (i tak, výsledky „lepší než průměr“ jsou označeny jednou pro Řecko (u předčasného odchodu ze vzdělávání) a Itálii (u subjektivně neuspokojené potřeby zdravotní péče); Rumunsko je označeno jako „lepší než průměr“ u míry nezaměstnanosti a jako „nejlepší výsledky“ v souvislosti s růstem hrubého disponibilního příjmu domácností na hlavu). Podle celkového počtu následují Chorvatsko a Španělsko (každá země s 9 výzvami), Bulharsko (8 výzev) a Lotyšsko (6 výzev). Naopak Švédsko je „nejlepší“ nebo „lepší než průměr“ ve všech 11 hlavních ukazatelích, po něm následuje Česká republika a Nizozemsko (jednotlivě v 10 ukazatelích), Rakousko, Dánsko, Německo a Slovinsko (jednotlivě v 8 ukazatelích).

U rovných příležitostí a přístupu na trh práce pozorujeme v průměru největší zlepšení v souvislosti s mírou ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením a mírou NEET, zatímco pokrok byl mírnější u předčasného odchodu ze vzdělávání, rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů a příjmové nerovnosti (posledně uvedený ukazatel nicméně ukazuje první pokles v období po krizi). Podle jednotlivých ukazatelů:

- Španělsko, Itálie a Rumunsko čelí „kritické situaci“, pokud jde o osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy, zatímco „nejlepší“ výsledky měly Chorvatsko, Irsko, Polsko a Slovinsko;
- Řecko, Itálie a Rumunsko zaznamenaly kritický výsledek v rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů, zatímco „nejlepší“ výsledky měly Finsko, Litva a Švédsko;
- Bulharsko, Španělsko, Lotyšsko a Litva čelí kritické situaci, pokud jde o příjmovou nerovnost, v porovnání s nejlepšími výsledky České republiky, Finska, Slovinska a Slovenska;

- pokud jde o ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, je situace kritická v Bulharsku a Řecku a Litvě, zatímco „nejlepší“ výsledky mají Česká republika a Finsko;
- Kypr, Chorvatsko, Řecko a Itálie čelí „kritické situaci“, pokud jde o NEET, naopak nejlépe si vedou Česká republika, Německo, Nizozemsko, Rakousko, Slovinsko a Švédsko.

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

- Chorvatsko, Itálie, Řecko a Španělsko čelí „kritické situaci“, pokud jde o míru jejich zaměstnanosti, zatímco „nejlepší“ výsledky mají Česká republika, Estonsko, Německo, Nizozemsko, Švédsko a Spojené království;
- žádná země nečelí „kritické situaci“, pokud jde o míru nezaměstnanosti (Chorvatsko, Kypr, Řecko a Španělsko jsou označeny jako „slabé, avšak zlepšující se“ a Itálie jako „je nutné sledovat“), „nejlepší“ výsledky má pak Česká republika;
- Itálie má kritickou míru dlouhodobé nezaměstnanosti (jako „nejlepší“ nebyla za pomoci metodologie označena žádná země, přičemž 14 zemí je „lepší než průměr“);
- růst hrubého disponibilního příjmu domácností na hlavu je považován za „kritickou situaci“ v Řecku a na Kypru, zatímco „nejlepší“ výsledky mají Bulharsko a Polsko;
- situace týkající se čistého příjmu svobodného bezdětného pracovníka na plný pracovní úvazek, který pobírá průměrnou mzdu, je hodnocena jako „kritická“ v Maďarsku a na Slovensku, zatímco nejlepší jsou Lucembursko, Německo, Nizozemsko, Rakousko a Spojené království.

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

- Bulharsko, Řecko, Itálie, Lotyšsko, Portugalsko a Rumunsko čelí „kritické situaci“, pokud jde o schopnost jejich sociálních transferů snižovat riziko chudoby. Na druhé straně „nejlepší“ jsou Dánsko, Finsko, Maďarsko a Irsko;
- Bulharsko, Česká republika, Řecko, Polsko a Slovensko si stojí kriticky v účasti dětí mladších tří let na formální péči o děti, zatímco „nejlepší“ výsledky mají Francie, Lucembursko, Nizozemsko a Portugalsko;
- Lotyšsko čelí „kritické situaci“ z hlediska subjektivně neuspokojené potřeby zdravotní péče (jako „nejlepší“ nebyla za pomoci metodologie označena žádná země, přičemž 12 zemí je „lepší než průměr“);
- Bulharsko, Chorvatsko a Rumunsko čelí „kritické situaci“ z hlediska úrovně digitálních dovedností, zatímco nejlépe jsou na tom Finsko, Lucembursko, Nizozemsko a Švédsko.

Tabulka 1. Shrnutí hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů

Year	Equal opportunities and access to the labour market					Dynamic labour markets and fair working conditions					Public support / Social protection and inclusion				
	Early leavers from education and training	Gender employment gap	Income quintile ratio	At risk of poverty or social exclusion rate	Youth NEET rate	Employment rate	Unemployment rate	Long-term unemployment rate	GDHI per capita growth	Net earnings of a full-time single worker earning AW	Impact of social transfers on poverty reduction	Children aged less than 3 years in formal childcare	Self-reported unmet need for medical care	Individuals' level of digital skills	
Year	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2016	2017	2017	2017	2017	
Best performers	HR, IE, PL, SI	FI, LT, SE	CZ, FI, SI, SK	CZ, FI	AT, CZ, DE, NL, SE, SI	CZ, DE, EE, NL, SE, UK	CZ		BG, LT, RO	UK, NL, LU, AT, DE	DK, FI, HU, IE	BE, DK, LU, NL, SE		FI, LU, NL, SE	
Better than average	AT, CZ, EL, LT, LV, NL	DK, EE, LU, PT, SI, SK	BE, CY, DK, HU, MT, NL, SE	CY, DE, FR, MT, PL, SE, SI, SK	IE	AT, BG, LT, PT, SI	AT, DE, HU, LU, MT, NL, PL, PT, RO, UK	AT, DE, CY, CZ, DK, EE, HR, HU, MT, NL, PL, PT, SE, UK	DK, EE, HU, SE	BE, FR, SE, DK, IE, FI	CZ, FR, PL, SE, SI, UK	ES, FR, MT, SI	AT, CZ, DE, DK, ES, FR, HU, IT, LU, MT, NL, PL	AT, CZ, DE, MT, UK	
On average	BE, DE, EE, FI, FR, SE, UK	AT, BE, BG, CY, DE, ES, FR, IE, NL, UK	DE, EE, FR, HR, LU, PL	BE, EE, HU, IE, PT, UK	BE, FI, FR, HU, LT, LV, MT, PL, PT, SK, UK	CY, FI, FR, HU, IE, LU, LV, MT, PL, SK	BE, BG, DK, EE, FI, FR, IE, LT, LV, SE, SI, SK	BE, BG, FI, FR, IE, LT, LU, LV, RO, SI	CZ, DE, IE, FI, FR, LU, LV, NL, PT, SI, SK	MT, IT, EL, ES	BE, CY, DE, MT, NL, SK	CY, FI, IE, LV, UK	BE, BG, CY, FI, HR, IE, LT, PT, SE, SK	BE, EE, ES, FR, LT, SI, SK	
Good but to monitor	LU	LV	AT	AT, DK, NL	DK, LU	DK					AT	PT		DK	
Weak but improving	BG, MT, PT	MT	EL, IT, RO	RO	BG, RO	RO	CY, EL, ES, HR	EL, ES		LT, EE, RO, BG, LV		EL	EE, EL	CY	
To watch	CY, DK, HU, SK	CZ, HR, HU, PL	IE, PT, UK	ES, HR, IT, LU, LV	EE, ES	BE	IT	SK	AT, BE, ES, UK	PT, PL, CZ, HR, SI	EE, ES, HR, LT, LU	AT, DE, EE, HR, IT, LT, RO	RO, SI, UK	EL, HU, IE, LV, PL, PT	
Critical situations	ES, IT, RO	EL, IT, RO	BG, ES, LT, LV	BG, EL, LT	CY, EL, HR, IT	EL, ES, HR, IT		IT	CY, EL, IT	HU, SK	BG, EL, IT, LV, PT, RO	BG, CZ, PL, SK	LV	BG, HR, RO	

Pozn.: Údaje byly aktualizovány dne 29. ledna 2019. Pro HR, MT a PL nejsou k dispozici údaje o růstu hrubého disponibilního příjmu domácností na hlavu; pro CY nejsou k dispozici čisté příjmy svobodného bezdětného pracovníka na plný pracovní úvazek, který pobírá průměrnou mzdu; úroveň digitálních dovedností jednotlivce nebyla k dispozici pro IT; u HU je údaj o účasti dětí mladších tří let na formální péči o děti považován za nespolehlivý. Přerušení řad a jiná statistická označení jsou uvedena v přílohách 1 a 2.

Rámeček 1.

Referenční srovnávání – aktuální stav

Význam referenčního srovnávání jako nástroje podpory strukturálních reforem a posílení konvergence směrem nahoru v oblasti zaměstnanosti a sociální oblasti byl uznán ve zprávě pěti předsedů z června 2015²² a dále zdůrazněn v diskusním dokumentu o prohloubení HMU z května 2017²³. Sdělení ze dne 26. dubna 2017 o vytvoření evropského pilíře sociálních práv²⁴ určilo referenční srovnávání jako klíčový nástroj pro podporu provádění pilíře v rámci evropského semestru. Od té doby byla s členskými státy v několika oblastech vyvinuta a diskutována referenční srovnávání.

Konkrétně se Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu dohodly na společném přístupu sestávajícím ze tří kroků: 1) určení klíčových výzev a souboru ukazatelů výsledků vysoké úrovně relevantních pro zkoumanou oblast politiky; 2) ukazatele výsledků, jež umožňují referenční srovnávání výkonnosti; 3) určení politických pák, které jsou doprovázeny obecnými zásadami politického vedení a konkrétními ukazateli, jsou-li k dispozici. V této fázi nejsou stanoveny referenční hodnoty pro politické páky, neboť cílem je umožnit srovnání mezi jednotlivými členskými státy.

²² „Dokončení evropské hospodářské a měnové unie“, zpráva vypracovaná Jeanem-Claudem Junckerem v úzké spolupráci s Donaldem Tuskem, Jeroenem Dijsselbloemem, Mariem Draghim a Martinem Schulzem, 22. června 2015.

²³ Dokument COM(2017) 291 final.

²⁴ Dokument COM(2017) 250 final.

Srovnávací rámec dávek v nezaměstnanosti a aktivních politik na trhu práce byl poprvé použit v evropském semestru 2018. V této souvislosti byla ve společné zprávě o zaměstnanosti pro rok 2018 a ve zprávách o jednotlivých zemích zahrnuta srovnávací analýza specifických prvků nastavení a výsledků systémů dávek v nezaměstnanosti, zejména pokud jde o aspekty způsobilosti a přiměřenosti. Po schválení ze strany Výboru pro zaměstnanost jsou nyní do evropského semestru 2019 začleněny prvky rámce týkající se aktivační složky systémů dávek v nezaměstnanosti (např. podmínky připravenosti pracovat spojené s pobíráním dávek v nezaměstnanosti) a služeb na trhu práce na podporu uchazečů o zaměstnání a jsou uvedeny v této zprávě.

Po schválení ze strany Výboru pro sociální ochranu je do evropského semestru 2019 rovněž plně začleněn srovnávací rámec dávek minimálního příjmu, který pokrývá složku přiměřenosti, rozsahu a aktivační složku systémů minimálního příjmu, a to i pokud jde o jejich vztah ke službám v naturáliích (zdravotnictví, vzdělávání a bydlení).

A konečně tento cyklus semestru poprvé těží z výsledků srovnávacího rámce dovedností a vzdělávání dospělých dohodnutého společně s Výborem pro zaměstnanost v říjnu 2018.

V příslušných výborech nyní pracují na možných dalších srovnávacích rámcích, jako je přiměřenost důchodů, které by se využily v budoucích semestrálních cyklech.

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

Tento oddíl obsahuje přehled aktuálních klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů a opatření přijatá členskými státy v prioritních oblastech stanovených v hlavních směrech zaměstnanosti EU²⁵, které přijala Rada v roce 2018. U každého směru je uveden nejnovější vývoj vybraných klíčových ukazatelů spolu s politickými opatřeními přijatými členskými státy. Pokud jde o zmíněná opatření, tento oddíl čerpá z národních programů reforem členských států na rok 2018 a ze zdrojů Evropské komise²⁶. Není-li uvedeno jinak, informuje tato zpráva pouze o opatřeních prováděných po červnu 2017. Hlubková analýza nedávného vývoje na trzích práce je uvedena ve zprávě o vývoji na trzích práce a vývoji mezd z roku 2018²⁷ a v přehledu vývoje zaměstnanosti a sociální situace v Evropě z roku 2018²⁸.

²⁵ Rozhodnutí Rady (EU) 2018/1215 ze dne 16. července 2018 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států.

²⁶ Včetně databáze LABREF, dostupné na adrese:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193>.

²⁷ Evropská komise (2018). Labour Market and Wage Developments in Europe (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě). Roční přehled z roku 2018. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. K dispozici na internetu (pouze v anglickém znění):
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8139&furtherPubs=yes>.

²⁸ Evropská komise (2018). Employment and Social Developments in Europe (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě). Roční přehled z roku 2018. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. K dispozici na internetu (pouze v anglickém znění):
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8110&furtherPubs=yes>.

3.1 Hlavní směr 5: Podpora poptávky po pracovní síle

V tomto oddíle se rozebírá provádění hlavního směru zaměstnanosti č. 5, který členskými státy doporučuje vytvářet podmínky podporující poptávku po pracovní síle a vytváření pracovních míst. Nejprve podává přehled o mírách nezaměstnanosti a zaměstnanosti podle členských států, doplňující analýzu na úrovni EU provedenou v kapitole 1, s cílem poukázat na důležitost problému vytváření pracovních míst v jednotlivých zemích. Poté se zabývá dynamikou samostatné výdělečné činnosti, jakožto zástupným ukazatelem podnikání a zdrojem růstu zaměstnanosti samotné (aspekty samostatné výdělečné činnosti související s novými formami práce jsou probrány v kapitole 3.3). A konečně zkoumá vývoj mezd a daňového zatížení jakožto klíčové makroekonomické faktory, které jsou určující při rozhodování o přijímání pracovníků. Oddíl 3.1.2 informuje o politických opatřeních, jež v těchto oblastech provádějí členské státy s cílem podpořit poptávku po práci, včetně dotací na nábor pracovníků.

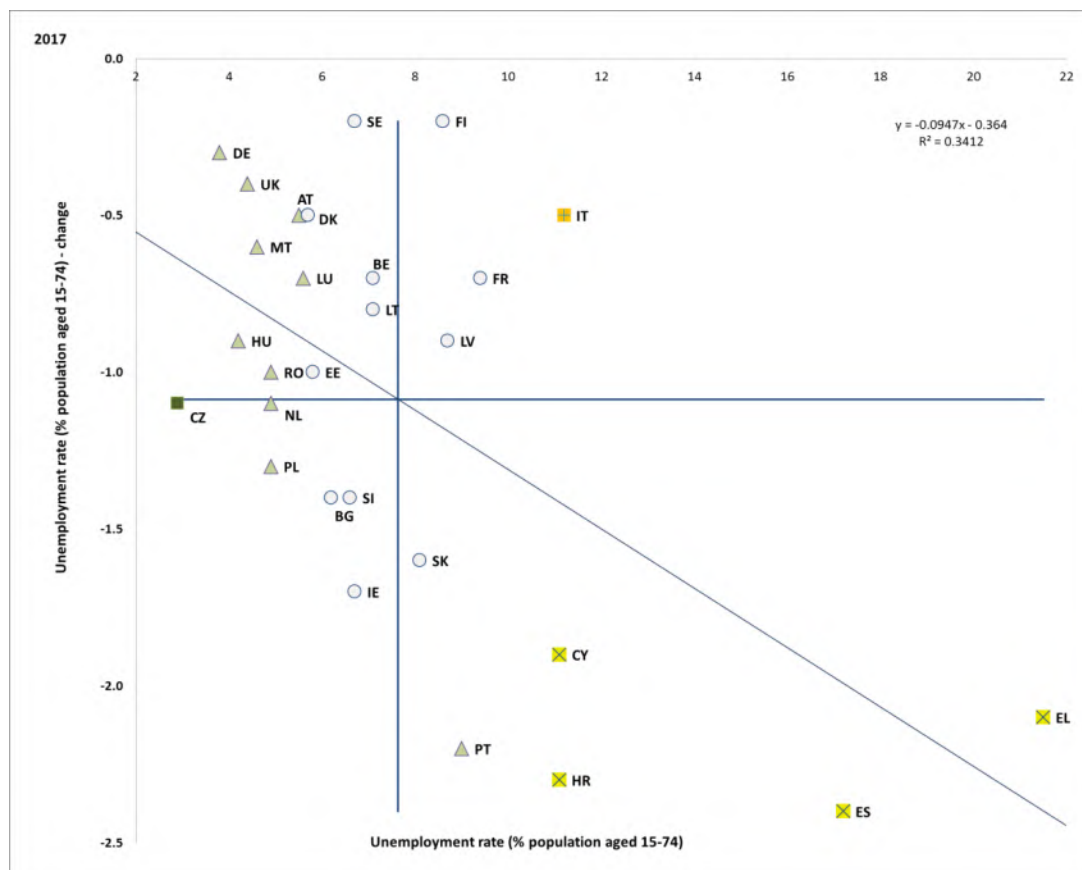
3.1.1 Klíčové ukazatele

Pokles nezaměstnanosti se v roce 2017 zrychlil. Poprvé od krize se míra nezaměstnanosti snížila ve všech členských státech EU. K rychlejšímu než průměrnému poklesu došlo zejména v některých členských státech trpících velmi vysokou mírou nezaměstnanosti – v Řecku, Španělsku, Chorvatsku a Portugalsku, přičemž ve všech těchto zemích bylo zaznamenáno snížení o 2 p.b. nebo více, což naznačuje zřetelný trend sbližování²⁹ směrem k nižší úrovni nezaměstnanosti. Nicméně k výraznému poklesu došlo také v některých zemích s nízkou úrovní nezaměstnaností – o více než 1 p.b. v České republice, Nizozemsku a Polsku. Jak je patrné z grafu 4 (kde jsou společně znázorněny úrovně i změny podle dohodnuté metodiky pro posuzování hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů³⁰), rozptyl měr nezaměstnanosti v roce 2017 byl i nadále značný, s hodnotami pohybujícími se od zhruba 3 % v České republice po 21,5 % v Řecku. Míra nezaměstnanosti zůstává i nadále vysoká v Itálii, pouze s omezeným zlepšením oproti roku 2016. Nehledě na stálý pokles od roku 2013 zůstává v mnoha členských státech míra nezaměstnanosti mnohem vyšší než v roce 2008 (graf 5) – zejména v Chorvatsku, Řecku, na Kypru, v Itálii a ve Španělsku. Naopak, v Německu, Maďarsku a Polsku byla míra nezaměstnanosti v roce 2017 o více než 2 p. b. nižší než v období před krizí.

²⁹ Z hlediska údajů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů podle společné metodiky zpráva využívá koncepci konvergence v úrovních, neboli „beta-konvergence“. Odkazuje na situaci, kdy se ukazatele v zemích s horšími výsledky zlepšují rychleji než v zemích s nejlepšími výsledky. Lze to posoudit ze sklonu regresní přímky v korelačním diagramu úrovně oproti změnám.

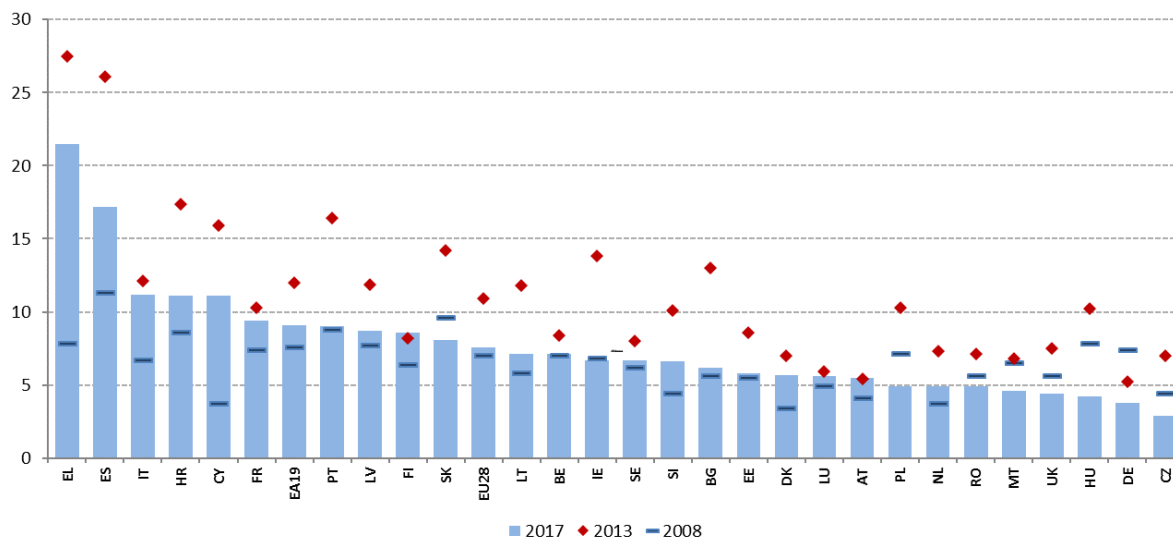
³⁰ Podrobněji viz kapitola 2 a příloha 2.

Graf 4: Míra nezaměstnanosti (věk 15–74 let) a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Období: úroveň roku 2017 a meziroční změna oproti roku 2016. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Graf 5: Míra nezaměstnanosti (ve věku 15–74 let), víceleté srovnání



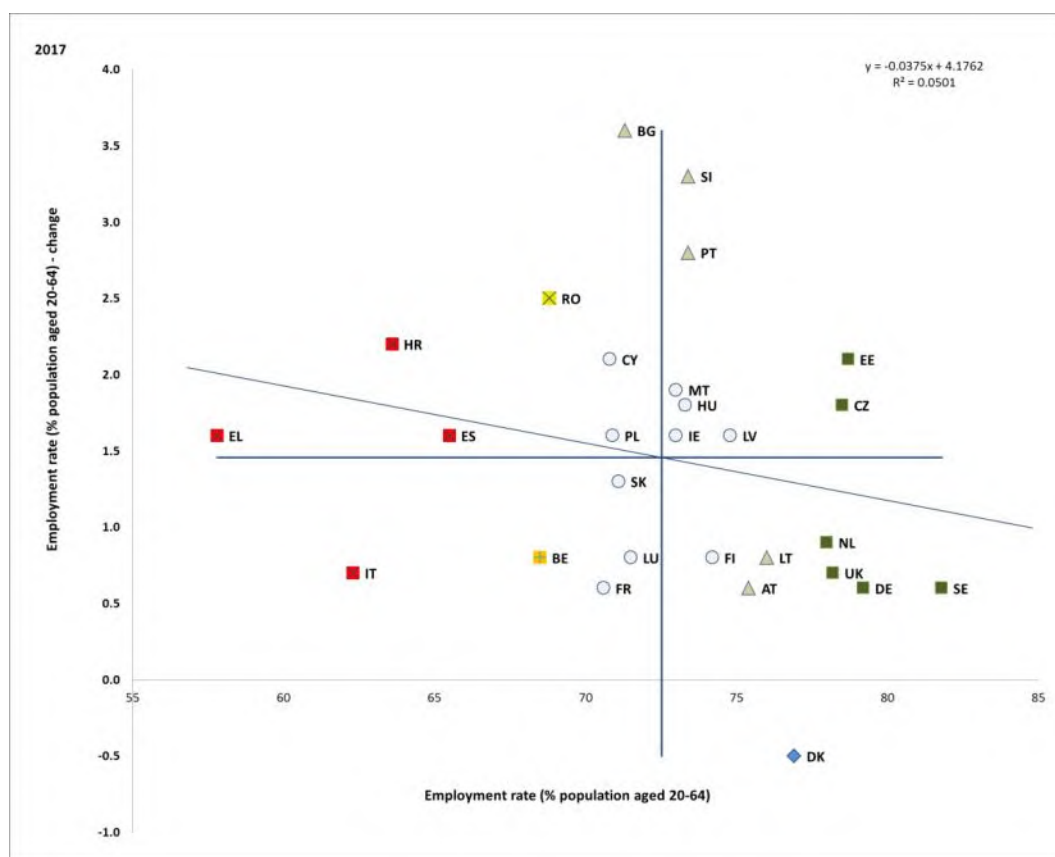
Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Zatímco míra zaměstnanosti zaznamenala silný nárůst, přetrvávají významné rozdíly.

27 členských států zaznamenalo růst³¹. Jak je patrné z grafu 6, míry zaměstnanosti se sblíží jen částečně: Členské státy, pro které je typická nižší míra zaměstnanosti, zaznamenávají obvykle poněkud rychlejší růst této míry než průměr – avšak situace je i nadále nerovnoměrná. Míra zaměstnanosti (věková skupina 20–64 let) se v roce 2017 velmi lišila, počínaje od 57,8 % v Řecku až po 81,8 % ve Švédsku. V některých zemích ve spodní části spektra, které byly nejvíce zasaženy krizí, zejména v Řecku, Chorvatsku, Itálii a ve Španělsku (označeny jako „kritické situace“), zůstává míra zaměstnanosti hluboko pod úrovní průměru EU. Devět zemí je již nad cílem 75 %, zatímco šest nejlepších (Švédsko, Německo, Estonsko, Česká republika, Spojené království a Nizozemsko) jsou všechny blízko úrovně 78 % nebo nad ní.

³¹ Dánsko zaznamenalo pokles o 0,5 p.b., což by mělo být vykládáno obezřetně, neboť jeho statistiky zaměstnanosti vykazují přerušení řady v letech 2017 a 2016 (viz rovněž přílohy 1 a 2). Přerušení řady je rovněž označeno u Belgie v roce 2017.

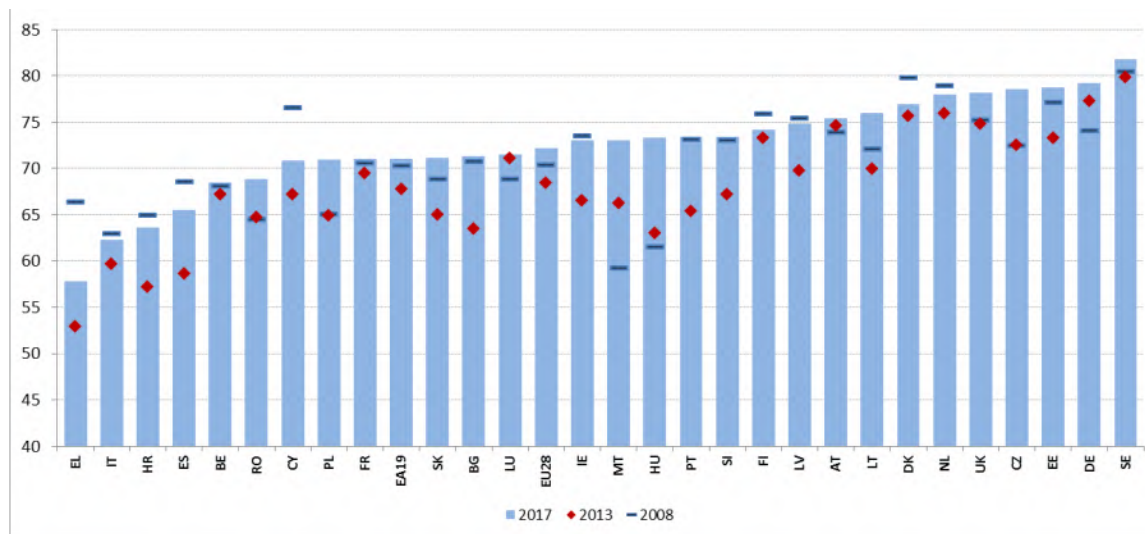
Graf 6: Míra zaměstnanosti (věk 20–64 let) a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Období: úroveň roku 2017 a meziroční změna oproti roku 2016. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Průměrná míra zaměstnanosti v EU od roku 2013 trvale rostla a nyní značně převyšuje nejvyšší úroveň před krizí. Maďarsko a Malta, které měly v roce 2008 nejnižší míru zaměstnanosti v EU, zaznamenaly nejvyšší dlouhodobé zvýšení (v uvedeném pořadí +11,8 p.b. a +13,8 p.b. v roce 2017) a nyní jsou mírně nad průměrem EU. Avšak rozdíly jsou stále vysoké. Podobně jako u míry nezaměstnanosti zůstává míra zaměstnanosti v zemích, které byly nejvíce postiženy krizí, jako jsou Řecko, Itálie, Chorvatsko, Španělsko, Kypr a Irsko, v roce 2017 pod úrovní z roku 2008 (graf 7).

Graf 7: Míra zaměstnanosti (věk 20–64), víceleté srovnání



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Trvající růst zaměstnanosti neovlivnil dlouhodobý klesající trend u samostatné výdělečné činnosti. V roce 2017 došlo v absolutních číslech u samostatné výdělečné činnosti k poklesu o 0,5 % (po mírném nárůstu v roce 2016³²). Pokračovala také v relativním poklesu, přičemž v roce 2017 představovala 13,7 % celkové zaměstnanosti (oproti 14,0 % v roce 2016 a 14,4 % v roce 2013). Podíl samostatně výdělečně činných mužů na celkovém počtu zaměstnaných mužů ve výši 17,2 % zůstává mnohem vyšší než u žen (9,7 %). Trendy v samostatné výdělečné činnosti jsou méně záporné, vyloučíme-li primární sektor a výrobu. Samostatná výdělečná činnost zaznamenala v posledních deseti letech trvalý růst zejména ve většině odvětví týkajících se služeb.

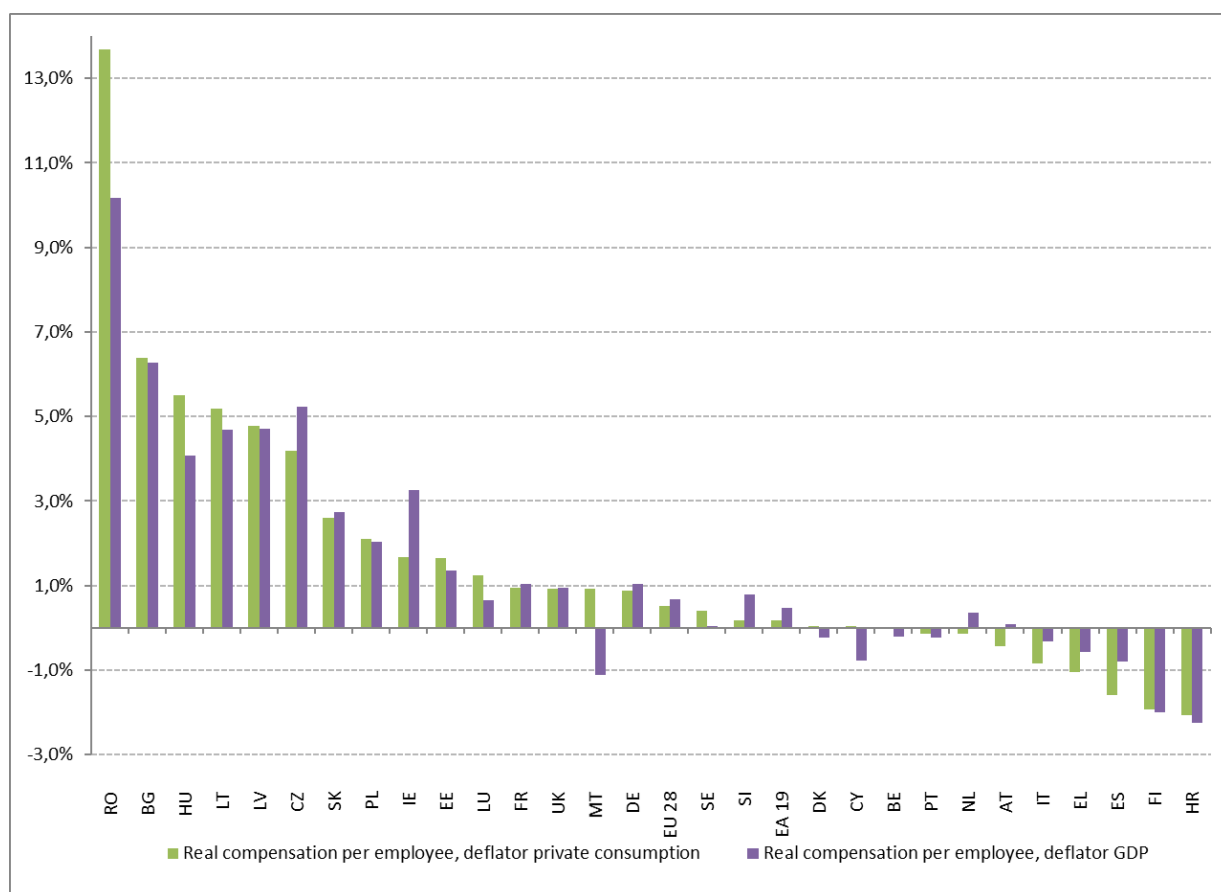
³² Eurostat, šetření pracovních sil.

Celkové údaje jsou výsledkem odlišného vývoje v jednotlivých členských státech, odvětvích a podskupinách. Trendy u samostatné výdělečné činnosti se však nezdaří být propojené s výkonností v zaměstnání na úrovni členského státu nebo odvětví. Pokud jde o skupiny podle věku a vzdělání, odráží vývoj do značné míry měnící se složení pracovní síly: podíl samostatné výdělečné činnosti nadále klesal u osob ve věkové skupině 15–49 let, zatímco u osob ve věkové skupině 50–64 let a 65 let a více výrazně vzrostl (v uvedeném pořadí +1,2 % a +4,0 %). Úroveň vzdělání představuje rovněž důležitý faktor, jelikož v roce 2017 se počet osob samostatně výdělečně činných snížil o 3,2 % u osob s nižším sekundárním vzděláním a u osob s terciárním vzděláním se zvýšil o 1 %. Dále pak byl zaznamenán nárůst počtu osob samostatně výdělečně činných narozených mimo EU. Aspekty týkající se samostatné výdělečné činnosti jako netypické formy práce jsou podrobně probrány v kapitole 3.3.

Růst mezd zůstává ve většině členských států mírný. Růst nominálních mezd v EU zůstal během oživení pomalý, ale v roce 2017 se jeho dynamika začala zvyšovat, přičemž odměna na zaměstnance se v roce 2017 zvýšila o 2,1 % a v roce 2018 o 2,7 % (podle prognózy Komise z podzimu 2018). Rozdíly mezi jednotlivými zeměmi jsou značné, přičemž mzdy rostou obecně rychleji v členských státech, kde jsou jejich úrovně nižší, jakož i v těch, které nejsou členy eurozóny. Zvýšení nominální odměny na pracovníka bylo v roce 2017 nejvyšší v Rumunsku (16,0 %), Litvě (9,1 %), Maďarsku (7,9 %), Lotyšsku (7,9 %) a Bulharsku (7,5 %), což poukazuje na sbližování mezd mezi východní a západní Evropou. Na spodní části spektra nominální mzdy poklesly ve Finsku (–1,1 %) a Chorvatsku (–1,1 %) a ve Španělsku, v Itálii a v Řecku zůstaly beze změny.

V reálných hodnotách se růst mezd v roce 2017 oproti roku 2016 zpomalil, ale v roce 2018 se mírně zrychlil. V EU reálné spotřební mzdy (tj. mzdy upravené o změnu spotřebitelských cen) vzrostly v roce 2017 o 0,5 % v porovnání s 1,2 % v roce 2016. V eurozóně reálné mzdy téměř stagnovaly (+0,2 %). V osmi zemích byl zaznamenán pokles: Španělsko, Itálie, Řecko, Chorvatsko, Portugalsko, Nizozemsko, Rakousko a Finsko. Zpomalení ve srovnání s rokem 2016 bylo částečně způsobeno nárůstem spotřebitelských cen, které nebyly vyváženy růstem odměn. Avšak i při pohledu na reálné produktivní mzdy (upravené o deflátor HDP) se obraz téměř nemění, růst reálných mezd v roce 2017 v EU vzrostl jen mírně (o 0,7 %) a v deseti zemích zaznamenal pokles (graf 8). V roce 2018 se růst reálných mezd mírně zvýšil na 1 % (podle prognózy Komise z podzimu 2018).

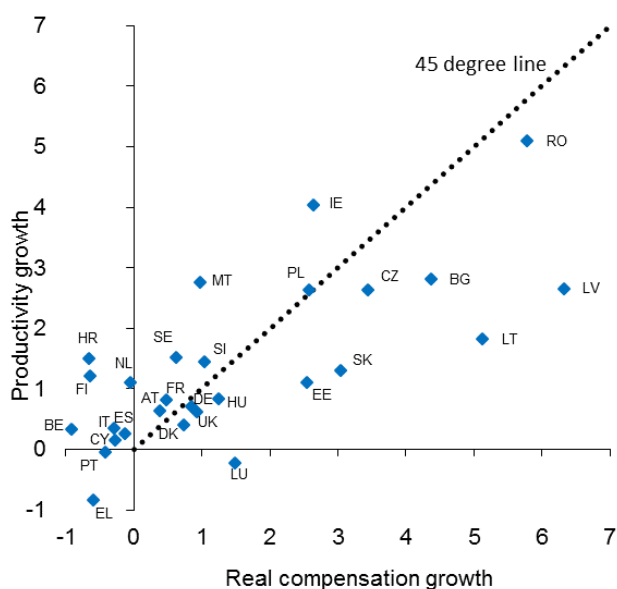
Graf 8: Skutečné odměny na zaměstnance, HICP a deflátor HDP, meziroční změna v % v roce 2017



Zdroj: Evropská komise, databáze AMECO.

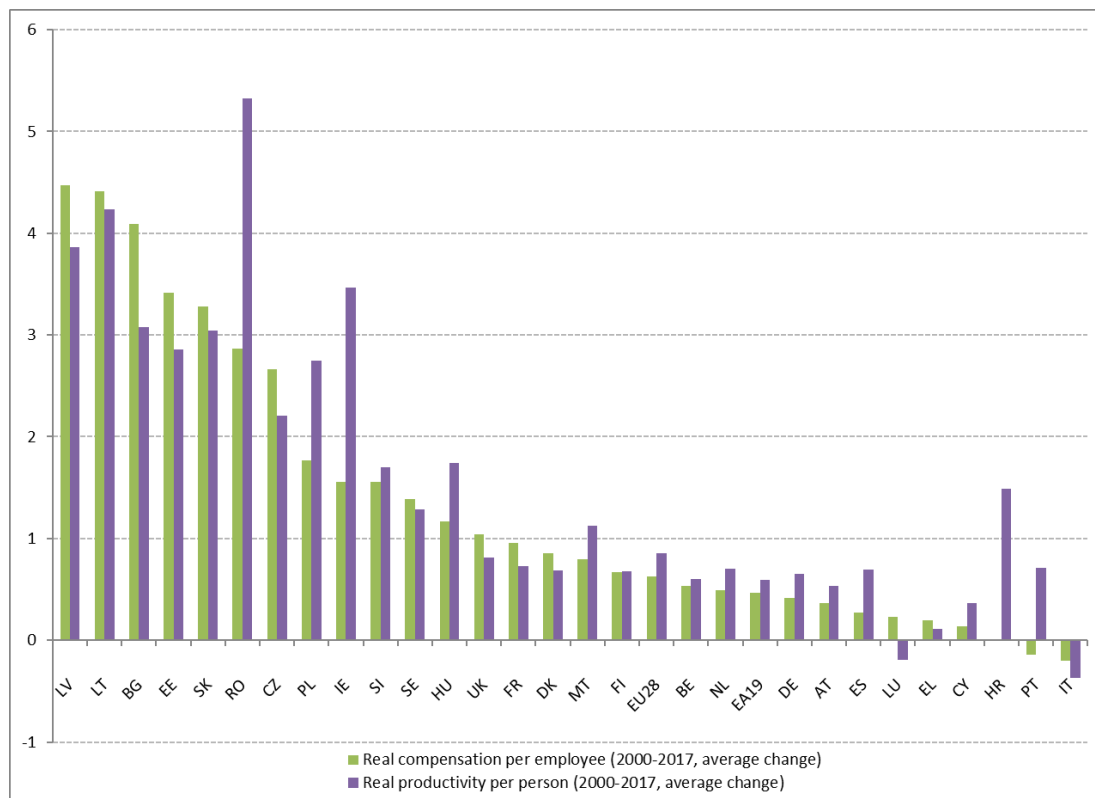
V roce 2017 růst reálných mezd ve většině členských států zůstal nižší než růst produktivity. Tento trend je také potvrzen v tříletém období (graf 9) a v dlouhodobější perspektivě (graf 10). V devíti zemích (Belgie, Kypr, Chorvatsko Finsko, Řecko, Itálie, Nizozemsko, Portugalsko a Španělsko) byl růst reálných mezd v období 2015–2017 záporný. Také z dlouhodobějšího hlediska (období 2000–2017) vývoj reálných mezd v průměru zaostával za růstem produktivity. V Portugalsku a v Itálii jsou mzdy v reálných hodnotách stále nižší než úrovně z roku 2000. Pro většinu středoevropských a východoevropských členských států je současný trend opačný, v posledních třech letech v nich růst reálných mezd (deflovaný deflátorem HDP) překročil růst produktivity, částečně v důsledku procesu přibližování se zemím s vyšší úrovní příjmů. V roce 2017 bylo zaznamenáno největší překročení růstu produktivity u růstu reálných mezd v pobaltských členských státech, v Bulharsku a na Slovensku.

Graf 9: Skutečné odměny na zaměstnance a produktivitu, průměrné tempo růstu v letech 2015-2016-2017



Zdroj: Eurostat, národní účty (vlastní výpočty, z publikace Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2018 (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě: roční přehled z roku 2018)).

Graf 10: Vývoj mezd a produktivity, 2000–2017 průměrná změna v %

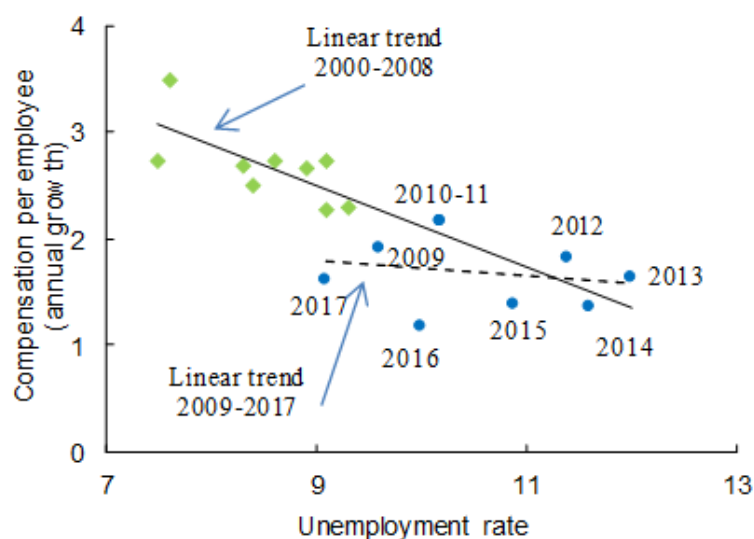


Zdroj: Eurostat, národní účty (vlastní výpočty).

Růst mezd zůstává pod úrovní, kterou lze očekávat na základě současné míry

nezaměstnanosti. Při oživení byl růst mezd celkově mírný a nezdálo se, že reaguje na pokles míry nezaměstnanosti jako v předchozích hospodářských cyklech. Tento jev se nazývá zjevným „zploštěním“ mzdové Phillipsovy křivky, tj. vztahu mezi růstem mezd a nezaměstnaností. Tato křivka, jak je zachycena v grafu 11 pro oblast eurozóny, naznačuje, že mzdy začaly slaběji reagovat na celkovou míru nezaměstnanosti v ekonomice.

Graf 11: Phillipsova křivka pro eurozónu: tempo růstu odměny na zaměstnance, 2000–2017



Zdroj: GŘ pro hospodářské a finanční záležitosti, databáze AMECO a Eurostat, šetření pracovních sil (vlastní výpočty, z publikace Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2018 (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě: roční přehled z roku 2018)).

Mírný růst nominálních mezd v průběhu oživení lze vysvětlit nízkou inflací, nízkým růstem produktivity, dopadem některých reforem trhu práce a zbývajícími rezervami na trhu práce.

Významnou část umírněného růstu nominálních mezd lze vysvětlit nízkou inflací (v období oživení od roku 2010 do roku 2017, v průměru 1,5 % v porovnání s 2,2 % v letech 2000–2007). Růst reálné produktivity se mezitím poněkud zvýšil (v průměru o 0,7 % v období 2010–2017 ve srovnání s 0,4 % v období před krizí), ale byl spojen s výrazně vyšší mírou nezaměstnanosti (11,7 % v období po krizi oproti 8,7 % v období před krizí). Celkově nedávné odhady naznačují, že současné zpomalení růstu mezd do značné míry vysvětlují inflace, produktivita a rezervy na trhu práce (MMF 2017³³; Evropská komise 2018³⁴). V některých členských státech s nízkou mírou nezaměstnanosti mohou přispívat ke zpomalení růstu mezd latentní rezervy na trhu práce, zejména zvýšený podíl podzaměstnaných pracovníků na částečný úvazek.

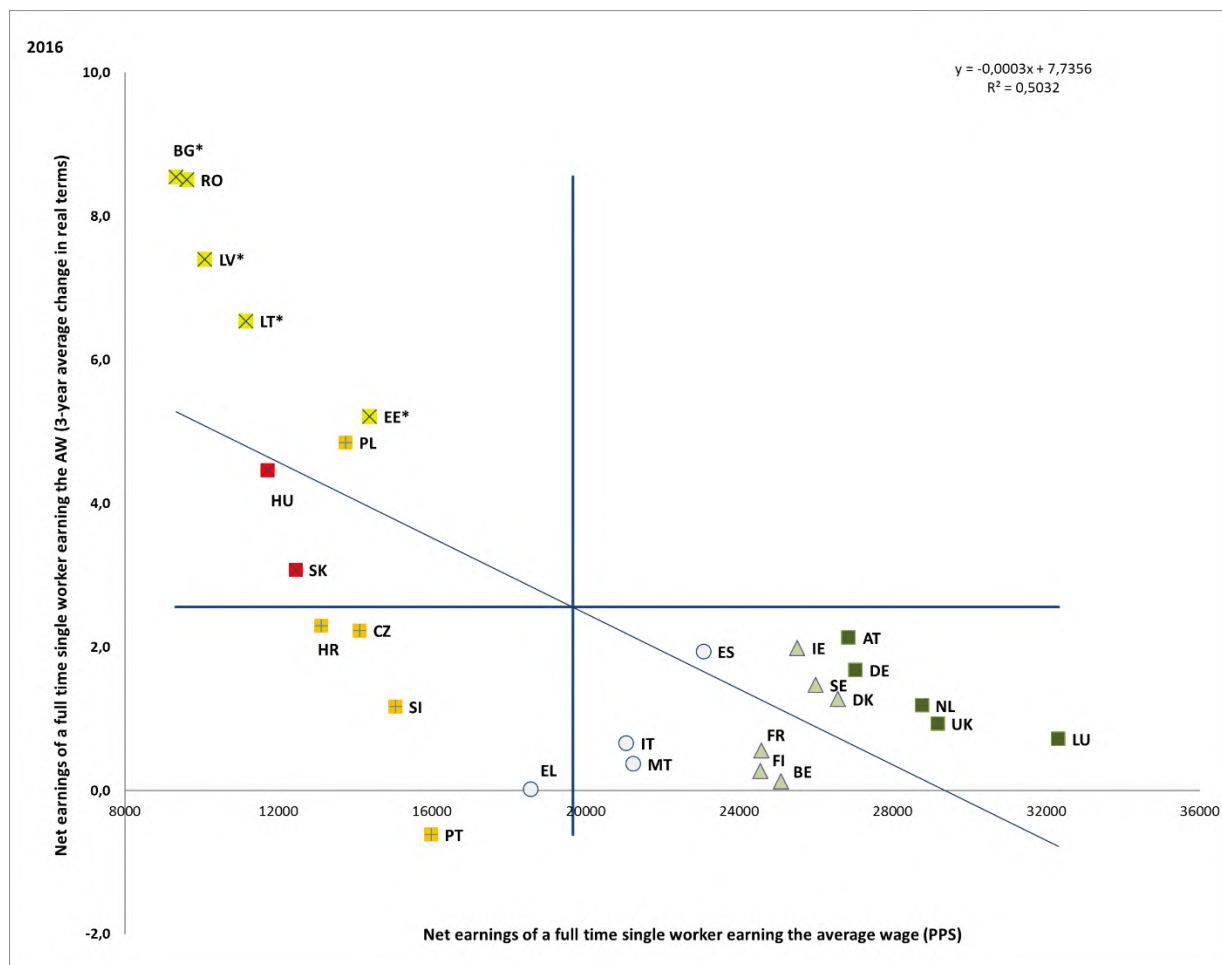
³³ MMF (2017), World Economic Outlook, říjen 2017.

³⁴ Evropská komise (2018). Labour Market and Wage Developments in Europe (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě). Roční přehled z roku 2018. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

V Evropě dochází ke sblížení čistých příjmů, přičemž ve střední a východní Evropě je růst rychlý a v západní a jižní Evropě, zejména v zemích nejvíce postižených krizí, je růst pomalý. Sblížení úrovně pracovních příjmů je klíčem k zajištění toho, aby kdokoli v EU dosáhl důstojné životní úrovně, jak to prosazuje evropský pilíř sociálních práv. Z poznatků vyplývá, že tento proces sblížení probíhá, i když pomalým tempem, neboť mezi členskými státy stále existují velké rozdíly. Pokud vezmeme jako příklad svobodného bezdětného pracovníka na plný pracovní úvazek, který pobírá průměrnou mzdu, pak v průběhu tříletého období (2013–2016) čisté příjmy³⁵ nejvíce vzrostly v těch zemích, které se vyznačovaly nejnižšími úrovněmi. Z tohoto důvodu jsou Bulharsko, Rumunsko, Lotyšsko, Litva a Estonsko klasifikovány jako „slabé, avšak zlepšující se“. Slovensko a Maďarsko byly vzhledem k pomalejšímu pokroku označeny jako „kritické situace“ ve srovnávacím přehledu sociálních ukazatelů, přestože rovněž zaznamenaly vyšší než průměrný nárůst. Na druhém konci spektra byl růst čistých příjmů u všech „nejlepších“ (Lucembursko, Spojené království, Nizozemsko, Německo a Rakousko) mírný (v rozmezí od 0,7 % do 2,1 %). Čisté příjmy se snížily nebo nerostly v Portugalsku, Řecku a Belgii.

³⁵ Aby bylo možné smysluplné srovnání mezi členskými státy, úroveň čistých příjmů se měří podle standardu kupní síly (PPS). Změny se měří v národní měně a v reálných hodnotách. Tento ukazatel by měl být chápán a vykládán ve spojení s dalšími ukazateli, jako je míra ohrožení pracujících chudobou, poměr mezi pátým a prvním decilem rozdělení mezd (D5/D1) a dalšími relevantními ukazateli monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti / monitoru výsledků v oblasti sociální ochrany a společného hodnotícího rámce.

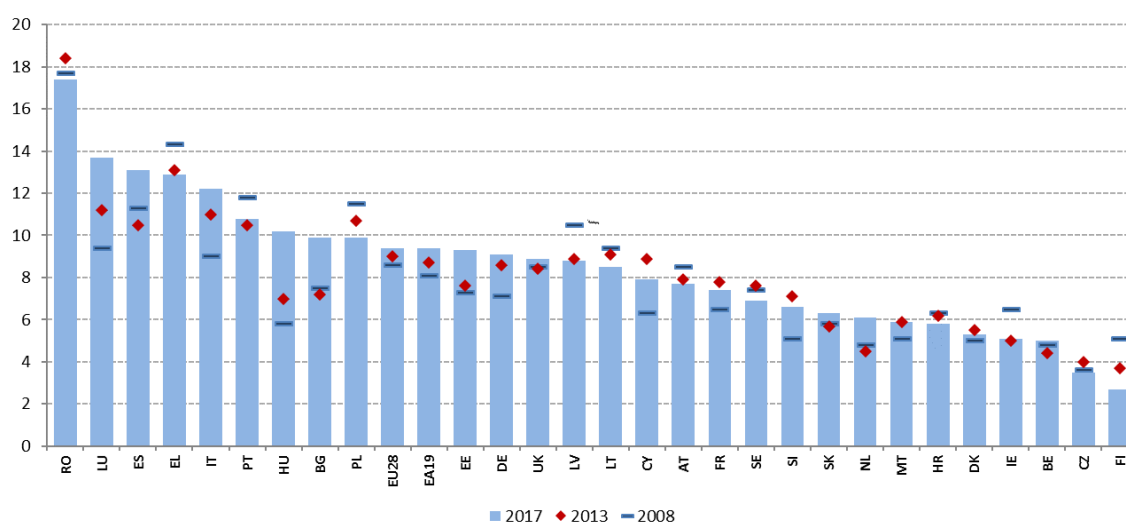
Graf 12: Čisté příjmy a meziroční změna – průměr za tři roky (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: OECD (vlastní výpočty). Období: úroveň roku 2016 (tříletý průměr) a průměrná meziroční změna 2013–2016. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Členské státy označené hvězdičkou jsou ty, v nichž nominální jednotkové náklady práce překračují prahovou hodnotu stanovenou v postupu při makroekonomické nerovnováze. Ukazatel postupu při makroekonomické nerovnováze ve srovnávacím přehledu je procentní změna nominálních jednotkových nákladů práce v průběhu tříletého období. Prahová hodnota činí pro země eurozóny 9 % a pro země mimo eurozónu 12 %. Pro Kypr nejsou údaje k dispozici.

Ohrožení pracujících chudobou zůstává na podstatně vyšší úrovni než před krizí a klesá jen pomalu. Podíl osob, které jsou zaměstnané a mají ekvivalizovaný disponibilní příjem pod prahem ohrožení chudobou, vzrostl z 8,6 % v roce 2008 na 9,0 % v roce 2013 a na 9,4 % v roce 2017. Nejvyšší úroveň byla zaznamenána v Rumunsku (17,4 %), následovalo Lucembursko, Španělsko, Řecko a Itálie – ve všech zemích byla vyšší než 12 %. Na druhém konci spektra je míra ohrožení pracujících chudobou nižší než 5 % ve Finsku, České republice a Irsku. V roce 2017 se v několika členských státech míra ohrožení pracujících chudobou nadále zvyšovala, a to včetně (o více než 0,5 p.b.) Maďarska, Itálie, Lotyšska, Slovinska, Belgie a Nizozemska (viz také kapitola 3.4).

Graf 13: Míra ohrožení pracujících chudobou, víceleté srovnání



Zdroj: Eurostat. Pozn.: Pro HR jsou namísto údajů za rok 2008 uvedeny údaje za rok 2010.

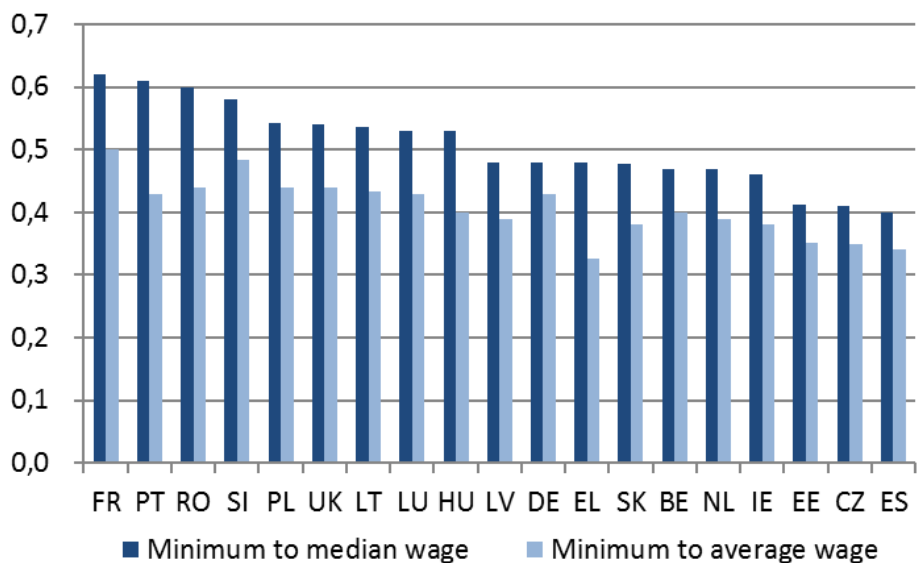
Rozptyl mezd se zdá být v Evropě v podstatě stabilní. Růst mezd, zejména na spodním konci mzdové stupnice, hraje důležitou roli při snižování příjmové nerovnosti a míry ohrožení pracujících chudobou. Rozptyl hrubých příjmů, měřený jako poměr mezi pátým a prvním decilem (D5/D1), se v roce 2016 pohyboval v rozmezí 1,43 ve Finsku a 1,90 v České republice. Na rozptyl mezd mohou mít dopad instituce, které stanovují mzdy. Zejména silnější kolektivní vyjednávání bývá spojeno s nižšími nerovnostmi v oblasti příjmů (Evropská komise, 2018³⁶). Působnost kolektivního vyjednávání se v Evropě velice liší, což odráží různé národní tradice a instituce. V roce 2015 se podíl zaměstnanců s právem na vyjednávání, vypočtený OECD, pohyboval od 98 % v Rakousku po 7,1 % v Litvě.

³⁶ Evropská komise (2018). Labour Market and Wage Developments in Europe (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě). Roční přehled z roku 2018. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

Ve většině členských států stanoví zákonné minimální mzdy dolní hranici rozdělení mezd.

Minimální mzdy mohou zvýšit účast některých skupin na trhu práce a podpořit celkovou poptávku tím, že zvýší příjmy rodin pobírajících nízkou mzdu, které mají větší sklon ke spotřebě. Minimální mzdy zároveň zvyšují náklady na přijímání pracovníků s nízkými mzdami, a tím potenciálně poškozují pracovní příležitosti skupin, které obvykle pobírají nízké mzdy (např. mladí lidé a pracovníci s nízkou kvalifikací), v závislosti na struktuře hospodářství a makroekonomické situaci. Zákonné minimální mzdy stanovené na vnitrostátní úrovni existují ve většině členských států s výjimkou Rakouska, Kypru, Dánska, Finska, Itálie a Švédska. Pro mezinárodní srovnání není absolutní úroveň minimální mzdy příliš užitečným opatřením, protože nezohledňuje rozdíl mezi produktivitou práce a cenami v jednotlivých zemích. Je proto mnohem užitečnější podívat se na minimální mzdu v poměru k průměrné nebo mediánové mzdě dané země. Graf 14 znázorňuje minimální mzdu jako procento mediánové mzdy v členských státech EU, podle výpočtu OECD. Nejvyšší minimální mzdy v poměru k mediánu lze nalézt ve Francii, Slovinsku, Portugalsku, Rumunsku a Lucembursku. Nejnižší úrovně jsou zaznamenány ve Španělsku, České republice, Estonsku, Nizozemsku a Irsku. Vzhledem k tomu, že potenciální dopad jak na pracovní, tak i životní podmínky je vyšší, pokrývá-li minimální mzda velkou část pracovní síly, měl by být tento ukazatel rovněž zohledněn při diskusi o variantách politiky na vnitrostátní úrovni. Měla by být také zvažována cílená opatření na snížení míry ohrožení pracujících chudobou, jako jsou dávky při zaměstnání.

Graf 14: Minimální mzdy jako podíl mediánu příjmu a průměrného příjmu pracovníků na plný úvazek (2017)

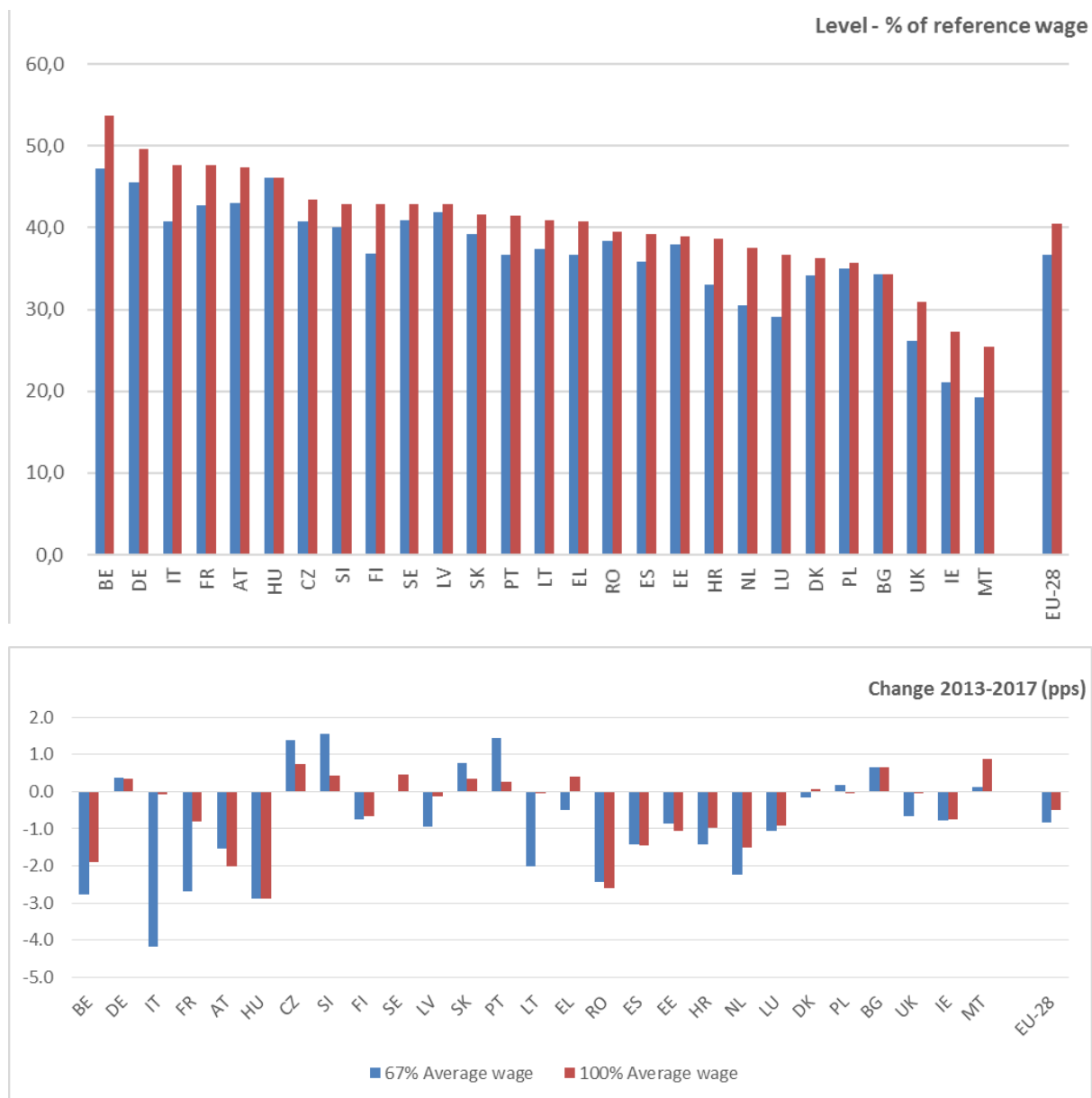


Zdroj: OECD. Pozn.: AT, CY, DK, FI, IT a SE nemají zákonnou minimální mzdu stanovenou na vnitrostátní úrovni. Pro BG, HR a MT neuvádí OECD žádné informace. Z údajů Eurostatu vyplývá, že v roce 2017 dosahovala měsíční minimální mzda jako podíl na střední hodnotě měsíční mzdy v BG 47,8 %, v HR 40,6 % a na MT 43,6 % (průmysl, stavebnictví a služby; tyto údaje nejsou srovnatelné s údaji OECD).

Daňové zatížení práce v Evropě se v posledních letech postupně snižovalo, avšak mezi členskými státy zůstávají značné rozdíly. V roce 2017 se daňové zatížení u svobodného pracovníka, který pobírá průměrnou mzdu, pohybovalo od méně než 30 % v Irsku a na Maltě po přibližně 50 % v Belgii, Německu, Itálii, Francii, Rakousku a Maďarsku. U pracovníků s nižším příjmem (kteří jsou definováni jako pracovníci pobírající 67 % průměrné mzdy) se daňové zatížení pohybovalo od přibližně 20 % na Maltě a v Irsku až po více než 45 % v Belgii, Maďarsku a Německu. V jednotlivých zemích existují různé modely, pokud jde o míru daňové progresse a přerozdělovací účinek daňového systému (viz oddíl 3.4). V roce 2017 došlo k nejvýznamnějšímu snížení daňového zatížení u svobodných pracovníků, kteří pobírají průměrnou mzdu, v Maďarsku (–2,1 p.b.), Lucembursku (–1,8 p.b.) a Finsku (–1,2 p.b.), přičemž největší nárůst byl zaznamenán v Bulharsku (+0,6 p.b.). V období od roku 2013 do roku 2017 se nevážený průměr daňového zatížení snížil v EU o 0,5 p.b. (a u pracovníků s nízkým příjmem o 0,8 p.b., přičemž k významnému snížení došlo v Itálii, Maďarsku, Francii, Belgii, Rumunsku a Nizozemsku). Ve stejném období došlo k určitému sbližování úrovně daňového zatížení, přičemž rozdíl mezi nejvyšším a nejnižším daňovým zatížením při průměrné mzdě klesl o 2,1 p.b. a u pracovníků s nižším příjmem o 2,9 p.b. Důvodem je zejména výrazné snížení daňového zatížení v některých zemích, v nichž je jeho úroveň nejvyšší (Belgie, Rakousko, Maďarsko, jakož i Itálie a Francie, avšak snížení se týká pouze pracovníků s nízkým příjmem). Velké snížení daňového zatížení bylo zaznamenáno také v Rumunsku a Nizozemsku. Zvýšení daňového zatížení ve stejném období byla méně výrazná, ale v České republice, ve Slovinsku a v Portugalsku postihla zejména pracovníky s nižším příjmem³⁷.

