



Rada  
Evropské unie

Brusel 31. března 2021  
(OR. en)

7144/2/21  
REV 2

SOC 152  
EMPL 108  
ECOFIN 252  
EDUC 90

## VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

---

Odesílatel: Generální sekretariát Rady

Příjemce: Delegace

---

Č. předchozího  
dokumentu: 5945/1/21 REV 1

---

Předmět: Společná zpráva o zaměstnanosti 2021 (9. března 2021)

---

Delegace naleznou v příloze společnou zprávu o zaměstnanosti 2021 ve znění přijatém písemným postupem dne 9. března 2021.

## OBSAH

PŘEDMLUVA.....	3
HLAVNÍ SDĚLENÍ.....	4
1. PŘEHLED TRHU PRÁCE, SOCIÁLNÍCH TRENDŮ A VÝZEV V EVROPSKÉ UNII.....	34
1.1 Trendy na trhu práce.....	34
1.2 Sociální trendy.....	45
2. ZÁZNAM AKTUÁLNÍ SITUACE PODLE SROVNÁVACÍHO PŘEHLEDU SOCIÁLNÍCH UKAZATELŮ .....	49
2.1 Vysvětlení ke srovnávacímu přehledu .....	50
2.2 Fakta ze srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů.....	54
3. ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ REFORMY – VÝSLEDKY A OPATŘENÍ ČLENSKÝCH STÁTŮ.....	59
3.1 Hlavní směr 5: Podpora poptávky po pracovní síle .....	59
3.1.1 Klíčové ukazatele .....	60
3.1.2 Opatření přijímaná členskými státy .....	82
3.2 Hlavní směr 6: Zlepšení nabídky práce a přístupu k zaměstnání, dovednostem a kompetencím.....	91
3.2.1 Klíčové ukazatele .....	92
3.2.2 Opatření přijímaná členskými státy .....	136
3.3 Hlavní směr 7: Zlepšení fungování trhů práce a účinnosti sociálního dialogu .....	166
3.3.1 Klíčové ukazatele .....	167
3.3.2 Opatření přijímaná členskými státy .....	204
3.4 Hlavní směr 8: Prosazování rovných příležitostí pro všechny, podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě.....	217
3.4.1 Klíčové ukazatele .....	217
3.4.2 Opatření přijímaná členskými státy .....	245

## PŘEDMLUVA

Vypracování společné zprávy o zaměstnanosti Evropskou komisí a Radou ukládá článek 148 Smlouvy o fungování Evropské unie. Návrh této zprávy předkládaný Evropskou komisí je součástí podzimního balíčku. Společná zpráva o zaměstnanosti v souladu s hlavními směry politik zaměstnanosti členských států poskytuje roční přehled klíčového vývoje zaměstnanosti a sociální situace v Evropské unii, jakož i reformních opatření členských států<sup>1</sup>. Zpráva se přidrží struktury uvedených hlavních směrů: podpora poptávky po pracovní síle (hlavní směr 5), zlepšení nabídky práce a přístupu k zaměstnání, dovednostem a kompetencím (hlavní směr 6), zlepšení fungování trhů práce a zvýšení účinnosti sociálního dialogu (hlavní směr 7) a prosazování rovných příležitostí pro všechny, podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě (hlavní směr 8).

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

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

---

<sup>1</sup> Poslední aktualizaci hlavních směrů zaměstnanosti přijala Rada Evropské unie v říjnu 2020 (Úř. věst. L 344, 19.10.2020, s. 22).

## HLAVNÍ SDĚLENÍ

- 1. Před nástupem krize COVID-19 zaznamenávala EU soustavný, avšak zpomalující se růst zaměstnanosti.** V roce 2019 pokračovala pozitivní výkonnost trhů práce, započatá v roce 2013, zaměstnanost se dále rozrůstala a na konci tohoto roku dosáhla rekordní úrovně. K tomuto hospodářskému růstu doprovázenému tvorbou pracovních míst přispělo reformní úsilí členských států v období po finanční krizi, ačkoli v některých členských státech a regionech i nadále přetrvávaly výzvy včetně těch, které se týkaly začleňování zranitelných skupin na trhu práce.
- 2. Pandemie COVID-19 tento trend zvrátila a rázem změnila náš způsob práce i života.** Vybírá si vysokou daň na lidských životech a způsobila bezprecedentní hospodářský otřes, jehož sociální dopady jsou značné. Reakce vnitrostátních a evropských orgánů byla pohotová. Hlavní politickou prioritou se stala ochrana zdraví a pracovních míst občanů. Členské státy poskytují podporu zejména nejvíce zasaženým skupinám a odvětvím. Díky provádění těchto opatření se zatím podařilo zabránit vzniku obrovské nezaměstnanosti a sociální krize v celé EU. Přesto však nadále přetrvává celá řada nejistot, zejména pokud jde o to, jak dlouho bude pandemie trvat, kdy bude dosaženo udržitelného hospodářského oživení a jaké budou důsledky pro osoby ve zranitelném postavení. Situace v jednotlivých zemích se liší, mimo jiné i v důsledku dědictví minulosti. Členské státy, které čelily závažným sociálně-ekonomickým výzvám již před pandemií, jsou nyní vůči různým vlivům ještě zranitelnější.

3. **Provádění evropského pilíře sociálních práv je klíčem k zajištění spravedlivého a inkluzivního oživení.** Navrhování politických opatření na podporu pracovníků a domácností se řídí zásadami tohoto pilíře ve všech třech rozměrech rovných příležitostí a přístupu na trh práce, spravedlivých pracovních podmínek a sociální ochrany, zdraví a začleňování. Boj proti dopadu pandemie, jakož i příprava na oživení vyžaduje podporu sociální odolnosti a vzestupné konvergence tím, že se soustřeďuje zájem na občany a jejich dobré životní podmínky. Nedávno přijaté hlavní směry politik zaměstnanosti obsahují specifické pokyny zaměřené na zmírnění dopadu pandemie COVID-19 na zaměstnanost a sociální oblast a poskytují členským státům konkrétní pokyny, jak modernizovat instituce trhu práce, vzdělávání a odbornou přípravu a rovněž systémy sociální ochrany a zdravotnictví tak, aby byly inkluzivnější a spravedlivější. Obsahují i nové prvky odrážející priority Unie, zejména pokud jde o sociálně spravedlivou zelenou a digitální transformaci. Proměnit výzvy v oblasti klimatu a životního prostředí v příležitost a zajistit, aby tato transformace byla spravedlivá a inkluzivní pro všechny, je jedním z hlavních cílů Zelené dohody pro Evropu.
4. **Reakce EU na krizi byla pohotová a silná.** Členským státům byla nabídnuta finanční podpora nebývalého rozsahu na zmírnění hospodářského, sociálního a zdravotního dopadu krize a posílení oživení, mimo jiné prostřednictvím nového nástroje pro podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci (SURE), nástroje pro mimořádnou podporu a zvýšené flexibility při využívání fondů politiky soudržnosti v rámci investiční iniciativy pro reakci na koronavirus. Rovněž Nástroj pro oživení a odolnost, který je ústředním bodem nástroje Next Generation EU, poskytne rozsáhlou finanční podporu na reformy a investice zaměřené na podporu tvorby pracovních míst a zvyšování odolnosti ekonomik, společností a zdravotnických systémů EU a jejich lepší přípravu na zelenou a digitální transformaci. To představuje jedinečnou příležitost k podpoře investic do lidí a k provádění reforem, jež vedou k urychlení hospodářského oživení. Tato rychlá reakce zapadá do dlouhodobé strategie a přispívá ke schopnosti Unie dosáhnout svých dlouhodobých cílů.

5. **Společná zpráva o zaměstnanosti 2021 pomáhá členským státům určit prioritní oblasti reforem a investic.** Společná zpráva o zaměstnanosti, jejíž vypracování ukládá článek 148 Smlouvy o fungování Evropské unie, poskytuje přehled klíčového vývoje zaměstnanosti a sociální situace v Evropě a provádění hlavních směrů politik zaměstnanosti. Již od doby svého vzniku je nedílnou součástí evropského semestru a v rámci podzimního balíčku zdůrazňuje klíčové výzvy v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti, které je třeba řešit v daném ročním cyklu. Ve výjimečném evropském semestru 2021<sup>2</sup> společná zpráva o zaměstnanosti navíc pomůže členským státům stanovit prioritní oblasti pro reformy a investice, které mají být zahrnuty do jejich plánů na podporu oživení a odolnosti, a to v kontextu hlavních směrů politik zaměstnanosti. Ve společné zprávě o zaměstnanosti jsou uvedeny výsledky srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů připojeného k evropskému pilíři sociálních práv, které mohou pomoci při přípravě národních plánů. Komise navíc rovněž na základě společné zprávy o zaměstnanosti posoudí podstatu plánů uvedených v analytických dokumentech, které jsou připojeny k návrhům prováděcích aktů Rady. Komise bude rovněž ve spolupráci s Výborem pro zaměstnanost a s Výborem pro sociální ochranu i nadále pozorně sledovat veškerý vývoj na trhu práce a v oblasti sociální situace a pravidelně aktualizovat příslušný monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti a monitor výsledků v oblasti sociální ochrany.

---

<sup>2</sup> Jak je uvedeno v roční strategii pro udržitelný růst 2021, bude cyklus evropského semestru 2021 přizpůsoben tak, aby odrážel zavedení Nástroje pro oživení a odolnost. Pokud jde o členské státy, které předloží plán na podporu oživení a odolnosti, Komise posoudí podstatu těchto plánů v analytických dokumentech přiložených k návrhům prováděcích aktů Rady. Tyto analytické dokumenty nahradí obvyklé zprávy o jednotlivých zemích. Vzhledem ke komplexní politické povaze plánů na podporu oživení a odolnosti, která je zaměřena na budoucnost, nebude nutné, aby Komise v roce 2021 předkládala doporučení pro členské státy, které takový plán předloží. Komise nicméně navrhne doporučení týkající se rozpočtové situace členských států v roce 2021, jak předpokládá Pakt o stabilitě a růstu.

6. **Krise COVID-19 silně ovlivňuje výsledky na trhu práce v EU.** Přestože známky zpomalení růstu zaměstnanosti byly patrné již ve druhé polovině roku 2019, u většiny ukazatelů trhu práce došlo při vypuknutí pandemie k přerušení pozitivního trendu. Celková zaměstnanost (která se od poloviny roku 2013 zvýšila o 15 milionů) mezi čtvrtým čtvrtletím roku 2019 a druhým čtvrtletím roku 2020 klesla o 6,2 milionu osob, což je nejprudší pokles zaznamenaný ve dvou po sobě jdoucích čtvrtletích. Následně ve třetím čtvrtletí roku 2020 zaměstnanost mírně vzrostla o 1,9 milionu osob. Míra zaměstnanosti se v roce 2020 po šesti letech pozitivního vývoje směrem k cíli zaměstnanosti v rámci strategie Evropa 2020 od tohoto cíle opět vzdálila. Díky urychlenému přijetí režimů zkrácené pracovní doby a dalších opatření na zachování trhu práce spolu s poklesem míry ekonomické aktivity doposud došlo jen k mírnému nárůstu míry nezaměstnanosti, který do září 2020 činil jeden procentní bod (p.b.). Nezaměstnanost mladých lidí (ve věku 15–24 let) se však zvýšila výrazněji než nezaměstnanost u jiných věkových skupin a podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), prudce vzrostl. Výrazně zasaženi byli rovněž pracovníci narození mimo EU. Tyto výsledky se v jednotlivých zemích, regionech a odvětvích značně liší a vyžadují pečlivé sledování a politické úsilí, aby se zabránilo ještě negativnějšímu dopadu ve střednědobém až dlouhodobém výhledu.

7. **Masivní využívání režimů zkrácené pracovní doby pomohlo zmírnit důsledky tohoto otřesu na trhu práce.** Počet odpracovaných hodin na jednoho pracovníka ve druhém čtvrtletí roku 2020 prudce poklesl o 11,7 % v porovnání s posledním čtvrtletím roku 2019 (a následně vzrostl o 10,9 % ve třetím čtvrtletí roku 2020 v porovnání s předchozím čtvrtletím); zároveň se značně zvýšily pracovní absence z 9 % ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 na 18,7 % ve druhém čtvrtletí roku 2020 (přičemž přibližně polovina tohoto nárůstu byla důsledkem dočasného propouštění). Členské státy již od počátku krize rozšířily režimy zkrácené pracovní doby nebo jiné režimy zachování pracovních míst (případně je zavedly, pokud je dříve neměly k dispozici) s cílem omezit ztráty pracovních míst, zabránit rozptylu lidského kapitálu a udržet agregátní poptávku. Evropská unie podporuje toto úsilí pomocí nástroje pro dočasnou podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci (SURE). Mimořádné a synchronizované využívání režimů zkrácené pracovní doby pomohlo řešit bezprostřední důsledky krize a zabránilo skokovému nárůstu nezaměstnanosti. Dokud budou zavedeny politiky v oblasti omezení a zmírnění následků, bude i nadále důležité usilovat o zachování zaměstnanosti v podnicích, které se potýkají s obtížemi. Čím déle však krize trvá, tím vyšší je riziko, že budou dotována pracovní místa ve firmách, které již nejsou životaschopné. Při úvahách o postupném ukončování režimů zkrácené pracovní doby je proto třeba pečlivě zvažovat na jedné straně potřebu chránit firmy a zaměstnance, pokud to bude ekonomická situace vyžadovat, a na straně druhé zavádění politik na podporu strukturálních změn a přerozdělování pracovníků (např. prostřednictvím dobře navržených pobídek k zaměstnávání a rekvalifikačních opatření).

## Krise COVID-19 narušuje šestiletý pozitivní trend na trhu práce

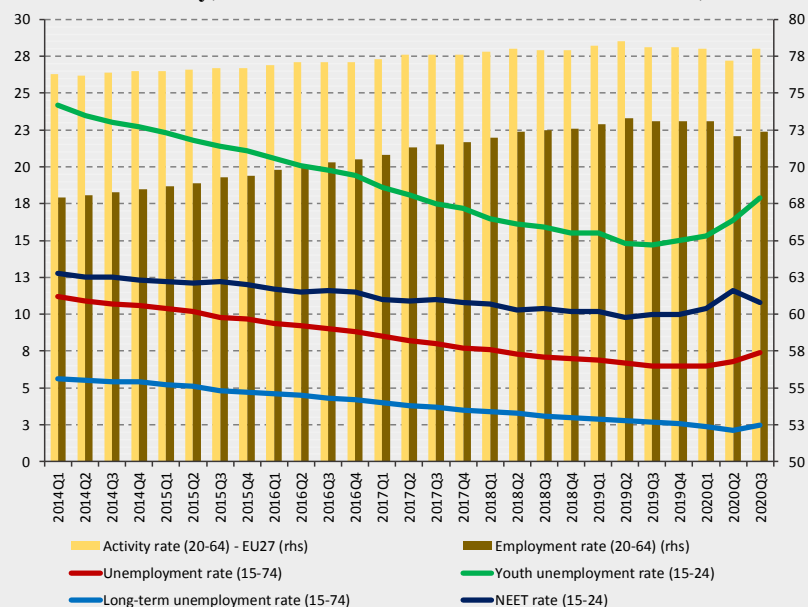
**o 4,3 milionu méně osob v zaměstnání** ve třetím čtvrtletí roku 2020 v porovnání se čtvrtým čtvrtletím roku 2019

**72,4 % míra zaměstnanosti** ve třetím čtvrtletí roku 2020 (o 0,7 p.b. nižší než o rok dříve)

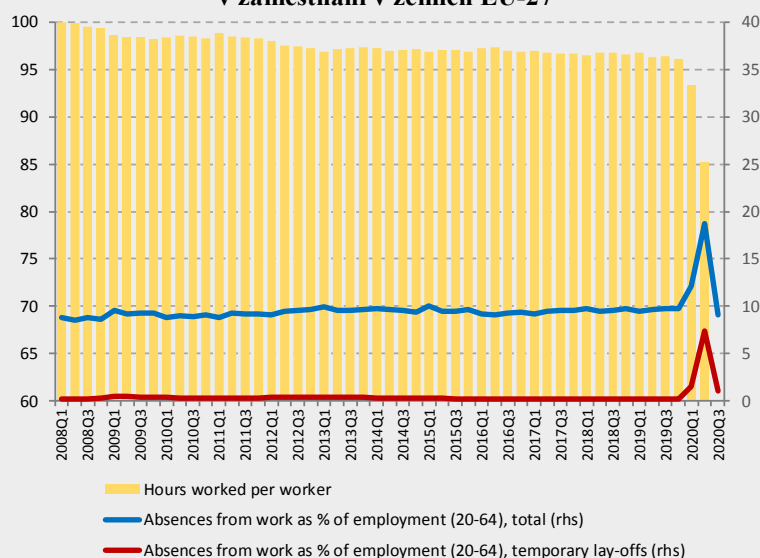
**7,5 % míra nezaměstnanosti** v listopadu 2020 (o 0,9 p.b. vyšší než v březnu)

**-11,7 % odpracovaných hodin na pracovníka** ve druhém čtvrtletí roku 2020 v porovnání se čtvrtým čtvrtletím roku 2019 (+10,9 % ve třetím čtvrtletí)

Míra aktivity, nezaměstnanosti a NEET v zemích EU-27, v %



Odpracované hodiny na pracovníka a nepřítomnost pracovníků v zaměstnání v zemích EU-27



Zdroj: Eurostat, šetření pracovníků sil. Údaje očištěné od sezónních vlivů, avšak nikoli od kalendářních vlivů.

8. **Tento hospodářský otřes pocit'ují jednotlivá odvětví a kategorie pracovníků odlišně.** Většina hospodářských činností zaznamenala mezi třetím čtvrtletím roku 2019 a třetím čtvrtletím roku 2020 snížení počtu zaměstnanců, avšak k nejprudšímu poklesu došlo v odvětví pohostinství, odvětví kultury a zábavy a rovněž v oblasti profesních činností. Pokles zaměstnanosti měl ve větší míře dopad na pracovníky v nestandardních formách zaměstnání, i když mezi jednotlivými zeměmi panovaly výrazné rozdíly. Závažný dopad měl na dočasné zaměstnance, u nichž došlo ve třetím čtvrtletí roku 2020 k meziročnímu poklesu ve výši 13,2 %, přičemž počet zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou zůstal stabilní (meziročně +0,3 %), a to i díky politické reakci. To se promítlo do významného poklesu podílu dočasných zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců a opět zde panovaly velké rozdíly mezi jednotlivými zeměmi.

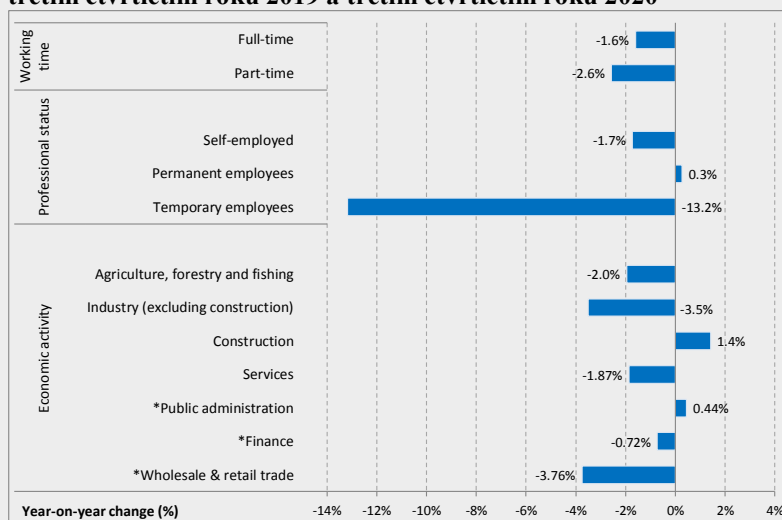
## Dopad pandemie se u jednotlivých pracovních míst a odvětví lišil

**o 3,3 milionu méně pracovníků s dočasnou pracovní smlouvou** ve třetím čtvrtletí roku 2020 (meziročně)

**Růst zaměstnanosti** ve stavebnictví, veřejné správě a činnostech v oblasti informačních a komunikačních technologií

**Největší pokles v relativním vyjádření v odvětví obchodu, uměleckých a zábavních činnostech a v zemědělství**

**Zaměstnanci (15–64 let) podle typu smlouvy: procentní změna mezi třetím čtvrtletím roku 2019 a třetím čtvrtletím roku 2020**



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Pozn.: \*Činnosti dle NACE Rev.2.

9. **Kvůli pandemii COVID-19 hrozí členským státům prudký nárůst nezaměstnanosti mladých lidí, což vyžaduje reformy a silnější podporu.** Po soustavném poklesu v roce 2019 se nezaměstnanost mladých lidí v celé EU skokově zvýšila z minima ve výši 15,1 % v březnu 2020 na 17,5 % v listopadu 2020, přičemž rostla rychleji než celková nezaměstnanost. Krize vedla rovněž k největšímu nárůstu míry osob ve věku 15–24 let, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, ve dvou po sebe jdoucích čtvrtletích od začátku statistické řady Eurostatu v roce 2006 (z 10,4 % na 11,6 % mezi prvním čtvrtletím roku 2020 a druhým čtvrtletím roku 2020, po němž následoval pokles na 10,8 % ve třetím čtvrtletí roku 2020). V roce 2019 ukončil každý desátý mladý člověk ve věku 18–24 let vzdělávání nebo odbornou přípravu s kvalifikací nižší než vyšší sekundární vzdělání a více než čtvrtina lidí ve věku 30–34 let neměla kvalifikaci, která by jim mohla usnadnit přímý přístup na trh práce (získanou v rámci sekundárního odborného vzdělávání a přípravy nebo v rámci terciárního vzdělávání). Návrhy doporučení o odborném vzdělávání a přípravě a o Evropském prostoru vzdělávání, vypracované Komisí, stanoví cíle pro zlepšení výsledků dosahovaných jak v odborném vzdělávání a přípravě, tak v terciárním vzdělávání. Vzhledem k tomu, že zvýšení míry NEET z velké části vyplývá z poklesu poptávky po práci, budou mít zásadní význam reformy na podporu vytváření pracovních míst, vzdělávání a dovedností. Klíčový význam bude mít úspěšné zavedení posíleného systému záruk pro mladé lidi, který se bude spoléhat na dobře fungující veřejné služby zaměstnanosti a na systémy vzdělávání a odborné přípravy. U mladých žen spadajících do skupiny NEET, u nichž hraje ekonomická neaktivita významnější úlohu než u mužů, by tyto reformy měly zahrnovat rovněž opatření, která odstraní daňová znevýhodnění práce a pomohou zajistit rovnováhu mezi prací a pečovatelskými povinnostmi (dále viz rovněž níže).

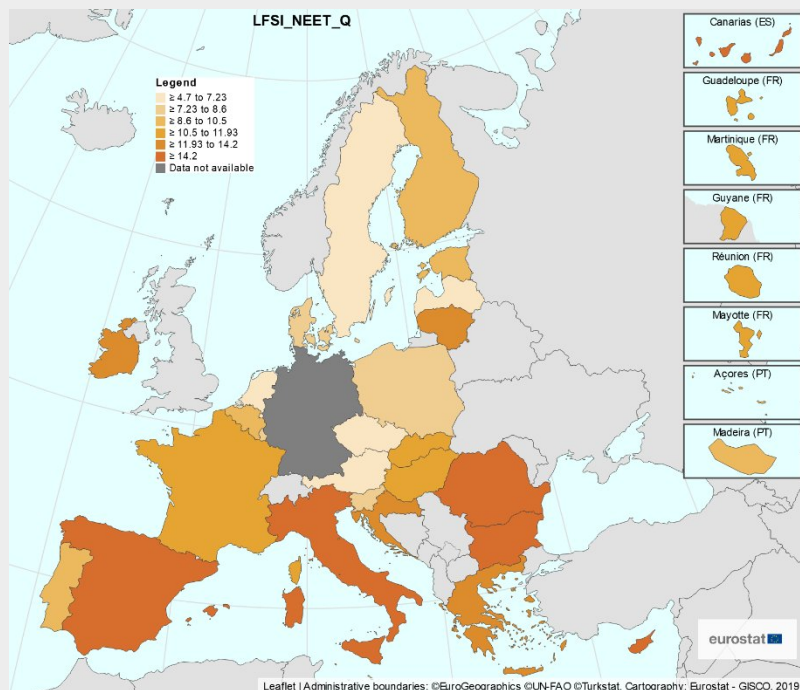
## Krise COVID-19 vedla k podstatnému nárůstu míry NEET

**10,8 %**  
**mladých osob NEET (15–24 let)** ve třetím čtvrtletí roku 2020 (o 0,8 p.b. více než ve třetím čtvrtletí roku 2019)

**-13 %**  
**mladých lidí s nízkou kvalifikací, kteří jsou zaměstnaní**, mezi koncem roku 2019 a třetím čtvrtletím roku 2020

**26 %**  
**mladých lidí (30–34 let)** má kvalifikaci, která jim neumožňuje přímý přístup na trh práce (sekundární odborné vzdělávání a příprava nebo terciární vzdělání)

Mladí lidé ve věku 15–24 let, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), (třetí čtvrtletí roku 2020)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

10. **Rozdíly mezi ženami a muži v zaměstnanosti v posledních pěti letech stagnovaly a rozdíly v odměňování se zmenšily, avšak krize přinesla nová rizika a zdůraznila potřebu reform a investic.** Zatímco míra zaměstnanosti žen vzrostla, rozdíly v odměňování žen a mužů se od roku 2013 zlepšily jen mírně navzdory tomu, že ženy dosahují v průměru vyššího vzdělání. Dosavadní pokles míry nezaměstnanosti způsobený krizí COVID-19 není v průměru v zemích EU provázen významnými rozdíly mezi ženami a muži. Ženy jsou přesto vzhledem ke svému nadměrnému zastoupení v hůře placených odvětvích a povoláních, jakož i v práci na částečný úvazek obzvláště zranitelné na trzích práce zasažených krizí COVID-19. Rozdíly v zaměstnanosti mezi ženami a muži jsou větší u žen, které mají malé děti: v roce 2019 se potýkaly s negativním rozdílem v zaměstnanosti ve výši 14,3 p.b. oproti ženám bez dětí, zatímco muži ve stejné situaci zaznamenali pozitivní rozdíl 9,6 p.b. Výsledky v oblasti zaměstnanosti jsou horší zejména u starších žen, u žen narozených mimo EU, u žen s nízkou kvalifikací a u žen se zdravotním postižením. Účast žen na trhu práce by bylo možno posílit reformami a investicemi do předškolního vzdělávání a péče, jakož i do služeb dlouhodobé péče a politikami v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, jako je například vyvážená účast žen a mužů na rodičovské dovolené a dovolené za účelem péče. Další reformy a investice by mohly zahrnovat opatření zajišťující rovný kariérní postup, opatření pro transparentnost odměňování a úpravy daňového systému a systému sociálních dávek, jako jsou například daně vybírané z příjmu jednotlivců, a nikoli z příjmu domácností, odpočty založené na rodině, závislé manželce či manželovi a převoditelné odpočty.

## V několika členských státech zůstávají i nadále podstatné rozdíly mezi ženami a muži

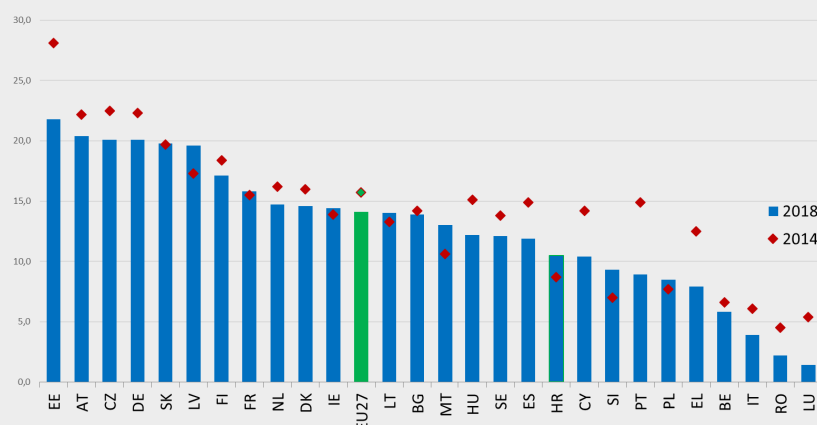
**11,5 p.b.**

**rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů** ve třetím čtvrtletí roku 2020, téměř stabilní od roku 2013

**14,3 p.b.**

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

**Neupravený rozdíl v odměňování žen a mužů v letech 2014 a 2018**  
(procentní body)



Zdroj: Eurostat.

11. **Krise bude mít pravděpodobně nepřiměřený dopad na přistěhovalce ze zemí mimo EU, kde bude třeba vyvinout další úsilí k zajištění jejich integrace na trhu práce.**

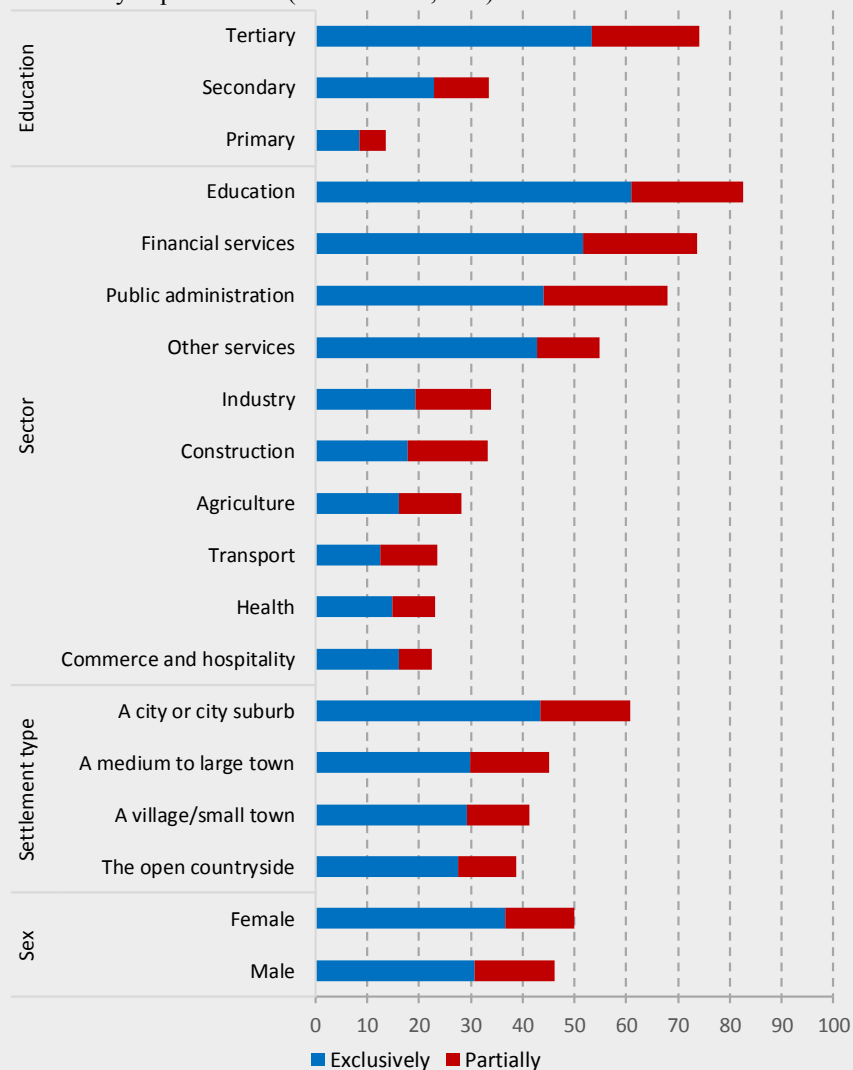
U přistěhovalců ze zemí mimo EU došlo v letech 2017–2019 ke zlepšení průměrné míry zaměstnanosti (z 61,5 % na 64,2 %). Od začátku krize však tato míra zaměstnanosti výrazně klesla (ve třetím čtvrtletí 2020 na 62,7 %) v důsledku jejich nadměrného zastoupení mezi dočasnými zaměstnanci a v odvětvích silně zasažených krizí, ačkoli během pandemie sehráli zásadní úlohu v klíčových povoláních v přední linii. U první generace migrujících pracovníků navíc existuje větší pravděpodobnost, že budou vykonávat méně kvalifikovaná povolání, i když mají kvalifikaci získanou v rámci terciárního vzdělávání. Jejich integraci na trh práce pomáhaly zlepšovat politické reakce členských států v oblasti poskytování jazykových kurzů, přístupu ke vzdělávání a odborné přípravě, poradenství v oblasti trhu práce a uznávání dovedností a kvalifikací. Zachování a posílení těchto politik by napomohlo větší inkluzivnosti oživení a umožnilo by využívat dovedností a potenciálu přistěhovalců včetně uprchlíků.

12. **Pro zlepšení sociální odolnosti má zásadní význam řešení příčin segmentace trhu práce, mimo jiné na základě úpravy právních předpisů a zajištění toho, aby byly zavedeny správné pobídky pro zaměstnávání na základě stabilních smluv.** Výskyt dočasného zaměstnání se v jednotlivých zemích značně liší, přičemž v této kategorii jsou relativně více zastoupeni mladí lidé a ženy. Členské státy s významným podílem pracovníků na dobu určitou zaznamenaly největší výkyvy zaměstnanosti v průběhu krize. Z tohoto hlediska je pro zvýšení sociální odolnosti a pro podporu spravedlivého a inkluzivního oživení zásadní zajistit, aby smlouvy na dobu určitou podporovaly vstup na trh práce a zároveň sloužily jako „odrazový můstek“ k řádnému zaměstnání. V této souvislosti jsou důležité reformy za účelem modernizace právních předpisů na ochranu zaměstnanosti, mimo jiné v tom smyslu, že stanoví jasné podmínky pro využívání dočasných pracovních smluv, budou předcházet zaměstnaneckým vztahům, které vedou k nejistým pracovním podmínkám, a budou poskytovat správné pobídky pro zaměstnávání na základě smluv na dobu neurčitou. Členské státy by zároveň měly pro uchazeče o zaměstnání, kteří mají v pracovní historii nejisté zaměstnání, zajistit přiměřený přístup k sociální ochraně, a zejména k dávkám v nezaměstnanosti, mimo jiné tím, že umožní úpravu požadavků na způsobilost, vyžadují-li to ekonomické podmínky, a dále možnost odborné přípravy a změny kvalifikace.