³⁷ Více informací o nejnovějších trendech včetně různých příjmových skupin lze najít v: Daňové politiky v Evropské unii – 2018, průzkum, Evropská komise, GR pro daně a celní unii.

Graf 15: Daňové zatížení práce, úroveň v roce 2017 a změna 2013/2017



Zdroj: Databáze daní a dávek, Evropská komise/OECD. Pozn.: Údaje se týkají domácnosti svobodné výdělečně činné osoby (bezdětné). V případě Kypru nejsou k dispozici žádné aktuální údaje. Údaje byly aktualizovány dne 11. dubna 2018.

3.2.1 Politická reakce

Několik členských států se uchýlilo k subvencování zaměstnanosti s cílem vytváření pracovních míst, ačkoli se zlepšováním podmínek na trhu práce dochází k jeho omezování.

Většina opatření v této oblasti cílí na konkrétní skupiny, jež mají problémy při začleňování na trh práce (např. mládí lidé, starší lidé, dlouhodobě nezaměstnaní, migranti atd.), a spočívají v poskytování finančních pobídek zaměstnavatelům za přijímání pracovníků z těchto cílových skupin. Několik členských států zavedlo nebo potvrdilo cílené dotace na přijímání nových zaměstnanců (více podrobností je uvedeno v oddíle 3.2). Některé země také přijaly dotace na nábor pracovníků z řad širší veřejnosti, tj. bez podmínek způsobilosti nebo s volnějšími podmínkami způsobilosti, obvykle s cílem podpořit zaměstnávání na dobu neurčitou. V Řecku byly v letech 2017 a 2018 zahájeny další cykly veřejných prací zaměřené na osoby nejvíce zasažené nezaměstnaností s cílem zlepšit jejich dovednosti prostřednictvím poradenství, odborné přípravy a certifikace. Cílové skupiny zahrnovaly uprchlíky a žadatele o azyl a v květnu 2018 byl zahájen nový program veřejných prací v oblasti protipožární ochrany lesů. Další programy se zaměřují na zaměstnávání nezaměstnaných absolventů ve veřejném sektoru, poskytování dotací soukromému sektoru, pokud zaměstná pracovníky samostatně výdělečně činné jako zaměstnance (na smlouvy o poskytování nezávislých služeb), jakož i na najímání nezaměstnaných osob různých věkových skupin (zpravidla vysoce kvalifikovaných). Ve Francii došlo v roce 2018 k dalšímu snížení počtu dotovaných smluv z 310 000 na 200 000 a jsou nyní omezeny na nejzranitelnější osoby neziskového sektoru, včetně mladých lidí a dlouhodobě nezaměstnaných. Od roku 2018 došlo k přezkoumání stávajících režimů dotovaných smluv a jejich přejmenování na *Parcours Emploi Compétence*, čímž byl posílen jejich aspekt poradenství a odborné přípravy.

V této souvislosti se od dubna 2018 testuje vyplácení cílené prémie nazývané *Emplois francs* za nábor uchazečů o práci z nejchudších městských oblastí (*Quartiers politique de la ville*) v deseti oblastech, přičemž jedinou podmínkou je být uchazečem o zaměstnání s bydlištěm v dané oblasti. Navíc v souvislosti s novým plánem v oblasti chudoby byla přijata rozhodnutí o dalších opatřeních pro začleňování osob se sociálními obtížemi a obtížemi při hledání zaměstnání na trh práce (*Insertion par l'activité économique*). Itálie zavedla strukturální snížení příspěvků pro zaměstnavatele, kteří v jižních regionech přijímají nastálo nebo v rámci odborné učňovské přípravy mladé lidi nebo dlouhodobě nezaměstnané. Portugalsko zavedlo soubor finančních pobídek pro zaměstnávání na základě smluv na dobu neurčitou ve formě částečného osvobození od příspěvků na sociální zabezpečení za určité zranitelné skupiny (mladé lidi, dlouhodobě nezaměstnané, starší osoby) a rovněž akční program zaměřený na mimořádnou regularizaci nejistých pracovních smluv ve veřejné službě (státní správě). V Maďarsku ESF přispívá na posilování zaměstnavatelského potenciálu sociálních podniků prostřednictvím pobídek a subvencí pro vytváření pracovních míst.

Některé členské státy přijímají opatření na podporu podnikání a zakládání nových podniků.

V Řecku jsou poskytovány dotace na první nábor zaměstnanců mladými samostatně výdělečně činnými osobami nebo podniky provozovanými mladými lidmi do 35 let. Legislativní rámec upravující sociální a solidární ekonomiku navíc podporuje rozvoj subjektů v tomto odvětví.

V Lotyšsku nový zákon stanoví hlavní zásady a pracovní ujednání sociálních podniků. Bude poskytnuta podpora přibližně 200 sociálním podnikům. Kromě toho byla prahová hodnota obratu pro plátce daně z mikropodniků snížena ze 100 000 EUR na 40 000 EUR a zůstala zachována jednotná sazba ve výši 15 %, z čehož je 80 % přesměrováno na povinné příspěvky na pojištění.

V Maďarsku je od podzimu roku 2017 k dispozici mechanismus úvěrů (který lze kombinovat s několika dalšími grantovými nástroji) s cílem podpořit jednotlivce, aby se stali podnikateli, nebo sociální podniky při rozšiřování jejich tržních aktivit. V Polsku vláda přijala návrh zákona o snížení příspěvků na sociální zabezpečení pro vlastníky malých podniků, tzv. malých příspěvků ZUS.

Na Slovensku byly přijaty nové právní předpisy o podmínkách veřejné podpory pro sociální ekonomiku a sociální podniky. V Bulharsku byly přijaty nové právní předpisy týkající se podniků v rámci sociální a solidární ekonomiky. Cílem je zvýšit zaměstnanost a sociální začlenění zranitelných skupin prostřednictvím pobídek poskytovaných státem a místními orgány. Ve Finsku je od roku 2018 možné obdržet dávku v nezaměstnanosti v podobě grantu na zakládání nových podniků a při práci jako podnikatel na částečný úvazek. Kromě toho probíhají jednání o tom, jak usnadnit nezaměstnaným zakládání společností. V mnoha členských státech jsou také podnikány kroky k zajištění přiměřených sociálních práv pro osoby samostatně výdělečně činné (viz oddíl 3.3 o segmentaci trhu práce).

Některé členské státy snížily náklady práce omezením daňového zatížení, často se zaměřením na osoby s nejnižšími příjmy. Daňové zatížení se řešilo zejména u osob s nízkým příjmem, a to prostřednictvím reformy zaměřených na zdanění příjmů fyzických osob, často zvyšováním daňových úlev (tj. výše příjmu osvobozeného od daně) nebo zaváděním progresu v celkovém systému. Například v Litvě byla přijata rozsáhlá reforma, kterou se mění zákon o dani z příjmu fyzických osob, přičemž zavádí progresi namísto předchozí paušální sazby a zvyšuje výši příjmu osvobozeného od daně. Podobně v Lotyšsku rozsáhlá daňová reforma zahrnuje nahrazení paušální 23% sazby daně z příjmu fyzických osob systémem progresivního zdanění. Došlo také ke zvýšení nezdanitelných dávek. Estonsko rovněž zavedlo nezdanitelné dávky. Nizozemsko oznámilo, že reforma daně z příjmu fyzických osob bude provedena v průběhu let 2019 a 2020. To zahrnuje snížení počtu daňových pásem ze čtyř na dvě, spolu s růstem všeobecné daňové úlevy a slevy na dani z příjmu z výdělečné činnosti. Očekává se, že reforma sníží celkové daňové zatížení pracovní síly, zejména na střední a vyšší úrovni příjmů. V Rumunsku byla od roku 2018 snížena paušální sazba daně z příjmu fyzických osob z 16 % na 10 %, spolu se zásadními změnami v návrhu příspěvků na sociální zabezpečení. Portugalsko zavedlo reformy sazby daně z příjmu fyzických osob zaměřené na snížení daňového zatížení osob pobírajících nízký až střední příjem; včetně zvýšení počtu daňových pásem. Ostatní členské státy zavedly reformy s užší oblastí působnosti. Například na Maltě byla pro osoby, které vydělávají méně než 60 000 EUR ročně, přijata sleva na dani z příjmu u příjmu ze závislé pracovní činnosti v rozmezí od 40 EUR do 68 EUR, přičemž osobám s nejnižšími příjmy je poskytována nejvyšší sleva na dani. Spojené království zvýšilo osobní odpočitatelné položky na 11 850 GBP (přibližně 13 400 EUR) za rok a práh pro vyšší sazbu daně ze 45 000 GBP (přibližně 50 850 EUR) na 46 350 GBP (přibližně 52 400 EUR). V Dánsku daňová dohoda z roku 2018 posiluje pobídky k práci na plný úvazek, přičemž se zaměřuje zejména na nezaměstnané a na pracovníky na částečný úvazek. Na Kypru byl zákon o přídavcích na děti s platností od ledna 2018 změněn tak, aby příjmová hranice pro nárok na přídávky na děti rostla podle velikosti rodiny. Na jedno vyživované dítě je limit stanoven na 49 000 EUR, na dvě děti na 59 000 EUR a na každé další vyživované dítě se zvyšuje o 5000 EUR.

Některé členské státy rovněž intervenovaly proti daňovému zatížení prostřednictvím snížení příspěvků na sociální zabezpečení. Ve Francii má být v roce 2019 provedena transformace daňové úlevy pro zaměstnanost a konkurenceschopnost do přímého snížení příspěvků na sociální zabezpečení u mezd do výše 2,5násobku minimální mzdy o 6 p.b. (což doplňuje posílení snížení pro nižší mzdy o 4 p.b., odložené na říjen 2019). V Chorvatsku byl základ pro výpočet příspěvku zaměstnavatele na sociální zabezpečení snížen o 50 % u těch pracovníků, kteří byli zaměstnáni po dobu delší než 12 měsíců a pobírali minimální mzdu. Belgie přijala snížení příspěvku na sociální zabezpečení v případě některých druhů práce na směny ve stavebnictví. Obecněji byl režim podílu na zisku v soukromém sektoru nahrazen novou prémie (částka nebo procentní podíl mzdy), která nesmí překročit 30 % celkové hrubé mzdy. Zaměstnavatel je u těchto prémie osvobozen od sociálních příspěvků, zatímco zaměstnanec zaplatí solidární příspěvek ve výši 13,07 %. V Německu odvádějí osoby s nízkým příjmem od ledna 2019 nižší příspěvky na sociální zabezpečení. Na osoby s měsíčním příjmem v rozmezí mezi 450 a 1300 EUR (dříve 850) EUR se vztahuje rozšířená „přechodná oblast“ se sníženými příspěvky na sociální zabezpečení. Snížené odvody na důchodové pojištění již nepovedou ke snížení důchodových nároků. Tato reforma by měla mít pozitivní dopad až na 3,5 milionu zaměstnanců. V Maďarsku se výše příspěvků na sociální zabezpečení v roce 2018 snížila o 2,5 p.b. (z 22 % na 19,5 %), což bylo součástí dohody o minimální mzdě uzavřené mezi sociálními partnery a vládou v roce 2016.

V posledních letech byly předmětem významných reforem rámce pro stanovování mzdy.

V Řecku byly po ukončení programu ESM v srpnu 2018 opět zavedeny dvě zásady kolektivního vyjednávání pozastavené v roce 2011: možnost administrativně rozšířit odvětvové dohody na subjekty, které nejsou jejich stranami, a zásada příznivějšího ustanovení (v případě konfliktních kolektivních smluv, např. na úrovni odvětví a firmy, má přednost ta, která je pro pracovníky výhodnější). V Chorvatsku návrh zákona o mzdách ve státní správě určil rámec pro systém platových stupňů a platových tříd, jakož i pro hodnocení efektivnosti práce. Francie na základě předchozích reforem dále vymezila okruh každé úrovně kolektivního vyjednávání. V budoucnu bude pro stanovení rámce a podmínek používání smluv na dobu určitou, smluv na základě projektů a zkušební doby vyjednávání na úrovni odvětví převažovat nad vnitrostátním pracovním právem (viz také kapitola 3.3). Ujednání na úrovni podniku může být méně příznivé než na úrovni pobočky, s výjimkou 13 vymezených oblastí vyjednávání, včetně minimálních mezd v jednotlivých odvětvích, zatímco ujednání na úrovni pobočky se uplatňuje, pokud není dosaženo ujednání na úrovni podniku. Kromě toho se většinové dohody na úrovni podniku na zachování zaměstnanosti (*accords de compétitivité*) nyní rozšiřují nad rámec podmínek pracovní doby a zahrnují také odměnu, což rovněž umožňuje společnostem propouštět zaměstnance, kteří tyto dohody odmítají, ze skutečných a vážných důvodů. V Itálii v březnu 2018 dohoda mezi hlavními odbory a organizací zaměstnavatelů připravila cestu k posílení kolektivního vyjednávání tím, že definovala kritéria pro měření reprezentativnosti sdružení sociálních partnerů. Na Kypru vstoupila v roce 2018 v platnost nová dohoda o indexu úpravy životních nákladů, což vedlo k omezenému zvýšení mezd a definování kritérií ohledně četnosti a povahy pravidelných úprav.

V Lotyšsku probíhá stanovování nových podmínek pro placení práce přesčas za účasti sociálních partnerů spolu s vyjednáváním o minimálních mzdách v jednotlivých odvětvích. V Portugalsku byla se sociálními partnery dohodnuta řada opatření (a nyní se projednávají v Parlamentu) s cílem rozšířit oblast působnosti kolektivního vyjednávání. Konkrétně hodinový kredit by se již neměl vyjednávat na individuálním základě, ale jako součást kolektivního vyjednávání nebo skupinových dohod, kterých by mělo být dosaženo po konzultaci s pracovníkem (viz také kapitola 3.3). Ve Španělsku dosáhli sociální partneři v červenci roku 2018 předběžné dohody o mzdách na období let 2018–2020 s obecným růstem mezd o 2 % (mírně nad očekávanou mírou inflace) plus další 1 % v závislosti na výsledcích, produktivitě a míře absencí v konkrétním podniku/odvětví. Rumunsko učinilo mzdové vyjednávání povinným pro všechny společnosti. Irsko zavedlo možnost kolektivního vyjednávání pro některé kategorie samostatně výdělečně činných osob, Slovensko znovu zavedlo možnost rozšířit za určitých podmínek kolektivní smlouvy vyššího stupně na nezúčastněné zaměstnavatele bez jejich souhlasu.

S tím, jak se zlepšují podmínky na trhu práce, došlo v několika zemích k nárůstu minimálních mezd, přičemž byly také učiněny kroky pro to, aby se rámce pro stanovování minimální mzdy staly předvídatelnějšími. Zákonné minimální mzdy se zvýšily ve všech zemích, kde došlo mezi lety 2017 a 2018 ke změnám, s výjimkou Německa, Řecka, Lucemburska a Belgie, kde v reálných hodnotách došlo k poklesu³⁸. V posledních letech se v rostoucím počtu zemí, včetně Německa a Irska, zapojily do stanovování minimální mzdy skupiny odborníků. Malta takovou skupinu zřídí v roce 2018 a v Bulharsku a Rumunsku se o možném zapojení odborníků vedou jednání. Estonsko přijalo zvýšení minimální mzdy tak, aby v roce 2018 dosáhla výše 500 EUR a v roce 2019 výše 540 EUR, a zároveň do oficiálních předpovědí produktivity práce a hospodářského růstu začlenilo vzorec pro budoucí zvýšení. Irsko zvýšilo vnitrostátní minimální mzdu o 30 centů na 9,55 EUR za hodinu na základě doporučení komise pro nízké mzdy, která rovněž zohlednila vývoj konkurenceschopnosti a dopad na zaměstnanost.

³⁸ Eurofound (2018) Statutory minimum wages 2018 (Zákonné minimální mzdy pro rok 2018).

Ve Španělsku zákon (dohodnutý společně se sociálními partnery) zvýšil minimální mzdu v roce 2018 o 4 % oproti roku 2017. V roce 2019 bylo zavedeno další zvýšení o 22,3 %, až do výše 900 EUR měsíčně. V Chorvatsku nové nařízení kromě zvýšení úrovně minimální mzdy a snížení příspěvků na zdravotní pojištění placených zaměstnavateli stanoví, že z definice minimální mzdy jsou vyloučeny dodatečné příjmy (z práce přesčas, práce v noci nebo práce během svátků). Lotyšsko zavedlo od roku 2018 zvýšení minimální mzdy na 430 EUR měsíčně, a to z 380 EUR. V Maďarsku byla v roce 2018 minimální mzda zvýšena o 8 % na 127 500 HUF (přibližně 407 EUR) a minimální mzda kvalifikovaných pracovníků o 12 % na 138 000 HUF (přibližně 440 EUR). Na Slovensku se od 1. ledna 2019 zvýší minimální mzda na 520 EUR, oproti 480 EUR. Česká republika v letech 2018 a 2019 pokračovala ve zvyšování minimální mzdy (z 12 200 CZK na 13 350 CZK, tj. z částky přibližně 476 EUR na 520 EUR). Ve Spojeném království se v dubnu 2018 zvýšilo státní životní minimum (7,83 GBP za hodinu, zhruba 6,9 EUR) a zvýšila se i státní minimální mzda pro mladé pracovníky. Minimální mzda pro mladé pracovníky byla rovněž zvýšena v Nizozemsku, zatímco Německo zavedlo minimální mzdu pro zaměstnance agentur práce. A konečně Bulharsko přijalo zákon o ratifikaci úmluvy ILO č. 131 s cílem dosáhnout konsenzu se sociálními partnery ohledně vytvoření transparentního mechanismu pro stanovení minimální mzdy.

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

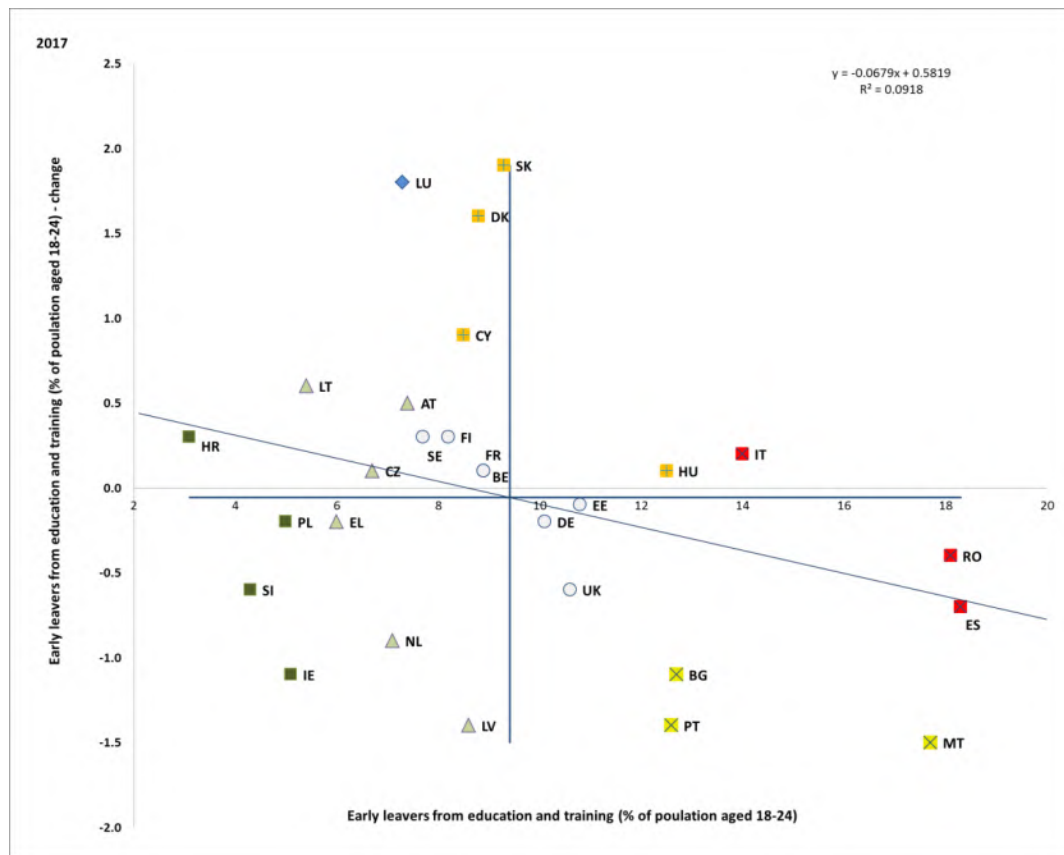
Tento oddíl se věnuje provádění hlavního směru zaměstnanosti č. 6, který členskými státy doporučuje vytvářet podmínky podporující nabídku práce, dovednosti a kompetence. Seznamuje s ukazateli týkajícími se dosažené úrovně a výsledků vzdělávání a odborné přípravy, jakož i dopadu vzdělávání a odborné přípravy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

3.1.1 Klíčové ukazatele

Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy se v průběhu let nadále snižoval, avšak klesající trend se v poslední době zpomalil a mezi členskými státy přetrvávají velké rozdíly. Celkově se průměrná míra předčasných odchodů ze vzdělávání v EU snížila z 14,7 % v roce 2008 na 11,9 % v roce 2013 a dále na 10,6 % v roce 2017. Situace zůstala ve srovnání s předchozím rokem, kdy průměr EU činil 10,7 %, téměř stabilní. Osmnáct členských států dosáhlo cílové hodnoty EU (< 10 %), přičemž Německo (10,1 %), Spojené království (10,6 %) a Estonsko (10,8 %) jsou jejímu dosažení velmi blízko. V roce 2017 je stále patrný určitý stupeň sbližování mezi členskými státy z hlediska současných trendů (graf 16), přičemž v Portugalsku, na Maltě a v Bulharsku (všechny země jsou označeny jako „slabé, avšak zlepšující se“) došlo u míry předčasných odchodů ze vzdělávání k výraznému poklesu (o více než 1 p.b.), zároveň však došlo k několika významným zvýšením na Slovensku (+1,9 p.b.), v Lucembursku (+1,8 p.b.) a na Kypru (+1 p.b.)³⁹. Podle klasifikace srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů situace zůstává navzdory určitému zlepšení nadále „kritická“ ve Španělsku (18,3 %) a Rumunsku (18,1 %), jakož i v Itálii (14 %), kde tato míra slabě vzrostla.

³⁹ Rovněž Dánsko zaznamenalo nárůst o 1,6 p.b., což by mělo být vykládáno obezřetně, neboť jeho statistiky zaměstnanosti vykazují přerušení řady v letech 2017 a 2016 (viz rovněž přílohy 1 a 2). Přerušení řady je rovněž označeno u Belgie a Malty v roce 2017.

Graf 16: Osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy (v % obyvatelstva ve věku 18–24 let) a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)

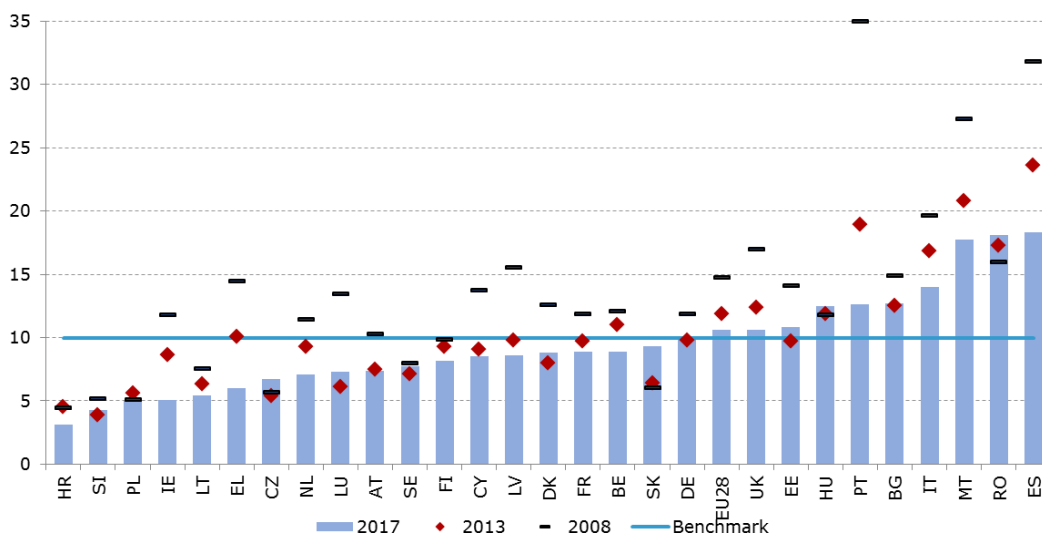


Zdroj: Eurostat. Období: úroveň roku 2017 a meziroční změna oproti roku 2016. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Pozoruhodné dlouhodobé zlepšování bylo zaznamenáno ve většině členských států EU, zejména v těch, které předtím vykazovaly zvláště vysoký podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání. Od roku 2008 do roku 2017 byly Irsko a Řecko schopny výrazně snížit míru předčasných odchodů ze vzdělávání, a to v uvedeném pořadí o 6,6 a 8,4 p.b., a v současné době jsou tyto hodnoty značně nižší než cílová hodnota EU.

Zároveň ve Španělsku (18,3 %) a Portugalsku (12,6 %) došlo od roku 2008 k výraznému snížení míry předčasných odchodů ze vzdělávání, a to v uvedeném pořadí o 13,4 a 22,3 p.b., ačkoli dosud nedosáhly cíle. Mezi zeměmi s vysokou úrovní míry předčasných odchodů ze vzdělávání v průběhu let není patrný žádný významný vývoj pouze v Rumunsku, zatímco Slovensko zaznamenalo značný nárůst o 3,3 p.b., i když v roce 2017 stále zůstává pod hlavním cílem EU (graf 17).

Graf 17: Osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy, 2008–2017 (%)



Zdroj: On-line datový kód Eurostatu: [edat_lfse_14].

Stále existují důležité rozdíly v míře předčasných odchodů ze vzdělávání mezi muži a ženami a mezi osobami narozenými v EU a osobami narozenými mimo EU. Zatímco počátkem roku 2017 v EU předčasně odešlo ze vzdělávání průměrně 8,9 % mladých žen, poměr u mužů byl 12,1 %. Tento rozdíl mezi ženami a muži je zvláště výrazný v Dánsku, Lucembursku, Itálii, Portugalsku, na Maltě, v Estonsku, Lotyšsku a ve Španělsku (více než 5 p.b.), přičemž Bulharsko, Maďarsko a Slovensko jsou jedinými členskými státy, kde je míra předčasných odchodů ze vzdělávání nižší u mužů než u žen. Současně je míra předčasných odchodů ze vzdělávání mnohem vyšší u dětí narozených mimo EU než u žáků narozených v EU. V roce 2017 byl v EU průměr u osob narozených v EU 9,6 %, zatímco u osob narozených mimo EU byl dvakrát vyšší.

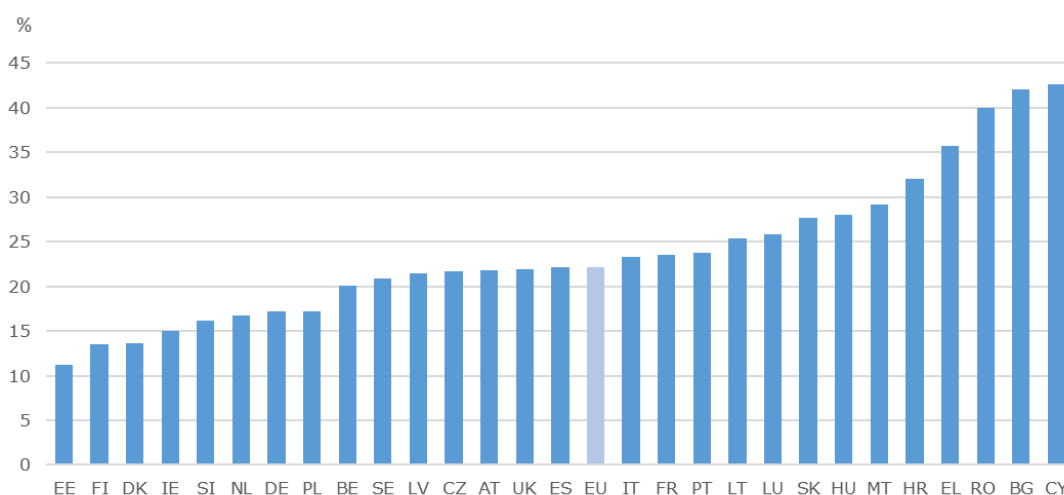
Míra předčasných odchodů ze vzdělávání u osob narozených mimo EU je zvláště nízká v Irsku, Lucembursku a Nizozemsku – v těchto zemích je výrazně pod 10% referenční hodnotou – zatímco ve Španělsku (31,9 %) a v Itálii (30,1 %) je velmi vysoká.

Po několika letech trvalého pokroku se u 15letých zvyšuje podíl osob se slabými výsledky⁴⁰ v základních dovednostech. Program OECD pro mezinárodní hodnocení žáků (PISA) z roku 2015 ukazuje, že v průměru činí v EU podíl žáků dosahujících výsledků horších než je základní úroveň přibližně 20 %, přičemž ve čtenářské gramotnosti dosahuje tato hodnota 19,7 %, v matematické gramotnosti 22,2 % a v přírodovědné gramotnosti 20,6 %. Ve srovnání s předchozím cyklem PISA v roce 2012⁴¹ se situace zhoršila ve všech třech oblastech: o 1,9 p.b. ve čtenářské gramotnosti, o 0,1 p.b. v matematické gramotnosti a o 4 p.b. v přírodovědné gramotnosti. Žáci se slabými výsledky si zaslouží další podporu, neboť to jsou oni, kteří jsou v pozdější fázi života vystaveni riziku nezaměstnanosti a sociálního vyloučení. V roce 2015 byl v EU procentní podíl studentů se slabými výsledky v matematické gramotnosti 22,2 %, přičemž mezi členskými státy byly nápadné rozdíly. Zatímco Estonsko, Finsko, Dánsko a Irsko zaznamenaly méně než 15 % žáků se slabými výsledky v matematické gramotnosti, Kypr, Bulharsko, Rumunsko, Řecko a Chorvatsko se potýkaly s více než 30 % studentů, kteří v matematické gramotnosti nedosáhli základní úrovně znalostí (graf 18).

⁴⁰ PISA definuje „žáky se slabými výsledky“ jako 15leté žáky, kteří v základních dovednostech dosahují úrovně nižší než je základní úroveň znalostí, která je zapotřebí k plnému zapojení do moderní společnosti (tj. úroveň 2).

⁴¹ Mezinárodní šetření Programu OECD pro mezinárodní hodnocení žáků (PISA) zkoumající základní kompetence 15letých žáků se provádí každé tři roky.

Graf 18: Procentní podíl žáků se slabými výsledky v matematické gramotnosti, 2015

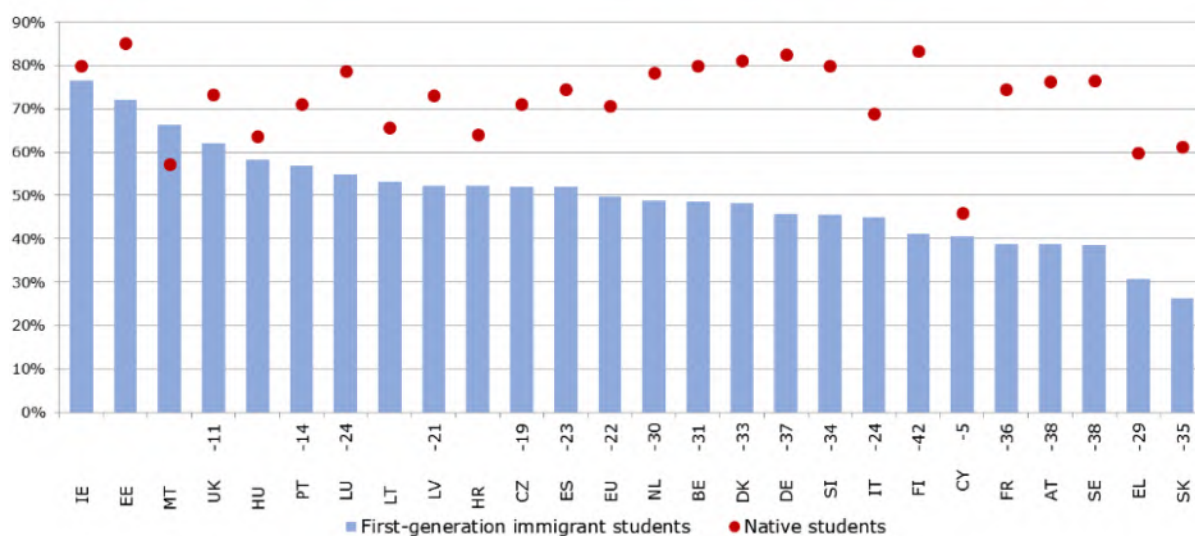


Zdroj: OECD. Pozn.: Země jsou seřazeny od nízkého po vysoký podíl žáků se slabými výsledky v matematické gramotnosti. Vážený průměr EU vypočítaný GR EAC.

Výsledky vzdělávání jsou silně ovlivněny sociálně-ekonomickým postavením žáků a tím, zda žáci pocházejí z rodiny migrantů. Žáci s nižším sociálně-ekonomickým postavením nebo ti, kteří pocházejí z rodiny migrantů, jsou ve skupině se slabými výsledky nadměrně zastoupeni a ve všech třech oblastech mají problémy získat základní úroveň znalostí. Bližší pohled na ty žáky, kteří dosáhli základních úrovní znalostí ve všech třech oblastech navzdory nepříznivým situacím, ukazuje, že v EU je rozdíl ve výkonnosti mezi žáky narozenými v EU a žáky narozenými v zahraničí v průměru 23 p.b., přičemž žáci narození v EU mají lepší výsledky ve všech členských státech, s výjimkou Malty (jak je znázorněno v grafu 19). Velmi významné rozdíly jsou zaznamenány ve Finsku, Švédsku, Rakousku, Německu a Francii (mezi 35 a 40 p.b.), zatímco na Kypru, ve Spojeném království a v Portugalsku je rozdíl ve výkonnosti nižší než 15 p.b. Slabé výsledky vzdělávání a nerovnosti spojené se sociálně-ekonomickým zázemím představují hlavní překážky zlepšování lidského kapitálu s možnými účinky dopadu na úrovně dovedností.

Problémem zůstává začleňování Romů do vzdělávání, a to v důsledku několika faktorů, včetně segregace škol, neinkluzivní výuky a překážek vyplývajících ze závažné chudoby nebo vytváření segregace bydlení. Bez ohledu na snahy o zvýšení míry účasti a snížení míry odchodu ze vzdělávání při podpoře etnicky smíšených škol a desegregačních opatření přetrvávají významné problémy. Je třeba také poznamenat, že významný počet romských dětí v Maďarsku, Bulharsku, Rumunsku a Slovenské republice žije v hluboké chudobě bez přístupu k základním veřejným službám.

Graf 19: Procentní podíl studentů, kteří dosáhli základní úrovně znalostí podle toho, zda pocházejí z rodiny migrantů, 2015

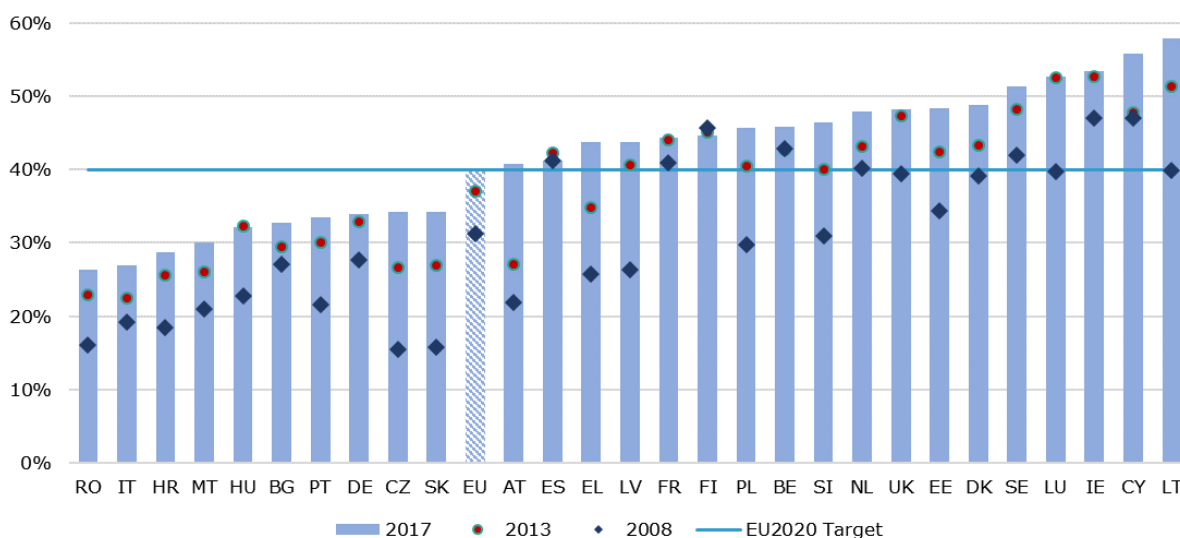


Zdroj: OECD (2018): The Resilience of Students with an Immigrant Background: Factors that Shape Well-Being (Odolnost žáků přistěhovaleckého původu: faktory, které tvoří blahobyt), graf 3.7.

Pozn.: Statisticky významné rozdíly jsou uvedeny vedle názvu země/ekonomiky. Jsou uvedeny pouze země s platnými hodnotami pro žáky z rodiny migrantů. U průměru EU se toto číslo vztahuje pouze na podskupinu zemí/ekonomik s platnými informacemi o obou skupinách studentů. Žáci dosahující základní úrovně akademických znalostí jsou ti, kteří v rámci šetření PISA dosahují nejméně druhé úrovně ve všech třech hlavních předmětech PISA – matematická, čtenářská a přírodovědná gramotnost. Země a ekonomiky jsou seřazeny v sestupném pořadí podle procentního podílu první generace žáků z rodiny migrantů, kteří dosáhli základních úrovní znalostí v klíčových oblastech šetření PISA.

Podíl osob ve věkové skupině 30–34 let, které úspěšně dokončili terciární vzdělávání, se v EU stále zvyšuje a byl téměř dosažen cíl 40 %. V roce 2017 mělo v EU ve věkové skupině 30–34 let dokončené terciární vzdělání 39,9 % obyvatelstva, a to v důsledku postupného zvyšování v průběhu minulých let. Počet osob s dosaženým terciárním vzděláním se v letech 2013–2017 zvyšoval ve většině členských států. Pouze ve Španělsku (-1,1 p.b.) a v menší míře ve Finsku (-0,5 p.b.) a v Maďarsku (-0,2 p.b.) se ve stejném období podíl obyvatelstva s terciární kvalifikací snížil. Naproti tomu došlo k pozoruhodnému růstu o 7,4, 6,5 a 6 procentních bodů v uvedeném pořadí na Slovensku, v Řecku a v České republice. Mezi zeměmi, které mají míru dosaženého terciárního vzdělání nižší než 40 %, pouze Rumunsko, Itálie a Chorvatsko nedosáhly 30 % (graf 20). Celkově 15 z 28 členských států v roce 2017 splnilo své vnitrostátní cíle.

Graf 20: Dosažení terciárního vzdělání, roky 2008, 2013, 2017 a cíl strategie Evropa 2020

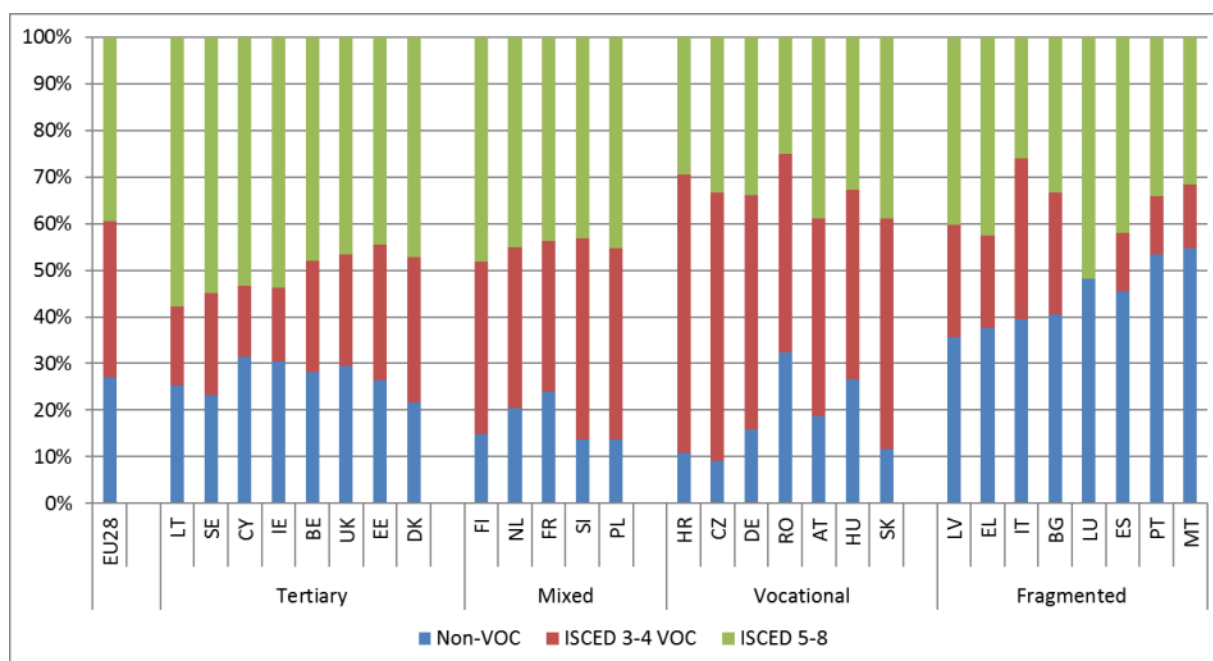


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, [edat_lfse_03]. Ukazatele zahrnují podíl celkového obyvatelstva ve věkové skupině 30–34 let, kteří úspěšně dokončili terciární vzdělávání (ISCED 5-8). V roce 2014 došlo k přerušení řady v důsledku zavedení nové klasifikace ISCED; údaje pro LU z roku 2017 jsou z důvodu malé velikosti vzorku nespolehlivé.

Ženy vykazují vyšší míru dosažení terciárního vzdělání než muži a existují významné rozdíly mezi osobami narozenými v EU a osobami narozenými mimo EU. V roce 2017 mělo 44,9 % žen ve věkové skupině 30–34 let vysokoškolskou kvalifikaci, oproti 34,9 % mužů. Tento rozdíl se během posledních 15 let zvýšil a je zvláště významný v Lotyšsku, Litvě a ve Slovinsku, kde je dosažení terciárního vzdělání u žen o více než 20 p.b. vyšší než u mužů. Zároveň je v téměř všech členských státech podíl lidí narozených v dané zemi nebo v EU vyšší než podíl lidí narozených mimo EU. V průměru tento rozdíl činí přibližně 5,5 p.b., což poukazuje na přetrvávající výzvy, pokud jde o rovnost a sociální rozměr vysokoškolského vzdělávání a přístup k němu.

Asi třetina mladých dospělých v EU má kvalifikaci související s odborným vzděláváním a přípravou. V roce 2016 získalo 33 % mladých dospělých ve věkové skupině 30–34 let kvalifikaci odborné orientace na vyšší sekundární úrovni. Jak je patrné z grafu 21, tento podíl činil více než 40 % v zemích jako Slovensko, Maďarsko, Rakousko, Rumunsko, Německo, Česká republika a Chorvatsko, jejichž model přechodů ze vzdělávání do zaměstnání je v systému odborného vzdělávání silně zakořeněn. Tento podíl byl naopak poměrně nižší (méně než 20 %) v zemích, jejichž model je více zaměřen na terciární vzdělávání (např. Litva, Švédsko, Kypr a Irsko), nebo v zemích s celkovým relativně nižším rozšířením kvalifikací bezprostředně relevantních pro potřeby trhu práce (např. Malta, Portugalsko, Španělsko, Lucembursko a Řecko).

Graf 21: Přechod ze vzdělávání do zaměstnání: dráhy a systémy přechodu, 2016



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. On-line datový kód: [Ifso_16feduc].

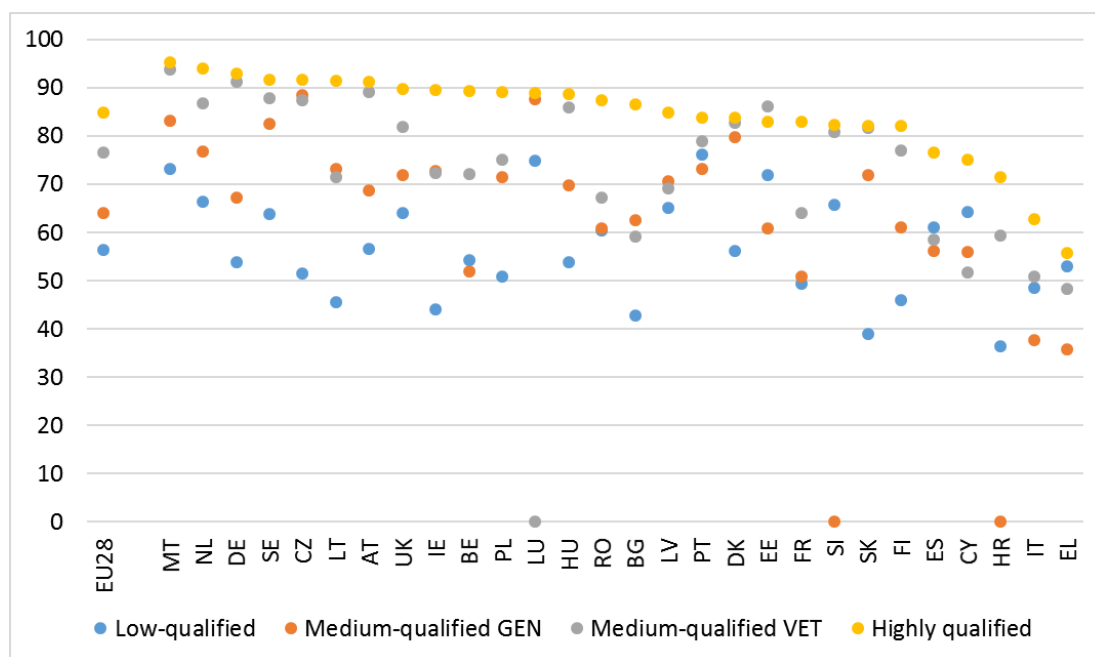
Pozn.: Kvalifikace jiné než ty získané v oblasti odborného vzdělávání (VOC) zahrnují kvalifikace na úrovních ISCED 0–2 nebo střední úroveň kvalifikace (ISCED 3–4) se všeobecným zaměřením; ISCED 3–4 VOC jsou kvalifikace na střední úrovni (ISCED 3–4) s odborným zaměřením; ISCED 5–8 zahrnuje kvalifikace vyšší úrovně vzdělávání.

Ne všichni mají stejnou šanci získat dovednosti a kvalifikace, které jsou na trhu práce cenné.

V některých zemích více než polovina mladých lidí ve věkové skupině 30–34 let uvádí, že nemá kvalifikaci – ať už odbornou nebo akademickou – jasně související s trhem práce. To má dopad s ohledem na začleňování na trhu práce. Například (jak je znázorněno v grafu 22), zatímco osoby s kvalifikací získanou odborným vzděláváním a přípravou a vysokoškolskou kvalifikací dosahují míru zaměstnanosti zhruba 80 % nebo více, je méně než 70 % osob s osvědčením o ukončení vyššího sekundárního vzdělání s obecným zaměřením po dosažení věku 25 let zaměstnáno. Osoby, které nemají osvědčení o ukončení vyššího sekundárního vzdělání, jsou ještě více znevýhodněny a po dosažení věku 25 let je jich zaměstnáno méně než 60 %.

Mít kvalifikaci relevantní pro trh práce – ať už akademickou či odbornou – je stále důležitější s cílem přizpůsobení se ekonomice, která se rychle mění, a řešení poptávky po vyšší kvalifikaci. V roce 2017 míra zaměstnanosti nedávných absolventů s dokončeným terciárním vzděláním činila 84,9 % a byla o 0,9 p.b. vyšší než celková míra zaměstnanosti dospělých osob v produktivním věku se stejným dosaženým vzděláním. Pouze v několika členských státech (Itálie, Řecko, Chorvatsko, Kypr, Slovinsko a Španělsko) jsou nedávni absolventi terciárního vzdělávání stále znevýhodněni, i když s výjimkou Chorvatska se situace ve všech těchto zemích zlepšila. Míra zaměstnanosti nedávných absolventů se střední odbornou kvalifikací nezůstala pozadu a činila 76,6 %, což je hodnota o 5,7 p.b. vyšší než celková míra zaměstnanosti dospělých osob v produktivním věku s dosaženým vzděláním na střední úrovni, což poukazuje na prémii při zaměstnávání nedávných absolventů odborného vzdělávání a přípravy. Naopak, míra zaměstnanosti osob, které mají pouze střední všeobecnou kvalifikaci, byla 64,1 %. Mladí dospělí, kteří měli pouze nízkou kvalifikaci, byli na trhu práce více znevýhodněni a v roce 2017 u nich míra zaměstnanosti činila 56,4 %.

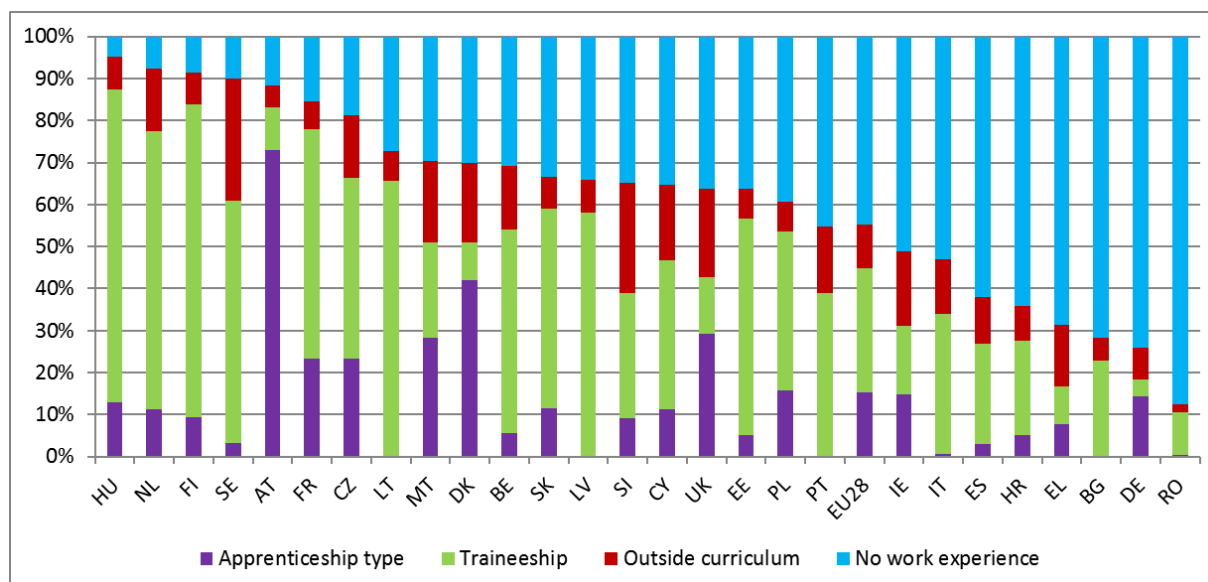
Graf 22: Míra zaměstnanosti nedávných absolventů podle úrovně dosaženého vzdělání, 2017



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Pozn.: Mladí dospělí ve věkové skupině 20–34 let. Údaje pro osoby s nízkou kvalifikací zahrnují všechny mladé dospělé, kteří se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy bez ohledu na to, jak dlouho předtím dokončili své vzdělání. Údaje pro středně a vysoce kvalifikované osoby zahrnují pouze osoby, které vzdělání dokončily 1–3 roky před průzkumem.

Jedním ze způsobů, jak zlepšit výsledky mladých lidí na trhu práce, je poskytnout jim příležitost k tomu, aby byli vystaveni skutečnému pracovnímu prostředí – a to buď prostřednictvím učení se prací, nebo učňovské přípravy v rámci podniku, jež souvisí s učebními osnovami jejich programu. Osoby, které získají tuto zkušenost během studia, jsou schopny najít práci snadněji a dokonce mohou mít možnost ucházet se o vyšší pozice. Nicméně, jak je znázorněno v grafu 23, méně než 50 % osob, které mají kvalifikaci získanou odborným vzděláváním a odbornou přípravou, uvedlo, že tuto zkušenost během studia získaly. Ještě menší podíl měl významnější zkušenosti s učením na pracovišti prostřednictvím učňovské přípravy. Největší podíl studentů účastnících se odborného vzdělávání a přípravy, kteří mají přístup k učení na pracovišti (více než 90 %), lze nalézt v Maďarsku, Nizozemsku, Finsku a Švédsku.

Graf 23: Přístup k učení se prací a učňovské přípravě v rámci odborného vzdělávání a přípravy, 2016



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. On-line datový kód: [lfso_16feduc]. Pozn.: Mladí dospělí ve věkové skupině 15–34 let s odbornou kvalifikací na vyšší sekundární nebo postsekundární neterciární úrovni. Údaje pro LU nejsou k dispozici. Údaje pro „učňovskou přípravu“ v BG, LV, LT a PT nejsou k dispozici. Údaje pro DE nemusí být reprezentativní z důvodu vysoké míry neposkytnutí odpovědi.

Dospělí s nízkou kvalifikací jsou na trhu práce také často ve výrazné nevýhodě ve srovnání se svými vrstevníky, kteří zůstali ve vzdělávání déle. V EU je poměr mezi dospělými s nízkou kvalifikací a počtem pracovních míst vyžadujících nízkou úroveň kvalifikace v průměru 3 ku 1 (tabulka 2). Jinými slovy, ve srovnání s pracovními místy, která vyžadují pouze nízkou úroveň kvalifikace, existuje třikrát více dospělých s nízkou kvalifikací. Problém se zdá být naléhavější v zemích jako Malta, Portugalsko, Řecko, Itálie a Španělsko, kde je poměr vyšší než 4. To může v konečném důsledku vést k nižšímu zájmu o trh práce, vyššímu výskytu nejistého zaměstnání, vysoké míře nezaměstnanosti a riziku úplného odklonu od trhu práce.

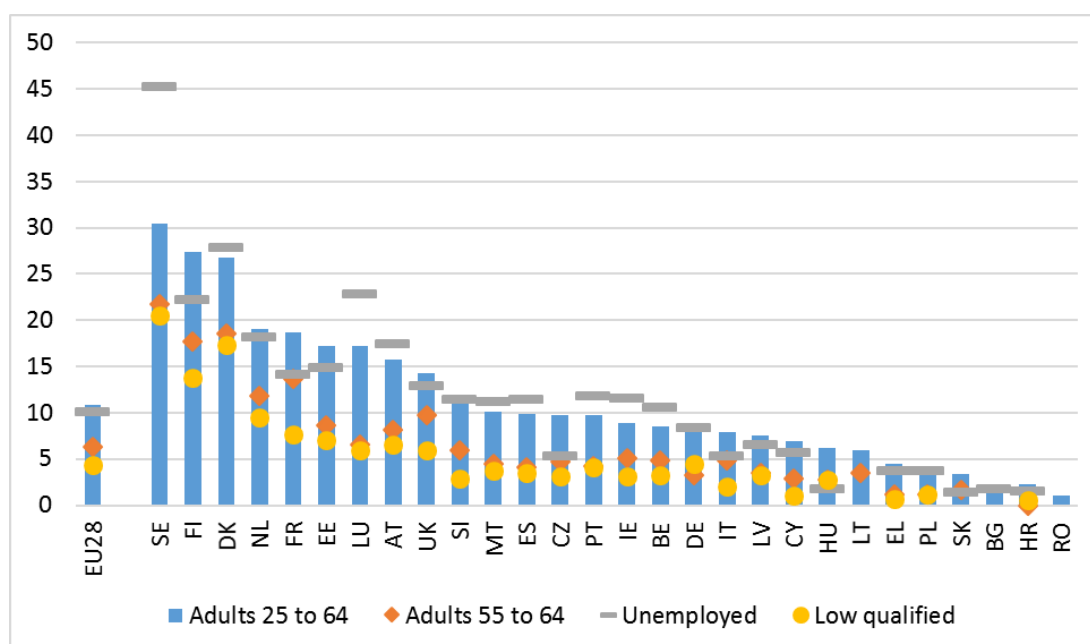
Tabulka 2: Počet dospělých s nízkou kvalifikací a pracovních míst, která vyžadují nízkou úroveň kvalifikace, v EU.

	Celkový počet dospělých s nízkou kvalifikací ve věkové skupině 25–64 (v tis.)	Celkový počet elementárních pracovních míst (v tis.)	Poměr
EU-28	61 353,0	20 210,6	3,0
Malta	125,8	17,6	7,1
Portugalsko	2 897,3	490,0	5,9
Řecko	1 583,2	268,0	5,9
Itálie	12 834,9	2 517,8	5,1
Španělsko	10 654,1	2 409,0	4,4
Švédsko	751,0	231,1	3,2
Rumunsko	2 417,4	776,4	3,1
Belgie	1 386,0	449,6	3,1
Chorvatsko	366,5	119,4	3,1
Francie	7 200,6	2 692,9	2,7
Lucembursko	64,8	24,6	2,6
Nizozemsko	1 902,2	742,0	2,6
Spojené království	6 744,3	2 641,3	2,6
Irsko	443,0	176,3	2,5
Finsko	329,0	148,3	2,2
Rakousko	728,4	337,3	2,2
Slovinsko	140,7	67,5	2,1
Bulharsko	677,2	333,0	2,0
Německo	6 116,8	3 154,2	1,9
Maďarsko	857,9	460,4	1,9
Dánsko	527,3	302,3	1,7
Kypr	88,1	53,5	1,6
Estonsko	80,4	51,5	1,6
Polsko	1 617,0	1 041,6	1,6
Česká republika	367,2	266,3	1,4
Slovensko	272,2	217,3	1,3
Lotyšsko	100,7	106,7	0,9
Litva	79,4	115,1	0,7

Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, 2017.

U osob s nízkou kvalifikací a starších osob je méně pravděpodobné, že se zúčastní programů pro vzdělávání dospělých. V roce 2017 byla míra účasti na vzdělávání dospělých v EU u osob s nízkou kvalifikací a starších osob dvakrát nižší než celková míra účasti ve výši 10,9 % (graf 24). Dokonce u nezaměstnaných, kteří by měli být obzvláště relevantní cílovou skupinou pro rekvalifikaci, je účast na vzdělávání méně pravděpodobná než u průměrného zaměstnance. Tento trend je rovněž patrný v zemích, kde je celková účast na vzdělávání dospělých blízká průměru EU nebo vyšší.

Graf 24: Účast na vzdělávání dospělých podle demografických skupin

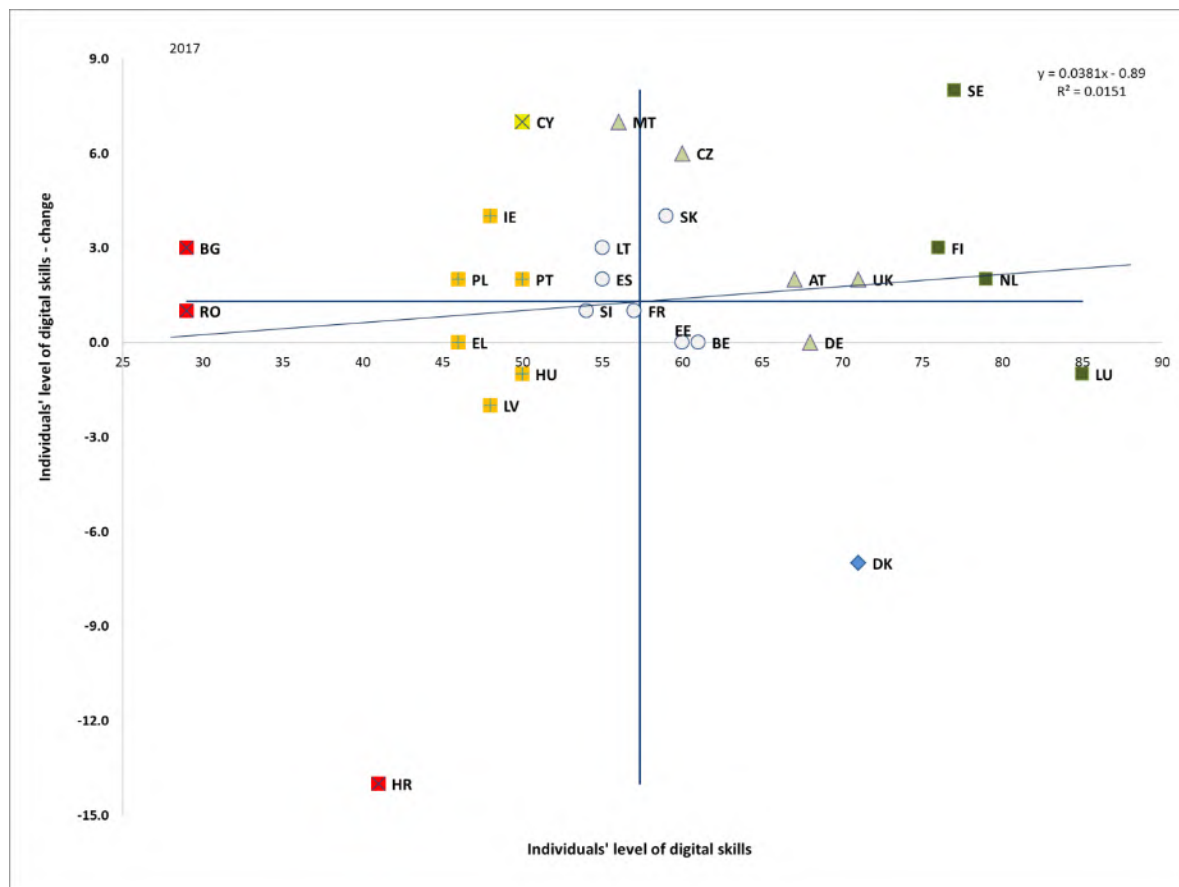


Zdroj: Šetření pracovních sil v EU, 2017

Úroveň digitálních dovedností neroste rychle a přetrvávající rozdíl mezi nejlepšími a těmi, kteří mají slabé výsledky, poukazuje na dvourychlostní digitální Evropu. V roce 2017 mělo v průměru v EU 57 % obyvatelstva ve věkové skupině 16–64 let alespoň základní digitální dovednosti. Nízká úroveň digitálních dovedností může mít dopad na produktivitu a růstový potenciál, ale také na sociální vyloučení u značné části obyvatelstva, a to s ohledem na měnící se způsoby plnění služeb a dopad technologií na svět práce.

Tato úroveň je zvláště nízká v Bulharsku, Rumunsku a Chorvatsku („kritické situace“). V dalších šesti zemích (Řecko, Polsko, Portugalsko, Lotyšsko, Irsko a Maďarsko, všechny uvedené země jsou označeny jako „je nutné sledovat“) je tato úroveň poměrně vyšší (přibližně 50 %), avšak ve srovnání s průměrem stále nízká. Nejlepší výsledky lze nalézt v Lucembursku, Nizozemsku, Švédsku a Finsku, kde míra dosahuje více než 75 %.

Graf 25: Podíl obyvatelstva se základními nebo lepšími celkovými digitálními dovednostmi a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů).



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

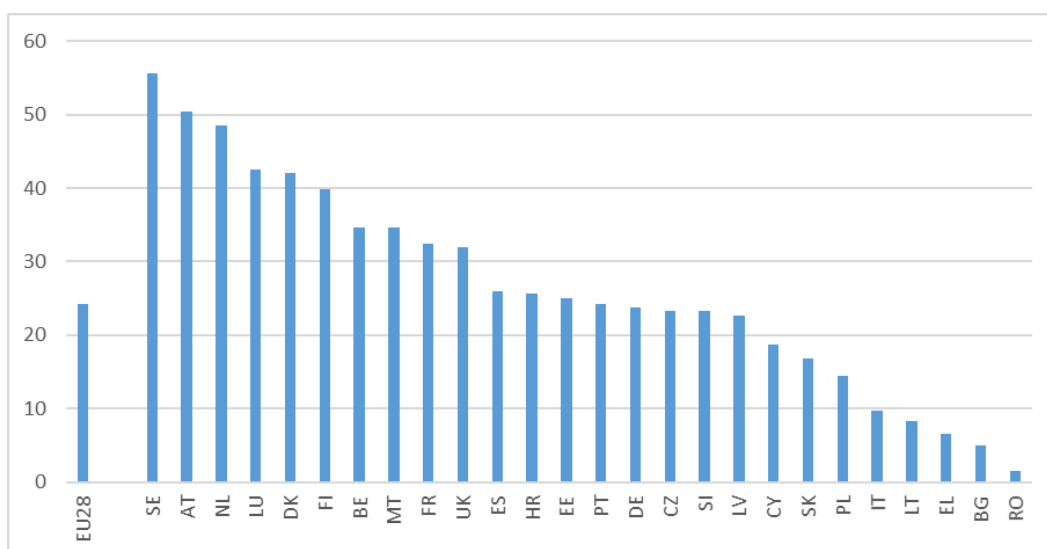
Poskytování poradenství o vzdělávacích příležitostech může účinně podporovat individuální poptávku po vzdělávání a účast na něm. Ze srovnávacího rámce v oblasti dovedností

a vzdělávání dospělých⁴² vyplývá, že poskytování poradenství o vzdělávacích příležitostech představuje hlavní politickou páku pro podporu účasti dospělých na vzdělávání. Podle nejnovějších údajů (z roku 2016) o přístupu k poradenským službám pro vzdělávání, jak je uvedeno v průzkumu vzdělávání dospělých⁴³, existuje silný pozitivní vztah mezi podílem dospělých (ve věkové skupině 25–64 let), kteří přijímají poradenství, a podílem dospělých, kteří se nakonec účastní vzdělávání⁴⁴. Zatímco veřejné poradenské služby představují ve většině členských států společný politický nástroj, jejich rozsah pokrytí z hlediska dosahu se v jednotlivých zemích značně liší. Konkrétně v roce 2016, jak je znázorněno v grafu 26, se podíl dospělých, kteří bezplatně přijímali informace nebo rady o vzdělávacích příležitostech od institucí nebo organizací za posledních 12 měsíců, pohyboval v rozmezí od 1,5 % v Rumunsku po téměř 56 % ve Švédsku (průměr EU: 24,3 %).