13. **Řada pracovníků dosud není chráněna přiměřenými minimálními mzdami.** Zákonné minimální mzdy často bývají v porovnání s jinými mzdami v ekonomice nízké navzdory tomu, že byly v řadě členských států nedávno zvýšeny. Minimální mzda často není dostačující ochranou pracovníků před rizikem chudoby. Navíc se vyskytují rozdíly v rozsahu pokrytí jak v zemích se zákonnou minimální mzdou (z důvodu výjimek pro určité kategorie), tak v zemích, kde se mzdy stanovují výhradně na základě kolektivního vyjednávání (pro pracovníky, na které se přímo či nepřímo nevztahují kolektivní smlouvy). Komise dne 28. října 2020 po konzultaci se sociálními partnery navrhla směrnici EU o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii. V současné době je tato směrnice projednávána. Uvedený návrh počítá s rámcem zajišťujícím pracovníkům v EU přístup k ochraně v podobě přiměřené minimální mzdy.
14. **V průběhu pandemie mělo zásadní význam přizpůsobení pracovních podmínek, které zůstane klíčové i následně; bude vyžadovat investice na pracovišti a reformy s cílem zvýšit dostupnost pružné pracovní doby.** Mnoho členských států přizpůsobilo své pracovní podmínky, mimo jiné rozšířením využívání práce na dálku se zvláštním zaměřením na ochranu zranitelných pracovníků. V průběhu této mimořádné zdravotní situace se ukázalo, že práce na dálku je velmi důležitá pro zajištění kontinuity provozu a zároveň poskytuje širší možnosti, jak se vyrovnat s potřebami zvýšené péče. Může s sebou však přinášet také určitá rizika včetně rizik souvisejících s profesní, fyzickou a duševní pohodou pracovníků pracujících na dálku z domova. Lze tedy předpokládat, že pandemie povede k přehodnocení organizace pracovišť a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Existují určité rozdíly v obsahu a rozsahu pokrytí vnitrostátních předpisů týkajících se práce na dálku, a to včetně podpory informačních a komunikačních technologií (IKT) za tímto účelem. Členské státy by měly na základě stávajících vnitrostátních postupů týkajících se kolektivního vyjednávání zajistit bezpečné a dobře přizpůsobené pracovní prostředí a širokou dostupnost flexibilních pracovních ujednání s cílem umožnit dosažení rovnováhy mezi pracovním, rodinným a soukromým životem. Je rovněž zapotřebí věnovat větší pozornost zlepšování pracovních podmínek pracovníků ve zranitelných situacích a přilákání osob vykonávajících nehlášenou práci do formálního zaměstnání. Pandemie rovněž odhalila nedostatky pracovníků v určitých zdravotnických profesích a potřebu upravit nebo zlepšit jejich pracovní podmínky a dovednosti.

## Výskyt práce na dálku během krize se značně liší podle jednotlivých profilů a odvětví

Práce z domova v průběhu pandemie COVID-19, hlavní charakteristiky zúčastněných pracovníků (země EU-27, v %)



**60 p.b.**  
rozdíl v přístupu  
k práci na dálku  
mezi pracovníky  
s vysokou  
kvalifikací  
a pracovníky  
s nízkou  
kvalifikací

**61 %**  
osob žijících ve  
velkých městech  
mělo přístup  
k práci na dálku  
v porovnání se  
41 % osob žijících  
v malých městech

Práci na dálku ve  
větší míře  
využívali  
pracovníci  
v oblasti  
vzdělávání a  
administrativních  
služeb

Zdroj: Eurofound (2020) elektronický průzkum Living, working and COVID-19 (Život, práce a COVID-19).

15. **Aktivní politiky na trhu práce mají klíčový význam pro podporu přizpůsobování trhu práce po otřesu způsobeném pandemií COVID-19.** V době, kdy nastala krize zaměstnanosti, byla míra rozsahu aktivních politik na trhu práce v jednotlivých členských státech odlišná. Podpora hladkých přechodů na trhu práce a zároveň předcházení rizikům další polarizace dovedností má zásadní význam pro růst podporující začlenění. To je obzvláště důležité pro členské státy s dosud vysokou mírou dlouhodobé nezaměstnanosti, která se v důsledku otřesu způsobeného pandemií COVID-19 pravděpodobně ještě zvýší. Členské státy upravily stávající rámce nebo zavedly nové systémy aktivní politiky na trhu práce s cílem lépe reagovat na podmínky trhu práce a podporovat zaměstnanost, průběžné prohlubování dovedností a změny kvalifikace, často s podporou Evropského sociálního fondu. Nyní by mohly mít možnost kombinovat financování z politiky soudržnosti s financováním z Nástroje pro oživení a odolnost s cílem dále podporovat cílené aktivní politiky na trhu práce včetně opatření na prohlubování dovedností a změnu kvalifikace.
16. **Klíčem ke zmírnění negativních dopadů krize a k podpoře přechodu nezaměstnaných k novým pracovním místům je přístup k systémům dávek v nezaměstnanosti s odpovídající úrovní dávek a dobou trvání.** Poskytování odpovídajících dávek v nezaměstnanosti po přiměřenou dobu, které jsou přístupné všem nezaměstnaným včetně těch, kteří byli dříve zaměstnáni na základě nestandardních smluv, je klíčem k podpoře uchazečů o zaměstnání během přechodů. Zvláštní pozornost je třeba zaměřit na osoby s krátkou nebo přerušovanou pracovní historií, protože ty často bývají těmito programy pokryty méně. Některé členské státy v reakci na pandemii posílily své režimy ochrany v nezaměstnanosti a zjednodušily kritéria způsobilosti ve snaze zvýšit jejich ochranu. V důsledku změn ekonomických podmínek bude pravděpodobně nutné tyto režimy dále přezkoumat s cílem udržet přiměřené příjmy a současně podpořit účinnou aktivaci dotčených osob na trhu práce.

17. **Bude nezbytné, aby veřejné služby zaměstnanosti překročily rámec tradičních způsobů práce s cílem řešit nárůst počtu uchazečů o zaměstnání a podporovat jejich přerozdělení mezi povoláními nebo odvětvími.** Podíl nezaměstnaných osob využívajících veřejné služby zaměstnanosti při hledání zaměstnání má v posledních letech klesající tendenci, i když mezi jednotlivými členskými státy existují značné rozdíly. Mezi osobami, které vyhledávají pomoc veřejných služeb zaměstnanosti, jsou i nadále nadměrně zastoupeni mladí lidé, osoby s nízkou kvalifikací a starší uchazeči o zaměstnání. Zajištění přiměřené a účinné reakce na potřeby uchazečů o zaměstnání a zaměstnavatelů může vyžadovat navýšení kapacity ve vztahu k posílení systémů profilování a k podpoře služeb v oblasti poradenství a mentorství pro uchazeče o zaměstnání. Významnou úlohu při posilování jejich kapacity budou hrát investice do aktuálních řešení v oblasti informačních a komunikačních technologií (IKT) a změny kvalifikace zaměstnanců veřejných služeb zaměstnanosti. Silnější podpora založená na individuálních akčních plánech by mohla pomoci osobám zasaženým krizí získat pracovní místa v podmínkách budoucího oživení.

## Veřejné služby zaměstnanosti mohou hrát klíčovou roli při usnadňování plynulých přechodů a při podpoře rychlého oživení

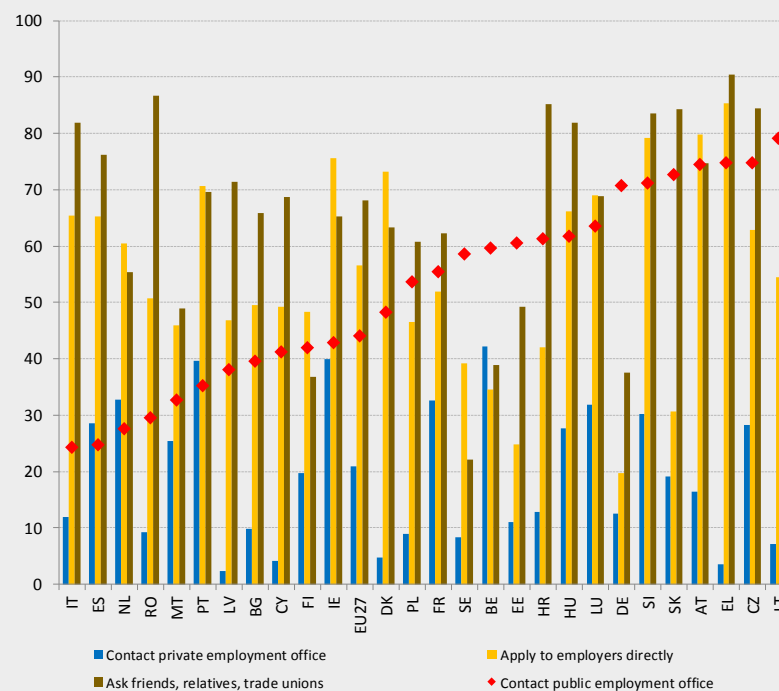
### 45 p.b.

rozíl mezi nejvyšší a nejnižší úrovní využívání veřejných služeb zaměstnanosti při hledání zaměstnání v roce 2019

Mezi osobami, které žádají o pomoc u veřejných služeb zaměstnanosti, jsou v nadměrné míře zastoupeni uchazeči o zaměstnání s nízkou kvalifikací a starší uchazeči o zaměstnání.

Vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti před pandemií může ztížit dosahování toho, aby oživení fungovalo pro všechny

Podíl nezaměstnaných osob, jež využívají určitou metodu hledání práce (2019)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

18. **Sociální dialog a zapojení sociálních partnerů do tvorby politik mají klíčový význam pro podporu spravedlivého a udržitelného oživení a pro podporu růstu podporujícího začlenění.** Při navrhování a provádění bezprostřední sociálně-ekonomické reakce na krizi COVID-19, která zahrnuje opatření pro rychlé přizpůsobení pracovních režimů, jako je například podpora práce na dálku, a pro ochranu zdraví, příjmů a pracovních míst pracovníků v první linii a nepostradatelných pracovníků, v některých členských státech pomáhají kolektivní smlouvy a sociální dialog. Konzultace se sociálními partnery v reakci na krizi byla i nadále silná v těch členských státech, které mají již nyní dobře rozvinuté struktury sociálního dialogu. V jiných členských státech krize ještě více zhoršila zapojení sociálních partnerů, které bylo omezené již před touto mimořádnou situací ohrožující lidské zdraví. Aby členské státy zajistily účinné a hladké navrhování a provádění svých reformních a investičních programů v rámci nového Nástroje pro oživení a odolnost v období 2021–23, je zcela nezbytné, aby do přípravy svých vnitrostátních plánů na podporu oživení a odolnosti zapojily i sociální partnery.

19. **Nerovnosti ve vzdělávání a odborné přípravě ohrožují sociální soudržnost a růst podporující začlenění. To vyžaduje reformy k posílení inkluzivnosti systémů vzdělávání a odborné přípravy a dosahování lepších výsledků, podporu nejzranitelnějších osob a investice do vzdělávací infrastruktury včetně digitálního vzdělávání.** Děti a mladí lidé z nižších socioekonomických skupin se při dosahování vzdělání mnohdy potýkají s významnými problémy. Vykazují podstatně nižší účast na předškolním vzdělávání a péči a na střední škole se jim častěji nedaří dosáhnout základních čtenářských dovedností. Společně se studenty z venkovských oblastí, studenty se zdravotním postižením a s přistěhovalci ze zemí mimo EU jsou mladí lidé z nižších socioekonomických skupin nedostatečně zastoupeni také v terciárním vzdělávání. Distanční vzdělávání zavedené v době omezení volného pohybu osob tato znevýhodnění zviditelnilo: žáci pocházející z nižších socioekonomických vrstev obvykle začínali s horšími digitálními dovednostmi a častěji jim chyběl přístup k počítačům a k internetovému připojení. Prohlubují se rovněž rozdíly mezi ženami a muži v oblasti základních dovedností a dosahování terciárního vzdělání, kde si chlapci vedou hůře než dívky. Existuje zde riziko, že se kombinace těchto faktorů promítne do znevýhodnění po celou dobu pracovního života, a to i s ohledem na již tak velký rozdíl v zaměstnanosti mezi osobami s nízkou kvalifikací a osobami s vysokou kvalifikací (v roce 2019 to bylo 29,1 p.b.). Existuje významná souvislost mezi výsledky v oblasti vzdělávání a odborné přípravy a úspěchem na trhu práce, jakož i zapojením do společnosti, což zdůrazňuje význam inkluzivního vzdělávání pro zajištění spravedlivého oživení a posílení sociální odolnosti. Reformy by mohly mimo jiné zahrnovat: prevenci předčasné diferenciaci ve vzdělávání; zavádění podpůrných služeb a cílených finančních programů a služeb pro znevýhodněné školy, rodiny a mladé lidi; podporu lepšího přístupu dětí v nouzi ke vzdělání včetně integrace studentů se zvláštními vzdělávacími potřebami do běžného prostředí, a investice do infrastruktury, vybavení a učebních zdrojů.

## Sociálně-ekonomické znevýhodnění stále silně ovlivňuje účast na vzdělávání a jeho výsledky

**36,4 % žáků**

s horším ekonomickým, sociálním a kulturním zázemím **nedosahuje základních čtenářských dovedností**

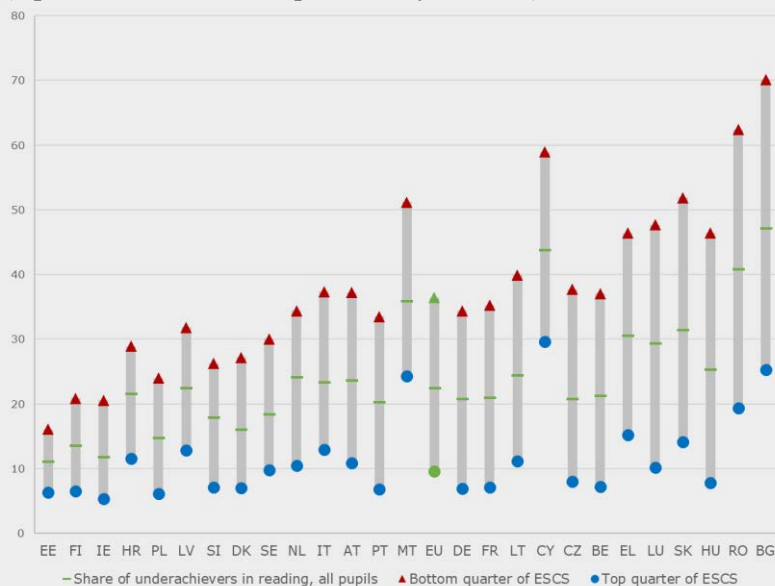
**11,3 p.b.**

rozdíl v zapojení do předškolního vzdělávání a péče u dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením v roce 2016

**22,5 %**

**mladých lidí narozených mimo EU** předčasně ukončuje vzdělávání a odbornou přípravu (v porovnání s 10,2 % v celé EU)

**Míra nedostatečných výsledků ve čtenářských dovednostech podle ekonomického, sociálního a kulturního statusu (v procentních bodech u patnáctiletých, 2018)**



Pozn.: ESCS znamená ekonomický, sociální a kulturní status.

Zdroj: PISA 2018, OECD.

20. **Prohlubování dovedností a změna kvalifikace představují nejvyšší prioritu pro podporu oživení podporujícího začlenění a digitální a zelené transformace.** Před krizí označovaly společnosti z EU za nejdůležitější překážku investic nedostatek kvalifikovaných pracovníků. 20 členských států nesplnilo celounijní cíl do roku 2020 v oblasti vzdělávání dospělých ve výši 15 %. Dospělí s nižší kvalifikací se do učení zapojují podstatně méně, ačkoli ho potřebují nejvíce. Čtvrtina mladých dospělých nedosáhla kvalifikace umožňující přímý přístup na trh práce. Některá odvětví, jako jsou například informační a komunikační technologie, uvádějí značný rozdíl mezi počtem volných pracovních míst a počtem absolventů. V mnoha členských státech je po ukončení formálního vzdělávání stále příliš obtížné získat přístup k dalšímu vzdělávání a odborné přípravě a validace dovedností je i nadále na nedostatečné úrovni. To společně s novými výzvami v oblasti dovedností, které se objevují v souvislosti s digitální a zelenou transformací, svědčí o potřebě podporovat transformaci odborného vzdělávání a přípravy a terciárního vzdělávání. Evropská agenda dovedností a Evropský prostor vzdělávání stanoví politiky pro celoživotní učení, prohlubování dovedností a změnu kvalifikace včetně Paktu pro dovednosti a provádění strategií v oblasti dovedností, prognóz, poradenství a validace. V rámci stěžejní iniciativy „Změna kvalifikace a prohlubování dovedností“ se členským státům důrazně doporučuje, aby kromě financování, které tradičně poskytuje Evropský sociální fond, a v součinnosti s ním navrhly reformy a investice do dovedností, zejména digitálních, pro účely financování v rámci nového |Nástroje pro oživení a odolnost.

**Existuje zde prostor pro posílení účasti na vzdělávání dospělých, které je klíčem k podpoře profesního rozvoje a k úspěšným přechodům mezi zaměstnáními**

**28,3 p.b.**  
rozdíl mezi mírou  
zaměstnanosti  
pracovníků  
s nízkou a vysokou  
kvalifikací

**6,5 p.b.**  
rozdíl v účasti  
na vzdělávání  
dospělých  
pracovníků  
s nízkou kvalifikací

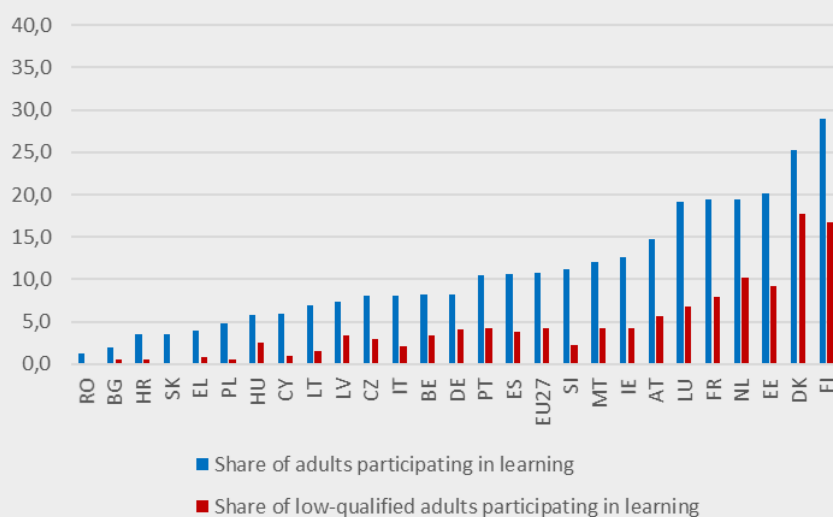
**Ve 20  
členských  
státech**  
se vzdělávání  
dospělých zúčastnilo  
méně než 15 %  
dospělých

**Polovina  
dospělých**  
by se podle  
Evropské agentury  
dovedností měla  
do roku 2025  
zúčastnit  
vzdělávání  
dospělých po dobu  
jednoho roku  
(v porovnání s 38 %  
v roce 2016)

**Míra zaměstnanosti podle úrovně dosaženého vzdělání**  
(% osob ve věku 25– 64 let v roce 2019)



**Podíl dospělých a dospělých s nízkou kvalifikací účastnících se vzdělávání** (% osob ve věku 20–64 let v roce 2019)



Zdroj: Eurostat.

21. **Krise COVID-19 ještě více zdůraznila význam posílení digitálních dovedností.** Během pandemie se digitální dovednosti ukázaly jako nezbytné pro kontinuitu činností v oblasti podnikání, vzdělávání a odborné přípravy, jakož i pro zajištění přístupu ke službám včetně služeb zdravotní péče pro značnou část občanů EU. Digitální dovednosti budou nabývat na důležitosti z hlediska plného zapojení do trhu práce a do společnosti, jakož i podpory zelené a digitální transformace. Pokroku v základních digitálních dovednostech je však dosahováno jen pomalu: navzdory mírnému nárůstu neměly v roce 2019 v EU základní digitální dovednosti více než čtyři osoby z deseti, zejména starší lidé a osoby s nízkou kvalifikací. Navíc zde existuje systémový nedostatek digitálních odborníků a osob s pokročilými digitálními dovednostmi; tento problém je do značné míry způsoben nedostatečným zastoupením žen mezi absolventy terciárního vzdělávání v oblasti přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky a na pracovních místech v odvětví IKT. Přestože si dívky v mladém věku v digitálních dovednostech vedou lépe než chlapci, volí si příslušné studijní nebo profesní dráhy výrazně méně často než chlapci. Reformy na posílení digitálních dovedností zahrnují například aktualizace vzdělávacích programů, zavádění vzdělávání a odborné přípravy v oblasti IKT do základních a středních škol, podporu učitelů a školitelů mimo jiné v rámci boje proti genderovým stereotypům se zaměřením na podporu zájmů a aspirací dívek, vzdělávací příležitosti dospělých v oblasti digitálních dovedností, opatření zaměřená na zvýšení atraktivity studia v oblasti přírodních věd, technologie, inženýrství a matematiky a informačních a komunikačních technologií (zejména pro dívky), posilování spolupráce mezi podniky, výzkumnými středisky a akademickou obcí a investice do digitální infrastruktury a vybavení.

## Rozdíly v digitálních dovednostech jsou i nadále významné

**46 % osob**

ve věku 16–74 let  
nemělo v roce 2019  
základní digitální  
dovednosti

**13,5 milionu**

volných pracovních  
míst v letech 2018  
a 2019 vyžadovalo  
dovednosti související  
s informačními  
a komunikačními  
technologiemi

**57 %**

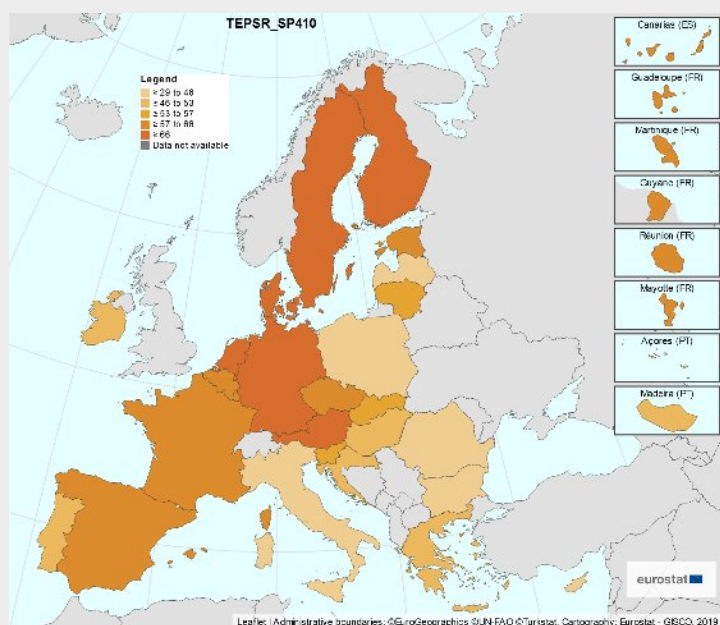
společností uvádělo  
obtíže

při nábore odborníků  
na informační  
a komunikační  
technologie v roce  
2019

**50,9 %**

učitelů neabsolvovalo  
v rámci svého  
formálního vzdělávání  
odbornou přípravu  
v oblasti informačních  
a komunikačních  
technologií

**Osoby, jež mají základní nebo vyšší než základní celkové digitální dovednosti (2019, v procentních bodech, osoby ve věku 16–74 let)**



Zdroj: Eurostat.

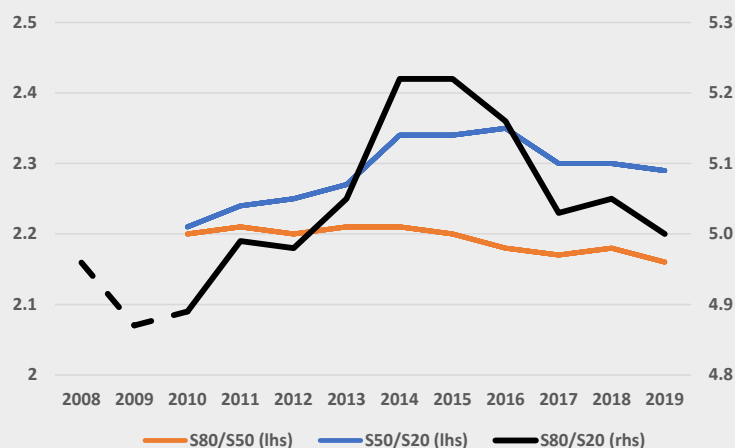
22. **Celková příjmová nerovnost se v posledních letech před pandemií COVID-19 mírně snížila, ale v posledním desetiletí se ve spodní části spektra rozdělení příjmů zvýšila, což způsobilo obavy týkající se inkuzivnosti hospodářského růstu.** V průměru má v EU nejbohatších 20 % domácností příjem, který přibližně pětinasobně přesahuje příjem nejchudších 20 %. V minulých letech se příjmová nerovnost zvýšila více ve spodní části spektra rozdělení příjmů (S50/S20) než v jeho horní části (S80/S50). Automatické stabilizátory a politická opatření přijatá za účelem řešení současné mimořádné situace podle předběžných odhadů až dosud omezovaly dopad pandemie COVID-19 na nerovnost. Řešení příjmové nerovnosti vyžaduje ze strany členských států reformy v různých oblastech politik včetně navrhování systémů daní a dávek, mechanismů stanovování mezd, inkuzivnosti a rovných příležitostí ve vzdělávání a odborné přípravě (již od raného věku) a přístupu k cenově dostupným a kvalitním službám pro všechny. Mělo by být zajištěno posouzení distribučních dopadů politik, zejména ve vztahu k politikám podporujícím souběžnou zelenou a digitální transformaci.

## I když nerovnost v poslední době klesá, na nejnižší úrovni distribuce příjmů se zvýšila

**Přibližně  
pětinásobný**  
poměr **podílu příjmů  
20 % nejvyšších  
příjmů k nejnižším  
20 % příjmů**  
v roce 2019

**21,4 %**  
je **podíl na celkových  
příjmech, který  
vydělává  
nejchudších 40 %**  
obyvatelstva a který  
se od roku 2015  
zvyšuje

**Koeficient příjmové nerovnosti (S80/S20) a rozdělení  
podle vysokých a nízkých hodnot tohoto rozložení**



Zdroj: přepočítaný na základě údajů Eurostatu.

23. **Před krizí COVID-19 klesal počet lidí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením již sedmým po sobě následujícím rokem, ačkoli pomalý pokrok v zemích s vyšší mírou chudoby svědčí o problémech v oblasti systémů sociální ochrany.** V roce 2019 bylo chudobou nebo sociálním vyloučením ohroženo více než 91,3 milionu osob, což bylo o 3,39 milionu osob méně než v předchozím roce. Od dosažení nejvyšších hodnot v roce 2012 došlo k největšímu zlepšení u složky silné materiální deprivace, po níž následoval podíl osob žijících v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce, a to z důvodu velmi dobrých výsledků na trhu práce před krizí; naopak snížení míry ohrožení chudobou bylo méně výrazné. Tento pozitivní vývoj však v mnoha členských státech vykazoval určité zpomalení. Chudoba pracujících a intenzita chudoby se pomalu snižovaly, a to i u osob žijících v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce. Vzhledem ke krizi COVID-19 a souvisejícímu nárůstu nezaměstnanosti a ekonomické neaktivity je dosažení cíle strategie Evropa 2020, kterým je snížit nejméně o 20 milionů počet lidí, kteří žijí v chudobě a sociálním vyloučení (v porovnání s rokem 2008), vysoce nepravděpodobné. Současná situace představuje čím dál náročnější výzvy pro systémy sociální ochrany, především pokud jde o udržitelné zajištění přiměřených příjmů a poskytování kvalitních služeb, zejména všem těm, kteří je potřebují nejvíce.

24. **U některých skupin zůstala míra chudoby vysoká, zejména u rodin s dětmi, u osob se zdravotním postižením a osob narozených mimo EU, přičemž všechny tyto skupiny byly krizí COVID-19 postiženy nepřiměřeně silně.** Systémy zdravotnictví, vzdělávání a sociální ochrany, zejména sociální služby, se ocitly pod bezprecedentním tlakem, což ještě více prohloubilo problémy osob v nejzranitelnějších situacích. Riziko chudoby nebo sociálního vyloučení u dětí (mladších 18 let) sice v posledních několika letech klesalo, avšak i nadále zůstávalo o 1 p.b. vyšší než riziko u populace v produktivním věku a v některých členských státech bylo velmi vysoké. Kromě přiměřené úrovně příjmů hraje klíčovou úlohu při podpoře rodin s dětmi i přístup ke službám včetně vzdělání, zdravotní péče a bydlení, který zajišťuje rovné příležitosti v životě. Komise navrhne v roce 2021 evropskou záruku pro děti, která poskytne rámec pro opatření na úrovni EU. Zvýšenou podporu vyžadují také osoby se zdravotním postižením a osoby narozené mimo EU, neboť obě tyto skupiny čelí většímu riziku chudoby nebo sociálního vyloučení. Na podporu hospodářského a sociálního začlenění osob se zdravotním postižením bude zaměřena nová strategie v oblasti práv osob se zdravotním postižením, jejíž provádění Komise zahájí v roce 2021. Předpokládá se, že se zaměří na širokou škálu oblastí, například vzdělávání, zaměstnanost, přiměřenou sociální ochranu, přístupnost a nediskriminaci. Evropský pilíř sociálních práv znovu připomíná právo lidí na přístup ke kvalitním službám. Posílení přístupu ke službám včetně sociálních služeb a komunitních a domácích služeb umožňujících samostatné bydlení a začlenění do komunity se projeví v řadě nadcházejících iniciativ a oblastí činnosti Komise, jako jsou například již zmíněné strategie a nový akční plán pro integraci a začleňování osob z přistěhovaleckého prostředí.

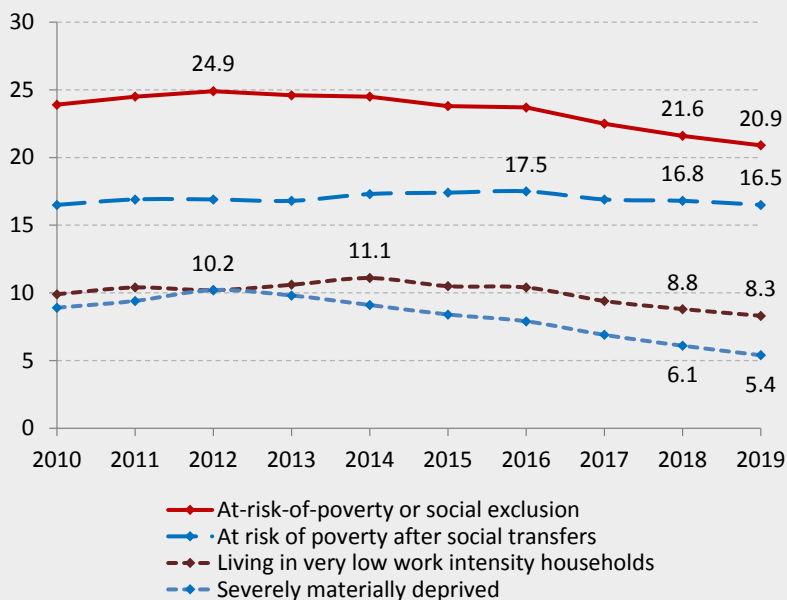
## Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením se před krizí COVID-19 snižovala, i když jen pomalým tempem

**91,3 milionu** osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením v zemích EU-27 v roce 2019, tj. o 3,39 milionu méně než v roce 2018

**22,2 % dětí** je ohroženo chudobou nebo sociálním vyloučením

**9 % pracovníků** je ohroženo chudobou

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



Zdroj: Eurostat.

25. **Náklady na bydlení zůstávají pro velkou část domácností i nadále velmi vysoké, a krize proto vyžaduje opatření na ochranu nejzranitelnějších osob.** Jednoho Evropana z deseti se týká zatížení příliš vysokými náklady na bydlení. Nejvíce zasaženy jsou domácnosti s nejnižšími příjmy a lidé žijící ve městech. Bezdomovectví, nejextrémnější forma vyloučení z přístupu k bydlení, zaznamenalo ve většině členských států za posledních deset let nárůst. Zdravotní krize přinesla o těchto potížích s bydlením další důkazy. Řada členských států přijala mimořádná opatření na ochranu nejzranitelnějších osob, mimo jiné poskytla nouzové ubytování pro bezdomovce. Reformy členských států by měly klást obzvláštní důraz na investice do renovace obytných budov a sociálního bydlení a na zlepšení přístupu ke kvalitnímu a cenově dostupnému bydlení nebo k pomoci v oblasti bydlení.

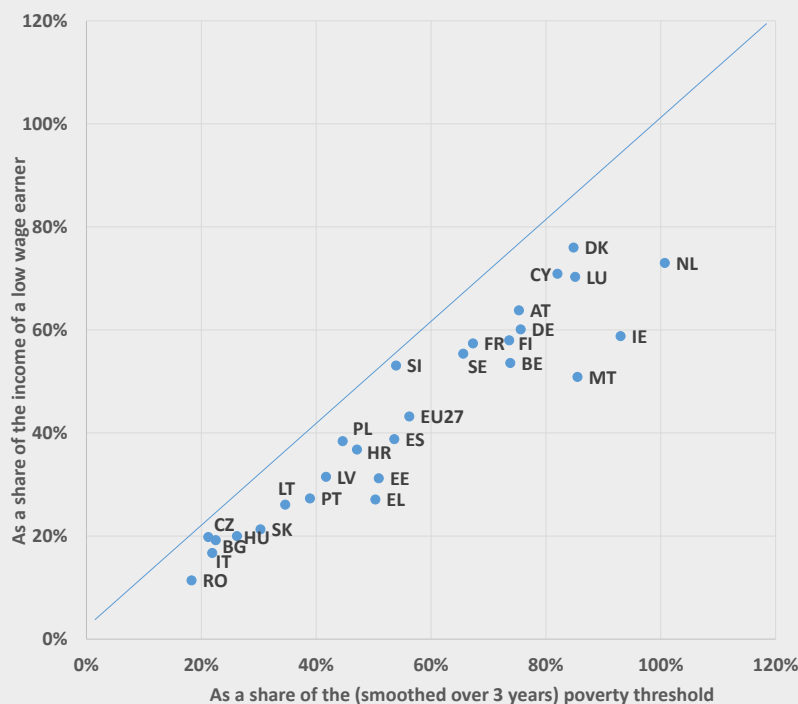
26. **Krise COVID-19 je silnou připomínkou významu systémů sociální ochrany a jejich úlohy při zmírňování hospodářských a sociálních dopadů poklesu hospodářské činnosti.** V důsledku krize COVID-19 se pravděpodobně zvýší počet osob, které budou pobírat dávky v nezaměstnanosti a další podporu příjmů, což bude představovat zátěžový test našich systémů sociální ochrany. Jednotlivé země rozšířily a posílily své stávající systémy a dočasně zmírnily podmínky způsobilosti a rozšířily jejich pokrytí. Ve fázi oživení je zapotřebí trvalého úsilí v zájmu zachování a posílení sociální ochrany pro všechny udržitelným způsobem. V návaznosti na reakci na krizi je potřeba dále zlepšovat ochranu osob samostatně výdělečně činných a pracovníků v nestandardním pracovním poměru na strukturálním základě v souladu s doporučením o přístupu k sociální ochraně. Reformy by se měly zabývat mimo jiné pokrytím, přiměřeností a převoditelností práv na sociální ochranu, transparentností systémů a podporou začlenění těch, kteří jsou schopni pracovat, na trh práce.

### Ve většině členských států je úroveň minimálního příjmu pod prahem ohrožení chudobou

**Sociální transfery (vyjma důchodů) snižují chudobu v průměru o 32,4 %**

**63,9 %** obyvatel EU ohrožených chudobou pobíralo v roce 2018 nějaký druh dávek

**Čistý příjem příjemců s minimálním příjmem (příjmový rok: 2018)**



Zdroj: přepočít na základě údajů OECD a Eurostatu.