-
- ⁴² GŘ EMPL společně s členskými státy (po konzultaci s GŘ EAC) pracovalo na vytvoření komplexního rámce pro srovnávání systémů dovedností dospělých a vzdělávání dospělých v EU z pohledu jednotlivých zemí. Rámec je založen na třístupňovém přístupu schváleném Výborem pro zaměstnanost a Výborem pro sociální ochranu v červnu 2017. V prvním kroku jsou projednávány široké klíčové výzvy v oblasti dovedností a vzdělávání dospělých a je určen soubor ukazatelů výsledků na vysoké úrovni (míra zaměstnanosti, produktivita a nesoulad mezi nabídkou odborných dovedností a poptávkou po nich). Ve druhém kroku je určen soubor ukazatelů výkonnosti, včetně podílu dospělých se střední a vysokou úrovní dovedností, účasti dospělých na vzdělávání, digitálních dovedností a podílu pracovních míst, která vyžadují střední a vysokou úroveň dovedností. Ve třetím kroku je uplatňován tematický přístup s cílem určit hlavní politické páky, které jsou účinné při zlepšování výkonnosti systémů dovedností a vzdělávání dospělých: poskytování poradenství o vzdělávacích příležitostech; iniciativy zaměřené na zapojení znevýhodněných skupin, jako jsou nezaměstnaní a osoby s nízkou kvalifikací, do vzdělávání; a opatření na podporu/motivaci podniků v oblasti školení jejich zaměstnanců. Zmíněné ukazatele jsou uvedeny v této části.
- ⁴³ Údaje zahrnují rozsah služeb (např. poskytování informací, hodnocení, dovedností v oblasti řízení profesní dráhy, zaměření a poradenství), které pomáhají studentům a/nebo potenciálním studentům při rozhodování o možnostech vzdělávání a odborné přípravy.
- ⁴⁴ Evropská komise (2015), An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe (Hlubková analýza politik vzdělávání dospělých a jejich účinnosti v Evropě).

V zemích jako Bulharsko, Řecko, Litva a Itálie tohoto druhu bezplatných služeb využívalo méně než 10 % dospělých, přičemž účast na vzdělávání je za stejné referenční období také relativně nízká (29 % oproti průměru EU ve výši 43 %). Na druhou stranu ve Švédsku, Rakousku, Nizozemsku, Lucembursku a Dánsku přijalo poradenství o vzdělávacích příležitostech více než 40 % dospělých. Tuto skutečnost lze považovat za jeden z faktorů poměrně vysoké míry účasti dospělých na vzdělávání zaznamenané v těchto zemích (57 % oproti průměru EU ve výši 43 %).

Graf 26. Podíl dospělých, kteří přijali poradenství o vzdělávacích příležitostech dospělých, 2016



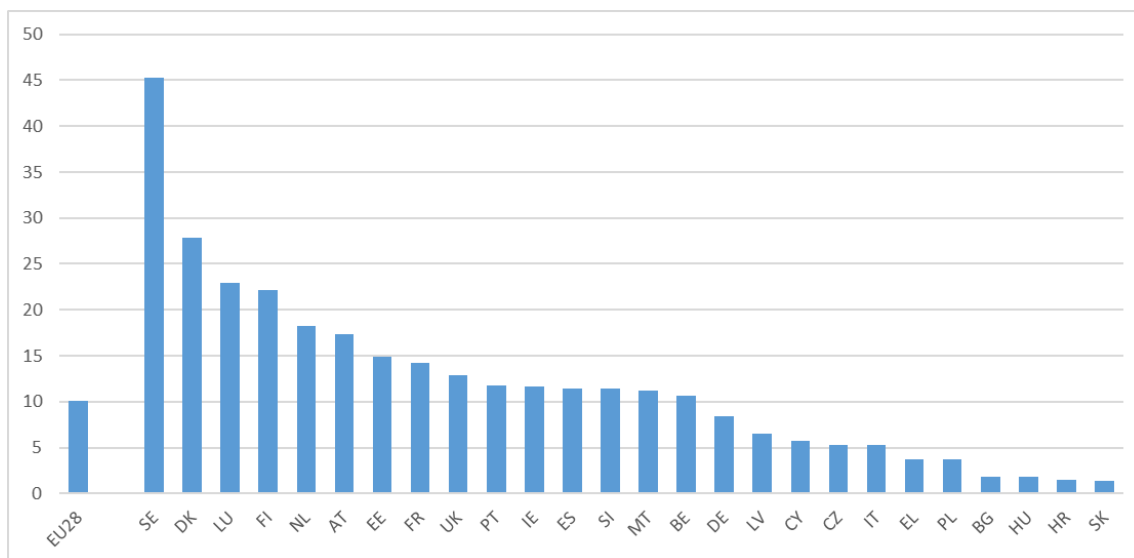
Zdroj: Eurostat, průzkum vzdělávání dospělých. Údaje odpovídají roku 2016. Údaje pro Irsko a Maďarsko chybí.

Opatření v oblasti odborné přípravy jsou obzvláště důležitá pro zapojení znevýhodněných osob. Mohou mít různé podoby, včetně formálního nebo neformálního odborného vzdělávání nebo programů rozvoje základních dovedností⁴⁵. Dospělí s nízkou kvalifikací a nezaměstnaní dospělí čelí zvláštním výzvám, pokud jde o přístup ke vzdělávání. Podle údajů šetření pracovních sil se v roce 2017 podíl nezaměstnaných dospělých, kteří se v posledních čtyřech týdnech předcházejících šetření účastnili jakékoliv aktivity odborné přípravy (v rámci všech nezaměstnaných dospělých) pohybuje v rozmezí od téměř 1,5 % na Slovensku po téměř 45 % ve Švédsku (průměr EU: 10,1 %) (graf 27). Kromě Slovenska se v zemích jako Chorvatsko, Maďarsko, Bulharsko, Polsko, Řecko, Itálie, Česká republika, Kypr, Lotyšsko a Německo účastní vzdělávání méně než 10 % nezaměstnaných dospělých. Na druhou stranu v Dánsku, Lucembursku a Finsku podíl účastníků přesahuje 20 %. Při pohledu na podíl dospělých s nízkou kvalifikací⁴⁶, kteří se během posledních čtyř týdnů před šetřením účastnili jakékoliv aktivity odborné přípravy (jako podíl všech dospělých s nízkou kvalifikací), rovněž vycházejí najevo významné rozdíly mezi členskými státy (graf 28). Na Kypru, v Řecku a v Chorvatsku se vzdělávání účastní méně než 1 % dospělých s nízkou kvalifikací, zatímco ve Švédsku, Dánsku a Finsku tak činí více než 10 % (průměr EU: 4,3 %).

⁴⁵ Viz například ESRI (2012) *Literacy, Numeracy and Activation among the Unemployed* (Gramotnost, matematická gramotnost a aktivace u nezaměstnaných); Shaw N, Armistead C (2002) „Evaluation of the Union Learning Fund Year 4“ (Hodnocení fondu EU pro oblast vzdělávání, 4. rok), Londýn: Ministerstvo školství a kvalifikací; Casey, H. et al (2006) „You wouldn't expect a maths teacher to teach plastering: Embedding literacy, language and numeracy in post-16 vocational programmes – the impact on learning and achievement“ (Od učitele matematiky byste nečekali, že bude učit nahazovat omítku: Začleňování gramotnosti, jazykové přípravy a matematické gramotnosti do programů odborného vzdělávání pro žáky starší 16 let).

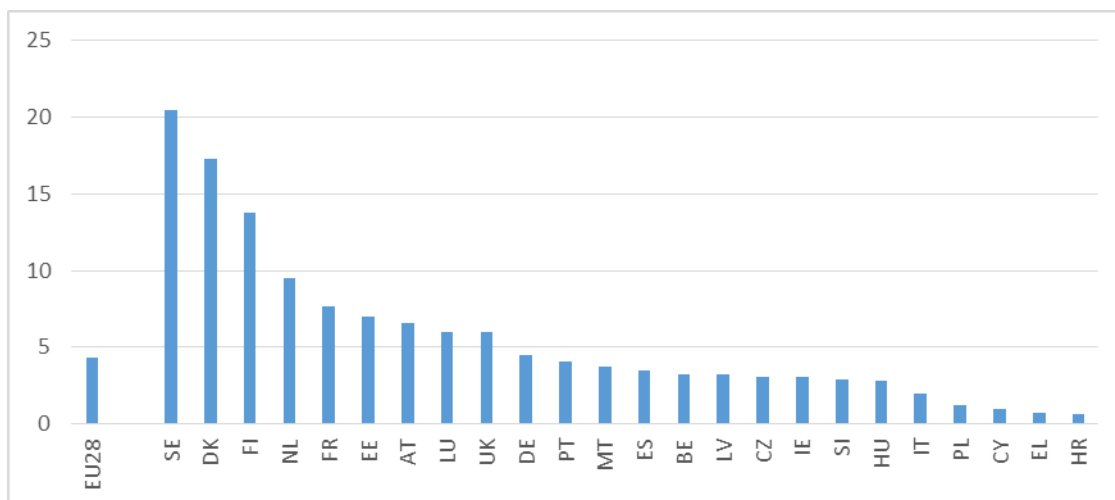
⁴⁶ Osoby s nízkou kvalifikací jsou zde definovány jako osoby s dosaženým nejnižším stupněm sekundárního vzdělání (úroveň ISCED 0–2).

Graf 27. Podíl nezaměstnaných dospělých účastníků se vzdělávání (jako podíl všech nezaměstnaných dospělých), 2017



Zdroj: Šetření pracovních sil v EU. Údaje odpovídají roku 2017. Údaje pro LT a RO chybí.

Graf 28. Podíl dospělých s nízkou kvalifikací účastníků se vzdělávání (v rámci všech dospělých s nízkou kvalifikací), 2017

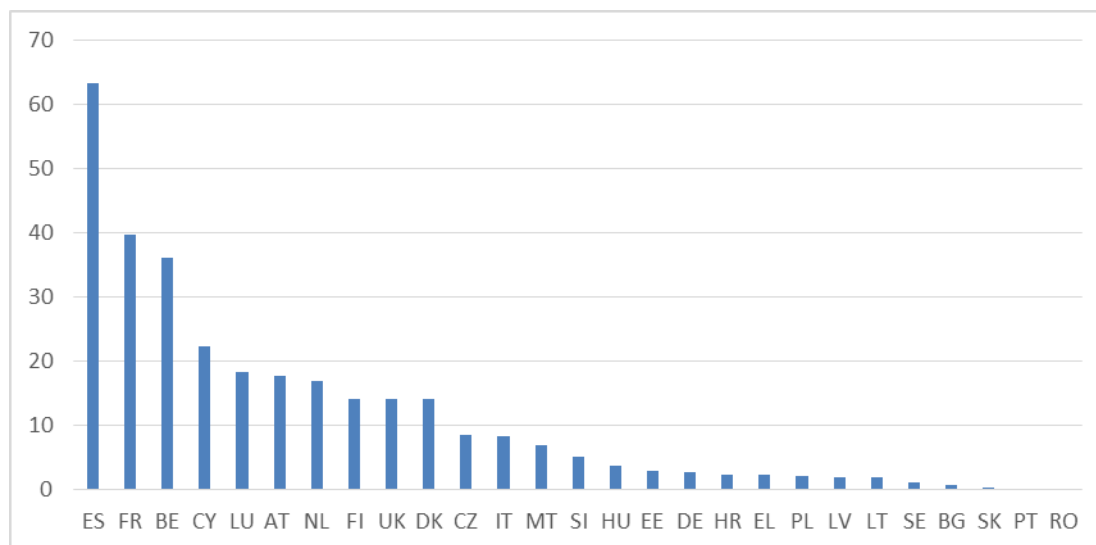


Zdroj: Šetření pracovních sil v EU. Údaje odpovídají roku 2017. Údaje pro RO, BG, LT a SK nejsou k dispozici.

Poskytování finančních pobídek zaměstnavatelům může podpořit jejich investice do odborné přípravy zaměstnanců. Zaměstnavatelé ve většině případů poskytují nebo financují vzdělávání dospělých, pokud jde o jejich zaměstnance, jelikož podporují více než dvě třetiny všech dospělých, kteří se účastní odborné přípravy související s daným povoláním. Navzdory nízkému celkovému pokrytí je v členských státech veřejné financování zaměstnavatelů společným politickým nástrojem. Pobídky mohou mít obecně formu daňových pobídek (slevy na dani nebo daňové úlevy), přímých dotací na odbornou přípravu (včetně podpory EU) nebo systémů financování na základě odvodů (fondy odborné přípravy). Existují také důkazy, že přímé dotace podnikům (např. ve formě grantů) mohou být ve srovnání s jinými formami finančních pobídek při řízení účasti zaměstnanců na vzdělávání efektivnější. Vhodné zacílení finanční podpory na odbornou přípravu je důležité, například prostřednictvím zaměření na podniky, které čelí finančním a kapacitním omezením, zejména malé a střední podniky, s cílem zabránit efektu mrtvé váhy (financování investice, která by se uskutečnila v každém případě). Z poznatků vyplývá, že s účastí dospělých na vzdělávání je silně pozitivně spojeno pokrytí finanční podpory spíše než její objem. Podle nejnovějších údajů (z roku 2015) o finanční podpoře průzkumu dalšího odborného vzdělávání⁴⁷ se podíl společností, které uvádějí, že v posledních 12 měsících obdržely nějaký druh veřejného spolufinancování na aktivity odborného vzdělávání (odrážející pokrytí finanční podpory), pohybuje mezi 0,1 % v Rumunsku a téměř 64 % ve Španělsku (graf 29). Kromě Rumunska je podíl společností, které dostávají tento druh finanční podpory, nižší než 1 % také v Portugalsku, na Slovensku a v Bulharsku. Naopak, na Kypru, v Belgii, Francii a Španělsku tento podíl přesahuje 20 %.

⁴⁷ Údaje jsou součástí evropské statistiky v oblasti celoživotního učení a zahrnují všechny tři typy finančních pobídek, a to přímé dotace na odbornou přípravu, daňové pobídky a příjmy z fondů odborné přípravy na základě odvodů. Průzkum mimo jiné poskytuje údaje o příjmech podniků ze společných, vzájemných nebo jiných vzdělávacích fondů a veškeré další finanční podpoře získané z veřejného sektoru za účelem poskytování dalšího odborného vzdělávání.

Graf 29. Finanční podpora na odbornou přípravu poskytnutá podnikům, 2015



Zdroj: Eurostat, průzkum dalšího odborného vzdělávání. Údaje odpovídají roku 2015 a ukazují podíl podniků s deseti a více zaměstnanci, které uvádějí, že získaly veřejnou finanční podporu na poskytování odborné přípravy během referenčního roku (2015). Údaje pro Irsko chybí.

Situace mladých lidí na trhu práce se v souladu s posilujícím makroekonomickým prostředím

dále zlepšuje. Míra nezaměstnanosti mladých lidí v EU se snížila z nejvyšší úrovně 23,7 %

v roce 2013 na 16,8 % v roce 2017. Je však stále vyšší než v roce 2008 a v některých členských

státech (Itálie, Španělsko a Řecko) zůstává nad 30 %. Rozptyl v míře nezaměstnanosti mladých lidí

se s postupem času snižuje (viz graf 30), přičemž v zemích s vyšší úrovní dochází k většímu

snížení, ačkoliv některé země se vymykají (Itálie, Francie, Belgie) a pokles je u nich poměrně

pomalý. Na druhém konci spektra bylo dosaženo výrazného snížení v České republice, Maďarsku,

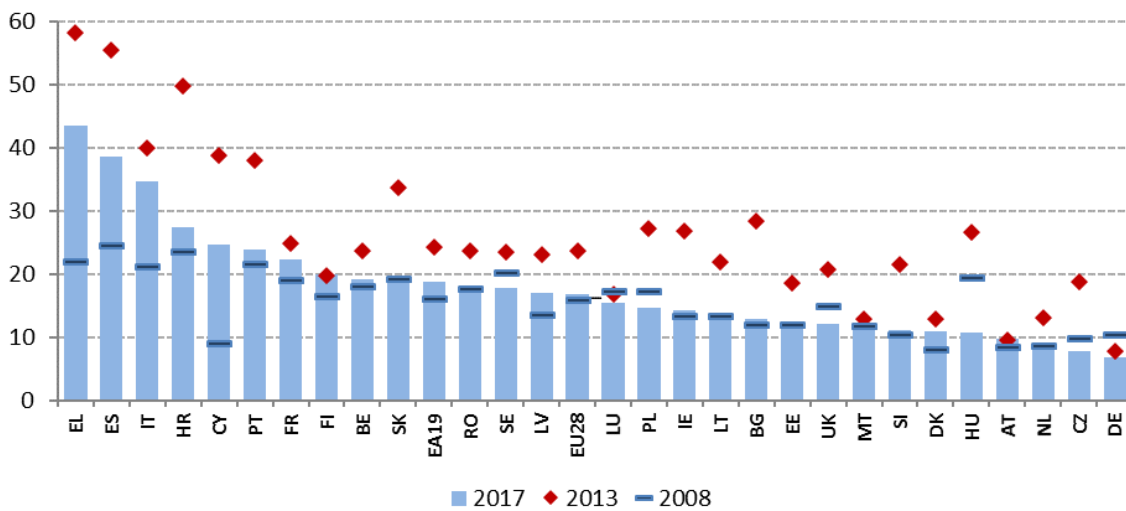
Slovinsku, Bulharsku, Irsku a Polsku, v nichž byla míra v roce 2017 výrazně nižší než průměr EU.

Mladí muži a ženy mají u míry nezaměstnanosti podobné úrovně a trendy (16,1 % u žen a 17,4 %

u mužů v roce 2017).

Oživení v oblasti zaměstnanosti nevede vždy k vytváření kvalitních pracovních míst, protože mladí lidé jsou častěji zaměstnáni na základě nestandardních a nejistých typů pracovních smluv, včetně dočasných pracovních míst, nedobrovolné práce na částečný úvazek a málo placených pracovních míst. V roce 2017 pracovalo 43,9 % mladých pracovníků (nárůst z 42,2 % v roce 2013) na základě dočasné pracovní smlouvy (ve srovnání s 12,2 % pracovníků ve věkové skupině 25–54 let) – ve Slovinsku a Španělsku to bylo více než 7 z 10.

Graf 30: Míra nezaměstnanosti mladých lidí (věk 15–24 let), víceleté srovnání

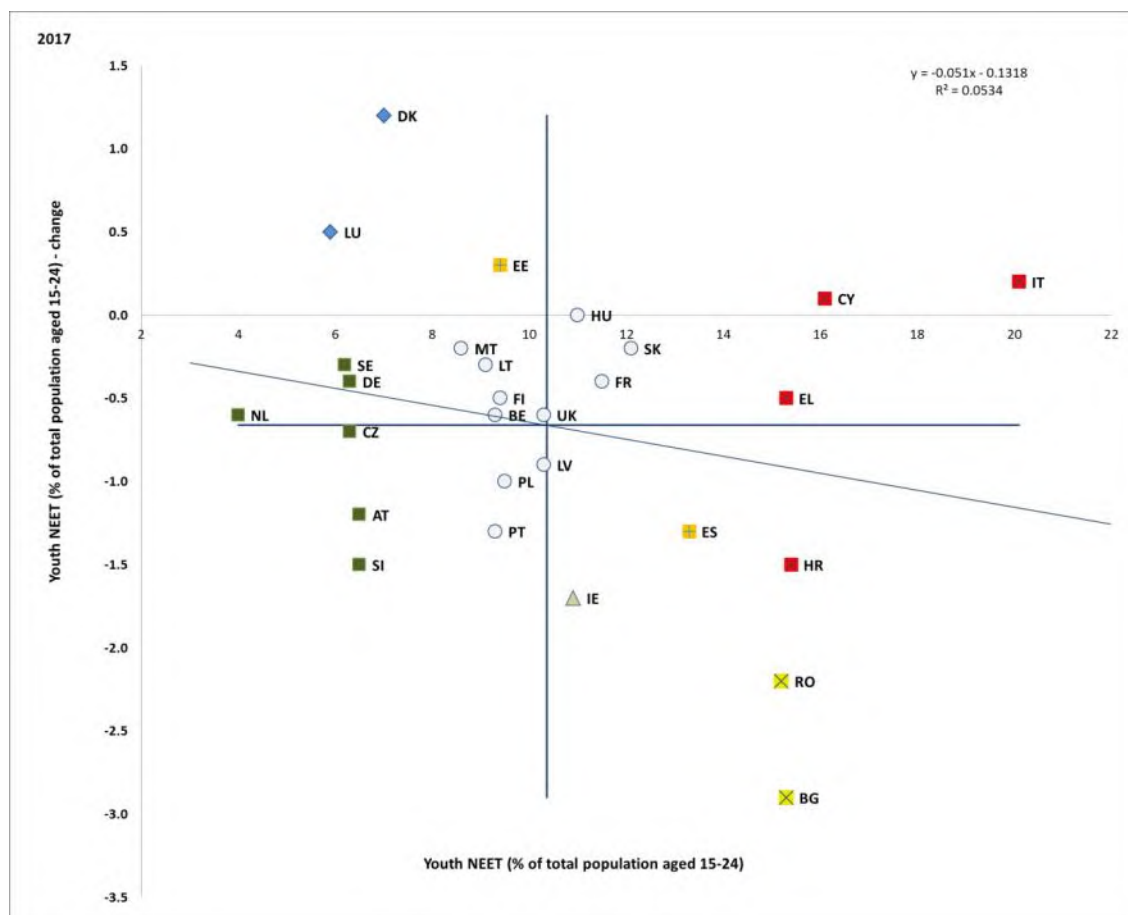


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Vedle osob pracujících nebo hledajících práci je značná část mladých lidí ve věku 15–24 let ekonomicky neaktivní. Celkem v EU nebylo v roce 2017 zaměstnáno ani se neúčastnilo vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) téměř 6 milionů osob ve věku 15–24 let. To představuje 10,9 % obyvatelstva v dané věkové skupině, což je méně než nejvyšší hodnota 13,2 % zaznamenaná v roce 2012 a pokles zpět na úroveň v roce 2008 (10,9 %). Toto snížení bylo především důsledkem toho, že do práce přešly osoby NEET. Jak je znázorněno v grafu 31, v několika zemích (Itálie, Kypr, Bulharsko, Chorvatsko, Řecko a Rumunsko) je stále zaznamenávána míra NEET vyšší než 15 %. Počet osob NEET se zvyšuje v Lucembursku, Estonsku a – což je ještě více znepokojující – rovněž ve dvou zemích s nejvyšší hodnotou (Kypr a Itálie, obě označené jako „kritické situace“)⁴⁸. Z tohoto důvodu je sblížování jen omezené, jak naznačuje mírně negativní sklon regresní přímky. V pozitivnějším tónu bylo zaznamenáno výrazné snížení v Bulharsku a Rumunsku („slabé, avšak zlepšující se“), přičemž začínaly na vysokých úrovních.

⁴⁸ Rovněž Dánsko zaznamenalo nárůst, což by mělo být vykládáno obezřetně, neboť jeho statistiky zaměstnanosti vykazují přerušení řady v letech 2017 a 2016 (viz rovněž přílohy 1 a 2). Přerušení řady je rovněž označeno u Belgie, Irska a Malty v roce 2017.

Graf 31: Míra a meziroční změna osob NEET (věková skupina 15–24 let) (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



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

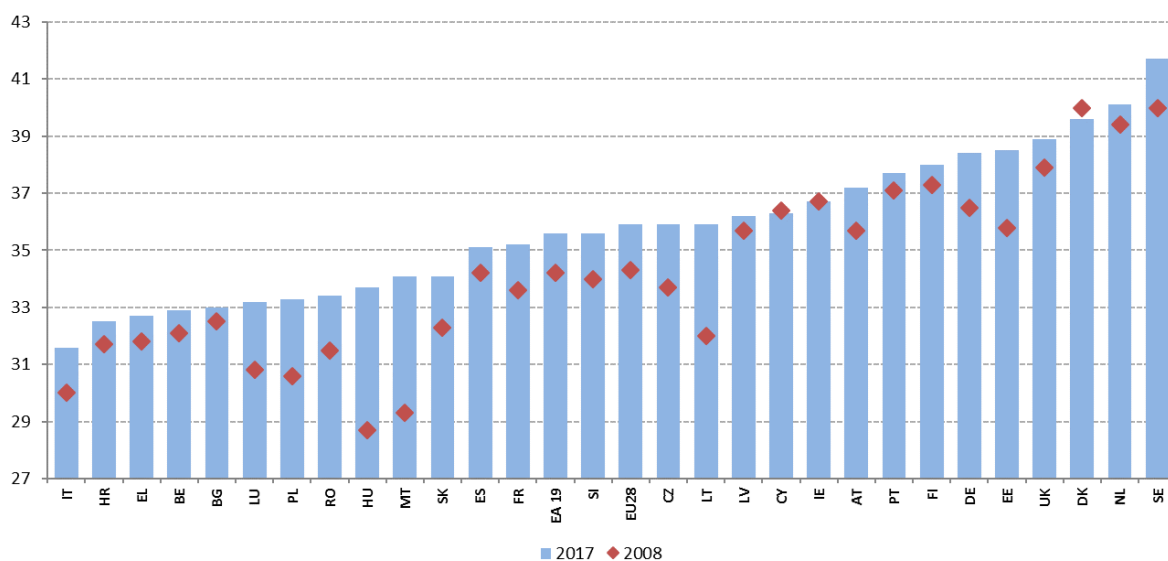
Po snížení nezaměstnanosti mladých lidí je většina osob NEET ekonomicky neaktivní, avšak mezi členskými státy existují podstatné rozdíly. Míra ekonomické neaktivity je obzvláště vysoká v Bulharsku, Rumunsku a Itálii, zatímco ve Španělsku, Chorvatsku a Řecku převažuje nezaměstnanost. Jako hlavní rizikový faktor pro to, aby se člověk stal osobou NEET, byla určena nízká úroveň dosaženého vzdělání⁴⁹. U žen NEET je ekonomická neaktivita častější než nezaměstnanost, zatímco u mužů je tomu naopak.

⁴⁹ Eurofound (2016) „Exploring the Diversity of NEETs“ (Výzkum rozdílů u osob NEET). Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

V posledním desetiletí výrazně vzrostla míra zaměstnanosti starších pracovníků. Starší pracovníci (ve věkové skupině 55–64 let) překonali krizi relativně lépe než ostatní věkové skupiny a v době oživení vedli většinu vytváření pracovních míst, s téměř 7 miliony dalších zaměstnaných osob mezi druhým čtvrtletím roku 2013 a druhým čtvrtletím roku 2018. Obecněji, jak bylo již uvedeno v oddíle 1, je věková skupina 55–64 let důležitou hybnou silou celkového růstu míry zaměstnanosti za posledních deset let. V roce 2017 míra zaměstnanosti osob ve věkové skupině 55–64 let vzrostla na 55,3 %, což je o 1,8 procentních bodů vyšší hodnota než v roce předchozím, a předpokládá se, že v souvislosti s demografickou změnou bude tento trvalý růst pokračovat. Míra zaměstnanosti starších pracovníků se v jednotlivých členských státech značně liší, pohybuje se v rozmezí od 76,4 % ve Švédsku do 38,3 % v Řecku, přičemž ve Španělsku, Belgii, Polsku a na Maltě jsou rovněž zaznamenány míry blízké 50 % nebo nižší. Míra zaměstnanosti žen ve věkové skupině 55–64 let se rovněž zvyšuje rychleji než míra zaměstnanosti mužů a v roce 2016 činila 50,9 %.

Od roku 2008 se průměrná délka trvání pracovního života zvýšila téměř ve všech členských státech, přičemž v Estonsku, Litvě, České republice, na Maltě, v Maďarsku, v Polsku a Lucembursku došlo k výraznému zvýšení (o více než dva roky). Rozdíl v trvání pracovního života mužů a žen se snižuje, ale je stále značný, přičemž ženy jsou zapojeny na trhu práce v průměru o 4,9 roku méně než muži (33,4 roku oproti 38,3 v roce 2017). Tento průměr je důsledkem velkých rozdílů mezi členskými státy a vyplývá z více faktorů, jako je např. nedostatečný přístup k pečovatelským službám a také nižší minimální věk pro odchod do důchodu pro ženy v některých členských státech.

Graf 32: Průměrné trvání pracovního života, srovnání v období 2008–2017

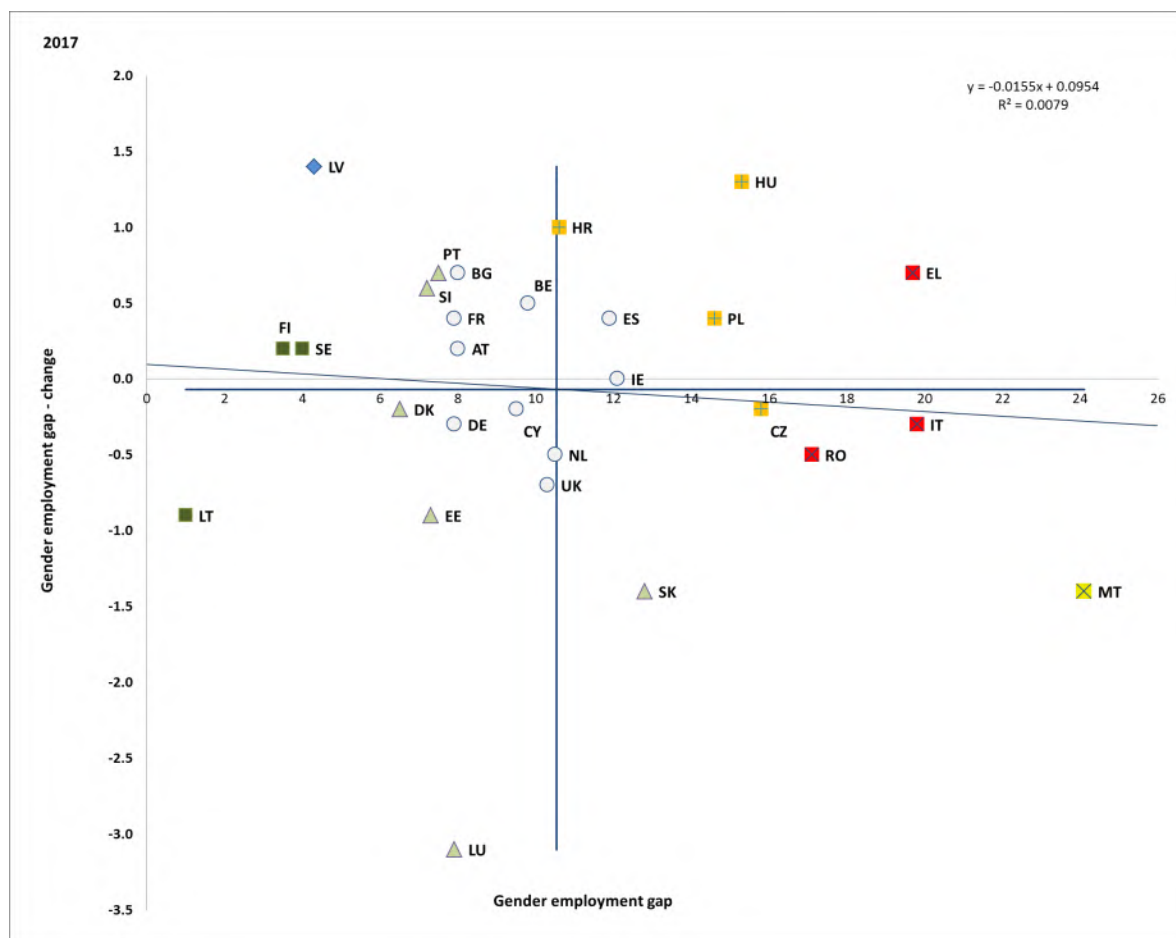


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

V roce 2017 míra zaměstnanosti žen pokračovala v trvalém růstu. Dosáhla výše 66,5 % oproti 65,3 % v předchozím roce. Míra zaměstnanosti žen se ve všech členských státech zlepšila, s výjimkou Dánska⁵⁰ (kde je i tak velmi vysoká). Pohybuje se mezi 79,9 % ve Švédsku a 48,0 % v Řecku, přičemž nízká míra (nižší než 60 %) byla zaznamenána také ve Španělsku, na Maltě, v Chorvatsku a Itálii. Navzdory pokroku mají ve všech členských státech ženy na trhu práce ve srovnání s muži nadále menší zastoupení. Rozdíl mezi ženami a muži v míře zaměstnanosti, což je hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, zůstává vysoký na úrovni 11,5 p.b. V kontextu malých rozdílů ve srovnání s loňským rokem je sblížení mezi členskými státy omezené. Itálie, Řecko a Rumunsko jsou označeny jako „kritické situace“, zatímco Malta, která dosud vykazuje nejvyšší rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů, zaznamenala v roce 2017 výrazné zlepšení. Výrazné zvýšení (o 1 p.b. nebo více) bylo zaznamenáno v Lotyšsku, Maďarsku a Chorvatsku, i když v těchto členských státech se míra zaměstnanosti zvýšila u obou pohlaví, avšak mnohem rychleji u mužů než u žen. Nejnižší rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů vykazují Lotyšsko, Litva, Finsko a Švédsko.

⁵⁰ Tento vývoj je však třeba vykládat obezřetně, neboť statistiky vykazují přerušení řady.

Graf 33: Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Období: úroveň roku 2017 a meziroční změna oproti roku 2016. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů je větší, pokud jde o ekvivalenty plného pracovního úvazku, protože u žen je zaznamenána vyšší míra práce na částečný úvazek. Průměrný rozdíl mezi ženami a muži v zaměstnání na částečný úvazek se v porovnání s rokem 2016 snížil jen nepatrně a v roce 2017 činil 23 p.b. Celkově v roce 2017 v EU pracovalo na částečný úvazek 31,1 % žen ve srovnání s 8,2 % mužů. Existují však velké rozdíly mezi jednotlivými členskými státy. Zatímco podíl žen pracujících na částečný úvazek zůstává ve většině východoevropských členských států tradičně nízký (pod 10 % v Bulharsku, Chorvatsku, Litvě, Maďarsku, Polsku, Rumunsku a Lotyšsku), v Nizozemsku dosáhl 74,1 % (22,6 % u mužů), v Rakousku 49,9 % (10,5 % u mužů) a v Německu 46,8 % (9,3 % u mužů). Dostupnost práce na částečný úvazek je důležitým faktorem pro to, aby ženy zůstaly napojeny na trh práce, zejména pokud mají děti. Dlouhodobá období zkrácené pracovní doby však mohou vést k rozdílům mezi ženami a muži v oblasti mezd a starobních důchodů, jelikož částečný úvazek je obvykle spojen s nižším hodinovým výdělkem a nižšími příspěvky na sociální zabezpečení. Ačkoliv se tato hodnota snižuje, 22,5 % částečných pracovních úvazků žen bylo v roce 2017 nedobrovolných.

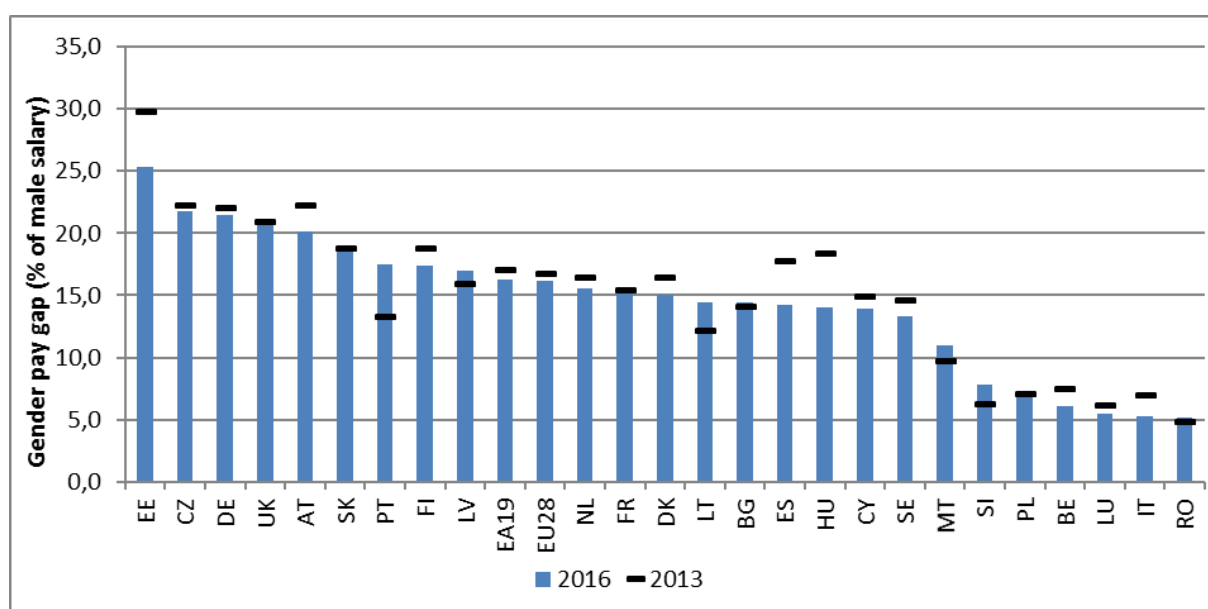
Vedle nižší míry zaměstnanosti bývají ženy často vystaveny také značným rozdílům v odměňování. Navzdory tomu, že ženy mají obecně lepší kvalifikaci než muži,⁵¹ zůstávaly rozdíly v odměňování žen a mužů v roce 2016 stabilní ve výši 16,2 %⁵², přičemž došlo k pouze malému poklesu oproti roku 2013 (16,8 %). Ženy jsou obvykle nadměrně zastoupeny v odvětvích a profesích s nižšími výdělky a ve srovnání s jejich dovednostmi často pracují na nekvalifikovaných pracovních místech. Nicméně část rozdílu v odměňování žen a mužů přetrvává i po očištění od faktorů, jako je odlišná zkušenost, úroveň vzdělání, typ smlouvy atd.

⁵¹ V roce 2017 mělo ve věkové skupině 30–34 let v EU terciární vzdělání 44,9 % žen v porovnání s 34,9 % mužů (viz rovněž výše v tomto oddíle); ve všech členských státech je míra dosažení terciárního vzdělání vyšší u žen než u mužů.

⁵² Tento referenční ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů představuje neupravený rozdíl v odměňování žen a mužů (tj. není upravený podle individuálních charakteristik, které by mohly část rozdílu v oblasti mezd vysvětlit), což by mělo přinést celkový obrázek o rozdílech mezi ženami a muži z hlediska odměňování. Z výzkumu vyplývá, že větší část rozdílu přetrvává i při zohlednění rozdílů, pokud jde o dosažené vzdělání, volbu povolání, pracovní dobu a jiné zjistitelné faktory (viz např. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

Rozdíly mezi zeměmi jsou značné. Rozdíl v odměňování žen a mužů se nadále drží nad 20 % v Estonsku, České republice, Německu, Spojeném království a Rakousku, zatímco nejmenší hodnoty (mírně nad 5 %) jsou zaznamenány v Rumunsku, Itálii a Lucembursku. Od roku 2013 se situace výrazně zlepšila v Estonsku, Maďarsku a Španělsku, zatímco v Portugalsku a Litvě se rozdíl v odměňování žen a mužů zvýšil o více než 2 p.b. Rozdíl v odměňování žen a mužů se často projevuje v rozdílu ve výši důchodů žen a mužů, který v roce 2016 činil zhruba 37,2 % (v porovnání s rokem 2015 klesl o 1,1 p.b.). Rozdíl ve výši důchodů žen a mužů byl nejvyšší na Kypru, v Nizozemsku a na Maltě (vyšší než 44 %), zatímco nejmenší rozdíly (nižší než 10 %) byly zaznamenány v Estonsku, Dánsku a na Slovensku.

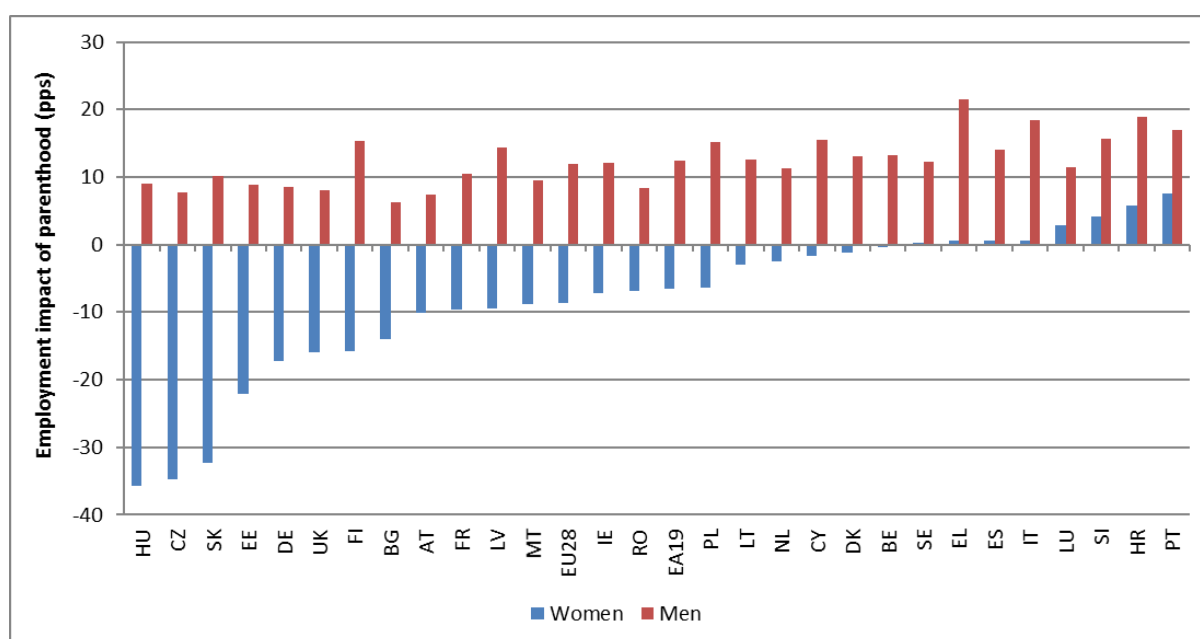
Graf 34: Neupravený rozdíl v odměňování mužů a žen v letech 2013 a 2016



Zdroj: Eurostat. Pozn.: Neupravený rozdíl v odměňování žen a mužů se měří jako rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem placených zaměstnaných mužů a žen vyjádřený v procentech průměrného hrubého hodinového výdělku placených zaměstnaných mužů. Pro Chorvatsko, Řecko a Irsko nejsou k dispozici žádné aktuální údaje.

Rozdíly v zaměstnanosti jsou obvykle větší u žen s pečovatelskými povinnostmi. Například rodičovství je jedním z hlavních faktorů, které brání plné účasti žen na trhu práce. Ve všech členských státech se při zohlednění rodičovství rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů podstatně zvětšuje. V průměru byla v roce 2017 míra zaměstnanosti žen (věková skupina 20–49 let) s dítětem ve věku do 6 let o 9,2 p.b. nižší než u bezdětných žen. V České republice, Maďarsku a na Slovensku je nepříznivý dopad rodičovství zvláště vysoký (více než 40 p.b.), zatímco dopad je pozitivní – ale menší než u mužů – v Portugalsku, Lucembursku, Švédsku a Chorvatsku. Naopak má rodičovství pozitivní dopad na účast na trhu práce u mužů ve všech členských státech EU (průměrně +12,4 p.b.).

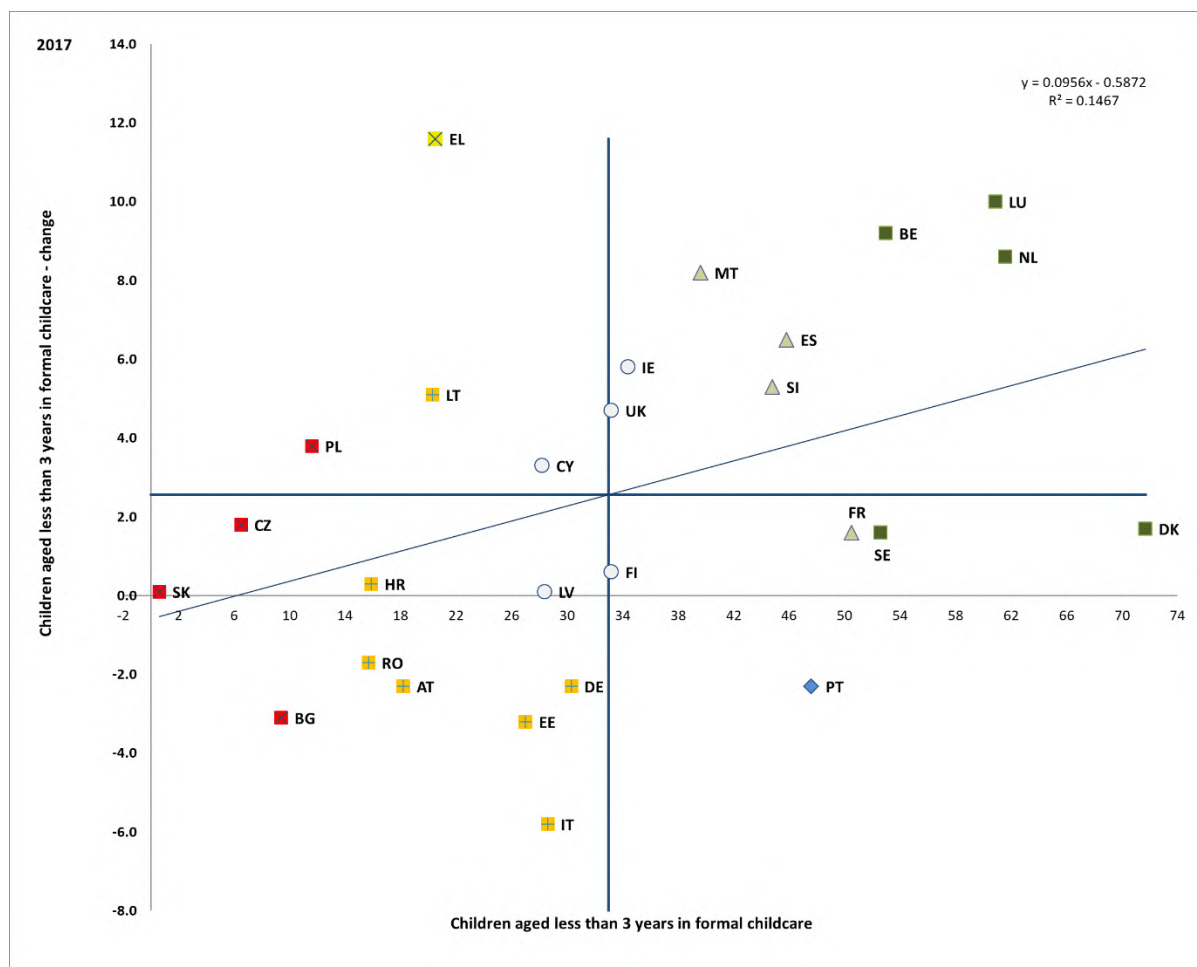
Graf 35: Dopad rodičovství na zaměstnanost žen a mužů (ve věku 20–49 let) v roce 2017



Zdroj: Eurostat. Pozn.: Dopad rodičovství na zaměstnanost se měří jako rozdíl (v procentních bodech) míry zaměstnanosti žen (mužů) s nejméně jedním dítětem ve věku do 6 let a míry zaměstnanosti bezdětných žen (mužů).

K nepříznivému vlivu rodičovství na zaměstnanost žen přispívá nerovný přístup ke kvalitním a finančně dostupným službám péče o děti a dlouhodobé péče. Jak vyplývá z hlavního ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů v oblasti účasti na formální péči o děti, v roce 2017 bylo 34 % dětí mladších než 3 roky zapsáno do formální péče o děti. To znamená, že bylo nominálně dosaženo barcelonského cíle týkajícího se dostupnosti (vysoce kvalitních a finančně dostupných) zařízení péče o děti pro tuto věkovou skupinu. Mezi jednotlivými zeměmi však přetrvávají velké rozdíly. Zatímco v Dánsku činila míra přihlášených dětí více než 70 % a v Lucembursku a Nizozemsku více než 60 %, na Slovensku, v České republice a Bulharsku byla méně než 10 % (posledně jmenované země jsou spolu s Polskem označeny jako „kritické situace“). V těchto členských státech se nedostatek formálních zařízení péče o děti projevuje také ve špatných výsledcích na trhu práce u žen (ve většině případů je rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů vyšší než průměr EU a rodičovství má nepříznivý dopad na míru zaměstnanosti). V roce 2017 bylo v EU 21,6 % žen s pečovatelskými povinnostmi ekonomicky neaktivní nebo pracovalo na částečný úvazek kvůli nedostatku služeb péče o děti a dlouhodobé péče. V Řecku, Španělsku, Chorvatsku a na Kypru tento podíl přesáhl 50 % a rekordních hodnot dosáhl v Rumunsku a Lotyšsku (více než 89 %).

Graf 36: Děti mladší než 3 roky ve formální péči o děti a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



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

V některých členských státech zůstává výzvou poskytování přístupných, vysoce kvalitních a udržitelných formálních služeb dlouhodobé péče. Nedostatečný rozvoj služeb dlouhodobé péče může být velkou překážkou bránící ženám, aby zůstaly v zaměstnání, jelikož pro mnohé rodiny neformální péče často představuje jedinou možnost. Demografické změny tuto výzvu ještě zhorší, neboť se odhaduje, že počet závislých starších osob v letech 2016 až 2070 vzroste o 13 milionů⁵³. Navíc neformální pečovatelé, z nichž většina jsou ženy, jsou více ohroženi chudobou a finanční závislostí, zejména když jsou nuceni omezit pracovní dobu nebo opustit zaměstnání, aby se starali o své příbuzné, čímž si sníží příjem a důchodové nároky.

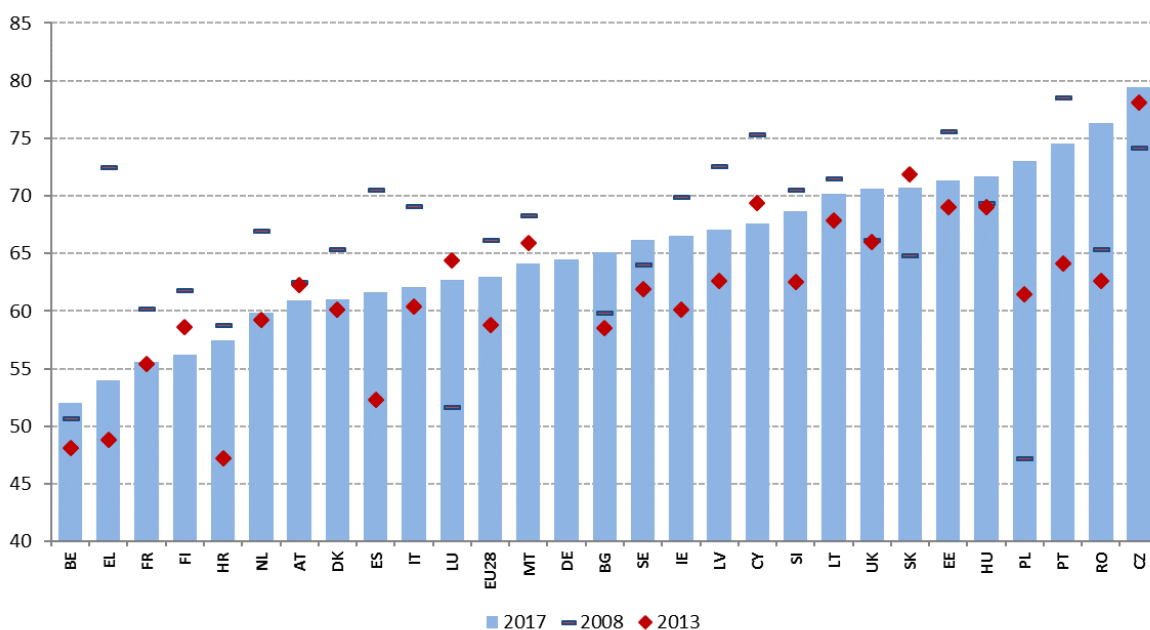
Ženy rovněž často čelí silným finančním znevýhodněním při vstupu na trh práce, nebo pokud chtějí více pracovat. Zejména pokud je daň z příjmu vybírána z příjmu domácností, a nikoli z příjmu jednotlivců, nepracující partneři a druhé výdělečně činné osoby v domácnosti (často ženy) mohou čelit významným finančním znevýhodněním, pokud se chtějí účastnit pracovního trhu nebo pracovat více hodin. Další charakteristiky daňového systému a systému sociálních dávek, včetně odpočtů založených na rodině, závislé manželce či manželovi a převoditelných odpočtů, mohou rovněž nabídku práce demotivovat. V roce 2016 byla past neaktivity měřená pro druhou výdělečně činnou osobu obzvláště vysoká v Dánsku, Německu, Belgii a Francii, zatímco past nízké mzdy byla vysoká v Belgii, Německu a Lucembursku⁵⁴. Velké náklady na pečovatelská zařízení zvyšují dopad pastí neaktivity, přičemž působí jako odrazující faktor pro přijímání zaměstnání nebo prodloužení pracovní doby.

⁵³ Evropská komise (2018), Zpráva o stárnutí populace pro rok 2018, European Economy Institutional Paper 079.

⁵⁴ Past neaktivity pro druhého člena páru vypočítává mezní efektivní daňovou sazbu z pracovního příjmu u druhého člena páru, který se přesouvá ze sociální podpory do práce. Past nízké mzdy je vypočtena pro bezdětný pár, kde druhá výdělečně činná osoba zvyšuje výdělek z 33 % na 67 % průměrné mzdy a kde hlavní výdělečně činná osoba vydělává 100 % průměrné mzdy (Databáze daní a dávek Evropské komise).

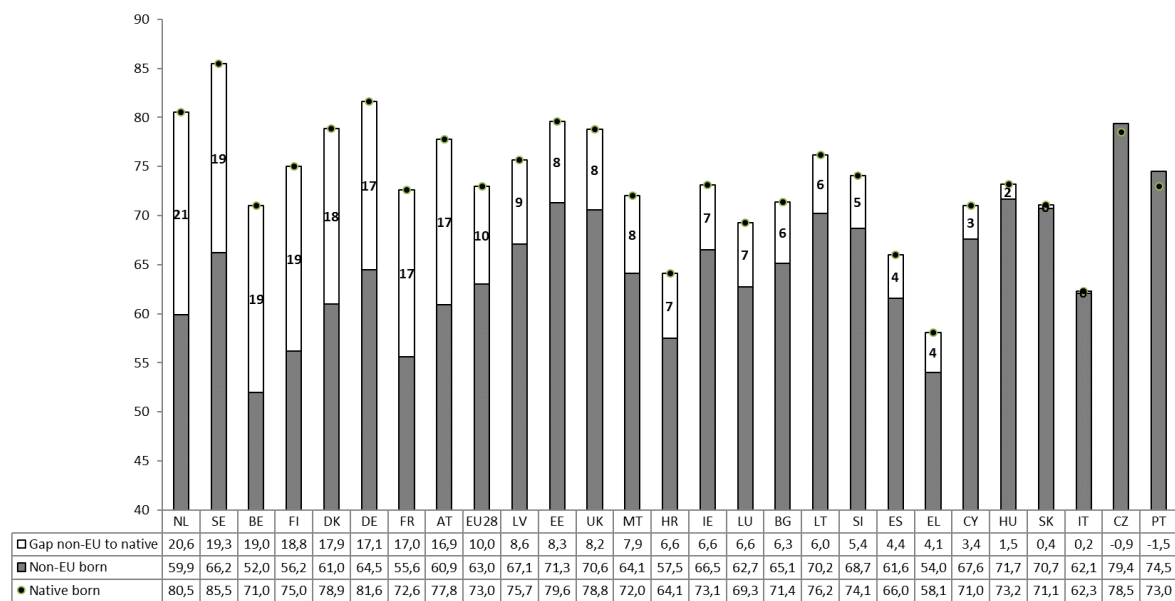
Osoby z rodiny migrantů mají z obecného zlepšení podmínek na trhu práce prospěch jen částečně. Zatímco osoby narozené mimo EU mají na obyvatelstvu EU rostoucí podíl (7,2 % v roce 2017, nárůst z 6,6 % v roce 2014), je u nich méně pravděpodobné, že budou zaměstnaní, než u osob narozených v EU. V roce 2017 bylo zaměstnaných 63 % osob narozených mimo EU v produktivním věku (věková skupina 20–64 let), což je mnohem nižší úroveň než úroveň před krizí (66,2 % v roce 2008). Rozdíl v zaměstnanosti mezi těmito dvěma skupinami byl v roce 2017 na úrovni 10 p.b., což je o něco lepší než v roce 2016 (10,5 p.b.), ale mnohem horší než v roce 2008 (4,5 p.b.). V některých členských státech (ve Finsku, Švédsku, Nizozemsku a Belgii) se tento rozdíl pohyboval v roce 2017 zhruba kolem 20 procentních bodů. Pro ženy nenarozené v EU je situace ještě obtížnější. Jejich míra zaměstnanosti činila v roce 2017 54,1 %, přičemž rozdíl mezi nimi a ženami narozenými v EU byl 13,6 %. Navíc, pokud jsou osoby narozené mimo EU zaměstnané, jsou častěji než osoby narozené v EU vystaveny riziku chudoby pracujících.

Graf 37: Míra zaměstnanosti osob narozených mimo EU, víceleté srovnání



Zdroj: Eurostat. Pozn.: Nejsou k dispozici údaje pro Německo za roky 2008 a 2013.

Graf 38: Míra zaměstnanosti podle země narození, věková skupina 20–64 let, rok 2017



Zdroj: Eurostat.

Výzvy, kterým čelí osoby z rodiny migrantů, často bývají přenášeny z generace na generaci. Podíl osob z rodiny migrantů vzrůstá, zejména mezi mladými lidmi⁵⁵, a existují důkazy, že osoby narozené v EU s rodiči narozenými v zahraničí mají nižší míru zaměstnanosti než osoby, jejichž rodiče se narodili v EU⁵⁶. To následně přispívá k vyšší míře nezaměstnanosti u některých skupin znevýhodněných mladých lidí. Výsledky na trhu práce se rovněž výrazně liší podle příčiny migrace⁵⁷. Ačkoli je však nižší míra zaměstnanosti migrantů zčásti důsledkem vyššího podílu osob s nízkou úrovní vzdělání, rostoucí úroveň vzdělání⁵⁸ se nepromítá do lepších výsledků v oblasti zaměstnanosti a je patrné výrazné nedostatečné využití dovedností a kvalifikací migrantů⁵⁹.

⁵⁵ V EU v roce 2014 přibližně 20 % lidí ve věkové skupině 15–29 let pocházelo z rodiny migrantů – a to jak u osob narozených v zahraničí, tak u osob narozených v EU s alespoň s jedním rodičem narozeným mimo EU. Zdroj: Eurostat.

⁵⁶ OECD (2017), *Catching Up? Intergenerational Mobility and Children of Immigrants* (Přibližování? Mezigenerační mobilita a děti migrantů).

⁵⁷ U osob narozených mimo EU je míra zaměstnanosti vyšší u těch z nich, kteří přicestovali za účelem studia nebo zaměstnání (71 % v roce 2014, ještě vyšší než u osob narozených v EU), a nižší u těch, kteří přicestovali z rodinných důvodů, a u uprchlíků. Osoby migrující z rodinných důvodů tvořily v roce 2014 mezi osobami narozenými mimo EU největší podíl (52 %). Míra zaměstnanosti u nich v roce 2014 činila 53 % a byla nižší než u uprchlíků (56 %).

⁵⁸ Pokud jde o dosažené vzdělání, státní příslušníci třetích zemí (věková skupina 25–54 let) měli v roce 2017 častěji nízkou úroveň vzdělání (43,6 %) ve srovnání se státními příslušníky hostitelské země (21,2 %) a bylo u nich méně pravděpodobné, že dosáhli terciárního vzdělání (26,3 % a 31,6 %).

⁵⁹ Rozdíl v míře zaměstnanosti mezi osobami narozenými mimo EU a narozenými v EU je nejvýraznější u osob s terciárním vzděláním, což podtrhuje, že migranti mají nižší výnosy ze svého vzdělání v porovnání s osobami, jež se narodily v EU (viz též Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě z roku 2015). V roce 2017 bylo přibližně 42 % státních příslušníků třetích zemí s vysokou úrovní vzdělání nadměrně kvalifikováno: tj. pracovalo, ale v povoláních s nízkou nebo střední kvalifikací, ve srovnání s přibližně 20 % u státních příslušníků hostitelské země. Rozdíl mezi těmito dvěma skupinami se však v posledních letech snížil z 25 p.b. v roce 2012 na 20 p.b. v roce 2017.

Rozdíl v míře zaměstnanosti u osob se zdravotním postižením ukazuje na nevyužitý potenciál, jež skýtají jejich schopnosti. V roce 2016 byl rozdíl v zaměstnanosti⁶⁰ mezi osobami se zdravotním postižením a osobami bez zdravotního postižení v EU značný, přičemž míra zaměstnanosti u osob se zdravotním postižením činila 48,1 % oproti 73,9 % u osob bez zdravotního postižení. Mezi jednotlivými členskými státy však v rozdílech existují významné nerovnosti⁶¹, pohybují se od 14,7 p.b.(Itálie) po více než 45 p.b. (Irsko). Navíc pouze 59,7 % osob se zdravotním postižením v EU je ekonomicky aktivních, ve srovnání s 82,2 % osob bez zdravotního postižení, což naznačuje, že pro osoby se zdravotním postižením existují závažné překážky při získávání přístupu na trh práce⁶². Země s podobnou mírou ekonomické aktivity u osob bez zdravotního postižení mohou mít výrazně odlišnou míru ekonomické aktivity u osob se zdravotním postižením. Důležitou otázkou představuje rovněž kvalita práce, neboť v roce 2016 se osoby se zdravotním postižením v EU častěji potýkaly s chudobou pracujících, než tomu bylo u obyvatelstva obecně⁶³. Pokud jde o rozdíl mezi ženami a muži, míra zaměstnanosti žen se zdravotním postižením (45,9 %) byla jen mírně nižší než míra zaměstnanosti mužů se zdravotním postižením (50,6 %) a rozdíl byl v některých členských státech obrácený. Z hlediska celkové kvality života vnímané osobami se zdravotním postižením se podle zjištění nadace Eurofound⁶⁴ míra, v níž se cítí být vyloučeny ze společnosti, značně liší v závislosti na tom, zda jsou, nebo nejsou zaměstnány. Osoby, které mají zaměstnání, méně často uvádí pocit, že jsou vyloučeny ze společnosti, než dlouhodobě nezaměstnaní respondenti nebo ti, kteří z důvodu jejich zdravotního postižení pracovat nemohou.

⁶⁰ Údaje pocházejí ze statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek za rok 2015 analyzované Akademickou sítí evropských odborníků na zdravotní postižení (ANED).

⁶¹ Rovněž výskyt zdravotních postižení se napříč členskými státy značně liší. V případě Irska je s 12,9 % (ve věkové skupině 16–64 let) poměrně nižší ve srovnání s průměrem EU (17 %).

⁶² Tamtéž

⁶³ Statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek za rok 2017, In-work at-risk-of-poverty rate by level of activity limitation, sex and age (Míra ohrožení pracujících chudobou podle úrovně omezení činnosti, pohlaví a věku) (hlth_dpe050)

⁶⁴ Eurofound (2018), The social and employment situation of people with disabilities (Sociální situace a zaměstnanost osob se zdravotním postižením), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk, připravuje se.

3.2.2 Politická reakce

Je zapotřebí komplexních strategií zaměřujících se na hlavní příčiny předčasných odchodů ze vzdělávání s cílem snížit míru předčasného ukončení studia, předcházet sociálnímu vyloučení a poskytnout pomoc při přechodu mladých lidí na trh práce. Mnoho členských států v poslední době zavedlo opatření ke snížení počtu osob předčasně odcházejících ze vzdělávání, od politik jazykové podpory studentům s jiným mateřským jazykem ke vzdělávání a kariérovému poradenství ve školách nebo opatření na podporu osobám, které předčasně odešly ze vzdělávání, při navracení do systému vzdělávání a odborné přípravy. Například v Bulharsku projekt „Vaše třída“ financuje dodatečnou pedagogickou podporu pro studenty, kteří jsou ohroženi předčasným ukončením studia, jako je jazyková příprava, dodatečná výuka v zájmu doplnění chybějících znalostí nebo mimoškolní aktivity pro zvýšení motivace studentů. Švédsko finančně podporuje školy podle sociálně-ekonomického zázemí žáků s cílem podpory vyváženého sociálního složení a zabránění předčasnému odcházení ze vzdělávání. Ve Španělsku plán Proeducar podporuje politiky, které zvyšují kvalitu a rovnost vzdělávacího systému a podporují programy druhé šance.

Zásadním předpokladem pro zlepšení výsledků, kterých žáci dosahují ve vzdělávání, je zajištění přístupu k dostupnému a vysoce kvalitnímu vzdělávání, jakož i podpora nepřetržitého profesního rozvoje učitelů. Irský akční plán pro vzdělávání se zaměřuje na prosazování a podporu kvality, vysoké odborné úrovně a inovativnosti, řešení rozdílů v zásadních dovednostech, vedení v oblasti klíčových technologií a zasazování se o začlenění. Nedávná reforma sekundárního vzdělávání v Lucembursku má za cíl přizpůsobit vzdělávání potřebám studentů a poskytnout školám větší autonomii k uspořádání učebních osnov podle profilu, který si zvolí, přičemž diverzifikuje nabídku jazyků a zavádí tříleté plány školního vývoje, které zahrnují aspekty, jako je poradenství, studijní úspěch, mimoškolní aktivity, psychosociální pomoc a zlepšování digitálních dovedností. V Chorvatsku iniciativa Škola pro život zavádí nové učební osnovy vycházející z přístupu založeného na učebních výsledcích, který posunuje zaměření třídy na zkušenosti žáků, uznává důležitost přípravy učitele a zavádí mezipředmětovou výuku klíčových kompetencí, jako je podnikavost, umět se učit nebo výchova k občanství. „Spolupráce pro co nejlepší školu“ („Samverkan för bästa skola“) je iniciativou Švédska v boji proti nerovnostem. Poskytuje na míru přizpůsobenou podporu zaměřenou na praxi, která je doprovázena profesním rozvojem učitelů ve školách, které čelí nejtěžším výzvám při poskytování vysoce kvalitní výuky a kde vysoký podíl žáků nedokončí své vzdělávání. Kypr zavádí nový profesní rámec odborného vzdělávání pro učitele s cílem rozšířit jejich průběžné vzdělávání a začal modernizovat předškolní učební osnovy založené na ukazatelích úspěchu a přiměřenosti. V Litvě vymezuje nové nařízení o odborné přípravě učitelů požadavky na kvalitu u studijních programů a stáží učitelů; rovněž uvádí možnosti odborné přípravy učitelů a profesního rozvoje a stanoví kritéria pro národní centra pro odbornou přípravu učitelů.

Důležitým tématem zůstává účinné prosazování legislativních změn pro začleňování Romů do vzdělávání. V Bulharsku v současnosti zavedená opatření týkající se romských studentů zahrnují stipendia a mimoškolní činnosti, doplňkovou výuku bulharštiny a aktivity s rodiči. Maďarsko v červenci 2017 změnilo své zákony o rovném zacházení a veřejném vzdělávání s cílem zajistit zákaz segregace. V roce 2017 byly rovněž vybrány školy se slabými výsledky, vysokou mírou předčasných odchodů ze vzdělávání a vysokým rizikem segregace, kterým byla poskytnuta odborná příprava a komplexní podpora na rozvoj pro zavádění diferencovaných metod výuky. Ve vzdělávacích obvodech se ustanovují pracovníci a pracovní skupiny pro boj proti segregaci. V Rumunsku byla rozšířena pravomoc školních inspektorátů a agentury pro zajištění kvality (ARACIP) ke sledování segregace. Revidovaný akční plán pro integraci Romů schválený slovenskou vládou v únoru 2017 se v současnosti realizuje, avšak je třeba vyčkat výsledků. Slovenská republika přijala desetiletý plán rozvoje národního vzdělávání, který by měl rovněž řešit aspekty inkluzivnosti a kvality vzdělávání, a to i pro romské děti. V Portugalsku zahrnuje přepracované znění národní strategie pro integraci romských komunit na období 2013–2020 jako hlavní priority přístup ke vzdělávání, úspěch ve vzdělávání a celoživotní učení.

Podpora kvality vysokoškolského vzdělávání je klíčová, zejména v souvislosti s trvalým zvyšováním míry dosaženého terciárního vzdělání. Sdělení Komise o obnoveném programu EU v oblasti vysokoškolského vzdělávání z roku 2017⁶⁵ zdůrazňuje význam opatření zaměřených na rozšíření účasti na vysokoškolském vzdělávání, zvyšování míry úspěšného dokončení studia, vybavování studentů dovednostmi a kompetencemi souvisejícími se světem práce nebo zlepšení účelnosti systému financování vysokoškolského vzdělávání. Několik členských států oznámilo reformy v souladu s těmito zásadami. Francie nedávno přijala zákon na podporu úspěchu studentů v oblasti vysokoškolského vzdělávání, zejména prostřednictvím posíleného poradenství před přijetím na vysokou školu, podpory po celou dobu studia a zveřejnění očekávaných kompetencí před vstupem do různých studijních oborů. Rakousko a Česká republika nedávno zavedly nové systémy financování vysokoškolského vzdělávání s cílem podpořit diverzifikaci a kvalitu. V Polsku představuje nedávno přijatý zákon o vysokoškolském vzdělávání a vědě („Ustawa 2.0“) významné modernizační úsilí, jehož cílem je zvýšit kvalitu odvětví vysokoškolského vzdělávání. Portugalsko zavedlo opatření ke zvýšení počtu studentů zapsaných do vysokoškolského vzdělávání, jako je posílení mechanismů sociální podpory pro studenty ze znevýhodněného prostředí prostřednictvím výrazného zvýšení stipendií, sociálního systému pro placení školného ve více splátkách a zavedení nového programu „+Superior“ s cílem prosazovat a podporovat zápis studentů v méně hustě obydlených oblastech a regionech, po nichž je nižší poptávka.

Členské státy i nadále usilují o to, aby v rámci Unie byly dovednosti a kvalifikace snadněji pochopitelné. Všechny členské státy mají národní rámce kvalifikací uspořádané na základě zásady výsledků učení. Téměř všechny (27) uvedly své úrovně kvalifikací do vztahu k evropskému rámci kvalifikací (EQF) a 20 z nich uvádí úroveň EQF na svých kvalifikacích, což je činí jasnějšími a lépe srovnatelnými (Belgie, Česká republika, Dánsko, Německo, Estonsko, Řecko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Lotyšsko, Litva, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Nizozemsko, Rakousko, Portugalsko, Slovinsko a Spojené království).

⁶⁵ COM(2017) 247 final

Stále více členských států zohledňuje učení mimo institucionální vzdělávání a odbornou přípravu. V 15 zemích byl vytvořen koordinační mechanismus pro podporu výměny a konzistence při validaci v odvětvích vzdělávání a odborné přípravy, na trhu práce a ve třetím sektoru (Belgie, Dánsko, Francie, Řecko, Irsko, Itálie, Lotyšsko, Malta, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Španělsko, Švédsko). Spojení mezi národními rámci kvalifikací (NKR) a validací se ve většině zemí zintenzivňuje. Validace může vést k jakékoliv kvalifikaci zahrnuté do tohoto rámce v 11 zemích (Belgie, Francie, Irsko, Lotyšsko, Malta, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Spojené království) a v dalších čtyřech zemích (Dánsko, Estonsko, Španělsko, Slovinsko) k získání kreditu směřujícího k určité kvalifikaci.

Členské státy směřují ke komplexnímu strategickému přístupu k řízení dovedností. V rámci balíčku agendy dovedností přijala Rada v roce 2016 doporučení o cestách prohlubování dovedností, jehož cílem je pomoci reagovat na nedostatky v oblasti dovedností, nerovnosti a nově se objevující potřeby trhu práce, který vyžaduje stále vyšší úroveň kompetencí. Prostřednictvím cest prohlubování dovedností tvůrci politik navrhnou a budou provádět opatření speciálně přizpůsobená potřebám dospělých s nízkou úrovní dovedností.

Několik členských států pracuje na národních strategiích v oblasti dovedností, přičemž jsou podporovány Komisí ve spolupráci s OECD (Španělsko, Itálie, Portugalsko, Slovinsko a nedávno Belgie/Vlámsko). Po dokončení diagnostické fáze a určení hlavních výzev v oblasti dovedností provádí Itálie a Slovinsko akční fázi tohoto procesu. Portugalsko dokončilo jak diagnostickou fázi přezkumu, tak akční fázi a zahájilo svůj akční plán v květnu letošního roku. Lotyšsko a Polsko zahájí své projekty strategie v oblasti dovedností později v roce 2018. Ve Francii vznikl v rámci reformy odborné přípravy z roku 2018 nový orgán (*“France competences”*), jehož cílem je zajistit komplexní přístup k potřebám v oblasti dovedností, kvalitě odborné přípravy a nákladům.

Další kroky jsou podnikány za účelem podpory a usnadnění přístupu a účasti na odborném vzdělávání a přípravě. Lucembursko změnilo své právní předpisy týkající se podpory a rozvoje celoživotního učení s cílem zlepšit účinnost výdajů prostřednictvím spolufinancování odborného celoživotního učení. Francie vyčlenila dodatečné prostředky na odbornou a učňovskou přípravu prostřednictvím tzv. *Plan d'Investissement Competence (PIC)*, což znamenalo téměř 10% průměrný roční nárůst veřejných výdajů na odbornou a učňovskou přípravu. Ve Francii je cílem zákona o svobodné volbě budoucího profesního života posilovat a podporovat přístup k další odborné a učňovské přípravě. Program Malty „Get Qualified“ („Ziskej kvalifikaci“) má za cíl zlepšit finanční podporu studentům, kteří se chtějí účastnit odborné přípravy.

Členské státy přizpůsobují své systémy odborného vzdělávání a odborné přípravy s cílem zlepšit jejich relevantnost pro potřeby trhu práce. Slovinsko zavedlo přílohu k osvědčení, která poskytuje zaměstnavatelům podrobné, jednotné a mezinárodně srovnatelné informace o odborné kvalifikaci. V rámci reformy technického vzdělávání Spojené království oznámilo zavedení „T-levels“ (úrovně T) – technické kvalifikace, které mohou osoby ve věku 16–19 let využít jako alternativu k „A-levels“ (úrovně A), což je hlavní kvalifikace získaná po složení maturitní zkoušky. Řecko rozšířilo svou podporu učňovské přípravy pro absolventy vyšších sekundárních odborných škol, která poskytuje přístup ke kvalifikacím na úrovni 5 EQF a má za cíl usnadnit přechod na trh práce. Chorvatsko pozměnilo zákon o odborném vzdělávání, který stanoví vypracování a návrh nových učebních osnov pro získání odborných kvalifikací požadovaných na trhu práce; zavádí také lepší systém zajišťování kvality a regionální centra kompetencí. Na Kypru zavedla vláda opatření zaměřená na zlepšení kvality odborného vzdělávání a získávání dovedností a kompetencí požadovaných na trhu práce, zejména prostřednictvím podpory spolupráce mezi poskytovateli odborného vzdělávání a přípravy a průmyslem v oblasti praktické odborné přípravy (prostřednictvím odborné praxe v průmyslu). Ve Finsku je cílem reformy odborného vzdělávání a přípravy posílit součinnost mezi institucemi odborného vzdělávání a přípravy a trhem práce a zvýšit flexibilitu vzdělávací dráhy k urychlení přechodu ze vzdělávání do zaměstnání. Opatření v rámci reformy odborného vzdělávání a přípravy jsou dále zaměřena na rozvoj učňovské přípravy a profesní přípravy na pracovišti a na usnadňování individuálních učebních drah a rozvoje kompetencí. Součástí polské reformy vysokoškolského vzdělávání a vědy je požadavek, aby instituce poskytující odborné vysokoškolské vzdělávání poskytovaly studentům šestiměsíční pracovní stáže nebo duální studijní programy pořádané ve spolupráci se zaměstnavateli s cílem vybavit je dovednostmi relevantními pro trh práce.

Několik členských států přijalo různá opatření na podporu rozvoje digitálních dovedností.

V Bulharsku probíhá zahájení projektu „Vzdělávání pro zítřek“ financovaného EU, který pomáhá otevřít vzdělávání digitálními technologiemi a zavádět inovativní metody výuky, jakož i zvýšit motivaci učit se a překonat potíže s učebním obsahem. Spojené království zavádí národní systém profesní rekvalifikace, v rámci něž využije dalších 30 milionů GBP (34 milionů EUR) na konkrétní potřeby digitálních dovedností. Španělsko přijalo program odborné přípravy v oblasti digitálních dovedností pro mladé odborníky, který nabízí nezaměstnaným mladým lidem zařazeným do národního systému záruk pro mladé lidi školení zaměřené na digitální odvětví a nové obchodní modely. Malta zřídila ve své národní radě pro dovednosti podskupinu, která má provést výzkum a vydat doporučení k řešení nesouladu mezi nabídkou digitálních dovedností a poptávkou po nich. Řecko v roce 2017 obnovilo Národní koalici pro aktualizaci digitálních dovedností. Portugalsko přijalo iniciativu INCoDe.2030, jež představuje integrovanou veřejnou politiku zaměřenou na rozvoj digitálních kompetencí. Iniciativa chápe pojetí digitálních kompetencí v širokém smyslu zahrnujícím pojem digitální gramotnosti, jakož i vytváření nových znalostí prostřednictvím výzkumu.

Důležitou prioritou zůstává další zlepšování zaměstnanosti mladých lidí a podpora přechodu

mladých lidí mezi vzděláváním a trhem práce. V roce 2017 se více než 5 milionů mladých lidí zařadilo do systému záruk pro mladé lidi a 3,5 milionu přijalo nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, stáže nebo učňovského místa a 6 měsíců po odchodu z registru záruk pro mladé lidi byla téměř polovina mladých lidí stále zaměstnána nebo se účastnila vzdělávání nebo odborné přípravy. V mnoha členských státech je však odhadovaný podíl osob NEET registrovaných v systému během roku stále nižší než 50 %. V kontextu výrazného zlepšení zapojení mladých lidí na trhu práce dochází k většímu zacílení politických opatření, o která se poskytování záruk pro mladé lidi opírá.

Členské státy stupňují osvětovou činnost, a mladým lidem tak více zpřístupňují služby a zajišťují lepší identifikaci těch, kteří jsou v nouzi. Ve Finsku se jednotná poradenská střediska pro mladé lidi (Ohjaamo, která původně fungovala v rámci financování z ESF) stala trvalými středisky a obdrží rozsáhlou finanční podporu s cílem oslovovat mladé lidi a poskytovat jim integrované služby. Po celém Německu jsou zakládány agentury práce pro mladé lidi. Kypr zahájil osvětový projekt podporovaný ministerstvem školství ve spolupráci s ministerstvem práce a kyperskou radou pro mládež, jehož cílem je oslovit 4 000 ekonomicky neaktivních osob NEET a poskytnout jim aktivační podporu prostřednictvím poradenství a na míru přizpůsobené odborné přípravy. V Chorvatsku je od listopadu 2017 zaveden mapovací systém osob NEET, jehož cílem je identifikovat neregistrované osoby NEET a jejich charakteristiky s cílem lepšího zacílení opatření pro tuto skupinu.

Rovněž byla zavedena nová opatření s cílem lépe podporovat mladé lidi, kteří čelí několikanásobnému znevýhodnění, a to i prostřednictvím lepší spolupráce mezi službami v oblasti zaměstnanosti, sociálními službami a vzdělávacími službami. V Rakousku se uplatňuje zaučování mladých lidí, které pomáhá udržet mladé lidi v systému vzdělávání a odborné přípravy co nejdéle, případně je znovu do tohoto systému začlenit. V Irsku byl v roce 2018 oznámen program na podporu zaměstnanosti mladých lidí. Nabízí pracovní stáže mladým uchazečům o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní nebo čelí významným překážkám bránícím zaměstnání. Účastníci se naučí základní pracovní a sociální dovednosti v prostředí zajišťujícím podporu a dostávají týdenní plat odpovídající čisté minimální mzdě. Řecko předložilo revidovaný akční plán záruk pro mladé lidi, jehož rozpočet byl navýšen a byl rozšířen rozsah intervencí zaměřených na mladé osoby NEET ve věku do 29 let.

Členské státy nadále podporují poptávku na trhu práce prostřednictvím pobídek na podporu zaměstnanosti a podnikání, zejména formou cílených mzdových a náborových dotací.

V březnu 2018 Belgie přijala nový zákon na podporu nových „počátečních pracovních míst“ – dosud nevstoupil v platnost –, jehož cílem je snížit náklady na zaměstnávání nezkušených mladých lidí ve věku od 18 do 21 let, aniž by došlo ke snížení jejich čisté mzdy. Valonsko nabízí od července 2017 finanční pobídky na začleňování zranitelných skupin, jako jsou mladí lidé, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby s nízkou kvalifikací a starší pracovníci. Od září 2018 byla zavedena pobídka k odborné přípravě v odvětví, v němž panuje nedostatek pracovních sil, s cílem motivovat uchazeče o zaměstnání, aby se připravili na povolání, u něhož existují reálné možnosti začlenění. Cílem opatření nazvaného „*Coup de poing pénuries*“ je pomoci podnikům zaměstnávat schopné pracovníky tím, že je pro daný podnik vytvořen bezplatný a na míru přizpůsobený program odborné přípravy.

V neposlední řadě byl změněn plán odborné přípravy a začleňování tak, aby byl účinnější a aby umožňoval uchazečům o práci osvojit si dovednosti prostřednictvím smlouvy a společností vyškolit si (případně i přímo na pracovišti) budoucí pracovníky podle svých potřeb. Španělsko zahájilo nový program mzdových dotací pro 10 000 nezaměstnaných osob ve věkové skupině 18–29 let s důrazem na absolventy vysokých škol (6 000 míst). Za nábor dlouhodobě nezaměstnaných a příjemců minimálního příjmu je poskytováno delší dotační období. Španělsko rovněž přijalo snížení příspěvků na sociální zabezpečení po dobu tří let u společností, které převádějí praktikantské smlouvy na smlouvy na dobu neurčitou a nové mzdové dotace na první nábor zaměstnanců mladými podnikateli (do 35 let). Pro mladé nezaměstnané osoby (do 29 let) se předpokládá delší dotační období. Itálie nabízí celou řadu pobídek souvisejících s příspěvků na sociální zabezpečení, jako je například snížený příspěvek po dobu tří let pro soukromé společnosti, které nabírají mladé lidi na základě smlouvy na dobu neurčitou, nebo úplné osvobození od těchto příspěvků během tří let pro zaměstnavatele, kteří nabírají mladé lidi na základě smlouvy na dobu neurčitou po stáži nebo duálním programem odborného vzdělávání a přípravy, a pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají mladé lidi zařazené do programu záruk pro mladé lidi. Rumunsko zvýšilo dotaci na zaměstnávání mladých osob NEET a mladých absolventů z 900 lei/měsíc (zhruba 196 EUR) na 2250 lei/měsíc (zhruba 490 EUR). Rumunsko rovněž zvýšilo dotaci za uzavření učňovské smlouvy z 1125 lei/měsíc (zhruba 245 EUR) na 2250 lei/měsíc (zhruba 490 EUR), jakož i dotaci za uzavření smlouvy o stáži z 1350 lei/měsíc (zhruba 294 EUR) na 2250 lei/měsíc (zhruba 490 EUR). V Maďarsku se v srpnu 2018 územní působnost programu stáží rozšířila na celé území státu, aby mladí lidé mohli získávat pracovní zkušenosti.

V několika členských státech je patrný významný důraz na rozšiřování dovedností a rekvalifikaci mladých lidí prostřednictvím aktivních politik na trhu práce. V Chorvatsku přijalo Ministerstvo práce a důchodového systému a správní rada chorvatské služby zaměstnanosti nový balíček aktivních opatření na trhu práce s dodatečným důrazem na odbornou přípravu a rozšiřování dovedností, a to i u mladých lidí. Ve Španělsku byl v prosinci 2018 přijat plán na podporu zaměstnanosti mladých lidí, který obsahuje opatření na podporu osvojování dovedností včetně cizích jazyků a digitálních kompetencí, s cílem povzbudit dobrovolnou pracovní mobilitu a sladování dovedností s pracovními místy ve strategických odvětvích.

Členské státy rovněž pokračovaly v úpravách svých právních předpisů o odborných stážích v souladu s rámcem pro kvalitu stáží⁶⁶ a dále rozvíjely finanční pobídky pro stáže. V Litvě nový zákon o zaměstnanosti, který vstoupil v platnost dne 1. července 2017, rozlišuje mezi dvěma druhy stáží, a to „dobrovolnou praxí“ (článek 10) a „pokročilou odbornou přípravou“ (článek 39), a stanoví jasnější rámec pro neplacené a placené stáže. Ve Španělsku obsahuje zákon o rozpočtu na rok 2018 finanční zdroje přidělené na zahájení prémie na školení v rámci záruky pro mladé lidi (*bono de formacion garantia juvenil*), finanční podpory ve výši 430 EUR během maximálně 18 měsíců pro mladé lidi přijaté na základě praktikantských a učňovských smluv. Rumunsko v červenci 2018 přijalo zákon o stážích, který poskytuje podporu osobám starším 16 let. Zákon stanoví zaměstnavatelům povinnost nabízet měsíční platbu ve výši přinejmenším 50 % hrubé minimální mzdy, přičemž časová dotace je nejvýše 720 hodin (v období 6 měsíců). Za najímání stážistů na konci stáže bude poskytována prémie.

⁶⁶ Doporučení Rady ze dne 10. března 2014 k rámci kvality stáží, 2014/C 88/01.

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

S rozpočtem 86,4 miliardy EUR na období 2014–2020 je Evropský sociální fond (ESF) jedním z klíčových nástrojů EU na podporu řešení výzev zjištěných v doporučeních pro jednotlivé země. Operační programy přímo přispívají k podpoře udržitelné a kvalitní zaměstnanosti, k podpoře sociálního začleňování, k investicím do vzdělávání a odborné přípravy a ke zlepšování budování institucionální kapacity.

Jednou z klíčových politických priorit je zaměstnanost mládeže, která je řešena jak vlastními zdroji ESF, tak Iniciativou na podporu zaměstnanosti mladých lidí (YEI). Rozpočet na iniciativu YEI byl v roce 2017 navýšen na 8,9 miliardy EUR na pokrytí celého programového období 2014–2020. Iniciativa YEI se konkrétně zaměřuje na mladé lidi, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) a je soustředěna na regiony EU, jež měly v roce 2012 nejvyšší míru nezaměstnanosti mladých lidí.

V letech 2014–2017 získalo podporu z ESF a YEI více než 15 milionů účastníků, včetně téměř 3 milionů dlouhodobě nezaměstnaných (17 %). Klíčovými cílovými skupinami těchto intervencí jsou osoby mladší 25 let (42 % z celkového počtu účastníků) a lidé s nízkou kvalifikací se vzděláním na primární nebo nižší sekundární úrovni (44 % z celkového počtu účastníků). Zavádění, které v roce 2017 vykazovalo výrazné zrychlení, by mělo v nadcházejících letech soustavně pokračovat.

Iniciativa YEI od roku 2014 do roku 2017 podpořila více než 2,4 milionu mladých osob NEET, z čehož:

- 1,5 milionu mladých lidí ukončilo intervenci podporovanou iniciativou YEI;
- 780 000 mladých lidí se po ukončení své účasti zapojilo do vzdělávání nebo odborné přípravy, získávalo kvalifikaci nebo našlo zaměstnání, včetně samostatné výdělečné činnosti;
- 550 000 mladých lidí po ukončení své účasti obdrželo nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, učňovského místa nebo stáže.

Dne 30. května 2018 Evropská komise přijala návrh na Evropský sociální fond plus (ESF+) na období 2021–2027. Na základě tohoto návrhu by fond ESF+ v širším rámci strukturálních a investičních fondů umožnil soustředit podporu více na výzvy, které byly zjištěny během procesu evropského semestru. V tomto kontextu ESF+ sjednotí:

- Evropský sociální fond (ESF) a Iniciativu na podporu zaměstnanosti mladých lidí (YEI),
- Fond evropské pomoci nejchudším osobám (FEAD),
- Program EU pro zaměstnanost a sociální inovace a
- Program EU pro oblast zdraví.

Jak se uvádí v návrhu, cílem nařízení o ESF+ by bylo zajistit, aby se zdroje v rámci oblasti sdíleného řízení zaměřily na zjištěné klíčové výzvy, fond by měl zejména:

- podporovat zásady evropského pilíře sociálních práv a provádění doporučení v rámci evropského semestru;
- nadále poskytovat podporu mladým lidem pomocí minimálního přidělu pro členské státy s vysokou mírou nezaměstnanosti mladých lidí;
- podporovat sociální začleňování s minimálním podílem 25 %;
- podporovat akce Unie ve prospěch sociální inovace, mobility a zdraví;
- podporovat dlouhodobou integraci státních příslušníků třetích zemí, a to ve spolupráci s Azylovým a migračním fondem (AMF);
- být zjednodušen s cílem snížit administrativní zátěž vnitrostátních orgánů nebo organizací, které využívají opatření ESF+.

Několik členských států pokračuje v úsilí na podporu účasti starších pracovníků na trhu práce. V Dánsku důchodová dohoda posiluje pobídky pro starší pracovníky, aby zůstali na trhu práce déle. Rada iniciativ zvyšuje míru pružnosti důchodového systému, včetně vyšších finančních pobídek na odložení odchodu do důchodu a na zavedení soukromých penzijních plánů. Řecko přijalo program dotací pro veřejný sektor a místní podniky, subjekty a organizace s cílem zaměstnat 10 000 dlouhodobě nezaměstnaných ve věkové skupině 55–67 let. Na Maltě budou penzisté v penzi, kteří jsou mladší 65 let a jsou osobami samostatně výdělečně činnými nebo pracují na částečný úvazek, moci platit poměrný příspěvek na vnitrostátní pojištění ve výši 15 % místo plné sazby. Slovinsko zavedlo dotaci zaměřenou na zaměstnávání osob starších než 58 let na dobu neurčitou, přičemž priorita je kladena na příjemce podpory v nezaměstnanosti a peněžitě sociální podpory. Dotace činí 11 000 EUR a je vyplácena zaměstnavateli ve dvou částech (polovina při náborech a polovina po 18. měsíční mzdě). Navíc byl zahájen projekt, jehož cílem je poskytovat komplexní podporu společnostem pro aktivní stárnutí pracovní síly. Obě opatření jsou spolufinancována ESF. Ve Španělsku byl na konci roku 2017 schválen zákon (zákon 6/2017 ze dne 24. října o naléhavých reformách samostatné výdělečné činnosti), který zlepšuje možnost kombinovat práci a důchodové dávky pro pracovníky v rámci všeobecného systému. Zákon rovněž umožňuje kombinovat práci a plnou výši důchodu, pokud osoba samostatně výdělečně činná najala zaměstnance. A konečně, v souladu se strategií aktivního stárnutí, byla v březnu 2018 zřízena vládní rada pro aktivní stárnutí a mezigenerační spolupráci, která se skládá z ministrů a zástupců profesních institucí, nevládních organizací a ekonomiky. Na Slovensku byla od července 2018 zavedena sleva na odvody na sociální pojištění pro důchodce, kteří pracují na dohody o práci vykonávané mimo pracovní poměr za předpokladu, že jejich hrubá výše odměny nepřekročí 200 EUR.

Mnoho členských států pokračuje v úsilí v oblasti služeb péče o děti a dlouhodobé péče s cílem odstranit překážky bránící zaměstnanosti žen. Německo v červnu 2018 přijalo program „Financování péče o děti“, který podporuje rozšíření počtu míst v zařízeních pro péči o velmi malé děti, aby se zvýšil počet žen pracujících na plný úvazek. Tento program, jehož rozpočet je 3,28 miliardy EUR, má za cíl poskytnout dalších 100 000 míst v zařízeních péče o děti. Kromě toho Německo zvyšovalo dávky na dlouhodobou péči doma, a to od roku 2015 celkově o více než 5 miliard EUR. Irsko předložilo program předškolního vzdělávání pro děti v předškolním věku. Děti ve věku 2 let a 8 měsíců mohou od září 2018 začít navštěvovat zařízení systému péče o děti a setrvat v něm až do dosažení věku povinné školní docházky. Řecko také rozšířilo povinné předškolní vzdělávání z 1 na 2 roky a poskytlo 15 milionů EUR na dalších 10 000 míst v zařízeních péče o děti. Některé členské státy podnikly kroky ke zlepšení finanční dostupnosti péče o děti. Ve Španělsku byl zákon o dani z příjmu fyzických osob upraven tak, aby umožnil odpočet výdajů na péči o děti do 3 (nebo více) let věku (podle autonomní oblasti). Finsko snížilo poplatky za vzdělávání v raném dětství pro rodiny s nízkými a středními příjmy. Podle odhadů bude mít v důsledku toho kroku přibližně 6700 rodin nově nárok na bezplatné předškolní vzdělávání a péči. Irsko oznámilo jednotný finančně dostupný program péče o děti, jenž má poskytovat finanční podporu na předškolní a školní péči o děti. Bulharsko přijalo opatření zaměřená na zajištění většího počtu zařízení dlouhodobé péče pro starší osoby a osoby se zdravotním postižením. Některé členské státy rovněž přijaly opatření ve prospěch placené neformální péče. Česká republika přijala zákon o zvláštní pečovatelské dovolené (placená dovolená v délce do tří měsíců pro neformální pečovatele o závislé rodinné příslušníky). Irsko plánuje prodloužit nárok na rodičovskou dovolenou na 26 týdnů (6 měsíců) s ohledem na každé dítě. Pokud bude návrh schválen, dodatečných 8 týdnů stanovených právními předpisy bude k dispozici těm rodičům, kteří již využili stávající nárok na 18 týdnů. V Maďarsku byl v lednu 2018 změněn systém financování jeslí a minijeslí s cílem posílit jejich udržitelnost prostřednictvím úkolově založeného financování. V zájmu dosažení cíle, jímž je zvýšit počet míst v zařízeních denní péče o děti ve věku od 1 do 3 let do roku 2020 na 60 tisíc, poskytla maďarská vláda v roce 2018 na rozvoj těchto zařízení 10 miliard HUF (zhruba 31 milionů EUR) a v roce 2019 pak 11,5 miliardy HUF (zhruba 36 milionů EUR). A konečně Estonsko zavedlo 5 dodatečných dnů dovolené pro pečovatele (odměňovaných minimální mzdou).

Pro zvyšování zaměstnanosti žen po narození dítěte může být obzvlášť prospěšné rovnoměrné rozdělení placeného pracovního volna mezi ženu a muže. Španělsko prodloužilo dobu vyplácení otcovských dávek ze čtyř na pět týdnů. Kromě toho bylo dosaženo dohody se sociálními partnery o prodloužení otcovské dovolené pro zaměstnance veřejného sektoru na 16 týdnů, přičemž toto opatření se bude zavádět postupně v průběhu příštích tří let (8 týdnů v roce 2019, 12 týdnů v roce 2020 a 16 týdnů v roce 2021). Česká republika zavedla týden placené otcovské dovolené. Slovinsko snížilo délku otcovské dovolené z 90 na 30 dní, ale výrazně zvýšilo otcovský příspěvek na 100 % mzdy. V Nizozemsku byl parlamentu předložen návrh zákona, kterým se prodlužuje délka otcovské dovolené z 2 na 5 dní a kterým se poskytuje dalších 5 týdnů rodičovské dovolené. Estonsko plánuje zvýšit pružnost systému rodičovské dovolené, aby oba rodiče mohli dovolenou využít současně.

Některé členské státy přizpůsobují svůj daňový systém a systém sociálních dávek, aby odstranily překážky, které odrazují druhé výdělečně činné osoby v domácnosti od práce.

Dánsko přijalo daňovou dohodu z roku 2018, která posiluje pobídky k práci na plný úvazek, zejména v případě nezaměstnaných a pracovníků na částečný úvazek. Španělsko změnilo zákon o rozpočtu na rok 2018 s cílem zavést odpočet daně z příjmu fyzických osob pro závislého partnera s nízkým příjmem. Lotyšsko rozšířilo pokrytí nezdanitelného příjmu na nepracující manželku nebo manžela, kteří se starají o dítě do 3 let věku nebo o nejméně 3 děti do 18 let věku.

Pouze omezený počet členských států podnikl kroky k řešení rozdílů v odměňování žen a mužů. Švédsko zřídilo novou agenturu pro pracovní prostředí, která bude shromažďovat a šířit informace o politikách týkajících se pracovního prostředí, včetně segregace žen a mužů v povoláních. Estonsko plánuje zvýšit transparentnost odměňování ve veřejném sektoru a vyvine nástroj IT, který má analyzovat rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami. Francie oznámila soubor deseti opatření, která podpoří odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů. Portugalsko v srpnu 2018 zavedlo opatření na podporu rovného odměňování žen a mužů, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Jedná se o výroční zprávu věnovanou obecným a odvětvovým informacím o rozdílech v odměňování žen a mužů a o hodnocení jednotlivých společností, povolání a úrovní kvalifikací. Uvažuje se o konkrétních akcích inspektorátu práce a sankcích proti zaměstnavatelům odůvodněných diskriminačním zacházením. Německo v roce 2018 zahájilo první hodnocení zákona o transparentnosti struktury mezd, s důrazem na právo jednotlivců žádat informace o mzdách a povinnost podávat zprávy o genderové rovnosti a stejném odměňování žen a mužů.

Mnoho členských států podniká kroky na podporu integrace osob z rodiny migrantů prostřednictvím strategických plánů, financování, právních předpisů a inovačních opatření.

Ve Finsku byly zavedeny nové modely pro financování integrace, což urychlilo integrační proces a umožnilo migrantům flexibilní kombinování vzdělávání a práce. Na Maltě byla v prosinci 2017 zahájena strategie a akční plán pro integraci migrantů (Vize 2020), která je rámcem pro porozumění otázkám úspěšné integrace. V Belgii se stal program integrace německy mluvícího společenství povinným pro cizí státní příslušníky, kteří jsou starší 18 let, jsou registrováni v obci od ledna 2018 a mají povolení k pobytu platné nejméně tři měsíce. V Rakousku vstoupily v létě roku 2017 v platnost dva nové právní předpisy o integraci jako součást většího úsilí o podporu integrace. Zákon o integraci vyžaduje, aby uprchlíci a osoby se statutem doplňkové ochrany podepsali „prohlášení o integraci“ a účastnili se integračních kurzů. S účinností od 1. ledna 2018 byl upraven spolkový zákon o azylu, který opravňuje příjemce doplňkové ochrany a žadatele o azyl k integrační podpoře, pokud je velmi pravděpodobné, že jim bude poskytnuta mezinárodní ochrana.

Podpora integrace migrantů na trhu práce je v mnoha členských státech prioritou. V Belgii provedla vlámská veřejná služba zaměstnanosti (VDAB) svůj akční plán na rok 2017 s názvem „Integrace prostřednictvím práce“. Švédsko přijalo nová opatření k usnadnění integrace nově přichozích migrantů, a to zejména na trhu práce, mimo jiné prostřednictvím poskytování cíleného vzdělávání a odborné přípravy. Švédská agentura pro hospodářský a regionální růst usnadňuje kontakty a vytváření sítí mezi ženami, které se narodily v zahraničí, zejména nově přichozími ženami, a zaměstnavateli. V Estonsku byla zahájena informační kampaň na podporu přístupu druhé a třetí generace k zaměstnání ve veřejném sektoru. Rovněž byl zahájen pilotní poradenský program, který má usnadnit přístup státních příslušníků třetích zemí na trh práce.

Podpora přístupu ke vzdělávání a odborné přípravě může být klíčovou hybnou silou integrace na trhu práce a ve společnosti jako celku. Ve Švédsku – v souladu s povinností vzdělávání a odborné přípravy – může být všem nově přichozím imigrantům ze třetích zemí, kteří využívají programu pro začleňování veřejné služby zaměstnanosti a má se u nich za to, že k získání zaměstnání potřebují vzdělání nebo odbornou přípravu, uloženo, aby požádali o zařazení do programů vzdělávání a odborné přípravy. V Estonsku se v roce 2017 dále rozvíjela on-line platforma pro migranty, kteří se učí estonštinu. Ve Finsku byly reformy základního a odborného vzdělávání zaměřeny na podporu rozvoje jazykových znalostí migrantů. Kromě toho byla přijata změna právních předpisů s cílem zajistit gramotnost migrantů účastnících se vzdělávání dospělých. Chorvatsko zlepšilo svůj systém uznávání kvalifikací pro osoby požívající mezinárodní ochrany a umožnilo jim bezplatně dokončit vzdělávání zahájené v zemi původu. V Německu byla zavedena opatření na pomoc státním příslušníkům třetích zemí při integraci na trhu práce prostřednictvím uznávání jejich profesní a vzdělávací kvalifikace, jakož i jejich neformálních dovedností.

Členské státy rovněž přijímají konkrétní opatření pro uprchlíky a žadatele o azyl. V Belgii byla dohodnuta strukturální spolupráce mezi Federální agenturou pro přijímání žadatelů o azyl (Fedasil) a Valonskou veřejnou agenturou pro zaměstnanost (Forem), zejména s cílem usnadnit přístup žadatelů o azyl k zaměstnání. V Estonsku bylo pro osoby požívající mezinárodní ochrany zavedeno nové opatření na trhu práce (projekt „Moje první pracovní místo v Estonsku“) spolufinancované Evropským sociálním fondem. V Lucembursku agentura pro zaměstnanost vytvořila službu pro integraci osob požívajících mezinárodní ochrany na trhu práce. V Nizozemsku byl zahájen program pro osoby požívající mezinárodní ochrany a osoby narozené v EU z rodiny migrantů s cílem zlepšit přístup k zaměstnání. Francie zahájila iniciativu „cesta pro 1 000 uprchlíků“, která nabízí 1 000 osobám požívajícím mezinárodní ochrany osmiměsíční integrační cestu zahrnující ubytování, jazykové vzdělávání a certifikované odborné vzdělávání.

Několik členských států podporuje zaměstnanost osob se zdravotním postižením. Od září 2017 řecká vláda subvencovala zaměstnanost osob se zdravotním postižením a přizpůsobení pracovišť v místní samosprávě a soukromých společnostech. V podobném duchu Švédsko zvýšilo strop pro subvencování zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Polsko provádí projekt financovaný Evropským sociálním fondem s cílem snížení počtu překážek bránících zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Bulharsko investuje do vzdělávání s cílem zvýšení zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením („odborná příprava a zaměstnanost“), přičemž prioritou jsou osoby se závažnějším zdravotním postižením. Nedávno přijatým zákonem o osobách se zdravotním postižením byla zavedena kvóta pro zaměstnavatele (kteří mají 50 a více zaměstnanců), aby přijímali osoby s trvalým zdravotním postižením. Nový zákon upravuje rovněž chráněné zaměstnání pro osoby s kombinovaným trvalým postižením, jež bude poskytováno v chráněných pracovních střediscích.

Díky spolufinancování Evropským sociálním fondem zavádí Belgie informační kampaně zaměřené na postižení pro zaměstnavatele a programy odborné přípravy cílené na osoby se zdravotním postižením. Francie přijala zákon *Liberté de Choisir son Avenir Professionnel* (Svobodná volba budoucího profesního života), jehož cílem je podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Tento zákon zahrnuje rozšíření sociálně-zdravotních přístupů k pomoci při hledání zaměstnání, přesun požadavku na nábor 6 % osob se zdravotním postižením z úrovně pracovní jednotky na podnikovou úroveň a zavedení povinného prohlášení společnosti (od ledna 2020) o opatřeních přijatých za účelem začlenění pracovníků se zdravotním postižením. V Portugalsku má nová sociální dávka poskytovaná osobám se zdravotním postižením vyšším než 60 % za cíl podpořit je v tom, aby setrvaly v práci nebo si práci hledaly (v současnosti osoby se zdravotním postižením nemají nárok na invalidní důchod, pokud pobírají odměnu za práci v jakékoli formě). Malta zavádí nové rozpočtové opatření, které umožní osobám se zdravotním postižením ponechat si plný invalidní důchod při práci nebo při získání zaměstnání. Na Slovensku byla od července 2018 zavedena sleva na odvody na sociální pojištění pro invalidní důchodce, kteří pracují na dohody o práci mimo pracovní poměr za předpokladu, že jejich hrubá mzda nepřekročí 200 EUR.

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

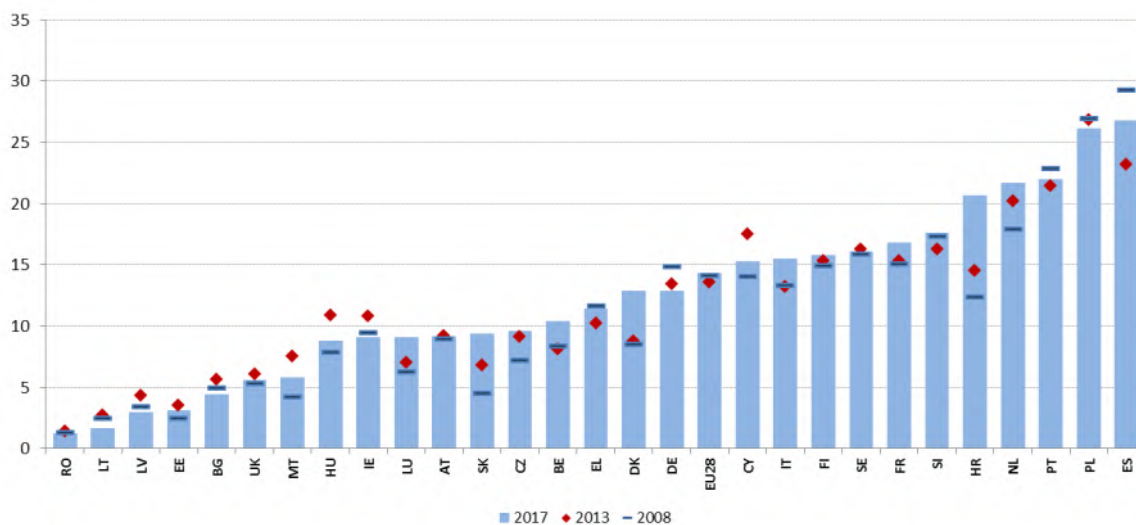
V tomto oddíle se rozebírá provádění hlavního směru zaměstnanosti č. 7, který členskými státy doporučuje zlepšit fungování trhu práce a účinnost sociálního dialogu. To zahrnuje udržování flexibility a jistoty v politikách trhu práce v rovnováze, předcházení segmentaci trhu práce a podporu přechodů k formám zaměstnání na dobu neurčitou, zajištění účinných aktivních politik na trhu práce a veřejných služeb zaměstnanosti, poskytování přiměřených dávek v nezaměstnanosti, které neodrazují od rychlého návratu do zaměstnání, a podporu mobility pracovníků a studentů. Navíc tento směr členskými státy doporučuje, aby zajistily včasné a smysluplné zapojení sociálních partnerů do přípravy a provádění politik, a to i prostřednictvím podpory zvyšování kapacity sociálních partnerů.

Tato kapitola začíná krátkým představením klíčových ukazatelů, které poukazují na výzvy v této oblasti, zejména na segmentaci mezi stálými a dočasnými pracovními místy (a související otázky kvality pracovních míst), účast na aktivních politikách na trhu práce a veřejných službách zaměstnanosti, fungování dávek v nezaměstnanosti (prostřednictvím aktualizace referenčního srovnání předloženého v roce 2018) a rozšíření mobility pracovníků a studentů. Oddíl 3.3.2 pak informuje o opatřeních politik prováděných členskými státy v těchto oblastech.

3.3.1 Klíčové ukazatele

Přestože je segmentace trhu práce na úrovni EU zhruba stabilní, představuje pro řadu členských států problém. Segmentací se rozumí situace, kdy na trhu práce současně existují (přínejmenším) dva „segmenty“ pracovníků charakterizované různými právy, nároky a/nebo pracovními podmínkami. Zvláště pokud je spojena s omezenými možnostmi přechodu od atypického pracovního místa ke stálým pracovním místům, může narušovat fungování a spravedlnost trhů práce. Vysoký podíl dočasných zaměstnanců může být přibližným ukazatelem segmentace trhu práce v členském státě. Na úrovni EU (graf 39) se podíl dočasných smluv na celkovém počtu zaměstnanců v uplynulých letech výrazně nezměnil a v posledních deseti letech se v průměru pohyboval okolo 14 %. Některé členské státy však vykazují mnohem vyšší úroveň: to je zejména případ Španělska, Polska, Portugalska, Nizozemska a Chorvatska, přičemž všechny tyto státy v roce 2017 zaznamenaly míru vyšší než 20 %; následuje dalších šest členských států (Slovinsko, Francie, Švédsko, Finsko, Itálie a Kypr) v rozmezí od 15 % do 20 %. Některé z těchto zemí zaznamenaly mezi lety 2008 a 2017 výrazný nárůst, zejména Chorvatsko (o 8 p.b.), Slovensko (o 5 p.b.), Nizozemsko (přibližně o 4 p.b.) a Itálie (o 2 p.b.). Významný nárůst zaznamenalo také Dánsko (z 8,5 % v roce 2008 na 12,9 % v roce 2017). Zvláštním případem je Španělsko, kde se podíl dočasných smluv výrazně zmenšil během krize (z 29,2 % v roce 2008 na 23,2 % v roce 2013) a znovu se zvýšil spolu s oživením (až na 26,8 % v roce 2017).

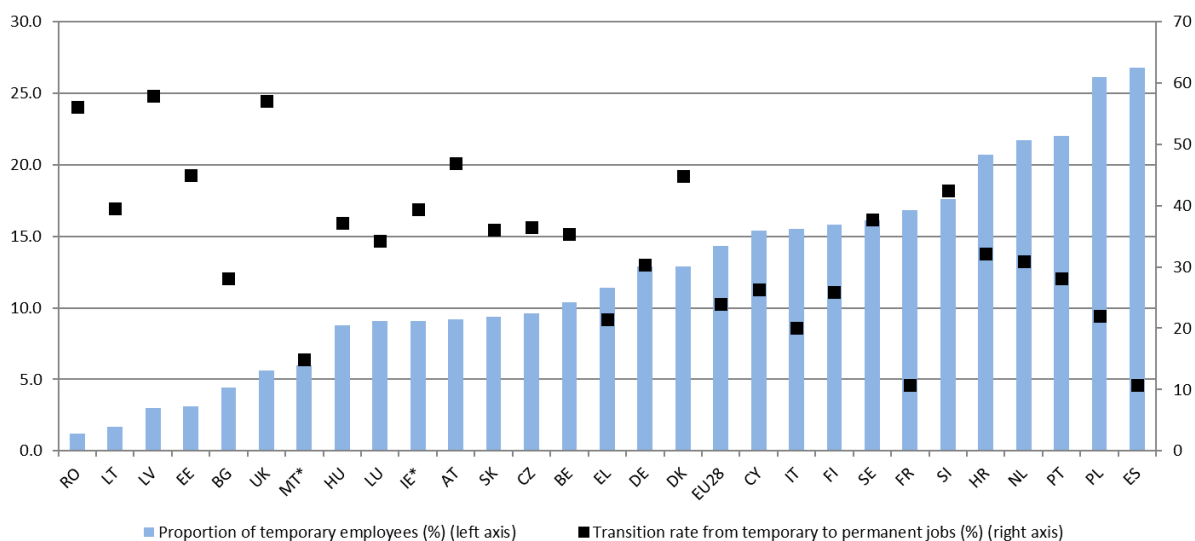
Graf 39: Podíl dočasných zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců (věková skupina 15–64).



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Dočasné smlouvy mohou fungovat jako odrazový můstek ke stálým pracovním místům, ale často představují „slepu uličku“. Graf 40 znázorňuje míry přechodu ze smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou (uvedeno jako průměr za tři roky, aby byl minimalizován dopad krátkodobých výkyvů) vykázané oproti podílu smluv na dobu určitou na celkovém počtu zaměstnanců. V průměru 24 % pracovníků se smlouvou na dobu určitou přejde v následujícím roce na smlouvu na dobu neurčitou. V řadě členských států je však roční míra přechodu výrazně nižší než průměr EU. Jedná se zejména o Španělsko, Francii, Polsko a Itálii, které kombinují nízkou míru přechodu (zhruba 11 % v případě prvních dvou uvedených zemí, 20 % v Itálii a 22% v Polsku) s vysokým podílem na dobu určitou, což poukazuje na segmentaci. Míry přechodu jsou poměrně vyšší v členských státech s nízkým podílem smluv na dobu určitou. Naopak, v zemích s vysokým podílem pracovních smluv na dobu určitou pracovníci častěji uvíznou v dočasných pracovních místech. Významné výjimky představují Švédsko a Slovinsko, které navzdory vysokému podílu dočasných zaměstnanců dosahují míry přechodu téměř 40 % nebo více.

Graf 40: Podíl dočasných zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců ve věkové skupině 15–64 let (2017) a míra přechodu ke stálým pracovním místům, tříletý průměr (2016).

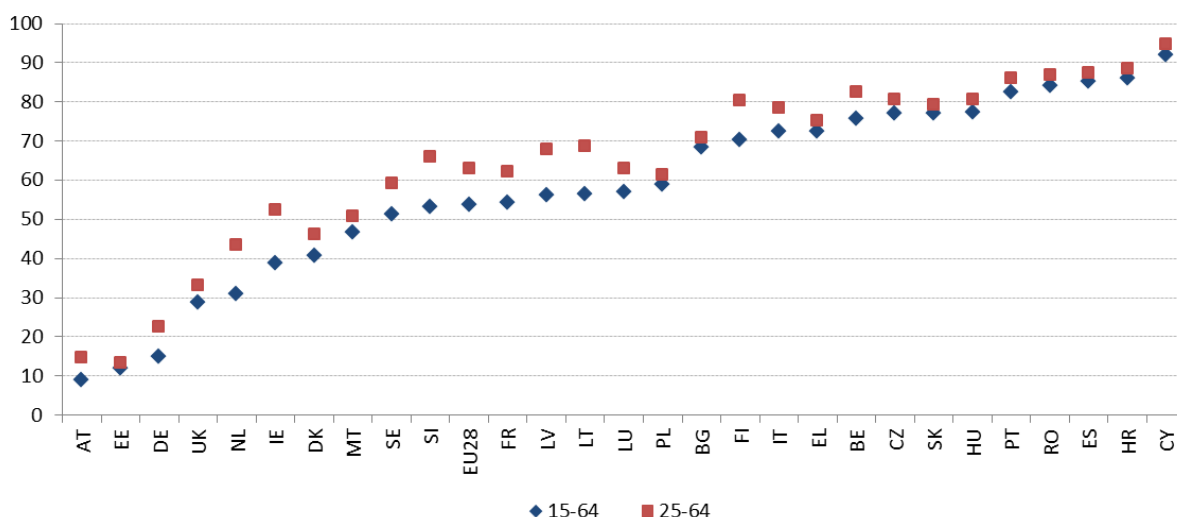


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek.
 Pozn.: Míra přechodu pro IE a MT se vztahuje k roku 2015.

V EU má většina dočasných zaměstnanců smlouvu na dobu určitou, protože nemohou najít stálá pracovní místa. Podíl „nedobrovolných“ dočasných zaměstnanců dále poukazuje na segmentaci na trhu práce; v této situaci se nachází přibližně 54 % všech dočasných zaměstnanců v EU ve věkové skupině 15–64 let (o 2 p.b. více než v roce 2008), ale v 12 členských státech je tento podíl vyšší než 70 %.

Z tohoto pohledu je situace členských států, jako je Portugalsko, Chorvatsko a Španělsko, které kombinují vysoký podíl dočasných zaměstnanců s procentním podílem „nedobrovolnosti“ vyšším než 80 %, zvláště problematická (graf 41). Situace na Kypru také vyžaduje určité sledování: i když je podíl dočasných zaměstnanců jen mírně nad průměrem EU, 91,9 % se v této situaci nachází, protože nemohou najít stálé pracovní místo. Mladší pracovníci jsou obvykle ochotnější přijímat dočasná pracovní místa; jak je znázorněno v grafu 41, když se zohlední věková skupina 25–64 let, je podíl nedobrovolných dočasných zaměstnanců ve všech členských státech vyšší. Je zajímavé, že rozdíl mezi věkovými skupinami 15–64 let a 25–64 let je nejnižší tam, kde je nejvyšší podíl nedobrovolných dočasných zaměstnanců, což naznačuje, že na více segmentovaných trzích práce dávají i mladší pracovníci zřetelně přednost smlouvě na dobu neurčitou. Podíl starších pracovníků (ve věkové skupině 55–64 let) s nedobrovolnými dočasnými smlouvami výrazně vzrostl v důsledku krize z 51,9 % v roce 2008 na 60,6 % v roce 2017.

Graf 41: Nedobrovolní dočasní zaměstnanci jako podíl na celkovém počtu dočasných zaměstnanců, 2017.



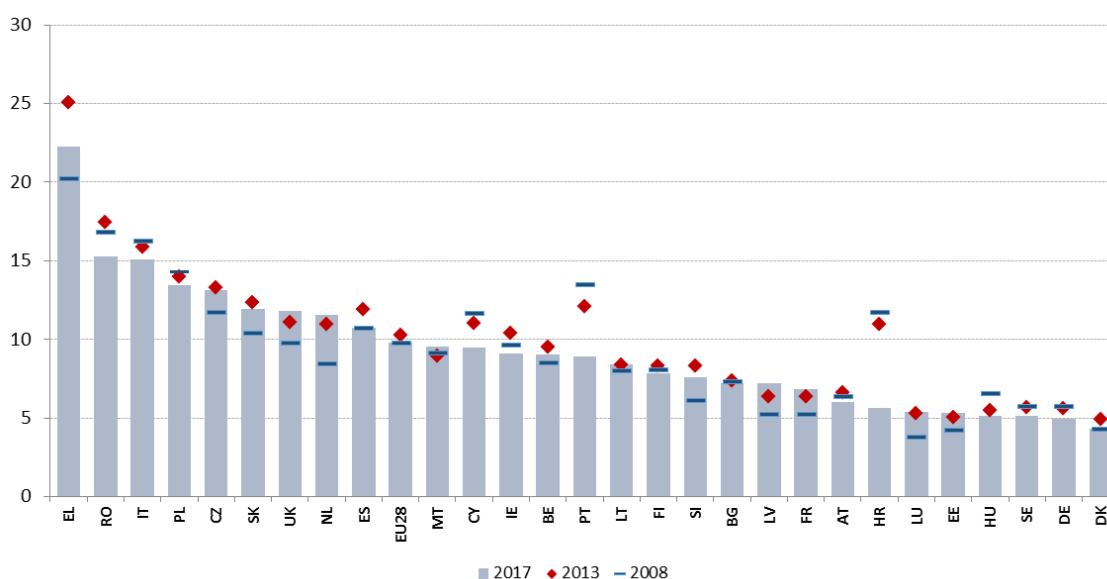
Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Vysoký podíl osob samostatně výdělečně činných může také znamenat segmentaci trhu práce. Ačkoli je samostatná výdělečná činnost obvykle dobrovolná, může skrývat závislý pracovní poměr (tzv. „zdánlivá“ samostatná výdělečná činnost). Kromě toho systémy sociálního zabezpečení nejsou často upraveny takovým způsobem, aby zahrnovaly osoby samostatně výdělečně činné (tato otázka je probrána v kapitole 3.4). Míru autonomie samostatně výdělečně činných pracovníků nelze v jednotlivých členských státech změřit srovnatelnými statistikami úřadu Eurostat⁶⁷. Lze však získat nepřímé informace při pohledu na podíl osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců („samostatně činný pracovník“) na celkové zaměstnanosti – pokud je tento podíl vysoký, mohlo by to znamenat potřebu dalšího posouzení v jednotlivých zemích. Podle přehledu pro rok 2017 se na horní hranici nachází Řecko (22,3 %), Rumunsko (15,3 %) a Itálie (15,1 %), které jsou následované Polskem, Českou republikou, Slovenskem, Spojeným královstvím a Nizozemskem s mírou vyšší než 11 % (graf 42). Na spodní hranici se nachází Dánsko, Německo, Švédsko a Maďarsko, které vykazují míru nižší než 5 % nebo se této hodnotě blíží. Od roku 2008 zůstává podíl samostatně činných pracovníků v EU v průměru stabilní, avšak v některých zemích bylo zaznamenáno významné zvýšení, zejména v Nizozemsku (z 8,4 % v roce 2008 na 11,5 % v roce 2017) a ve Spojeném království (z 9,8 % na 11,8 %). Naopak došlo k výraznému snížení v Chorvatsku (z 11,7 % na 5,7 %) a Portugalsku (z 13,5 % na 8,9 %).

⁶⁷ Nadcházející ad hoc modul šetření pracovních sil Eurostatu o samostatné výdělečné činnosti, jehož výsledky se očekávají v roce 2019, pomůže tuto problematiku osvětlit.

Podle nadace Eurofound⁶⁸ by v roce 2015 zhruba jedna čtvrtina všech samostatně výdělečně činných pracovníků v EU mohla být klasifikována jako „zranitelná“ nebo „skrytá“⁶⁹, s výraznými rozdíly mezi členskými státy. Tito pracovníci se vyznačují ekonomickou závislostí, nízkou úrovní autonomie a finanční zranitelností; proto je pravděpodobné, že se v těchto skupinách vyskytují „osoby zdánlivě samostatně výdělečně činné“. Graf 43 znázorňuje rozdělení osob samostatně výdělečně činných v těchto dvou kategoriích vyjádřené jako podíl na celkové zaměstnanosti podle členských států.

Graf 42: Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců vyjádřené jako procento celkové zaměstnanosti.

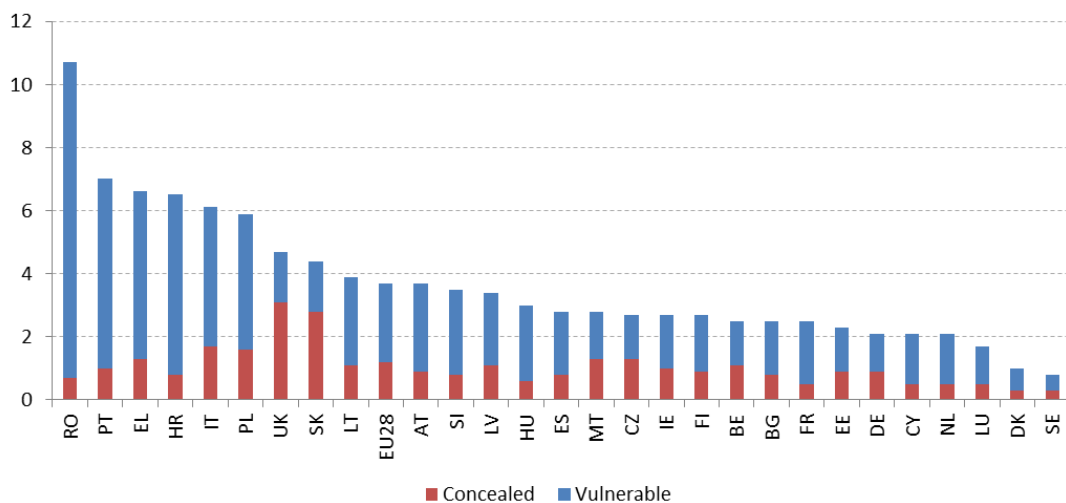


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil – vlastní výpočty.

⁶⁸ Eurofound (2017), „Exploring self-employment in the European Union“ (Výzkum samostatné výdělečné činnosti v Evropské unii), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

⁶⁹ Na základě údajů z roku 2015 ze šestého průzkumu pracovních podmínek v Evropě je zjištěno pět odlišných skupin osob samostatně výdělečně činných („zaměstnavatelé“, „stabilní samostatně činní pracovníci“, „malí obchodníci a zemědělci“, „zranitelní“ a „skrytí“). Skupiny jsou výsledkem statistického modelu (analýza latentní třídy), který kontroluje proměnné pro ekonomickou závislost (např. počet klientů, snadné nacházení nových zákazníků), provozní závislost (např. schopnost vzít si narychlo dovolenou) a podnikavost (např. vlastnění více zařízení, důvod pro to stát se osobou samostatně výdělečně činnou). Další podrobnosti naleznete v publikaci nadace Eurofound (2017), tamtéž.

Graf 43: „Zranitelné“ a „skryté“ osoby samostatně výdělečně činné v poměru k celkové zaměstnanosti.



Zdroj: Eurofound (2017) – na základě šestého průzkumu pracovních podmínek v Evropě (2015).

„Práce prostřednictvím platform“, která se v současnosti omezuje na menší část pracovní síly, může mít významný dopad na pracovní podmínky a režim. On-line průzkum Evropské komise COLLEEM⁷⁰ nedávno zkoumal využití internetových platform u častých uživatelů internetu ve věkové skupině 16–74 let ve 14 zemích EU a poskytl několik počátečních předběžných důkazů o situaci pracovníků platform. Podle Evropské komise (2018)⁷¹ se v roce 2017 na základě výsledků průzkumu podíl osob, kterým plyne více než polovina příjmů z práce prostřednictvím platform, pohyboval mírně nad 2 %, přičemž nejvyšší hodnoty zaznamenaly Spojené království (4,3 %) a Nizozemsko (2,9 %). Přibližně polovina těch, pro něž je práce prostřednictvím platform hlavní činností, se sama považuje za plně nebo částečně samostatně výdělečně činnou osobu, i když významný podíl (38 %) se považuje za zaměstnance. To naznačuje, že řada pracovníků platform nemusí spadat pod sociální ochranu – což je problém, který je komplikován skutečností, že jejich zaměstnanecký status často není pro regulační účely jasný.

⁷⁰ Průzkum COLLEEM (Collaborative Economy and Employment) je on-line panelový průzkum zaměřený na digitální platformy, který zadalo GR EMPL a koordinovalo Společné výzkumné středisko (JRC). Byl proveden ve 14 evropských členských státech: DE, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LT, NL, PT, RO, SE, SK a UK. Průzkum se uskutečnil v červnu roku 2017. Viz Pesole et al., (2018).

⁷¹ Evropská komise (2018). Employment and Social Developments in Europe (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě). Roční přehled z roku 2018. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

Dočasní pracovníci vykazují nižší kvalitu pracovních míst v řadě různých aspektů. Šestý průzkum pracovních podmínek v Evropě (2015) poskytuje informace o řadě klíčových aspektů kvality pracovních míst. Na základě tohoto průzkumu nadace Eurofound⁷² vypočítala sedm indexů kvality pracovních míst (s příslušným zohledněním fyzického prostředí; sociálního prostředí; intenzity práce; dovedností a prostoru pro vlastní úsudek; kvality pracovní doby; vyhlídek; a výdělku). Při pohledu na rozdíly ve skóre u šesti ze sedmi indexů kvality pracovních míst⁷³ (tabulka 3) pracovníci s krátkodobými dočasnými pracovními smlouvami zaznamenali ve čtyřech z nich podprůměrné skóre, přičemž *vyhlídky* (včetně jistoty pracovního místa a kariérního postupu) a *dovednosti a prostor pro vlastní úsudek* (což zahrnuje například přístup k odborné přípravě a autonomii rozhodování) představují největší výzvu. Na druhé straně, pokud jde o sociální prostředí, mají o něco vyšší skóre než průměr. Dlouhodobější dočasné smlouvy poskytují obdobný obrázek, ale jejich skóre kvality pracovního místa se více blíží průměru; navíc se ve srovnání s průměrem nacházejí v méně příznivém *sociálním prostředí*. Rozdíly zůstávají i po statistické kontrole faktorů, jako jsou individuální charakteristiky nebo charakteristiky související s pracovním místem (graf 44). U pracovníků s dočasnou smlouvou existuje také více než třikrát vyšší riziko ohrožení chudobou než u osob v trvalém pracovním poměru (16,3 % pracovníků s dočasnou smlouvou oproti 5,8 % pracovníků se smlouvou na dobu neurčitou v roce 2017); rozdíl, který od krize neustále roste.

⁷² Eurofound (2018), „Does employment Status matter for job quality?“ (Má zaměstnanecký status vliv na kvalitu pracovního místa?), připravuje se.

⁷³ Sedmý aspekt, tj. výdělky, je vyloučen z důvodu nízké spolehlivosti.

Tabulka 3: Skóre kvality pracovního místa podle zaměstnaneckého statusu (2015)

		Dimensions of job quality					
		Physical environment	Work intensity	Working time quality	Social environment	Prospects	Skills and Discretion
Employment status	Indefinite Contract	84	35	71	65	56	56
	Fixed-term>1 year	83	34	70	59	46	52
	Fixed term<1 year	81	36	70	65	38	44
	Other employees	82	30	71	64	41	44
	Self-emp, no employees - dependent	83	27	72	44	44	54
	Self-emp, no employees - independent	83	26	67	47	50	64
	Employers	84	35	60	76	62	71
	Total	83	34	70	64	53	56

Zdroj: Výpočet nadace Eurofound na základě průzkumu pracovních podmínek v Evropě z roku 2015. Zelená značí „lepší než průměr“, červená „horší než průměr“. Odstín barvy udává odchylku od průměru (tmavší odstíny jsou více vzdáleny od průměru).

Graf 44: Účinky zaměstnaneckého statusu na konkrétní aspekty kvality pracovních míst s kontrolou individuálních charakteristik a charakteristik pracovních míst (2015)



Zdroj: Výpočet nadace Eurofound základě průzkumu pracovních podmínek v Evropě z roku 2015

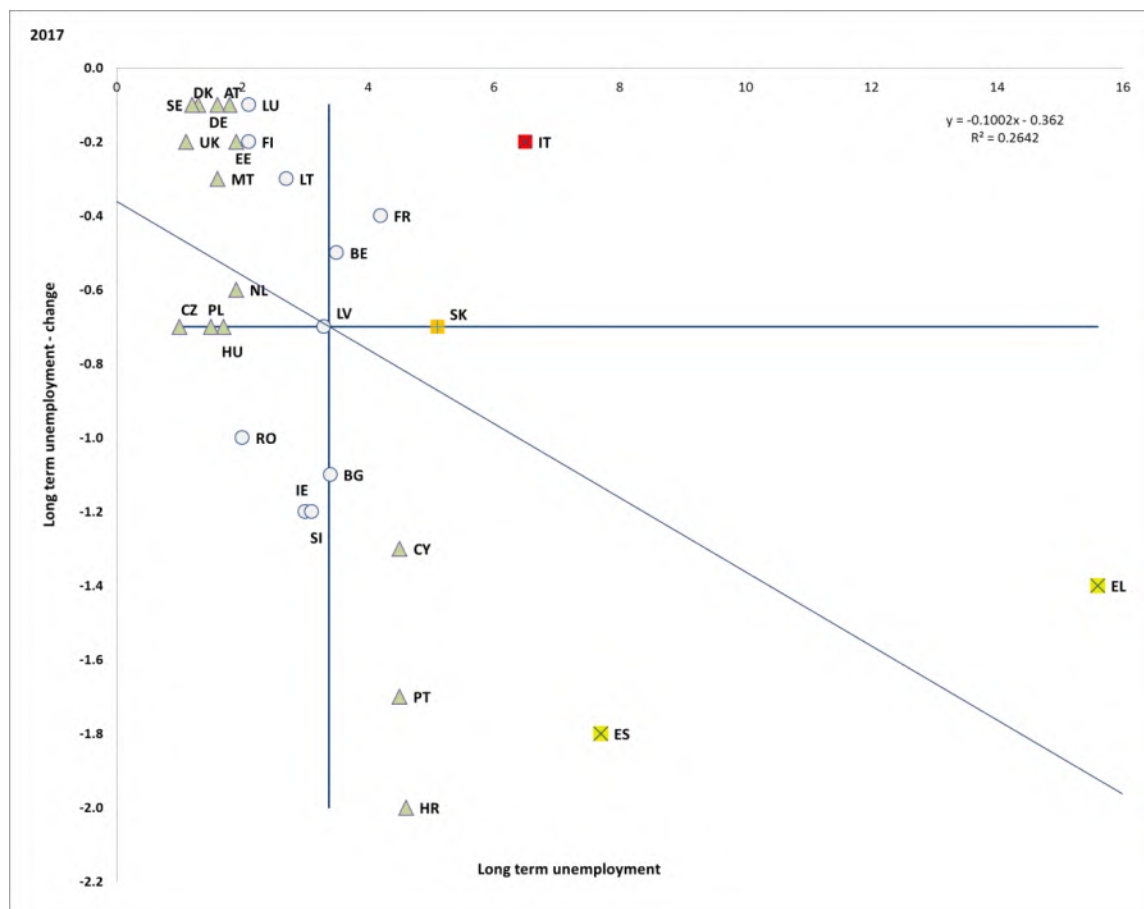
Pozn.: Barvy představují relativní souvislost mezi každým ukazatelem kvality pracovního místa a zaměstnaneckým statutem ve srovnání s referenční skupinou zaměstnanců se smlouvami na dobu neurčitou. Výsledky vycházejí z víceúrovňových regresí kontrolujících individuální charakteristiky, povolání, odvětví a další.