27. **Pandemie COVID-19 vystavila systémy zdravotní a dlouhodobé péče členských států bezprecedentnímu tlaku.** Reakceschopnost našich systémů zdravotní péče v krizových situacích byla často vystavena tlaku a zhoršily se stávající strukturální problémy související s účinností, dostupností a odolností zdravotní péče. Ty se týkají například nedostatečného financování investic do zdravotnictví (včetně připravenosti na krize a reakcí na ně), omezené koordinace a integrace péče, nedostatečné primární péče, přetrvávajících překážek přístupu ke zdravotní péči a neuspokojené potřeby zdravotní péče. Tyto obtíže silně zasáhly ty nejzranitelnější osoby. Jak je zmíněno výše, pandemie rovněž poukázala na nedostatek pracovníků v některých zdravotnických profesích a důležitost úpravy nebo zlepšení jejich pracovních podmínek a dovedností. Reformy by měly zahrnovat zejména posílení kapacit zdravotní péče v členských státech (zejména schopnost řízení při prudkém nárůstu počtu případů a krizového řízení), lepší koordinaci lůžkové, ambulantní a primární péče, prohlubování dovedností a změna kvalifikace zdravotnických pracovníků a zlepšení jejich pracovních podmínek, digitální zdravotnictví a snížení přímých výdajů domácností. Pandemie silně ovlivnila také systémy dlouhodobé péče vzhledem k vysoké zranitelnosti jejich uživatelů a pracovníků vůči COVID-19. Upozornila na problémy systémů dlouhodobé péče, které se pohybují od obtížných situací pracovníků a neformálních pečovatelských služeb až po přerušování služeb a problémy s kapacitou. Reformy by se měly týkat mimo jiné preventivních opatření, jako je například aktivní a zdravé stárnutí, a opatření reaktivních, jako je například nastavení správně integrovaných služeb zdravotní a sociální péče, rozšíření přístupu a pokrytí zejména ve vztahu k domácí péči a ke komunitním službám, prohlubování dovedností a změna kvalifikace pracovníků a zlepšování jejich pracovních podmínek, a to při současné podpoře integrovaných pečovatelských služeb a nezávislého života.

## V několika členských státech je přístup ke zdravotní péči ovlivněn úrovní příjmů

**1,7 %**

obyvatel EU uvádělo v roce 2019 před krizí COVID-19

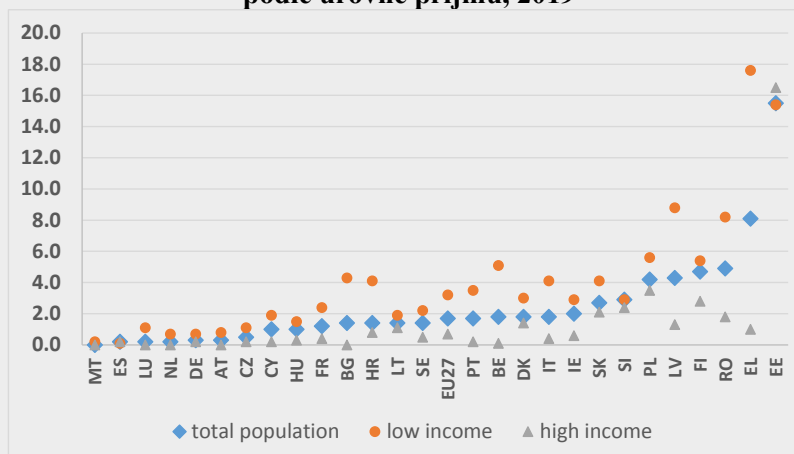
subjektivně neuspokojené potřeby zdravotní péče

v **12 členských státech**

přímé výdaje domácností činí více

než **20 %** výdajů na zdravotní péči

Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče podle úrovně příjmů, 2019



Zdroj: přepočít na základě údajů Eurostatu

### 28. Demografická změna představuje i nadále dlouhodobé výzvy pro důchodové systémy.

Přiměřenost důchodů zůstala v roce 2019 celkově stabilní. Příjmy z důchodů se v poměru k příjmům z práce mírně zhoršily, přičemž podíl starších lidí trpících silnou materiální deprivací i nadále klesal. Rozdíl ve výši důchodů žen a mužů zůstává i nadále značný, a to i navzdory postupnému poklesu v posledních deseti letech. Dopad krize na zaměstnanost a příjmy z práce, zejména u pracovníků v nestandardním pracovním poměru a osob samostatně výdělečně činných, v dlouhodobém horizontu zvyšuje rizika pro přiměřenost důchodů. Reformy by se měly zaměřit na vybudování inkluzivních a udržitelných důchodových systémů a poskytovat dostatečný přístup stejně tak mužům, jako i ženám, jakož i osobám pracujícím na základě různých typů smluv a zabývajícím se různými hospodářskými činnostmi a zároveň zajišťovat přiměřený příjem ve stáří.

29. **Členské státy by měly přijmout opatření s cílem řešit výzvy v oblasti zaměstnanosti, dovedností a sociální politiky, uvedené v této společné zprávě o zaměstnanosti.** Analýza uvedená v této zprávě zdůrazňuje řadu prioritních oblastí pro reformy a investice. Jejich cílem by měla být podpora vytváření pracovních míst, usnadnění přechodů od nezaměstnanosti k zaměstnanosti a přechodů mezi odvětvími, zlepšení ekonomické a sociální odolnosti a zmírnění dopadu krize na zaměstnanost a sociální situaci. Podporu při urychlování provádění politických opatření v těchto oblastech členským státům poskytuje financování EU, mimo jiné prostřednictvím Evropského sociálního fondu (včetně dalších zdrojů, které poskytuje REACT-EU), Evropského sociálního fondu plus (ESF+) a nového Nástroje pro oživení a odolnost.

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

- a) zachovaly režimy zkrácené pracovní doby a další opatření na zachování pracovních míst tak dlouho, jak to bude nutné, a propojily je s režimy prohlubování dovedností / změny kvalifikace; jakmile to podmínky dovolí, zavedly podporu přesunu pracovních sil (např. prostřednictvím dobře navržených pobídek k zaměstnávání a odborné přípravy), zejména směrem k zelené a digitální ekonomice, a současně poskytovaly pracovníkům během tohoto přechodu ochranu;
- b) zajistily, aby pracovní prostředí bylo bezpečné a dobře uzpůsobené novým požadavkům na omezení fyzického kontaktu a aby bylo k dispozici flexibilní uspořádání pracovní doby;
- c) posílily podporu trhu práce a příležitostí k prohlubování dovedností a ke změnám kvalifikace s cílem řešit nárůst nezaměstnanosti mladých lidí, především podporou kvalitního učňovského vzdělávání a odborné přípravy (zejména v malých a středních podnicích), pobídkami k zaměstnávání a infrastrukturou, technologiemi a vybavením pro učení;
- d) posílily opatření aktivní politiky na trhu práce s cílem lépe reagovat na podmínky trhu práce a podporovat zaměstnanost a samostatnou výdělečnou činnost; investovaly do veřejných služeb zaměstnanosti, zejména s cílem zvýšit jejich kapacitu, modernizovat jejich infrastrukturu IKT, posílit profilování, zintenzivnit monitorování a hodnocení politik a programů a vybavit pracovníky odpovídajícími dovednostmi;
- e) podporovaly kolektivní vyjednávání a sociální dialog; zajistily podmínky pro stanovení odpovídající úrovně zákonných minimálních mezd, pokud jsou zavedeny, na základě transparentních a předvídatelných kritérií a pravidelných a včasných aktualizací a za účinného zapojení sociálních partnerů;

- f) reformovaly regulaci trhu práce, jakož i systémy daní a dávek s cílem zajistit snížení segmentace trhu práce a podporu kvalitních pracovních míst v době oživení, jakož i zajistily, aby pracovníci v nestandardních formách zaměstnání a osoby samostatně výdělečně činné získali přístup k sociální ochraně;
- g) investovaly do změny kvalifikace a prohlubování dovedností, zejména v oblasti digitálních dovedností, prostřednictvím posilování systémů odborného vzdělávání a přípravy a prosazování dalšího vzdělávání a odborné přípravy, podpory rozsáhlých mnohostranných partnerství veřejného a soukromého sektoru v rámci Paktu pro dovednosti, poskytování účinnějších pobídek podnikům a pracovníkům, aby se zapojili do prohlubování dovedností a změny kvalifikace, investic do infrastruktury a vybavení včetně digitálního a podpory učitelů a školitelů; zajistily rovný přístup ke vzdělávání a odborné přípravě;
- h) investovaly do přiměřených a udržitelných systémů sociální ochrany pro všechny, podporovaly reformy vedoucí k udržení a posílení úrovně ochrany a zlepšovaly ochranu těch, kteří nemají dostatečnou ochranu nebo na něž se žádná ochrana nevztahuje; zajistily příslušné dávky, převoditelnost práv, přístup ke kvalitním službám a podporu začlenění průběžných osob na trh práce; investovaly do kvality a dostupnosti předškolního vzdělávání a péče a služeb dlouhodobé péče; posoudily distribuční dopady politik;
- i) investovaly do renovace obytných budov a sociálního bydlení; usnadňovaly přístup ke kvalitnímu a cenově dostupnému bydlení, sociálnímu bydlení nebo případně k pomoci v oblasti bydlení;
- j) investovaly do kapacity systému zdravotní péče včetně nouzové kapacity, primární péče, koordinace péče, zdravotnického personálu a elektronického zdravotnictví; snížily přímé výdaje domácností, zlepšily pokrytí zdravotní péče a podporovaly prohlubování dovedností a změnu kvalifikace zdravotnických pracovníků.

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

Tento oddíl podává přehled o trhu práce a sociálních trendech a výzvěch v Evropské unii<sup>3</sup> na souhrnné úrovni.

### 1.1 Trendy na trhu práce

**Hospodářský růst v roce 2019 nadále podporoval tvorbu pracovních míst, ačkoli pomalejším tempem než v uplynulých letech.** Ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 bylo v zemích EU-27 zaměstnáno 209,5 milionu osob (o 1,9 milionu více než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2018), což je nejvyšší úroveň, které kdy bylo dosaženo. Hlavní hnací silou růstu zaměstnanosti v tomto období byli i nadále starší a vysoce kvalifikovaní pracovníci, což podpořilo nárůst celkové míry zaměstnanosti osob ve věku 20–64 let v roce 2019 na 73 %. Ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 dosáhla nezaměstnanost rekordního minima 6,5 %. Snižovala se i nezaměstnanost mladých lidí a dlouhodobá nezaměstnanost, ačkoli v některých členských státech byly dané hodnoty stále vysoké.

### **Krise COVID-19 zvrátila pozitivní trend zaměstnanosti v zemích EU-27 za posledních šest let.**

Hospodářská recese vyvolaná pandemií měla silný dopad na trh práce. V prvních dvou čtvrtletích roku 2020 se zrychlilo snižování celkové zaměstnanosti, jejíž hodnota ve druhém čtvrtletí roku 2020 klesla až na 203,3 milionu. Vzhledem k tomu, že počet zaměstnaných osob se snížil přibližně o 6,2 milionu (čili o 3 %), jednalo se od roku 1995 o nejprudší pokles, který byl zaznamenán ve dvou po sobě jdoucích čtvrtletích<sup>4</sup>. Následně ve třetím čtvrtletí roku 2020 celková zaměstnanost mírně vzrostla a dosáhla výše 205,2 milionu osob. Očekává se, že se celková zaměstnanost ročně po navýšení o 1 % v roce 2019 v roce 2020 sníží o 4,5 % a v roce 2021 se opět zvýší o 1,8 %<sup>5</sup>, přičemž existuje značné riziko nepříznivého vývoje této prognózy v závislosti na vývoji pandemie.

<sup>3</sup> Pokud není uvedeno jinak, údaje v celé zprávě se týkají zemí EU-27.

<sup>4</sup> Údaje o celkové zaměstnanosti pocházejí z národních účtů (domácí pojetí), ostatní údaje jsou čerpány ze šetření pracovních sil. V celém tomto oddíle se používají čtvrtletní údaje očištěné od sezónních vlivů.

<sup>5</sup> Evropská komise (2020), *European Economic Forecast* (Evropská hospodářská prognóza), podzim 2020, Institutional Paper 136.

**Míra zaměstnanosti osob ve věku 20–64 let se snižovala navzdory pohotovému reakci v oblasti politik a opatřením přijatým s cílem zabránit dalším ztrátám pracovních míst.** V roce 2019 se míra zaměstnanosti v zemích EU-27 nadále zvyšovala až na průměrnou hodnotu 73,1 % (v eurozóně 72,7 %), což bylo o 0,7 p.b. více než v roce 2018 (v EU i v eurozóně; **Graf 1**). Po dosažení nejvyšší hodnoty 73,3 % ve druhém čtvrtletí roku 2019 však začala ve druhé polovině roku pomalu klesat. S vypuknutím krize COVID-19 poklesla míra zaměstnanosti ve druhém čtvrtletí roku 2020 na 72,1 %, což je o 1 procentní bod (p.b.) méně než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 a o 1,2 p.b. pod úroveň zaznamenanou ve druhém čtvrtletí roku 2019. Ve třetím čtvrtletí roku 2020 se pak míra zaměstnanosti vyšplhala na hodnotu 72,4 %. V eurozóně byl pokles výraznější, přičemž míra zaměstnanosti ve druhém čtvrtletí roku 2020 dosáhla 71,5 %, tudíž byla o 1,1 p.b. nižší než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 a o 1,4 p.b. nižší než ve druhém čtvrtletí roku 2019. Míra zaměstnanosti žen se snížila téměř stejně (o 1 p.b. v zemích EU-27 i v eurozóně), jako tomu bylo u mužů (o 1 p.b. v zemích EU-27 a 1,2 p.b. v eurozóně), i když rozdíl mezi nimi zůstává obecně na úrovni před pandemií (v roce 2019 činil 11,7 p.b.) a i nadále se přibližuje hodnotě 11,5 p.b. dosažené ve třetím čtvrtletí roku 2020). Po šesti letech pozitivního vývoje směrem k 75% cíli strategie Evropa 2020<sup>6</sup> se míra zaměstnanosti začala od tohoto cíle vzdalovat, přičemž přetrvává vysoká míra nejistoty ohledně dalšího vývoje hospodářské činnosti a souvisejících dopadů na zaměstnanost<sup>7</sup>.

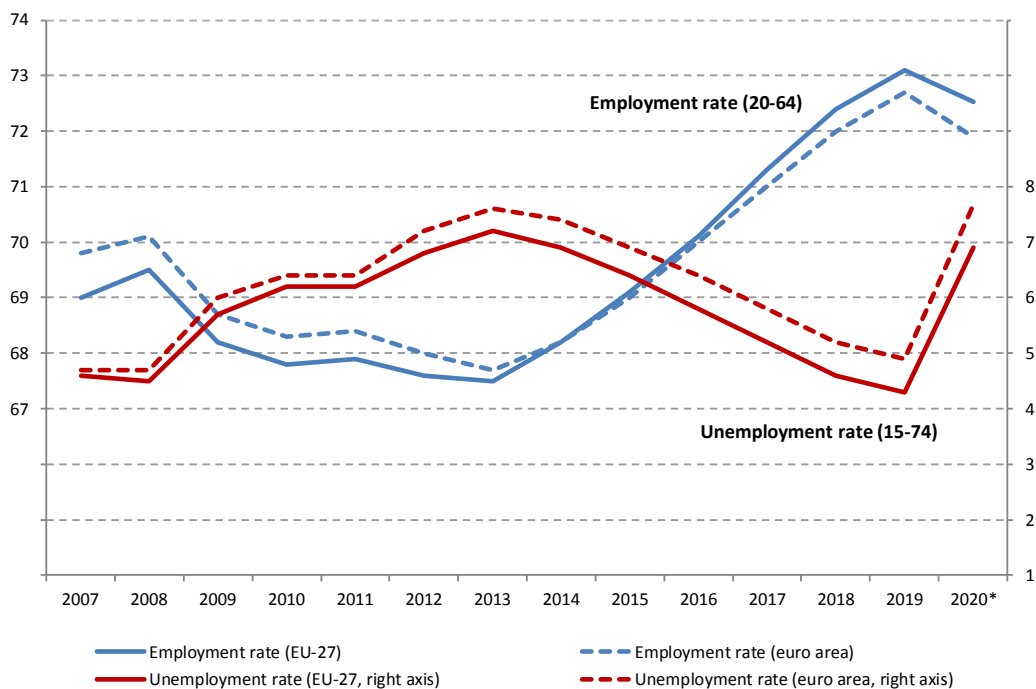
---

<sup>6</sup> Je třeba upozornit, že cíl míry zaměstnanosti (pro věkovou skupinu 20–64 let) v rámci strategie Evropa 2020, který činí 75 %, byl stanoven pro jiné složení EU (které zahrnovalo Spojené království, ale nikoli Chorvatsko).

<sup>7</sup> Výbor pro zaměstnanost ve výroční zprávě o výsledcích v oblasti zaměstnanosti z roku 2020 a v monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti z roku 2020 odhaduje, že počet zaměstnaných osob v zemích EU-27 v roce 2020 vzroste o 4,4 % a v roce 2021 opět poklesne (podle jarní hospodářské prognózy Komise na rok 2020).

## Graf 1: Pandemie způsobila na trhu práce velký otřes, neboť přerušila šestileté období nepřetržitého dosahování pozitivních výsledků

Míra zaměstnanosti a míra nezaměstnanosti v zemích EU-27 a v eurozóně



\*průměr za první, druhé a třetí čtvrtletí roku 2020, očištěný od sezónních vlivů.

Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

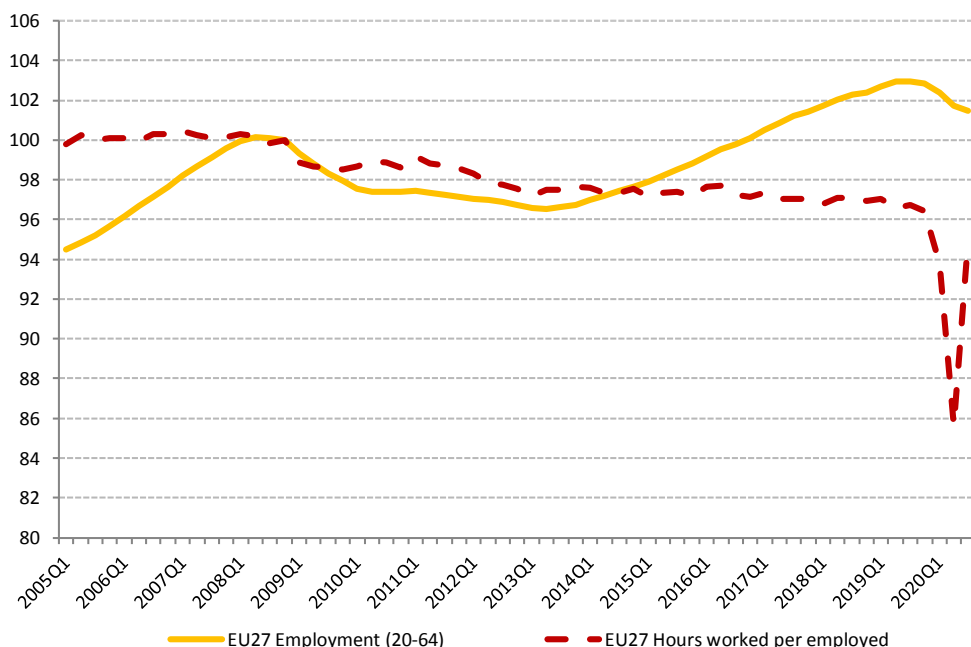
**V porovnání se závažností utrpeného otřesu v oblasti HDP měla krize COVID-19 jen omezený dopad na míry nezaměstnanosti v celé Evropě<sup>8</sup>.** Míra nezaměstnanosti v průběhu roku 2019 průběžně klesala jak v EU, tak v eurozóně (**Graf 1**). Ve třetím čtvrtletí roku 2020 bylo nezaměstnáno 7,4 % aktivního obyvatelstva, což je o 0,9 p.b. více než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 (nejnižší úroveň, která kdy byla v zemích EU-27 zaznamenána) a rovněž o 0,9 p.b. více než ve třetím čtvrtletí roku 2019. Míra nezaměstnanosti v eurozóně byla vyšší a ve třetím čtvrtletí roku 2020 činila 8,3 %, což je o 1 p.b. více než ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 a ve třetím čtvrtletí roku 2019. Při pohledu na členění podle věkových skupin jsou však rozdíly výraznější. Míra nezaměstnanosti se zvýšila zejména u mladých lidí (ve věku 15–24 let) poté, co v roce 2019 nastal pokles v porovnání s předchozím rokem. V období mezi čtvrtým čtvrtletím roku 2019 a třetím čtvrtletím roku 2020 se v zemích EU-27 i v eurozóně zvýšila o 2,9 p.b.. Ve stejném období se míra nezaměstnanosti u věkové skupiny 55–74 let zvýšila méně výrazně (o 0,3 p.b. ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 a o 0,2 p.b. ve třetím čtvrtletí roku 2020). Z měsíčních údajů vyplývá, že se celková harmonizovaná míra nezaměstnanosti od vypuknutí pandemie zvýšila a v červenci 2020 dosáhla v zemích EU-27 hodnoty 7,8 % (v eurozóně 8,7 %) a posléze v listopadu klesla v zemích EU-27 na 7,5 % (8,3 % v eurozóně). To znamená, že v zemích EU-27 bylo v té době 15,9 milionů nezaměstnaných, což je o 1,8 milionu více než ve stejném měsíci roku 2019 (v eurozóně to činilo 13,6 milionu a nárůst o 1,4 milionu). Vysvětlením této pomalé reakce v oblasti nezaměstnanosti by mohly být dva hlavní důvody. Za prvé došlo k významnému snížení počtu odpracovaných hodin na zaměstnanou osobu (většinou díky rychlému přijetí opatření v oblasti zkrácené pracovní doby) a v několika členských státech byla uložena omezení propouštění, což pomohlo omezit snižování stavů. Za druhé závažnost ekonomického otřesu uvrhla mnoho nezaměstnaných osob do neaktivity (tzv. efekt „odrazeného pracovníka“). Mezi členskými státy však panuje značná různorodost (viz **Graf 2** a oddíl 3.1.1). Ve druhém čtvrtletí roku 2020 se dlouhodobá nezaměstnanost týkala 2 % aktivního obyvatelstva, což znamenalo historicky nejnižší úroveň v zemích EU-27 (v eurozóně to bylo 2,3 %). Zatímco potenciální dopad krize na tento ukazatel se projeví až s určitým zpožděním, mírný nárůst bylo možné zaznamenat již ve třetím čtvrtletí roku 2020 (2,4 % v zemích EU-27 a 2,8 % v eurozóně).

<sup>8</sup> Viz *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2020* ( Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě. Roční přehled 2020) (k dispozici na stránkách: <https://europa.eu/!MM76mf>) a *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě. Roční přehled 2020).

**Celkový počet odpracovaných hodin zaznamenal prudký pokles, který do značné míry souvisel s přijetím opatření proti šíření nákazy v rámci boje s pandemií.** Pandemie COVID-19 přerušila pozitivní trend, který začal oživením v roce 2013. Celkový počet odpracovaných hodin v ekonomice se ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 zvýšil až na maximum přibližně 85 miliard. Následně pak zaznamenal prudký pokles (mezičtvrtletní), a to v prvním čtvrtletí roku 2020 o 3,1 % a ve druhém čtvrtletí roku 2020 o 10,7 % a poté ve třetím čtvrtletí roku 2020 vzrostl o 11,9 %. Počet hodin odpracovaných na zaměstnanou osobu v zemích EU-27, který již dříve vykazoval klesající trend (**Graf 2**), se v prvním čtvrtletí roku 2020 snížil o 2,8 % a ve druhém čtvrtletí roku 2020 o 8,7 % a poté ve třetím čtvrtletí roku 2020 vzrostl o 10,9 % (mezičtvrtletní změny). Prudký pokles v prvních dvou čtvrtletích roku 2020 je z velké části důsledkem rozsáhlého využívání režimů zkrácené pracovní doby nebo dočasného propouštění společně s omezeními propouštění, které uložily některé členské státy s cílem pomoci zachovat zaměstnanost. Trvalý dopad na počet odpracovaných hodin však může mít také související narušení zaměstnanosti v důsledku pandemie. Tuto tendenci by mohly zhoršit i dlouhodobé trendy, jako je vysoký podíl práce na částečný úvazek, práce na vyžádání v rámci digitálních platforem a strukturálnější posun zaměstnanosti směrem k odvětvím méně náročným na pracovní sílu.

### **Graf 2: Pandemie výrazně ovlivnila trendy v oblasti zaměstnanosti a odpracovaných hodin**

Růst zaměstnanosti (20–64 let) a odpracovaných hodin na zaměstnanou osobu v zemích EU-27 (kumulativní změna až do třetího čtvrtletí roku 2020, čtvrtletní údaje – index čtvrtého čtvrtletí roku 2008 = 100)

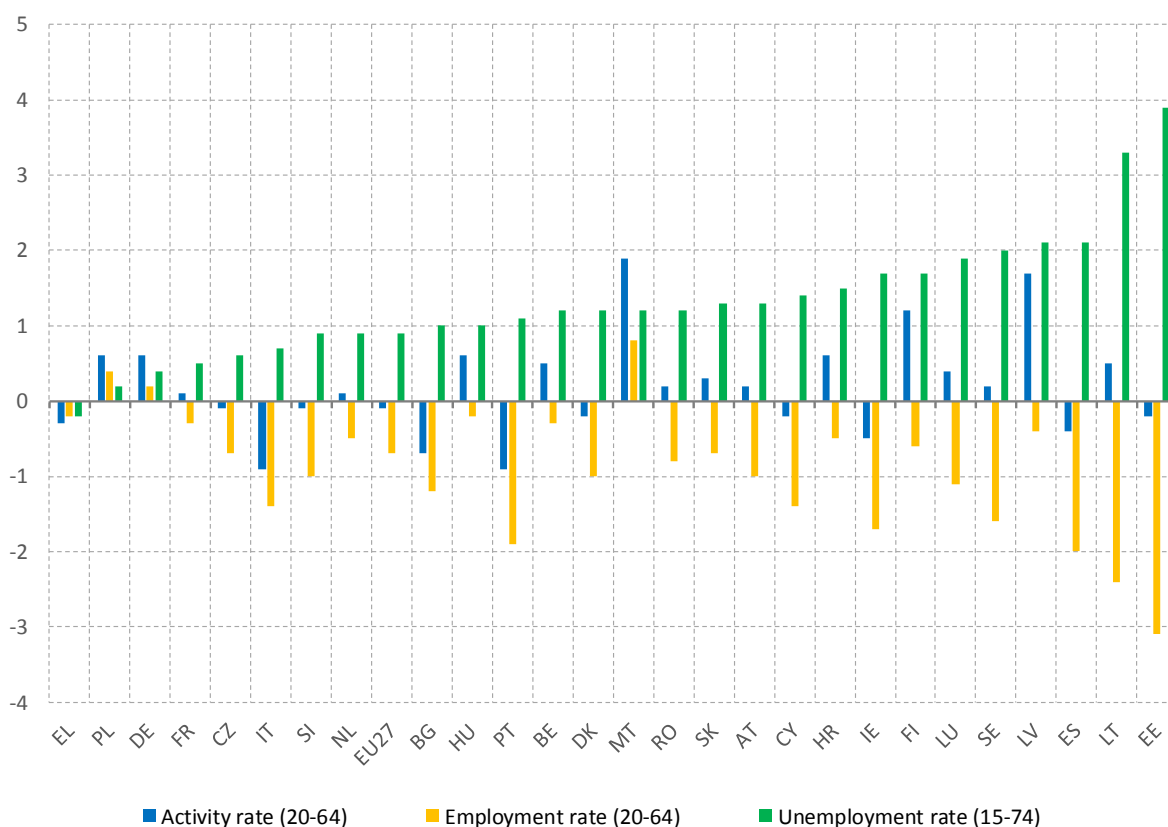


Zdroj: Eurostat, národní účty, údaje očištěné od sezónních a kalendářních vlivů (výpočty GR EMPL).

**Účast na trhu práce během pandemie prudce klesla.** Míra ekonomické aktivity u věkové skupiny 20–64 let dosáhla ve druhém čtvrtletí roku 2019 maximální úrovně – v zemích EU-27 78,5 % a v eurozóně 78,8 % – následně ve druhém čtvrtletí roku 2020 v obou případech souhrnně poklesla na 77,2 % a poté se částečně zvýšila na 78 % v zemích EU-27 a na 78,1 % v eurozóně, přičemž mezi jednotlivými zeměmi existovaly významné rozdíly. Míry ekonomické aktivity i míry zaměstnanosti se ve většině členských států snížily (viz **Graf 3** a kapitola 3.1). Tento pokles nevykazoval významné rozdíly podle pohlaví (u mužů činil –1,4 p.b. v zemích EU-27 a –1,9 p.b. v eurozóně a u žen –1,5 p.b. v zemích EU-27 a –1,8 p.b. v eurozóně). Výrazněji se však projevil u kohort mladších osob (15–24 let) v porovnání se staršími pracovníky (55–64 let).

### Graf 3: Dopad pandemie byl v jednotlivých členských státech vnímán odlišně

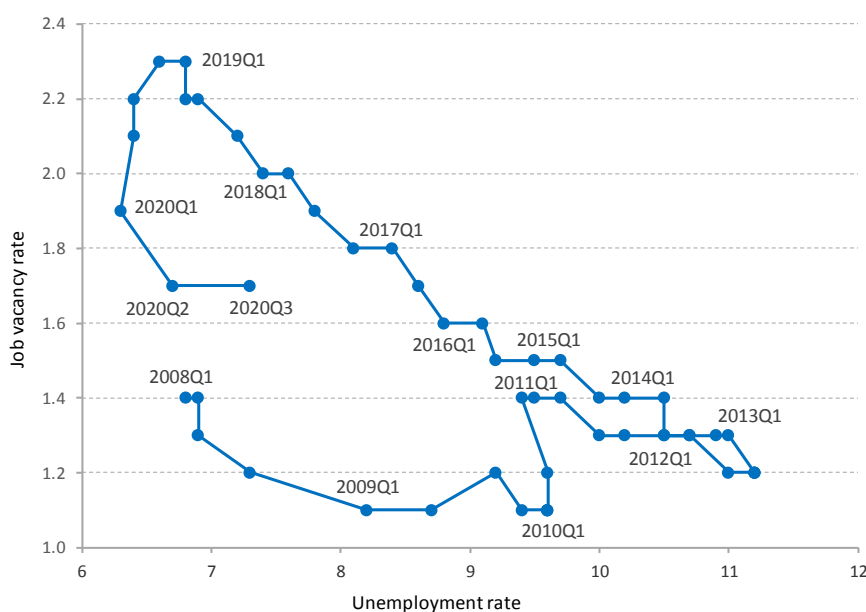
Míra zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti a míra ekonomické aktivity v zemích EU-27: kumulativní změna (v p.b.) mezi čtvrtým čtvrtletím roku 2019 a třetím čtvrtletím roku 2020



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Údaje očištěné od sezónních vlivů, avšak nikoli od kalendářních vlivů.

**Míra volných pracovních míst se výrazně snížila a její pokles započal již před krizí COVID-19<sup>9</sup>.** Z Beveridgeovy křivky<sup>10</sup> (**Graf 4**) vyplývá silný pokles počtu volných pracovních míst spolu s mírným nárůstem nezaměstnanosti (15–74 let). V zemích EU-27 činila míra volných pracovních míst jak ve druhém, tak ve třetím čtvrtletí roku 2020 1,7 %, což znamenalo pokles oproti 1,9 % v prvním čtvrtletí roku 2020 a 2,3 % ve druhém čtvrtletí roku 2019. Tento poslední vývoj zvrátil mírný, i když konstantní nárůst míry volných pracovních míst zaznamenaný před krizí, a to mezi rokem 2014 a začátkem roku 2019 (z 1,3 % v prvním čtvrtletí roku 2014 na 2,3 % v prvním čtvrtletí roku 2019). V těchto nových souvislostech se předpokládá, že klíčovou úlohu při vytváření odolných a konkurenceschopných trhů práce bude hrát lepší sladování pracovníků a pracovních míst (viz oddíl 3.3). I když se situace v oblasti poptávky po pracovní síle v jednotlivých členských státech značně liší, bude mít na vývoj míry volných pracovních míst v období po krizi významný vliv schopnost identifikovat změny potřeb v oblasti dovedností a připravit se na ně<sup>11</sup>.

**Graf 4: Počet volných pracovních míst se snižuje, zatímco nezaměstnanost mírně roste**  
Beveridgeova křivka pro země EU-27, 2008–2020, čtvrtletní údaje



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil a statistika volných pracovních míst.

Pozn.: Údaje očištěné od sezónních vlivů (s výjimkou míry volných pracovních míst v letech 2008 a 2009).

<sup>9</sup> Míra volných pracovních míst je procento všech volných pracovních míst vyjádřené procentním podílem obsazených a volných pracovních míst.

<sup>10</sup> Beveridgeova křivka je grafické znázornění vztahu mezi nezaměstnaností a ukazatelem volných pracovních míst (buď mírou volných pracovních míst, nebo ukazatelem nedostatku pracovních míst jako v tomto případě).

<sup>11</sup> Evropská komise (2020), *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual Review 2020* (Vývoj trhu práce a mezd v Evropě. Roční přehled 2020).

**Hospodářský otřes ovlivnil zaměstnanost ve všech odvětvích, avšak mezi jednotlivými hospodářskými činnostmi byly významné rozdíly.** U všech hospodářských činností s výjimkou stavebnictví, informačního a komunikačního odvětví a veřejné správy (klasifikace NACE Rev. 2) došlo mezi třetím čtvrtletím roku 2019 a třetím čtvrtletím roku 2020 ke snížení zaměstnanosti. V absolutních číslech jsou nejvíce zasaženými činnostmi v zemích EU-27 „velkoobchod a maloobchod, ubytování a doprava“ (o 1,9 milionu zaměstnaných osob méně oproti třetímu čtvrtletí roku 2019: snížení o 3,8 %), po nichž následují „profesní, vědecké a technické činnosti“ (tj. administrativní a podpůrné služby), v nichž bylo v porovnání s třetím čtvrtletím roku 2019 zaměstnáno o 0,8 milionu osob méně (snížení o 3,2 %). V relativním vyjádření došlo ke druhému největšímu snížení v kategorii „zemědělství, lesnictví, rybářství“ (o 3,6 %). V případě zemědělství mohl dopad pandemie na zaměstnanost urychlit jeho dlouhodobý sestupný trend. Počet osob zaměstnaných ve stavebnictví však v porovnání s třetím čtvrtletím roku 2019 vykazoval nárůst o 1,2 %.

**Mezi osoby, které zhoršení situace na trhu práce postihlo nejvíce, patří mladí lidé, ačkoli zde existují značné rozdíly mezi členskými státy.** V roce 2019 se míra zaměstnanosti mladých lidí (ve věku 15–24 let) v zemích EU-27 zvýšila až na 33,5 %, což je o 0,6 p.b. více než v roce 2018 (v eurozóně to bylo 34 % a 0,6 p.b.). Po vypuknutí krize COVID-19 se mezi třetím čtvrtletím roku 2019 a třetím čtvrtletím roku 2020 snížila o 1,5 p.b. na 31,3 % (v eurozóně o –1,3 p.b. na 32 % ve třetím čtvrtletí roku 2020). Míra nezaměstnanosti mladých lidí (ve věku 15–24 let), která dosáhla svého minima v roce 2019, se mezi čtvrtým čtvrtletím roku 2019 a třetím čtvrtletím roku 2020 v zemích EU-27 i v eurozóně ještě zvýšila o 2,9 p.b. Celkem bylo v EU ve třetím čtvrtletí roku 2020 bez zaměstnání 3,1 milionu mladých lidí a tento počet by se zvýšil na 5 milionů, pokud bychom do něho zahrnuli i všechny osoby, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET). Čtvrtletní míra NEET se v uplynulém roce zvýšila tak, že ve třetím čtvrtletí roku 2020 dosahovala v zemích EU-27 10,8 % a v eurozóně 11 % (oproti minimu 9,8 % v zemích EU-27 a 9,9 % v eurozóně ve druhém čtvrtletí roku 2019).