Účinné aktivní politiky na trhu práce jsou klíčovou složkou dobře fungujících trhů práce.

Zvyšují počet příležitostí uchazečů o zaměstnání najít nové pracovní místo a zlepšují soulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Hlavním úkolem, který se aktivní politiky na trhu práce snaží řešit, je nezaměstnanost, zejména dlouhodobá nezaměstnanost (tj. s dobou trvání delší než jeden rok). Z poznatků vyplývá, že čím déle trvá u uchazeče o zaměstnání období nezaměstnanosti, tím vyšší je riziko zhoršování dovedností, demotivace a celkové neúčasti na trhu práce. Dlouhodobá nezaměstnanost je proto ukazatelem účinnosti aktivních politik na trhu práce a měřítkem výzvy, které daná země čelí, pokud jde o aktivaci jejího nezaměstnaného obyvatelstva⁷⁴. Graf 45 znázorňuje míru dlouhodobé nezaměstnanosti (tj. poměr mezi počtem nezaměstnaných po dobu více než jednoho roku a ekonomicky aktivním obyvatelstvem) v roce 2017 a její změnu ve srovnání s rokem 2016. Jak je také zmíněno v kapitole 1, dlouhodobá nezaměstnanost se v roce 2017 ve všech členských státech snížila, a to na pozadí oživení trhu práce. Navzdory obecnému trendu sblížování (jak je zdůrazněno negativním sklonem regresní přímky) zůstávají mezi jednotlivými členskými státy značné rozdíly, přičemž se tato míra v roce 2017 pohybovala od 1 % v České republice až po 15,6 % v Řecku. Společně se Španělskem (které vykazuje míru 7,7 %) je Řecko označeno jako „slabé, ale zlepšující se“, protože spojuje mnohem vyšší než průměrnou úroveň s rychlým tempem snížení za poslední rok. Itálie, která zaznamenala poměrně nižší míru dlouhodobé nezaměstnanosti (6,5 %), je označena jako „kritická situace“ vzhledem k jejímu omezenému zlepšení v roce 2017 ve srovnání s předchozím rokem. Situace na Slovensku je s mírou 5,1 % považována za situaci, kterou „je nutné sledovat“. Mezi zeměmi označenými jako „lepší než průměr“ je třeba zmínit Kypr, Portugalsko a Chorvatsko, které jsou v této skupině zařazeny z důvodu jejich výsledků v oblasti meziročních změn, jež ukazují na výrazné zlepšení v roce 2017 (úroveň je blízko průměru EU, ale stále nad ním).

⁷⁴ Z těchto důvodů Výbor pro zaměstnanost schválil míru dlouhodobé nezaměstnanosti jako hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů pro sledování aktivní podpory zaměstnanosti.

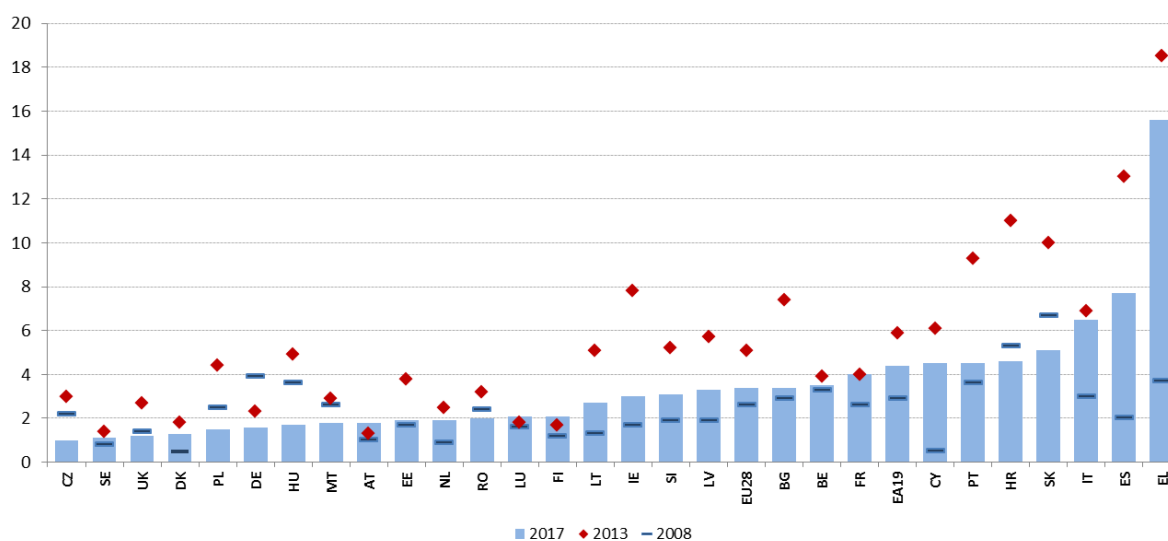
Graf 45: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Období: úroveň roku 2017 a meziroční změna oproti roku 2016. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Ve většině členských států se míra dlouhodobé nezaměstnanosti ještě nezotavila na úroveň před krizí. Zlepšení vůči roku 2013 (referenční období jako vrcholný rok krize) bylo zvláště významné (o více než 4 p.b.) v Chorvatsku, Španělsku, na Slovensku, v Portugalsku, Irsku a Bulharsku. Přesto je v několika členských státech míra dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2017 stejná nebo vyšší než v roce 2013, zejména v případě Francie (stejná míra), Rakouska (+0,5 p.b.), Finska (+0,4 p.b.) a Lucemburska (+0,3 p.b.). Kromě toho zůstává v případě 19 členských států míra dlouhodobé nezaměstnanosti nadále vyšší než v roce 2008, největší rozdíly byly zaznamenány u Řecka (+11,9 p.b.), Španělska (+5,7 p.b.), Kypru (+4 p.b.) a Itálie (+3,5 p.b.). To poukazuje na intenzitu ekonomické recese, kterou tyto země v uplynulých letech prodělaly, a její dopad, který stále ovlivňuje výsledky na trhu práce, – avšak zároveň na výzvy, jimž čelí veřejné služby zaměstnanosti a systémy aktivních politik na trhu práce, které byly v mnoha případech vystaveny silné zátěži z důvodu náhlého zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání. V některých členských státech byla do roku 2017 míra dlouhodobé nezaměstnanosti výrazně pod úrovní před krizí (zejména v Německu, Maďarsku a České republice, kde činila méně než polovinu hodnoty z roku 2008).

Graf 46: Dlouhodobá nezaměstnanost vyjádřená jako procento ekonomicky aktivního obyvatelstva

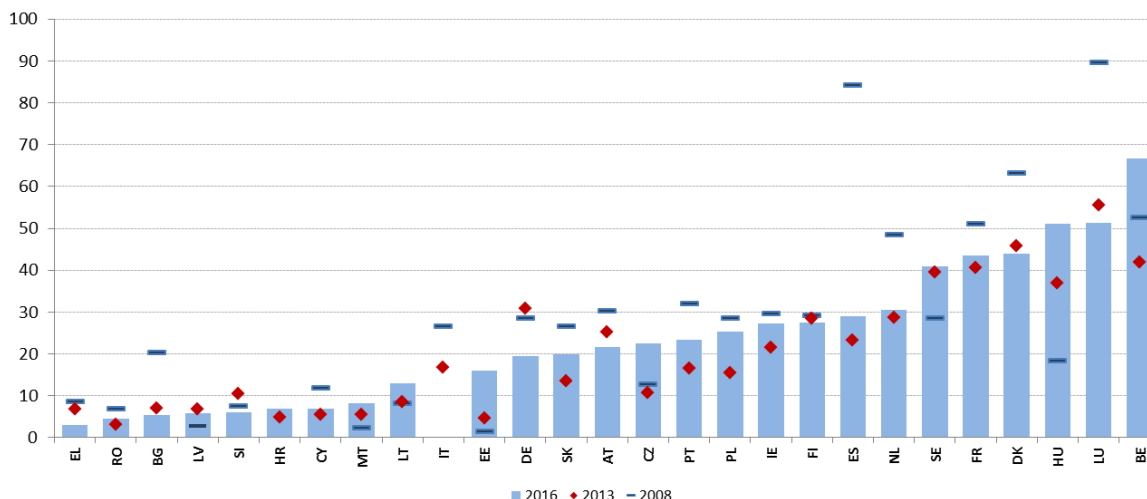


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Účast na aktivních politikách na trhu práce se v rámci EU stále výrazně liší. Aktivní politiky na trhu práce představují jeden ze stěžejních prvků při zajišťování účinných přechodů na trhu práce a vysoce výkonných trhů práce. Společně s účinnou infrastrukturou pro celoživotní učení tvoří aktivní politiky na trhu práce skutečný aspekt podpory (a bezpečnosti) vyváženého uspořádání flexikurity, které je uznáváno jako faktor zlepšující výkonnost trhu práce. Z tohoto hlediska jsou rozdíly mezi jednotlivými členskými státy při účasti na aktivačních opatřeních nápadné⁷⁵. Na jedné straně existuje velká skupina členských států (Řecko, Rumunsko, Bulharsko, Lotyšsko, Slovinsko, Chorvatsko, Kypr a Malta), v nichž se v roce 2016 účastnilo na aktivních politikách na trhu práce méně než 10 % osob, jež chtějí pracovat. Navíc tento podíl ve většině případů v posledních letech klesal. Na druhé straně existuje další skupina zemí, které zaznamenávají míru účasti vyšší než 40 % (Švédsko, Francie, Dánsko, Maďarsko, Lucembursko a Belgie); pro tuto skupinu zemí je trend od roku 2013 obecně pozitivní nebo konstantní. Na základě výše uvedeného se zdá, že u tohoto ukazatele politiky nedochází ke sblížení. Ve většině zemí míra účasti po krizi klesla (významnými výjimkami jsou Belgie, Maďarsko, Švédsko, Česká republika a Estonsko), což naznačuje, že po zvýšení počtu osob, jež hledají zaměstnání, nedošlo k poměrnému zvýšení účasti na aktivních politikách na trhu práce.

⁷⁵ Nicméně tento ukazatel by měl být vykládán obezřetně, protože měří pouze účast na politikách na trhu práce (a nikoli jejich účinnost) a u řady zemí vyvolává otázky ohledně statistické spolehlivosti údajů v souvislosti s procesem sběru údajů.

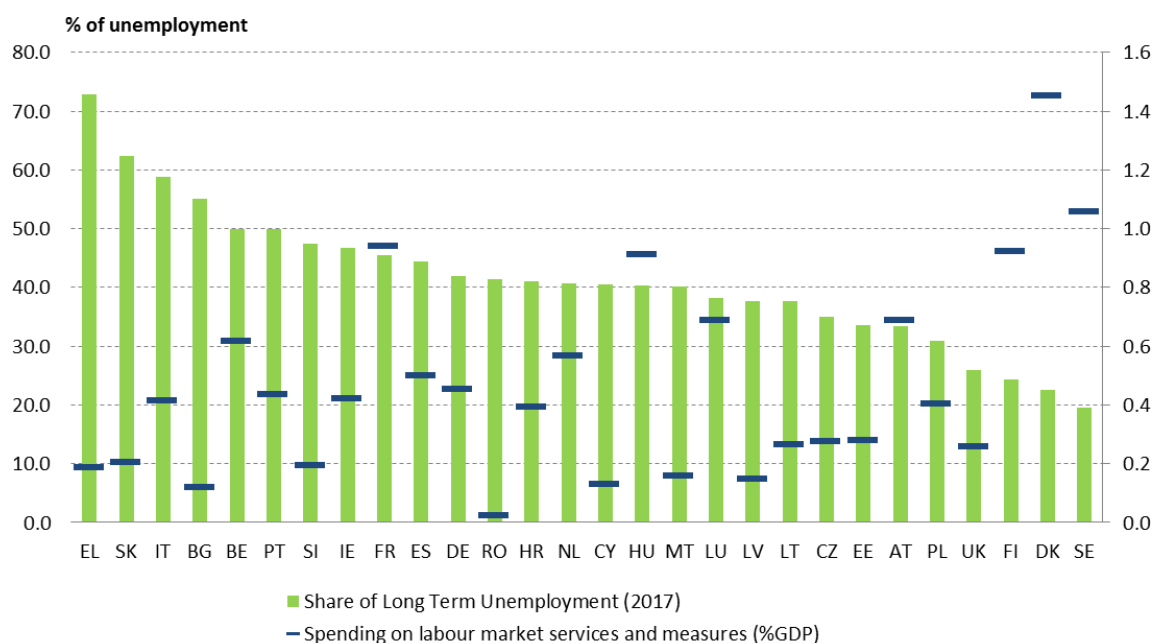
Graf 47: Účastníci aktivních politik na trhu práce na 100 osob, jež chtějí pracovat



Zdroj: Databáze politik na trhu práce a šetření pracovních sil. Pro UK nejsou k dispozici žádné aktuální údaje; pro IT nejsou k dispozici žádné údaje za rok 2016.

Rovněž se zdá, že se mezi jednotlivými členskými státy velmi liší celkové investice do aktivních politik na trhu práce. Pokud je podíl dlouhodobě nezaměstnaných hrubým přiblížením účinnosti aktivních politik na trhu práce, vyvolává znepokojení rovněž tato divergence. I když výdaje na služby a opatření na trhu práce do určité míry souvisejí s nezaměstnaností a konkurenceschopností v daném členském státě, údaje dokládají velké rozdíly v závazku vytvářet účinné systémy pro aktivní politiky na trhu práce. Výdaje na služby a opatření na trhu práce se pohybují od 1,5 % HDP po méně než 0,1 % v některých méně zapojených členských státech (graf 48). Kromě toho jsou často členské státy s nejnižšími investicemi do aktivních politik na trhu práce také ty, kde je podstatná část systému aktivních politik na trhu práce spolufinancována z ESF a kde je zpochybněna dlouhodobá udržitelnost systému.

Graf 48: Výdaje na služby a opatření na trhu práce (2016) a podíl dlouhodobě nezaměstnaných (2017)



Veřejné služby zaměstnanosti jsou hlavními institucemi trhu práce, které jsou zodpovědné za podporu při vyhledávání pracovních míst a odkazování uchazečů o zaměstnání na aktivační opatření.

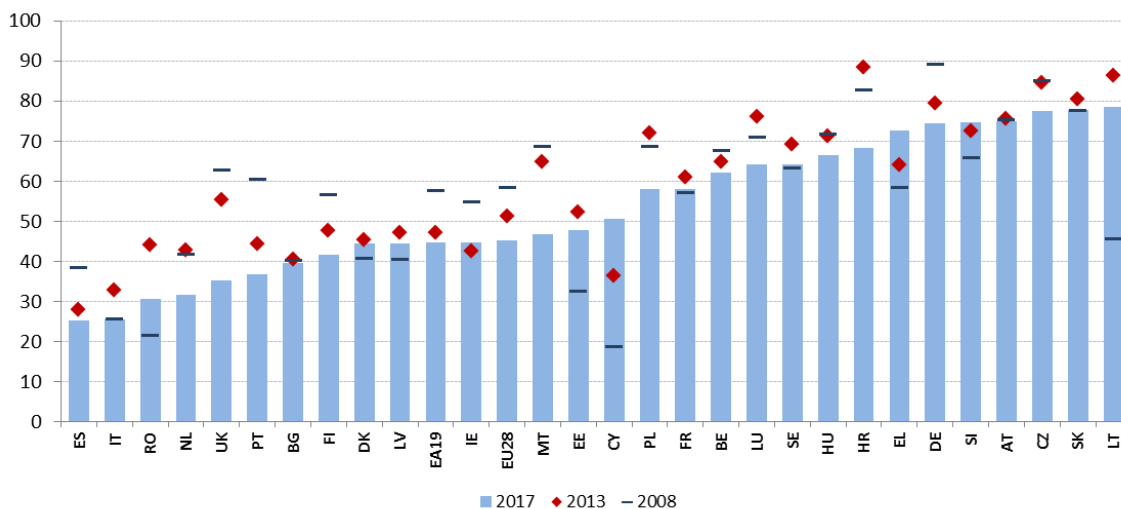
I když jsou v každé zemi strukturovány odlišně, všechny veřejné služby zaměstnanosti mají za cíl sladit nabídku a poptávku na trhu práce poskytováním služeb jak registrovaným nezaměstnaným, tak zaměstnavatelům. Zejména jsou zodpovědné za profilování klientů, poskytování poradenství a individualizované podpory, odkazování na odbornou přípravu a aktivační opatření a (v mnoha zemích) vyplácení dávek v nezaměstnanosti a/nebo sociálních dávek.

Účinnost veřejných služeb zaměstnanosti při poskytování podpory při hledání zaměstnání je však mezi jednotlivými členskými státy nerovnoměrná a závisí mimo jiné na jejich

schopnostech, kvalitě nabízených služeb a koordinaci s ostatními subjekty. Tyto rozdíly odrážejí v mnoha případech využívání veřejných služeb zaměstnanosti ze strany nezaměstnaných při hledání zaměstnání (kromě požadavků na formální evidenci, které jsou obecně nutné pro přístup k dávkám v nezaměstnanosti a dalším sociálním dávkám).

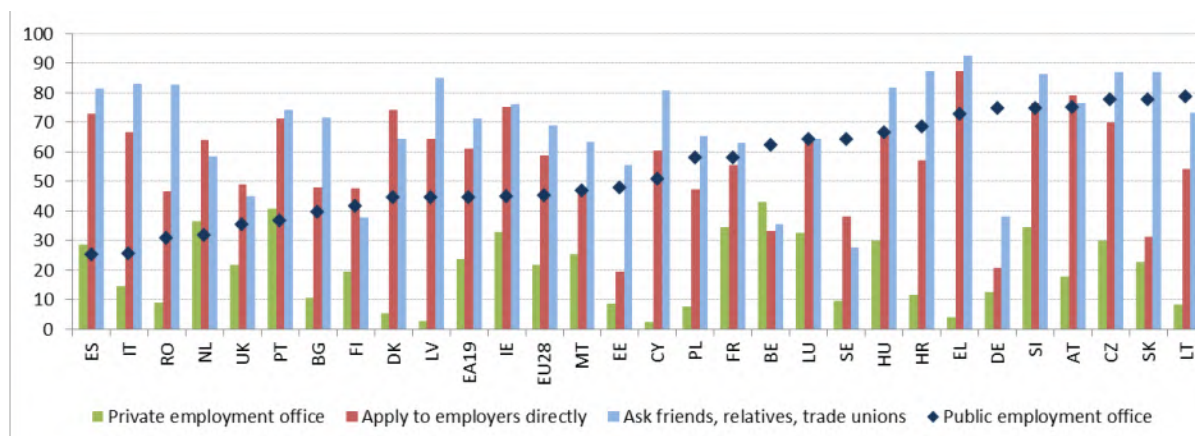
Graf 49 znázorňuje podíl nezaměstnaných osob, jež při hledání práce využívají veřejných služeb zaměstnanosti. Hodnoty se významně neliší od hodnot uvedených ve společné zprávě o zaměstnanosti pro rok 2018. V dolní části spektra vykazují v roce 2017 Španělsko, Itálie a Rumunsko nejnižší podíly (méně než 30 %) a následují Nizozemsko, Spojené království a Portugalsko (s podílem mezi 30 % a 40 %). Naopak v členských státech jako Litva, Slovensko, Česká republika, Rakousko, Slovinsko, Německo a Řecko je podíl nezaměstnaných osob, které uvádějí, že při hledání práce využívají veřejných služeb zaměstnanosti, vyšší než 70 %. V průměru se od začátku krize využívání veřejných služeb zaměstnanosti ze strany nezaměstnaných neustále snižuje, přičemž kleslo z 58,1 % v roce 2008 na 45,2 % v roce 2017 (o 1 p.b. méně než v roce 2016). Naproti tomu v několika členských státech je zaznamenán opačný trend s výrazným nárůstem v Lotyšsku a na Kypru (o více než 30 p.b.), v Estonsku a v Řecku (přibližně o 15 p.b.), v Rumunsku a ve Slovinsku (přibližně o 9 p.b.). Je však možné, že v některých z těchto zemí jsou vyšší míry důsledkem přísnější povinnosti evidence, jež podmiňuje přístup k dávkám. Graf 50 naznačuje, jak nezaměstnané osoby využívají alternativní metody hledání práce, včetně soukromých agentur práce, přímého oslovení zaměstnavatelů a neformálních způsobů, jako je doporučení přátel, příbuzných a odborů. Ačkoli je obtížné nalézt obecné vzorce, zdá se, že v členských státech, kde je nízká úroveň využívání veřejných služeb zaměstnanosti, jsou nejčastěji využívány neformální metody.

Graf 49: Podíl nezaměstnaných osob, jež při hledání práce využívají veřejných služeb zaměstnanosti



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Graf 50: Podíl nezaměstnaných osob, jež využívají vybrané metody hledání práce (2017)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Poskytování přiměřených dávek v nezaměstnanosti po přiměřenou dobu, které jsou přístupné všem pracovníkům a které doprovází účinné aktivní politiky na trhu práce, je klíčem k podpoře uchazečů o zaměstnání při přechodu v rámci trhu práce. Ve společné zprávě o zaměstnanosti pro rok 2018 byla předložena rozsáhlá srovnávací analýza hlavních prvků nastavení systémů dávek v nezaměstnanosti v celé EU na základě výsledků referenčního srovnání dávek v nezaměstnanosti a aktivních politik na trhu práce prováděných v rámci Výboru pro zaměstnanost. Analýza, která se zabývala řadou ukazatelů výkonnosti a politických pák (pro rok 2016 nebo 2017 v závislosti na dostupnosti údajů), zůstává celkově platná s ohledem na omezené změny politik, ke kterým došlo během referenčního období této zprávy (podrobnosti o reformách provedených členskými státy v této oblasti lze nalézt v oddíle 3.3.2; dlouhodobý přehled reforem členských států je k dispozici v ročním přehledu Evropské komise, 2018⁷⁶). Tento oddíl poskytuje aktualizaci tohoto srovnání, zejména ukazatelů politických pák. Dále se zabývá dodatečnými ukazateli přísnosti požadavků na hledání práce u nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, které Výbor pro zaměstnanost schválil v roce 2018.

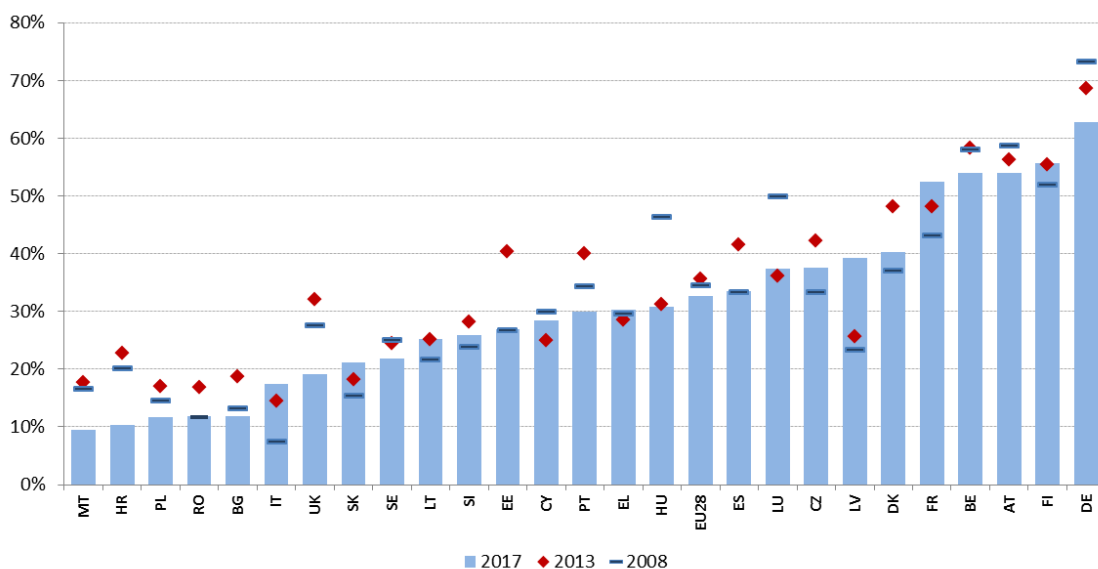
Dávky v nezaměstnanosti jsou poskytovány v průměru zhruba jedné třetině krátkodobě nezaměstnaných⁷⁷. Tento podíl po odeznění krize mírně poklesl (z 34,4 % v roce 2008 na 32,7 % v roce 2017) a v posledních letech zůstal stabilní. Přetrvávají však značné rozdíly mezi jednotlivými zeměmi (graf 51). Tyto rozdíly závisí na koncepci politik, pokud jde o systémy dávek v nezaměstnanosti (zejména na podmínkách způsobilosti, maximální době trvání, přísnosti požadavků na hledání zaměstnání, překrývání s jinými režimy sociální ochrany) a také na cyklické pozici jednotlivých zemí. Z dlouhodobého hlediska byl největší nárůst v pokrytí v období 2008 až 2017 zaznamenán v Lotyšsku (o téměř 16 p.b.), Itálii (10 p.b.) a Francii (9 p.b.).

⁷⁶ Evropská komise (2018). Labour Market and Wage Developments in Europe (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě). Roční přehled z roku 2018. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

⁷⁷ Ti, kdo jsou bez práce po dobu kratší jednoho roku.

Na druhé straně byl největší pokles zaznamenán v Maďarsku (-15 p.b.), Lucembursku (-12 p.b.), Chorvatsku a Německu (-10 p.b.). Německo však stále vykazuje nejvyšší míru pokrytí (62,8 %) – následuje Finsko, Rakousko, Belgie a Francie s mírou nad 50 %. Naopak nejnižší míru pokrytí lze pozorovat na Maltě, v Chorvatsku, Polsku, Rumunsku a Bulharsku, kde se nachází výrazně pod úrovni 15 % a nevykazuje známky zlepšení.

Graf 51: Pokrytí krátkodobě nezaměstnaných dávkami v nezaměstnanosti

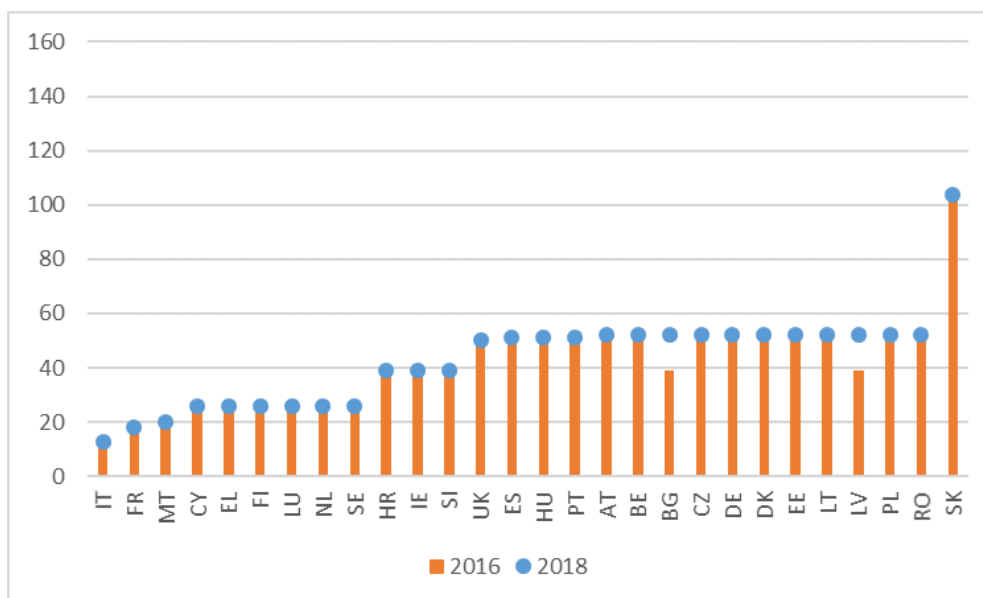


Zdroj: výpočet na základě údajů Eurostatu ze šetření pracovních sil. Pozn.: Údaje pro IE a NL nejsou k dispozici.

Mezi lety 2016 a 2018 v členských státech nedošlo k žádným zásadním změnám v nastavení dávek v nezaměstnanosti. Aby měly nezaměstnané osoby nárok na dávky v nezaměstnanosti, musí v průběhu určitého časového období zpravidla odpracovat určitou minimální dobu a/nebo platit příspěvky na pojištění v nezaměstnanosti. Jak je znázorněno v grafu 52, toto minimální období se pohybuje od méně než 20 týdnů ve Francii a Itálii až po rok (52 týdnů) nebo více v Polsku, Rumunsku a na Slovensku. Mezi lety 2016 a 2018 nejsou až na dvě výjimky zaznamenány téměř žádné odchylky. V Bulharsku se délka požadované doby pro získání nároku zvýšila z 9 měsíců pojištění během 15 měsíců před nezaměstnaností na nejméně 12 měsíců pojištění během 18 měsíců před nezaměstnaností. K podobnému prodloužení došlo i v Lotyšsku, kde se požadavek zvýšil z placení příspěvků po dobu nejméně 9 měsíců během 12 měsíců před nezaměstnaností na placení pojištění po dobu nejméně 12 měsíců během 16 měsíců před nezaměstnaností. Pokud jde o maximální trvání dávek (graf 53), nedošlo mezi roky 2017 a 2018 k žádné změně. Belgie zůstává na vyšším konci spektra s neomezeným trváním dávek, což je třeba vnímat v souvislosti s absencí systému pomoci v nezaměstnanosti. Na opačném konci se nacházejí Maďarsko a Malta. Maximální trvání zůstává ve většině členských států nadále kratší než doba přispívání; pouze ve čtyřech zemích jsou stejné (Francie, Nizozemsko, Řecko, Lucembursko) a ve třech případech delší (Finsko, Dánsko, Belgie). Mezi členskými státy existují velké rozdíly také v úrovni a přiměřenosti dávek v nezaměstnanosti. Čisté náhradové poměry u pracovníka s nízkou mzdou a malým počtem odpracovaných let (1 rok) se pohybují od méně než 20 % předchozích (čistých) příjmů v Maďarsku do 90 % v Lucembursku (graf 54). Při porovnání čistých náhradových poměrů ve 2. a 12. měsíci nezaměstnanosti vidíme, že výplata dávek byla již ukončena (a osoby spadají do jiných režimů, například podpory v nezaměstnanosti nebo sociální podpory) nebo se štedrost dávek snížila⁷⁸.

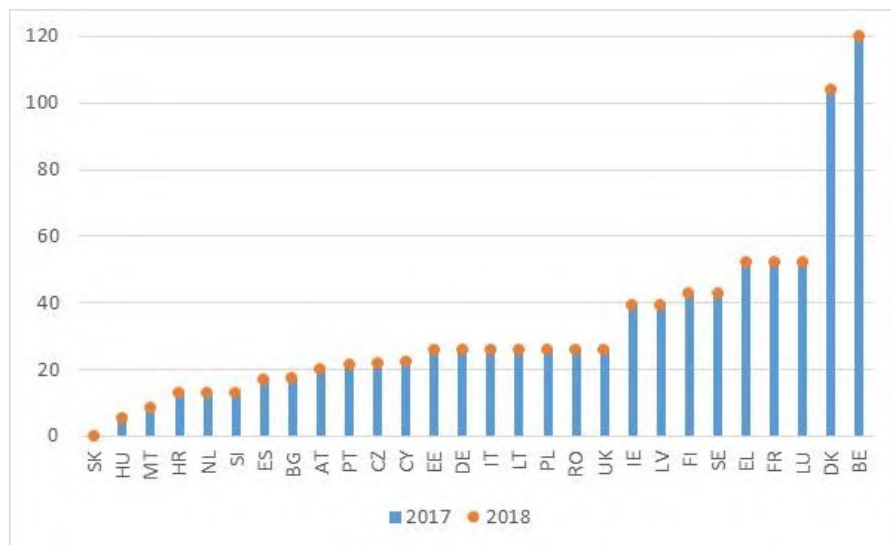
⁷⁸ Modely OECD používané pro tento ukazatel byly od doby, kdy Rada přijala společnou zprávu o zaměstnanosti pro rok 2018, zdokonaleny, zejména pro AT, DK, EE, FI, DE, ES, IE, IT, UK.

Graf 52: Délka požadované doby pro získání nároku, roky 2016 a 2018 (v týdnech)



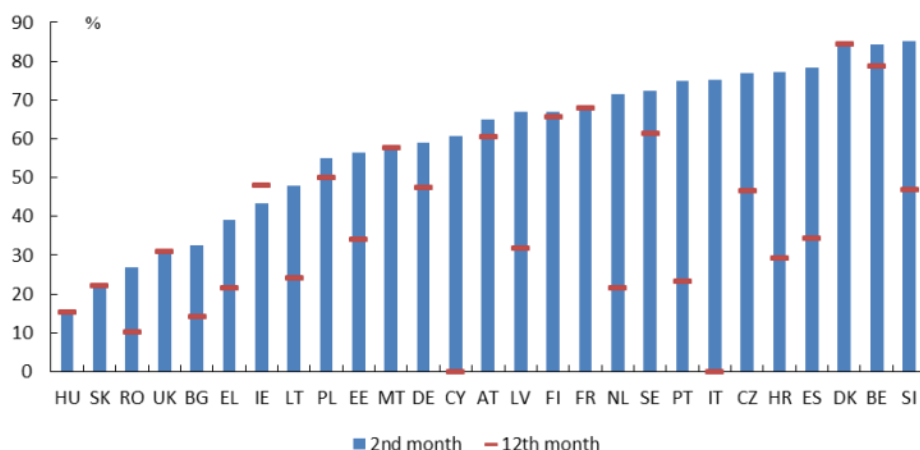
Zdroj: Databáze MISSOC (Vzájemný informační systém sociální ochrany) a vnitrostátní právní předpisy. Pozn.: Na Maltě (2018) jsou minimální kritéria pro získání nároku 50 týdnů placených příspěvků, z nichž nejméně 20 bylo placených nebo připsaných v předchozích 2 kalendářních letech; v Irsku (roky 2016 a 2018) je povinné, aby dotčená osoba od zahájení výdělečné činnosti zaplatila alespoň 104 týdenních příspěvků.

Graf 53: Maximální trvání dávek při 1 odpracovaném roku, roky 2017 a 2018



Zdroj: Databáze MISSOC (Vzájemný informační systém sociální ochrany) a vnitrostátní právní předpisy (leden 2017 a leden 2018). Pozn.: V Belgii neexistuje žádná časová hranice pro trvání dávek. Na Kypru se týdny vypočítají na základě 6 pracovních dnů v týdnu. V Irsku se dávka vyplácí po dobu 39 týdnů (234 dní) pouze pro osoby s 260 nebo více týdenními příspěvky na povinný systém sociálního zabezpečení (PRSI). Na Slovensku nemůže osoba se záznamem v délce jednoho roku získat nárok na dávky v nezaměstnanosti (jsou vyžadovány minimálně 2 roky příspěvků na pojištění pro případ nezaměstnanosti za poslední 4 roky). V Polsku se délka trvání liší podle míry nezaměstnanosti daného regionu v porovnání s celostátním průměrem.

Graf 54: Čisté náhradové poměry dávek v nezaměstnanosti ve výši 67 % průměrné mzdy, ve 2. a 12. měsíci nezaměstnanosti (leden 2018)



Zdroj: Evropská komise na základě modelu OECD pro daně a dávky. Pozn.: Ukazatel se vypočítá pro případ svobodné bezdětné osoby s malým počtem odpracovaných let (1 rok) ve věku 20 let. Podrobnosti o použité metodice jsou uvedeny v poznámce pod čarou 76.

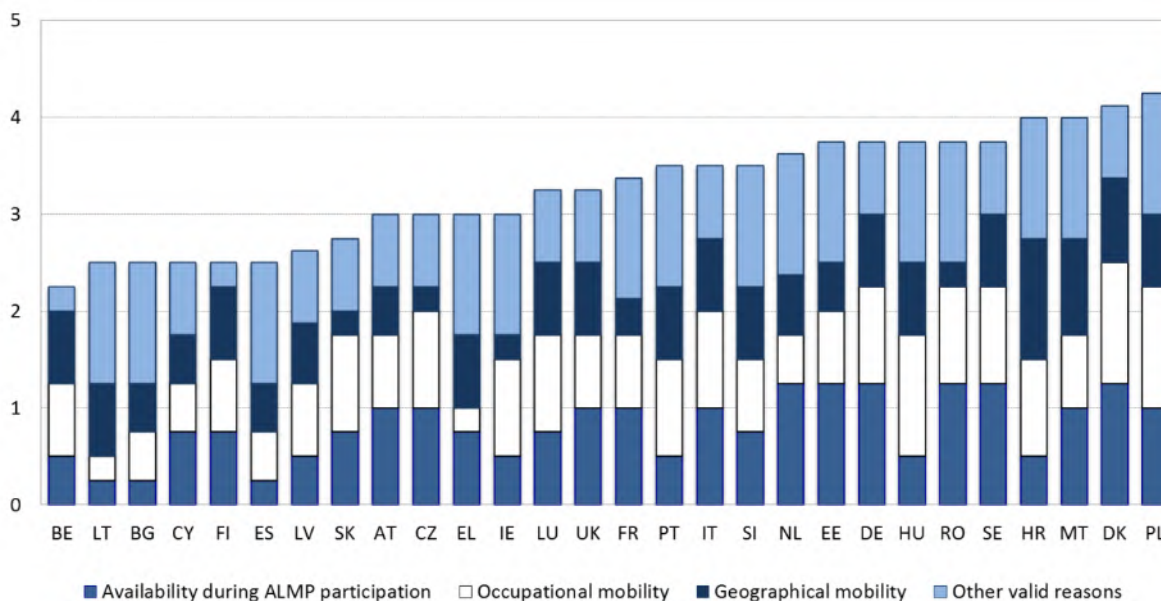
Členské státy vyvinuly několik strategií pro aktivaci příjemců dávek v nezaměstnanosti.

Přijaté politické nástroje se řídí zásadou vzájemných povinností. Zejména mají příjemci podpory v nezaměstnanosti povinnost zapojit se do činností souvisejících s hledáním práce; veřejné orgány zároveň musí tyto osoby podporovat při hledání pracovních míst a při překonávání překážek, které jim mohou bránit v opětovném získání zaměstnání, za současného sledování, zda splňují podmínky připravenosti pracovat (a případného uplatnění sankcí). Členské státy rovněž v široké míře uplatňovaly zásadu včasného zásahu a služeb přizpůsobených nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání s cílem zkrátit období nezaměstnanosti, podpořit kvalitní soulad mezi nabídkou práce a poptávkou po ní a zabránit dlouhodobé nezaměstnanosti a demotivaci. Ve většině členských států existují povinné požadavky ukládající veřejným službám zaměstnanosti poskytovat uchazečům o zaměstnání určité druhy včasné podpory (profilování, vypracování individuálních akčních plánů, osobní poradenství).

Existuje značná rozmanitost v přísnosti podmínek připravenosti pracovat a požadavků na hledání zaměstnání spojených s dávkami v nezaměstnanosti. Následující analýza, založená na ukazatelích OECD⁷⁹, poskytuje informace o právních (tj. de jure) podmínkách, nikoliv však o jejich účinném provádění. Proto tyto ukazatele nelze vykládat zjednodušeně, a to i z toho důvodu, že u požadavků na hledání práce a připravenost pracovat není možné určit „optimální“ stupeň přísnosti. Graf 55 znázorňuje náročnost požadavků na připravenost a kritéria vhodné práce pro příjemce dávek v nezaměstnanosti. Zdá se, že nejpřísnější jsou v Polsku, Dánsku, na Maltě a v Chorvatsku, zatímco v Belgii, Litvě, Bulharsku, na Kypru, ve Finsku a ve Španělsku jsou nejméně přísné. Graf 56 znázorňuje velký rozdíl v přísnosti požadavků na hledání zaměstnání a sledování. Zejména se přísnější požadavky uplatňují na Maltě, ve Spojeném království a v Lucembursku, zatímco nejméně přísné lze pozorovat na Kypru, v Řecku a Polsku. A konečně graf 57 rovněž ukazuje velkou rozmanitost přísnosti sankcí uplatňovaných v případě, že příjemci dávek v nezaměstnanosti nespĺňují požadavky na připravenost pracovat a hledání zaměstnání. Zdá se, že nejpřísnější jsou ve Slovinsku, Rumunsku, Lucembursku, Řecku, Chorvatsku a Portugalsku, zatímco v Rakousku, Maďarsku, na Kypru, v Irsku, Dánsku a Německu jsou nejméně přísné (v některých případech to však souvisí s krátkým trváním dávek). Malta, Chorvatsko a Estonsko mají přísnější ustanovení ve všech aspektech. Přesto několik členských států vykazuje kombinaci přísných ustanovení pro některé složky a méně přísné pro ostatní. Například Dánsko má druhá nejpřísnější ustanovení týkající se požadavků na připravenost pracovat a kritéria vhodné práce, ale uplatňuje jedny z nejméně přísných sankcí. Tyto různé přístupy přinášejí poznatky o tom, jak vnitrostátní systémy řeší otázkou morálního hazardu, která je s dávkami pojištění pro případ nezaměstnanosti neodmyslitelně spojená. Například se očekává, že přísnější požadavky na hledání práce a připravenost pracovat povedou k vyššímu úsilí při hledání zaměstnání a k rychlejšímu přijímání nabídek práce, což by vyvážilo možné finanční znevýhodnění vytvářené systémy dávek v nezaměstnanosti a omezilo dobu trvání nezaměstnanosti. Současně mohou mít příliš přísné požadavky kontraproduktivní účinky, např. pokud jde o snížení pokrytí dávek nebo negativní ovlivnění kvality souladu mezi nabídkou práce a poptávkou po ní, který pak nemusí být dlouhodobý (více lidí se častěji stává opět nezaměstnanými).

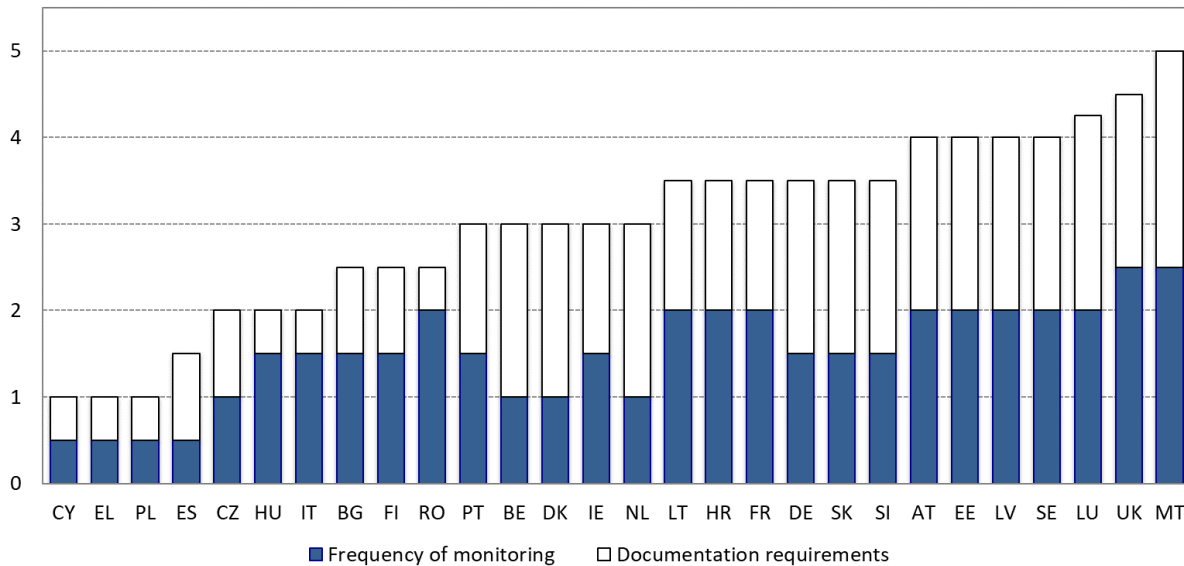
⁷⁹ Tyto ukazatele politiky byly vypracovány OECD s využitím údajů shromážděných prostřednictvím komplexních odborných průzkumů.

Graf 55: Požadavky na připravenost pracovat a kritéria vhodné práce, 2017



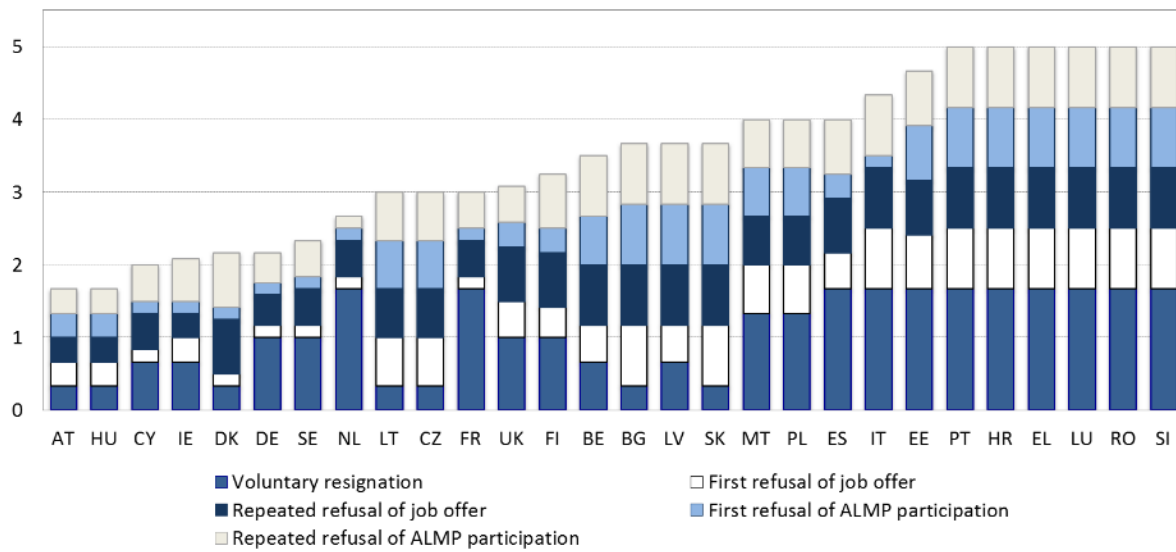
Zdroj: OECD. Pozn.: Hodnoceno od 1 (nejshovívavější) do 5 (nejpřísnější).

Graf 56: Požadavky na hledání práce a sledování, 2017



Zdroj: OECD. Pozn.: Hodnoceno od 1 (nejshovívavější) do 5 (nejpřísnější).

Graf 57: Přísnost sankcí u dávek, 2017



Zdroj: OECD. Pozn.: Hodnoceno od 1 (nejshovívavější) do 5 (nejpřísnější)

Řešení překážek mobility pracovníků a studentů může zlepšit zaměstnatelnost a rozvoj dovedností a pomoci při využívání plného potenciálu evropského trhu práce. V roce 2017 žilo přibližně 12,4 milionu občanů EU v produktivním věku (věková skupina 20–64 let) v jiné zemi, než jíž jsou státními příslušníky⁸⁰. Toto číslo se ve srovnání s rokem 2016 zvýšilo o 5 %, podobným tempem jako v předchozích letech. V roce 2017 byly hlavními zeměmi pobytu Německo a Spojené království, které hostily v příslušném pořadí 3 miliony a 2,6 milionu obyvatel, následovalo Španělsko (1,4 milionu), Itálie (1,2 milionu) a Francie (přibližně 1 milion). Zatímco Německo a Spojené království vykazují vzestupný trend sahající do roku 2015, u Itálie a Francie je růst mírnější (a nižší než průměr). Naopak ve Španělsku byl zaznamenán absolutně nejnižší počet mobilních občanů EU-28, s poklesem o 1 % oproti roku 2016. Je to pokračování klesajícího (zpomalujícího se) trendu pozorovaného od roku 2014. Hlavní země původu se od roku 2016 nemění, přičemž nejpočetnější skupiny na úrovni EU představují státní příslušníci Rumunska, Polska, Portugalska, Itálie a Bulharska. Celkem se jedná o přibližně 6,6 milionu lidí, což je více než polovina celkového počtu mobilních občanů EU-28. V poměru k počtu obyvatel je nejvyšší míra odcházejících osob zaznamenána v Litvě, Rumunsku a Lotyšsku; rostoucí trend byl zaznamenán v Litvě, Rumunsku, Lotyšsku, Estonsku a Chorvatsku. Při zaměření na ekonomicky aktivní občany (tj. zaměstnané osoby a uchazeči o zaměstnání) zůstávají hlavní země původu a cílové země neměnné.

Studium v zahraničí je přínosem pro rozvoj dovedností a lepší budoucí vyhlídky na trhu práce. Mobilní studenti přispívají k rozvoji znalostí, silnějšímu kulturnímu povědomí, modernizaci technologií a budování kapacit ve své zemi, když se po studiu v zahraničí vrátí domů. Navíc studentské výměny mezi zeměmi zlepšují možnosti spolupráce mezi akademickými institucemi a přispívají k evropskému cíli otevírání a modernizaci vzdělávacích systémů.

⁸⁰ Toto číslo se týká „dlouhodobých“ mobilních občanů EU-28 v produktivním věku, žijících v EU-28, a je založeno na demografické statistice úřadu Eurostat. Podrobné informace viz Evropská komise, výroční zpráva za rok 2018 o mobilitě pracovníků uvnitř EU, Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování (připravuje se).

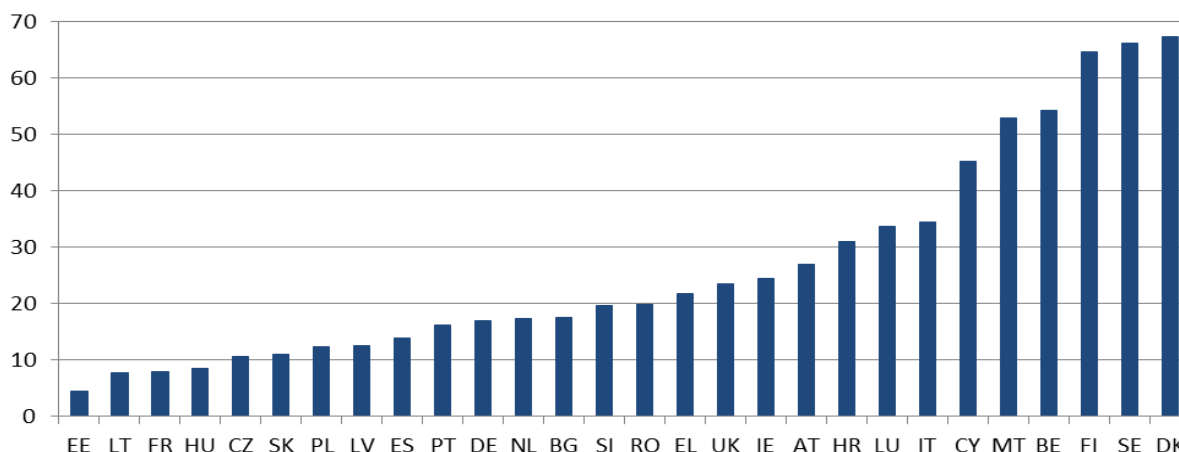
Přesto byl mezi Evropany jen malý podíl mobilních absolventů. V roce 2016 bylo mobilních pouze 10,7 % absolventů vysokoškolského vzdělávání pocházejících z členských států EU; 3,1 % absolventů bylo mobilních v rámci uceleného programu, který vystudovali v jiné zemi, než ve které získali diplom, zatímco 7,6 % se zúčastnilo mobility za účelem získání kreditů a absolvovalo dočasný studijní pobyt nebo stáž v zahraničí. Členské státy s nejvyšším podílem odchozích mobilních absolventů jsou Lucembursko (84,4 %), Nizozemsko (23,2 %) a Finsko (19,5 %). Další čtyři členské státy EU mají míru mobility studentů vyšší než 15 % (Německo, Francie, Kypr a Litva). Vzorce mobility mezi zeměmi se vysvětlují několika faktory, jako je geografická blízkost, jazykové vazby nebo dostupnost programů v angličtině v neanglicky mluvících zemích. Silně přitažlivé faktory rovněž představují kvalita výuky univerzit a jejich pověst.

Sociální dialog, ať již dvoustranný nebo trojstranný, je klíčovým prvkem evropského sociálně tržního hospodářství. Umožňuje podporovat dohody a politická opatření, která vyvažují zájmy jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Účinný sociální dialog nalézá řešení, která jsou přijatelná pro zúčastněné partnery, a tím snižuje konflikty ve společnosti a posiluje sociální soudržnost. Důležitým prvkem takového dialogu je vzájemná úcta a důvěra mezi partnery, která přichází spolu se zkušenostmi z předchozí dobré spolupráce a přidanou hodnotou těchto výsledků jednání. Aby byla taková jednání možná, musí být sociální partneři nezávislí na sobě navzájem i na vládě (samostatnost sociálních partnerů). Sociální dialog je tedy prospěšný pro pracovníky, zaměstnavatele i vlády. Iniciativa „Nový začátek pro sociální dialog“ zahájená v březnu 2015, jakož i závěry Rady přijaté v červnu 2016 a čtyřstranné prohlášení podepsané evropskými sociálními partnery, Komisí a nizozemským předsednictvím jménem Rady s názvem „Nový začátek pro silný sociální dialog“, rovněž přijaté v červnu 2016, vyzývají členské státy, aby v souladu s vnitrostátní praxí úzce zapojily sociální partnery do tvorby a provádění příslušných reforem a politik. Evropský pilíř sociálních práv a nový hlavní směr zaměstnanosti 7 opakuje, že sociální dialog je základní hodnotou Evropské unie.

Evropská unie čelí rozmanitosti vnitrostátních systémů sociálního dialogu. Tyto rozdíly jsou spojeny především s různými institucionálními rámci a provozními kapacitami organizací sociálních partnerů, které přispívají k významným odlišnostem v kvalitě sociálního dialogu. Přestože neexistuje žádný univerzální model, včasné a smysluplné zapojení sociálních partnerů do navrhování a provádění politik, a to mimo jiné podporováním větší kapacity sociálních partnerů, by mělo být považováno za společného jmenovatele pro dobře fungující a účinné trojstranné systémy sociálního dialogu. Tato skutečnost platí rovněž pro dvoustranný sociální dialog.

Kapacita sociálních partnerů hraje důležitou roli při formování sociálního dialogu. Údaje o počtech členů sociálních partnerů poskytují určitý údaj o jejich způsobilosti zastupovat příslušné kolektivní zájmy daného sociálního partnera (graf 58). Lze tvrdit, že čím vyšší je počet jejich členů a čím jsou reprezentativnější, tím silnější je jejich hlas a mandát. Přesto tyto údaje neposkytují úplný obraz. Například v některých členských státech s nízkou zjištěnou hustotou odborů (např. ve Francii) mohou mít odbory poměrně širokou podporu i od nečlenů (viz údaje Eurobarometru o důvěře v odbory) a mají silnou schopnost podílet se na tvorbě politiky. Ve většině členských států hustota odborů od osmdesátých let klesá, přičemž hustota zaměstnavatelů je poněkud stabilnější. Kromě souhrnných údajů o členství může struktura zastoupení – více či méně roztržštěná – ovlivňovat i kapacitu sociálních partnerů, zejména v případě slabě koordinovaného roztržštěného zastoupení.

Graf 58: Míra hustoty odborů



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

Evropské strukturální a investiční fondy v řadě členských států podporují opatření

na budování kapacit. Finanční podpora byla přidělena mimo jiné v Bulharsku, na Kypru, v Česku, Řecku, ve Francii, Maďarsku, Litvě, Lotyšsku, Polsku, na Slovensku a v Portugalsku.

V Portugalsku Evropský sociální fond (ESF) podporuje budování institucionálních kapacit sociálních partnerů s ohledem na jejich důležitou úlohu při modernizaci institucí trhu práce, včetně řízení a provádění aktivních politik na trhu práce a odborného vzdělávání a přípravy. V Lotyšsku ESF podporuje posílení dvoustranného sociálního dialogu. Cílem projektů je vytvoření právního rámce pro usnadnění sociálního dialogu v různých odvětvích. V několika členských státech však stále existuje prostor pro účinnější čerpání dostupných prostředků z fondů EU s cílem zvýšit kapacitu sociálních partnerů.

Mění se svět práce představuje pro organizace sociálních partnerů nové hrozby, ale také nabízí nové příležitosti. Již nyní mají pracovníci v rámci různých smluvních ujednání velmi odlišné vzorce zastoupení. Konkrétně zaměstnanci se smlouvami na dobu neurčitou jsou členy odborů v podstatně vyšší míře než pracovníci se smlouvami na dobu určitou. Kromě toho většina novějších forem zaměstnání trpí nedostatkem zastoupení. Výzkum prováděný v Nizozemsku naznačuje, že tento vývoj může mít dopad na výsledek kolektivního vyjednávání, přičemž ve srovnání s jinými odvětvími dochází v odvětvích s mnoha nezávislými pracovníky (a nižším počtem členů) k nižšímu zvyšování mezd⁸¹. Současné jsou podniky v rozvíjejícím se odvětví služeb méně často než v průmyslu členy zaměstnavatelských organizací. Organizace sociálních partnerů v posledních letech vyvinuly úsilí zaměřené na přilákání nových členů nebo posílení hlasu některých nedostatečně zastoupených skupin (mladí lidé a pracovníci platform) prostřednictvím cílených strategií a náborových činností a vytváření specifických struktur v rámci organizace⁸².

V EU se reprezentativnost organizací sociálních partnerů obvykle hodnotí pomocí dvou různých zásad. Na jedné straně se některé země spoléhají hlavně na „právní soulad“, což znamená, že určitý počet právních požadavků upravuje reprezentativnost sociálních partnerů a stanoví předpoklady pro účast v kolektivním vyjednávání a závazných kolektivních dohodách (např. volby a hustota nebo členství na straně odborů a pokrytí zaměstnanců nebo hustota členství zaměstnavatele na straně zaměstnavatele). Na druhé straně se ostatní členské státy dovolávají zásady „vzájemného uznávání“, která zahrnuje samoregulaci ze strany sociálních partnerů. A konečně řada zemí používá kombinaci těchto dvou zásad. V praxi může nedostatek transparentnosti ztěžovat jednoznačné posouzení reprezentativnosti různých organizací⁸³.

⁸¹ DNB (2018), „DNBulletin: Flexibilisering arbeidsmarkt gaat gepaard met daling arbeidsinkomensquote“ (Flexibilizaci pracovního trhu doprovází pokles podílu mezd), ze dne 1. února 2018.

⁸² Viz Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě, roční přehled z roku 2018 a 2017, kapitola 5.

⁸³ Eurofound (2016), „The concept of representativeness at national, international and European level“ (Pojem reprezentativnost na vnitrostátní, mezinárodní a evropské úrovni).

Evropský semestr věnuje zvýšenou pozornost sociálnímu dialogu. V roce 2017 byl ve Výboru pro zaměstnanost prováděn první plnohodnotný mnohostranný dohled týkající se zapojení sociálních partnerů do reforem a politik, který se institucionálně opíral o hlavní směry zaměstnanosti, přičemž bylo přezkoumáno 14 členských států a byly učiněny závěry v případě jednotlivých zemí. Byli přítomni vnitrostátní zástupci sociálních partnerů, kteří poskytli svůj názor na současný stav. Zatímco fungování sociálního dialogu je pro každou zemi specifické, přezkum odhalil některé problémy, které mají některé z přezkoumávaných členských států společné. Jedná se o problémy s kapacitami u sociálních partnerů a potřebu předvídatelnějších, smysluplnějších a včasnějších konzultací se sociálními partnery pokrývajících různé fáze reforem. Závěry mnohostranného dohledu společně s další analýzou zahrnutou ve zprávách o jednotlivých zemích se nakonec projeví v silném důrazu na úlohu sociálního dialogu v doporučeních pro jednotlivé země navržených Komisí v květnu a přijatých Radou v červenci 2018. Doporučení výslovně vyzývají ke zlepšení sociálního dialogu dva členské státy (Maďarsko a Rumunsko), zatímco v bodech odůvodnění je u několika dalších členských států připomenuta úloha sociálních partnerů, v některých případech včetně stávajících problémů. V některých případech existuje prostor pro zlepšení kapacity sociálních partnerů a pro to, aby jim byl poskytován vhodný rámec pro předvídatelné a včasné konzultace týkající se tvorby politik a zejména reforem, mimo jiné ve všech hlavních fázích evropského semestru.

Konzultace s organizacemi občanské společnosti rovněž hrají důležitou úlohu při zajišťování toho, aby reformy byly koncipovány a prováděny účinně. Jak je zdůrazněno v revidovaných hlavních směrech politik zaměstnanosti přijatých v červenci 2018, členské státy by měly v příslušných případech zohledňovat zkušenosti organizací občanské společnosti, pokud jde o zaměstnanost a sociální otázky, a vycházet přitom ze stávající vnitrostátní praxe. Aby bylo jejich zapojení při určování politických výzev a prostředků nápravy přínosné, je nezbytné, aby dialog vycházel ze zásad otevřenosti, pluralismu a transparentnosti. Prvotní poznatky⁸⁴ naznačují, že míra zapojení zúčastněných stran z řad občanské společnosti se v jednotlivých členských státech značně liší, a to jak s ohledem na evropský semestr, tak obecněji ve vztahu ke konzultacím o plánovaných reformách. Konzultace se zúčastněnými stranami mohou být problematické v zemích, kde je občanská společnost méně organizovaná: zejména schopnost aktivně se účastnit politické debaty může být v některých členských státech nedostatečná.

3.3.2 Politická reakce

V některých členských státech se uskutečňují reformy v oblasti právních předpisů na ochranu zaměstnanosti s cílem dosažení lepší rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou a předcházení segmentaci. Francie v rámci širší reformy v oblasti pracovního práva zavedla v lednu 2018 povinnou referenci na základě délky služby a věku pro odškodnění zaměstnanců v případě protiprávního propuštění z ekonomických důvodů s cílem zvýšit soudržnost částek souvisejících s obdobnými případy a usnadnit řešení sporů ve fázi smírčího jednání. Pro účely vyrovnání se odstupné v případě hospodářsky odůvodněného propouštění zvýší o 25 %. Kromě toho mohou společnosti na základě většinové dohody zavést „*Rupture Conventionnelle Collective*“ (RCC), tj. vzájemně odsouhlasenou výpověď, a to výměnou za odškodnění pro zaměstnance (které nesmí být nižší než odstupné jednotlivce) po jednání s odbory.

⁸⁴ Například poznatky shromážděné během semináře na téma „The Social Pillar and European Semester as tools for delivering social Europe – a reflection with civil society“ (Sociální pilíř a evropský semestr jako nástroje pro sociální Evropu – dialog s občanskou společností), který se uskutečnil dne 2. října 2018 v Bruselu.

Použití tohoto mechanismu musí být ověřováno veřejnými orgány, zejména s cílem zabránit zneužívání. Období pro zahájení soudního řízení o napadnutí propouštění (s výjimkou případů obtěžování a diskriminace) bylo zkráceno z 2 let na 1 rok. Kromě toho byla v prosinci 2017 přezkoumána pravidla kolektivního vyjednávání s cílem omezit rozsah hodnocení finančních obtíží, které odůvodňují hromadné propouštění; posouzení při hodnocení hospodářských obtíží společnosti se nyní omezuje na vnitrostátní území mimo celosvětovou oblast působnosti a poskytuje společnostem více prostoru pro odůvodnění hromadného propouštění. V Belgii se v roce 2018 zkrátily výpovědní lhůty během počátečního období každé nové pracovní smlouvy (z 2 na 1 týden během prvních 3 měsíců, ze 4 na 3 týdny ve čtvrtém měsíci). V Chorvatsku v roce 2017 změna zákoníku práce opětovně zavedla možnost zaměstnavatele zrušenou v roce 2014, aby podal žalobu u soudu s cílem zrušit odmítnutí rady zaměstnanců dát souhlas s propuštěním chráněných zaměstnanců (např. zaměstnanců, kteří jsou členy rady zaměstnanců, zaměstnanců se zdravotním postižením, zaměstnanců v předdůchodovém věku atd.). V Itálii bylo nedávno zvýšeno odškodnění pracovníků v případě neoprávněného propouštění.