**Starší pracovníci přečkali dopad pandemie z hlediska výsledků na trhu práce lépe.** V průběhu roku 2019 se míra ekonomické aktivity starších pracovníků (ve věku 55–64 let) i nadále zvyšovala. Ve třetím čtvrtletí roku 2020 činila 63 %, což bylo o 0,7 p.b. více než ve druhém čtvrtletí roku 2019 a o 9,6 p.b. vyšší než ve třetím čtvrtletí roku 2013, kdy začalo předchozí oživení. Míra nezaměstnanosti (osob ve věku 55–74 let) zůstávala setrvale na nízké úrovni (4,9 % ve třetím čtvrtletí roku 2020 a 4,4 % ve druhém čtvrtletí roku 2020 v porovnání s 4,8 % ve druhém čtvrtletí roku 2019). Naproti tomu míra zaměstnanosti (ve věkové skupině 55–64 let), která ve třetím čtvrtletí roku 2020 činila 59,7 % (po stabilním nárůstu o 10,6 p.b. od třetího čtvrtletí roku 2013), se drží na relativně stabilnější úrovni, než tomu je u ostatních věkových skupin; například v porovnání s prvním čtvrtletím roku 2020 nedošlo k žádné změně (zatímco míra zaměstnanosti mladých lidí ve věku 15–24 let se za stejné období snížila o 1,5 p.b.). Míra zaměstnanosti dospělých osob v hlavní věkové skupině (25–54 let) se snížila o 0,8 p.b., což ve třetím čtvrtletí roku 2020 znamenalo 79,8% míru zaměstnanosti.

**Míra zaměstnanosti žen utrpěla v důsledku hospodářského otřesu způsobeného pandemií COVID-19 o něco méně než u mužů, ale rozdíly mezi pohlavími přetrvávají i nadále a do budoucna bude nezbytné je sledovat.** V roce 2019 se míra zaměstnanosti žen zvýšila na 67,3 %, což je o 0,8 p.b. více než v předchozím roce. Ve třetím čtvrtletí roku 2020 vykazovala míra zaměstnanosti žen mírnější pokles (–0,6 p.b. v porovnání s třetím čtvrtletím roku 2019), než tomu bylo u mužů (–0,9 p.b.). Tento nedávný vývoj však nevedl k výraznému snížení rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů, který ve třetím čtvrtletí roku 2020 činil 11,5 p.b. (tj. o něco málo méně než 11,8 p.b. zaznamenaných ve třetím čtvrtletí roku 2019). Dopad krize na výsledky v oblasti zaměstnanosti podle pohlaví vyžaduje pečlivé sledování, neboť snížení tohoto rozdílu může být spíše důsledkem významnějšího – a dočasného – dopadu pandemie na zaměstnanost mužů než silnějšího spojení žen s trhem práce. Rozdíl v zaměstnanosti činil ve třetím čtvrtletí roku 2020 u žen ve věku 25–49 let 11,8 p.b., zatímco u žen ve věku 55–64 let dosáhl výše 13,3 p.b. V roce 2019 činil tento rozdíl u žen s nízkou kvalifikací 22,1 p.b. což bylo výrazně více než u žen se střední kvalifikací (12,1 p.b.) a u žen s vysokou kvalifikací (6,4 p.b.).

**Pandemie silně ovlivnila míru zaměstnanosti osob narozených mimo EU.** V období před krizí tento ukazatel (ve věkové skupině 20–64 let) stabilně rostl až do roku 2019. Ve třetím čtvrtletí roku 2020 se pak snížil na 62,7 % (o 2,3 p.b. méně než ve třetím čtvrtletí roku 2019), což v absolutních hodnotách odpovídalo poklesu o 1,5 milionu osob (z 16,5 milionu ve třetím čtvrtletí roku 2019 na 15 milionů ve třetím čtvrtletí roku 2020) a v relativních hodnotách téměř o 9 %.

**Počet pracovníků v nestandardních formách zaměstnání se sice snižuje, ale je i nadále značný, z čehož vyplývá individuální i sociální zranitelnost s ohledem na přizpůsobování na trhu práce.** Z celkového počtu zaměstnanců (ve věku 15–64 let) v zemích EU-27 v roce 2019 (167 milionů) bylo téměř 85 % zaměstnáno na základě smlouvy na dobu neurčitou (+1,3 % v porovnání s rokem 2018), přičemž zbývajících 25,2 milionu zaměstnanců mělo uzavřenu smlouvu na dobu určitou (–1,3 % v porovnání s rokem 2018). V důsledku pandemie se pokles počtu dočasných zaměstnanců ještě zvýraznil. Přibližně 21,5 milionu zaměstnanců (ve věku 15–64 let, očištěno od sezónních vlivů) v zemích EU-27 mělo ve třetím čtvrtletí roku 2020 uzavřeny dočasné pracovní smlouvy, což v porovnání s předchozím rokem představovalo pokles o 3,2 milionu. V důsledku toho se podíl dočasných pracovních smluv na celkové zaměstnanosti ve třetím čtvrtletí roku 2020 snížil na 11,2 % (tj. pokles o 1,5 p.b. v porovnání se situací o rok dříve). V eurozóně zůstává tento podíl i nadále mírně vyšší, tj. 11,9 %. Podíl pracovníků na částečný úvazek (15–64 let) na celkové zaměstnanosti se snížil o 1,2 p.b. (na 17,1 % ve třetím čtvrtletí roku 2020) a ještě výraznější snížení zaznamenal v eurozóně (o 1,5 p.b.). Z toho se podíl pracovníků *nedobrovolně* zaměstnaných na částečný úvazek mezi lety 2018 a 2019 snížil o 1,5 p.b. a v současné době je o 6,2 p.b. nižší než jeho nejvyšší hodnota v roce 2014 (32,7 %), přičemž v eurozóně je toto číslo o něco vyšší (26,9 % v roce 2019). Počet zaměstnaných osob, které měly druhé zaměstnání, se v roce 2019 i nadále průběžně zvyšoval (8,2 milionu osob v roce 2019 oproti 7,8 milionu osob v roce 2014).

### Graf 5: Rozdíly v dopadu krize podle pohlaví a věku

Míra zaměstnanosti (domácí pojetí) ve skupinách v zemích EU-27 podle pohlaví a věku, údaje očištěné od sezónních vlivů



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

**Úroveň dosaženého vzdělání zůstává i nadále klíčovým předpokladem ke zlepšení zaměstnatelnosti a výsledků na trhu práce.** Před pandemií i nadále trvale rostl počet zaměstnaných osob (ve věku 25–64 let) s vysokoškolským vzděláním (mezi lety 2018 a 2019 o 0,5 p.b.), což vedlo k dosažení odpovídající míry zaměstnanosti ve výši 86,2 %. Ve třetím čtvrtletí roku 2020 činila míra zaměstnanosti absolventů terciárního vzdělávání 85,2 % (o 0,7 p.b. méně než ve třetím čtvrtletí roku 2019). Míra zaměstnanosti pracovníků se střední kvalifikací (tj. pracovníků s vyšším sekundárním vzděláním) činila v roce 2019 76,5 % a ve třetím čtvrtletí roku 2020 75,8 %. V ročním vyjádření tato hodnota znamenala v porovnání s rokem 2018 nárůst o 0,5 p.b. a byla o 4,7 p.b. vyšší než v roce 2019. Tyto změny odrážejí skutečnost, že se poptávka po pracovní síle postupně přesunuje směrem k vyšším úrovním dovedností včetně dovedností digitálních. Tomuto trendu často odpovídá vyšší průměrná úroveň dovedností mezi novými kohortami vstupujícími na trh práce<sup>12</sup>. Podíl pracovníků s nízkou kvalifikací (tj. s nižším sekundárním nebo nižším vzděláním) se v roce 2019 zvýšil o 0,7 p.b. (a mezi lety 2017 a 2018 o 1 p.b.). V roce 2019 činila míra zaměstnanosti této skupiny osob 56,3 %. Ve čtvrtletím vyjádření činila míra zaměstnanosti této skupiny ve třetím čtvrtletí roku 2020 55,8 %, což je o 1 p.b. méně než hodnota zaznamenaná ve třetím čtvrtletí roku 2019. Rozdíl v zaměstnanosti mezi osobami s nízkou kvalifikací a osobami s vysokou kvalifikací v roce 2019 činil 30 p.b., což zdůraznilo potřebu dalšího prohlubování dovedností a změny kvalifikace.

---

<sup>12</sup> Evropská komise (2020). *Employment and Social Developments in Europe. Annual review 2020*. (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě. Roční přehled 2020). Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. K dispozici na adrese: <https://europa.eu/!MM76mf>

## 1.2 Sociální trendy

**Před nástupem krize COVID-19 se počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením v zemích EU-27 průběžně snižoval<sup>13,14</sup>** Tento sestupný trend pokračoval sedm let po sobě až do roku 2019 (**Graf 6**), kdy se počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením snížil na 91,3 milionu (20,9 % celkového počtu obyvatel), což bylo téměř o 3,39 milionu méně než v roce 2018 (o 4 p.b. méně než vrchol dosažený v roce 2012). Celkový trend klesal u všech tří dílčích ukazatelů, tj. u míry silné materiální deprivace (−0,7 p.b.), u velmi nízké míry intenzity práce (−0,5 p.b.) a rovněž u míry ohrožení chudobou (−0,3 p.b.). Tento vývoj je v souladu s růstem zaměstnanosti a disponibilních příjmů v roce 2019 (viz oddíl 3.4). Všechny tyto ukazatele však stále nezachycují dopady krize COVID-19. Vzhledem k významu pracovních příjmů pro obživu domácností a k poklesu míry zaměstnanosti i odpracovaných hodin se v roce 2020 pravděpodobně zhorší jak příjmová situace, tak intenzita práce domácností. V důsledku toho může dojít k narušení pozitivního trendu míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, což může oddálit splnění cíle strategie Evropa 2020, kterým je snížit počet lidí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením o 20 milionů.

---

<sup>13</sup> Osoby ohrožené chudobou nebo sociálním vyloučením jsou osoby, které jsou ohroženy chudobou, trpí silnou materiální deprivací nebo žijí v domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání, tj. v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce, případně u nich nastane jakákoli kombinace uvedených okolností.  
Osoby ohrožené chudobou jsou osoby žijící v domácnosti, jejich ekvivalizovaný disponibilní příjem je nižší než 60 % národního ekvivalizovaného mediánového příjmu (jedná se proto o ukazatel příjmové chudoby).  
Osoby trpí silnou materiální deprivací, pokud žijí v domácnosti, která si nemůže dovolit alespoň čtyři z těchto položek: 1) platit včas nájem / hypotéku / účty za služby; 2) udržovat doma přiměřenou teplotu; 3) vyrovnat se s neočekávanými výdaji; 4) konzumovat každý druhý den maso, ryby nebo rovnocenné bílkoviny; 5) jednou ročně týdenní dovolenou mimo domov; 6) mít přístup k automobilu pro soukromé účely; 7) mít pračku; 8) mít barevný televizor; a 9) mít telefon.  
Osoby žijící v domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání, jsou osoby ve věkové skupině 0–59 let, které žijí v domácnosti, kde dospělé osoby v produktivním věku (věková skupina 18–59 let) v uplynulém roce pracovaly méně než 20 % svého celkového pracovního potenciálu (tj. během referenčního příjmového roku).

<sup>14</sup> Statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek odkazuje na předchozí příjmový rok s výjimkou Irska (příjem za 12 měsíců před zahájením průzkumu).

**Podíl lidí ohrožených chudobou se v roce 2019 po sociálních transferech snížil, ale byl i nadále vysoký; je zde obtížné odhadnout dopad krize.** Ukazatel ohrožení chudobou zůstal v zásadě stabilní, přičemž v roce 2019 došlo k jeho mírnému snížení na 16,5 % (z 16,8 % v roce 2018 na základě příjmů z předchozího roku). Počet osob žijících v domácnostech, jejichž ekvivalizovaný disponibilní příjem byl nižší než 60 % národního mediánu, byl o něco vyšší než 84,5 milionu, tedy o půldruhého milionu osob méně než v předchozím roce. Bleskové odhady Eurostatu pro příjmový rok 2019 ukazují na poměrně stabilní scénář<sup>15</sup>. V době vypracování této zprávy nejsou dosud k dispozici bleskové odhady týkající se příjmů z roku 2020 (které odrážejí dopad krize). Změny v roce 2020 jsou poměrně obtížně předvídatelné, což je zčásti způsobeno pravděpodobným dopadem krize na mediánové příjmy. Z výsledků simulace<sup>16</sup> vyplývá, že díky politickým opatřením přijatým v reakci na krizi se míra ohrožení chudobou může v EU v průměru zvýšit pouze o 0,1 p.b. Ukotvená míra ohrožení chudobou (tj. míra vypočtená na základě prahové hodnoty chudoby stanovené v základním roce) se naproti tomu zvýšila o 1,7 p.b., což odráželo předpokládaný podstatný pokles úrovně příjmů oproti pevné hranici chudoby<sup>17</sup>.

**K sociální konvergenci směrem nahoru přispěl prudký pokles počtu osob žijících před pandemií v podmínkách silné materiální deprivace.** V roce 2019 se ze silné materiální deprivace vymanily téměř než 3 miliony osob, čímž jejich celkový počet poklesl na 23,7 milionu, tj. 5,4 % obyvatel EU. Tento pokles představoval významné zlepšení sedmým rokem po sobě. Došlo k němu v důsledku dobrých výsledků zaznamenaných v členských státech s nejvyšší silnou materiální deprivací (viz oddíl 3.4), a tudíž přispěl k pokračující sociální konvergenci směrem nahoru (ačkoli v roce 2019 bylo její tempo pomalejší než v předchozích letech).

---

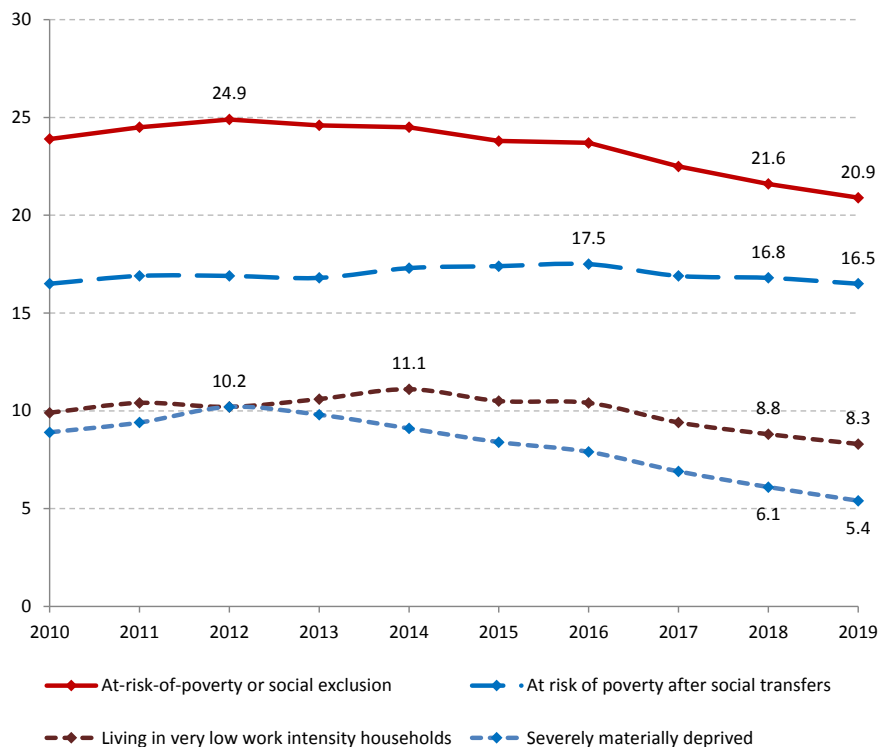
<sup>15</sup> Údaje statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek se ve většině členských států vztahují k příjmům zaznamenaným v předchozím roce (tj. k příjmům z roku 2018 pro statistiku v oblasti příjmů a životních podmínek na rok 2019). Eurostat zveřejnil bleskové odhady příjmů z roku 2019 (tj. ukazatele statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek zveřejněné v roce 2020), avšak dosud nikoli z roku 2020. Viz metodická poznámka a výsledky Eurostatu na adrese: <https://europa.eu/!qv46uJ>

<sup>16</sup> Viz [Almeida a kol. \(2020\), Households' income and the cushioning effect of fiscal policy measures during the Great Lockdown \(Příjem domácností a zmírňující účinek opatření fiskální politiky během velkého omezení volného pohybu osob\), pracovní dokumenty Společného výzkumného střediska o daních a strukturálních reformách, č. 06/2020](#). K dispozici na adrese: <https://europa.eu/!Vj39hX> a příslušná politická zpráva na adrese <https://europa.eu/!JU66Gc>

<sup>17</sup> V tomto případě je hranice chudoby ukotvena k hodnotě výchozích simulací EUROMODu na rok 2019, a nikoli k odhadované hranici chudoby pro rok 2020.

### Graf 6: Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením před vypuknutím pandemie COVID-19 klesal, avšak podíl osob ohrožených chudobou zůstal v zásadě stabilní

Procentní podíl obyvatelstva ohroženého chudobou nebo sociálním vyloučením a jeho dílčí ukazatele (2010–2019).



Zdroj: Eurostat, ukazatele t2020\_50, t2020\_51, t2020\_52, t2020\_53.

**Dobrá výkonnost trhu práce před pandemií zároveň pomohla dále snížit počet osob žijících v domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání.** Počet osob žijících v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce se v roce 2019 snížil o více než 1,6 milionu. To představovalo 8,3 % celkového počtu obyvatelstva, což znamenalo další pokles oproti nejvyšší hodnotě dosažené v roce 2014. Vzhledem k tomu, že otřes způsobený pandemií COVID-19 ovlivnil v relativně větší míře pracovníky na méně stabilních pracovních místech (viz oddíl 3.3), může se tento ukazatel v roce 2020 výrazně zhoršit.

**Riziko chudoby nebo sociálního vyloučení se sice v roce 2019 výrazně snížilo, v případě dětí však bylo i nadále vyšší.** V letech 2018 až 2019 se počet dětí (mladších 18 let) ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením v zemích EU-27 snížil o 993 000, tedy o 5,3 %. V důsledku toho činila související míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí 22,2 %, což znamenalo snížení oproti 23,4 % v roce 2018. V porovnání s mírou ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u populace v produktivním věku (18–64 let), která činí 20,9 %, a u starších osob (65 let a více), která činí 18,5 %, zůstává tato míra i nadále vysoká.

**Riziko chudoby pracujících se v roce 2019 mírně snížilo, ale nadále zůstávalo na vysoké úrovni, přičemž intenzita chudoby u osob žijících v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce byla vysoká.** V roce 2019 se procentní podíl osob ohrožených chudobou pracujících snížil o 0,3 p.b. na 9 %, což znamenalo další snížení oproti nejvyšší úrovni 9,8 % dosažené v roce 2016, stále však byl o 0,5 p.b. vyšší než nejnižší úroveň dosažená v roce 2010. Takovému riziku jsou více vystaveni lidé, kteří pracují na částečný úvazek a na základě dočasných pracovních smluv, přičemž míra chudoby pracujících činila v prvním případě 15,1 % a ve druhém 16,2 % (viz také oddíly 3.1.1 a 3.4.1). Relativní mediánový propad příjmů<sup>18</sup>, který měří, jak daleko jsou úrovně příjmů osob ohrožených chudobou od hranice chudoby (tj. jak závažná je chudoba), zároveň v roce 2019 činil 24,5 %, tj. oproti roku 2018 byl beze změny. Členské státy vykazují odlišnou dynamiku (podrobnosti viz oddíl 3.4.1). Na celkové úrovni se mezera chudoby u obyvatelstva v produktivním věku (18–64 let) žijícího v domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání<sup>19</sup>, zvýšila v roce 2019 na 37,3 %, což naznačuje nízkou přiměřenost a rozsah pokrytí dávek.

**Příjmová nerovnost byla v roce 2019 i nadále na vysoké úrovni a konvergence se zpomalila.**

Úroveň příjmů nejbohatších 20 % domácností v členských státech v průměru pětinasobně přesahovala příjem nejchudších 20 %. Z důkazů vyplývá, že v posledním desetiletí byl celkový nárůst příjmové nerovnosti způsoben nárůstem nerovnosti ve spodní části distribuce (viz oddíl 3.4). Omezená zlepšení, zejména v zemích s vyšší úrovní nerovnosti, svědčí o zpomalování konvergence. Podíl příjmů domácností ve spodních 40 % distribuce příjmů se až do roku 2019 zvyšoval, což bylo v souladu s mírným zlepšením ostatních ukazatelů příjmové nerovnosti. Průměr zemí EU-27 dosáhl v roce 2019 21,4 % v porovnání s 21,2 % v letech 2018 a 2017 (a s minimem 20,9 % dosaženým v letech 2014 a 2015). S ohledem na dlouhodobou povahu těchto otázek je důležité rozvíjet důkladné pochopení možných cest vpřed prostřednictvím systémových výhledových analýz a posílit odolnost EU.

---

<sup>18</sup> Medián relativního propadu 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 (mezní bod: 60 % mediánu ekvivalizovaného příjmu).

<sup>19</sup> Tento ukazatel se vypočítává jako rozdíl mezi mediánem ekvivalizovaného celkového čistého příjmu osob žijících pod prahem ohrožení chudobou a s velmi nízkou intenzitou práce a osob žijících na samotném prahu ohrožení chudobou, vyjádřený jako procento hodnoty prahu ohrožení chudobou. Tato prahová hodnota je stanovena na 60 % celostátního mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu všech osob v zemi, nikoli pro EU jako celek.

## 2. ZÁZNAM AKTUÁLNÍ SITUACE PODLE SROVNÁVACÍHO PŘEHLEDU SOCIÁLNÍCH UKAZATELŮ

Evropský pilíř sociálních práv společně vyhlásily Evropský parlament, Rada a Komise dne 17. listopadu 2017. Vymezuje dvacet zásad a práv na podporu rovných příležitostí a přístupu na trh práce, spravedlivých pracovních podmínek a sociální ochrany a začleňování. Je navržen jako vodítko pro proces konvergence mezi členskými státy směrem k lepším sociálně-ekonomickým podmínkám. Provádění evropského pilíře sociálních práv je zejména v současné krizové situaci prioritou. Aby zajistila jeho plné provedení, předloží Komise v prvním čtvrtletí roku 2021 ambiciózní akční plán. Akční plán bude klíčovým nástrojem této Komise, který přispěje k sociálně-ekonomickému oživení a odolnosti ve střednědobém a dlouhodobém horizontu s cílem posílit sociální spravedlnost digitální a zelené transformace.

K evropskému pilíři sociálních práv je připojen srovnávací přehled sociálních ukazatelů ke sledování výsledků a určování trendů v jednotlivých členských státech<sup>20</sup>. Tento srovnávací přehled poskytuje řadu ukazatelů (hlavních a sekundárních), jež mají sledovat výsledky členských států v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti ve třech základních aspektech vymezených v rámci tohoto pilíře: i) rovné příležitosti a přístup na trh práce; ii) dynamické trhy práce a spravedlivé pracovní podmínky a iii) veřejná podpora / sociální ochrana a začleňování. Od vydání z roku 2018 společná zpráva o zaměstnanosti zahrnuje srovnávací přehled sociálních ukazatelů, jehož výsledky týkající se hlavních ukazatelů jsou shrnuty v této kapitole. Tato analýza je zasazena do širších reformních souvislostí, o nichž se pojednává v kapitole 3.

---

<sup>20</sup> 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 ochrany<sup>21</sup>. Srovnávací přehled sociálních ukazatelů konkrétně zahrnuje čtrnáct hlavních ukazatelů, jež posuzují zaměstnanost a širší sociální trendy:

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

---

<sup>21</sup> 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 v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti v členských státech a sledují pokrok na cestě k dosažení cílů strategie Evropa 2020 v oblasti zaměstnanosti a snižování chudoby.

- *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 obyvatele<sup>22</sup>
  - Čisté příjmy svobodného bezdětného pracovníka na plný úvazek, který pobírá průměrnou mzdu<sup>23</sup>
  
- *Veřejná podpora / sociální ochrana a začleňování:*
  - Vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby<sup>24</sup>
  - Děti do tří let věku ve formální péči
  - Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče<sup>25</sup>
  - Podíl obyvatel se základními nebo vyššími celkovými digitálními dovednostmi.

<sup>22</sup> Jak požadoval Výbor pro sociální ochranu, tento ukazatel se měří pomocí „neочиštěného příjmu“ (tj. bez zahrnutí naturálních sociálních transferů) a s vypuštěním odkazů na použití jednotek standardů kupní síly (PPS).

<sup>23</sup> Úroveň 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 úroveň 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.

<sup>24</sup> Měří se jako rozdíl mezi podílem osob ohrožených (příjmovou) chudobou před sociálními transfery a po nich, a to v rámci celkového obyvatelstva.

<sup>25</sup> Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče vychází z vlastního subjektivního posouzení dané osoby, která uvádí, zda potřebovala vyšetření nebo léčbu v rámci specifického typu zdravotní péče, kterých se jí však nedostalo nebo které nevyhledala, a to z následujících tří důvodů: „finanční důvody“, „čekací listina“ a „příliš dlouhá cesta“. Zdravotní péči se rozumí individuální zdravotnické služby (lékařské vyšetření nebo léčba s výjimkou stomatologické péče) poskytované lékaři nebo osobami s rovnocennou profesí nebo pod jejich přímým dohledem v závislosti na vnitrostátních systémech zdravotní péče (definice Eurostatu). Problémy, které lidé uvádějí v souvislosti s poskytováním péče, když jsou nemocní, mohou odrážet překážky přístupu k péči.

**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 změn<sup>26</sup> 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. V kapitole 3 je předložena podrobná analýza uvedených čtrnácti ukazatelů včetně dlouhodobých trendů a případně i dalších ukazatelů.

**Závěry srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů pomáhají při identifikaci výzev v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti v členských státech.** V rámci evropského semestru se fakta ze srovnávacího přehledu pravidelně používají ve zprávách o jednotlivých zemích jako podklady pro analýzu problémů v jednotlivých zemích. Na úrovni členských států sloužily rovněž jako materiál pro přípravu národních programů reforem, programů stability a konvergenčních programů. Spolu s další analýzou zahrnutou do monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti a monitoru výsledků v oblasti sociální ochrany tak byl v případech potřeby zajištěn analytický základ pro následné návrhy doporučení Komise pro jednotlivé země. Během tohoto procesu je třeba tabulku číst pozorně, ne mechanicky, a jsou posuzovány i další prvky kvalitativní a kvantitativní povahy.

---

<sup>26</sup> S výjimkou hrubého disponibilního příjmu domácností, který se měří jako indexové číslo (2008=100, čímž se zohlední změna oproti období před krizí) a změny v posledním roce, a čistých příjmů svobodného bezdětného pracovníka na plný úvazek, který pobírá průměrnou mzdu, pro něž se používají tříleté průměry schválené Výborem pro zaměstnanost a Výborem pro sociální ochranu.

**Srovnávací přehled sociálních ukazatelů podpoří přípravu národních plánů reforem a plánů na podporu oživení a odolnosti, které představují hlavní referenční dokumenty v rámci Nástroje pro oživení a odolnost.** Jak je uvedeno v roční strategii pro udržitelný růst 2021<sup>27</sup>, Nástroj pro oživení a odolnost přinese změny cyklu evropského semestru 2021. Vzhledem k doplňkovosti s evropským semestrem se členské státy vyzývají, aby národní program reforem a svůj plán na podporu oživení a odolnosti předkládaly v jediném integrovaném dokumentu. Navíc, jak je zdůrazněno v pokynech pro členské státy k plánům na podporu oživení a odolnosti<sup>28</sup>, se členské státy vyzývají, aby rámcově objasnily, jak jsou tyto plány v souladu s prováděním evropského pilíře sociálních práv a jak k němu účinně přispívají. Kromě toho se vyzývají, aby poskytly přehled o celkovém hospodářském a sociálním dopadu příslušného plánu (společně s hodnocením makroekonomického výhledu) a uvedly příslušné ukazatele, mimo jiné i ty ze srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů. U členských států, které předkládají své plány v roce 2021, posoudí Komise jejich věcný obsah v analytických dokumentech přiložených k návrhům prováděcích aktů Rady<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> COM(2020) 575 final.

<sup>28</sup> SWD(2020) 205 final.

<sup>29</sup> Tyto dokumenty nahradí zprávy o jednotlivých zemích v roce 2021. Komise navíc nebude pro tyto členské státy v roce 2021 navrhopat doporučení pro jednotlivé země s výjimkou doporučení týkajících se rozpočtové situace, jak je stanoveno v Paktu o stabilitě a růstu.

**Společná zpráva o zaměstnanosti přijatá v roce 2021 začleňuje do srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů i regionální rozměr.** Vývoj ukazatelů na vnitrostátní úrovni může zakrývat významné rozdíly na regionální úrovni (příčemž v mnoha členských státech se o řadě politik a financování často rozhoduje na této úrovni). V této souvislosti uvádí společná zpráva o zaměstnanosti již druhým rokem důkazní informace o situaci na regionální úrovni na základě srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů. Konkrétně v příloze 4 je u některých hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů uvedena série map, které zobrazují regionální členění podle jednotlivých členských států<sup>30</sup>. Kromě toho analýza v kapitole 3 v relevantních případech uvádí zjištění na regionální úrovni pro členské státy, v nichž existují velké rozdíly<sup>31</sup> mezi regiony na úrovni NUTS 2. Tyto údaje a zjištění umožňují lépe pochopit, jak si vedou různé regiony v určité zemi, pokud jde o některé klíčové aspekty pilíře, a pomáhají sledovat konvergenci v rámci zemí, posuzovat dopad regionálních politik a směřovat tvorbu politik na regionální úrovni.

## **2.2 Fakta ze srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů**

**Srovnávací přehled sociálních ukazatelů odráží pracovní podmínky po krizi COVID-19, avšak z důvodu dostupnosti údajů zobrazuje podmínky v sociální oblasti a v oblasti dovedností z doby před pandemií. Od doby, kdy byl předložen srovnávací přehled, je posouzení situace členských států z hlediska jeho hlavních ukazatelů (prostřednictvím metodiky popsané v předchozím oddíle) založeno na nejnovějších dostupných ročních údajích, a to jak pro jednotlivé úrovně, tak pro změny. V současné situaci by tento přístup znamenal, že by u většiny ukazatelů byly použity údaje za rok 2019 (a změny oproti roku 2018). Použití ročních údajů by však neumožnilo sledovat nejnovější vývoj na trhu práce v souvislosti s krizí a jeho obrat v porovnání s minulými trendy (před pandemií). V této souvislosti se skupina Výboru pro zaměstnanost, která se věnuje problematice ukazatelů, dohodla, že se při hodnocení srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů dočasně odchýlí od používání ročních údajů a namísto nich použije pro následujících pět hlavních ukazatelů trhu práce nejnovější čtvrtletní údaje<sup>32</sup>, které jsou fakticky k dispozici (na základě šetření pracovních sil):**

<sup>30</sup> U kterých jsou k dispozici údaje na regionální úrovni (NUTS 2) (předčasný odchod ze vzdělávání, rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů, míra NEET, míra zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, míra dlouhodobé nezaměstnanosti, míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, účinek sociálních transferů (vyjma důchodů) na snižování chudoby, subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče a koeficient příjmové nerovnosti).

<sup>31</sup> Na základě variačního koeficientu váženého počtem obyvatel.

<sup>32</sup> Pro těchto pět ukazatelů se použijí hodnoty z druhého čtvrtletí roku 2020 (očištěné od sezónních vlivů) jako „úrovně“ těchto ukazatelů a rozdíly mezi druhým čtvrtletím roku 2020 a druhým čtvrtletím roku 2019 (očištěné od sezónních vlivů) jako „změny“. Příslušné roční korelační diagramy a tabulky údajů za rok 2019 jsou pro informaci uvedeny v příloze.

- Míra zaměstnanosti, věková skupina 20–64 let
- Rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů, věková skupina 20–64 let
- Míra nezaměstnanosti, věková skupina 15–74 let
- Míra dlouhodobé nezaměstnanosti, věková skupina 15–74 let
- Mladí lidé, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (míra NEET), 15–24 let

**Hlavní ukazatele poukazují na určité zhoršení podmínek na trhu práce v první polovině roku 2020.** Z pěti výše uvedených ukazatelů trhu práce se míra zaměstnanosti a míra NEET v zemích EU-27<sup>33</sup> ve druhém čtvrtletí 2020 v porovnání se stejným čtvrtletím roku 2019 zhoršily, přičemž míra nezaměstnanosti a míra zaměstnanosti žen a mužů zůstala přibližně konstantní; míra dlouhodobé nezaměstnanosti naopak vykazovala určité zlepšení (více informací o posledních trendech viz kapitola 1).

**Sociální ukazatele a ukazatele dovedností, pro něž jsou k dispozici pouze údaje z doby před pandemií COVID-19, se v roce 2019 nadále zlepšovaly<sup>34</sup>.** Zbývajících devět hlavních ukazatelů vykazuje pozitivní nebo v zásadě stabilní meziroční trend (tj. buď v roce 2019, nebo v roce 2018 v závislosti na dostupnosti údajů). Zlepšení bylo v průměru zaznamenáno zejména u chudoby, nerovnosti a souvisejících ukazatelů (tj. podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením, koeficient příjmové nerovnosti, hrubý disponibilní příjem domácností na obyvatele, čisté příjmy svobodného pracovníka na plný pracovní úvazek, který pobírá průměrnou mzdu), jakož i u ukazatelů v oblasti vzdělávání, péče o děti a dovedností (osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy, účast dětí mladších tří let ve formální péči o děti, podíl obyvatelstva se základními nebo vyššími než základními digitálními dovednostmi). Byl pozorován celkově stabilní trend účinku sociálních transferů na snižování chudoby a subjektivně neuspokojené potřeby zdravotní péče.

<sup>33</sup> Jedná se o vážené průměry EU, vyjma ukazatele „Čisté příjmy svobodného bezdětného pracovníka na plný úvazek, který pobírá průměrnou mzdu“, pro nějž se používá nevážený průměr.

<sup>34</sup> Datum uzávěrky pro extrakci hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů je 11. ledna 2021.

**Jak je patrné z korelačních diagramů uvedených v kapitole 3, lze v jednotlivých členských státech pozorovat divergenční trendy u většiny ukazatelů trhu práce** (s výjimkou míry nezaměstnanosti a míry dlouhodobé nezaměstnanosti). To znamená, že členské státy s horší počáteční situací zaznamenaly mezi druhým čtvrtletím roku 2019 a druhým čtvrtletím roku 2020 v průměru větší zhoršení. U ostatních hlavních ukazatelů však lze obecně pozorovat určitý stupeň konvergence (v některých případech není tento trend jasně vymezen).

**Téměř všechny členské státy se potýkají s problémy přinejmenším u jednoho z hlavních ukazatelů.** Zvážíme-li všechny tři nejproblematictější klasifikace společně (tj. „kritické situace“, „je nutné sledovat“ a „slabý, avšak zlepšující se“), jsou všechny členské státy označeny alespoň jednou; výjimkou jsou Německo a Nizozemsko. Zvážíme-li pouze „kritické situace“ (tj. ukazatele, jejichž úroveň je mnohem horší než průměr a v posledním roce se buď nezlepšovala dostatečně rychle, nebo se dále zhoršovala), bylo označeno třináct členských států, tedy o jeden méně než ve společné zprávě o zaměstnanosti přijaté v roce 2020<sup>35</sup>. K této skupině zemí se připojilo Maďarsko (které se „znovu připojilo“ poté, co skupinu opustilo v předchozím roce), přičemž Estonsko a Litva tuto skupinu opustily. V rámci 14 posuzovaných aspektů bylo zjištěno celkem 120 případů „kritických situací“, „je nutné sledovat“ nebo „slabý, ale zlepšující se“, což je přibližně 32 % z celkového počtu hodnocení (tj. stejná procentní hodnota jako ve společné zprávě o zaměstnanosti přijaté v roce 2020); Z toho je 41 „kritických situací“ (což odpovídá 11,1 % všech hodnocení); ve společné zprávě o zaměstnanosti přijaté v roce 2019 to bylo 40 (což odpovídá 10,3 % všech hodnocení).

---

<sup>35</sup> Údaje nejsou přímo srovnatelné, protože porovnání bylo ve zprávě z roku 2020 provedeno pro země EU-28 a ve stávající zprávě pro země EU-27; výpočet průměrných hodnot a směrodatných odchylek je ovlivněn skladbou zemí. V hodnocení Spojeného království ve zprávě z roku 2020 se „kritické situace“ nevyskytovaly.

**Stejně jako v předchozích letech se situace členských států a závažnost jejich výzev značně liší, v čemž se odráží i dopad krize, pokud jde o ukazatele trhu práce.** Rumunsko, Itálie, Řecko a Španělsko vykazují „kritické situace“, situace, které „je nutné sledovat“, nebo „slabé, avšak zlepšující se“ situace v deseti nebo více ukazatelích a po nich následuje Bulharsko s devíti výzvami (viz tabulka 1). Z těchto zemí vykazují nejvyšší počet „kritických situací“ Bulharsko, Rumunsko a Itálie (po šesti), po nichž následují Španělsko (pět) a Řecko (tři). Řecko, Rumunsko a Španělsko však rovněž vykazují řadu pozitivních posouzení (zaznamenaných před vypuknutím pandemie): Řecko patří mezi „nejlepší“ v oblasti předčasných odchodů ze vzdělávání a vykazuje hodnocení „lepší než průměr“ v oblasti příjmové nerovnosti a úrovně digitálních dovedností jednotlivců; Španělsko patří k zemím označovaným jako „nejlepší“, pokud jde o účast v péči o děti, a je označováno jako „lepší než průměr“ v případě subjektivně neuspokojené potřeby zdravotní péče; Rumunsko má hodnocení „nejlepší“, pokud jde o růst disponibilního příjmu domácností na obyvatele. Z hlediska celkového počtu výzev následují Lotyšsko (sedm výzev), Kypr a Maďarsko (po šesti výzvách)<sup>36</sup>. Naopak Dánsko a Nizozemsko jsou „nejlepší“ nebo „lepší než průměr“ v deseti hlavních ukazatelích a po nich následují Česko a Švédsko (po devíti ukazatelích) a Finsko (osm ukazatelů).

---

<sup>36</sup> Je třeba uvést, že Itálie měla při vypracování společné zprávy o zaměstnanosti přijaté v roce 2020 více než 10 výzev. V době vypracování této zprávy nejsou k dispozici údaje o čtyřech hlavních ukazatelích pro Itálii a o jednom hlavním ukazateli pro Lotyšsko.

**Tabulka 1. Shrnutí hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů**

	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	2019	Q2-2020	2019	2019	Q2-2020	Q2-2020	Q2-2020	Q2-2020	2019	2019	2019	2019	2019	2019
<b>Best performers</b>	EL, HR, IE, LT, SI	FI, LT, LV	BE, CZ, SI	FI, SI	CZ, LV, NL, SE	CZ, DE, NL, SE	CZ, DE, PL		EE, HU, LT, RO	DE, DK, IE, LU, NL	AT, DK, FI, IE, SI	BE, DK, ES, LU, NL, PT, SE		DE, DK, FI, NL, SE
<b>Better than average</b>	CZ, EE, FI, PL, PT, SE	AT, DE, DK, FR, LU, PT, SE, SI	AT, DK, EL, FI, IE, MT, NL	AT, CY, DE, DK, HR, NL, PL, SK	DK, EE, LU, MT, PL, SI	DK, EE, FI, LT, LV, MT, PL	BE, FR, HU, IE, IT, MT, NL, PT	CZ, DK, EE, FR, HU, NL, PL, PT	CZ, SE, SK	BE, FI, SE	BE, FR, LT, SE, SK	FR, LT, MT, SI	AT, CZ, DE, ES, LT, LU, MT, NL	AT, CZ, EE, EL, HR, IE
<b>On average</b>	AT, BE, DE, DK, FR, LV, NL, SK	BE, BG, EE, ES, HR, IE, NL, SK	DE, EE, FR, HR, HU, LU, PL, PT	BE, HU, IE, LU, PT	BE, FI, HU, LT, PT, SK	CY, FR, HU, LU, SI, SK	AT, BG, CY, DK, FI, HR, LU, RO, SI, SK	AT, BE, BG, CY, FI, HR, IE, LV, RO, SE, SI	DE, DK, FI, FR, HR, IE, LV, NL, PT, SI	CY, EL, FR, MT	CY, CZ, DE, NL, PL	CY, DE, EE, FI, IE, IT, LV	BE, BG, CY, FR, HR, HU, IE, IT, PT, SE, SI, SK	BE, ES, FR, LT, MT, PT, SI, SK
<b>Good but to monitor</b>			SK	CZ, FR				MT		AT				LU
<b>Weak but improving</b>	IT, RO	EL	LT	EL, IT, LT	RO	HR	EL	EL, ES, IT		BG, HU, LT, LV, PL, RO		SK	EE, EL, LV	
<b>To watch</b>	CY, HU, LU	CY, CZ	CY, ES, SE	EE, ES, MT, SE	AT, EL, FR, HR, IE	AT, BE, BG, IE, PT, RO	EE, LT, LV, SE	LT, LU, SK	AT, BE, ES	CZ, EE, ES, HR, IT, PT, SI	EE, HR, HU, LU, MT, PT	AT, BG, EL	DK, FI, PL, RO	CY, HU, PL
<b>Critical situations</b>	BG, ES, MT	HU, IT, MT, PL, RO	BG, IT, LV, RO	BG, LV, RO	BG, CY, ES, IT	EL, ES, IT	ES		CY, EL, IT	SK	BG, EL, ES, IT, LV, RO	CZ, HR, HU, PL, RO		BG, LV, RO

Pozn.: Údaje byly aktualizovány dne 11. ledna 2021. Pro DE není k dispozici míra NEET a míra dlouhodobé nezaměstnanosti. Pro BG a MT nejsou k dispozici údaje o růstu hrubého disponibilního příjmu domácností na obyvatele. Pro IT není k dispozici úroveň digitálních dovedností jednotlivců (údaje za rok 2017 chybí). Přerušení řad a jiná statistická označení jsou uvedena v přílohách 1 a 2.

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

Tento oddíl obsahuje přehled aktuálních klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů a opatření přijatých členskými státy v prioritních oblastech stanovených v hlavních směrech zaměstnanosti EU, které přijala Rada v roce 2020<sup>37</sup>. Čerpá z národních programů reforem členských států v roce 2020 a ze zdrojů Evropské komise<sup>38</sup>. Není-li uvedeno jinak, informuje tato zpráva pouze o opatřeních prováděných po červnu 2019. Hlubková analýza nedávného vývoje na trzích práce je uvedena v ročním přehledu o vývoji na trzích práce a vývoji mezd za rok 2020<sup>39</sup> a v ročním přehledu vývoje zaměstnanosti a sociální situace v Evropě z roku 2020<sup>40</sup>.

#### 3.1 Hlavní směr 5:

##### Podpora poptávky po pracovní síle

V tomto oddíle se rozebírá provádění hlavního směru zaměstnanosti 5, který členskými státy doporučuje vytvářet podmínky podporující poptávku po pracovní síle a vytváření pracovních míst. Nejprve oddíl uvádí přehled o mírách nezaměstnanosti a zaměstnanosti podle členských států, doplňující analýzu na úrovni EU předloženou v kapitole 1. Následně se zabývá trendy samostatné výdělečné činnosti, dynamikou mezd a vývojem minimální mzdy a daňového zatížení. Oddíl 3.1.2 informuje o opatřeních politik prováděných členskými státy v těchto oblastech se zvláštním důrazem na politické reakce, jejichž cílem je zachování zaměstnanosti a podpora tvorby pracovních míst v souvislosti s pandemií.

<sup>37</sup> Úř. věst. L 344, 19.10.2020, s. 22–28.

<sup>38</sup> Včetně databáze LABREF, dostupné na adrese <https://europa.eu/!NR68Bw>.

<sup>39</sup> Evropská komise (2020). *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2020* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě. Roční přehled 2020). Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

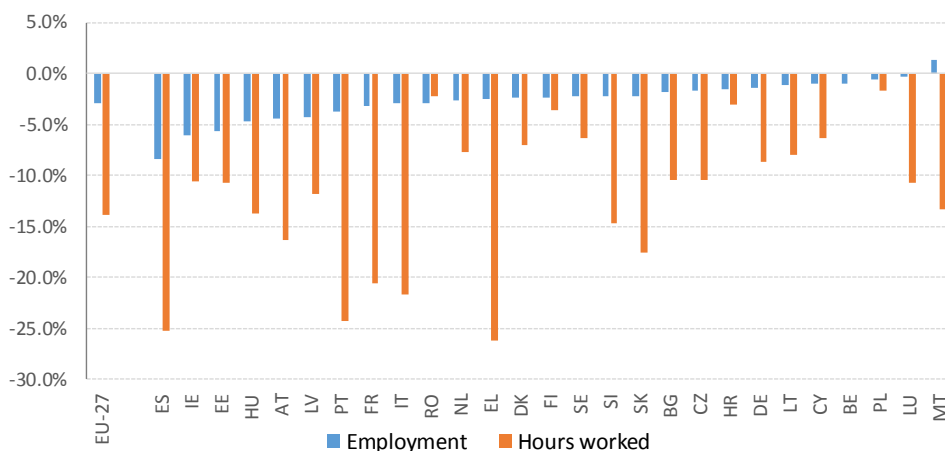
<sup>40</sup> Evropská komise (2020). *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2020* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě. Roční přehled 2020). Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. K dispozici na adrese: <https://europa.eu/!MM76mf>

### 3.1.1 Klíčové ukazatele

**Počet zaměstnaných osob se ve druhém čtvrtletí roku 2020 snížil, což odráželo dopad krize COVID-19.** V průběhu roku 2019 se celková zaměstnanost (na základě národních účtů, domácí zaměstnanosti, očištěných od sezónních vlivů) ve všech členských státech v porovnání s rokem 2018 zvýšila nebo zůstala stabilní (s výjimkou malého poklesu v Polsku a Rumunsku). Růst zaměstnanosti se v prvním čtvrtletí roku 2020 v několika členských státech zpomalil nebo dosáhl záporných hodnot (v EU mezičtvrtletně v průměru  $-0,2\%$ ). Následně ve druhém čtvrtletí zaznamenaly všechny členské státy (s výjimkou Malty) pokles (v EU v průměru o  $-2,8\%$ ). Tento pokles v porovnání s nejvyšší hodnotou zaměstnanosti ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 přesáhl šest milionů osob. Největší pokles zaznamenaly Španělsko ( $-8,4\%$ , což odpovídá 1,7 milionu osob), Irsko ( $-6,1\%$ ), Estonsko ( $-5,6\%$ ) a Maďarsko ( $-4,6\%$ ). V ostatních třinácti členských státech byl růst zaměstnanosti nižší než  $-2\%$  (**Graf 7**). Naproti tomu mírnější pokles zaznamenaly Kypr ( $-1\%$ ), Polsko ( $-0,5\%$ ) a Lucembursko ( $-0,3\%$ ). Malta byla jedinou zemí, která zaznamenala nárůst zaměstnanosti, a to o  $1,4\%$ . Ve třetím čtvrtletí roku 2020 se zaměstnanost v porovnání s předchozím čtvrtletím částečně zlepšila (v průměru o  $0,9\%$  v EU). Nárůst byl zaznamenán v 19 členských státech (není uvedeno v grafu), přičemž největší byl v Irsku ( $+3,3\%$ ), Španělsku ( $+3,1\%$ ), Rakousku ( $+3\%$ ) a Maďarsku ( $+2,4\%$ ). Naopak největší pokles zaměstnanosti v porovnání s předchozím čtvrtletím zaznamenaly Rumunsko ( $-1\%$ ) a Litva ( $-1,9\%$ ).

## Graf 7: Podstatný pokles zaměstnanosti v celé EU

Procentní změna celkové zaměstnanosti a odpracovaných hodin mezi čtvrtým čtvrtletím roku 2019 a druhým čtvrtletím roku 2020

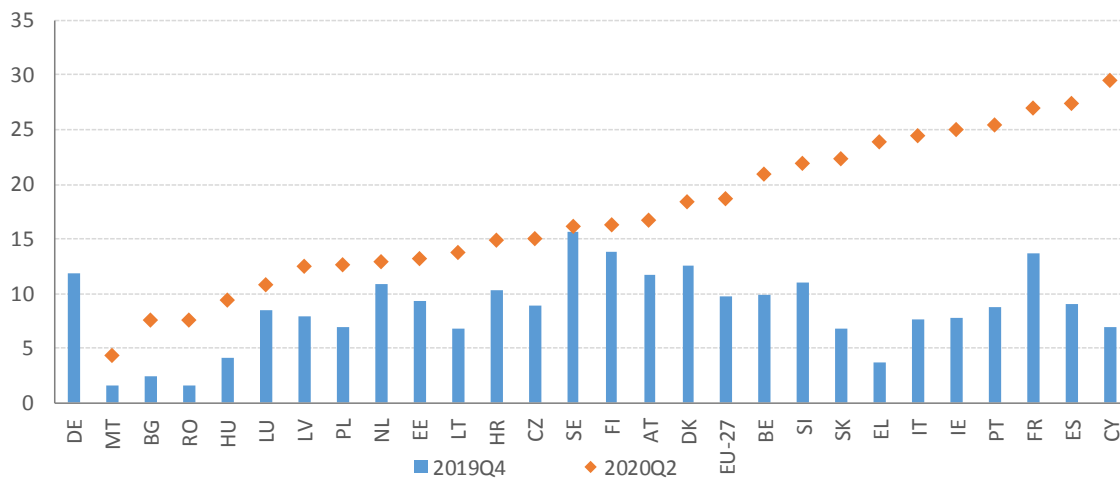


Zdroj: Eurostat, národní účty.

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

## Graf 8: Pracovní absence v celé EU se prudce zvýšily

Pracovní absence jako podíl na celkové zaměstnanosti (20–64 let)



Zdroj:

Eurostat, šetření pracovních sil. Pozn.: údaje očištěné od sezónních vlivů. Údaje pro DE za druhé čtvrtletí roku 2020 nejsou k dispozici.

**Režimy zkrácené pracovní doby pomohly omezit zánik pracovních míst.** Členské státy již od počátku krize v rozsáhlém měřítku zaváděly nebo posilovaly režimy zkrácené pracovní doby nebo jiné režimy zachování pracovních míst s cílem omezit ztráty pracovních míst, zabránit rozptylu lidského kapitálu na podnikové úrovni a zachovat celkovou poptávku ve fázi zásadního hospodářského poklesu. Zároveň i zaměstnavatelé nezávisle upravili svou poptávku po pracovní síle, aby zajistili udržitelnost své činnosti. Jak již bylo uvedeno v oddíle 1 a jak je zřejmé z **Graf 7**, pokles počtu odpracovaných hodin byl podstatně větší než pokles zaměstnanosti (–13,9 % oproti –3 % v EU ve druhém čtvrtletí roku 2020 v porovnání se čtvrtým čtvrtletím roku 2019), což lze do značné míry připsat fungování režimů zkrácené pracovní doby. Největší rozdíly mezi těmito dvěma ukazateli<sup>41</sup> v jednotlivých zemích byly zaznamenány v Lucembursku, v Řecku, na Slovensku, v Litvě, v Itálii, v Portugalsku, ve Slovinsku a ve Francii. Odpracované hodiny se částečně zlepšily ve třetím čtvrtletí roku 2020, kdy došlo k průměrnému nárůstu o 11,9 % ve srovnání s předchozím čtvrtletím, přičemž tento ukazatel se zvyšuje ve všech členských státech kromě Rumunska. Zároveň, jak je patrné z **Graf 8**, se počet pracovníků nepřítomných v zaměstnání (v poměru k celkové zaměstnanosti) ve druhém čtvrtletí prudce zvýšil, přičemž v EU byl zaznamenán nárůst o 9 p.b. (z 9,7 % ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 na 18,7 % ve druhém čtvrtletí roku 2020 v souladu se stabilním trendem posledního desetiletí). Jen samotné dočasné propouštění představovalo téměř polovinu všech absencí (náhlý nárůst z 0,2 % ve čtvrtém čtvrtletí roku 2019 na 7,4 % ve druhém čtvrtletí roku 2020). Největší nárůst podílu absencí byl zaznamenán na Kypru (+22,6 p.b.), v Řecku (+20,3 p.b.), ve Španělsku (+18,4 p.b.), v Irsku (+17,4 p.b.), v Itálii (+16,9 p.b.) a v Portugalsku (+16,8 p.b.). Ve třetím čtvrtletí klesl podíl nepřítomných pracovníků na 9,1 % (1,1 %, pokud jde pouze o propouštění).

**Používání režimů zkrácené pracovní doby dosáhlo v průběhu krize COVID-19 bezprecedentní úrovně ve všech zemích** (pro které existují veřejně dostupné údaje)<sup>42</sup>. Využívání zkrácené pracovní doby bylo obzvláště rozšířené v odvětví služeb (zejména u hotelů a restaurací) a v maloobchodě. V členských státech s nově zavedenými režimy bylo jejich využívání poměrně nižší. To mohlo být částečně způsobeno koncepcí jejich režimů, pomalým přizpůsobováním novým správním postupům nebo zpožděním při jejich provádění. U některých nově vytvořených režimů (například v Bulharsku, Česku, Chorvatsku a Maďarsku) mohlo být jejich omezené využívání důsledkem požadavku, aby podniky sdílely část nákladů. V Polsku bylo počáteční využívání sníženo v důsledku požadavku na udržení zaměstnanosti po skončení platnosti podpory.

<sup>41</sup> Podle poměru snížení počtu odpracovaných hodin k poklesu zaměstnanosti.

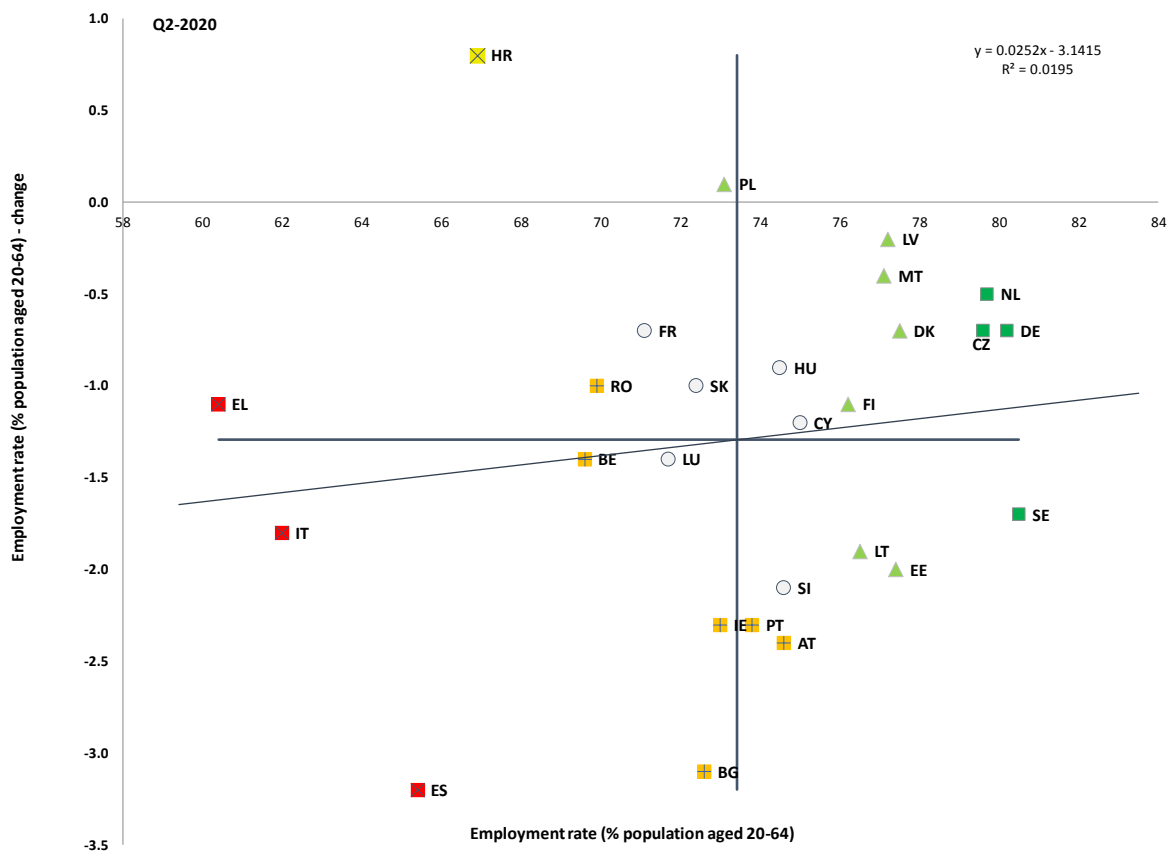
<sup>42</sup> Podrobnosti viz *Labour Market and Wage Developments. Annual Review 2020* (Vývoj trhu práce a mezd v EU. Roční přehled 2020): <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=113&furtherNews=yes&newsId=9873>.

**Omezený pokles celkové míry zaměstnanosti v sobě skrývá velké rozdíly mezi jednotlivými členskými státy.** V průběhu roku 2019 se míra zaměstnanosti (věková skupina 20–64 let) v průměru ve všech členských státech zvýšila (s výjimkou malého poklesu ve Švédsku, které však i přesto dosahovalo nejvyšší úrovně v celé EU). Jak je uvedeno v oddíle 1, ve druhém čtvrtletí roku 2020 se míra zaměstnanosti snížila o 1,2 p.b. na 72,1 % oproti nejvyšší hodnotě 73,3 % dosažené ve druhém čtvrtletí roku 2019 (a ukazatel tudíž znovu dosáhl úrovně z prvního čtvrtletí roku 2018). Jak již bylo zmíněno, tento celkový mírný pokles lze připsat mimořádným opatřením přijatým v souvislosti s krizí. V této situaci se však skrývá značná různorodost mezi jednotlivými členskými státy. Jak je uvedeno v **Graf 9**, vytvořeném na základě údajů Eurostatu z šetření pracovních sil, největší pokles zaznamenalo Španělsko (o 3,2 p.b.), po němž následovaly Bulharsko (3,1 p.b.), Rakousko (2,4 p.b.) Irsko a Portugalsko (2,3 p.b.) Naproti tomu nárůst zaznamenalo Chorvatsko (o 0,8 p.b.) a Polsko (o 0,1 p.b.), zatímco Malta a Lotyšsko zaznamenaly stabilní nebo mírně klesající tendenci. Ve třetím čtvrtletí se celková míra zaměstnanosti mírně zlepšila na 72,4 %, přičemž zvýšení ve srovnání s druhým čtvrtletím zaznamenaly všechny členské státy kromě čtyř (Švédsko, Lotyšsko, Kypr a Litva).

**Při pohledu na posouzení založené na metodice hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů se situace v porovnání s předchozími lety výrazně nemění** a Řecko, Itálie a Španělsko jsou stále zařazeny do kategorie „kritické situace“ (jejich míry se pohybují kolem 65 % nebo jsou nižší), zatímco Švédsko, Německo, Česko a Nizozemsko jsou zařazeny do kategorie „nejlepší“ (jejich míry se blíží hodnotě 80 % nebo ji převyšují). Mezi těmito dvěma krajními skupinami se pohybují Bulharsko, Irsko, Rakousko a Portugalsko, jejichž zařazení do kategorie „je nutné sledovat“ lze vysvětlit náhlým poklesem míry zaměstnanosti ve druhém čtvrtletí roku 2020 (i když příslušné úrovně se stále blíží průměru). Do kategorie „je nutné sledovat“ spadají také Belgie a Rumunsko, jejichž míra zaměstnanosti v uplynulém roce klesla pod 70 %. Chorvatsko, které ve druhém čtvrtletí roku 2020 stále vykazovalo nízkou míru zaměstnanosti ve výši 66,9 %, je vzhledem ke zvýšení (navzdory krizi) zařazeno do kategorie „slabý, avšak zlepšující se“. Kladný sklon regresní přímky naznačuje, že v členských státech dochází k mírně divergentní tendenci (tj. míra zaměstnanosti se snižuje rychleji v zemích, které začínaly na nižší úrovni). To, zda tato tendence zůstane zachována i v průběhu času, jak tomu bylo během finanční krize, se teprve ukáže. Řada členských států vykazuje významné regionální rozdíly, pokud jde o míru zaměstnanosti (viz příloha 4).

### Graf 9: Míra zaměstnanosti téměř ve všech členských státech klesla

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

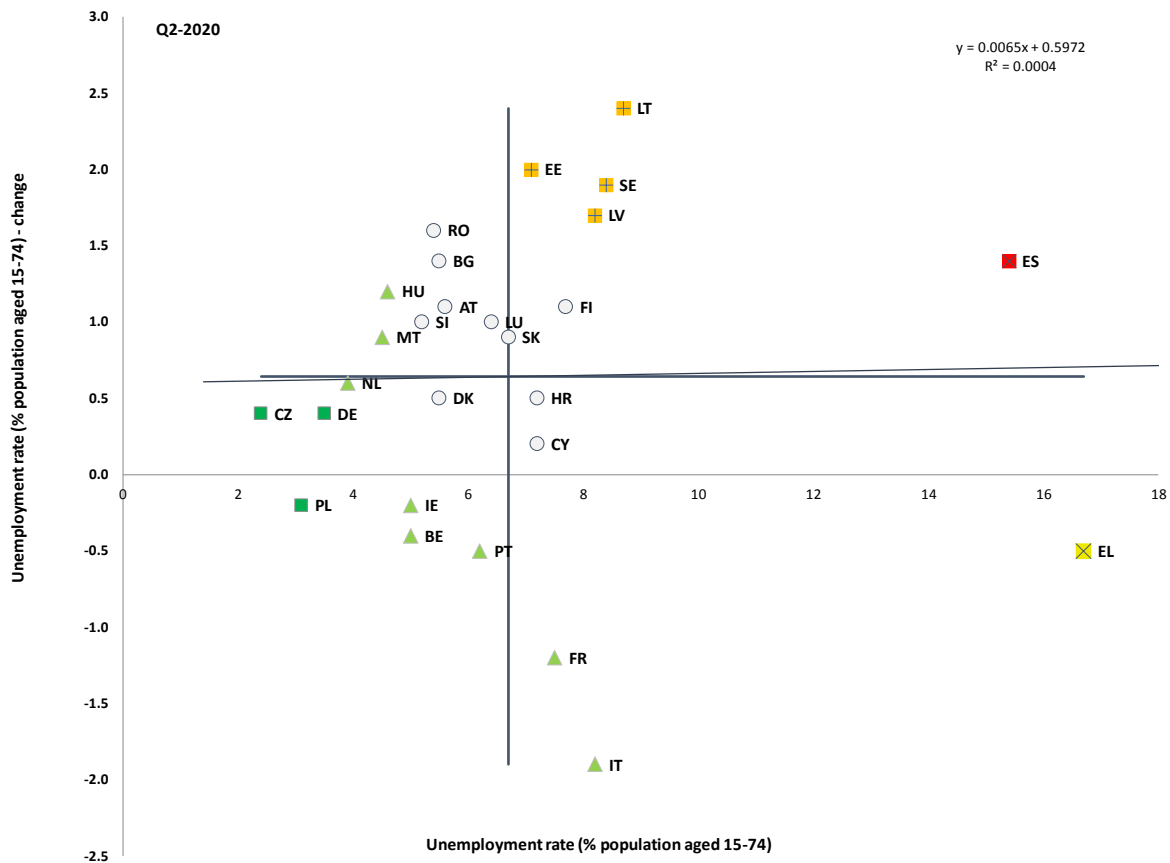


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Období: úroveň druhého čtvrtletí roku 2020 a meziroční změny oproti druhému čtvrtletí roku 2019. Pozn.: Osy se protínají v bodě neváženého průměru EU. Legenda je uvedena v příloze.

**Nárůst nezaměstnanosti byl ve většině členských států až doposud mírný.** Jak je uvedeno v oddíle 1, průměrná míra nezaměstnanosti v EU v červenci 2020 vzrostla na 7,8 %, tj. pouze o 1,3 p.b. v porovnání s nejnižší předkrizovou úrovní zaznamenanou v únoru 2020, aby posléze v listopadu 2020 klesla na 7,5 %. To je v souladu s průběžným poklesem ve většině členských států, ke kterému docházelo v roce 2019. Takto mírný nárůst lze považovat za dopad fungování režimů zkrácené pracovní doby, i když částečně by se dal vysvětlit rovněž neaktivitou (v několika členských státech se značná část pracovníků vzdala aktivního hledání zaměstnání, zejména ve fázích omezení volného pohybu osob). **Graf 10**, který znázorňuje míru nezaměstnanosti ve druhém čtvrtletí roku 2020 a změnu oproti druhému čtvrtletí roku 2019, naznačuje, že tak mírnému průměrnému nárůstu odpovídají v jednotlivých zemích velmi odlišné trendy. U 20 z 27 členských států se míra nezaměstnanosti v tomto období fakticky zvýšila, přičemž v Litvě, Lotyšsku, Estonsku a Švédsku došlo k nárůstu o téměř 2 p.b. (všechny tyto země byly podle metodiky srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů zařazeny do kategorie „je nutné sledovat“). Naproti tomu v Itálii, Francii, Portugalsku, Belgii, Irsku, Polsku a Řecku došlo v druhém čtvrtletí k faktickému snížení míry nezaměstnanosti (v případě Itálie o téměř 2 p.b.). Možným vysvětlením tohoto stavu může být klesající míra ekonomické aktivity (o 2,9 p.b. v Portugalsku, o 2,8 p.b. v Itálii, o 2,7 p.b. v Irsku, o 2 p.b. ve Francii, o 1,7 p.b. v Belgii a o 1,4 p.b. v Řecku). Údaje za třetí čtvrtletí roku 2020 však poukazují na nárůst nezaměstnanosti v porovnání s předchozím rokem ve všech zemích s výjimkou Řecka. Pro srovnání uvádíme, že Španělsko je zařazeno do kategorie „kritická situace“ a Řecko do kategorie „slabý, avšak zlepšující se“ (s mírou nezaměstnanosti přesahující 15 %), zatímco Česko, Německo a Polsko byly zařazeny do kategorie „nejlepší“ (s mírou nezaměstnanosti nižší než 4 %). Velké rozdíly přetrvávají na regionální úrovni (viz příloha 4), přičemž některé regiony v Řecku, Itálii a Španělsku zaznamenávají míru nezaměstnanosti vyšší než 20 %.

## Graf 10: Nezaměstnanost se ve většině členských států zvýšila, přičemž celkový nárůst byl mírný

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



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Období: úroveň druhého čtvrtletí roku 2020 a meziroční změny oproti druhému čtvrtletí roku 2019. Pozn.: Osy se protínají v bodě neváženého průměru EU. Legenda je uvedena v příloze.

**Samostatně výdělečně činné osoby byly krizí v průměru postiženy méně, než tomu bylo v případě celkové zaměstnanosti, avšak mezi jednotlivými členskými státy panovala větší různorodost.** Počet samostatně výdělečně činných osob se mezi čtvrtým čtvrtletím roku 2019 a druhým čtvrtletím roku 2020 snížil o 2,2 % (nebo o 677 000), v porovnání s 3 % u celkové zaměstnanosti (údaje z národních účtů očištěné od sezónních vlivů<sup>43</sup>). I když je tento pokles značný, srovnání s celkovou zaměstnaností naznačuje, že významný podíl osob samostatně výdělečně činných dokázal udržet svou činnost v chodu navzdory kolapsu ekonomické aktivity, a to buď (dočasným) snížením rozsahu svého podnikání nebo přechodem na některou z forem práce na dálku. Osoby samostatně výdělečně činné však i přesto představují jednu z nejvíce ohrožených kategorií v případě, že by recese trvala dlouho, a to v neposlední řadě kvůli omezenému přístupu k systémům sociální ochrany v mnoha členských státech. Pouze v osmi členských státech (v Bulharsku, v Německu, v Estonsku, v Řecku, v Itálii, v Rumunsku, na Slovensku a ve Finsku) klesal počet samostatně výdělečně činných osob mezi čtvrtým čtvrtletím roku 2019 a druhým čtvrtletím roku 2020 rychleji než celková zaměstnanost. Celkově největší pokles byl zaznamenán v Rumunsku (–11,7 %), po němž následovalo Estonsko (–6,1 %), Irsko (–5,5 %) a Španělsko (–4,6 %). Zajímavé je, že v jedenácti členských státech se počet osob samostatně výdělečně činných mezi čtvrtým čtvrtletím roku 2019 a druhým čtvrtletím roku 2020 zvýšil, přičemž největší nárůst byl zaznamenán v Lotyšsku, v Chorvatsku a na Maltě. Ve třetím čtvrtletí roku 2020 zůstal počet samostatně výdělečně činných osob ve srovnání s druhým čtvrtletím přibližně konstantní (oproti oživení v oblasti celkové zaměstnanosti). Počet samostatně výdělečně činných osob trvale klesal v Rumunsku, v Německu, ve Finsku, na Slovensku, ve Francii, v Dánsku, v Itálii, na Kypru a v Bulharsku.

---

<sup>43</sup> Údaje Eurostatu z šetření pracovních sil (věková skupina 15–64 let, neočištěno od sezónních vlivů) poukazují v témže období na pokles o 1,8 %.