Řada členských států v této oblasti plánuje další opatření, která mohou být přijata v blízké budoucnosti. V Nizozemsku byl v dubnu 2018 předložen pro veřejné konzultace (návrh) balíčku komplexních opatření s cílem dosažení lepší rovnováhy v oblasti právních předpisů na ochranu zaměstnanosti. Součástí balíčku je zavedení dalšího důvodu (tzv. „kumulovaný důvod“) pro propouštění zaměstnanců se smlouvou na dobu neurčitou; možné prodloužení zkušební doby u smluv na dobu neurčitou (z 2 na 5 měsíců); prodloužení doby trvání navazujících dočasných smluv na 3 roky (namísto pouhých 2 let jako tomu bylo dříve); a možnost rozlišit příspěvky na pojištění pro případ nezaměstnanosti s ohledem na druh smlouvy. Ve Finsku vláda předložila parlamentu návrh na změnu zákona o pracovních smlouvách, jehož cílem je lépe zohlednit situaci malých podniků prostřednictvím snížení prahu pro propouštění jednotlivců.

Pokud jde o dočasné smlouvy, některé členské státy činí kroky pro stanovení přísnějších podmínek pro jejich použití (aby se zabránilo zneužívání) nebo umožnění větší svobody kolektivního vyjednávání při jednání o jejich rámci. V České republice bylo v červenci 2017 zavedeno několik opatření zaměřených na zabránění zneužívání agentur práce; patří mezi ně přísnější sankce pro odpovědného zástupce agentury práce, která ztratila svou licenci z důvodu porušení povinností. Ve Slovinsku mají změny zákona o inspekci práce zabránit nezákonnému využívání atypických forem práce, včetně práce na základě občanskoprávních smluv, a sankcionovat zaměstnavatele, kteří nezaplatí včas mzdy. Konkrétně, pokud inspektor zjistí, že práce byla vykonána protiprávně na základě občanskoprávní smlouvy, je zaměstnavatel povinen do tří dnů nabídnout pracovníkovi odpovídající pracovní smlouvu. Francie umožnila, aby u stanovení rámce používání smluv na dobu určitou a dočasných smluv vyjednávání na úrovni odvětví převažovalo nad vnitrostátním pracovním právem (viz kapitola 3.1). Ujednání na úrovni podniku mohou být méně příznivá než ujednání na úrovni pobočky tak, že se odstraní možnost stanovit „uzamykací doložky“ u posledně jmenovaných. V Portugalsku byl v červnu 2018 se sociálními partnery dohodnut komplexní balíček opatření k řešení segmentace trhu práce (očekává se, že balíček bude přijat do konce roku 2018). Změny zahrnují: snížení maximální doby trvání smluv na dobu určitou ze tří na dva roky (včetně obnovení) s celkovou dobou trvání obnovení, která nepřesáhne dobu trvání počátečního období; snížení maximální doby trvání smluv na dobu neurčitou („*contratos de trabalho a termo incerto*“) ze šesti let na čtyři roky; omezení oblasti působnosti odůvodnění pro použití dočasných smluv u mladých pracovníků a dlouhodobě nezaměstnaných. Současně se zkušební doba zvýší na 180 dní u smluv uzavíraných poprvé, jakož i pro nově přijaté dlouhodobě nezaměstnané. Trojstranná dohoda také požaduje zdanění nadměrného obratu pracovní síly, přičemž definice pojmu nadměrné (podle odvětví) musí být vymezena nařízením se zapojením sociálních partnerů. A nakonec Řecko plánuje zvýšit ochranu pracovníků vykonávajících smluvní práce. Poprvé bude zaveden integrovaný systém pravidel, který stanoví vzájemnou a společnou odpovědnost zadavatele, dodavatele a subdodavatele za pracovníky při výkonu smluvní práce. To rozšiřuje ochranu práv pracovníků, pokud jde o mzdy, příspěvky na pojištění, vyplácení odstupného a odškodnění v případě pracovního úrazu. V Itálii byla maximální doba trvání dočasných smluv snížena z 36 na 24 měsíců.

Maximální počet prodloužení byl snížen z 5 na 4 a po 12. měsíci jsou prodloužení povolena pouze tehdy, je-li formálně poskytnuto nové odůvodnění. Zákon také o 0,5 p.b. zvýšil dodatečný příspěvek na sociální zabezpečení placený zaměstnavateli za obnovení dočasných smluv. A konečně se zvýšily kvóty zaměstnanců, kteří pracují na základě dočasných smluv z 20 % na 30 % celkového počtu zaměstnanců, avšak nyní rovněž zahrnuje také zaměstnance agentur.

Zavádí se několik inovací s ohledem na nové formy práce, včetně pracovníků platform

a samostatně činných pracovníků. Ve Francii bylo zavedeno dobrovolné přijetí sociální charty ze strany internetových platform vůči nezávislým pracovníkům. Tato charta by se měla skládat ze souboru zásad, které se vztahují na nezávislé pracovníky registrované u internetových platform, včetně účasti těchto platform na pojistném krytí pracovních úrazů a povinného financování odborné přípravy ze strany platform pro nezávislé pracovníky. V Belgii bylo použití flexibilních zaměstnání („flexijob“) (které již existovalo v odvětví hotelových, restauračních a stravovacích služeb – HORECA) rozšířeno i na další odvětví, zejména na maloobchod; důchodci a všichni pracovníci, kteří mají smlouvu na nejméně čtyři pětiny plného úvazku, mohou požádat o flexibilní zaměstnání. Příjmy z flexibilních zaměstnání nepodléhají zdanění a příspěvku na sociální zabezpečení na straně zaměstnance, zatímco zaměstnavatel platí nižší sociální příspěvky. Ve Španělsku reforma zákona o nezávislých pracovnících z roku 2017 usiluje o zlepšení kvality pracovních míst osob samostatně výdělečně činných, včetně sociální ochrany a bezpečnosti při práci. Nová opatření prodlužují paušální sazbu sociálního zabezpečení ve výši 50 EUR z 6 na 12 měsíců a zavádí vyšší míru flexibility při rozhodování o částkách. Reforma rovněž přispívá k tomu, aby bylo vyplácení důchodů v souladu s externí prací, a podporuje rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a lepší přístup k odborné přípravě. Kromě toho španělská vláda do roku 2019 zavedla povinné pojištění pro případ nezaměstnanosti, pracovního a nepracovního úrazu a nemoci z povolání pro všechny osoby samostatně výdělečně činné. V Irsku se návrh zákona o zaměstnanosti z roku 2017 zabývá řadou oblastí stávajících právních předpisů týkajících se zaměstnanosti, pokud jde o zaměstnance s nízkými platy, kteří jsou zranitelnější.

Účelem návrhu zákona je zajistit, aby byli zaměstnanci v rané fázi lépe informováni o povaze jejich pracovních ujednání (a jejich základních podmínek) – vzniká nový trestný čin neposkytnutí základních podmínek ze strany zaměstnavatele ve stanovené lhůtě. Smlouvy na nulový počet hodin jsou navíc ve většině případů zakázány; je zavedeno ustanovení o „kategoriích pracovní doby“ („banded hours“) tak, aby zaměstnanci pracující na základě smluv s nízkým počtem hodin, kteří trvale pracují nad rámec hodin stanovených ve smlouvách, měli nárok na zařazení do takové kategorie pracovní doby, jež lépe odráží skutečnost; je zavedena zvýšená minimální platba pro zaměstnance, kteří jsou povoláni k práci po určitou dobu, ale ve skutečnosti práci neprovedli. V Portugalsku má plánované zavedení „*contrato-geração*“ dvě složky: zavedení finanční podpory pro společnosti, které přijímají současně mladou nezaměstnanou osobu (nebo mladou osobu, která hledá první zaměstnání) a starší dlouhodobě nezaměstnanou osobu; a podporu zaměstnanosti mládeže ve spojení s částečným odchodem staršího pracovníka do důchodu.

Některé členské státy přijaly opatření v oblasti organizace pracovní doby, avšak ne vždy s ohledem na větší adaptabilitu. V Belgii byla v roce 2017 modernizována a zjednodušena řada povinností týkajících se práce na částečný úvazek, zejména omezení formalit při stanovení pevné nebo variabilní pracovní doby, oznamování a dohledu nad odchylkami. Kromě toho se od února 2018 začal používat právní rámec pro „spořicí konto pracovní doby“. Pokud existuje dohoda na odvětvové nebo podnikové úrovni, tento právní rámec umožňuje zaměstnancům šetřit určitý „čas dovolené“, kumulovat jej a využít v pozdější fázi. A konečně byl zjednodušen postup zavedení práce v noci a v neděli v souvislosti s elektronickým obchodem. Ve Francii byla rozšířena působnost *accords de compétitivité* (dohody o konkurenceschopnosti) (viz kapitola 3.1). Portugalsko plánuje v rámci trojstranné dohody se sociálními partnery o reformě v oblasti pracovního práva odstranit individuální a hromadný hodinový kredit na základě jednotlivých dohod. U již platných dohod vyprší platnost nejvýše jeden rok po zavedení nových pravidel. Nové dohody budou uzavřeny na základě kolektivního vyjednávání nebo skupinových dohod, které budou dosaženy po konzultaci s pracovníkem. Opatření stanoví denní hodinové limity, míru schválení ze strany pracovníků a použití zásady nejpříznivějšího zacházení.

Několik členských států přijalo opatření k předcházení využívání nehlášené práce, zlepšení bezpečnosti při práci a/nebo posílení inspektorátů práce. V Bulharsku od konce roku 2017 změna zákona o zadávání veřejných zakázek upravuje vyloučení účastníka ze zadávacího řízení, pokud byla v předchozím tříletém období uložena sankce za využívání nehlášené práce. Tento požadavek se uplatní také na subdodavatele, kterými jsou převážně malé podniky a mikropodniky (často ve stavebnictví). Rovněž jsou prováděny informační kampaně s cílem zvýšit povědomí rizikových skupin o nevýhodách souvisejících s výplatami na ruku, zejména pokud jde o nižší příspěvky na sociální zabezpečení. Řecko v roce 2018 dokončilo automatickou výměnu informací mezi databázemi různých ministerstev a institucí trhu práce, jakož i policií. Kromě toho byl revidován systém pokut ukládaných zaměstnavatelům, kteří neohlásili závislého pracovníka, s podstatným snížením, pokud zaměstnavatel nehlášeného pracovníka přijme na základě smlouvy na plný úvazek do deseti dnů od inspekce (cílem opatření je pobídka transformace nehlášené práce na práci formální). Ve Španělsku se strategický plán pro důstojnou práci na období 2018–2020, dohodnutý s autonomními oblastmi a po konzultaci se sociálními partnery, zaměřuje na posílení kapacit inspektorátů práce a na strukturování jeho činností konkrétním a měřitelným způsobem. Rovněž věnuje pozornost výzvám vyplývajícím z nových forem práce, pracovním podmínkám a nediskriminaci na pracovišti. V Estonsku změna zákona o ochraně zdraví a bezpečnosti při práci přijatá v květnu 2018 zlepšuje ochranu před ohrožením zdraví na pracovišti a zajišťuje, aby bezpečnostní pokyny a poskytování školení první pomoci byly přizpůsobeny zvláštnostem společnosti. Jak bylo uvedeno výše, Slovinsko podniká kroky k zabránění nezákonnému využívání atypických forem práce. Kromě toho byly inspektorátu práce uděleny větší pravomoci vyšetřovat případy nezaplacení mezd (jedno z nejčastějších porušení od roku 2009). Na Kypru bude podporováno přezkoumání systému inspekce práce s cílem zlepšit jeho účinnost a účelnost v boji proti nehlášené práci. To má zahrnovat zvýšené pokuty a zavedení elektronického prohlášení o zahájení zaměstnání. Navíc byl ke schválení v příštích měsících předložen návrh nového zákona o vytvoření centralizovaného inspektorátu práce.

V Portugalsku pokračuje proces nábory inspektorů práce a otevírají se nová výběrová řízení. Kromě toho s cílem odradit od nehlášené nebo nedostatečně hlášené práce Portugalsko plánuje prodloužit maximální dobu trvání velmi krátkodobých smluv z 15 na 35 dní (s maximální dobou trvání 70 dnů za rok u téhož zaměstnavatele). Bude posílena transparentnost ve využívání agenturního zaměstnávání, přičemž bude povinné informovat pracovníka o důvodu ukončení smlouvy mezi uživatelským podnikem a agenturou práce.

Navzdory přetrvávajícím výzvám členské státy přijaly poměrně málo politických opatření k posílení svých systémů aktivních politik na trhu práce. Řecko zavádí nový systém poskytování aktivních politik na trhu práce, jehož cílem je zvýšení účinnosti aktivačních politik prostřednictvím zlepšeného profilování a činností spojených se zprostředkováním. Lepší zacílení aktivních politik na trhu práce zůstává rozhodující pro dosažení lepších výsledků těchto reforem a zatím byl na jednom místním úřadu práce zahájen pilotní projekt zaměřený na více než 3000 nezaměstnaných (starších 45 let a nezaměstnaných po dobu nejméně 6 měsíců). Kypr zahájil pilotní fázi nově vytvořeného systému monitorování a hodnocení aktivních politik na trhu práce, který umožňuje zvýšit účinnost opatření na trhu práce. Tvůrci politik tak budou moci lépe utvářet a revidovat probíhající programy na trhu práce. Ve Španělsku byl vytvořen široký strategický rámec pro koordinaci národního systému zaměstnanosti. Toto opatření stanoví organizační rámec pro všechny akce provedené v rámci španělského národního systému zaměstnanosti v období 2017–2020 a slouží jako základ pro navrhování a řízení aktivních politik na trhu práce, činností v oblasti odborné přípravy a mnoha dalších strategií regionálních veřejných služeb zaměstnanosti a stanoví rámec pro definování zásad, cílů, nástrojů a finančních zdrojů.

Členské státy stále upřednostňují poskytování individuálnějších služeb. Estonsko dále rozšiřuje poskytování aktivních politik na trhu práce na některé zaměstnané osoby s cílem zabránit nezaměstnanosti, a to prostřednictvím zmírnění podmínek způsobilosti. Cílová skupina zahrnuje osoby pracující na základě smluv o poskytování služeb nebo dohody o povolení poskytování pracovní činnosti a osoby, které pobírají národní průměrnou mzdu. Stabilní úrovně výdajů veřejné služby zaměstnanosti na aktivní politiky na trhu práce, jakož i lidské zdroje by měly řešit přetrvávající výzvy. Maďarsko podniklo další kroky k řešení problémů týkajících se režimu veřejných prací, a to zavedením programů, které posílí přechod z těchto režimů na primární trh práce.

V rámci programu na vytváření pracovních míst se zaměstnání osoby v režimu veřejných prací považuje za kategorii primární podpory, zatímco dva další programy poskytují buď náborové pobídky nebo bonusy, nebo zavádějí poradenství pro osoby, na které se vztahovaly režimy veřejných prací s cílem usnadnit jejich začleňování do primárního trhu práce. Ve Španělsku byl přijat nový plán na podporu zaměstnanosti mladých lidí na období 2019–2021, který zahrnuje zvýšení počtu poradců (+3000) začleněných do veřejných služeb zaměstnanosti, kteří budou poskytovat další poradenství a podporu mladým uchazečům o zaměstnání.

Rovněž jsou stále podporována opatření na zlepšení složek aktivní politiky na trhu práce v oblasti odborné přípravy. V Chorvatsku byl přijat nový balíček devíti aktivních opatření na trhu práce. V novém balíčku je kladen větší důraz na odbornou přípravu a rozšiřování dovedností, zejména pro mladé lidi, starší pracovníky a dlouhodobě nezaměstnané. Rovněž budou více stimulovány dotace na podporu samostatné výdělečné činnosti. Dále budou poskytovány zaměstnavatelům dotace podporující zaměstnanost pracovníků ve věkové kategorii 50+. Francie pokračuje v investicích do odborného vzdělávání a učňovské přípravy prostřednictvím plánu *Plan d'Investissement dans les compétences* (Plán pro investice do kompetencí) (viz kapitola 3.2). Cílem je poskytnout kvalifikační odbornou přípravu pro 1 milion nezaměstnaných s nízkou úrovní kvalifikace a 800 000 mladých osob NEET, a to částečně prostřednictvím přípravy na učňovskou stáž.

Veřejné služby zaměstnanosti sledují svůj reformní program s cílem zvýšit institucionální kapacitu v době klesající nezaměstnanosti. Za tímto účelem mají veřejné služby zaměstnanosti stále více prospěch ze zapojení do „projektu učení na základě srovnávání“, který probíhá v rámci evropské sítě veřejných služeb zaměstnanosti. Od roku 2015 učení na základě srovnávání podporuje veřejné služby zaměstnanosti při zvyšování informovanosti o silných stránkách, jakož i oblastech pro další zlepšování s cílem poskytování lepších služeb klientům veřejných služeb zaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že počet registrovaných uchazečů o zaměstnání v uplynulých letech trvale klesal, je požadováno, aby veřejné služby zaměstnanosti strategicky přerozdělovaly své zdroje podle potřeb klientů. Některé cílové skupiny, jako jsou dlouhodobě nezaměstnaní, jakož i rostoucí počet starších pracovníků nadále vyžadují intenzivní podporu, neboť většina veřejných služeb zaměstnanosti čelí stárnoucí klientské základně. Litva upravuje práci veřejných služeb zaměstnanosti, přičemž optimalizuje zdroje s cílem zlepšení práce s klienty a snížení počtu vyřizovaných případů z více než 400 na méně než 300 na referenta. Na Kypru je uskutečňován cíl zlepšení a modernizace veřejných služeb zaměstnanosti na období 2014–2020 prostřednictvím zavedení reformních opatření, jež mají veřejné služby zaměstnanosti posílit.

V poslední době bylo přijato dalších 30 poradců, aby se mohli účinněji a účelněji zabývat stávajícím mandátem při provádění záruk pro mladé lidi a doporučení Rady o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce. Další opatření, která zahrnují odbornou přípravu poradců v oblasti zaměstnanosti, odbornou přípravu pracovníků veřejných služeb zaměstnanosti, zlepšení systému veřejných služeb zaměstnanosti k vyhledávání pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání a vytvoření platformy IT, zlepšení služeb jak pro uchazeče o zaměstnání, tak pro zaměstnance. Španělsko v roce 2018 podniklo kroky ke zlepšení zaměstnanosti a pracovních podmínek ve veřejném sektoru. Ministerstvo a sociální partneři podepsali dokument, v němž se zavázali podpořit opatření pro úředníky s cílem obnovit jejich kupní sílu a zlepšit jejich pracovní podmínky. Toto opatření předchází dohodě z dubna 2017 o snížení celkového podílu dočasných smluv ve veřejném sektoru do roku 2020 až na 8 % prostřednictvím výběrových řízení na stálá pracovní místa (asi 250 000). V Řecku v období 2017–2018 pokračoval proces přestavby veřejných služeb zaměstnanosti s cílem zlepšení jejich fungování. Na podzim roku 2017 byla testována nová metodika profilování, která začala být zaváděna v roce 2018. V současné době je vyvíjen nový nástroj pro posuzování dovedností. Nábor dalších poradců v oblasti zaměstnanosti, který byl zahájen v prvním pololetí roku 2018, by měl vést k téměř zdvojnásobení objemu pracovní síly poradců do konce roku 2018. A konečně, Rakousko podniklo kroky k vyhodnocení a navržení účinnějšího řízení veřejných služeb zaměstnanosti, zejména prostřednictvím přezkoumání a revize všech nástrojů veřejných služeb zaměstnanosti pro účinné a účelné opětovné začlenění na trh práce. Upřednostňuje se odborná příprava a kvalifikace pro konkrétní pracovní místo ve spolupráci se zaměstnavateli a spolu se zvýšenými pracovními pobídkami.

Od veřejných služeb zaměstnanosti se požaduje, aby zintenzivnily spolupráci se zaměstnavateli a místními orgány s cílem lépe se přizpůsobit požadavkům v souvislosti s napjatější situací na trzích práce. Z tohoto důvodu veřejné služby zaměstnanosti vyvíjejí komplexní strategie založené na zapojení zaměstnavatelů, přičemž vymezují různé přístupy, pokud jde o segmentaci zaměstnavatelů a organizaci služeb pro zaměstnavatele. Většina veřejných služeb zaměstnanosti zřídila koordinaci služeb pro zaměstnavatele na centrální úrovni, ačkoliv poskytuje i služby zaměstnavatelům na regionální a místní úrovni. Kromě toho by veřejné služby zaměstnanosti měly vymezit společné minimální standardy poskytování služeb pro zaměstnavatele, včetně měření spokojenosti. V Itálii a ve Španělsku ústřední agentury veřejných služeb zaměstnanosti, v uvedeném pořadí ANPAL a SEPE, usnadňují činnosti vzájemného vzdělávání mezi regiony za účelem výměny osvědčených postupů umožňujících zlepšení služeb pro zaměstnavatele. V Litvě veřejné služby zaměstnanosti plánují vytvoření modelu spolupráce mezi obcí a veřejnou službou zaměstnanosti v souvislosti se společným poskytováním opatření pro aktivaci příjemců sociální podpory. Tento model bude muset být doplněn prováděcím plánem. V Portugalsku byla vypracována nová metodika vztahu se zaměstnavateli a byla zavedena instituce „Manažer+“ („Gestor+“) coby jediného kontaktního bodu pro velké zaměstnavatele.

Členské státy pokračovaly v provádění doporučení Rady o dlouhodobé nezaměstnanosti.⁸⁵

Sebehodnocení členských států za rok 2018 ukázalo obecně v porovnání s rokem 2016 15% nárůst skóre, přičemž nejvýznamnější pokrok byl dosažen v členských státech s méně rozvinutými systémy. Konkrétněji, pokud jde o evidenci nezaměstnaných, přijaly země různé přístupy a pobídky k podpoře evidence. Nejúčinnější jsou ty, u kterých je evidence spojena s nárokem na některé formy dávek nebo služeb. V několika členských státech však stále existuje prostor pro zlepšení poskytování pomoci neaktivním osobám (např. v Bulharsku, Estonsku a Rumunsku). Existuje také několik přístupů k poskytování jednotného kontaktního místa pro služby: některé země se snažily integrovat všechny služby do jednotného místa (např. Finsko, Německo a Irsko), jiné mají „styčné místo“, které propojuje různé instituce nebo orgány (např. Nizozemsko). Účinná koordinace mezi sociálními orgány a službami a orgány a službami zaměstnanosti představuje v mnoha členských státech stále problém (např. v Chorvatsku, Řecku, Maďarsku, Lotyšsku, Rumunsku a Španělsku), který často komplikují výzvy spojené s ochranou údajů a se zdroji. Zatímco se plánují opatření ke zlepšení, provádění v praxi má být teprve zahájeno. Téměř ve všech členských státech jsou v té či oné podobě zavedeny dohody o pracovní integraci, chybí však některé prvky, zejména hloubková (opakovaná) posouzení v případě potřeby. Některé členské státy (např. Česká republika, Řecko a Slovensko) by měly začít uplatňovat více zacílený/individuální přístup k řízení případů, pokud jde o dlouhodobě nezaměstnané. Existuje řada různých činností, jež jsou prováděny s cílem zapojit zaměstnavatele. Obecně jsou zavedeny dohody se sociálními partnery, ačkoli se ne vždy promítnou na místní úroveň. V některých členských státech (např. Řecko, Portugalsko, Slovinsko a Švédsko) jsou zaměstnanci veřejné služby zaměstnanosti pověřeni spoluprací se zaměstnavateli a zdá se, že je to dobrý přístup; nicméně v některých členských státech je stále zapotřebí zlepšení, zejména ve formě strategičtějších partnerství a přístupů (např. v Chorvatsku, Francii a Itálii).

⁸⁵ Tento odstavec je založen na závěrech tematického přezkumu Výboru pro zaměstnanost o provádění doporučení Rady o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce ze dne 3. října 2018. V současnosti probíhá podrobné hodnocení, jež bude zveřejněno na začátku roku 2019 společně se zprávou určenou Radě.

Členské státy poskytují dlouhodobě nezaměstnaným individuálnější podporu a lépe integrované služby. V Bulharsku se nyní mezi dlouhodobě nezaměstnanou osobou a úřadem práce podepisují dohody o pracovní integraci, včetně návrhů na konkrétní služby zaměstnanosti a odkázání na služby poskytované jinými institucemi. Od ledna 2018 poskytují pracovníci poradenství pro rodinu a práci a mobilní společné týmy zaměstnanců agentury pro zaměstnanost a úřad pro sociální pomoc komplexní a integrované služby nezaměstnaným osobám v odlehlých oblastech. V Rumunsku probíhá pilotní projekt zaměřený na vytvoření integrovaných týmů, které by současně řešily několik problémů: sociální, vzdělávací a lékařské, a to i ve spolupráci s veřejnými službami zaměstnanosti. Projekt zkušebně zavede tento přístup ve 139 nejvíce znevýhodněných oblastech vybraných na základě map chudoby a kritérií schválených vládou. V pozdější fázi je plánováno jeho rozšíření. Slovinsko přijalo programy sociální aktivace na období 2017–2020, které mají za cíl podpořit začlenění 12 500 nejobtížněji zaměstnatelných a nejzranitelnějších osob do společnosti a na trh práce. Cílem je poskytnout těmto osobám kompetence, které je přiblíží začlenění na trh práce. V Irsku je dobrovolný program YESS (Program na podporu zaměstnanosti mladých lidí) zaměřen na mladé uchazeče o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní nebo kteří čelí významným překážkám při získávání zaměstnání. Cílem programu YESS je poskytnout příležitost k učení se základním pracovním a sociálním dovednostem v prostředí poskytujícím podporu při stáži. Standardní doba trvání pracovních stáží bude činit tři měsíce, ačkoli bude existovat možnost tuto dobu prodloužit na šest nebo devět měsíců poté, co referent příslušného útvaru přezkoumá pokrok.

Dotace a pobídky se staly společným politickým opatřením pro začleňování dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce. Kypr zahájil program poskytování pobídek, pokud jde o zaměstnávání nezaměstnaných osob v soukromém sektoru. Dotace je poskytována pouze na prvních 10 (+2) měsíců zaměstnání. Tohoto programu využilo 946 podniků a přibližně 1176 účastníků získalo zaměstnání. V Lucembursku se nová opatření zaměřují na vytváření dotovaných stálých pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané, která odpovídají novým potřebám zaměstnavatelů a jsou orientována na dlouhodobě nezaměstnané ve věkové skupině 30+, přičemž tento program má zvláštní ustanovení pro osoby starší 50 let, které umožňuje celkovou náhradu mzdových nákladů práce až do doby odchodu do důchodu. Na druhé straně, ve světle zlepšování situace na trhu práce Francie snížila objem svých systémů dotovaných pracovních míst (viz rovněž oddíl 3.1.2). V Rakousku budou přijata opatření zaměřená na snižování počtu dlouhodobě nezaměstnaných zpřísněním sankcí, zvýšením omezení pro nezaměstnané tak, že musí přijímat nabídky pracovních míst i v případě delších vzdáleností dojíždění až do 2,5 hodiny denně, a na reformu dávek v nezaměstnanosti a pomoci v nezaměstnanosti. Cílem je obecně vytvářet silnější pobídky pro nezaměstnané k přijímání nabídek pracovních míst, ke snížení nezaměstnanosti a ke zvýšení účinnosti politiky na trhu práce. Švédsko zavedlo „úvodní pracovní místa“ zaměřená na dlouhodobě nezaměstnané nebo nově přichozí migranty, která lze flexibilně kombinovat se vzděláváním a odbornou přípravou. Mzdová dotace na úvodní pracovní místa je omezena na hrubou mzdu 20 000 SEK měsíčně (přibližně 1 950 EUR) s limitem ve výši 80 %. Dotace ve Slovinsku se zaměřují na zaměstnávání osob starších než 58 let na dobu neurčitou, dokud nesplní podmínky pro odchod do důchodu. Prioritní začleňování je plánováno u příjemců podpory v nezaměstnanosti a peněžité sociální podpory. Dotace činí 11 000 EUR a je vyplácena zaměstnavateli ve dvou částech (polovina při nástupu do zaměstnání a polovina po vyplacení 18. mzdy). Řecko spustilo program, v jehož rámci je poskytováno až 36 měsíců zaměstnání na plný pracovní úvazek v odvětví veřejného zdravotnictví a který je přímo zaměřen na začlenění dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce.

Spolupráce se soukromým sektorem nadále zlepšuje přechody na primární trh práce. Ve Švédsku se minulá vláda a někteří sociální partneři dohodli na zavedení tzv. „vstupních smluv“, které umožňují dlouhodobě nezaměstnaným a nově příchozím imigrantům získat zaměstnání od zaměstnavatele, na kterého se vztahuje kolektivní smlouva o vstupních smlouvách. Na Maltě je v současné době revidován komunitní pracovní program pro zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných s cílem zajistit formální zaměstnání a ekonomickou aktivitu osob, u nichž vzniká riziko, že budou vyčleněny z trhu práce.

Nedávné reformy v oblasti dávek v nezaměstnanosti se většinou zaměřily na posílení požadavků na aktivaci. Ve Finsku mají od ledna 2018 nezaměstnaní uchazeči o práci nárok na plnou výši dávek v nezaměstnanosti pouze tehdy, pokud mají také nějaké příjmy z placené práce, nebo se účastní na službách, které zlepšují jejich vyhlídky na zaměstnanost (s určitými prahovými hodnotami). Pokud uchazeč o zaměstnání neprokáže požadovanou činnost během 65denního období sledování, vyplácená dávka v nezaměstnanosti se v následujících 65 dnech sníží o 4,65 %. Navíc vláda vypracovává právní předpisy, které budou vyžadovat, aby nezaměstnaní uchazeči o práci žádali o jedno pracovní místo za týden, nebo jim bude snížena výše dávek v nezaměstnanosti. Návrh je v současné době projednáván se sociálními partnery, avšak jak strana zaměstnanců, tak strana zaměstnavatelů vyjádřily výhrady, neboť může vést zaměstnance k vypracování žádostí, aniž by chtěl být přijat. Ve Slovinsku jsou od ledna 2018 pracovníci povinni hlásit službě zaměstnanosti již ve výpovědní lhůtě to, zda byl pracovní poměr rozvázán z provozních důvodů nebo z důvodu neplnění pracovních povinností. Pokud tak neučiní, budou v prvních třech měsících nezaměstnanosti dostávat nižší dávky v nezaměstnanosti (60 % namísto 80 %) referenčního platu. Kromě toho mohou osoby s nízkou kvalifikací, po jejichž povolání není vysoká poptávka, nadále pobírat 20 % dávky v nezaměstnanosti po dobu nejvýše 12 měsíců, pokud si najdou práci. Francie bude jako součást zákona *Liberté de Choisir son Avenir Professionnel* (Svobodná volba budoucího profesního života) uplatňovat přísnější kontrolu nad hledáním pracovních míst, která bude vyvážena zvýšenými doprovodnými opatřeními přizpůsobenými na míru. Profesní odvětví jsou vyzvána k vyjednávání dohod tak, aby podporovala udržitelnější formy práce, ale pokud kolektivní vyjednávání selže, může zasáhnout vláda.

Osoby, které pobírají dávky v nezaměstnanosti, budou mít rovněž možnost vykonávat práci na částečný úvazek, a to za přísnějších podmínek. Navíc příspěvek v nezaměstnanosti, dříve výlučně financovaný z příspěvků na sociální zabezpečení, je doplňován zvýšením obecnější daně „CSG-Contributions sociale généralisée“. Počínaje 1. lednem 2019 bude rámec jednání o pojištění pro případ nezaměstnanosti stanoven vládou, jež určí celkový finanční rámec, který bude nutné dodržet, a cíle, jež bude nutné splnit. Za určitých podmínek má být přístup k dávkám přiznán také nezávislým pracovníkům a zaměstnancům, kteří podali výpověď. Španělsko zavedlo „univerzální sociální kartu“ s cílem shromáždit informace o sociálních dávkách, které pobírají všichni jednotlivci, jakož i o všech možných situacích, u kterých vzniká nárok na sociální dávky (např. závislost, zdravotní postižení, nezaměstnanost nebo velké rodiny). Očekává se, že zlepší koordinaci mezi správními orgány, zvýší účinnost sociálních dávek a v konečném důsledku pomůže odhalit zranitelné situace. Návrh a vývoj systému univerzální sociální karty byl ukončen koncem roku 2017, poté byl systém v říjnu 2018 spuštěn.

Jako součást probíhajících reforem byly v některých případech upraveny podmínky způsobilosti k dávkám v nezaměstnanosti, přičemž často došlo k jejich zpřísnění. Bulharsko v roce 2018 zvýšilo minimální dávku v nezaměstnanosti ze 7,2 BGN (přibližně 3,7 EUR) na 9 BGN (4,6 EUR) na den, přičemž maximum činí 74,3 BGN (38 EUR). Zároveň byly zpřísněny požadavky na způsobilost – pojištěná osoba musí pracovat minimálně po dobu 12 měsíců během 18 měsíců, a nikoliv 9 měsíců z posledních 15, jako tomu bylo předtím. Toto zpřísnění bude mít pravděpodobně dopad na mladší pracovníky a osoby, u nichž je pravděpodobné, že přeruší kariéru – zejména sezónní pracovníky a pracovníky na nejistých pracovních místech. Portugalsko zvolilo jiný směr a snížilo zaručenou dobu pro přístup k počáteční dávce v nezaměstnanosti po uplynutí smlouvy na dobu určitou ze 180 na 120 dní.

V Rakousku je plánován balíček opatření ke snížení dlouhodobé nezaměstnanosti prostřednictvím zpřísnění pravidel týkajících se mobility příjemců dávek v nezaměstnanosti (přijímání nabídek pracovních míst, a to i při delších vzdálenostech dojíždění až do 2,5 hodiny denně), zrušení prodloužení nároku na dávky v nezaměstnanosti z důvodu nemoci (s výjimkou pobytu v nemocnici) a omezení doby trvání zaměstnání na minimální úvazek během pobírání dávek v nezaměstnanosti. Cílem je obecně vytvářet silnější pobídky pro nezaměstnané k přijímání nabídek pracovních míst, ke snížení nezaměstnanosti a ke zvýšení účinnosti politiky na trhu práce. Ve Španělsku byly původní systémy nepříspěvkových dávek podpory v nezaměstnanosti (PREPARA a PAE), jejichž platnost vypršela, nahrazeny mimořádnou peněžitou pomocí v případě nezaměstnanosti ve výši 460 EUR měsíčně. Španělsko rovněž dočasně prodloužilo program PAE pro nezaměstnané osoby, které nemají nárok na novou peněžitou pomoc v nezaměstnanosti.

Některé členské státy přijaly opatření na podporu mobility (interní i externí) pracovníků a studentů s cílem zvýšení zaměstnatelnosti a zlepšení rozvoje dovedností a/nebo přilákání zahraničních pracovníků v odvětvích, která vykazují nedostatek pracovních sil. V roce 2018 Finsko zavedlo opatření na podporu regionální mobility a dojíždění nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, včetně poskytování příspěvků na mobilitu (nyní rovněž k dispozici pro práci na částečný úvazek s pracovní dobou méně než 18 hodin týdně, odbornou přípravu při práci) a cílených informací o hospodářské podpoře mobility. V případě mimořádně dlouhých vzdáleností k dojíždění lze zajistit vyšší příspěvek na mobilitu. Reforma byla konzultována se sociálními partnery. V Lotyšsku byla v roce 2018 rozšířena opatření na podporu mobility pro nezaměstnané tak, aby zahrnovala i hlavní město (Rigu, která byla dříve vyloučena). Toto opatření zahrnuje regionální mobilitu osob, které přijmou nabídku pracovního místa v jiných regionech, ale také těch, které jsou zapsány do některých opatření aktivních politik na trhu práce, včetně záruk pro mladé lidi, dotované zaměstnanosti a opatření odborné přípravy. V prosinci 2017 byla zahájena podpůrná opatření, která mají motivovat zdravotnické pracovníky (lékaře a zdravotní sestry) k práci v regionech mimo Rigu. Kromě toho byl v Lotyšsku schválen seznam 237 vysoce kvalifikovaných povolání, v nichž je v současné době významný nedostatek pracovní síly a která by mohla přilákat státní příslušníky třetích zemí. Na zaměstnance, kteří chtějí obdržet modrou kartu EU, se v těchto případech vztahují některé preferenční podmínky.

V Polsku se očekává, že vytvoření Národní agentury pro akademickou výměnu v roce 2017 usnadní internacionalizaci polských univerzit prostřednictvím podpory akademické mobility s ohledem na kvalitu. V Bulharsku bylo schváleno zjednodušené povolovací řízení u modrých karet pro státní příslušníky třetích zemí s cílem překonat zjištěný nedostatek kvalifikovaných odborníků. Pro vydání modré karty EU se nepožaduje test trhu práce; modrá karta EU se nyní navíc vydává na dobu až 4 let, pokud již byla v minulosti vydána na dobu jednoho roku. V Estonsku změna cizineckého zákona vyjímá vysoce specializované pracovníky z přistěhovalecké kvóty a prodlužuje maximální dobu trvání krátkodobého zaměstnání na 12 měsíců, přičemž přistěhovalecká kvóta zůstává beze změny.

Zapojení vnitrostátních sociálních partnerů do navrhování a provádění reforem a politik v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti se v jednotlivých členských státech liší. Kvalita a forma tohoto zapojení odráží rozmanitost vnitrostátních institucionálních rámců a praxe sociálního dialogu, přičemž v řadě členských států je nedostatek včasného a smysluplného dialogu viditelný. Zároveň byli v uplynulých 18 měsících sociální partneři v několika členských státech zapojeni do návrhu příslušných politických reforem⁸⁶. Nové právní předpisy a opatření týkající se fungování trhu práce byly například projednávány nebo schváleny např. v Bulharsku, Chorvatsku, Dánsku, Finsku, Nizozemsku, Portugalsku a Švédsku (integrace migrantů). Jak je rovněž uvedeno v oddíle 3.1, sociální partneři projednali v řadě zemí reformy rámce pro stanovování mezd. V Estonsku se vláda rozhodla obnovit pravidelná třístranná setkání se sociálními partnery, která byla přerušena od roku 2002. Jednání týkající se stanovení nebo zvýšení minimálních mezd proběhla například v Bulharsku, Estonsku, Polsku, Portugalsku a Španělsku. Sociální partneři se zúčastnili diskuse o reformách sociální ochrany a/nebo dávek v nezaměstnanosti mimo jiné v Chorvatsku, Francii, Finsku, Německu, Portugalsku, Španělsku a Slovinsku.

⁸⁶ Podrobná analýza zapojení sociálních partnerů do nedávných reforem je uvedena v připravovaném dokumentu nadace Eurofound (2019), „Social dialogue practices within the context of the EU Semester“ (Postupy sociálního dialogu v kontextu evropského semestru).

V České republice, Dánsku, Francii, Lotyšsku, Nizozemsku a Polsku se za účasti sociálních partnerů projednávaly politiky v oblasti vzdělávání a odborného vzdělávání a přípravy, reformy a nové politiky v oblasti odborné přípravy, učňovské přípravy a celoživotního učení. V Maďarsku bylo za účelem sociálního dialogu ve společnostech poskytujících veřejné služby s většinovým veřejným vlastnictvím v únoru 2018 zřízeno nové fórum pro dialog se sociálními partnery – Fórum pro konzultaci s poskytovateli veřejných služeb, které má právo být konzultováno, předkládat návrhy a poskytovat poradenství.

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

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

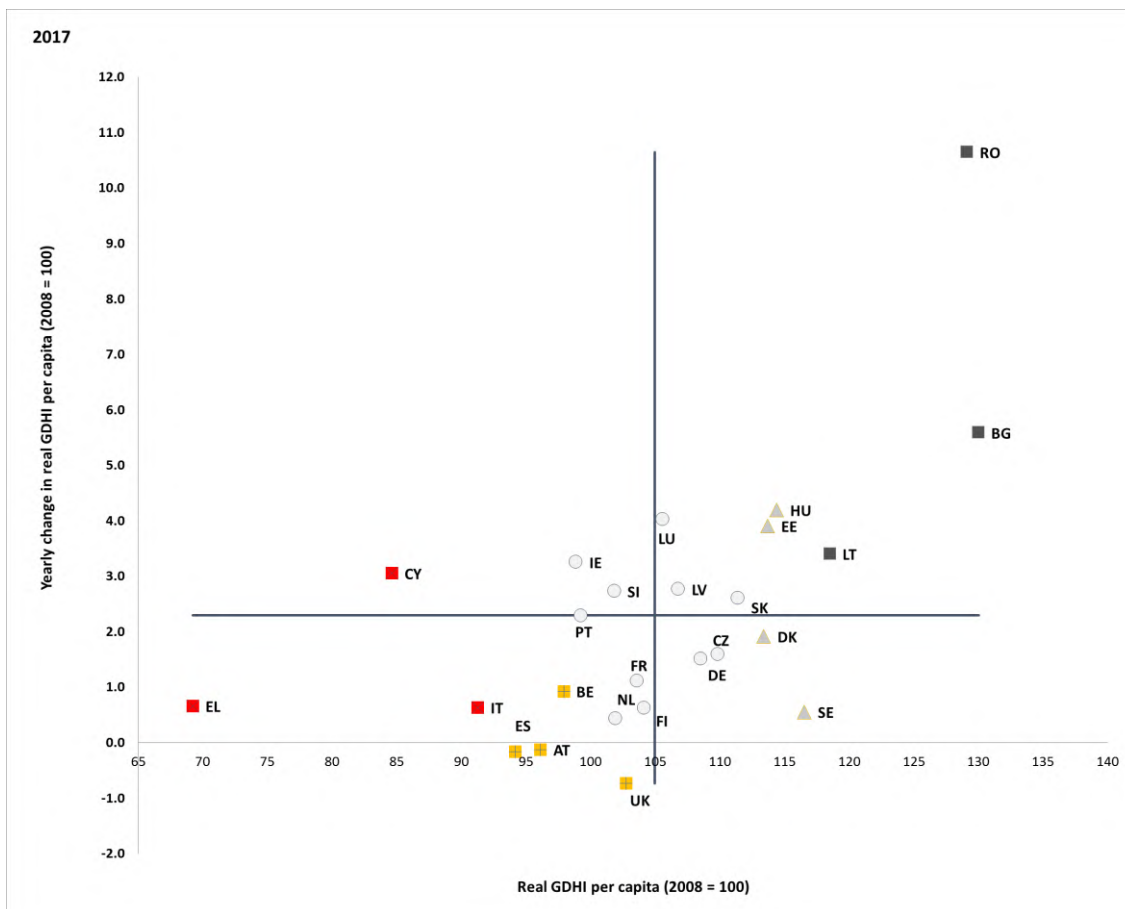
3.4.1 Klíčové ukazatele

Souhrnné příjmy domácností v roce 2017 pokračovaly v růstu téměř ve všech zemích EU.

Reálný disponibilní příjem domácností na obyvatele⁸⁷ vzrostl u všech členských států s výjimkou Španělska, Rakouska a Spojeného království, kde zaznamenal malý pokles. Zlepšení bylo obecně nejrychlejší v zemích, které k EU přistoupily nedávno, jako jsou Rumunsko, Bulharsko, Maďarsko a Estonsko, a pomalejší u členských států, které jsou členy již delší dobu, jako jsou Řecko, Itálie, Nizozemsko, Finsko a Švédsko. To odráží pokračující sblížování úrovní, přičemž Bulharsko a Rumunsko vykazují v tomto směru v současné době nejlepší výsledky. V mnoha zemích reálný hrubý disponibilní příjem domácností na obyvatele zůstává na výrazně nižší úrovni než před krizí. Je tomu tak zejména v případě Řecka, Kypru a Itálie, kde úrovně v roce 2017 činily v uvedeném pořadí přibližně 69,3%, 84,6% a 91,3% úrovní zaznamenaných v roce 2008 (všechny tři země jsou označeny jako „kritické situace“). Ve Španělsku, Rakousku, Belgii (země, které „je nutné sledovat“), Irsku a Portugalsku („průměrné“) byl reálný hrubý disponibilní příjem domácností na obyvatele v rozmezí od 90 % do 100 % hodnoty z roku 2008. Ve všech těchto zemích kromě Slovinska a Irska míra růstu v roce 2017 zaostávala za (neváženým) průměrem EU nebo byla v případě Španělska a Rakouska dokonce záporná.

⁸⁷ Hrubý disponibilní příjem domácností se měří na základě „neupraveného příjmu“ (tj. nejsou v něm zahrnuty naturální sociální transfery), v reálných hodnotách. Údaje pro HR, MT a PL nebyly ke dni 29. ledna 2019 k dispozici.

Graf 59: Reálný hrubý disponibilní příjem domácností na obyvatele, index 2008 = 100 a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)

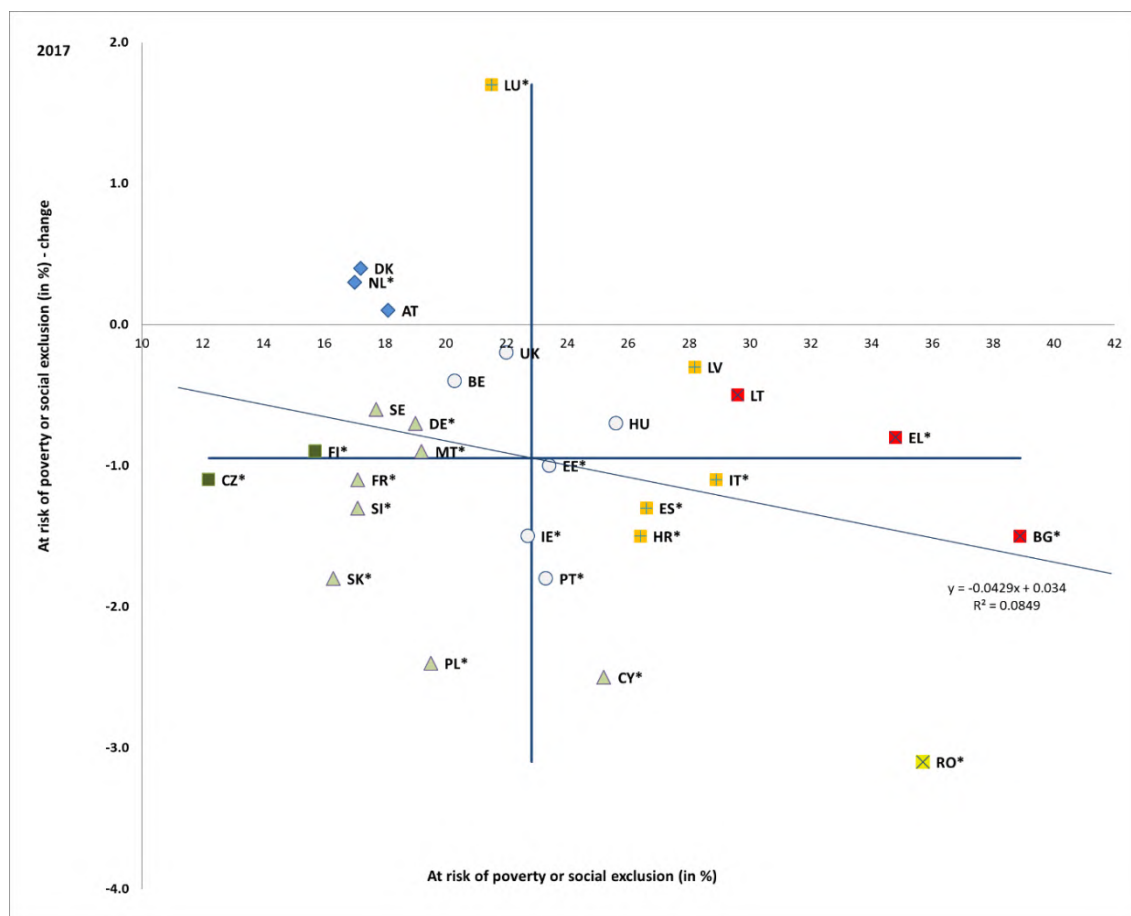


Zdroj: Eurostat, národní účty [nasq_10_nf_tr and namq_10_gdp], vlastní výpočty. Období: úroveň roku 2017 a meziroční změna oproti roku 2016. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Údaje pro HR, MT a PL nebyly ke dni 29. ledna 2019 k dispozici.

Většina zemí v roce 2017 zaznamenala další významné zlepšení v podílu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE)⁸⁸. Účinky hospodářského oživení se projeví prostřednictvím klesajícího ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, které jsou nyní patrné pouze u malého počtu členských států (viz také oddíl 1.2). Zlepšení jsou obzvláště zřetelná v Rumunsku, na Kypru a v Polsku, v nichž míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE) klesla o více než 2 %. Naproti tomu v případě Lucemburska a Nizozemska zaznamenala míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE) v tomto roce statisticky významný nárůst, i když z nízké úrovně. Situace zůstává „kritická“ v Bulharsku, Řecku a na Litvě, vzhledem ke stále velmi vysokým úrovním, ale jen mírnému poklesu za poslední rok. Negativní korelace mezi trendy a úrovněmi (viz graf 60) naznačuje pokračující konvergenci mezi jednotlivými členskými státy. Mezi různými věkovými skupinami jsou nejvíce ohroženi chudobou nebo sociálním vyloučením mladí lidé ve věku 18–24 let s mírou ohrožení ve výši 29,2 %. Tento ukazatel zaznamenal zlepšení ve většině členských států, což odráží pokles nezaměstnanosti mladých lidí.

⁸⁸ Definice ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením a jeho složek – viz kapitola 1.2. Pozn.: Statistika v oblasti příjmů EU-SILC odkazuje na předchozí příjmový rok. Proto se údaje EU-SILC z roku 2017 týkající se osob, které jsou ohroženy chudobou (AROP), koeficientu příjmové nerovnosti S80/S20 apod. vztahují k příjmovému roku 2016.

Graf 60: Procentní podíl obyvatelstva ohroženého chudobou nebo sociálním vyloučením v roce 2017 a změna oproti předchozímu roku (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)

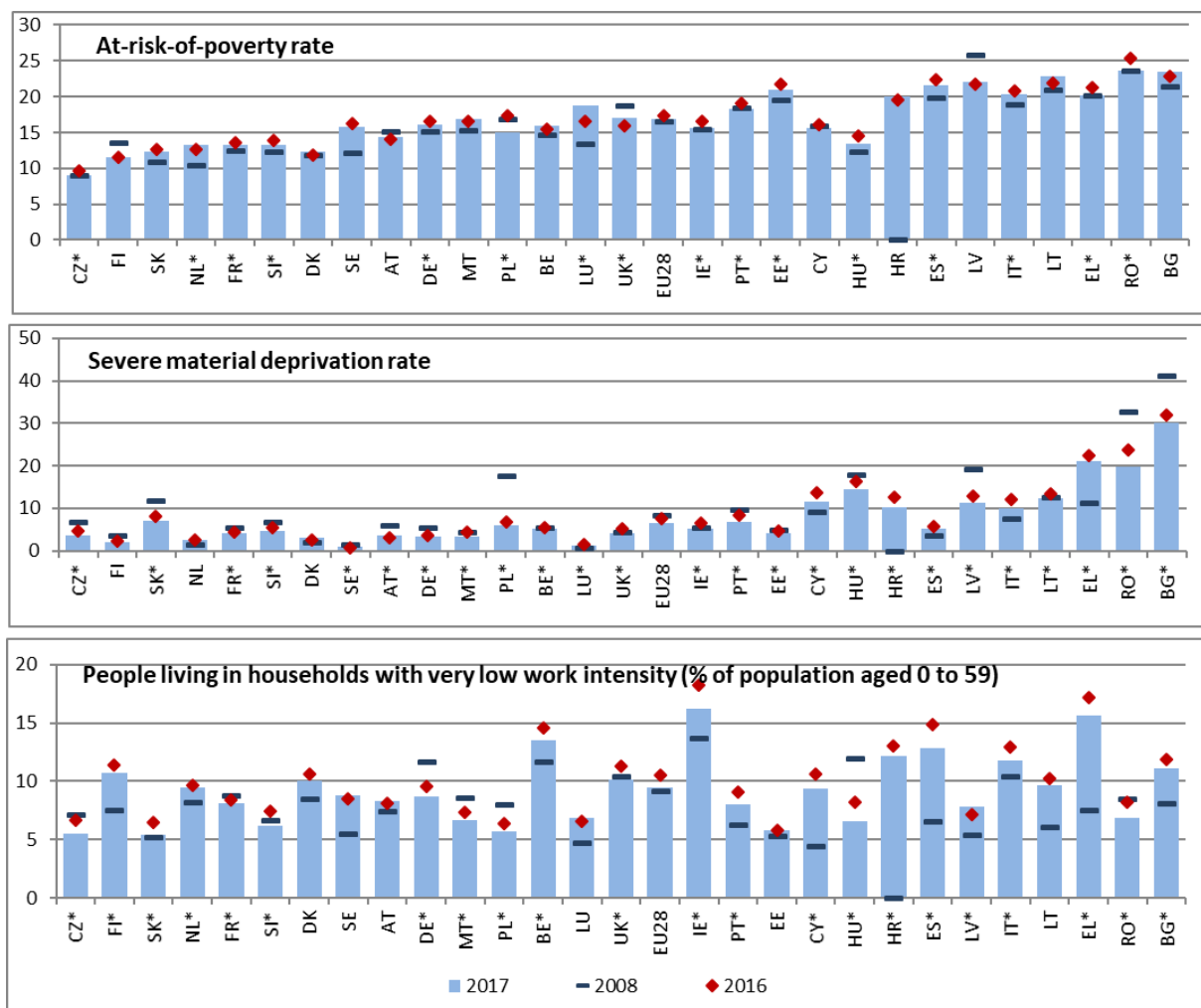


Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek. Období: úroveň roku 2017 a meziroční změna oproti roku 2016. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Země se statisticky významnou změnou v ukazateli AROPE jsou označeny hvězdičkou (*).

Ačkoli se míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE) u dětí (ve věkové skupině 0–17 let) snižuje, zůstává ve většině členských států značně nad úrovní u obyvatelstva obecně. V roce 2017 se snížila ve všech členských státech, kde je nad průměrem EU (24,9 %). Přesto zůstává obzvláště vysoká v Rumunsku (41,7 %), Bulharsku (41,6 %) a Řecku (36,2 %). Naproti tomu v některých členských státech s podprůměrnou úrovní dětské chudoby byl trend mnohem plošší, což mimo jiné odrazilo postavení dětských migrantů. To je případ Rakouska, Belgie, Francie a Švédska. Ve věkové skupině 25–54 let se míra snížila o 1,4 p.b. na 21,5 %. Lidé ve věku 55 let a více zůstávají s mírou ve výši 20,6 % skupinou, u níž je dotčení chudobou nebo sociálním vyloučením nejméně pravděpodobné.

Osoby z rodiny migrantů vykazují výrazně vyšší míru ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením. V roce 2017 byla míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE) u osob narozených mimo EU téměř dvakrát vyšší než u osob narozených v EU (38,3 % oproti 20,7 %). Tento rozdíl byla zvláště významný v Belgii (37,1 p.b.), v Řecku (31,7 %), ve Švédsku (29,6 p.b.), ale v Polsku (4,6 p.b.), v Portugalsku (6,8 p.b.) a v České republice (7,8 p.b.) byl nejmenší.

Graf 61: Dílčí ukazatele u ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením



Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek. Pozn.: Ukazatele jsou seřazeny podle míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE) v roce 2017. Země se statisticky významnou změnou mezi lety 2016 a 2017 jsou označeny hvězdičkou (*). Označení statistické významnosti u průměrných hodnot EU nejsou k dispozici. Pro rok 2008 jsou použity hodnoty za EU-27 (nejsou k dispozici údaje pro HR).

Celkově se po třech letech stability v roce 2017 podíl obyvatelstva EU ohroženého chudobou mírně snížil. Největší pokles byl zaznamenán v (Polsku $-2,3$ p.b.), Rumunsku ($1,7$ p.b.) a Maďarsku ($-1,1$ p.b.). Naopak se statisticky významnou změnou se ukazatel zvýšil v Lucembursku ($+2,2$ p.b.), Spojeném království ($+1,1$ p.b.) a Nizozemsku ($+0,5$). Ve všech členských státech kromě sedmi zůstává podíl osob ohrožených chudobou v roce 2017 vyšší než v období před krizí (2008) (graf 61). Bleskové odhady úřadu Eurostat naznačují, že míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením bude v Řecku, Rumunsku a Portugalsku dále klesat a ve Spojeném království poroste.

Míra silné materiální deprivace dosáhla své dosud nejnižší úrovně. Téměř všechny členské státy zaznamenaly v roce 2017 (statisticky významný) pokles. Rumunsko bylo zemí s největším ročním poklesem o $4,1$ p.b. Mezi jednotlivými členskými státy zůstávají velké rozdíly, přičemž Finsko a Nizozemsko mají míru silné materiální deprivace (SMD) nižší než 3% , zatímco na druhém konci spektra se nachází Bulharsko s mírou ve výši 30% , dále pak Řecko ($21,1\%$) a Rumunsko ($19,7\%$). Silné materiální deprivaci je ve srovnání s muži ($6,4\%$) vystaven mírně vyšší podíl žen ($6,8\%$). Pokles byl zaznamenán ve všech věkových skupinách, přičemž mladí lidé ve věkové skupině $18-24$ let mají největší pravděpodobnost, že budou trpět silnou materiální deprivací ($7,5\%$), následují děti ve věku $0-17$ let ($7,1\%$), obyvatelstvo v nejproduktivnějším věku ($25-54$ let) ($6,6\%$) a starší osoby, tj. starší 65 let ($5,3\%$).

Podíl osob žijících v domácnostech, v nichž téměř žádný jejich člen nemá zaměstnání, se dále snižoval. V roce 2017 se ve 21 členských státech statisticky významně snížil podíl obyvatelstva ve věkové skupině $0-59$ let, který žije v domácnostech, kde dospělí pracují méně než 20% potenciálu. Navzdory zlepšení však má pouze 9 členských států podíl na úrovni nižší než před krizí. Největší meziroční snížení zaznamenalo Španělsko ($-2,1$ p.b.), Irsko, ($-2,0$ p.b.), Řecko ($-1,6$ p.b.) a Rumunsko ($-1,3$ p.b.). Zároveň se míra ohrožení chudobou, které čelí osoby žijící v domácnostech, v nichž téměř žádný jejich člen nemá zaměstnání, ve většině členských států nadále zvyšuje, přičemž na Slovensku dosahuje $79,9\%$, v Litvě $78,2\%$ a Lotyšsku $77,8\%$.

Snižování míry ohrožení pracujících chudobou zůstává výzvou. Jak je rovněž patrné z oddílu 3.1, navzdory celkovému snížení míry ohrožení chudobou zůstal v roce 2017 podíl osob ohrožených chudobou pracujících stabilní. V sedmi členských státech byla ohrožena chudobou více než jedna z deseti zaměstnaných osob. Míra ohrožení pracujících chudobou, přestože klesá, byla nejvyšší v Rumunsku (17,4 % v roce 2017, pokles z 19,7 % v roce 2014), kde klíčovou hybnou silou zůstává nejistá samostatná výdělečná činnost. Vysoká míra byla rovněž zaznamenána v Lucembursku (13,7 %) a Španělsku (13 %), kde bylo klíčovou hybnou silou ohrožení chudobou, kterému čelí zaměstnanci s dočasnými smlouvami. Na druhou stranu měly tři země míru ohrožení pracujících chudobou nižší nebo blízkou 5 % (Finsko, Česká republika a Irsko).

Intenzita příjmové chudoby se od roku 2008 poprvé snížila, přesto ve srovnání s úrovněmi před krizí zůstává na vysoké úrovni. Relativní mediánový propad příjmů, který měří průměrný odstup od prahu příjmové chudoby u osob ohrožených chudobou⁸⁹, ve většině členských států v období po skončení krize vykazoval rostoucí trend. Přesto v roce 2017 došlo k jeho snížení u 11 členských států a u 5 členských států zůstal v podstatě stabilní, s průměrným poklesem z 25 % na 24,1 %. Změna byla způsobena zlepšením, pokud jde o intenzitu příjmové chudoby u obyvatel v produktivním věku, a zejména u dětí. Míra zůstává vysoká (přes 30 %) zejména v Rumunsku, Španělsku, Bulharsku a Řecku. Naproti tomu intenzita příjmové chudoby, které čelí osoby ve věkové skupině 65 let a více, zůstala stabilní. Zlepšení byla nejvýraznější u Itálie, Maďarska a Rumunska.

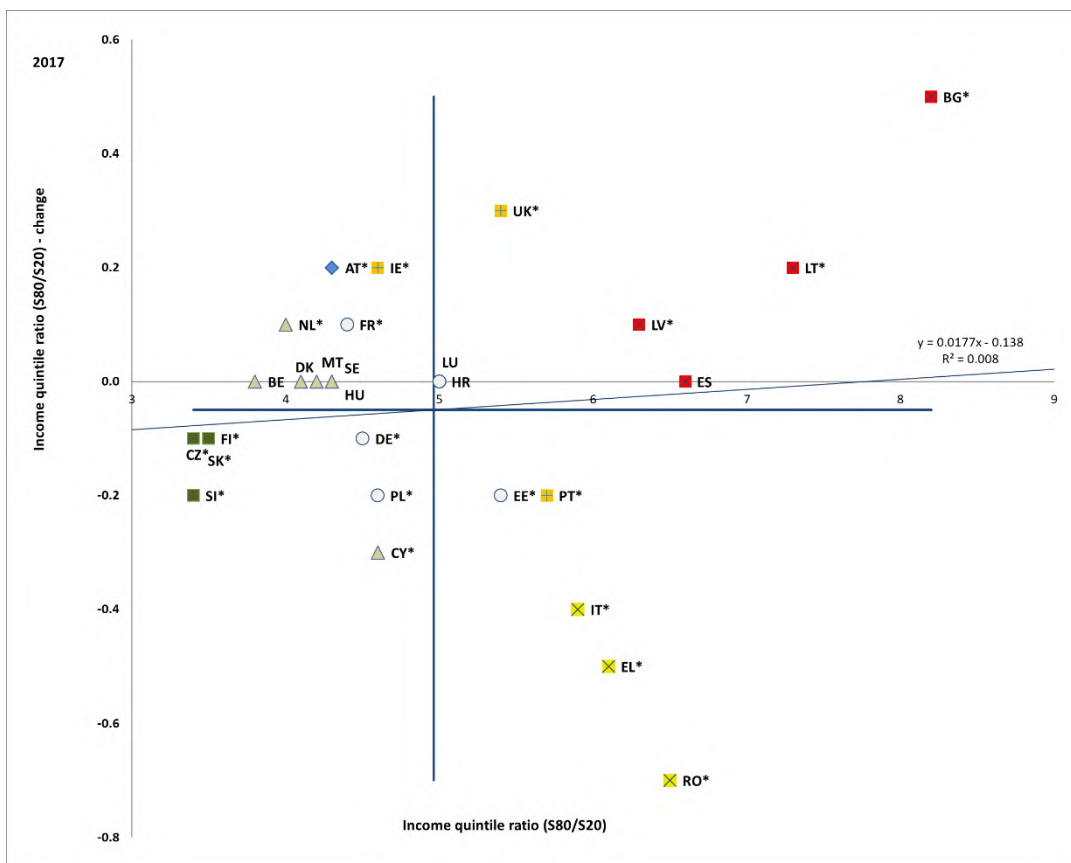
⁸⁹ Relativní mediánový propad příjmů se vypočítává jako rozdíl mezi mediánem ekvivalizovaného celkového čistého příjmu osob žijících pod prahem ohrožení chudobou a osob žijících na prahu ohrožení chudobou, vyjádřený jako procento hodnoty prahu ohrožení chudobou (60 % celostátního mediánu ekvivalizovaného příjmu).

Osoby se zdravotním postižením jsou mnohem častěji vystaveny ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením než osoby bez zdravotního postižení. V roce 2016 bylo 30,1 % osob se zdravotním postižením v EU ohroženo chudobou nebo sociálním vyloučením ve srovnání s 20,9 % osob bez postižení⁹⁰, což odpovídá rozdílu ve výši 9,2 procentních bodů. Závažnost zdravotního postižení je velmi důležitým vysvětlujícím faktorem, přičemž 36,1 % osob se závažným zdravotním postižením ve věku 16 let nebo více v EU v roce 2015 čelilo ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, ve srovnání s 27,4 % osob s mírným zdravotním postižením a 20,8 % osob bez zdravotního postižení.

Příjmová nerovnost v roce 2017 poprvé od krize mírně klesla. Podíl příjmů nejbohatších 20 % ve srovnání s příjmem nejchudších 20 % ve většině členských států poklesl (graf 62), avšak ve většině z nich dosáhl v roce 2017 koeficient příjmové nerovnosti úrovně vyšší než v roce 2008. V roce 2017 byla nejvyšší úroveň příjmové nerovnosti, a to s koeficientem příjmové nerovnosti S80/S20 vyšším než 6, zaznamenána v Lotyšsku, Španělsku, Litvě a Bulharsku (přičemž všechny země byly označeny jako „kritické situace“, s výrazným nárůstem v posledně jmenované zemi). Přestože jsou v Rumunsku, Řecku a Itálii stále zaznamenávány vysoké úrovně, došlo k výraznému poklesu („slabé, ale zlepšující se“). Zlepšení odrážejí rychlejší nárůst v prvním kvintilu příjmů domácností.

⁹⁰ Statistika EU-SILC za rok 2017 People at risk of poverty or social exclusion by level of activity limitation, sex and age (Osoby ohrožené chudobou nebo sociálním vyloučením podle úrovně omezení činnosti, pohlaví a věku) (hlth_dpe010).

Graf 62: Koefficient příjmové nerovnosti a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek. Období: úroveň roku 2017 a meziroční změna oproti roku 2016. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Země se statisticky významnou změnou v koeficientu S80/S20 jsou označeny hvězdičkou (*).