**V posledních letech se podíl osob samostatně výdělečně činných na celkové zaměstnanosti pomalu snižoval.** Celkový podíl osob samostatně výdělečně činných na celkové zaměstnanosti se pomalu snižuje z 14,3 % v roce 2008 na 13,4 % v roce 2019<sup>44</sup>. Tento pokles byl patrný především ve fázi hospodářského růstu v letech 2013 až 2019, kdy tvorba pracovních míst u zaměstnanců byla vyšší než proporcionální. Jak je podrobně uvedeno ve společné zprávě o zaměstnanosti přijaté v roce 2020, tento pokles v průběhu času zakrývá soustavný posun ve skladbě samostatné výdělečné činnosti od tradičních činností směrem ke službám a odvětvím s vyšší přidanou hodnotou – zejména od zemědělství, obchodu a dopravy směrem k informačním a komunikačním, odborným, vědeckým a technickým činnostem a k činnostem v oblasti lidského zdraví a sociální práce. Tato strukturální změna je doprovázena rychlejším zvyšováním průměrné úrovně dosaženého vzdělání u osob samostatně výdělečně činných, než je tomu u zaměstnanců: podíl pracovníků s terciárním vzděláním mezi osobami samostatně výdělečně činnými se zvýšil z 26 % v roce 2008 na 36,1 % v roce 2019, zatímco u zaměstnanců bylo toto zvýšení omezenější (z 26,1 % na 34,5 %). Krize pravděpodobně urychlí přechod k odvětví služeb a k vyšší úrovni vzdělání osob samostatně výdělečně činných vzhledem k tomu, že pracovníci s nízkou kvalifikací v tradičních odvětvích (které nelze provozovat digitálně) patří k nejvíce postiženým.

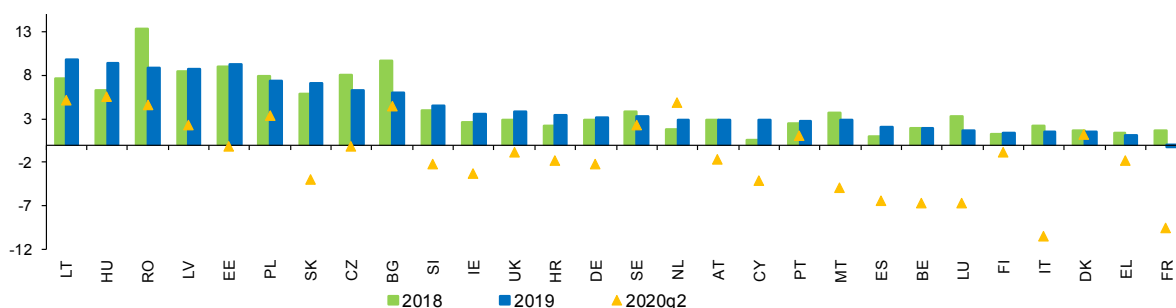
---

<sup>44</sup> Údaje Eurostatu z šetření pracovních sil, věková skupina 15–64 let.

**Tempo růstu nominálních mezd se v roce 2019 zrychlilo a následně reagovalo na hospodářský pokles.** Průměrný růst nominálních odměn zaměstnanců v zemích EU-27 přesáhl 3 % a v Pobaltí, ve střední a východní Evropě a v Irsku dosáhl více než 4 % (**Graf 11**). V případě Maďarska, Litvy a Irska změny v roce 2019 výrazně překonaly změny z předchozího roku, zatímco u Rumunska, Bulharska, Estonska a Česka byly zaznamenány známky zpomalování trendu vysokého růstu. Růst mezd se zpomalil také ve Švédsku a zejména v Itálii a ve Francii (v posledně jmenovaném případě zůstaly na stejné úrovni jako v roce 2018). V roce 2020 několik členských států vstoupilo do recese a ve většině z nich se proto začal zpomalovat růst výše odměn na zaměstnance. Tato reakce je především odrazem nedostatku odpracovaných hodin (a často i souvisejících mzdových nákladů) v souvislosti s rozšířeným využíváním režimů zkrácené pracovní doby. Snižování mezd se značně lišilo v závislosti na koncepci vnitrostátních systémů, podílu dotčených zaměstnanců a intenzitě poklesu odpracovaných hodin. Do druhého čtvrtletí roku 2020 zaznamenalo velké množství (18) členských států negativní změny (meziročně), přičemž ke značnému poklesu došlo ve Francii (−9,5 %), v Lucembursku (−6,7 %), v Belgii (−6,7 %) a v Itálii (−10,5 %). V některých zbývajících státech byl pozitivní vývoj vyšší než 3 % (Polsko, Bulharsko, Rumunsko a Nizozemsko), a obzvláště významný pak byl v Maďarsku (+5,5 %) a v Litvě (+5,1 %). Navíc vzhledem k tomu, že se firmy snižující počet odpracovaných hodin snaží ušetřit mzdové náklady, byla výše odměn na zaměstnance ovlivněna také zmrazením pohyblivých složek mzdy nebo odložením prodloužení pracovních smluv. Vývoj mezd se ve třetím čtvrtletí roku 2020 částečně zotavil v několika zemích – pouze šest zemí zaznamenalo pokles – v souladu s nárůstem odpracovaných hodin.

### Graf 11: Tempo růstu nominálních mezd v průběhu krize ve většině členských států dosahovalo záporných hodnot

Nominální odměna na zaměstnance v období 2018–2019 a ve druhém čtvrtletí roku 2020, meziroční změna v %



1) Mzdy se měří ukazatelem „Nominální odměna na zaměstnance“, který se vypočte jako celková odměna zaměstnanců dělená celkovým počtem zaměstnanců. Celkové odměny jsou definovány jako celková odměna v penězích nebo v naturáliích, kterou zaměstnavatel platí zaměstnanci za práci vykonanou během účetního období, a mají dvě složky: 1) mzdy a platy splatné v hotovosti nebo v naturáliích; a ii) sociální příspěvky splatné zaměstnavatelem. 2) Všechny použité údaje jsou údaje z národních účtů. Tyto ukazatele vycházejí z hodnot v národní měně. Souhrnné údaje představují vážené průměry.

Zdroj: Evropská komise, databáze AMECO.

**Odměna na zaměstnance se sice snížila, ale snížení počtu odpracovaných hodin vyvolalo zvýšení hodinových mezd.** Zatímco pouze v Česku se hodinové mzdy ve druhém čtvrtletí roku 2020 (mezičtvrtletně) skutečně snížily, celkově byl jejich růst vyšší než růst odměn na zaměstnance. V sedmi zemích je tento rozdíl vyšší než 10 p.b., přičemž nejvyšších hodnot dosahovaly Malta, Slovinsko a Itálie.

**Reálné mzdy se v roce 2019 téměř ve všech členských státech zvýšily a následně v první polovině roku 2020 poklesly<sup>45</sup>.** V reálných hodnotách (deflovaných inflací spotřebitelských cen) byl růst reálných mezd v roce 2019 obzvláště silný – více než 5 % – ve středoevropských a východoevropských (Polsko, Maďarsko, Rumunsko, Slovensko) a pobaltských zemích (Estonsko, Lotyšsko a Litva). Silná dynamika reálných mezd v zemích, kde HDP na obyvatele dohání průměr EU, tedy vedla k poklesu rozptylu reálných mezd v rámci EU. V devíti zemích včetně Švédska, Francie a Řecka bylo zaznamenáno zvýšení o méně než 1 %, a k téměř zanedbatelnému zvýšení pak došlo v Itálii a v Nizozemsku (viz **Graf 12**). Lucembursko zaznamenalo záporný růst reálných mezd. Ve druhém čtvrtletí roku 2020 byl zaznamenán prudký nárůst heterogenity dynamiky reálných mezd. Souhrnné reálné mzdy v několika členských státech výrazně klesaly, zejména v Belgii (-7,6 %), ve Španělsku (-8,0 %), ve Francii (-9,8 %) a v Itálii (-10,6 %). Toto snížení lze (alespoň) částečně vysvětlit dopadem režimů zkrácené pracovní doby v závislosti na koncepci vnitrostátních opatření (v zemích, kde jsou dávky vypláceny přímo zaměstnancům a jsou zaznamenávány jako sociální transfery, bylo zjištěno, že režimy zkrácené pracovní doby vedly k poklesu mzdových nákladů)<sup>46</sup>. Jinde pokračoval pozitivní vývoj v souladu s nejnovějším trendem, zejména v Litvě, Maďarsku, Bulharsku a v Lotyšsku.

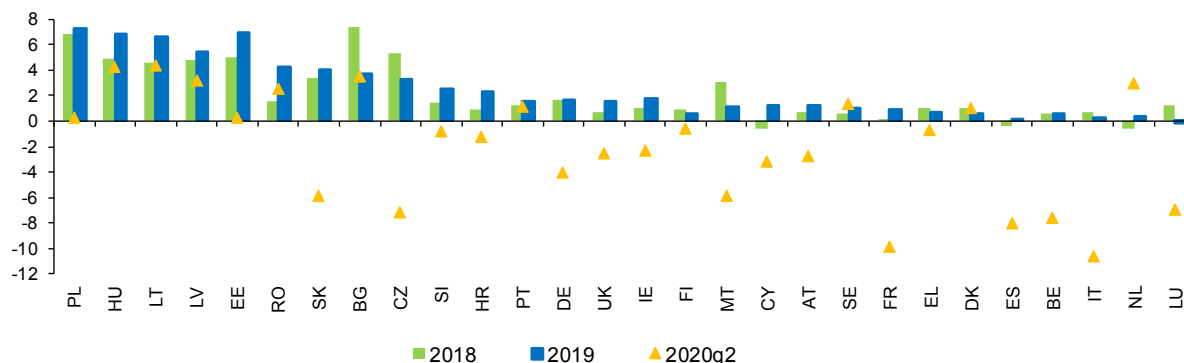
---

<sup>45</sup> Z pohledu pracovníků jsou nejrelevantnějším měřítkem mezd hrubé mzdy a platy, tj. bez příspěvků hrazených zaměstnavatelem.

<sup>46</sup> Dias da Silva a kol. (2020), *Short-time work schemes and their effects on wages and disposable income*, (Režimy zkrácené pracovní doby a jejich dopad na mzdy a disponibilní příjem), ECB, Ekonomický bulletin, vydání 4/2020.

## Graf 12: Silný růst reálných mezd zaznamenaly v roce 2019 východní a pobaltské členské státy

Reálné mzdy na zaměstnance, 2018, 2019 a druhé čtvrtletí roku 2020, meziroční změna v %



1) Reálné hrubé mzdy a platy na zaměstnance; deflátor: soukromá spotřeba. 2) Země jsou seřazeny v sestupném pořadí podle růstu reálných mezd v roce 2019. Zdroj: Evropská komise, databáze AMECO.

**Po poklesu v období po předchozí finanční krizi se podíl mezd v letech 2018 a 2019 v průměru mírně zvýšil**, a to v souladu s růstem mezd, který v průměru mírně převyšoval produktivitu práce.

V roce 2019 se podíl mezd v zemích EU-27<sup>47</sup> zvýšil na 55,4 % (z nejnižší úrovně 55 % v letech 2015 až 2017), přičemž na Kypru, ve Slovinsku, na Slovensku, v Litvě a v Lotyšsku se zvýšil o více než 1 p.b. Zároveň se v sedmi zemích podíl mezd snížil a ve Francii, v Rumunsku a v Bulharsku zaznamenal pokles nejméně o 1 p.b. V období 2013–2019 se zvýšil podíl mezd v členských státech, jejichž výchozí úroveň byla poměrně nízká, zejména pak v Lotyšsku, v Litvě, v Rumunsku a na Slovensku, což svědčilo o určitém stupni konvergence. Ve skupině největších zemí EU se podíl mezd zvýšil pouze v Německu (1,7 p.b.); v Itálii se mírně snížil (–0,3 p.b.), zatímco Francie, Španělsko a Nizozemsko zaznamenaly pokles vyšší než 1 p.b.

<sup>47</sup> Zdroj: Databáze AMECO.

**V posledních třech letech byl i nadále zaznamenán rychlejší růst čistých příjmů ve střední a východní Evropě, což přispělo ke sblížování úrovní pracovních příjmů.** Tento trend je jasně patrný z rozložení zemí v **Graf 13**, který pro tříleté období (2016–2019) používá jako referenční hodnotu svobodného bezdětného pracovníka, který pobírá průměrnou mzdu<sup>48</sup>. Vzestupná konvergence životních podmínek je v souladu s cíli evropského pilíře sociálních práv. Ve spodní části rozložení čistých příjmů vykazovaly Bulharsko, Rumunsko, Lotyšsko, Litva, Maďarsko a Polsko, jejichž čisté příjmy vyjádřené ve standardu kupní síly (PPS) byly nižší než 15 000 EUR nebo se pohybovaly kolem této částky, v posledních třech letech průměrné zvýšení přesahující 5 % a jsou zařazeny do kategorie „slabý, avšak zlepšující se“<sup>49</sup>. Jiné země, které vykazovaly podobně nízkou úroveň, tak rychlý růst nezaznamenaly a jsou zařazeny do kategorie „je nutné sledovat“ (Chorvatsko, Slovinsko, Portugalsko, Česko a Estonsko) nebo „kritické situace“ (Slovensko). V rámci „nejlepších“, v Dánsku, Německu, Nizozemsku, Irsku a Lucembursku, překračují čisté příjmy 30 000 EUR nebo se této částce blíží. V těchto členských státech rostly čisté příjmy rychleji než v zemích se srovnatelnou úrovní. Španělsko, Řecko a Itálie, jejichž úroveň čistých příjmů se blížila průměru, vykazovaly v posledních třech letech negativní nebo stagnující vývoj (v souladu s vysokou mírou nezaměstnanosti). Důležité je, že tyto země, kde je růst čistých příjmů vyšší než průměr, vykazují i rychlý nárůst jednotkových nákladů práce, jejichž dlouhodobý dopad na konkurenceschopnost je třeba sledovat.

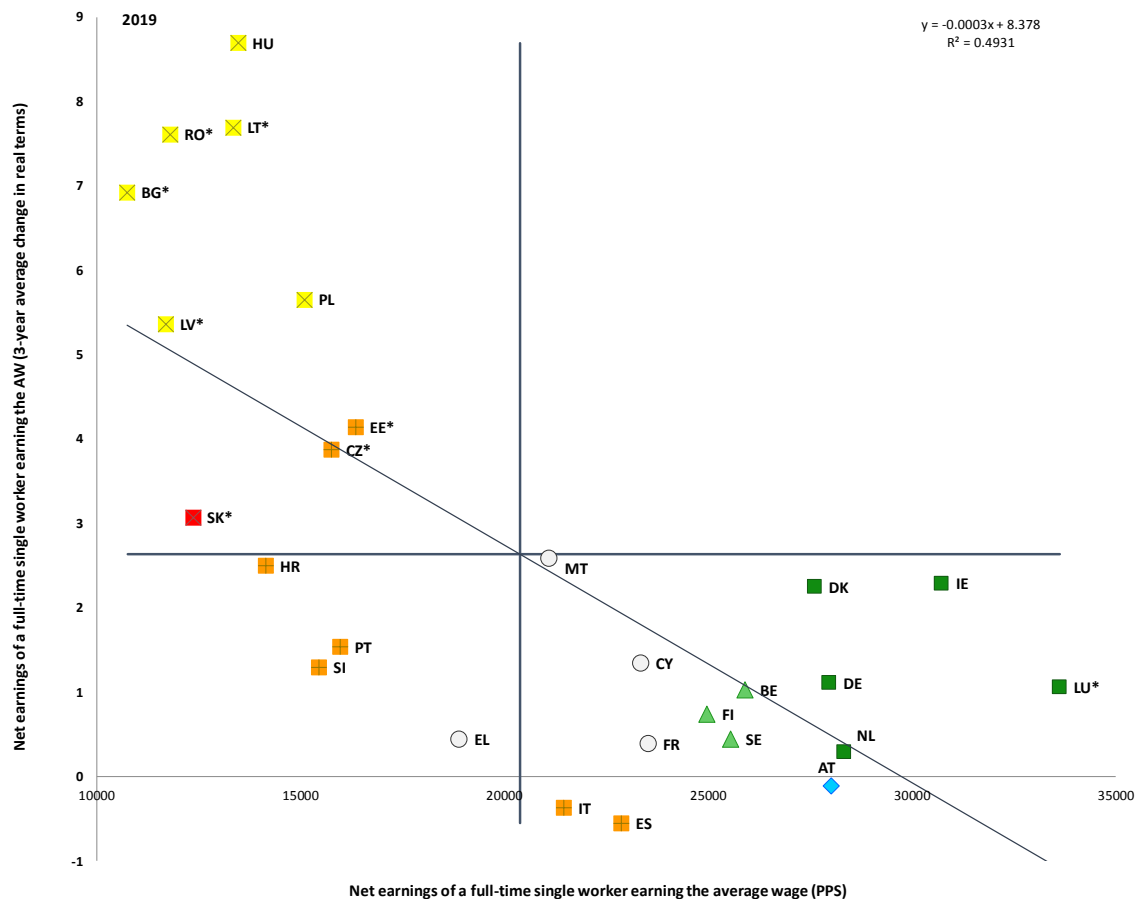
---

<sup>48</sup> Aby bylo možné smysluplné srovnání mezi členskými státy, úroveň čistých příjmů se měří podle standardu kupní síly (PPS). Změny se měří v národní měně a v reálných hodnotách. Tento ukazatel by měl být chápán a vykládán ve spojení s dalšími ukazateli, jako je míra rizika chudoby pracujících, poměr mezi pátým a prvním decilem rozdělení mezd (D5/D1) a dalšími relevantními ukazateli monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti / monitoru výsledků v oblasti sociální ochrany a společného hodnotícího rámce.

<sup>49</sup> Zajímavé je, že některé z těchto zemí vykazovaly rovněž vysoké mzdové nerovnosti vyjádřené poměrem mezi pátým a prvním decilem rozdělení mezd (D5/D1). Podle OECD vykazovaly v roce 2017 nejvyšší poměr mezi D5 a D1 tyto země EU: Rumunsko (2,9), Lotyšsko (2,6), Litva (2,5) a Bulharsko (2,5). Nejnižší poměry na druhém konci stupnice byly zaznamenány ve Finsku (1,8), na Slovensku (1,8) a v Česku (1,7).

## Graf 13: Čisté příjmy se ve střední a východní Evropě rychle zvyšují, a podporují tak konvergenci směrem nahoru

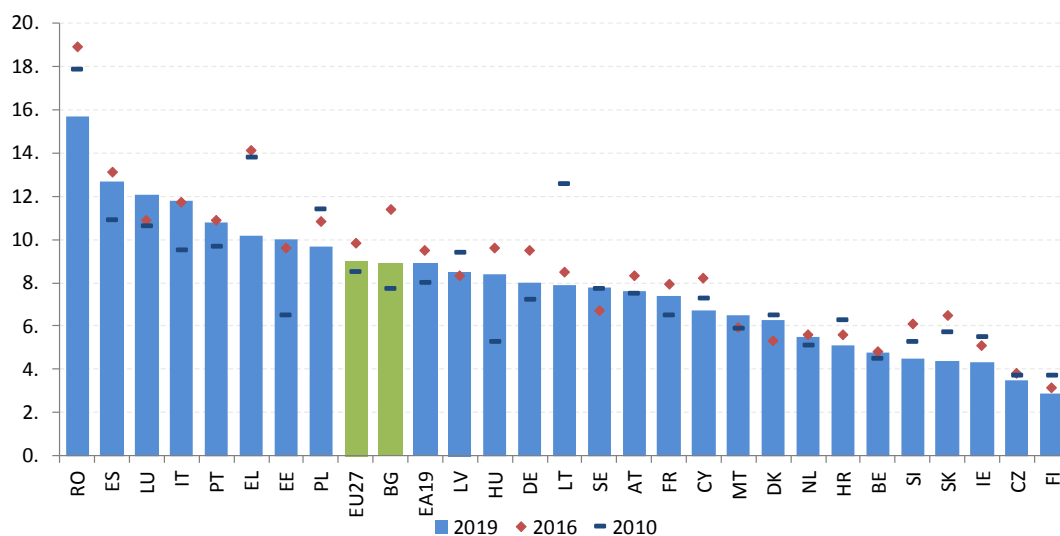
Čisté příjmy a meziroční změna – průměr za tři roky (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Databáze daní a dávek (vlastní výpočty). Období: Úrovně roku 2019 (tříletý průměr) a průměrná meziroční změna 2016–2019. Pozn.: Osy se protínají v bodě neváženého průměru 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 %.

**Práce není vždy zárukou důstojných životních podmínek.** V posledních letech se v mnoha zemích zhoršila situace pracovníků s nízkou mzdou. Chudoba pracujících se v posledním desetiletí zvýšila, konkrétně v zemích EU-27 z 8,5 % v roce 2007 na 9,8 % v roce 2016, a v roce 2019 pak následně klesla na 9 %<sup>50</sup>. Strukturální trendy, které přetvářejí trhy práce, jako je například digitalizace a nárůst nestandardních forem práce, vedou k větší polarizaci pracovních míst, k poklesu zaměstnanosti v povoláních se středními příjmy a zároveň k nárůstu povolání s nízkými a vysokými příjmy<sup>51</sup>. Pracovníci s dočasnými pracovními smlouvami čelí většímu riziku chudoby pracujících než pracovníci se smlouvami na dobu neurčitou (16,2 % oproti 5,9 %); totéž platí pro pracovníky s nízkou kvalifikací v porovnání s pracovníky s vysokou kvalifikací (19 % oproti 4,9 %). Setkání s chudobou pracujících je navíc mnohem pravděpodobnější u pracovníků narozených mimo EU (20,1 %) než u pracovníků narozených v EU (8,1 %). **Graf 14** ukazuje, že chudobou je ohroženo více než 10 % pracovníků v Rumunsku, ve Španělsku, v Itálii, v Lucembursku, v Portugalsku a v Řecku. V rámci této skupiny se míra chudoby pracujících v porovnání s rokem 2010 skutečně zvýšila ve Španělsku, v Itálii, v Lucembursku a v Portugalsku.

**Graf 14: Chudoba pracujících se v posledních deseti letech ve většině členských států zvýšila**  
Míra ohrožení chudobou pracujících, víceleté srovnání



Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek. Pozn.: v roce 2019 přerušeni řady u BE a v předchozích letech u DK, EE, LU a NL.

<sup>50</sup> Tyto údaje se týkají souhrnných údajů pro země EU včetně Spojeného království, ale bez Chorvatska, což je jediný srovnatelný souhrn v období mezi lety 2007 a 2016. Ve stávajících 27 členských státech (tj. včetně Chorvatska a bez Spojeného království) se chudoba pracujících v průměru zvýšila z 8,5 % v roce 2010 (nejstarší dostupné údaje) na 9,3 % v roce 2018. Chudobou pracujících se rozumí podíl pracujících osob s ekvivalizovaným disponibilním příjmem nižším, než je prahová hodnota pro ohrožení chudobou, která je stanovena na 60 % mediánu národního ekvivalizovaného disponibilního příjmu (po sociálních transferech).

<sup>51</sup> Evropská komise (2019): *Labour Market and Wage Developments in Europe: Annual Review 2019 Report* (Zpráva o vývoji na trzích práce a vývoji mezd v Evropě. Roční přehled 2019).

**U žen, mladých pracovníků a pracovníků s nízkou kvalifikací, jakož i u pracovníků v nestandardním pracovním poměru, existuje vyšší pravděpodobnost, že budou dosahovat pouze minimální mzdy, než u jiných pracovníků<sup>52</sup>.** Zejména u mladých pracovníků je pobírání minimální mzdy třikrát pravděpodobnější než u starších pracovníků, přičemž u žen je tato pravděpodobnost téměř dvakrát vyšší. Pravděpodobnost pobírání minimální mzdy zvyšuje také dočasná práce, a to trojnásobně, zatímco práce na částečný úvazek ji zvyšuje dvojnásobně. „Typická“ osoba s minimální mzdou ve většině členských států je však starší 25 let, dosáhla vyššího sekundárního vzdělání a žije v páru. To částečně odráží relativně menší podíl mladých pracovníků s nízkou kvalifikací a rodičů samoživitelů na celkovém objemu pracovní síly.

**Navzdory nedávnému nárůstu minimální mzdy v mnoha členských státech<sup>53</sup> zůstávají zákonné minimální mzdy v mnoha případech v porovnání s jinými mzdami v ekonomice i nadále nízké.** Téměř ve všech členských státech je zákonná minimální mzda podle údajů Eurostatu nižší než 60 % mediánové mzdy a 50 % průměrné mzdy. V roce 2019 dosahovala obou těchto hodnot pouze zákonná minimální mzda v Portugalsku, přičemž zákonná minimální mzda v Bulharsku dosahovala 60 % mediánu. Minimální mzdu nižší než 50 % mediánové mzdy v témže roce vykazovalo devět zemí EU (Estonsko, Malta, Irsko, Česko, Lotyšsko, Německo, Nizozemsko, Chorvatsko a Řecko, viz **Graf 15**). V témže roce mělo sedm zemí (Estonsko, Malta, Irsko, Česko, Lotyšsko, Maďarsko a Rumunsko) minimální mzdu nižší než 40 % průměrné mzdy<sup>54</sup>. Existují rovněž případy, kdy minimální mzda nebyla dostačující ochranou pracovníků před ohrožením chudobou. V několika členských státech existují rozdíly v rozsahu pokrytí minimální mzdou. V zemích se zákonnou minimální mzdou nejsou určité kategorie pracovníků minimální mzdou chráněny, protože se na ně vztahují výjimky. V zemích, kde se mzdy stanovují výlučně prostřednictvím kolektivního vyjednávání, existují mezery v pokrytí pracovníků, na které se kolektivní smlouvy přímo ani nepřímou nevztahují.

---

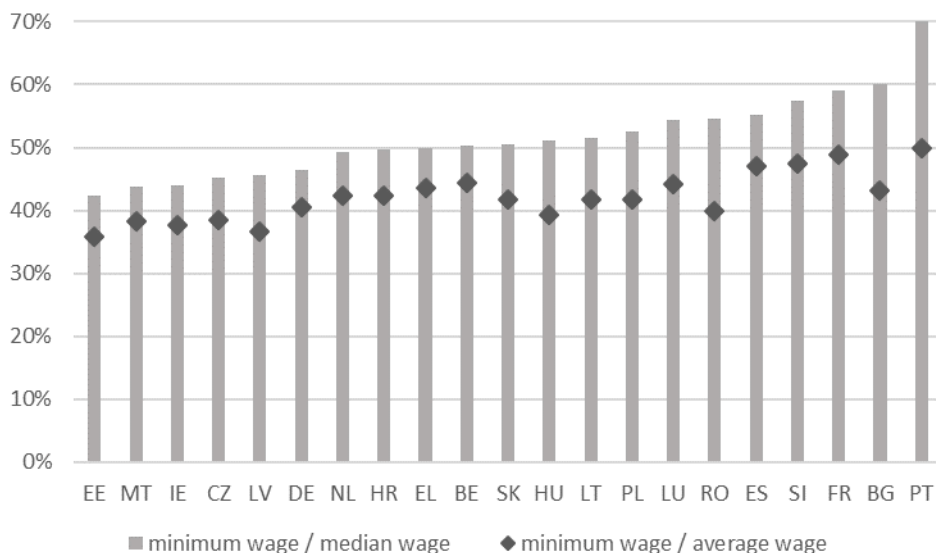
<sup>52</sup> Podrobnosti viz posouzení dopadů připojené k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii, SWD (2020) 245 final.

<sup>53</sup> Podrobnosti viz oddíl 3.1.2.

<sup>54</sup> Na základě zjišťování o struktuře výdělků (SES). Zjišťování o struktuře výdělků (SES) se týká podniků s 10 a více zaměstnanci, což by mohlo vést k vyšším odhadům příjmů v členských státech, ve kterých malé podniky představují velkou část hospodářství. To by mělo být zohledněno při porovnávání srovnatelných údajů a jednotlivých zemí.

## Graf 15: Téměř ve všech členských státech je zákonná minimální mzda nižší než 60 % mediánové mzdy a 50 % průměrné mzdy

Minimální mzda jako procento hrubé mediánové a průměrné mzdy pracovníků na plný úvazek, 2019



Zdroj: výpočty Komise na základě údajů Eurostatu (viz posouzení dopadů připojené k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii, SWD (2020) 245 final).

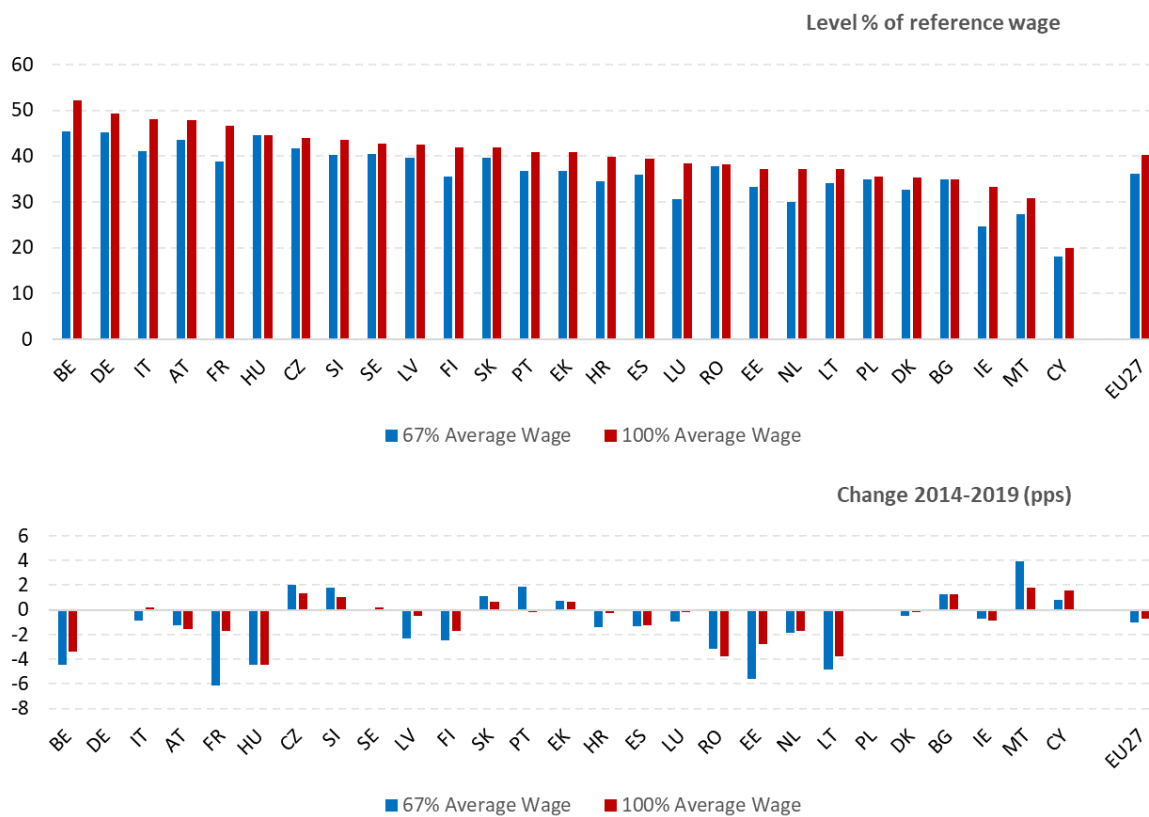
Pozn.: Průměrné i mediánové mzdy se vypočítávají na základě zjišťování o výdělčích. K extrapolaci mediánových a průměrných mezd v roce 2019 byla využita zejména poslední dostupná mzda ze zjišťování o struktuře výdělků (SES; vztahující se k výdělkům z roku 2014). Odvozené mediány a průměrné hodnoty byly extrapolovány pomocí údajů o mzdové složce indexu nákladů práce (INP) zveřejněných v souboru dat „lc\_lci\_r2\_a“ databáze Eurobase. Konečné poměry byly vypočteny jako měsíční hrubá minimální mzda platná k 1. červenci 2019 vydělená mediánovým / průměrným měsíčním výdělkem odhadovaným pro referenční rok 2019. Zobrazeny jsou členské státy, které mají stanovenou zákonnou minimální mzdu.

### Dne 28. října 2020 navrhla Komise směrnicí EU o přiměřených minimálních mzdách

**v Evropské unii (2020/0310 (COD)).** V současné době je tato směrnice projednávána. Tento návrh stanoví rámec pro zajištění toho, aby měli pracovníci v EU přístup k ochraně v podobě přiměřené minimální mzdy. Cílem návrhu je podpořit kolektivní vyjednávání o mzdách ve všech členských státech a zlepšit prosazování a sledování ochrany formou minimální mzdy. Pro země se zákonnou minimální mzdou jsou ve směrnici navrženy požadavky zahrnující 1) nastavení jasných a stabilních kritérií pro stanovení minimální mzdy, orientačních referenčních hodnot k posouzení přiměřenosti a pravidelné a včasné aktualizace minimálních mezd, 2) přiměřené a odůvodněné používání odchylek a srážek u zákonných minimálních mezd a 3) účinné zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonné minimální mzdy. V souladu s čl. 154 odst. 3 SFEU byla provedena dvoufázová konzultace se sociálními partnery.

## Graf 16: Daňové zatížení práce zůstává i přes celkové snížení v řadě členských států dosud vysoké

Daňové zatížení práce u nízkých a průměrných mezd, úroveň a změna v letech 2014–2019



Zdroj: Databáze daní a dávek, Evropská komise/OECD.

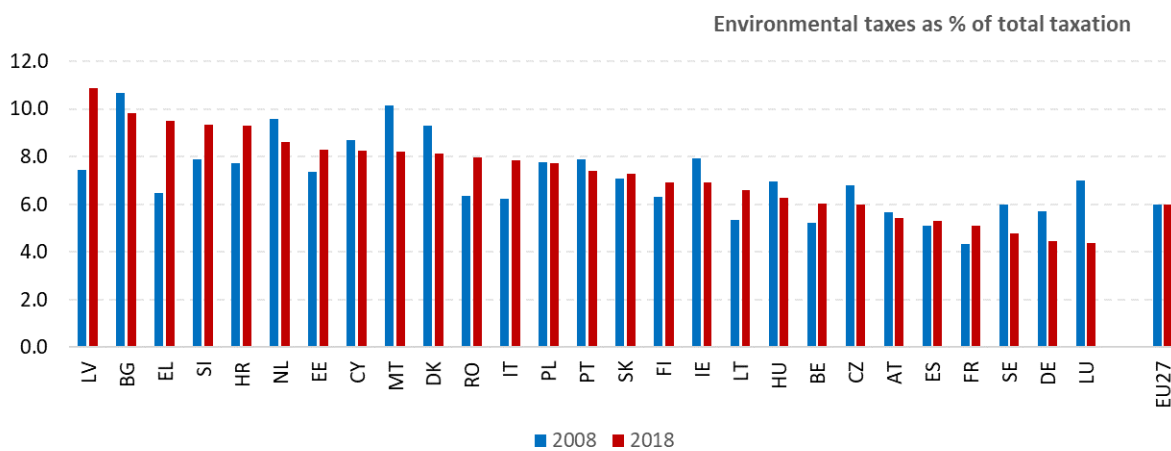
Pozn.: Údaje se týkají domácnosti svobodných bezdětných pracovníků.

**Průměrné daňové zatížení práce v zemích EU-27 má i nadále mírný klesající trend jen s relativně malými změnami ve většině členských států.** V roce 2019 bylo snížení daňového zatížení svobodných pracovníků s průměrnou mzdou nejvýznamnější v Litvě (-3,4 p.b.), zatímco snížení v ostatních zemích bylo omezenější (méně než 1 p.b.). Největší zvýšení bylo zaznamenáno na Kypru (1,2 p.b.) a v Estonsku (1,1 p.b.). Rozdíly mezi členskými státy zůstávají i nadále značné (viz **Graf 16**), přičemž daňové zatížení se pohybuje od přibližně 20 % na Kypru po více než 45 % v Belgii, Německu, Itálii, Rakousku a ve Francii. Obdobně i daňové zatížení pracovníků s nižšími příjmy (kteří jsou definováni jako pracovníci pobírající 67 % průměrné mzdy) se v jednotlivých členských státech výrazně liší. Z dlouhodobějšího hlediska se daňové zatížení snížilo jak u průměrné mzdy, tak u pracovníků s nižšími příjmy, přičemž snížení u pracovníků s nižšími příjmy je v průměru výraznější. V letech 2014 až 2019 se nevážené průměrné daňové zatížení v EU snížilo o 0,7 p.b. (a v případě pracovníků s nízkými příjmy o 1,1 p.b.). Výrazné snížení u obou příjmových skupin zaznamenala Litva, Maďarsko, Rumunsko, Belgie a Estonsko (i když v případě Belgie obě úrovně zůstávají mezi nejvyššími), přičemž podstatné snížení u pracovníků s nižšími příjmy bylo zaznamenáno také ve Francii, Lotyšsku a Finsku.

**V řadě členských států existuje prostor pro přesun daňového zatížení od zdanění práce ke zdanění jiných zdrojů, které méně omezují růst a více podporují cíle v oblasti životního prostředí.** Ekologické daně (tj. daně z energie, dopravy, znečištění a přírodních zdrojů) se v roce 2018 podílely na celkových příjmech z daní v zemích EU-27 přibližně 6 %, přičemž jejich podíl se pohyboval od 10,9 % v Lotyšsku po 4,4 % v Lucembursku (**Graf 17**). Největší část z nich představovaly energetické daně, které v roce 2018 tvořily přibližně 77 % příjmů z ekologických daní v zemích EU-27. U zemí EU-27 jako celku zůstal podíl ekologických daní na celkových příjmech z daní mezi lety 2008 a 2018 relativně stabilní. K výraznějším změnám docházelo na vnitrostátní úrovni, přičemž největší nárůst byl zaznamenán v Lotyšsku a Řecku a největší pokles v Lucembursku. Je však třeba uvést, že podíl ekologických daní sám o sobě nestačí k vyvození závěru, zda je daňový systém členských států dobře navržen tak, aby podporoval environmentální cíle<sup>55</sup>.

<sup>55</sup> Stejná úroveň ekologického zdanění může být důsledkem buď nízké daňové sazby u velkého daňového základu (tj. u vysoké úrovně znečišťující činnosti) nebo vysoké daňové sazby u malého daňového základu.

**Graf 17: Podíl ekologických daní v EU se v posledním desetiletí v průměru nezvýšil**  
 Ekologické daně jako % z celkového zdanění, 2008–2018



Zdroj: Evropská komise, GŘ pro daně a celní unii na základě údajů Eurostatu.

**Pokud nejsou ekologické daně správně koncipovány, mohou mít nepříznivé distributivní efekty spočívající v relativně vyšší zátěži pro domácnosti s nízkými příjmy.** Kompenzační mechanismy proto musí zajistit přiměřené opětovné použití příjmů nebo investice do veřejných statků, jako je například veřejná doprava, s cílem nabídnout více alternativ. V souvislosti s opatřeními v oblasti klimatu zaměřenými na snížení emisí skleníkových plynů (v souladu se zvýšenými cíli a úrovněmi ambicí navrhovanými v plánu pro dosažení cíle v oblasti klimatu do roku 2030 a v návrhu evropského právního rámce pro klima) bylo stanoveno zvýšení cen uhlíku a nákladů na energii, mimo jiné prostřednictvím daně z emisí CO<sub>2</sub> a případných rozšíření systému obchodování s emisemi. Z pohledu spotřebitele jsou dopady obou uvedených opatření obdobné. Z důkazů vyplývá, že daně z paliv a ostatních energetických produktů představují z hlediska poměru k disponibilnímu příjmu největší zátěž pro domácnosti s nejnižšími příjmy<sup>56</sup>. Posouzení dopadů, které je připojeno k plánu pro dosažení cíle v oblasti klimatu do roku 2030<sup>57</sup>, uvádí rovněž vyšší poměrné výdaje domácností s nižšími příjmy na elektřinu, plyn a pevná paliva. Z hlediska spravedlnosti je proto nezbytné tyto regresivní dopady zmírnit pomocí kompenzačních fiskálních nástrojů. Nedostatečná finanční dostupnost energetických produktů může navíc prohloubit energetickou chudobu<sup>58</sup>. Pro zajištění přístupu k základním službám, který je zakotven jako zásada v evropském pilíři sociálních práv, lze uvažovat o podpoře prostřednictvím dalších specializovaných fiskálních nástrojů.

---

<sup>56</sup> Evropská komise (2020). *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2020* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě. Roční přehled 2020). Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. K dispozici na adrese: <https://europa.eu/!MM76mf>.

<sup>57</sup> SWD(2020) 178 final, s. 115.

<sup>58</sup> Doporučení Komise týkající se energetické chudoby (C(2020) 9600 final) a jeho průvodní pracovní dokument útvarů Komise obsahující pokyny EU týkající se energetické chudoby (SWD (2020) 960 final).

**Bylo prokázáno, že kompenzační snížení daní z práce může přinést prospěch z hlediska nárůstu zaměstnanosti a hospodářského růstu.** Snížení zdanění práce zlepšuje pracovní pobídky obecně, zejména pro osoby s nízkými mzdami a další cílové skupiny, jako jsou mladí a starší pracovníci. Kompenzační opatření doprovázející zvyšování cen uhlíku lze považovat za jednu z možností, jak zvýšit motivaci zaměstnavatelů k zachování pracovních míst při zvyšování výrobních nákladů (vyvoláním poptávky po pracovní síle). Kromě toho lze snížení daní z práce využít ke zvýšení čistého platu pracovníků (při daných nákladech práce), což zvyšuje jejich motivaci k aktivní účasti na trhu práce (vyvoláním nabídky pracovních sil). V poslední době poukázalo výše uvedené posouzení dopadů, které je průvodním dokumentem plánu pro dosažení cíle v oblasti klimatu do roku 2030, na pozitivní dopady opětovného použití příjmů z uhlíku, které má podobu příjmů nebo snížení daní z práce, na růst a zaměstnanost<sup>59</sup>.

**Příjmy z ekologických daní lze použít na podporu všech příjmů.** Opětovné použití příjmů závislé na kapitálu se uskutečňuje například ve formě paušálních převodů nebo vracení „uhlíkových dividend“, aby z nich mohly mít prospěch i domácnosti bez příjmů z práce. Výroční zpráva o vývoji na trzích práce a vývoji mezd z roku 2020, založená na modelování, představuje příklad příjmově neutrální fiskální reformy, která se skládá z energetické daně a z paušální dávky poskytované všem domácnostem. Bylo prokázáno, že takový převod může plně zmírnit negativní dopady této daně jak na chudobu, tak na nerovnost. Je tomu tak proto, že uvedená dávka, přestože je poskytována paušálně, poskytuje relativně větší podporu chudším než bohatším domácnostem<sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup> Jiné obdobné výsledky viz dokument *Employment and Social Developments in Europe* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě). Roční přehled.

<sup>60</sup> *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2020* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě. Roční přehled 2020), kapitola 3, oddíl 4.2.

### 3.1.2 Opatření přijímaná členskými státy

**Po vypuknutí pandemie COVID-19 se všechny členské státy uchýlily k režimům zkrácené pracovní doby s cílem zmírnit důsledky hospodářského otřesu na trhu práce.** V důsledku pandemie byly podniky v celé EU náhle přinuceny omezit nebo pozastavit své aktivity z důvodu narušení dodavatelských řetězců, prosazování přísných opatření proti šíření nákazy a následného poklesu poptávky po široké škále produktů a služeb. V reakci na tento vývoj všechny členské státy EU posílily již existující režimy zkrácené pracovní doby nebo zavedly nové s cílem zachovat zaměstnanost v nejakutnější fázi této mimořádné zdravotní situace. Evropská unie toto úsilí podporuje pomocí *nástroje pro dočasnou podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci (SURE)*.

**Režimy zkrácené pracovní doby jsou veřejné programy, jejichž cílem je bránit nadměrným ztrátám pracovních míst během útlumů.** Umožňují podnikům v hospodářských obtížích, aby dočasně omezily pracovní dobu svých zaměstnanců; ti pak za neodpracované hodiny dostávají podporu příjmu. Hlavním účelem těchto režimů je ochrana zaměstnanců a zprostředkování práce, což omezuje dlouhodobé důsledky přechodného otřesu. Používají se zpravidla v případě vnějších událostí, které brání podnikatelské činnosti (např. technické havárie, špatné povětrnostní podmínky ovlivňující stavební práce ve stavebnictví nebo v zemědělství, zásahy vyšší moci) a přechodných útlumů obchodu (např. snížení obrátu nebo pokles objednávek, které jsou považovány za dočasné). Jednou z jejich hlavních charakteristických rysů je zachování pracovního poměru po dobu trvání zkrácené pracovní doby, a to i v případech, kdy je pracovní doba omezena na nulu (tj. úplné přerušení práce).

**Režimy zkrácené pracovní doby mohou být přínosem pro zaměstnavatele, pracovníky i hospodářství jako celek.** Umožňují společností přizpůsobit náklady práce v dobách oslabení hospodářské činnosti, zachovat pracovní místa a lidský kapitál a současně se vyhnout zdlouhavým a nákladným postupům propouštění, jakož i nákladům na opětovné přijetí, jakmile budou činnosti v plném rozsahu obnoveny. Pracovníkům tyto režimy poskytují (částečný) náhradní příjem a zároveň zabraňují jejich propouštění, což umožňuje rovnoměrnější rozdělení zátěže spojené s přizpůsobením mezi všechny zaměstnance. Tím, že režimy zkrácené pracovní doby omezují úbytek pracovních míst, snižují volatilitu zaměstnání a příjmů, zvyšují odolnost trhu práce a snižují zátěž systémů dávek v nezaměstnanosti a pravděpodobnost dlouhodobé nezaměstnanosti.

**Před vypuknutím pandemie COVID-19 mělo 17 členských států EU zaveden režim nebo rámec poskytování podpory při zkrácené pracovní době.** Tyto režimy se však od sebe značně lišily co do způsobu, jakým byly zřízeny a spravovány, například prostřednictvím speciálních režimů, prostřednictvím systému podpory v nezaměstnanosti nebo prostřednictvím aktivních politik na trhu práce.

**Belgie, Německo, Francie, Itálie, Lucembursko, Rakousko a Portugalsko měly specializované a dobře zavedené režimy již před krizí.** V těchto zemích podávají společnosti žádost orgánům odpovědným za řízení daného režimu. Jakmile je toto povolení uděleno, může společnost upravit pracovní dobu svých zaměstnanců a vyplácet jim obvyklý plat za odpracované hodiny a náhradu za hodiny neodpracované (zpravidla nižší než obvyklá mzda). Společnosti je pak proplacena náhrada (v plné nebo částečné výši) prostřednictvím veřejného režimu zkrácené pracovní doby<sup>61</sup>. Švédsko uzákonilo v roce 2014 podobný režim, který má být „aktivován“ v případě závažné a hluboké hospodářské recese. Bulharsko vytvořilo příslušný právní rámec po krizi v roce 2009, ale jeho režim byl „neaktivní“, protože v posledních letech před krizí COVID-19 nebyl financován. Také Maďarsko mělo zaveden režim zkrácené pracovní doby (*Azonnal Cselekszűnk*), který byl relativně malého rozsahu a před pandemií COVID-19 byl využíván i financován jen příležitostně.

**V Dánsku, Irsku, Nizozemsku, Španělsku a Finsku byla podpora zkrácené pracovní doby obvykle (v době před krizí) poskytována prostřednictvím systému dávek v nezaměstnanosti.** V těchto systémech mají podniky možnost dočasně zkrátit pracovní dobu svých zaměstnanců (v některých případech, například ve Finsku, také zaměstnance dočasně uvolnit z práce, přičemž jejich pracovní poměr zůstává jinak v platnosti). Dotčení pracovníci se pak na druhé straně mohou zaregistrovat jako uchazeči o zaměstnání a zažádat o dávky v nezaměstnanosti ve výši úměrné neodpracovaným dnům (tzv. „*částečná podpora v nezaměstnanosti*“). Podmínky pro získání takové „částečné“ dávky v nezaměstnanosti jsou definovány na úrovni jednotlivých pracovníků a jsou stejné jako u standardních dávek v („plné“) nezaměstnanosti. Zejména platí, že pracovníci (s určitými výjimkami, například ve Španělsku) mohou o částečné dávky v nezaměstnanosti požádat pouze v případě, že jim na ně vznikl příslušný nárok, přičemž musí splňovat standardní požadavky na hledání zaměstnání a být k dispozici k případnému výkonu práce (což znamená, že se předpokládá, že přijmou potenciální nabídky práce na plný úvazek).

---

<sup>61</sup> Výjimku představuje Belgie, neboť pracovníci dostávají náhradu přímo od federální agentury odpovědné za vyplácení dávek v rámci pojištění pro případ nezaměstnanosti.

**V Chorvatsku a na Slovensku byla podpora zkrácené pracovní doby prováděna jako jedna z forem aktivní politiky na trhu práce.** Zpočátku byl na tyto režimy vyčleněn jen omezený rozpočet, pokrývaly jen malý počet podniků a pracovníků a jejich součástí byly požadavky na udržení pracovních míst (povinnost zaměstnavatelů zachovat úroveň zaměstnanosti po určitou dobu po obdržení podpory). Tyto režimy byly výrazně posíleny v reakci na krizi COVID-19 tak, že na ně byly přiděleny rozpočtové prostředky ve značné výši a spadá pod ně široká škála podniků a pracovníků.

**V důsledku rozšíření onemocnění COVID-19 přizpůsobily všechny členské státy své vnitrostátní režimy zkrácené pracovní doby s cílem usnadnit jejich využívání a rozšířit rozsah potenciálních příjemců.** Zefektivnily například své správní postupy pro schvalování podpory zkrácené pracovní doby, kupříkladu zkrácením oznamovacích lhůt, zavedením nového odůvodnění „mimořádnými opatřeními v důsledku pandemie COVID-19“ (považovaného automaticky za zásah vyšší moci) a/nebo zmírněním požadavků na předchozí projednání se zástupci zaměstnanců a zkrácením lhůty pro podání žádosti o dávky. Rozšířily rovněž pokrytí těmito režimy i na společnosti a odvětví, které pro ně dříve nebyly způsobilé. Například Německo, Španělsko, Francie, Itálie, Lucembursko, Rakousko, Portugalsko a Finsko změnila pravidla svých režimů zkrácené pracovní doby s cílem zefektivnit postupy, usnadnit přístup k nim a/nebo rozšířit jejich pokrytí (např. zahrnout do nich i osoby samostatně výdělečně činné a čerstvě zaměstnané pracovníky). Španělsko a Finsko zefektivnily správní postupy a podstatně zmírnily kritéria způsobilosti, aby umožnily získat podporu v rámci režimu zkrácené pracovní doby všem zaměstnancům bez ohledu na to, zda jim na ni vznikl nárok, a aniž by tím byly dotčeny jejich nabyté nároky na „standardní“ podporu v nezaměstnanosti. Členské státy snížily náklady zaměstnavatelů, v některých zemích až na nulu. Vzhledem k výjimečné povaze krize a nejistotě ohledně jejího trvání byla rovněž prodloužena doba využívání zkrácené pracovní doby. Některé členské státy (například Belgie a Francie) navíc dočasně zvýšily úroveň náhrad poskytovaných pracovníkům nebo zaměstnavatelům za neodpracované hodiny. Francie rovněž zavedla odvětvové výjimky ze společných pravidel pro konkrétní odvětví, která jsou více ovlivněna mimořádnými opatřeními souvisejícími s onemocněním COVID-19 (letectví, cestovní ruch).

**Některé členské státy se rozhodly zavést nové programy zaměřené speciálně na zachování úrovně zaměstnanosti ve společnostech postižených pandemií COVID-19.** Například Dánsko, Irsko a Nizozemsko zavedly nové nouzové režimy (zkrácené pracovní doby), u nichž je podpora směřována přímo přes zaměstnavatele a nikoli přes systém dávek v nezaměstnanosti.

V Nizozemsku byl kupříkladu předchozí režim zkrácené pracovní doby nahrazen velkorysejším uspořádáním. Zaměstnavatelé, kteří očekávají ztrátu příjmů (nejméně 20 %) mohou požádat o příspěvek na mzdové náklady až do výše 90 %. Tento režim funguje od března 2020 a byl prodloužen do července 2021. Dotace na mzdové náklady klesly od října 2020 na 80 %. S ohledem na nová opatření proti šíření nákazy zvýšila nizozemská vláda na konci ledna 2021 sazbu dotace na mzdové náklady na 85 %.

**Všechny členské státy, které dosud neměly zavedeny režimy zkrácené pracovní doby, přijaly mimořádná opatření v duchu zkrácené pracovní doby s cílem zabránit propouštění.** To znamenalo poskytnutí dočasné podpory pracovníkům zaměstnávaným společnostmi, jejichž činnost byla pozastavena nebo podstatně omezena. Zejména některé země (např. Malta, Řecko, Litva a Rumunsko), jejichž právní předpisy již dříve zaměstnavatelům umožňovaly v řádně odůvodněných případech zkrátit pracovní dobu nebo pozastavit smlouvy zaměstnanců, zavedly veřejné dotace na financování podpory příjmů postižených pracovníků. Například v Řecku od června 2020 funguje režim SYN-ERGASIA, který umožňuje zkrátit až o 50 % týdenní pracovní dobu pracovníků na plný úvazek ve společnostech, u nichž došlo ke snížení obrátu nejméně o 20 %. Stát hradí 60 % čisté mzdy těchto zaměstnanců a 100 % příspěvků na sociální zabezpečení odpovídajících neodpracovaných hodinám. V případě, že čistá mzda je po výše uvedených úpravách nižší než zákonná minimální nebo denní mzda, rozdíl je vyplacen ze státního rozpočtu.

**Režimy zkrácené pracovní doby jsou sice vhodným řešením bezprostředních důsledků vnějšího hospodářského otřesu v krátkodobém horizontu, avšak jejich dlouhodobé využívání se může stát brzdou strukturálních změn.** Na počátku krize COVID-19 bylo hlavním problémem na trhu práce zachování stávajících pracovních míst. Ale jak se pandemie protahuje, projevuje se stále zřetelněji hospodářský dopad krize na strukturu poptávky a na činnost podniků, a s ním vystupuje více do popředí potřeba strukturálních změn. Čím déle krize potrvá, tím pravděpodobněji může dojít k tomu, že režimy zkrácené pracovní doby budou dotovat pracovní místa ve firmách, které již nejsou životaschopné. Režimy zkrácené pracovní doby mohou rovněž snižovat pravděpodobnost, že osoby bez jistého pracovního místa najdou práci, a proto mohou zpomalit růst počtu pracovních míst v průběhu oživení. Proto by bylo možné při náznacích hospodářského oživení podporovat politiky na podporu strukturálních změn a přerozdělování pracovníků napříč odvětvími (např. prostřednictvím dobře koncipovaných pobídek k zaměstnávání a rekvalifikačních opatření) a přizpůsobit je konkrétní ekonomické situaci v jednotlivých zemích.

**Některé členské státy již začaly režimy zkrácené pracovní doby a jiná mimořádná opatření omezovat, zatímco jiné je přizpůsobily nebo prodloužily.** Například v Estonsku v létě vypršela platnost mimořádných opatření přijatých v reakci na pandemii a tato opatření (v době vypracování této zprávy) dosud nebyla obnovena. Jiné členské státy začaly omezovat přístup k nouzovým režimům pouze na podniky, které jsou stále přímo dotčeny omezeními spojenými se zdravotní krizí (např. Belgie, Řecko a Kypr). A konečně řada členských států již prodloužila platnost některých mimořádných opatření do konce roku 2020 (např. Francie<sup>62</sup>, Itálie a Řecko) nebo do roku 2021 (např. Německo, Malta, Švédsko, Kypr, Španělsko).

---

<sup>62</sup> Francie je zvláštní případ: výše náhrad pro zaměstnavatele byla od 1. července snížena, ale současně byly tyto náhrady zachovány ve výši odpovídající mimořádným opatřením pro ta odvětví, která jsou krizí nejvíce zasažena.

**Několik členských států přijalo opatření, jejichž cílem bylo posílit udržení zaměstnanosti a podpořit poptávku po pracovní síle prostřednictvím pobídek k zaměstnávání<sup>63</sup>.** Například v Řecku byly stávající programy dotací na nábor pracovníků provozované veřejnými službami zaměstnanosti posíleny o nová místa, prodlouženou dobu trvání (až 2 roky) a zvýšenou sazbu dotací (75–100 % mzdových nákladů se stropem ve výši 750–900 EUR v závislosti na konkrétním programu). V říjnu byl navíc zahájen nový režim, jehož cílem je podpořit vytvoření 100 000 pracovních míst v soukromém sektoru na základě toho, že příspěvky na sociální zabezpečení po dobu 6 měsíců bude hradit stát. V Chorvatsku byl rozšířen dočasný režim podpory příjmů (ve výši 50 % minimální mzdy) tak, aby podporoval i pracovníky postižené sanitárními omezeními, z nichž většina jsou sezónní pracovníci v odvětví cestovního ruchu a služeb. V Rumunsku byla přijata řada opatření (vedle stávajících režimů pro subvencování mezd) s cílem řešit nejnovější výzvy na trhu práce včetně podpory mladých a starších pracovníků a osob samostatně výdělečně činných. Belgický region Vlámsko provedl revizi stávajících pobídek k zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných osob, zatímco Valonsko posuzuje svůj celkový rámec pobídek k zaměstnávání s cílem zvýšit jeho účinnost. Maďarsko přijalo v květnu 2020 akční plán na zachování pracovních míst a vytvoření dalších v odvětvích určených jako prioritní, která zahrnují zdravotnictví, stavebnictví, zemědělství, dopravu a cestovní ruch. Tento akční plán zahrnuje mimo jiné poskytování náhrad mzdy pro společnosti na jejich vysoce kvalifikované zaměstnance v odvětví výzkumu, vývoje a inovací a poskytování mzdových dotací pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají uchazeče o zaměstnání. Itálie v srpnu zavedla pobídky k zaměstnávání s cílem podpořit vytváření pracovních míst na dobu neurčitou. Španělsko zavedlo pobídky k zaměstnávání zaměřené na pracovníky v odvětví cestovního ruchu na Baleárských a Kanárských ostrovech, kteří byli vzniklou situací nepříznivě postiženi. V Lotyšsku byl stanoven nový program mzdových subvencí na dobu tří měsíců do konce roku 2020. Zaměstnavatel obdrží ekvivalent až 50 % měsíční mzdy daného zaměstnance (maximálně 430 EUR měsíčně) pod podmínkou, že tuto dříve nezaměstnanou osobu bude zaměstnávat ještě nejméně tři měsíce po skončení této subvence. Kypr má v úmyslu zavést na konci října programy dotací na podporu náboru nezaměstnaných, bývalých vězňů a mladých lidí. Finsko se v rámci rozsáhlé reformy snaží zjednodušit současný systém mzdových subvencí s cílem zvýšit jejich využívání ze strany firem, zejména malých a středních podniků.

---

<sup>63</sup> Tento odstavec se týká necílených dotací na nábor nových pracovníků. Podrobnější informace o opatřeních zaměřených na konkrétní skupiny nebo přijatých obecněji v rámci aktivních politik na trhu práce jsou uvedeny v oddílech 3.2 a 3.3.

Vytváří zejména plány, jejichž cílem je snížit administrativní zátěž pro zaměstnavatele a urychlit platební proces, který bude úzce propojen s identifikací budoucích potřeb daného zaměstnance v oblasti dovedností. V Litvě byly mzdové dotace k dispozici pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávali některé kategorie osob, na něž se vztahuje podpora (osoby se zdravotním postižením, starší nebo mladí lidé, dlouhodobě nezaměstnaní atd.). Tyto dotace mohly být vypláceny až po dobu šesti měsíců (a nesměly přesahovat minimální měsíční mzdu ve výši 607 EUR), nejvýše do 31. prosince 2020.

**Ve většině členských států došlo v roce 2020 ke zvýšení zákonné minimální mzdy v porovnání s předchozím rokem<sup>64</sup>.** V některých z nich se jednalo o zvýšení podstatné (například Polsko 17 %, Slovensko 12 %, Česko 11 %). Minimální mzda v Rumunsku byla zvýšena o 7 %, což představuje přibližně 40 % průměrné mzdy v této zemi. V Belgii zůstala zákonná minimální mzda zmrazena (s výjimkou indexace), protože sociálním partnerům se nepodařilo dospět k dohodě. Ve Španělsku bylo poslední zvýšení minimální mzdy (o 5,5 % po prudkém zvýšení o 22,3 % v roce 2019) na rozdíl od předchozího zvýšení vyjednáno a odsouhlaseno se sociálními partnery. Minimální mzda v Lotyšsku se na základě rozhodnutí vlády od ledna 2021 zvýší o 16 %. V Německu navrhla komise pro minimální mzdu 10% zvýšení minimální mzdy ve čtyřech krocích v průběhu příštích 2 let. Německo v současné době přezkoumává způsob stanovení své minimální mzdy na základě zkušeností získaných při zavádění zákonné minimální mzdy. Některé vlády (například ve Španělsku) oznámily nebo zvažují plány na zvýšení zákonné minimální mzdy na 60 % mediánové nebo průměrné mzdy. Na Slovensku byl v roce 2019 přijat nový mechanismus pro stanovení vnitrostátní minimální mzdy, který stanoví, že pokud se sociální partneři v požadované lhůtě (k 15. červenci každého roku) nedohodnou na úrovni této mzdy pro příští rok, bude stanovena automaticky ve výši 60 % průměrné hrubé nominální mzdy v ekonomice z předchozího roku. Tento nový mechanismus měl být poprvé uplatněn pro minimální mzdu v roce 2021, avšak další pozměňovací návrh přijatý parlamentem v říjnu 2020 stanoví jednorázové zvýšení v roce 2021 (nižší než na základě předchozího výpočtu) a snižuje automatický vzorec na 57 % průměrné nominální hrubé mzdy v posledních dvou letech. Celá řada zemí diskutuje o dalším podstatném zvýšení minimálních mezd po roce 2020, a to částečně ve vztahu k relativnímu cíli, částečně v absolutních číslech.

---

<sup>64</sup> Viz Eurofound (2020): *Minimum wages in 2020: Annual report* (Minimální mzdy v roce 2020: výroční zpráva). K dispozici na adrese: <https://europa.eu/!hR69mk>.

**Za poslední rok byly zaznamenány pouze omezené změny pravidel a rámců pro stanovování mezd.** Jednu z výjimek představuje Řecko, kde byla v říjnu 2019 zavedena možnost neúčastnit se odvětvových kolektivních smluv, zejména pro podniky, které se potýkají s hospodářskými problémy (úpadek, restrukturalizace, likvidace, úvěry se selháním), nebo které spadají do zvláštních kategorií, jako jsou podniky sociálního hospodářství. Prodlužování kolektivních smluv navíc závisí na uvážení ministra práce na základě výslovné žádosti, kterou předloží jedna ze stran dohody. K této žádosti musí být kromě splnění stávajícího kritéria reprezentativnosti (50 % pracovní síly, na kterou se dohoda již vztahuje) přiložena analýza odhadovaného hospodářského dopadu a dopadu na trh práce. Je vytvořen veřejný rejstřík sdružení zaměstnavatelů a veřejný rejstřík odborů za účelem ověření jejich reprezentativnosti při uzavírání kolektivních pracovních smluv. Dopad těchto změn na kolektivní vyjednávání v praxi ukáže až čas. Některá opatření ke stanovení mezd v celé EU (buď na základě kolektivní smlouvy, nebo z vládní iniciativy) byla v souvislosti s reakcí na pandemii COVID-19 zaměřena na zdravotnické a související profese. Řada členských států včetně Bulharska, Lotyšska a Litvy zavedla opatření zaměřená na dočasné dorovnání mezd zdravotnického personálu nebo jiných kategorií pracovníků přímo zapojených do boje proti pandemii. V nedávné době byly uzavřeny kolektivní smlouvy týkající se odvětví zdravotnictví například v Rakousku, Belgii (federální úroveň), ve Francii a v Německu (zdravotní sestry).

**Většina opatření přijatých v oblasti zdanění práce v posledních měsících byla navržena jako reakce na pandemii COVID-19.** Analýza počáteční daňové reakce členských států na vypuknutí pandemie zdůrazňuje, že jejím cílem bylo zabránit prudkému nárůstu nezaměstnanosti a zmírnit tlak na společnosti. Členské státy zavedly rovněž opatření na ochranu peněžních toků podniků, přičemž nejčastější opatření představovaly odklady platby daní. Tyto odklady byly zavedeny pro následující daňové kategorie: daň z příjmů právnických osob, daň z příjmu fyzických osob, daň z majetku, DPH a příspěvky na sociální zabezpečení. Některé členské státy zavedly také širší daňové úlevy, které zahrnovaly slevy na daních nebo sociálních příspěvcích za včasné platby, snížení daní pro vážně zasažené společnosti, dočasné pozastavení některých daňových plateb a plateb příspěvků na sociální zabezpečení a daňové odpočty.

**Řada členských států navrhla daňová opatření zaměřená na ochranu pracovníků, hospodářských odvětví nebo kategorií obyvatelstva ve zranitelném postavení pomocí cílených dočasných opatření.** Belgie a Itálie například zavedly možnost odložit platbu příspěvků na sociální zabezpečení za rok 2020. Snížení nebo odpuštění platby příspěvků na sociální zabezpečení mohou v Belgii využívat i osoby samostatně výdělečně činné v závislosti na konkrétních podmínkách. Ve Španělsku mohly osoby samostatně výdělečně činné, jejichž činnost byla pozastavena na základě vyhlášení nouzového stavu, odložit platbu daní a příspěvků na sociální zabezpečení o šest měsíců. Polsko zavedlo dočasné osvobození od příspěvků na sociální zabezpečení (případně jejich snížení v závislosti na velikosti podniku) pro malé podniky a sociální družstva. Portugalsko zavedlo částečné osvobození zaměstnavatelů od platby příspěvků na sociální zabezpečení až na tři měsíce v případě pracovníků, na něž se vztahují mimořádná podpůrná opatření. Slovensko odložilo lhůtu pro povinné platby zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných do fondů sociálního zabezpečení. Podle tohoto rámce má nárok na odložení této platby každý zaměstnavatel a každá osoba samostatně výdělečně činná, kteří platí povinné příspěvky na sociální zabezpečení a jejichž příjmy z podnikání se snížily nejméně o 40 %. Ve Finsku byly v období od května do prosince roku 2020 sníženy příspěvky zaměstnavatelů na sociální zabezpečení o 2,6 p.b. ve snaze podpořit zaměstnavatele ze soukromého sektoru k zachování co největšího počtu pracovních míst. Za účelem pokrytí dodatečných nákladů se tyto příspěvky v letech 2022 až 2025 zvýší o 0,4 p.b. Toto opatření bylo navrženo v úzké spolupráci se sociálními partnery. Stát navíc spolufinancuje část příspěvků na sociální zabezpečení v případě podnikatelů, kteří vykazovali pokles obrátu po dobu 3 měsíců (s možností prodloužení). V Itálii byla zavedena dočasná výjimka ze splatného příspěvku na sociální zabezpečení pro zaměstnavatele, kteří se rozhodnou neuplatňovat režimy zkrácené pracovní doby a znovu zahájit činnost v plném rozsahu. Maďarsko zavedlo dočasná osvobození od daně ze mzdy za práci v některých odvětvích a od paušálních daní pro malé podniky s cílem zmírnit dopad krize.

**V dalších případech byla přijata stabilnější nebo trvalejší opatření s cílem snížit daňové zatížení práce s potenciálně příznivými účinky na nabídku a poptávku v oblasti pracovních sil.** Řecko například od června 2020 snížilo příspěvky na sociální zabezpečení zaměstnanců na plný úvazek o 0,9 p.b. Vláda oznámila, že v roce 2021 bude provedeno další snížení o 3 p.b. V Polsku byla kromě osvobození mladších pracovníků od daně od října 2019 snížena první sazba daně z příjmu z 18 % na 17 %. Zvýšily se také daňově uznatelné náklady pro zaměstnance. Litva zvýšila s účinností od července 2020 úlevy na dani z příjmů z 350 EUR/měsíc na 400 EUR/měsíc. Itálie snížila daňové zatížení závislých pracovníků: u příjmů do výše 28 000 EUR ročně je za posledních šest měsíců roku 2020 poskytnut bonus ve výši 600 EUR, který se od roku 2021 zvýší na 1 200 EUR. U vyšších příjmů do výše 40 000 EUR se předpokládají nižší úlevy. Toto opatření nahrazuje předchozí slevu („bonus Renzi“) u příjmů ve výši mezi 8 000 a 26 600 EUR. Ve Vlámku (Belgie) se od roku 2021 díky „zaměstnaneckému bonusu“ zvýší čisté platy pracovníků, jejichž hrubý měsíční plat nepřesahuje 1 700 EUR, nejméně o 50 EUR měsíčně. Tento bonus se postupně snižuje na nulu pro osoby s hrubým měsíčním platem ve výši 2 500 EUR. Cílem tohoto opatření je řešit past nezaměstnanosti a past neaktivity. V Maďarsku byly sníženy odvody sociálních příspěvků od 1. července 2019 z 19,5 % na 17,5 % a od 1. července 2020 o další 2 p.b. na 15,5 %.

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

Tento oddíl se věnuje provádění hlavního směru zaměstnanosti 6, který členskými státy doporučuje vytvářet podmínky podporující nabídku práce, dovednosti a kompetence. Oddíl 3.2.2 informuje o opatřeních politik prováděných členskými státy v těchto oblastech politiky.

### 3.2.1 Klíčové ukazatele

**V posledních deseti letech se podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy<sup>65</sup> na úrovni EU výrazně snížil, avšak krize COVID-19 zdůrazňuje nutnost dalšího úsilí.** V roce 2019 činila míra předčasných odchodů ze vzdělávání 10,2 %, což pouze o 0,2 p.b. převyšovalo hlavní cíl strategie Evropa 2020; tomuto vývoji předcházelo od roku 2009 výrazné zlepšování (téměř o 4 p.b.). V čele pokroku na úrovni EU stála především řada členských států, které zaznamenaly velmi významná zlepšení: Portugalsko (–20,3 p.b.), Španělsko (–13,6 p.b.), Řecko (–10,1 p.b.) a Malta (–8,5 p.b.)<sup>66</sup>. Nárůst míry předčasných odchodů ze vzdělávání v posledním desetiletí zaznamenalo pouze Slovensko (+3,4 p.b.) a Česko (+1,3 p.b.) (grafy 17 a Graf 19). V posledních čtyřech letech však nebyla na úrovni EU zaznamenána žádná významná zlepšení; podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy v tomto období v průměru stagnoval. Pro několik členských států, které měly dle srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů v tomto ohledu špatné výsledky – zejména Španělsko, Malta, Rumunsko, Bulharsko a Itálie – zůstávají předčasné odchody ze vzdělávání i nadále klíčovou výzvou a prioritou, přičemž zlepšení zaznamenaná u tohoto ukazatele oproti předchozímu roku dosahovala odlišné úrovně. Řada zemí vykazuje v míře předčasných odchodů ze vzdělávání značné regionální rozdíly (viz příloha 4). Vzhledem k tomu, že dlouhodobé uzavření škol způsobené krizí COVID-19 by mohlo způsobit nárůst míry předčasných odchodů ze vzdělávání, neboť se jedná o opatření, které neúměrně dopadá na žáky a studenty v nejzranitelnějších situacích, je třeba zvýšit úsilí k řešení této výzvy.