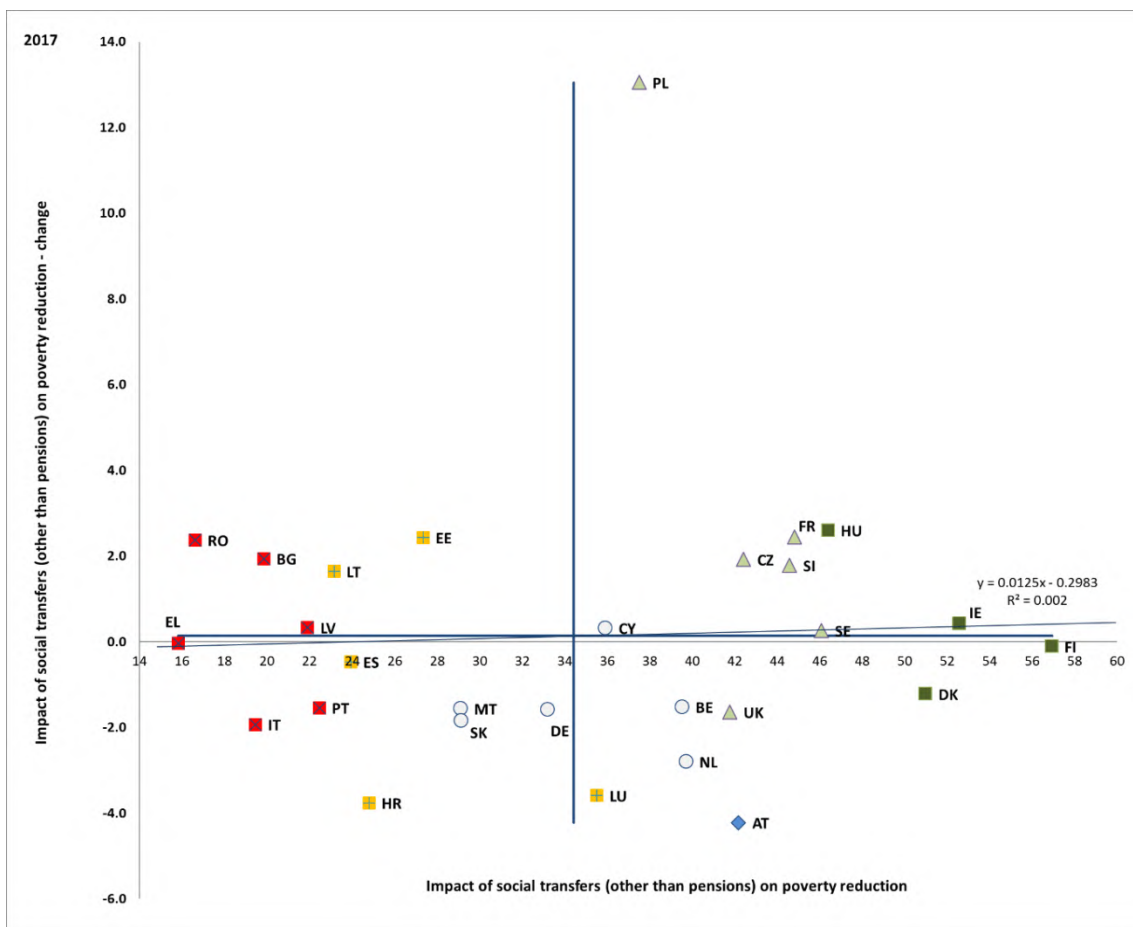
Výdaje na sociální ochranu ve všech členských státech nadále rostly, přičemž mezi nimi přetrvávaly velké rozdíly⁹¹. V reálných hodnotách se výdaje na sociální ochranu mezi lety 2014 a 2015 zvýšily ve všech členských státech⁹². Nicméně výdaje na sociální ochranu vyjádřené jako procento HDP se zvýšily pouze v 7 zemích, zatímco v 16 zemích byl zaznamenán pokles. To bylo způsobeno zejména nižším podílem výdajů na dávky v nezaměstnanosti v souladu se zlepšením podmínek na trhu práce. Naproti tomu výdaje na nemocenské dávky a dávky zdravotní péče vyjádřené jako procento HDP vzrostly v 10 zemích a poklesly ve 12 zemích. Výdaje na sociální ochranu vyjádřené jako procento HDP byly celkově nejvyšší ve Francii (31,9 %), Dánsku (31,1 %) a Finsku (31,1 %). Na druhé straně, méně než 15 % HDP dosáhly v Litvě (14,8 %), Lotyšsku (14,7 %) a Rumunsku (14,3 %).

Dopad sociálních transferů na snižování chudoby se mírně zvýšil. Sociální transfery, jiné než důchody, snížily v roce 2017 ohrožení chudobou o 33,9 % oproti 33,2 % v roce 2016. Mezi jednotlivými členskými státy však přetrvávají značné rozdíly (graf 63). Mnoho zemí s nejvyšším ohrožením chudobou má rovněž nejslabší dopad sociálních transferů (Řecko, Rumunsko, Itálie, Bulharsko a Lotyšsko).

⁹¹ Na základě údajů Evropského systému jednotné statistiky sociální ochrany (ESSPROS). Pro PL nejsou k dispozici žádné údaje za rok 2015.

⁹² Viz též Evropská komise (2018), Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě. Roční přehled z roku 2018. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, s. 38.

Graf 63: Účinek sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



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

Osoby samostatně výdělečně činné a pracovníci s nestandardní smlouvou čelí větší ekonomické nejistotě a mají omezený přístup k sociální ochraně⁹³. V roce 2017 neměly osoby samostatně výdělečně činné přístup k ochraně v nezaměstnanosti v jedenácti zemích, povinnému nemocenskému pojištění ve třech zemích a ochraně před pracovními úrazy a nemocemi z povolání v deseti zemích⁹⁴. Pracovníci s nestandardní smlouvou mají obvykle stejné formální krytí ve většině systémů sociálních dávek jako pracovníci se standardní smlouvou, i když u některých kategorií pracovníků to často neplatí (např. příležitostní a sezónní pracovníci, pracovníci v pracovní pohotovosti a ti, kteří vykonávají agenturní práci, pracující na základě občanskoprávní smlouvy nebo smluv na nulový počet hodin jsou často z účasti na příslušných systémech vyloučeni). Celkově byly více či méně složité překážky, kterým čelí pracovníci s nestandardní smlouvou a osoby samostatně výdělečně činné v souvislosti s efektivním sociálním zabezpečením, tj. se schopností získat a využít odpovídající nároky pro případ potřeby, zjištěny téměř ve všech členských státech (minimální doby pro získání nároku, čekací doba, nedostatečná převoditelnost práv na sociální ochranu).

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

⁹³ Toto téma je částečně rozebráno také v oddíle 3.3.

⁹⁴ Důkazy v tomto a následujících odstavcích jsou založeny na dokumentu Evropské komise, SWD(2018) 70 final – „Posouzení dopadů –průvodní dokument k návrhu doporučení Rady o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně“.

Systémy minimálního příjmu by měly kombinovat přiměřenou úroveň podpory s přístupem k podpůrnému zboží a službám a s pobídkami k (opětnému) začlenění na trh práce osobám, které mohou pracovat, jak je zdůrazněno v evropském pilíři sociálních práv. Srovnávací analýza specifických prvků nastavení systémů minimální mzdy a jejich souhry s poskytováním jiných dávek a aktivačních a podpůrných opatření může přinést užitečné poznatky o jejich výsledcích. Analýza v následujících odstavcích vychází z referenčního srovnávání dávek zajišťujících minimální příjem provedeného v letech 2017–18 ve Výboru pro sociální ochranu⁹⁵. Tento srovnávací rámec se zaměřuje na dávky zajišťující minimální příjem pro práceschopné osoby v produktivním věku, které nejsou zaměstnané a nejsou způsobilé pobírat dávky v rámci sociálního pojištění, nebo jejichž nárok na takové dávky byl vyčerpán.

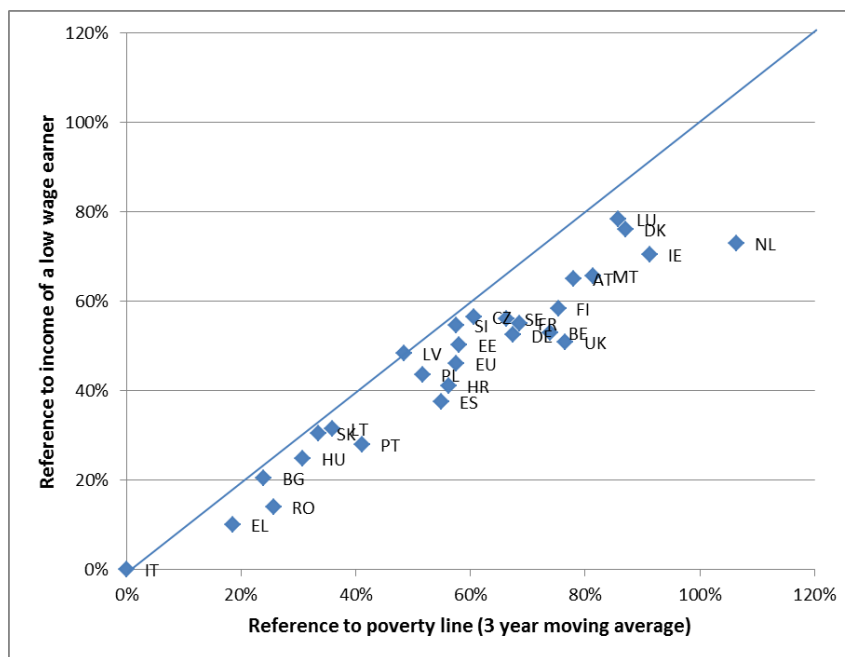
Přiměřenost dávek zajišťujících minimální příjem se mezi jednotlivými členskými státy značně liší. Přiměřenost dávek lze měřit srovnáním příjmů příjemců s vnitrostátním prahem ohrožení chudobou (jako ukazatel účinku systémů na zmírnění příjmové chudoby) a příjmů příjemců ve srovnání s příjmy osob s nízkou mzdou⁹⁶ (k poskytnutí ukazatele o aktivačním rozměru a možných demotivačních účincích systémů). Oba ukazatele poskytují obdobné výsledky, pokud jde o přiměřenost minimálního příjmu v členských státech v roce 2016⁹⁷ (graf 64). Při pohledu na situaci jednočlenných domácností byla v roce 2016 přiměřenost nejvyšší v Nizozemsku, Irsku, Dánsku a Lucembursku. V uvedených členských státech překročila úroveň dávek 80 % úrovně vnitrostátního prahu ohrožení příjmovou chudobou (60 % celostátního mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu po sociálních transferech). Konkrétně v případě Nizozemska úroveň dávky představovala 106 % prahu ohrožení chudobou, což skutečně příjemce vymanilo z příjmové chudoby. Na dolním konci spektra je v **roce 2016** přiměřenost minimálního příjmu v Bulharsku, Rumunsku, Maďarsku, na Slovensku a v Litvě, kde činí méně než 40 % prahu ohrožení chudobou či jednu třetinu **příjmu osoby s nízkým příjmem.**

⁹⁵ Schváleno Výborem pro sociální ochranu v červnu 2018.

⁹⁶ V rámci srovnávacího rámce je „osoba s nízkým příjmem“ definována jako osoba, která pobírá 50 % vnitrostátní průměrné hrubé mzdy.

⁹⁷ Ukazatele jsou založeny na nejnovějších dostupných informacích v modelu OECD pro daně a dávky. Informace pro CY nejsou k dispozici. Informace o IT a EL nezahrnují nově zavedené systémy minimálního příjmu a nebyly zahrnuty do této analýzy.

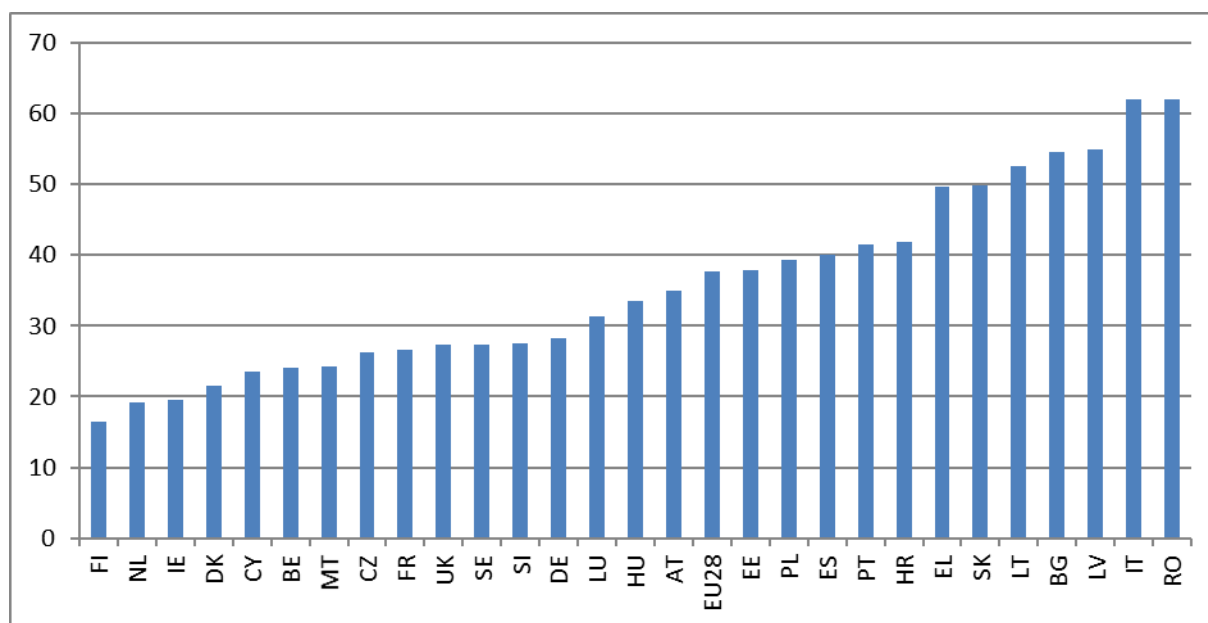
Graf 64: Čistý příjem příjemců s minimálním příjmem jako procentuální podíl prahu ohrožení chudobou (upravovaný v průběhu tří let) a podíl příjmů osob s nízkou mzdou (2016)



Zdroj: Eurostat, OECD. Pozn.: Informace pro CY nejsou k dispozici. Informace o IT a EL nezahrnují systémy minimálního příjmu, které byly nově zavedeny v roce 2017. Nejnovější dostupné informace o prahu ohrožení příjmovou chudobou v IE, HR a UK jsou za příjmový rok 2015.

Přiměřenost dávek zajišťujících minimální příjem ovlivňuje zejména intenzitu příjmové chudoby příjemců. Relativní mediánový propad příjmů⁹⁸ se v roce 2017 u obyvatelstva v produktivním věku (věková skupina 16–64 let) poprvé nepatrně snížil, paralelně s celkovým ukazatelem, ale zůstává na výrazně vyšší úrovni než před krizí. Propad příjmů je značně vyšší u osob ve věku 18–59 let žijících v domácnostech, v nichž téměř žádný jejich člen nemá zaměstnání (graf 65). Z údajů statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek za rok 2016 vyplývá, že intenzita příjmové chudoby byla nejvyšší u osob z domácností, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání, v Litvě, Bulharsku, Lotyšsku, Itálii a Rumunsku (více než 50 %). Nejmenší propad byl oproti tomu zjištěn ve Finsku, Nizozemsku a Irsku (méně než 20 %). Relativní mediánový propad příjmů u osob žijících v domácnostech, v nichž téměř žádný jejich člen nemá zaměstnání, poukazuje na slabiny v přiměřenosti a pokrytí systémů dávek (jak je také uvedeno ve výroční zprávě Výboru pro sociální ochranu za rok 2018).

Graf 65: Relativní mediánový propad příjmů u osob ve věkové skupině 18–59 žijících v domácnostech, v nichž téměř žádný jejich člen nemá zaměstnání (2016)



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

⁹⁸ Viz poznámka pod čarou 89 definující relativní mediánový propad příjmů.

Všechny členské státy u systémů minimálního příjmu využívají průzkum majetkových poměrů ve spojení s dalšími požadavky na způsobilost. Přísnější požadavky na způsobilost znamenají nižší pokrytí⁹⁹ a naopak. Průzkum majetkových poměrů je nejčastěji používaným způsobem, jak zacílit osoby, které žijí v chudobě¹⁰⁰. Podmínky průzkumu majetkových poměrů obecně hodnotí zdroje (ať už se jedná o příjmy, aktiva, nemovitý majetek nebo movitý majetek) všech členů domácnosti a nikoliv pouze přímých žadatelů. Ve většině členských států je prahová hodnota používaná v průzkumu majetkových poměrů maximální úroveň poskytované dávky (a skutečná podpora odpovídá rozdílu mezi maximální úrovní dávky a příjmem osoby nebo domácnosti), zatímco několik členských států rovněž nezohledňuje část příjmu osob, což pozitivně ovlivňuje pokrytí systémů a přispívá ke snížení ohrožení pracujících chudobou. Další požadavky na způsobilost, například ty, které se týkají bydliště, rovněž ovlivňují pokrytí systémů (jelikož to může snížit pokrytí u osob, které jsou zasaženy vnitrostátní mobilitou nebo bezdomovectvím).

Příjemci minimálního příjmu čelí větším obtížím při přístupu k různým nepeněžitým službám. Přístup ke službám (měřený neuspokojenou potřebou zdravotní péče, příliš vysokými náklady na bydlení a neúčastí na odborné přípravě související s profesní činností¹⁰¹) je základní součástí integrovaných strategií aktivního začleňování. V roce 2016 měly osoby ve věku 18–59 let ohrožené chudobou žijící v domácnostech, v nichž téměř žádný jejich člen nemá zaměstnání, obecně nižší přístup k těmto službám než osoby ve stejné věkové skupině, které nejsou ohroženy chudobou ani nežijí v domácnostech, v nichž téměř žádný jejich člen nemá zaměstnání. Při pohledu na výsledky týkající se všech služeb jsou Finsko, Maďarsko a Spojené království jedinými členskými státy, ve kterých byly v roce 2016 rozdíly v přístupu ke službám nižší než průměr EU ve všech třech oblastech.

⁹⁹ Počet osob, které splňují požadavky na způsobilost a mohly by potenciálně využívat systém.

¹⁰⁰ To se liší od teoretické koncepce „univerzálního základního příjmu“, u níž je určitá úroveň příjmů poskytována každému občanovi bez ohledu na jeho situaci. Další informace viz Evropská komise (2018), Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě 2018, roční přehled z roku 2018, s. 142.

¹⁰¹ Z ad hoc modulu statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek za rok 2016 o přístupu k službám. Důvody, které byly vzaty v úvahu pro účely referenčního srovnávání: „nejsou k dispozici žádné vhodné kurzy nebo programy“ a „nemohou si to dovolit“.

Oproti tomu byly rozdíly v přístupu vyšší než průměr EU zaznamenány ve všech třech zkoumaných oblastech v Řecku a Lotyšsku. Největší rozdíly u neuspokojené potřeby zdravotní péče jsou zaznamenány v Lotyšsku (14,8 p.b.) a Řecku (34,1 p.b.), zatímco nejnižší byly zaznamenány v Dánsku, Španělsku, Nizozemsku a Spojeném království (méně než 1 p.b.). V oblasti bydlení byly největší rozdíly u míry příliš vysokých nákladů na bydlení zaznamenány v Dánsku, Řecku, Rakousku a Itálii (více než 50 p.b.), přičemž nejmenší rozdíly byly na Maltě, Kypru, v Irsku a Finsku (nižší než 20 p.b.)¹⁰². V oblasti vzdělávání dospělých zaznamenaly Švédsko a Dánsko v roce 2016 negativní rozdíl, což poukazuje na lepší přístup pro osoby ohrožené chudobou z domácností, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání, a na Maltě a ve Spojeném království nebyl zaznamenán žádný rozdíl. Největší pozorované rozdíly byly v Lotyšsku, Španělsku a Litvě (více než 16 p.b.).

Přístup ke kvalitnímu bydlení se od roku 2008 zlepšuje, avšak v některých zemích se značná část obyvatelstva potýká s kvalitou svého bydlení. V roce 2017 v EU 13,1 % obyvatel udávalo, že bydlí v obydlí s prosakující střechou, vlhkými zdmi, podlahou či základy nebo ztrouchnivělými okenními rámy či podlahou. To je o 2,3 p.b. méně než v roce 2016¹⁰³. Tato složka deprivace v oblasti bydlení¹⁰⁴ je obzvláště problematická v 5 členských státech (Kypr, Portugalsko, Maďarsko, Lotyšsko a Slovinsko), kde více než 20 % obyvatel uvádí, že se ve svém obydlí s tímto problémem souvisejícím s kvalitou setkává. V roce 2017 došlo v Rumunsku ke značnému zlepšení, neboť podíl obyvatel uvádějících, že v jejich domácnosti chybí vana nebo sprcha a vnitřní splachovací WC se snížil, nicméně stále zůstává ve značné výši 27,2 %. V Lotyšsku, Bulharsku a Litvě se s problémem chybějící vany nebo sprchy a vnitřního splachovacího WC, které používá výhradně daná domácnost, potýká přibližně 10 % obyvatelstva.

¹⁰² Komplexnější diskuse o problému neuspokojené potřeby zdravotní péče a přístupu k bydlení je uvedena níže v tomto oddílu.

¹⁰³ Údaje v tomto odstavci pocházejí ze statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

¹⁰⁴ Míra deprivace v oblasti bydlení je měřítkem špatné občanské vybavenosti v obydlí a započítávají se do ní domácnosti, které se potýkají s alespoň jednou z následujících situací: i) prosakující střecha, ii) v obydlí chybí vana nebo sprcha, iii) chybí vnitřní WC, iv) obydlí je považováno za příliš tmavé.

Podíl disponibilního příjmu domácností vynaloženého na bydlení zůstává v řadě členských států značný. Při zohlednění nákladů na bydlení je 156 milionů lidí ohroženo chudobou, oproti 85 milionům před zohledněním nákladů na bydlení. Tento stav obzvláště zatěžuje domácnosti s nižším příjmem. V roce 2017 vynaložilo 10,2 % domácností v EU více než 40 % svého disponibilního příjmu na náklady na bydlení, nicméně při zohlednění domácností ohrožených chudobou se tento podíl zvýší na 37,8 %. Navzdory mírnému zlepšení ve srovnání s předchozími lety zůstává míra příliš vysokých nákladů na bydlení nejvyšší v Řecku, kde v roce 2017 činila 39,6 %. Bulharsko, Dánsko a Německo jsou po Řecku členskými státy s nejvyšším počtem obyvatel, kteří jsou vystaveni příliš vysokým nákladům na bydlení (více než 15 % obyvatelstva v každé z těchto zemí). To je patrné zejména v Dánsku a Německu, kde je podíl osob ohrožených chudobou nižší než průměr EU před zohledněním nákladů na bydlení, ale nad průměrem EU, pokud jsou náklady na bydlení zohledněny. Naproti tomu v Estonsku, Irsku, Finsku, na Kypru a na Maltě žije v domácnostech zatížených příliš vysokými náklady na bydlení méně než 5 % obyvatel. Ve většině zemí jsou osoby žijící v nájmu, které platí tržní nájemné, podstatně více zatíženi příliš vysokými náklady na bydlení než vlastníci s hypotékou nebo půjčkou (průměr EU činí 25,1 % u osob žijících v nájmu, které platí tržní nájemné, ve srovnání s 5 % u vlastníků).

Zvyšující se nájemné představuje v některých členských státech pro chudé stále větší zátěž.

V roce 2016 se v 7 zemích (Irsko, Estonsko, Litva, Slovinsko, Maďarsko, Rakousko a Polsko) nájemné vypočítávané v reálných hodnotách od roku 2015 zvýšilo o více než 5 %. Vysoké nájemné může zvyšovat míru ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, zejména v zemích jako Slovinsko, Irsko, Rakousko a Litva, kde je míra ohrožení chudobou, které čelí osoby žijící v nájmu, výrazně vyšší než u osob, které své bydlení vlastní. Vnitrostátní údaje mohou také skrývat problémy konkrétních měst.

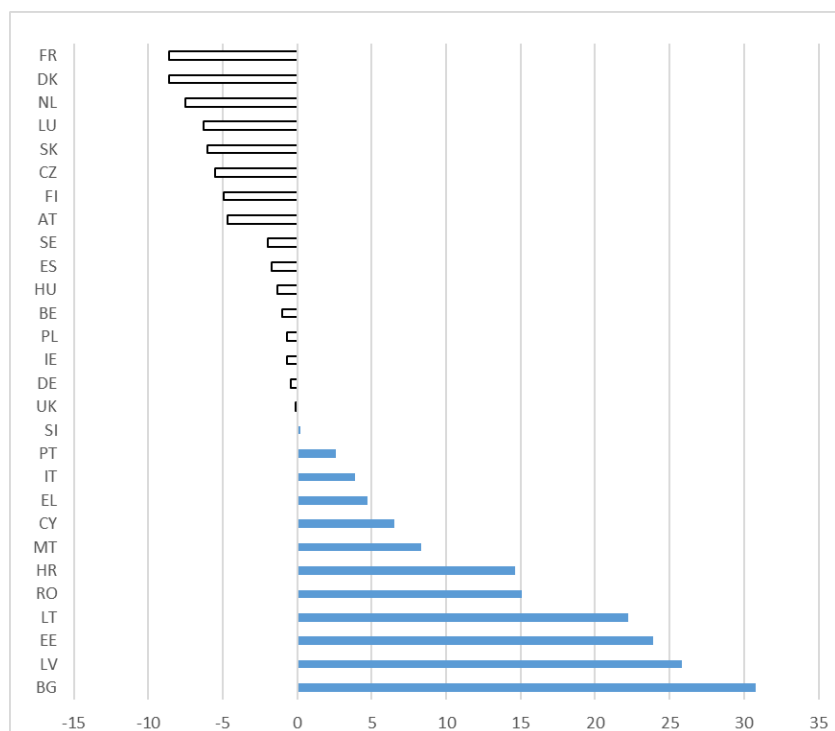
Nedávný vývoj bezdomovectví ukazuje, že situace se nezlepšuje. Odhady počtu bezdomovců v jednotlivých zemích se nedají porovnat, protože chybí oficiální zdroje a protože jsou pro zjišťování počtu bezdomovců používány různé metodiky. Dostupné údaje umožňují pouze sledování vývoje problému v čase (přičemž ve většině případů se za poslední rok považuje rok 2017 nebo 2016). Údaje nicméně ukazují, že se počet bezdomovců v poslední době zvýšil ve všech 25 sledovaných členských státech, kromě Finska, kde se situace zlepšila¹⁰⁵.

Důchodový příjem poskytuje starším osobám relativní ochranu před rizikem chudoby.

Na úrovni EU je míra ohrožení chudobou (AROP) u starších osob nižší než u osob v produktivním věku (14,6 % oproti 16,7 % v roce 2017). Během posledních desíti let se tento vztah v porovnání s obdobím před krizí obrátil, což částečně vysvětluje skutečnost, že krize snižovala úroveň průměrných reálných disponibilních příjmů domácností, zejména u obyvatelstva v produktivním věku téměř ve všech evropských zemích, zatímco důchody zůstaly odolnější. Došlo však také ke snížení míry silné materiální deprivace u starších osob (ze 7,4 % v roce 2008 na 6,3 % v roce 2017), což naznačuje, že celkové snižování chudoby a sociálního vyloučení nebylo pouze relativním účinkem.

¹⁰⁵ Údaje shromáždila FEANTSA, federace národních organizací pracujících s bezdomovci v Evropě. Viz FEANTSA (2018), Třetí přehled vyloučení z bydlení v Evropě.

Graf 66: Procentní podíl obyvatelstva ve věku 65 let a více ohroženého chudobou nebo sociálním vyloučením ve srovnání s průměrem EU, 2017



Zdroj: Eurostat, statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek. Pozn.: Údaje jsou standardizovány (EU28=0). Pro IE a UK jsou uvedené údaje za rok 2016.

Riziko ohrožení chudobou a sociálním vyloučením u starších osob se ve většině členských států stále snižuje. Ve srovnání s úrovněmi před krizí (z roku 2008) bylo celkově v roce 2017 ohroženo chudobou nebo sociálním vyloučením o přibližně 1,7 milionu méně osob ve věku 65 let nebo starších. Zlepšení hlavního ukazatele zakrývá výrazné rozdíly mezi jednotlivými členskými státy, přičemž k výraznému snížení míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením ve stáří došlo na Kypru (-24,7 p.b. od roku 2008), v Bulharsku (-16,6 p.b.), Rumunsku (-16,2 p.b.) a Lotyšsku (-14,9 p.b.), zatímco v Lucembursku (+6,4 p.b.) a v Německu (+2,2 p.b.) došlo k nárůstu.

Zvláštní pozornost je však nutné věnovat situaci starších žen, neboť jedna z pěti žen v EU ve věku 65 let a více je ohrožena chudobou nebo sociálním vyloučením. V roce 2017 se míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE) u žen pohybovala od přibližně 10 procent v Dánsku, Francii a Nizozemsku až po více než 50 procent v Bulharsku a více než 40 procent v pobaltských státech. Nejvyšší rozdíly v míře ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE) u žen a mužů se projevují v Litvě (19,9 p.b.), Estonsku (19,7 p.b.), Lotyšsku (16,6 p.b.) a Bulharsku (16,2). Starší ženy mají nižší příjmy než starší muži: v roce 2016 byl v EU medián příjmů starších žen o 6 procentních bodů nižší než u mužů ve srovnání s mladšími osobami stejného pohlaví (90 % u žen a 96 % u mužů). Tedy nejen, že ženy mají nižší příjmy během pracovního života, ale mají nižší příjmy i po odchodu do důchodu, což přispívá k rozdílům mezi ženami a muži z hlediska příjmů ve stáří.

V průměru v celé EU mají osoby ve věku 65 let a více mírně nižší příjmy než mladší věkové skupiny. Medián disponibilního příjmu osob ve věku 65 let a více v roce 2017 činil 92 procent příjmu mladší populace. V pěti zemích (Dánsko, Malta, Litva, Lotyšsko a Estonsko) byl celkový vzájemný poměr příjmů – medián nižší než 75 procent a v dalších čtyřech zemích (Belgie, Švédsko, Kypr a Česká republika) činil méně než 80 procent. Naopak, starší muži v devíti členských státech (Lucembursko, Řecko, Francie, Španělsko, Maďarsko, Itálie, Rakousko, Polsko a Rumunsko) a starší ženy ve dvou členských státech (Lucembursko a Řecko) měli v roce 2017 vyšší medián příjmu než osoby mladší 65 let.

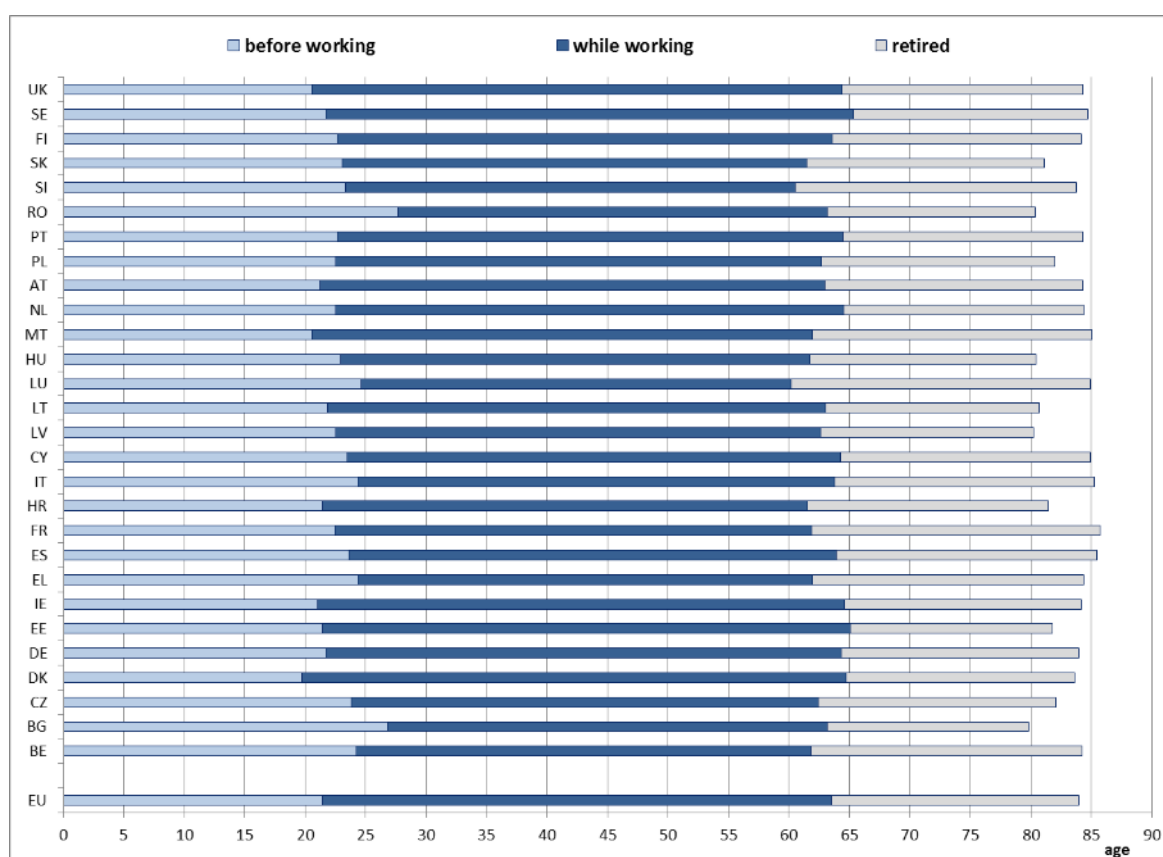
Zatímco v průměru důchody dosahují více než poloviny pracovního příjmu v pozdější fázi kariéry, schopnost náhrady příjmů se u důchodů mezi jednotlivými členskými státy značně liší. V roce 2017 v EU činil celkový náhradový poměr¹⁰⁶ v průměru 59 procent, přičemž se projevovaly výrazné rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Poměr se pohyboval od více než 80 procent v Lucembursku až po méně než 40 procent v Irsku, Bulharsku a Chorvatsku¹⁰⁷.

¹⁰⁶ Poměr mediánu hrubých individuálních důchodů u osob ve věku 65–74 let a mediánu hrubých individuálních výdělků osob ve věku 50–59 let.

¹⁰⁷ Pro Chorvatsko a Irsko jsou uvedené údaje za rok 2016.

V souvislosti s prodlužováním střední délky života vzniká potřeba přizpůsobit důchody; pracovní život začíná později a prodlužuje se a lidé žijí celkově déle. Kromě snižování příjmové chudoby a náhrady příjmů je třetím relevantním aspektem přiměřenosti důchodů doba trvání důchodu. I když potřeby s vyšším věkem rostou, hodnota důchodových příjmů se během doby strávené v důchodu snižuje. V současnosti činí v EU poměr mezi časem stráveným v důchodu a časem stráveným v práci v průměru 51 %. Graf 67 poskytuje přehled střední délky života strávené před zahájením pracovního života, v práci a po odchodu do důchodu v členských státech (na základě odhadovaného vstupu do zaměstnání / na trh práce, odhadovaného průměrného věku odchodu z trhu práce a střední délky života v 60 letech).

Graf 67: Období života strávená v různých typech ekonomické aktivity, 2017



Zdroj: Zpráva o stárnutí populace pro rok 2018, pokud jde o věk vstupu na trh práce a odchodu z trhu práce; Eurostat, pokud jde o projekce střední délky života. Pozn.: Výrazem „během pracovního života“ se rozumí doba mezi vstupem na trh práce a odchodem z trhu práce.

Na osoby v nestandardním zaměstnání nebo osoby samostatně výdělečně činné se často vztahují méně příznivé podmínky přístupu k důchodovým právům a k jejich nabytí, než je tomu u osob s pracovními smlouvami na dobu neurčitou a na plný úvazek. Údaje průzkumu SHARE¹⁰⁸ umožňují měření dopadu samostatné výdělečné činnosti na důchody a životní úroveň prostřednictvím srovnání situace osob samostatně výdělečně činných v důchodu¹⁰⁹ a bývalých zaměstnanců v důchodu ve většině členských států¹¹⁰. Osoby samostatně výdělečně činné v důchodu vykazují nižší příjmy než bývalí zaměstnanci v důchodu téměř ve všech zemích, na které se průzkum vztahuje. Největší rozdíly v příjmech lze pozorovat v Lucembursku, Dánsku a Francii a v devíti zemích rozdíl přesahuje 20 procent (Zpráva o přiměřenosti důchodů z roku 2018, s. 67). Pouze v Maďarsku a Estonsku mají osoby samostatně výdělečně činné po odchodu do důchodu mírně vyšší příjmy než bývalí zaměstnanci v důchodu (viz graf 68). Rozdíl v příjmech spolu s vyšší příjmovou nerovností¹¹¹ vede u osob samostatně výdělečně činných v důchodu k podstatně vyššímu ohrožení chudobou (Zpráva o přiměřenosti důchodů z roku 2018, s. 67), které je v průměru zhruba dvakrát vyšší než u bývalých zaměstnanců v důchodu. Osoby samostatně výdělečně činné v důchodu mají nižší důchody než bývalí zaměstnanci v důchodu ve všech sledovaných zemích.

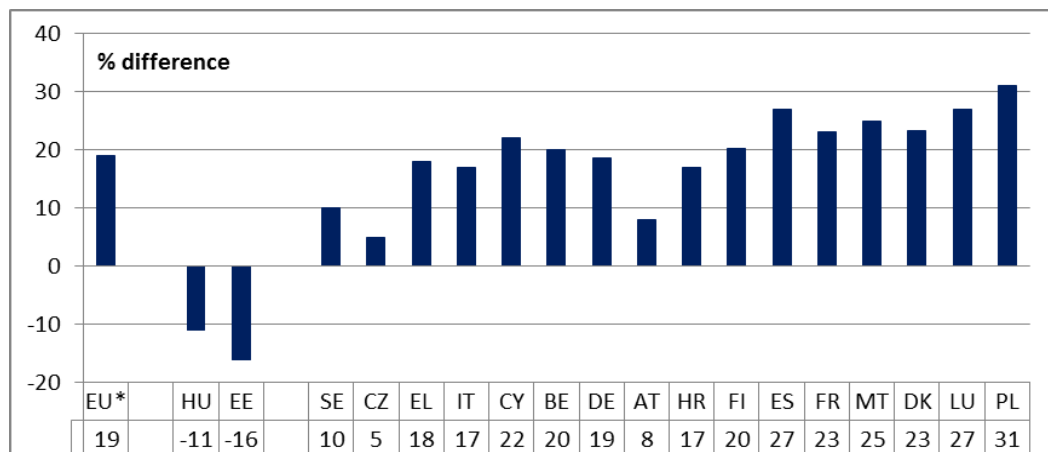
¹⁰⁸ Průzkum o zdraví, stárnutí a odchodu do důchodu v Evropě. Zdroj údajů: SHARE, vlna 7, 2017.

¹⁰⁹ Pro účely tohoto srovnání jsou „osoby samostatně výdělečně činné v důchodu“ definovány jako důchodci, kteří strávili 50 % nebo více své pracovní kariéry jako osoby samostatně výdělečně činné.

¹¹⁰ Průzkum o zdraví, stárnutí a odchodu do důchodu v Evropě (SHARE) je multidisciplinární a mezinárodní panelová databáze mikroúdat o zdravotním stavu, sociálně-ekonomickém postavení a sociálních a rodinných sítích více než 120 000 osob ve věku 50 let nebo více (více než 297 000 rozhovorů). Průzkum SHARE zahrnuje 27 evropských zemí. Vlna 7 průzkumu SHARE nezahrnovala IE, NL a UK. V některých členských státech velikost vzorku neumožňuje srovnání.

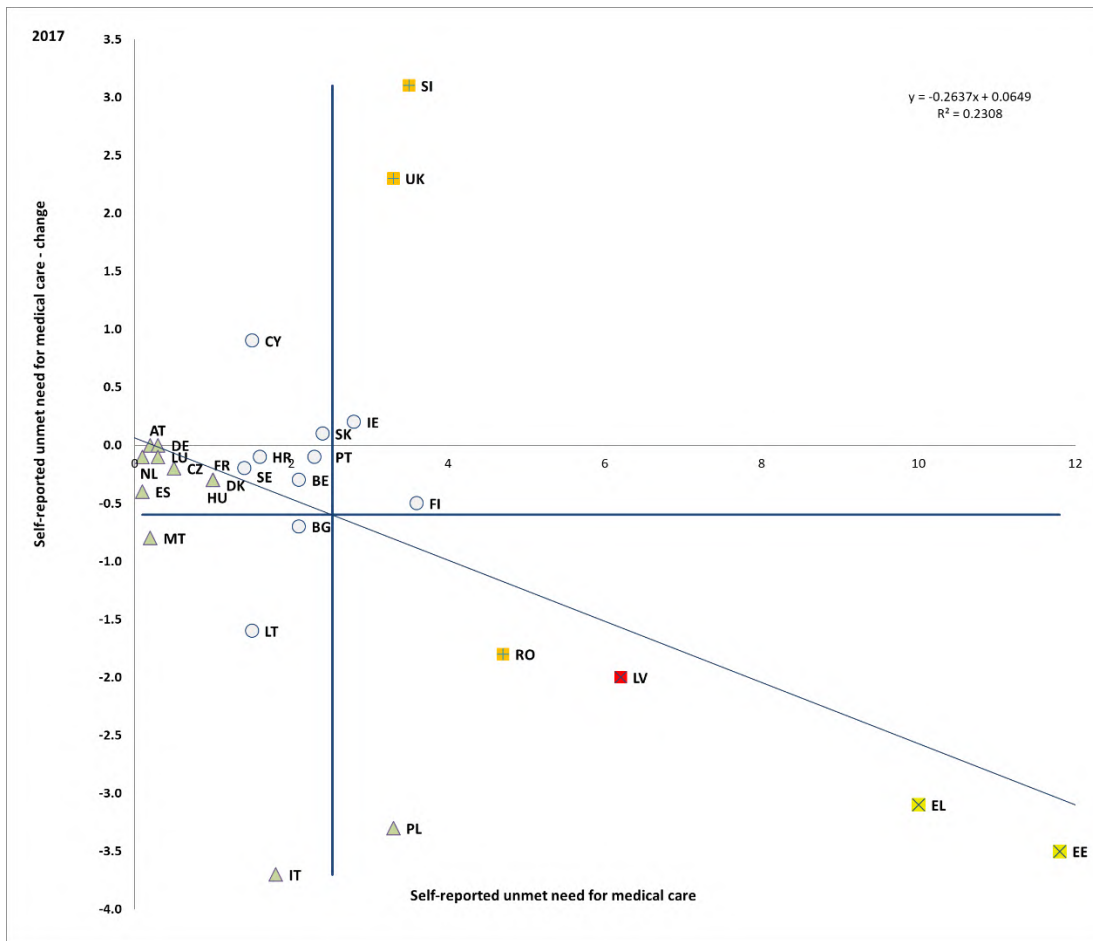
¹¹¹ Koeficient příjmové nerovnosti S80/S20 je o třetinu vyšší u osob samostatně výdělečně činných v důchodu než u bývalých zaměstnanců v důchodu.

Graf 68: Relativní rozdíl v mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu mezi bývalými zaměstnanci v důchodu a osobami samostatně výdělečně činnými v důchodu, 2017, %



Zdroj: Průzkum SHARE. Pozn.: EU* nezahrnuje IE, NL a UK. Velikost vzorků v BG, LV, LT, PT, RO, SI a SK neumožňuje rozlišování mezi důchodci.

Graf 69: Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



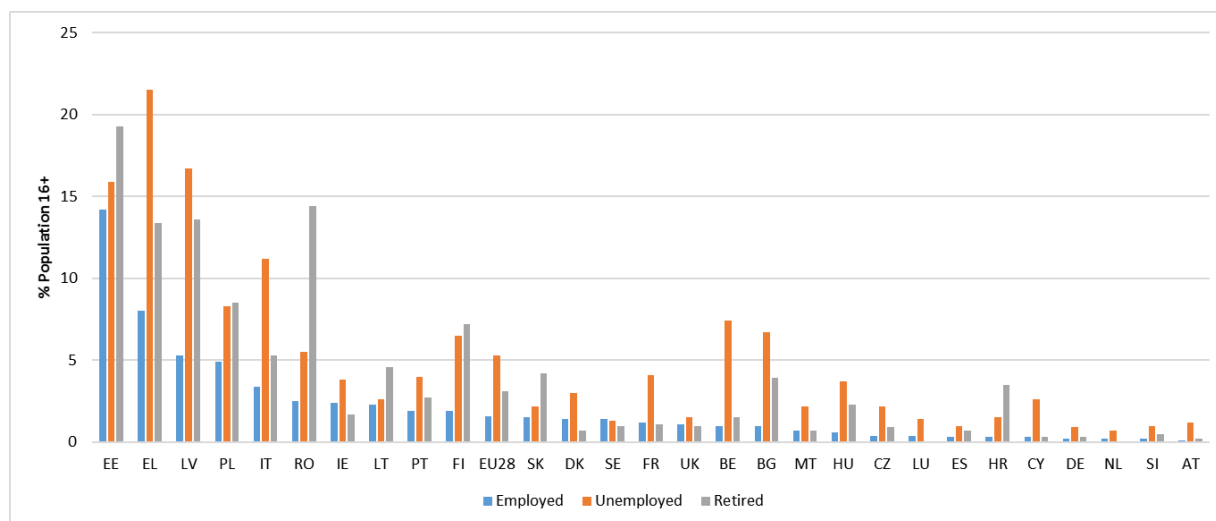
Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek. Období: úroveň roku 2017 a meziroční změna oproti roku 2016. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Existují náznaky sblížení podílu obyvatelstva, které vykazuje vnímanou neuspokojenou potřebu zdravotní péče¹¹². Objevila se slabá negativní korelace, která obrací předchozí tendenci, mezi úrovní a změnami u neuspokojené potřeby zdravotní péče, přičemž ty země, kde je míra neuspokojených potřeb nejvyšší, vykazují nejpozitivnější trend (viz graf 69). V některých členských státech jsou i nadále závažnými překážkami z hlediska dostupnosti zdravotní péče náklady a čekací doba. Nicméně podíl obyvatelstva EU, jež pociťuje subjektivně neuspokojenou potřebu zdravotní péče v důsledku příliš vysokých nákladů, příliš dlouhé čekací doby nebo cestovní vzdálenosti se v roce 2017 snížil na 1,6 %. Podíl dotčených osob přesto překročil 5 % v Estonsku a Řecku (o více než 10 %) a v Lotyšsku. Zvýšení bylo v roce 2017 zaznamenáno u Slovinska, Spojeného království, Kypru, Irska a Slovenska.

Typ ekonomické aktivity může v některých zemích rovněž hrát důležitou úlohu při vysvětlování problematického přístupu ke zdravotní péči. Přestože většina zemí nevykazuje výrazné rozdíly podle typu ekonomické aktivity, v některých zemích se mohou nezaměstnané osoby (a v menší míře i důchodci) setkat s většími obtížemi v přístupu ke zdravotní péči (viz graf 70). Dokonce i v zemích, kde je procentní podíl neuspokojené potřeby u celého obyvatelstva nižší než průměr EU, údaje naznačují, že se nezaměstnaní mohou setkat s obtížemi v přístupu ke zdravotní péči (např. Belgie, Francie, Itálie a Maďarsko).

¹¹² Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče vychází z vlastního posouzení dané osoby, která uvádí, zda potřebovala vyšetření nebo léčbu v rámci specifického typu zdravotní péče, kterých se jí však nedostalo nebo které nevyhledala, a to z následujících tří důvodů: „finanční důvody“, „čekací listina“ a „příliš dlouhá cesta“. Zdravotní péčí se rozumí individuální služby zdravotní péče (lékařské vyšetření nebo léčba s výjimkou stomatologické péče) poskytované lékaři nebo pod jejich přímým dozorem nebo rovnocennými profesemi v souladu s podmínkami jednotlivých vnitrostátních systémů zdravotní péče (definice Eurostatu). Problémy, které lidé uvádějí v souvislosti s poskytováním péče, když jsou nemocní, často odrážejí závažné překážky přístupu k péči.

Graf 70: Subjektivně neuspokojená potřeba lékařské prohlídky podle typu ekonomické aktivity (2016)



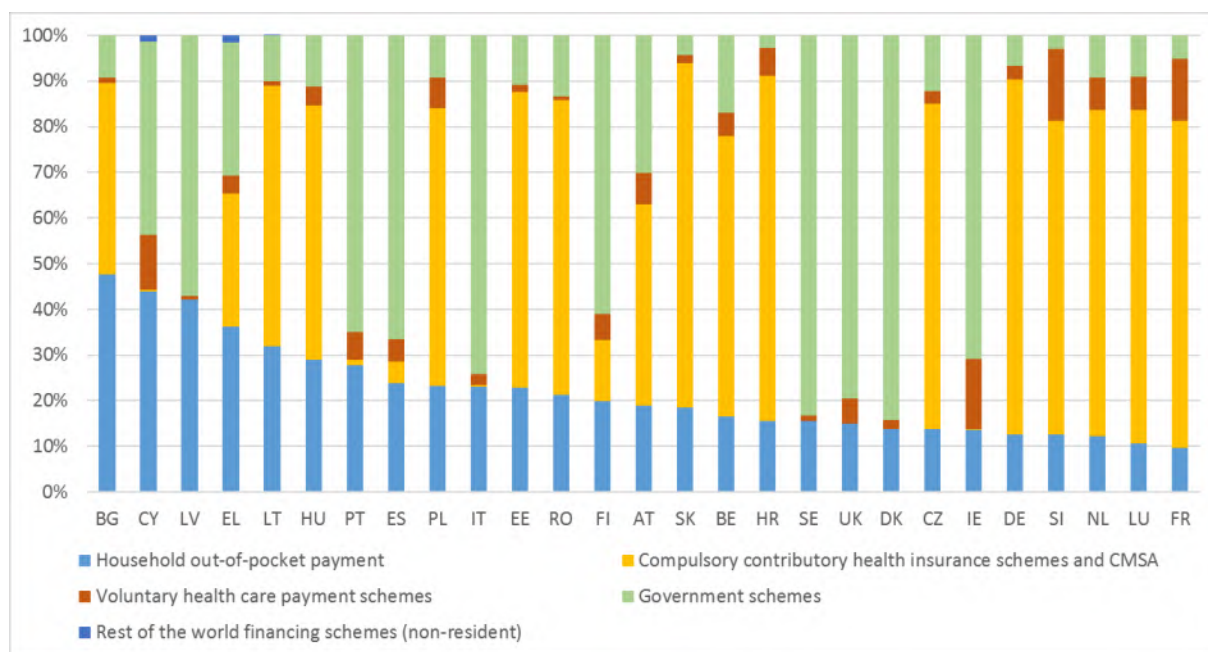
Zdroj: Eurostat [hlth_silc_13].

Počet roků prožitých ve zdraví (ve věku 65 let) v EU se dále zvýšil u mužů na 9,8 let a u žen na 10,1 let. Zatímco ve Švédsku, na Maltě a v Irsku lze ve věku 65 let očekávat nejvyšší počet roků prožitých ve zdraví (zhruba 12 let u žen i mužů), v Lotyšsku, na Slovensku a v Chorvatsku je střední délka života prožitého ve zdraví obzvláště nízká (přibližně 5 let).

Zdravotní péče je financována prostřednictvím různých systémů, přičemž relativní význam každého ze systémů se v členských státech liší. Platby „z vlastní kapsy“¹¹³, tj. výdaje domácnosti na zdravotnictví (včetně zdravotnického materiálu), které nejsou propláceny prostřednictvím žádného systému nebo jsou hrazeny jako spoluúčast na nákladech v rámci určitého organizovaného systému, měřené jako podíl na běžných výdajích na zdravotnictví, byly v roce 2016 vyšší než 30 % v Bulharsku, Řecku, na Kypru, v Lotyšsku a v Litvě (viz graf 71).

¹¹³ Výdaji „z vlastní kapsy“ se rozumí přímé platby za zboží a služby z primárního příjmu nebo úspor domácnosti, kdy platbu provádí uživatel v době nákupu zboží nebo využití služeb, a to buď bez jakékoli náhrady, nebo jako spoluúčast na nákladech v rámci organizovaného systému.

Graf 71: Výdaje na zdravotní péči podle zdroje financování, rok 2016



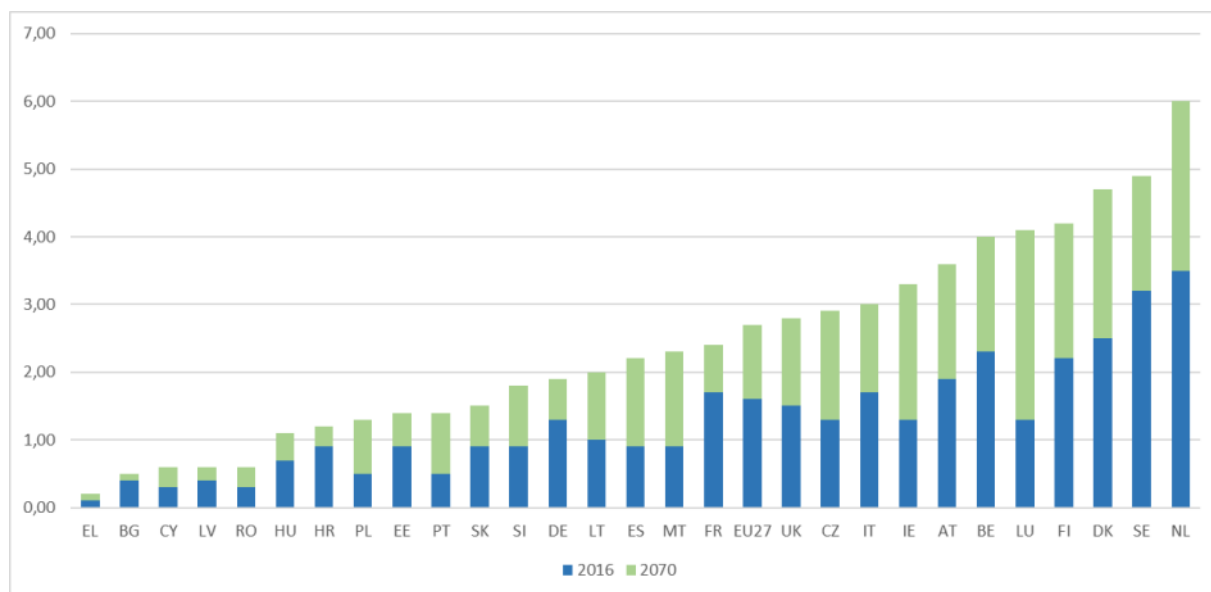
Zdroj: Eurostat [hlth_sha11_hf]. Pozn.: Údaje se shromažďují podle nařízení Komise (EU) 2015/359, pokud jde o statistické údaje týkající se výdajů na zdravotní péči a financování zdravotní péče (příručka Systém zdravotnických účtů 2011 – System of Health Accounts 2011).

Potřeba dlouhodobé péče spolu se stárnutím obyvatelstva v EU vzrůstá. Předpokládá se, že během následujících šesti desetiletí (do roku 2070) se počet Evropanů ve věku 80 let a více zdvojnásobí a že index závislosti starých osob (poměr osob ve věku 65 let a více vůči osobám ve věku 15–64 let) se skokově zvýší z 29,6 % v roce 2016 na 51,2 % v roce 2070¹¹⁴ (v EU by poměr klesl z 3,3 na 2 osoby v produktivním věku na každou osobu ve věku 65 let a více). Riziko vzniku závislosti narůstá se zvyšujícím se věkem, kdy osoby častěji čelí omezením (60 % lidí ve věku 75–84 a 70 % ve věku 85 let a více vykazuje invaliditu).

Předpokládá se, že dojde k značnému nárůstu potřeb dlouhodobé péče. Dlouhodobá péče je ve srovnání se zdravotní péčí a důchody nejrychleji rostoucím sociálním výdajem. Očekává se, že veřejné výdaje EU na dlouhodobou péči se v období od roku 2016 do roku 2070 zvýší z 1,6 % na 2,7 % HDP s výraznými rozdíly v celé EU (viz graf 72).

¹¹⁴ Zpráva o stárnutí populace pro rok 2018, Evropská komise.

Graf 72: Předpokládané veřejné výdaje na dlouhodobou péči vyjádřené v % HDP v letech 2016 a 2070



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

Udržitelnost dlouhodobé péče bude také výzvou pro ty členské státy, které se nyní do značné míry spoléhají na neformální péči. Skupina neformálních pečovatелů se zmenšuje kvůli měnícím se strukturám rodin (méně dětí, členové rodiny žijí dále od sebe), zároveň roste zaměstnanost žen a zvyšuje se věk odchodu do důchodu. Neformální péče s sebou rovněž nese značné náklady pro hospodářství, neboť neformální pečovatелé omezují nebo opouštějí formální zaměstnání, a tak platí jen malé daně a příspěvky nebo neplatí žádné. Rovněž je problémem najímání pečovatелů a jejich udržení. Odvětví je ovlivněno převahou práce na částečný úvazek a dočasnými smlouvami, což snižuje jeho atraktivitu.

3.4.2 Politická reakce

Reformy v několika členských státech mají za cíl posílení přístupu aktivního začleňování.

Některé členské státy rozšiřují integrované poskytování služeb (jako je sociální pomoc, zaměstnanost a další sociální služby), zejména tím, že zaujímají přístup zaměřený na konkrétní osoby s cílem řešit složité potřeby nejzranitelnějších osob. V Bulharsku jsou zřizována střediska pro zaměstnanost a sociální pomoc, která poskytují integrované a mobilní služby¹¹⁵. Do února 2018 bylo v provozu 73 takových středisek zřízených s podporou ESF, která poskytovala služby zaměstnanosti a sociální pomoci. Od roku 2018 tato střediska nabízejí dlouhodobě nezaměstnaným dohodu o pracovní integraci, která dlouhodobě nezaměstnaným zprostředkovávají konkrétní služby zaměstnanosti a služby poskytované jinými institucemi. V Irsku *akční plán pro domácnosti bez zaměstnané osoby* rozšiřuje aktivační služby na osoby, které nepracují, ale nejsou definovány jako nezaměstnané v tradičních opatřeních. Zaměřuje se zejména na zlepšení míry zaměstnanosti domácností s dětmi – jak na tradiční „nukleární“ rodiny, tak na neúplné rodiny a osoby se zdravotním postižením. Ve Finsku se trvalým opatřením stala jednotná poradenská střediska pro mládež („Ohjaamo“), která původně fungovala v rámci financování z ESF a která se nyní rozšiřují o síť psychosociální podpory. V Řecku začala v roce 2017 fungovat komunitní střediska, která slouží jako jednotná kontaktní místa pro poskytování sociálních služeb na úrovni obcí, a nyní jejich působnost pokrývá celé území. Tato střediska podporují provádění systému dávek sociální solidarity, který propojuje příjemce s doplňkovými sociálními službami. Do února 2018 bylo v provozu 203 z 240 plánovaných středisek. Navíc stále více obcí v celé EU poskytuje integrované sociální služby zaměřené na složité potřeby zranitelných skupin (např. jednotná kontaktní místa v Aténách nebo služby propagující zdraví v Essenu). Uvedené operace podporoval ESF.

¹¹⁵ Společné týmy zaměstnanců úřadu sociálně právní ochrany a agentury pro zaměstnanost nabízejí komplexní a integrované služby nezaměstnaným osobám v odlehlých oblastech Bulharska.

V několika členských státech pokračuje modernizace a zvyšování přiměřenosti některých dávek, avšak v některých případech došlo k prodlevám. V Litvě se v roce 2018 zvýšil státem podporovaný příjem, jakož i dávky související s rodinou. V Bulharsku se po 9 letech zmrazení v roce 2018 zvýšil minimální příjem o 15 %. Ve Francii se v souvislosti s víceletým plánem boje proti chudobě z roku 2013 minimální příjem (*Revenu de solidarité active – RSA socle*) zvýšil v září 2017 o 1,6 % a v dubnu 2018 o 1 %. Tato zvýšení jsou poslední v řadě, která umožnila zvýšení minimálního příjmu ve srovnání s inflací a která jako součást nedávno oznámeného plánu proti chudobě doplňují obnovené zaměření na aktivaci příjemců („*Garantie d'activité*“). Nicméně v Rumunsku byla plánovaná konsolidace stávajících sociálních dávek odložena na duben 2019 a v Chorvatsku vstoupí provádění nového zákona o sociálním zabezpečení v platnost až v prosinci 2019. V Lotyšsku vláda dosud nepřijala plán na zlepšení minimálního příjmu (který byl předložen v květnu 2018 a který měl vstoupit v platnost v roce 2020). V Lucembursku bude zaručený minimální příjem (GMI) od ledna 2019 nahrazen zákonem o příjmu sociálního začlenění (*Revenu d'inclusion sociale*). Jeho cílem je zavést přístup sociálního začleňování, vytvořit soudržný systém stabilizace, sociální aktivace a politik opětovného profesního začleňování, přijmout opatření proti chudobě dětí a rodin s jedním rodičem a zjednodušit administrativní proces.

Pokrytí sociální ochrany se v několika členských státech zvyšuje. Belgie přijala zákon o odstranění omezení přístupu k podnikovým důchodovým systémům pro mladé osoby a krátkodobé smlouvy. Jiné země plánují zavést nebo přijaly opatření ve prospěch osob samostatně výdělečně činných nebo vlastníků malých podniků. Tato opatření zahrnují snížené příspěvky pod určitou prahovou hodnotou (Lotyšsko, Polsko), pokrytí nezávislých pracovníků v systému nezaměstnanosti (Francie) nebo možnost zahrnout nezávislé pracovníky do pojistného krytí pracovních úrazů prostřednictvím sociální charty internetových platforem (Francie, viz také oddíl 3.3.2). Španělsko do roku 2019 zavedlo povinné pojištění pro případ nezaměstnanosti, pracovního a nepracovního úrazu a nemoci z povolání pro všechny osoby samostatně výdělečně činné.

Opatření zaměřená na řešení příjmové nerovnosti a chudoby pracujících se týkají jak daňové koncepce, tak přiměřenosti dávek. Kromě stanovení minimální mzdy může ke zmírnění ohrožení pracujících chudobou přispět řada politik, které snižují nerovnost týkající se daňového systému a systému sociálních dávek. V Litvě byla v červnu 2018 přijata reforma režimu paušální daně z příjmu a byla zavedena progresivní dvoupásmová struktura, která by měla přispět ke snížení příjmové nerovnosti. V Lotyšsku zavedení progresivní daně z příjmu fyzických osob doprovází nezdanitelné odpočitatelné položky daně z příjmu fyzických osob a na závislé osoby. V České republice se připravuje modernizace systému daně z příjmu fyzických osob, která by měla přidat další stupeň progresse, a to zejména prostřednictvím přidání nové sazby daně ve výši 23 % u vyšších příjmů, časový harmonogram této reformy však není jasný.

Některé členské státy přijaly opatření zaměřená konkrétně na dětskou chudobu. Ve Španělsku je ze státního rozpočtu na rok 2018 vyčleněna částka 100 milionů EUR na boj proti závažné chudobě se zvláštním důrazem na rodiny s dětmi. Litevský zákon o přídavcích na děti zavádí univerzální systém přídavků na děti. Navíc bude nízkopříjmovým rodinám s jedním nebo více dětmi a rodinám s třemi nebo více dětmi vyplácena dodatečná suma bez ohledu na rodinný příjem. V Lotyšsku byl zaveden přídavek ke státní dávce pro rodiny se dvěma nebo více dětmi. Řecko přijalo reformu systému přídavků na děti, která nahrazuje dva dřívější příspěvky (jednotný přídavek na dítě a dávku pro velké rodiny) jedním přídavkem na děti s průzkumem majetkových poměrů. Cílem této reformy bylo zlepšit zacílení a zvýšit rovnost mezi podporovanými dětmi. V Polsku byl v roce 2018 zaveden nový program („Good start“) na podporu rodin s dětmi ve školním věku. Každý rok obdrží dítě, které chodí do školy, jednorázový příspěvek ve výši 300 PLN (zhruba 70 EUR) nezávislý na příjmu rodiny.

Byla přijata opatření na podporu sociálního začleňování osob se zdravotním postižením, která mají doplnit politiky zaměstnanosti a zabránit utrpení v důsledku chudoby. Španělsko provedlo s cílem zlepšení účelnosti a zajištění toho, aby lidé obdrželi dávky, na které mají nárok, univerzální sociální kartu, která umožňuje shromažďování informací o všech dávkách, které osoba pobírá, na jednom místě, a rovněž poskytuje údaje o jiných dávkách, na které může mít nárok. V Estonsku byl na rok 2018 zvýšen příspěvek na pracovní schopnost pro osoby, které nejsou schopny pracovat, nebo jejichž schopnost je omezená. Malta v roce 2017 provedla další reformu invalidních důchodů, kterou byl zaveden třístupňový systém plateb, přičemž osoby, které nemohou pracovat z důvodu zdravotního postižení, mají pobírat měsíčně postupně se zvyšující částky, dokud jejich důchod nedosáhne výše odpovídající minimální mzdě. Zákon polské vlády z roku 2016 poskytuje rodičům dítěte se závažným zdravotním postižením v prvním jeho roce života dotaci ve výši 4000 zlotých (přibližně 940 EUR). V Portugalsku byl v roce 2017 přijat nový model podpory nezávislého života (MAVI), který je financován prostřednictvím ESF, v jehož rámci má každá osoba se stupněm pracovní neschopnosti 60 % nebo vyšším nárok na podporu 40 hodin týdně od specializovaného pomocného pracovníka, který jí pomáhá v oblasti osobní péče, zdraví, výživy, cestování, vysokoškolského vzdělávání, odborné přípravy, kulturních aktivit, sportů, hledání práce, účasti ve společnosti a občanských aktivit. Portugalská vláda navíc v roce 2017 sjednotila tři dávky pro osoby se zdravotním postižením – příspěvek osobám se zdravotním postižením, sociální invalidní důchod a invalidní důchod – do jedné dávky s názvem sociální dávka pro začleňování. Rumunsko přešlo pro výpočet dávek pro osoby se zdravotním postižením na používání sociálního referenčního ukazatele namísto indexu spotřebitelských cen, což vedlo ke zvýšení dávek pro dospělé se zdravotním postižením.

Řada členských států přikročila k reformám v oblasti přístupu k bydlení. Dánsko přijalo akční plán na boj proti bezdomovectví, který se zakládá na posílení preventivních opatření a zlepšení poradenství o tom, jak se vymanit z bezdomovectví. Řecko zavedlo novou dávku na bydlení s průzkumem majetkových poměrů, která je určena pro rodiny s nízkým příjmem žijící v pronajatých obydlích a osoby, které platí hypotéku. Španělsko přijalo národní plán, který zahrnuje pomoc rodinám s nízkým příjmem s placením nájemného a předcházení vystěhování, finanční pomoc pro mladé osoby pořizující si domy v řídké osídlených oblastech a pomoc s renovací domů pro zvláštní zranitelné skupiny. Švédská vláda vyčlenila další finanční prostředky na podporu neziskových organizací pro boj proti bezdomovectví u mladých dospělých. Litva poskytuje určitou finanční podporu pro mladé rodiny, které si kupují své první bydlení v určitých regionech.

Dynamika důchodových reforem se přesouvá směrem k řešení problémů přiměřenosti.

Zatímco opatření zaměřená na zlepšení finanční udržitelnosti nadále zaujímají v důchodových programech mnoha členských států významné místo, tento proces je spojen s opatřeními, která upravují oblast působnosti důchodového mixu tak, aby odpovídal na klíčové výzvy trhu práce a důchodového systému: zabezpečení přiměřenosti důchodů, kombinace práce s důchody a přizpůsobení důchodových práv konkrétním kategoriím pracovníků.

Některé členské státy se nadále zaměřují na vyvážení doby trvání důchodu se střední délkou

života. Například reforma v roce 2017 v České republice omezila pokračující zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu na 65 let, která by měla být dosažena v roce 2030, přičemž poté bude propojena se střední délkou života, ačkoli pro zavedení tohoto propojení budou zapotřebí další právní předpisy. Jiné země zvyšují požadavky na délku pracovní kariéry. Například v Litvě se délka doby bude postupně zvyšovat z 30 let v roce 2017 do roku 2027 na 35 let. Polsko naopak od října 2017 opětovně zavedlo nižší a diferencované věkové hranice pro odchod do důchodu u mužů a žen (u mužů 65 let a u žen 60 let). To způsobilo prudké zvýšení odchodů do důchodu, přičemž nově přiznané důchody pro ženy jsou v průměru mnohem nižší než u mužů¹¹⁶.

¹¹⁶ Evropská komise a Výbor pro sociální ochranu (2018). Zpráva o přiměřenosti důchodů 2018: současná a budoucí přiměřenost příjmů ve stáří v EU.

Další opatření důchodové reformy jsou zaměřena na snižování chudoby (např. minimální záruky) a **zlepšení zachování příjmu** (např. příznivá indexace, rozšiřování úlohy doplňkových důchodů). Lotyšsko, Malta a Rumunsko zvýšily nezdanitelná minima, z čehož by měli mít prospěch příjemci nižších důchodů. Minimální důchody se zvýšily v Bulharsku, Polsku a Rumunsku, kde bylo v roce 2017 poskytnuto značné zvýšení o 30 %. Byla zavedena další opatření, jako jsou dodatečné záruky pro důchodce s dlouhodobou pracovní kariérou; např. Rakousko v roce 2017 zvýšilo minimální důchod z 883 EUR na 1000 EUR měsíčně u osob, které přispívaly po dobu alespoň 30 let¹¹⁷. Ve Španělsku byly v roce 2018 minimální výše důchodů zvýšeny o 3 %.

V řadě členských států se stalo hlavní zásadou zlepšování účinnosti zdravotní péče prostřednictvím lepší koordinace a posílení úlohy primární péče. V Estonsku se současné plány pro zdravotnická střediska a nemocniční sítě snaží vytvořit multidisciplinární týmy, znovu definovat roli praktických lékařů ve vztahu k odborníkům a zlepšit odbornou přípravu. Irsko zintenzivňuje kapitálové investice, mimo jiné tím, že po celé zemi vytváří střediska primární péče. Bulharsko a Francie představily na podzim roku 2018 návrhy zásadní reformy zdravotního systému, včetně účinnější nemocniční péče a lepší integrace péče. Na Slovensku pokračuje úsilí o posílení slabé úlohy praktického lékaře v oblasti regulace přístupu pacientů k odborné a nemocniční péči a předcházení zbytečnému postupování pacientů specialistům. V Lotyšsku probíhá transformování praxí primární péče do větších zdravotnických středisek s týmem 3–6 praktických lékařů, alespoň dvou zdravotních sester a případně odborníků a rovněž probíhají reformy za účelem úpravy služeb pro hospitalizované pacienty v nemocnicích. V Chorvatsku by funkční integrace nemocnic (stále ještě v pilotní fázi) a zlepšená primární péče měly zlepšit kvalitu služeb, přinést úsporu a finanční stabilitu, jakož i zvýšit úroveň bezpečnosti a spokojenosti pacientů. V Rakousku bude do roku 2021 otevřeno 75 center založených na mezioborových týmech.

¹¹⁷ Tamtéž.

Jsou přijímána opatření ke zlepšení odborné přípravy a pracovních podmínek

zdravotnických pracovníků. V Itálii byly spojeny kompetence praktických lékařů, specialistů a zdravotních sester s cílem poskytování mimonemocniční péče. Rovněž Maďarsko a Švédsko se zaměřují především na posílení nabídky dovedností v odvětví zdravotnictví a zlepšení pracovních podmínek a platů. V Rumunsku došlo od 1. března 2018 k výraznému zvýšení hrubých platů lékařů a zdravotních sester (o 70–172 %). V Lotyšsku plánuje vláda do roku 2023 podstatné (téměř trojnásobné) zvýšení mezd zdravotníků. V Lotyšsku, Polsku, Portugalsku a Rumunsku se připravují podpůrná opatření, jež mají motivovat praktické lékaře a zdravotní sestry k práci v příměstských nebo venkovských oblastech.

Zvláštní opatření ke zlepšení přístupu ke zdravotní péči zahrnují snížení plateb „z vlastní kapsy“, konkrétně spoluúčasti, v některých členských státech. Jako příklad lze uvést Kypr, který v roce 2017 přijal rozsáhlou reformu, mimo jiné s cílem zajistit všeobecný přístup ke zdravotní péči do roku 2020. V Estonsku se od roku 2018 zvýšilo dodatečné proplácení nákladů na léčivé přípravky vázané na lékařský předpis. V Litvě bylo v roce 2017 podniknuto několik opatření, jejichž cílem je omezení plateb za léčivé přípravky „z vlastní kapsy“ a zvýšení transparentnosti farmaceutické politiky. Opatření zahrnovala snížení DPH na nákladné léčivé přípravky a limity na rozdíl mezi cenami léčivých přípravků nabízených v lékárnách a jejich referenčními cenami a propagaci generických léčivých přípravků a racionálního užívání léků.

Některé členské státy se zaměřují na holistický přístup k dlouhodobé péči. Bulharsko přijalo akční plán pro provádění národní strategie dlouhodobé péče, která zahrnuje posílení institucionálního rámce pro poskytování a rozvoj integrovaných sociálních služeb. Polsko koncipovalo sociální politiku pro starší závislé osoby založenou na systému podpory neformálních pečovatелů ze strany veřejných institucí a na síti komunitních a institucionálních služeb. Německo v roce 2017 zavedlo novou definici potřeb dlouhodobé péče, která zohledňuje zhoršení po stránce kognitivní a psychické, a provedlo investice do opatření na posílení dlouhodobé péče doma, jako je podpora rodinných pečovatелů, podpůrných struktur na místní úrovni a rozvoj nových forem bydlení pro příjemce péče. Německo rovněž připravuje komplexní plán opatření na zlepšení pracovních podmínek pracovníků poskytující dlouhodobou péči.

Členské státy navrhuji různé možnosti politiky s cílem rozšířit skupinu pečujících osob. Česká republika přijala zvláštní dovolenou (placenou v délce do tří měsíců) pro neformální pečovatele o závislé rodinné příslušníky. Estonsko zavedlo možnost vzít si dalších pět dnů placené pečovatelské dovolené pro zaměstnané pečovatele (příbuzného, manžela nebo manželku, registrovaného partnera nebo pečovatele) za kalendářní rok na péči o dospělou osobu se zdravotním postižením. V Německu probíhá reforma vzdělávání a odborné přípravy zdravotních sester s cílem vytvořit společnou odbornou přípravu zdravotních sester v oblasti zdravotní péče, pediatrické péče a dlouhodobé péče a snížit nedostatek pracovních sil. Maďarsko od ledna 2019 rozšířilo příspěvky pro rodiče pečující o děti závislé na domácí péči.

PŘÍLOHY

Příloha 1: Hlavní ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, úrovně

Year	Equal opportunities and access to the labour market														
	Early leavers from education and training (% of population aged 18-24)			Gender employment gap (pps)			Income quintile ratio (S80/S20)			At risk of poverty or social exclusion (in %)			Youth NEET (% of total population aged 15-24)		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
EU28	11.0	10.7	10.6	11.6	11.6	11.5	5.2	5.2	5.1	23.8	23.5	22.4	12.0	11.6	10.9
EA19	11.6	11.1	11.0	11.2	11.2	11.2	5.2	5.2	5.1	23.1	23.1	22.1	12.2	11.7	11.2
EUnw	9.8	9.5	9.4	10.7	10.6	10.5	5.1	5.0	5.0	24.3	23.8	22.8	11.7	11.0	10.4
EAnw	10.1	9.5	9.4	10.4	10.3	10.1	5.0	5.0	4.9	23.6	23.1	22.3	11.5	10.8	10.2
BE	10.1	8.8	8.9b	8.3	9.3	9.8b	3.8	3.8	3.8	21.1	20.7	20.3	12.2	9.9	9.3b
BG	13.4	13.8	12.7	6.6	7.3	8.0	7.1	7.7b	8.2	41.3	40.4b	38.9	19.3	18.2	15.3
CZ	6.2	6.6	6.7	16.6	16.0	15.8	3.5	3.5	3.4	14.0	13.3	12.2	7.5	7.0	6.3
DK	7.8	7.2b	8.8b	7.6	6.7b	6.5b	4.1	4.1	4.1	17.7	16.8	17.2	6.2	5.8b	7.0b
DE	10.1	10.3	10.1	8.7	8.2	7.9	4.8	4.6	4.5	20.0	19.7	19.0	6.2	6.7	6.3
EE	12.2	10.9	10.8	7.9	8.2	7.3	6.2	5.6	5.4	24.2	24.4	23.4	10.8	9.1	9.4
IE	7.0	6.2	5.1b	12.3	12.1	12.1	4.5	4.4	4.6	26.0	24.2	22.7	14.3	12.6	10.9b
EL	7.9	6.2	6.0	18.0	19.0	19.7	6.5	6.6	6.1	35.7	35.6	34.8	17.2	15.8	15.3
ES	20.0	19.0	18.3	11.2	11.5	11.9	6.9	6.6	6.6	28.6	27.9	26.6	15.6	14.6	13.3
FR	9.2	8.8	8.9	7.2	7.5	7.9	4.3	4.3	4.4	17.7	18.2	17.1	12.0	11.9	11.5
HR	2.8u	2.8u	3.1	9.5	9.6	10.6	5.2	5.0	5.0	29.1	27.9	26.4	18.1	16.9	15.4
IT	14.7	13.8	14.0	20.0	20.1	19.8	5.8	6.3	5.9	28.7	30.0	28.9	21.4	19.9	20.1
CY	5.2	7.6	8.5	8.3	9.7	9.5	5.2	4.9	4.6	28.9	27.7	25.2	15.3	16.0	16.1
LV	9.9	10.0	8.6	4.1	2.9	4.3	6.5	6.2	6.3	30.9	28.5	28.2	10.5	11.2	10.3
LT	5.5	4.8	5.4	2.4	1.9	1.0	7.5	7.1	7.3	29.3	30.1	29.6	9.2	9.4	9.1
LU	9.3b	5.5	7.3	11.7b	11.0	7.9	4.3	5.0b	5.0	18.5	19.8b	21.5	6.2b	5.4	5.9
HU	11.6b	12.4	12.5	13.7	14.0	15.3	4.3	4.3	4.3	28.2	26.3	25.6	11.6b	11.0	11.0
MT	20.2	19.2	17.7b	26.8	25.5	24.1	4.2	4.2	4.2	22.4	20.1	19.2	10.5	8.8	8.6b
NL	8.2	8.0	7.1	11.1	11.0	10.5	3.8	3.9b	4.0	16.4	16.7b	17.0	4.7	4.6	4.0
AT	7.3	6.9	7.4	8.2	7.8	8.0	4.0	4.1	4.3	18.3	18.0	18.1	7.5	7.7	6.5
PL	5.3	5.2	5.0	13.8	14.2	14.6	4.9	4.8	4.6	23.4	21.9	19.5	11.0	10.5	9.5
PT	13.7	14.0	12.6	6.7	6.8	7.5	6.0	5.9	5.7	26.6	25.1	23.3	11.3	10.6	9.3
RO	19.1	18.5	18.1	17.5	17.6	17.1	8.3	7.2	6.5	37.4	38.8	35.7	18.1	17.4	15.2
SI	5.0	4.9	4.3	8.6	6.6	7.2	3.6	3.6	3.4	19.2	18.4	17.1	9.5	8.0	6.5
SK	6.9	7.4	9.3	14.7	14.2	12.8	3.5	3.6	3.5	18.4	18.1	16.3	13.7	12.3	12.1
FI	9.2	7.9	8.2	2.1	3.3	3.5	3.6	3.6	3.5	16.8	16.6	15.7	10.6	9.9	9.4
SE	7.0	7.4	7.7	4.2	3.8	4.0	4.1	4.3	4.3	18.6	18.3	17.7	6.7	6.5	6.2
UK	10.8	11.2	10.6	11.2	11.0	10.3	5.2	5.1	5.4b	23.5	22.2	22.0b	11.1	10.9	10.3

Zdroj: Eurostat.

Pozn.: EUnv a EZnv odkazují na nevážené průměry EU a eurozóny.

Označení – b: přerušení časových řad; e: odhad; p: prozatímní; u: nízká spolehlivost (malý počet pozorování).

Příloha 1 (pokračování) Hlavní ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, úrovně

	Dynamic labour markets and fair working conditions														
	Employment rate (% population aged 20-64)			Unemployment rate (% active population aged 15-74)			Long term unemployment rate (% active population aged 15-74)			Real GDHI per capita (2008 = 100)			Net earnings of a full-time single worker earning the average wage (PPS)		
Year	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2014	2015	2016
EU28	70.1	71.1	72.2	9.4	8.6	7.6	4.5	4.0	3.4	100.7	102.6	103.4	:	:	:
EA19	69.0	70.0	71.0	10.9	10.0	9.1	5.5	5.0	4.4	98.0	99.4	100.4	:	:	:
EUnw	70.0	71.1	72.5	9.7	8.7	7.6	4.8	4.1	3.4	100.3	103.3	105.0	19063	19267	19671
EAnw	69.6	70.6	72.0	10.5	9.7	8.6	5.3	4.7	4.0	96.3	98.5	100.4	20118	20574	20987
BE	67.2	67.7	68.5 b	8.5	7.8	7.1 b	4.4	4.0	3.5 b	96.3	97.0	97.9	24355	24772	25082
BG	67.1	67.7	71.3	9.2	7.6	6.2	5.6	4.5	3.4	116.9	123.2	130.0	8164	8742	9329
CZ	74.8	76.7	78.5	5.1	4.0	2.9	2.4	1.7	1.0	104.9	108.2	109.9	13496	13809	14111
DK	76.5	77.4 b	76.9 b	6.2	6.2	5.7	1.7	1.4 b	1.3 b	107.8	111.3	113.4	25491	26170	26568
DE	78.0	78.6	79.2	4.6	4.1	3.8	2.0	1.7	1.6	105.3	106.9	108.5	25935	26528	27040
EE	76.5	76.6	78.7	6.2	6.8	5.8	2.4	2.1	1.9	105.7	109.4	113.7	13048	13741	14373
IE	69.9	71.4	73.0	10.0	8.4	6.7	5.3	4.2	3.0	92.9	95.8	98.9	24726	24994	25510
EL	54.9	56.2	57.8	24.9	23.6	21.5	18.2	17.0	15.6	69.6	68.8	69.3	18169	18447	18577
ES	62.0	63.9	65.5	22.1	19.6	17.2	11.4	9.5	7.7	92.7	94.3	94.2	21999	22584	23077
FR	69.5	70.0	70.6	10.4	10.1	9.4	4.6	4.6	4.2	100.9	102.5	103.6	23761	24291	24579
HR	60.6	61.4	63.6	16.1	13.4	11.1	10.2	6.6	4.6				:	12789	13113
IT	60.5	61.6	62.3	11.9	11.7	11.2	6.9	6.7	6.5	89.6	90.7	91.3	20597	20762	21070
CY	67.9	68.7	70.8	15.0	13.0	11.1	6.8	5.8	4.5	78.0	82.1	84.6	:	:	:
LV	72.5	73.2	74.8	9.9	9.6	8.7	4.5	4.0	3.3	98.5	103.9	106.8	6994	8502	10082
LT	73.3	75.2	76.0	9.1	7.9	7.1	3.9	3.0	2.7	108.2	114.6	118.5	9912	10517	11151
LU	70.9 b	70.7	71.5	6.5	6.3	5.6	1.9 b	2.2	2.1	102.5	101.5	105.6	31367	31922	32320
HU	68.9	71.5	73.3	6.8	5.1	4.2	3.1	2.4	1.7	103.4	109.8	114.4	11256	11480	11712
MT	69.0	71.1	73.0	5.9	5.2	4.6	2.4	1.9	1.6				21284	21218	21243
NL	76.4	77.1	78.0	6.9	6.0	4.9	3.0	2.5	1.9	100.1	101.5	102.0	27800	28570	28768
AT	74.3	74.8	75.4	5.7	6.0	5.5	1.7	1.9	1.8	95.2	96.3	96.1	25379	26039	26859
PL	67.8	69.3	70.9	7.5	6.2	4.9	3.0	2.2	1.5	117.7	124.8		12606	13221	13757
PT	69.1	70.6	73.4	12.6	11.2	9.0	7.2	6.2	4.5	94.7	97.0	99.3	16207	16043	15984
RO	66.0	66.3	68.8	6.8	5.9	4.9	3.0	3.0	2.0	106.1	116.7	129.1	8621	8987	9609
SI	69.1	70.1	73.4	9.0	8.0	6.6	4.7	4.3	3.1	94.6	99.1	101.8	14741	14958	15049
SK	67.7	69.8	71.1	11.5	9.7	8.1	7.6	5.8	5.1	105.8	108.6	111.4	11698	12106	12446
FI	72.9	73.4	74.2	9.4	8.8	8.6	2.3	2.3	2.1	102.6	103.5	104.2	24154	24346	24545
SE	80.5	81.2	81.8	7.4	6.9	6.7	1.5	1.3	1.2	113.3	115.9	116.5	25612	25892	25992
UK	76.8	77.5	78.2	5.3	4.8	4.4	1.6	1.3	1.1	104.4	103.5	102.7	28255	28770	29177

Zdroj: Eurostat, OECD.

Pozn.: EUnv a EZnv odkazují na nevážené průměry EU a eurozóny. Reálný hrubý disponibilní příjem domácností (HDPD) na obyvatele se měří na základě „neupraveného příjmu“ (tj. nejsou v něm zahrnuty naturální sociální transfery) a bez úpravy o standardy kupní síly. Čistý příjem svobodného pracovníka pracujícího na plný pracovní úvazek, který pobírá průměrnou mzdu, by měl být chápán a vykládán ve spojení s ostatními ukazateli, jako jsou míra chudoby pracujících, poměr mezi pátým a prvním decilem rozložení mezd (D5/D1) a další relevantní ukazatele EPM/SPPM a společného hodnotícího rámce. U tohoto ukazatele se používá tříletý průměr, aby se vyrovnaly krátkodobé výkyvy.

Označení – b: přerušení časových řad; e: odhad; p: prozatímní; u: nízká spolehlivost (malý počet pozorování).

Příloha 1 (pokračování) Hlavní ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, úrovně

	Public support / Social protection and inclusion											
	Impact of social transfers (other than pensions) on poverty reduction (%)			Children aged less than 3 years old in formal childcare (%)			Self-reported unmet need for medical care (%)			Individuals who have basic or above basic overall digital skills (% of population aged 16-74)		
Year	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
EU28	33.7	33.2	34.0	30.3	32.9	34.0	3.2	2.5	1.7	55.0	56.0	57.0
EA19	33.1	32.3	32.0	33.9	38.2	39.0	2.6	2.3	1.3	:	:	:
EUnw	35.2	34.3	34.4	28.0	29.9	33.0	3.4	3.1	2.5	55.2	55.6	57.3
EAnw	35.0	34.2	33.5	29.4	32.3	35.4	3.4	3.4	2.7	56.7	57.0	59.7
BE	44.2	41.1	39.5	50.1	43.8	53.0	2.4	2.4	2.1	60.0	61.0	61.0
BG	22.5	17.9 b	19.9	9.0	12.5	9.4	4.7	2.8 b	2.1	31.0	26.0	29.0
CZ	42.3	40.5	42.4	2.9	4.7	6.5	0.8	0.7	0.5	57.0	54.0	60.0
DK	52.7	52.2	51.0	77.3	70.0	71.7	1.3	1.3	1.0	75.0	78.0	71.0
DE	33.5	34.8	33.2	25.9	32.6	30.3	0.5	0.3	0.3	67.0	68.0	68.0
EE	22.3	24.9	27.3	21.5	30.2	27.0	12.7	15.3	11.8	65.0	60.0	60.0
IE	55.0	52.2	52.6	30.6	28.6	34.4	2.8	2.6	2.8	44.0	44.0	48.0
EL	16.1	15.9	15.8	11.4	8.9	20.5	12.3	13.1	10.0	44.0	46.0	46.0
ES	26.6	24.4	23.9	39.7	39.3	45.8	0.6	0.5	0.1	54.0	53.0	55.0
FR	43.1	42.4	44.8	41.8	48.9	50.5	1.2	1.3	1.0	57.0	56.0	57.0
HR	35.5	28.6	24.8	11.8	15.6	15.9	1.9	1.7	1.6	51.0	55.0	41.0
IT	21.7	21.4	19.4	27.3	34.4	28.6	7.2	5.5	1.8	43.0	44.0	u
CY	36.2	35.6	35.9	20.8	24.9	28.2	1.5	0.6	1.5	43.0	43.0	50.0
LV	17.6	21.6	21.9	22.8	28.3	28.4	8.4 b	8.2	6.2	49.0	50.0 b	48.0
LT	22.4	21.5	23.2	9.7	15.2	20.3	2.9	3.1	1.5	51.0	52.0	55.0
LU	43.8	39.1 b	35.5	51.9	50.9	60.9	0.9	0.4 b	0.3	86.0	86.0	85.0
HU	42.0	43.8	46.4	15.3	15.6	0.0	2.6	1.3	1.0	50.0	51.0	50.0
MT	31.2	30.7	29.1	17.9	31.4	39.6	0.8	1.0	0.2	52.0	49.0	56.0
NL	48.0	42.5 b	39.7	46.3	53.0	61.6	0.1	0.2 b	0.1	72.0	77.0	79.0
AT	45.7	46.4	42.2	22.2	20.5	18.2	0.1	0.2	0.2	64.0	65.0	67.0
PL	23.1	24.5	37.5	5.4	7.8	11.6	7.3	6.6	3.3b	40.0	44.0	46.0
PT	26.1	24.0	22.5	47.2	49.9	47.6	3.0	2.4	2.3	48.0	48.0	50.0
RO	13.3	14.2	16.6	9.4	17.4	15.7	9.4	6.5	4.7	26.0	28.0	29.0
SI	42.3	42.8	44.6	37.4	39.5	44.8	0.2	0.4	3.5	51.0	53.0	54.0
SK	35.3	31.0	29.1	1.1	0.5	0.6	2.1	2.3	2.4	53.0	55.0	59.0
FI	53.7	57.0	56.9	32.6	32.6	33.2	4.3 b	4.1	3.6	74.0	73.0	76.0
SE	45.3	45.8	46.1	64.0	51.0	52.6	1.3	1.6	1.4	72.0	69.0 b	77.0
UK	43.3	43.4	41.8b	30.4	28.5	33.2	2.8	1.0	3.3b	67.0	69.0	71.0

Zdroj: Eurostat.

Pozn.: EUnw a EZnv odkazují na nevážené průměry EU a eurozóny.

Označení – b: přerušeni časových řad; e: odhad; p: prozatímní; u: nízká spolehlivost (malý počet pozorování).

Příloha 2: Hlavní ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, změny a odstup ve srovnání s EU

Year	Equal opportunities and access to the labour market														
	Early leavers from education and training (% of population aged 18-24)			Gender employment gap (pps)			Income quintile ratio (S80/S20)			At risk of poverty or social exclusion (in %)			Youth NEET (% of total population aged 15-24)		
	2017			2017			2017			2017			2017		
	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU
EU28	-0.1	1.2	0.0	-0.1	1.0	0.0	-0.1	0.1	-0.1	-1.1	-0.4	-0.2	-0.7	0.5	0.0
EA19	-0.1	1.6	0.0	0.0	0.7	0.1	-0.1	0.1	-0.1	-1.0	-0.7	-0.1	-0.5	0.8	0.2
EUnw	-0.1	0.0	0.0	-0.1	0.0	0.0	-0.1	0.0	0.0	-0.9	0.0	0.0	-0.7	0.0	0.0
EAnw	-0.1	0.0	0.0	-0.2	-0.4	-0.1	-0.1	-0.1	0.0	-0.8	-0.5	0.1	-0.6	-0.2	0.1
BE	0.1b	-0.5	0.2	0.5b	-0.7	0.6	0.0	-1.2	0.1	-0.4	-2.5	0.5	-0.6b	-1.1	0.1
BG	-1.1	3.3	-1.0	0.7	-2.5	0.8	0.5*	3.2	0.6	-1.5*	16.1	-0.6	-2.9	4.9	-2.2
CZ	0.1	-2.7	0.2	-0.2	5.3	-0.1	-0.1*	-1.6	-0.1	-1.1*	-10.6	-0.2	-0.7	-4.1	0.0
DK	1.6b	-0.6	1.7	-0.2b	-4.0	-0.1	0.0	-0.9	0.1	0.4	-5.6	1.3	1.2b	-3.4	1.9
DE	-0.2	0.7	-0.1	-0.3	-2.6	-0.2	-0.1*	-0.5	-0.1	-0.7*	-3.8	0.2	-0.4	-4.1	0.3
EE	-0.1	1.4	0.0	-0.9	-3.2	-0.8	-0.2*	0.4	-0.2	-1.0*	0.6	-0.1	0.3	-1.0	1.0
IE	-1.1b	-4.3	-1.0	0.0	1.6	0.1	0.2*	-0.4	0.3	-1.5*	-0.1	-0.6	-1.7b	0.5	-1.0
EL	-0.2	-3.4	-0.1	0.7	9.2	0.8	-0.5*	1.1	-0.5	-0.8*	12.0	0.1	-0.5	4.9	0.2
ES	-0.7	8.9	-0.6	0.4	1.4	0.5	0.0	1.6	0.1	-1.3*	3.8	-0.4	-1.3	2.9	-0.6
FR	0.1	-0.5	0.2	0.4	-2.6	0.5	0.1*	-0.6	0.2	-1.1*	-5.7	-0.2	-0.4	1.1	0.3
HR	0.3	-6.3	0.4	1.0	0.1	1.1	0.0	0.0	0.1	-1.5*	3.6	-0.6	-1.5	5.0	-0.8
IT	0.2	4.6	0.3	-0.3	9.3	-0.2	-0.4*	0.9	-0.4	-1.1*	6.1	-0.2	0.2	9.7	0.9
CY	0.9	-0.9	1.0	-0.2	-1.0	-0.1	-0.3*	-0.4	-0.3	-2.5*	2.4	-1.6	0.1	5.7	0.8
LV	-1.4	-0.8	-1.3	1.4	-6.2	1.5	0.1*	1.3	0.2	-0.3	5.4	0.6	-0.9	-0.1	-0.2
LT	0.6	-4.0	0.7	-0.9	-9.5	-0.8	0.2*	2.3	0.3	-0.5	6.8	0.4	-0.3	-1.3	0.4
LU	1.8	-2.1	1.9	-3.1	-2.6	-3.0	0.0	0.0	0.1	1.7*	-1.3	2.6	0.5	-4.5	1.2
HU	0.1	3.1	0.2	1.3	4.8	1.4	0.0	-0.7	0.1	-0.7	2.8	0.2	0.0	0.6	0.7
MT	-1.5b	8.3	-1.4	-1.4	13.6	-1.3	0.0	-0.8	0.1	-0.9*	-3.6	0.0	-0.2b	-1.8	0.5
NL	-0.9	-2.3	-0.8	-0.5	0.0	-0.4	0.1*	-1.0	0.2	0.3*	-5.8	1.2	-0.6	-6.4	0.1
AT	0.5	-2.0	0.6	0.2	-2.5	0.3	0.2*	-0.7	0.3	0.1	-4.7	1.0	-1.2	-3.9	-0.5
PL	-0.2	-4.4	-0.1	0.4	4.1	0.5	-0.2*	-0.4	-0.2	-2.4*	-3.3	-1.5	-1.0	-0.9	-0.3
PT	-1.4	3.2	-1.3	0.7	-3.0	0.8	-0.2*	0.7	-0.2	-1.8*	0.5	-0.9	-1.3	-1.1	-0.6
RO	-0.4	8.7	-0.3	-0.5	6.6	-0.4	-0.7*	1.5	-0.7	-3.1*	12.9	-2.2	-2.2	4.8	-1.5
SI	-0.6	-5.1	-0.5	0.6	-3.3	0.7	-0.2*	-1.6	-0.2	-1.3*	-5.7	-0.4	-1.5	-3.9	-0.8
SK	1.9	-0.1	2.0	-1.4	2.3	-1.3	-0.1*	-1.5	-0.1	-1.8*	-6.5	-0.9	-0.2	1.7	0.5
FI	0.3	-1.2	0.4	0.2	-7.0	0.3	-0.1*	-1.5	-0.1	-0.9*	-7.1	0.0	-0.5	-1.0	0.2
SE	0.3	-1.7	0.4	0.2	-6.5	0.3	0.0	-0.7	0.1	-0.6	-5.1	0.3	-0.3	-4.2	0.4
UK	-0.6	1.2	-0.5	-0.7	-0.2	-0.6	0.3b*	0.4	0.4	-0.2b	-0.8	0.7	-0.6	-0.1	0.1

Zdroj: Eurostat.

* označuje statisticky významné změny.

Pozn.: EUnw a EZnv odkazují na nevážené průměry EU a eurozóny. Ke dni 26. října 2018 nebyly odhady statistické významnosti změn pro šetření pracovních sil a ukazatele založené na statistice EU v oblasti příjmů a životních podmínek dosud k dispozici.

Označení – b: přerušeni časových řad; e: odhad; p: prozatímní; u: nízká spolehlivost (malý počet pozorování).

Příloha 2 (pokračování) Hlavní ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, změny a odstup ve srovnání s EU

Year	Dynamic labour markets and fair working conditions														
	Employment rate (% population aged 20-64)			Unemployment rate (% active population aged 15-74)			Long term unemployment rate (% active population aged 15-74)			Real GDHI per capita (2008 = 100)			Net earnings of a full-time single worker earning the average wage		
	2017			2017			2017			2017			2016		
	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y- Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y- Y for EU
EU28	1.1	-0.3	-0.4	-1.0	0.0	0.1	-0.6	0.0	0.1	0.8	-1.5	-0.7	:	:	:
EA19	1.0	-1.5	-0.5	-0.9	1.5	0.2	-0.6	1.0	0.1	1.0	-4.6	-0.6	:	:	:
EUnw	1.5	0.0	0.0	-1.1	0.0	0.0	-0.7	0.0	0.0	1.6	0.0	0.0	2.6	0.0	0.0
EAnw	1.4	-0.6	-0.1	-1.1	0.9	0.0	-0.7	0.7	0.0	1.9	-4.5	0.4	1.9	0	-0.6
BE	0.8 b	-4.0	-0.7	-0.7 b	-0.5	0.4	-0.5 b	0.1	0.2	0.9	-7.0	-0.6	0.1	5411	-2.4
BG	3.6	-1.2	2.1	-1.4	-1.4	-0.3	-1.1	0.0	-0.4	5.6	25.1	4.0	8.6	-10342	6.0
CZ	1.8	6.0	0.3	-1.1	-4.7	0.0	-0.7	-2.4	0.0	1.6	4.9	0.0	2.2	-5560	-0.3
DK	-0.5 b	4.4	-2.0	-0.5	-1.9	0.6	-0.1 b	-2.1	0.6	1.9	8.5	0.4	1.3	6896	-1.3
DE	0.6	6.7	-0.9	-0.3	-3.8	0.8	-0.1	-1.8	0.6	1.5	3.6	0.0	1.7	7369	-0.9
EE	2.1	6.2	0.6	-1.0	-1.8	0.1	-0.2	-1.5	0.5	3.9	8.8	2.4	5.2	-5298	2.7
IE	1.6	0.5	0.1	-1.7	-0.9	-0.6	-1.2	-0.4	-0.5	3.3	-6.1	1.7	2.0	5839	-0.6
EL	1.6	-14.7	0.1	-2.1	13.9	-1.0	-1.4	12.2	-0.7	0.7	-35.7	-0.9	0.0	-1094	-2.5
ES	1.6	-7.0	0.1	-2.4	9.6	-1.3	-1.8	4.3	-1.1	-0.2	-10.8	-1.7	1.9	3406	-0.6
FR	0.6	-1.9	-0.9	-0.7	1.8	0.4	-0.4	0.8	0.3	1.1	-1.3	-0.4	0.6	4908	-2.0
HR	2.2	-8.9	0.7	-2.3	3.5	-1.2	-2.0	1.2	-1.3	:	:	:	2.3	-6558	-0.3
IT	0.7	-10.2	-0.8	-0.5	3.6	0.6	-0.2	3.1	0.5	0.6	-13.7	-0.9	0.7	1399	-1.9
CY	2.1	-1.7	0.6	-1.9	3.5	-0.8	-1.3	1.1	-0.6	3.1	-20.3	1.5	:	:	:
LV	1.6	2.3	0.1	-0.9	1.1	0.2	-0.7	-0.1	0.0	2.8	1.9	1.2	7.4	-9590	4.8
LT	0.8	3.5	-0.7	-0.8	-0.5	0.3	-0.3	-0.7	0.4	3.4	13.6	1.8	6.5	-8521	4.0
LU	0.8	-1.0	-0.7	-0.7	-2.0	0.4	-0.1	-1.3	0.6	4.0	0.6	2.5	0.7	12649	-1.8
HU	1.8	0.8	0.3	-0.9	-3.4	0.2	-0.7	-1.7	0.0	4.2	9.4	2.6	4.5	-7960	1.9
MT	1.9	0.5	0.4	-0.6	-3.0	0.5	-0.3	-1.8	0.4	:	:	:	0.4	1572	-2.2
NL	0.9	5.5	-0.6	-1.1	-2.7	0.0	-0.6	-1.5	0.1	0.4	-3.0	-1.1	1.2	9097	-1.4
AT	0.6	2.9	-0.9	-0.5	-2.1	0.6	-0.1	-1.6	0.6	-0.1	-8.8	-1.7	2.1	7188	-0.4
PL	1.6	-1.6	0.1	-1.3	-2.7	-0.2	-0.7	-1.9	0.0	:	:	:	4.9	-5915	2.3
PT	2.8	0.9	1.3	-2.2	1.4	-1.1	-1.7	1.1	-1.0	2.3	-5.7	0.7	-0.6	-3688	-3.2
RO	2.5	-3.7	1.0	-1.0	-2.7	0.1	-1.0	-1.4	-0.3	10.6	24.2	9.1	8.5	-10063	6.0
SI	3.3	0.9	1.8	-1.4	-1.0	-0.3	-1.2	-0.3	-0.5	2.7	-3.1	1.2	1.2	-4622	-1.4
SK	1.3	-1.4	-0.2	-1.6	0.5	-0.5	-0.7	1.7	0.0	2.6	6.5	1.1	3.1	-7225	0.5
FI	0.8	1.7	-0.7	-0.2	1.0	0.9	-0.2	-1.3	0.5	0.6	-0.8	-0.9	0.3	4874	-2.3
SE	0.6	9.3	-0.9	-0.2	-0.9	0.9	-0.1	-2.2	0.6	0.6	11.6	-1.0	1.5	6321	-1.1
UK	0.7	5.7	-0.8	-0.4	-3.2	0.7	-0.2	-2.3	0.5	-0.7	-2.2	-2.3	0.9	9506	-1.6

Zdroj: Eurostat, OECD.

Pozn.: EUnv a EZnv odkazují na nevážené průměry EU a eurozóny. Reálný hrubý disponibilní příjem domácností (HDPD) na obyvatele se měří na základě „neupraveného příjmu“ (tj. nejsou v něm zahrnuty naturální sociální transfery) a bez úpravy o standardy kupní síly. Čistý příjem svobodného pracovníka pracujícího na plný pracovní úvazek, který pobírá průměrnou mzdu, by měl být chápán a vykládán ve spojení s ostatními ukazateli, jako jsou míra chudoby pracujících, poměr mezi pátým a prvním decilem rozložení mezd (D5/D1) a další relevantní ukazatele EPM/SPPM a společného hodnotícího rámce. U tohoto ukazatele se odstup ve srovnání s průměrem EU vyjadřuje jako standardy kupní síly a změny jsou vyjádřeny v reálných hodnotách v národní měně; V případě úrovně i změn se používá tříletý průměr, aby se vyrovnaly krátkodobé výkyvy. Ke dni 26. října 2018 nebyly odhady statistické významnosti změn pro šetření pracovních sil a ukazatele založené na statistice EU v oblasti příjmů a životních podmínek dosud k dispozici.

Označení – b: přerušeni časových řad; e: odhad; p: prozatímní; u: nízká spolehlivost (malý počet pozorování).

Příloha 2 (pokračování) Hlavní ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, změny a odstup ve srovnání s EU

Year	Public support / Social protection and inclusion											
	Impact of social transfers (other than pensions) on poverty reduction (%)			Children aged less than 3 years old in formal childcare (%)			Self-reported unmet need for medical care (%)			Individuals who have basic or above basic overall digital skills (% of population aged 16-74)		
	2017			2017			2017			2017		
	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU
EU28	0.8	-0.4	0.6	1.1	1.0	-2.0	-0.8	-0.8	-0.2	1.0	-0.3	-0.3
EA19	-0.3	-2.4	-0.4	0.8	6.0	-2.3	-1.0	-1.2	-0.4	:	:	:
EUnw	0.1	0.0	0.0	3.1	0.0	0.0	-0.6	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0
EAnw	-0.6	-0.9	-0.8	3.1	2.4	0.0	-0.6	0.2	0.0	1.9	2.3	0.6
BE	-1.5	5.1	-1.7	9.2	21.4	6.1	-0.3	-0.4	0.3	0.0	3.7	-1.3
BG	1.9	-14.6	1.8	-3.1	-22.2	-6.2	-0.7	-0.4	-0.1	3.0	-28.3	1.7
CZ	1.9	8.0	1.8	1.8	-25.1	-1.3	-0.2	-2.0	0.4	6.0	2.7	4.7
DK	-1.2	16.6	-1.4	1.7	40.1	-1.4	-0.3	-1.5	0.3	-7.0	13.7	-8.3
DE	-1.6	-1.2	-1.7	-2.3	-1.3	-5.4	0.0	-2.2	0.6	0.0	10.7	-1.3
EE	2.4	-7.1	2.3	-3.2	-4.6	-6.3	-3.5	9.3	-2.9	0.0	2.7	-1.3
IE	0.4	18.2	0.3	5.8	1.4	2.7	0.2	0.3	0.8	4.0	-9.3	2.7
EL	0.0	-18.6	-0.2	11.6	-11.1	8.5	-3.1	7.5	-2.5	0.0	-11.3	-1.3
ES	-0.5	-10.5	-0.6	6.5	14.2	3.4	-0.4	-2.4	0.2	2.0	-2.3	0.7
FR	2.4	10.4	2.3	1.6	18.9	-1.5	-0.3	-1.5	0.3	1.0	-0.3	-0.3
HR	-3.8	-9.6	-3.9	0.3	-15.7	-2.8	-0.1	-0.9	0.5	-14.0	-16.3	-15.3
IT	-1.9	-15.0	-2.1	-5.8	-3.0	-8.9	-3.7	-0.7	-3.1	:	:	:
CY	0.3	1.5	0.2	3.3	-3.4	0.2	0.9	-1.0	1.5	7.0	-7.3	5.7
LV	0.3	-12.5	0.2	0.1	-3.2	-3.0	-2.0	3.7	-1.4	-2.0	-9.3	-3.3
LT	1.6	-11.3	1.5	5.1	-11.3	2.0	-1.6	-1.0	-1.0	3.0	-2.3	1.7
LU	-3.6	1.1	-3.7	10.0	29.3	6.9	-0.1	-2.2	0.5	-1.0	27.7	-2.3
HU	2.6	12.0	2.5	-15.6	-31.6	-18.7	-0.3	-1.5	0.3	-1.0	-7.3	-2.3
MT	-1.6	-5.3	-1.7	8.2	8.0	5.1	-0.8	-2.3	-0.2	7.0	-1.3	5.7
NL	-2.8	5.3	-2.9	8.6	30.0	5.5	-0.1	-2.4	0.5	2.0	21.7	0.7
AT	-4.2	7.8	-4.4	-2.3	-13.4	-5.4	0.0	-2.3	0.6	2.0	9.7	0.7
PL	13.1	3.1	12.9	3.8	-20.0	0.7	-3.3b	0.8	-2.7	2.0	-11.3	0.7
PT	-1.5	-12.0	-1.7	-2.3	16.0	-5.4	-0.1	-0.2	0.5	2.0	-7.3	0.7
RO	2.4	-17.8	2.2	-1.7	-15.9	-4.8	-1.8	2.2	-1.2	1.0	-28.3	-0.3
SI	1.8	10.2	1.6	5.3	13.2	2.2	3.1	1.0	3.7	1.0	-3.3	-0.3
SK	-1.8	-5.3	-2.0	0.1	-31.0	-3.0	0.1	-0.1	0.7	4.0	1.7	2.7
FI	-0.1	22.5	-0.2	0.6	1.6	-2.5	-0.5	1.1	0.1	3.0	18.7	1.7
SE	0.3	11.7	0.1	1.6	21.0	-1.5	-0.2	-1.1	0.4	8.0	19.7	6.7
UK	-1.6b	7.4	-1.8	4.7	0.2	1.6	2.3b	0.8	2.9	2.0	13.7	0.7

Zdroj: Eurostat.

Pozn.: EUnv a EZnv odkazují na nevážené průměry EU a eurozóny.

Označení – b: přerušení časových řad; e: odhad; p: prozatímní; u: nízká spolehlivost (malý počet pozorování). Ke dni 26. října 2018 nebyly odhady statistické významnosti změn pro šetření pracovních sil a ukazatele založené na statistice EU v oblasti příjmů a životních podmínek dosud k dispozici.

Příloha 3: Metodická poznámka k identifikaci trendů a úrovní ve srovnávacím přehledu

V polovině roku 2015 se Evropská komise, Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu dohodly na metodice pro posuzování výsledků členských států podle srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů. V rámci této dohody bylo cílem metodiky stanovit pro každý ukazatel měřítko relativního postavení každého členského státu v mezích distribuce (rozložení) hodnot ukazatele (skóre) v EU. Metodika se společně používá pro úrovně v určitém roce (úrovně) i pro meziroční změny (změny), což umožňuje ucelené posouzení výsledků členských států¹¹⁸.

V roce 2017 se Komise po dohodě s Výborem pro zaměstnanost a Výborem pro sociální ochranu rozhodla použít tuto metodiku pro srovnávací přehled sociálních ukazatelů, který doplňuje evropský pilíř sociálních práv.

Úrovně a změny se u každého ukazatele převedou na standardní skóre (nazývané také „Z-skóre“), aby se použila stejná metrika na všechny ukazatele. Toho lze dosáhnout prostřednictvím standardizace nezpracovaných hodnot úrovní a změn podle vzorce:

$$z - \text{skóre pro } MS_x = \frac{[\text{ukazatel } MS_x - \text{průměr (ukazatel MS)}]}{\text{směrodatná odchylka (ukazatel MS)}}$$

Poté se analyzuje distribuce (rozložení) skóre (zvláště pro úrovně a pro změny). Tento přístup umožňuje vyjádřit za každý členský stát jeho nezpracovanou hodnotu ukazatele z hlediska toho, o kolik směrodatných odchylek se daná hodnota odklání od (neváženého) průměru. Výsledky každého členského státu se posoudí a klasifikují na základě výsledného Z-skóre ve srovnání s množinou předem stanovených prahových hodnot, které jsou stanoveny jako násobky směrodatné odchylky.

¹¹⁸ Vyjma nového ukazatele „Čistý příjem svobodného bezdětného pracovníka pracujícího na plný pracovní úvazek, který pobírá průměrnou mzdu“, pro který se používá v případě úrovní i změn tříletý průměr, aby se vyrovnaly krátkodobé výkyvy.

Největším problémem tohoto přístupu je stanovení mezních bodů. Jelikož nelze určit předpokládané parametry týkající se distribuce (rozložení) pozorovaných nezpracovaných hodnot¹¹⁹, obvykle se pro volbu prahových hodnot použije hrubé empirické měřítko. Podle analýzy klíčových ukazatelů použitých ve srovnávacím přehledu bylo dohodnuto následující:

1. jakákoli hodnota (skóre) nižší než -1 znamená velmi dobrý výsledek,
2. jakákoli hodnota (skóre) mezi -1 a $-0,5$ znamená dobrý výsledek,
3. jakákoli hodnota (skóre) mezi $-0,5$ a $0,5$ znamená neutrální výsledek,
4. jakákoli hodnota (skóre) mezi $0,5$ a 1 znamená špatný výsledek,
5. jakákoli hodnota (skóre) vyšší než 1 znamená velmi špatný výsledek.¹²⁰

1. Tabulka 4: Prahové hodnoty pro Z-skóre

		Prahové hodnoty pro Z-skóre				
		-1,0	- 0,5	0	0,5	1,0
		(menší než)	(menší než)	(mezi)	(větší než)	(větší než)
		Posouzení				
Úroveň		velmi nízká	nízká	průměrná	vysoká	velmi vysoká
Změna		mnohem nižší než průměr	podprůměrná	průměrná	nadprůměrná	mnohem vyšší než průměr

¹¹⁹ Byly provedeny zkoušky normality i rozložení po obou osách (tzv. distribuce ve tvaru T) a výsledkem bylo odmítnutí každé distribuční hypotézy.

¹²⁰ V případě normality odpovídají zvolené mezní body zhruba 15 %, 30 %, 50 %, 70 % a 85 % kumulativní distribuce.

Kombinací hodnocení úrovní a změn je možné zařadit celkové výsledky země podle každého ukazatele do jedné z následujících sedmi kategorií. Význam jednotlivých barev je znázorněn v příslušných grafech v hlavním textu zprávy.

V níže uvedených tabulkách je uvedena klasifikace na základě Z-skóre pro ty ukazatele, jejichž nízká hodnota se považuje za dobry výsledek (např. míra nezaměstnanosti, AROPE atd.).

Nejlepší	Skóre nižší než $-1,0$ u úrovní a méně než $1,0$ u změn	Členské státy s úrovněmi mnohem lepšími než průměr EU a se zlepšující se situací nebo se situací, která se nezhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Lepší než průměr	Skóre mezi $-1,0$ a $-0,5$ u úrovní a méně než $1,0$ u změn nebo skóre mezi $-0,5$ a $0,5$ u úrovní a méně než $-1,0$ u změn	Členské státy s úrovněmi lepšími než průměr EU a se zlepšující se situací nebo se situací, která se nezhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Dobry, ale je třeba sledovat	Skóre nižší než $-0,5$ u úrovní a více než $1,0$ u změn a představující změnu vyšší než nula ¹²¹	Členské státy s úrovněmi lepšími nebo mnohem lepšími než průměr EU, ale se situací, která se zhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Průměrný/neutrální	Skóre mezi $-0,5$ a $0,5$ u úrovní a mezi $-1,0$ a $1,0$ u změn	Členské státy s průměrnými úrovněmi a se situací, která se nezlepšuje ani nezhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Slabý, avšak zlepšující se	Skóre více než $0,5$ u úrovní a méně než $-1,0$ u změn	Členské státy s úrovněmi horšími nebo mnohem horšími než průměr EU, ale se situací, která se zlepšuje výrazně rychleji než průměr EU

¹²¹ Posledně uvedená podmínka brání tomu, aby členský stát vykazoval „nízkou“ či „velmi nízkou“ úroveň, která má být označena jako „zhoršující se“, jestliže vykazuje změnu „mnohem vyšší než průměr“, avšak přesto zlepšující se.

Je nutné sledovat	Skóre mezi 0,5 a 1,0 u úrovní a více než –1,0 u změn nebo skóre mezi –0,5 a 0,5 u úrovní a více než 1,0 u změn (a představující změnu vyšší než nula ¹²²)	Do této kategorie spadají dva odlišné případy: i) členské státy s úrovněmi horšími než průměr EU a se situací, která se zhoršuje nebo se nezlepšuje dostatečně rychle; ii) členské státy s úrovněmi shodnými s průměrem EU, ale se situací, která se zhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Kritické situace	Skóre více než 1,0 u úrovní a více než –1,0 u změn	Členské státy s úrovněmi mnohem horšími než průměr EU a se situací, která se zhoršuje nebo se nezlepšuje dostatečně rychle

Level	Change				
	Much lower than average	Lower than average	On average	Higher than average	Much higher than average
Very low					
Low					
On average					
High					
Very high					

¹²² Posledně uvedená podmínka brání tomu, aby členský stát vykazoval „průměrnou“ úroveň, která má být označena jako „je nutné sledovat“, jestliže vykazuje změnu „mnohem vyšší než průměr“, avšak přesto zlepšující se.

V níže uvedených tabulkách je uvedena klasifikace na základě Z-skóre pro ty ukazatele, jejichž vysoká hodnota se považuje za dobry výsledek (např. míra zaměstnanosti, účast v systému péče o děti atd.).

Nejlepší	Skóre více než 1,0 u úrovní a více než -1,0 u změn	Členské státy s úrovněmi mnohem lepšími než průměr EU a se zlepšující se situací nebo se situací, která se nezhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Lepší než průměr	Skóre mezi 1,0 a 0,5 u úrovní a více než -1,0 u změn <u>nebo</u> skóre mezi -0,5 a 0,5 u úrovní a více než 1,0 u změn	Členské státy s úrovněmi lepšími než průměr EU a se zlepšující se situací nebo se situací, která se nezhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Dobry, ale je třeba sledovat	Skóre více než 0,5 u úrovní a méně než -1,0 u změn a představující změnu nižší než nula ¹²³	Členské státy s úrovněmi lepšími nebo mnohem lepšími než průměr EU, ale se situací, která se zhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Průměrný/neutrální	Skóre mezi -0,5 a 0,5 u úrovní a mezi -1,0 a 1,0 u změn	Členské státy s průměrnými úrovněmi a se situací, která se nezlepšuje ani nezhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Slabý, avšak zlepšující se	Skóre méně než -0,5 u úrovní a více než 1,0 u změn	Členské státy s úrovněmi horšími nebo mnohem horšími než průměr EU, ale se situací, která se zlepšuje výrazně rychleji než průměr EU

¹²³ Posledně uvedená podmínka brání tomu, aby členský stát vykazoval „vysokou“ či „velmi vysokou“ úroveň, která má být označena jako „zhoršující se“, jestliže vykazuje změnu „mnohem nižší než průměr“, avšak přesto zlepšující se.

Je nutné sledovat	Skóre mezi -0,5 a -1,0 u úrovní a méně než 1,0 u změn nebo skóre mezi -0,5 a 0,5 u úrovní a méně než -1,0 u změn (a představující změnu nižší než nula ¹²⁴)	Do této kategorie spadají dva odlišné případy: i) členské státy s úrovněmi horšími než průměr EU a se situací, která se zhoršuje nebo se nezlepšuje dostatečně rychle; ii) členské státy s úrovněmi shodnými s průměrem EU, ale se situací, která se zhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Kritické situace	Skóre nižší než 1,0 u úrovní a méně než 1,0 u změn	Členské státy s úrovněmi mnohem horšími než průměr EU a se situací, která se zhoršuje nebo se nezlepšuje dostatečně rychle

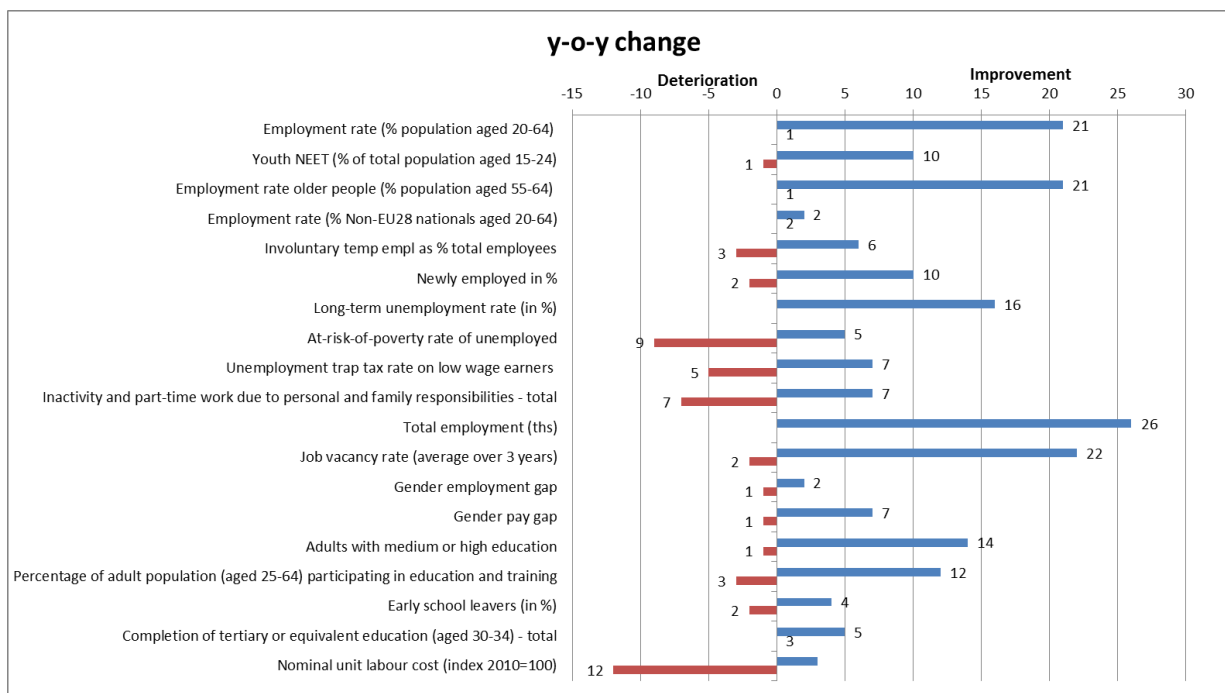
Level	Change				
	Much higher than average	Higher than average	On average	Lower than average	Much lower than average
Very high					
High					
On average					
Low					
Very low					

¹²⁴ Posledně uvedená podmínka brání tomu, aby členský stát vykazoval „průměrnou“ úroveň, která má být označena jako „je nutné sledovat“, jestliže vykazuje změnu „mnohem nižší než průměr“, avšak přesto zlepšující se.

Souhrnná tabulka mezních bodů

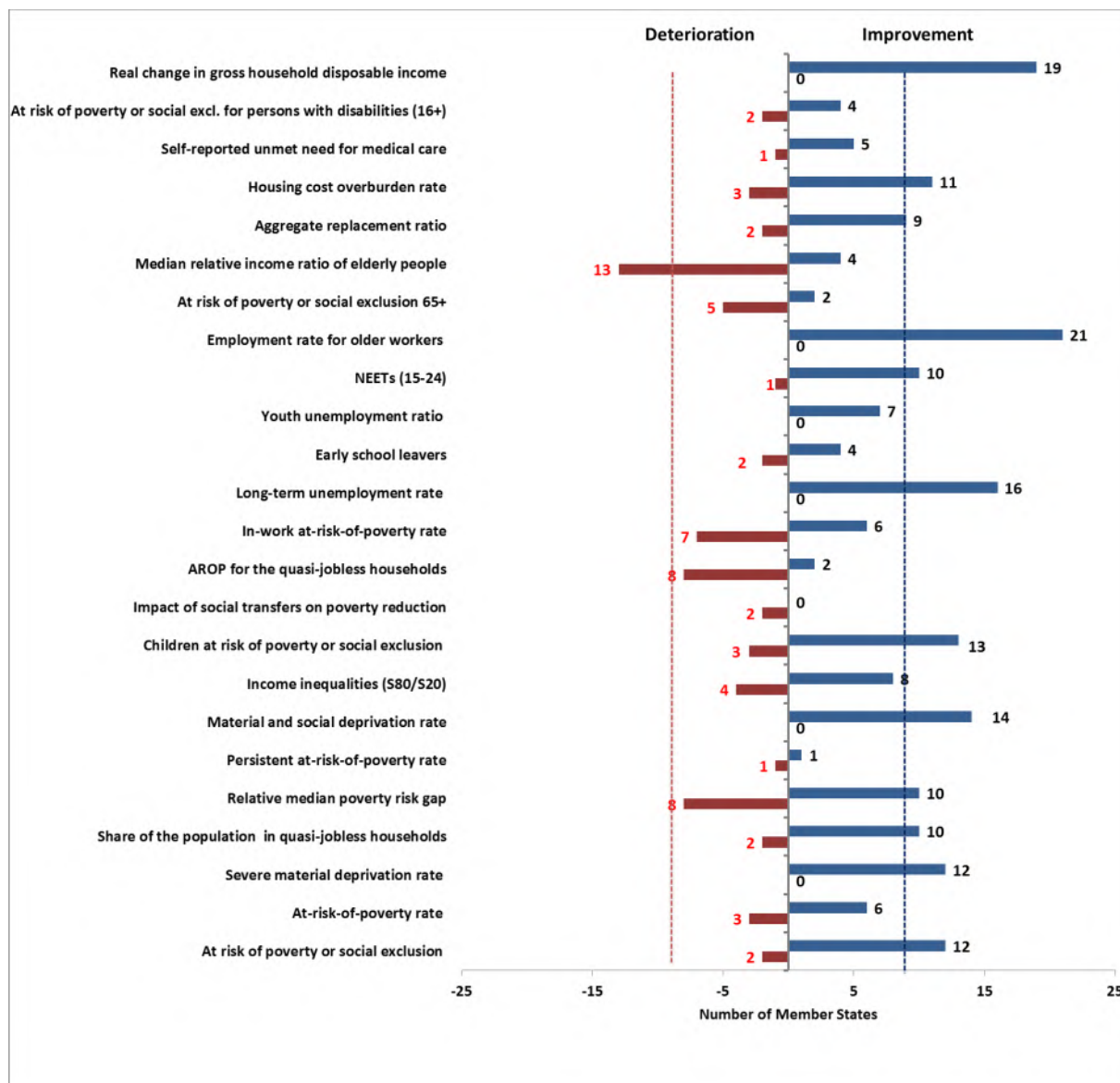
		Velmi nízká	Nízká	Průměrná	Vysoká	Velmi vysoká
Osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy (% obyvatelstva ve věku 18–24 let)	Úroveň	méně než 5,4 %	méně než 7,4 %	mezi 7,4 % a 11,4 %	více než 11,4 %	více než 13,4 %
	Změna	méně než –1,0	méně než –0,5	mezi –0,5 p.b. a 0,4 p.b.	více než 0,4 p.b.	více než 0,8 p.b.
Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů (p.b.)	Úroveň	méně 5,2 p.b.	méně než 7,8 p.b.	mezi 7,8 p.b. a 13,2 p.b.	více než 13,2 p.b.	více než 15,9 p.b.
	Změna	méně než –1,0	méně než –0,5	mezi –0,5 p.b. a 0,4 p.b.	více než 0,4 p.b.	více než 0,9 p.b.
Koeficient příjmové nerovnosti (S80/S20)	Úroveň	méně než 3,7	méně než 4,3	mezi 4,3 a 5,6	více než 5,6	více než 6,2
	Změna	méně než –0,3	méně než –0,2	mezi –0,2 a 0,1	více než 0,1	více než 0,2
Ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (%)	Úroveň	méně než 16,3 %	méně než 19,6 %	mezi 19,6 % a 26,1 %	více než 26,1 %	více než 29,4 %
	Změna	méně než –1,9	méně než –1,4	mezi –1,4 p.b. a –0,5 p.b.	více než –0,5 p.b.	více než 0,0 p.b.
Mladí lidé NEET (% celkového obyvatelstva ve věku 15–24 let)	Úroveň	méně než 6,5 %	méně než 8,4 %	mezi 8,4 % a 12,3 %	více než 12,3 %	více než 14,2 %
	Změna	méně než –1,5	méně než –1,1	mezi –1,1 p.b. a –0,2 p.b.	více než –0,2 p.b.	více než 0,2 p.b.
Míra zaměstnanosti (% obyvatelstva ve věku 20–64 let)	Úroveň	méně než 67,0 %	méně než 69,8 %	mezi 69,8 % a 75,3 %	více než 75,3 %	více než 78,0 %
	Změna	méně než 0,5 p.b.	méně než 1,0 p.b.	mezi 1,0 p.b. a 1,9 p.b.	více než 1,9 p.b.	více než 2,4 p.b.
Míra nezaměstnanosti (% aktivního obyvatelstva ve věku 15–74 let)	Úroveň	méně než 3,6 %	méně než 5,6 %	mezi 5,6 % a 9,6 %	více než 9,6 %	více než 11,7 %
	Změna	méně než –1,7	méně než –1,4	mezi –1,4 p.b. a –0,8 p.b.	více než –0,8 p.b.	více než –0,4 p.b.
Míra dlouhodobé nezaměstnanosti (% aktivního obyvatelstva ve věku 15–74 let)	Úroveň	méně než 0,5 %	méně než 1,9 %	mezi 1,9 % a 4,8 %	více než 4,8 %	více než 6,3 %
	Změna	méně než –1,3	méně než –1,0	mezi –1,0 p.b. a –0,4 p.b.	více než –0,4 p.b.	více než –0,1 p.b.
Reálný HDPD na obyvatele (2008 = 100)	Úroveň	méně než 91,9	méně než 98,4	mezi 98,4 % a 111,5	více než 111,5	více než 118,0
	Změna	méně než –0,1	méně než 1,1 p.b.	mezi 1,1 p.b. a 3,5 p.b.	více než 3,5 p.b.	více než 4,7 p.b.
Čistý příjem svobodného pracovníka pracujícího na plný pracovní úvazek, který pobírá průměrnou mzdu (úrovně ve standardu kupní síly, změny v reálných hodnotách v národní měně)	Úroveň	méně než 12 559	méně než 16 115	mezi 16 115 a 23 228	více než 23 228	více než 26 784
	Změna	méně než –0,1 %	méně než 1,2 %	mezi 1,2 % a 3,9 %	více než 3,9 %	více než 5,2 %
Účinek sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby (%)	Úroveň	méně než 22,7 %	méně než 28,6 %	mezi 28,6 % a 40,3 %	více než 40,3 %	více než 46,1 %
	Změna	méně než –3,1	méně než –1,5	mezi –1,5 p.b. a 1,7 p.b.	více než 1,7 p.b.	více než 3,4 p.b.
Děti mladší tří let ve formální péči o děti (%)	Úroveň	méně než 14,6 %	méně než 23,8 %	mezi 23,8 % a 42,1 %	více než 42,1 %	více než 51,3 %
	Změna	méně než –2,0	méně než 0,3 p.b.	mezi 0,3 p.b. a 4,9 p.b.	více než 4,9 p.b.	více než 7,1 p.b.
Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče (%)	Úroveň	méně než 0,0 %	méně než 1,1 %	mezi 1,1 % a 3,9 %	více než 3,9 %	více než 5,3 %
	Změna	méně než –2,1	méně než –1,4	mezi –1,4 p.b. a 0,2 p.b.	více než 0,2 p.b.	více než 0,9 p.b.
Osoby, jež mají základní nebo vyšší než základní celkové digitální dovednosti (% obyvatelstva ve věku 16–74 let)	Úroveň	méně než 43,4 %	méně než 50,4 %	mezi 50,4 % a 64,3 %	více než 64,3 %	více než 71,3 %
	Změna	méně než –3,0	méně než –0,9	mezi –0,9 p.b. a 3,5 p.b.	více než 3,5 p.b.	více než 5,6 p.b.

Příloha 4: Souhrnný přehled „trendů v zaměstnanosti, které je třeba sledovat“, a počet členských států, u nichž bylo na základě monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti za rok 2018 zjištěno zhoršení nebo zlepšení situace



Pozn.: Meziroční změny 2016–2017, kromě ukazatelů míra ohrožení chudobou u nezaměstnaných, past nezaměstnanosti a rozdíl v odměňování mužů a žen, u nichž je uvedena meziroční změna 2015–2016.

Příloha 5: Souhrnný přehled „sociálních trendů, které je třeba sledovat“, a počet členských států, u nichž bylo za období 2015–2016 na základě aktualizace monitoru výsledků v oblasti sociální ochrany ze srpna 2018 zjištěno zhoršení nebo zlepšení situace



Pozn.: V případě ukazatelů založených na statistice EU v oblasti příjmů a životních podmínek uvedené změny za období 2015–2016 obvykle odkazují na období 2014–2015 u ukazatelů týkajících se příjmu a intenzity práce v domácnostech a podobně u neuspokojených potřeb zdravotní péče. V případě ukazatelů založených na šetření pracovních sil (míra dlouhodobé nezaměstnanosti, předčasný odchod ze vzdělávání, míra nezaměstnanosti mladých lidí, NEET (ve věku 15–24 let), předčasný odchod do důchodu (ve věku 55–64 let)) a údajů o silné materiální deprivaci (pro některé členské státy nebyly v srpnu 2018 dosud konečné údaje za rok 2017 k dispozici)) se změny vztahují k období 2016–2017.