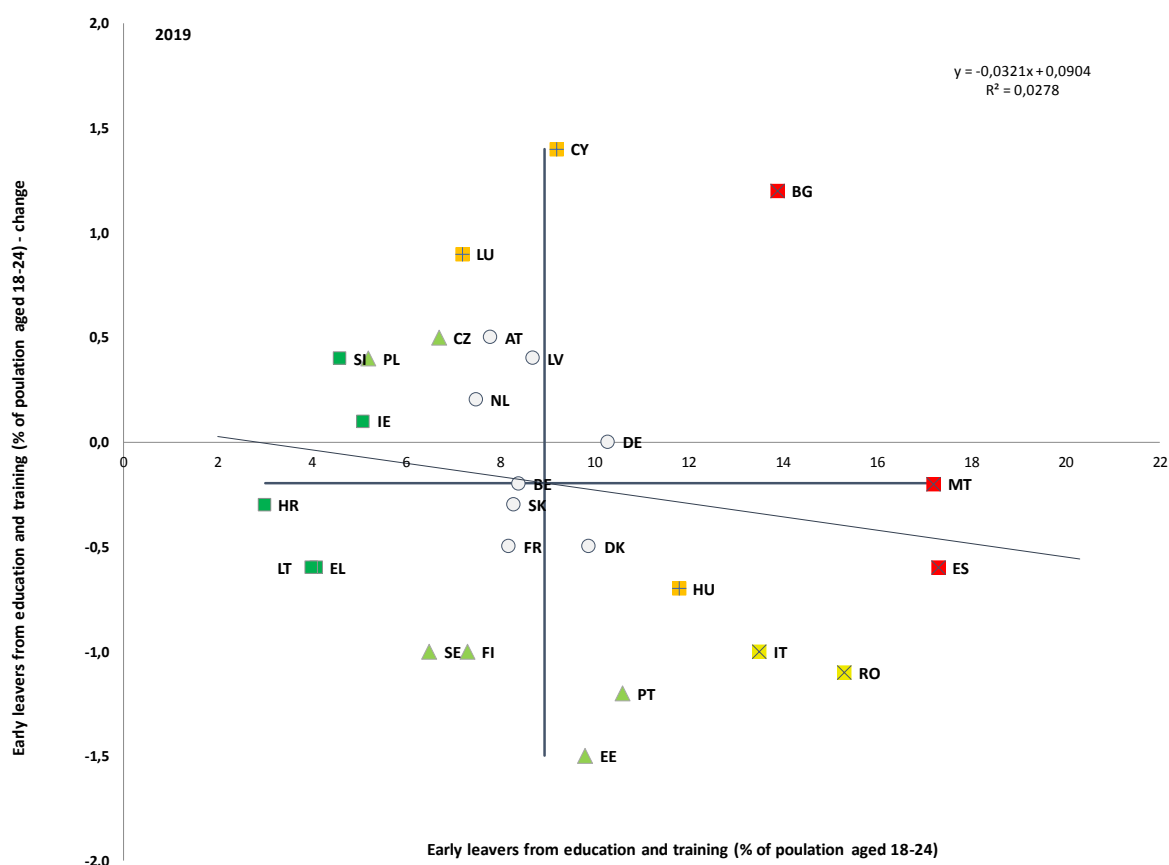
<sup>65</sup> Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy je definován jako podíl osob ve věku 18–24 let s nejvýše nižším sekundárním vzděláním (tj. úroveň ISCED 0–2), které v průběhu čtyř týdnů předcházejících vypracování šetření pracovních sil EU nepokračují v dalším vzdělávání a odborné přípravě.

<sup>66</sup> Členské státy využily pro dosažení těchto zlepšení celou řadu intervencí včetně podpory z fondů EU. Analýza je obsažena v dokumentu Evropské komise (2020) nazvaném Posouzení provádění doporučení Rady z roku 2011 o politikách snížení míry předčasného ukončování školní docházky.

**Předčasný odchod ze vzdělávání postihuje většinou mladé lidi, kteří potřebují dodatečnou podporu, aby v procesu vzdělávání setrvali.** V roce 2019 v EU předčasně odešlo ze vzdělávání v průměru více mladých mužů (11,9 %) než mladých žen (8,4 %). Jiná situace byla pouze v Rumunsku a v Česku (v Rumunsku 14,9 % chlapců oproti 15,8 % dívek, v Česku 6,6 % chlapců oproti 6,8 % dívek). Celkově má na předčasné odchody ze vzdělávání výrazný dopad sociálně-ekonomické zázemí, přičemž klíčovou úlohu hraje úroveň vzdělání rodičů. Úlohu hraje rovněž původ z rodiny přistěhovalců, neboť osoby narozené v EU vykazují v rámci EU v průměru výrazně nižší podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání (8,9 %) v porovnání s osobami, které se narodily v jiné zemi EU (21,4 %) a s osobami, které se narodily mimo EU (22,5 %). Ve třech členských státech (v Itálii, ve Španělsku a v Řecku) v roce 2019 předčasně odešlo ze vzdělávání více než 25 % mladých lidí narozených mimo EU.

### Graf 18: Míra předčasných odchodů ze vzdělávání se mezi členskými státy značně liší

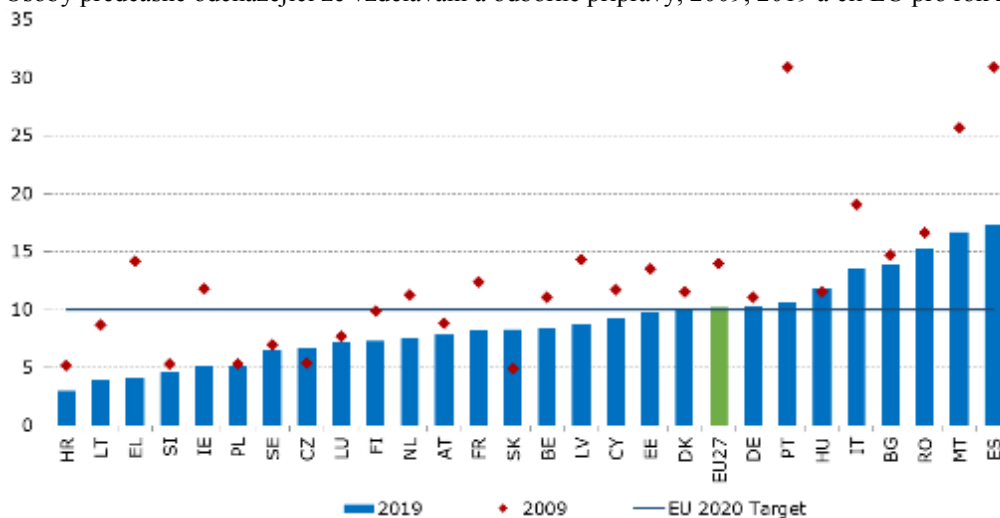
Osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy (v % obyvatelstva ve věku 18–24 let) a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, on-line datový kód: [edat\_lfse\_14]. Období: úroveň roku 2019 a meziroční změny oproti roku 2018. Pozn.: Osy se protínají v bodě neváženého průměru EU. Legenda je uvedena v příloze. Pro HR nejsou k dispozici spolehlivé údaje. Přerušeni řad v NL.

## Graf 19: Cíle strategie Evropa 2020 v oblasti předčasných odchodů ze vzdělávání bylo téměř dosaženo

Osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy, 2009, 2019 a cíl EU pro rok 2020 (%)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, on-line datový kód: [edat\_lfse\_14].

Pozn.: Všechny země: přerušení časových řad v roce 2014 (přechod z klasifikace ISCED 1997 na ISCED 2011); údaje pro HR z roku 2019 jsou nespolehlivé.

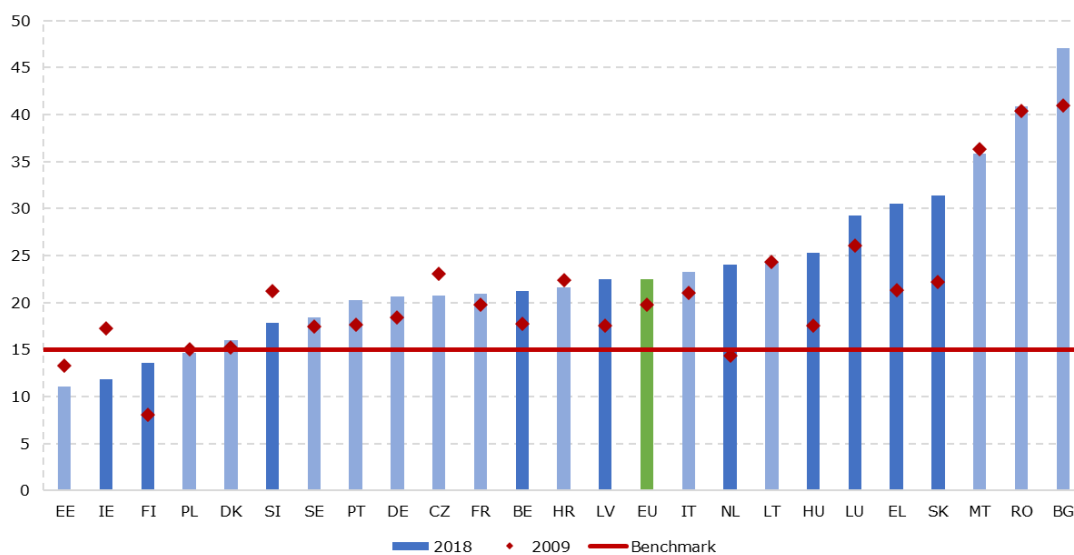
**Více než jeden žák z pěti v celé EU nedosáhne minimální úrovně znalostí ve čtení, matematice a přírodních vědách a v průběhu času je zaznamenán jen velmi omezený pokrok.** Referenční úroveň strategického rámce evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy (ET 2020) týkající se snížení míry patnáctiletých žáků, kteří mají problémy se čtením, matematikou a přírodními vědami (která měla v EU do roku 2020 klesnout pod 15 %), nebylo dosaženo ani v jedné ze tří oblastí testovaných v rámci programu OECD pro mezinárodní hodnocení žáků (PISA). V roce 2018 se mělo za to, že 22,5 % žáků v zemích EU-27 dosahuje nedostačujících výsledků ve čtení, 22,9 % v matematice a 22,3 % v přírodních vědách. Od roku 2009 se tento podíl v EU u přírodních věd a u čtení zhoršil, v matematice pak zůstal stabilní, viz Graf 20<sup>67</sup>. Rozdíly mezi ženami a muži při dosahování nedostačujících výsledků byly v matematice a přírodních vědách poměrně malé, ale velký rozdíl byl zaznamenán ve čtení (míra nedostačujících výsledků u dívek činila 17,4 % ve srovnání s 27,3 % u chlapců). Pro podnětění činnosti v této zásadní otázce obnovuje sdělení o vytvoření Evropského prostoru vzdělávání závazek EU jako celku snížit do roku 2030 podíl osob, které mají problémy se čtením, matematikou a přírodními vědami, pod 15 %<sup>68</sup>.

<sup>67</sup> Touto výzvou se podrobněji zabývá Monitor vzdělávání a odborné přípravy pro rok 2019, s. 60. Dostupné na adrese: <https://europa.eu/!GK66PE>.

<sup>68</sup> Sdělení Komise o vytvoření Evropského prostoru vzdělávání do roku 2025, COM(2020) 625 final.

## Graf 20: Schopnost žáků porozumět psanému textu vykazuje mezi jednotlivými členskými státy EU velké rozdíly

Dlouhodobá změna míry neúspěšnosti ve čtení, 2009–2018 (%)



Zdroj: PISA 2018, OECD. Pozn.: Tmavší svíslé pruhy označují statisticky významné změny mezi lety 2009 a 2018. Údaje pro AT, CY a ES nejsou k dispozici.

**Krise COVID-19 zdůraznila problém rozdílů v dovednostech a ve vzdělání a ještě více zvýšila naléhavost odpovídajících politických reakcí.** Krize COVID-19, která skokově urychlila digitalizaci učení, by mohla ještě prohloubit dlouhodobě silnou korelaci mezi sociálně-ekonomickým zázemím a výsledky vzdělávání. Z předběžné analýzy<sup>69</sup> vyplývá, že omezení volného pohybu osob mělo neúměrně nepříznivý dopad na zranitelné osoby nebo na osoby z méně rozvinutých regionů. Například distanční vzdělávání předpokládá, že každé dítě má k dispozici alespoň počítač nebo tablet v kombinaci s rychlým připojením k internetu, dovednosti potřebné k jeho používání a odpovídající podporu rodičů. U žáků žijících v chudších oblastech nebo rodinách to však nemusí platit vždy. V roce 2018 si 3,9 % domácností v EU nemohlo dovolit počítač. U domácností s příjmem nižším než 60 % mediánu vyrovnaného příjmu činila tato hodnota 12,8 %, a u domácností osob, které se nenarodily v EU, činila 8 %<sup>70</sup>. Tato situace může být ještě závažnější u žáků z řad žadatelů o azyl a uprchlíků, kteří mají často obtížný přístup ke vzdělání. Skutečné účinky krize na výsledky učení nelze v této fázi posoudit, ale v nadcházejících letech si zaslouží pečlivé sledování.

<sup>69</sup> Evropská komise, *European Commission Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2020* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě. Roční přehled 2020), s. 32.

<sup>70</sup> Evropská komise, *Education and Training Monitor 2020* (Monitor vzdělávání a odborné přípravy 2020), založený na průzkumu Eurostatu „Persons who cannot afford a computer“ („Osoby, které si nemohou dovolit počítač“), průzkum statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek, on-line datový kód: [ilc\_mddu03].

**Účast na předškolním vzdělávání a péči v posledním desetiletí neustále roste, ale děti s horším sociálně-ekonomickým zázemím se jich setrvale účastní v menší míře.** V roce 2009 stanovil strategický rámec evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy (ET 2020) ambiciózní cíl dosáhnout do roku 2020 toho, aby se předškolního vzdělávání a péče účastnilo alespoň 95 % dětí ve věku od 4 let do věku, kdy mají zahájit povinnou školní docházku<sup>71</sup>. V roce 2018 země EU-27 tohoto cíle téměř dosáhly, když se jim podařilo docílit v průměru 94,8 % (nárůst od roku 2009 o 4,5 p.b.). V roce 2018 poskytly Francie, Dánsko a Irsko této věkové skupině univerzální přístup k předškolnímu vzdělávání a péči. V posledních deseti letech bylo navíc zaznamenáno výrazné zlepšení v Irsku (+26,4 p.b.), v Polsku (+22,1 p.b.) a ve Finsku (+17,4 p.b.). K mírnému zhoršení míry účasti naproti tomu došlo v Itálii (−4,9 p.b.), v Estonsku (−3,3 p.b.), v Nizozemsku (−2,6 p.b.), v Bulharsku (−1,8 p.b.), v Rumunsku (−1,7 p.b.), v Belgii (−0,8 p.b.) a ve Španělsku (−0,4 p.b.). Navzdory tomuto celkově pozitivnímu obrazu přetrvávají významné problémy v oblasti začleňování a rovnosti. Z analýzy údajů z průzkumu vyplývá podstatně nižší míra docházky do předškolního vzdělávání a péče u dětí s horším sociálně-ekonomickým zázemím nebo ze sociálně znevýhodněných skupin<sup>72</sup>. Takové nerovnosti již v tak raném věku se pravděpodobně později projeví horšími výsledky vzdělávání, úrovní dosaženého vzdělání a vyhlídkami na trhu práce.

---

<sup>71</sup> Závěry Rady ze dne 12. května 2009 o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy (ET 2020). Evropský prostor vzdělávání nyní stanovil ambiciózní cíl dosáhnout do roku 2030 toho, aby se předškolního vzdělávání a péče účastnilo alespoň 98 % dětí ve věku od 3 let do věku zahájení povinné školní docházky.

<sup>72</sup> Flisi, S. a Blasko, Zs. *A note on early childhood education and care participation by socio-economic background* (Poznámka k účasti na předškolním vzdělávání a péči podle sociálně-ekonomického zázemí), 2019.

**Sociálně-ekonomické zázemí a přistěhovalecké prostředí zůstávají i nadále silnými prediktory studijních výsledků a v mnoha členských státech existují značné rozdíly ve výsledcích mezi městskými a venkovskými oblastmi.** Graf 21 ukazuje, že ve všech členských státech je podíl žáků dosahujících nedostačujících výsledků ve čtení mnohem větší v dolní čtvrtině indexu ekonomického, sociálního a kulturního statusu (ESCS)<sup>73</sup> než v jeho horní čtvrtině. Největší rozdíly ve výkonnosti mezi žáky zařazenými do horního a do spodního kvartilu vykazuje Bulharsko (44,9 p.b.), Rumunsko (43,1 p.b.), Maďarsko (38,6 p.b.), Slovensko (37,8 p.b.) a Lucembursko (37,5 p.b.). Zemím, jako je například Estonsko, Finsko, Irsko, Polsko, Chorvatsko a Lotyšsko, se však podařilo dopad sociálně-ekonomického zázemí na výsledky vzdělávání snížit. Členské státy s nízkým podílem nedostačujících výsledků ve čtení mají navíc tendenci vykazovat také menší divergenci mezi horní a spodní částí stupnice ESCS. To naznačuje, že dobré vzdělávací systémy mohou současně podporovat kvalitu i rovnost. V roce 2018 byl v mnoha členských státech EU podíl žáků s nedostačujícími výsledky ve čtení mezi žáky z rodin přistěhovalců stále mnohem vyšší než mezi žáky z jiných než přistěhovaleckých rodin<sup>74</sup>. Jeví se, že zásadní úlohu v tomto stavu hrají jazykové bariéry, což podtrhuje význam jazykového vzdělávání. A konečně v mnoha členských státech existuje statisticky významný a dosti vysoký rozdíl ve schopnosti porozumět psanému textu mezi žáky navštěvujícími školy ve městech a žáky navštěvujícími školy ve venkovských oblastech. V Maďarsku, Bulharsku, Rumunsku, na Slovensku a v Portugalsku dokonce přesahuje 100 bodů PISA, což odpovídá přibližně 2–3 letům školní docházky.

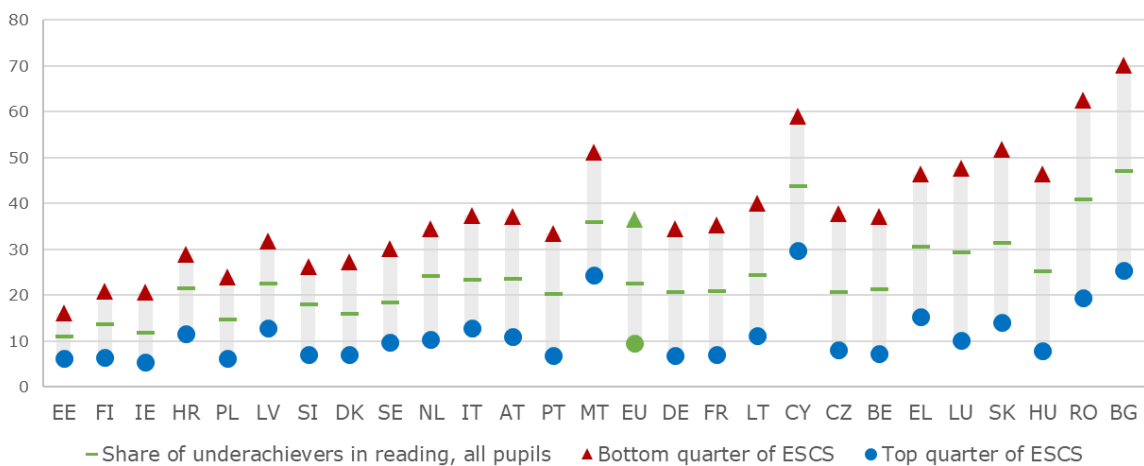
---

<sup>73</sup> OECD při měření indexu ESCS přihlíží k vícero proměnným souvisejícím s rodinným zázemím žáků, konkrétně: vzdělání rodičů, povolání rodičů, vybavení domácnosti, počet knih a vzdělávacích zdrojů dostupných v domácím prostředí.

<sup>74</sup> Aby se předešlo tomu, že budou výpočty založeny jen na vzorcích velmi malé velikosti, vykazuje tato zpráva výsledky pouze pro členské státy EU, kde podíl žáků z rodin přistěhovalců činí alespoň 5 %.

## Graf 21: Sociálně-ekonomické zázemí studentů ovlivňuje jejich čtenářské dovednosti

Žáci s nedostačujícími výsledky ve čtení (%) podle ekonomického, sociálního a kulturního statusu, 2018



Zdroj: PISA 2018, OECD. Pozn.: Země jsou seřazeny vzestupně podle rozdílů v oblasti nedostatečných výsledků mezi nejnížší a nejvyšší čtvrtinou socio-ekonomického indexu. Údaje pro ES nejsou k dispozici.

**Začleňování Romů do vzdělávání představuje problém, který by se v důsledku krize COVID-19 mohl ještě více zvýraznit.** Jedná se o důsledek několika faktorů včetně segregace ve školách, neinkluzivní výuky, překážek vyplývajících ze závažné chudoby nebo segregace v oblasti bydlení a nedostatečného přístupu k distančnímu vzdělávání. Navzdory úsilí o zvýšení míry účasti a snížení míry předčasných odchodů ze vzdělávání ve věku povinné školní docházky dokončí vyšší sekundární vzdělání necelá třetina mladých Romů (ve věku 20–24 let)<sup>75</sup>, přičemž rozdíl v účasti na předškolním vzdělávání (ve věku od 3 let do věku povinné školní docházky) oproti běžné populaci je obzvláště vysoký (53 p.b.). Poměr předčasných odchodů ze vzdělávání se sice v letech 2011 až 2016 snižoval, přesto však byl i nadále mnohem vyšší než u běžné populace (68 % v porovnání s 10,2 %). V letech 2011 až 2016 se podíl mladých lidí, kteří nebyli zaměstnaní ani se neúčastnili vzdělávání nebo odborné přípravy, mezi Romy zvýšil z 56 % na 62 %<sup>76</sup>. Během omezení volného pohybu osob v důsledku krize COVID-19 se velké množství romských dětí setkávalo s obtížemi při účasti na distančním vzdělávání a počáteční zjištění naznačují prohlubující se rozdíl oproti obecné populaci<sup>77</sup>. Distanční vzdělávání často není přístupné nebo cenově dostupné pro děti Romů a Travellerů ohrožené chudobou, které ve svých domovech, táborech nebo nepravidelných místech pobytu nemají odpovídající vybavení IT a přístup k internetu nebo dokonce ani k elektřině<sup>78</sup>.

**Vysoká míra předčasných odchodů ze vzdělávání a nízká úroveň dosažení terciárního vzdělání u osob se zdravotním postižením negativně ovlivňují zaměstnanost těchto osob.**

V zemích EU-27 v roce 2018<sup>79</sup> činily předčasné odchody ze vzdělávání u mladých lidí (18–24 let) se zdravotním postižením 20,3 % ve srovnání s 9,8 % u osob bez zdravotního postižení (což představuje rozdíl přibližně 10,5 p.b.). Tento rozdíl byl nejmenší v Dánsku (0,4 p.b.) a ve Slovinsku (2,8 p.b.) a poměrně vysoký byl v Chorvatsku (18,2 p.b.), Německu (17,3 p.b.) a Rumunsku (15,5 p.b.). Zároveň jen 29,4 % osob se zdravotním postižením dokončilo terciární nebo rovnocenné vzdělání oproti 43,8 % osob bez zdravotního postižení. Tento rozdíl byl nejmenší v Itálii (4,3 p.b.), ve Slovinsku (4,4 p.b.) a v Portugalsku (4,5 p.b.), zatímco nejvyšší byl ve Švédsku (27,9 p.b.), v Německu (27,2 p.b.), Bulharsku (25,8 p.b.) a Irsku (21,8 p.b.).

---

<sup>75</sup> Příloha 2 dokumentu SWD(2020) 530 final připojeného ke sdělení nazvanému Unie rovnosti: strategický rámec EU pro rovnost, začlenění a účast Romů, COM(2020) 620 final, na základě šetření FRA, EU-MIDIS II 2016; FRA, RTS 2019; Eurostat [edat\_lfse\_03] 2019 (Obecná populace).

<sup>76</sup> Podobný výsledek přinesl průzkum Romů a Travellerů za rok 2019, který se týkal Romů v Belgii, Francii, Irsku, Nizozemsku a Švédsku. FRA (2020), *Roma and Travellers in six countries* (Romové a Travelleri v šesti zemích).

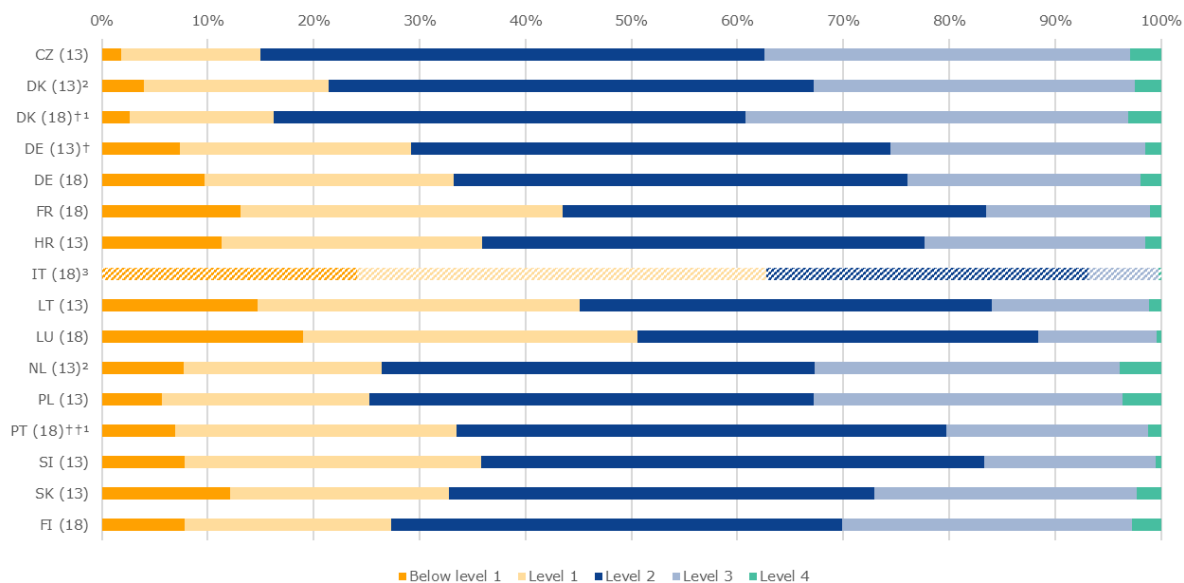
<sup>77</sup> FRA (2020) *Coronavirus pandemic in the EU – impact on Roma and Travellers – Bulletin #5* (Pandemie koronaviru v EU – dopad na Romy a Travellery – Věstník č. 5).

<sup>78</sup> *Overview of the impact of coronavirus measures on marginalised Roma communities in the EU, April 2020, European Commission* (Přehled dopadu opatření proti koronaviru na marginalizovaná společenství Romů v EU, duben 2020, Evropská komise).

<sup>79</sup> Údaje pocházejí ze statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek za rok 2018 analyzované v rámci projektu evropských odborných znalostí v oblasti zdravotního postižení (EDE).

## Graf 22: Řada žáků stále postrádá základní digitální dovednosti

Rozložení výsledků počítačové a informační gramotnosti mezi úrovněmi hodnocení dosažených výsledků 2018, 2013



Zdroj: IEA, ICILS 2018 & ICILS 2013. Žáci na nižší úrovni než 2 jsou schopni prokázat pouze znalost práce s počítači jako nástroji a základní porozumění důsledkům toho, že k počítači má přístup více uživatelů. † Splnili pokyny pro míry účasti na výběru vzorku až poté, co byly zahrnuty náhradní školy. †† Téměř splnili pokyny pro míry účasti na výběru vzorku až poté, co byly zahrnuty náhradní školy. ††† Téměř splnili pokyny pro míry účasti na výběru vzorku až poté, co byly zahrnuty náhradní školy. <sup>1</sup>Vymezená národní populace zahrnuje 90 % až 95 % cílové národní populace. <sup>2</sup>Nesplnili míru účasti na vzorku. <sup>3</sup>Testování proběhlo na začátku školního roku. Výsledky tedy nejsou srovnatelné s ostatními členskými státy.

**Žáci jedenadvacátého století jsou digitální generací, ale stále jim chybí digitální dovednosti.** Z mezinárodního šetření počítačové a informační gramotnosti (ICILS)<sup>80</sup>, které hodnotí schopnost žáků osmých ročníků (ve věku 13 nebo 14 let) používat informační a komunikační technologie (IKT), vyplývá, že mnoho žáků není schopno porozumět těm nejzákladnějším operacím v oblasti informačních a komunikačních technologií, ani je provádět. Graf 22 ukazuje, že v 9 ze 14 členských států, které se zúčastnily průzkumu ICILS v letech 2013 a 2018, byl podíl žáků, kteří na stupnici dovednostních úrovní v oblasti počítačové a informační gramotnosti nedosáhli ani druhé úrovně, vyšší než 30 %. V roce 2018 nepřekročilo prahovou hodnotu nedostatečných výsledků dokonce 62,7 % italských žáků<sup>81</sup>. Stejně tomu bylo u 50,6 % žáků v Lucembursku, 43,5 % ve Francii, 33,5 % v Portugalsku, 33,2 % v Německu a 27,3 % ve Finsku. Dívky vykazují vyšší úroveň výkonnosti v oblasti informační a počítačové gramotnosti a v oblasti přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky (STEM)<sup>82</sup>. Žáci s horším sociálně-ekonomickým zázemím nebo z rodin přistěhovalců mají v oblasti počítačové a informační gramotnosti v průměru horší výsledky než jejich vrstevníci z rodin s dobrým sociálně-ekonomickým zázemím nebo nemigrujících rodin. Sdělení o vytvoření Evropského prostoru vzdělávání do roku 2025 nyní navrhuje jako cíl snížit do roku 2030 podíl žáků osmých tříd, kteří mají problémy s počítačovou a informační gramotností, pod 15 %.

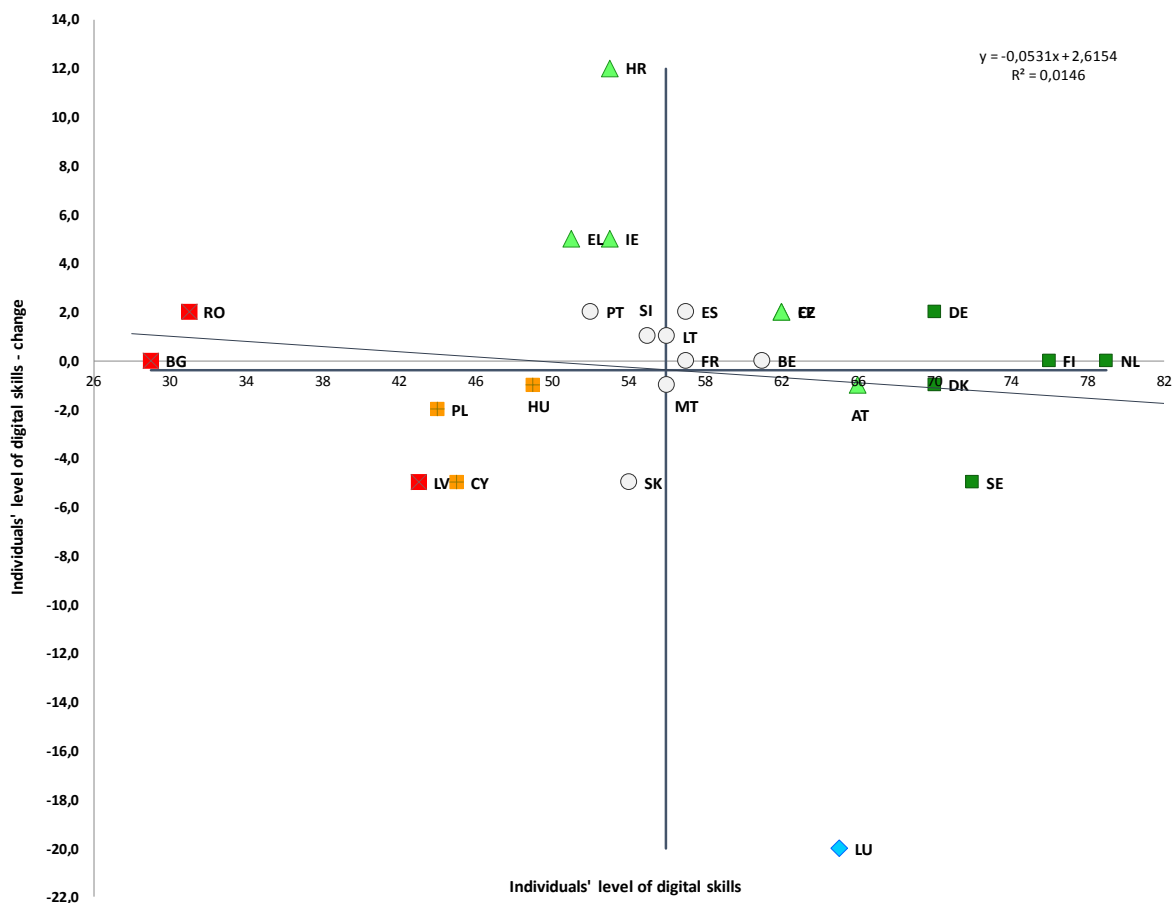
<sup>80</sup> ICILS měří výsledky žáků na základě hodnocení prováděného počítačem ve dvou oblastech digitálních kompetencí: počítačová a informační gramotnost a počítačové myšlení. Až doposud byly dokončeny dva cykly, jeden v roce 2013 a druhý v roce 2018. Zúčastnilo se jich celkem 14 členských států, devět v prvním cyklu a sedm ve druhém cyklu (obou cyklů se zúčastnilo pouze Dánsko a Německo). Výsledky ICILS jsou prezentovány v práci: Fraillon, J., Ainley, J., Schulz, W., Friedman, T., Duckworth, D. (2019). *Preparing for Life in a Digital World: Preparing for Life in a Digital Age: the IEA International Computer and Information Literacy Study International Report* (Příprava na život v digitálním světě. Zpráva IEA o mezinárodním šetření počítačové a informační gramotnosti). Amsterdam: Mezinárodní asociace pro hodnocení výsledků vzdělávání (IEA); a Fraillon, J., Ainley, J., Schulz, W., Friedman, T., Gebhardt, E. (2014). *IEA International Computer and Information Literacy Study 2018 International Report* (Příprava na život v digitálním světě. Zpráva IEA o mezinárodním šetření počítačové a informační gramotnosti z roku 2018). Cham: Springer.

<sup>81</sup> Vzhledem k tomu, že testování v Itálii proběhlo na začátku školního roku, výsledky nejsou srovnatelné s ostatními členskými státy.

<sup>82</sup> Evropská komise (2020), pracovní dokument útvarů Komise připojený k Akčnímu plánu digitálního vzdělávání 2021–2027 Nové nastavení vzdělávání a odborné přípravy pro digitální věk.

## Graf 23: Mezi členskými státy existují významné rozdíly v základních digitálních dovednostech

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

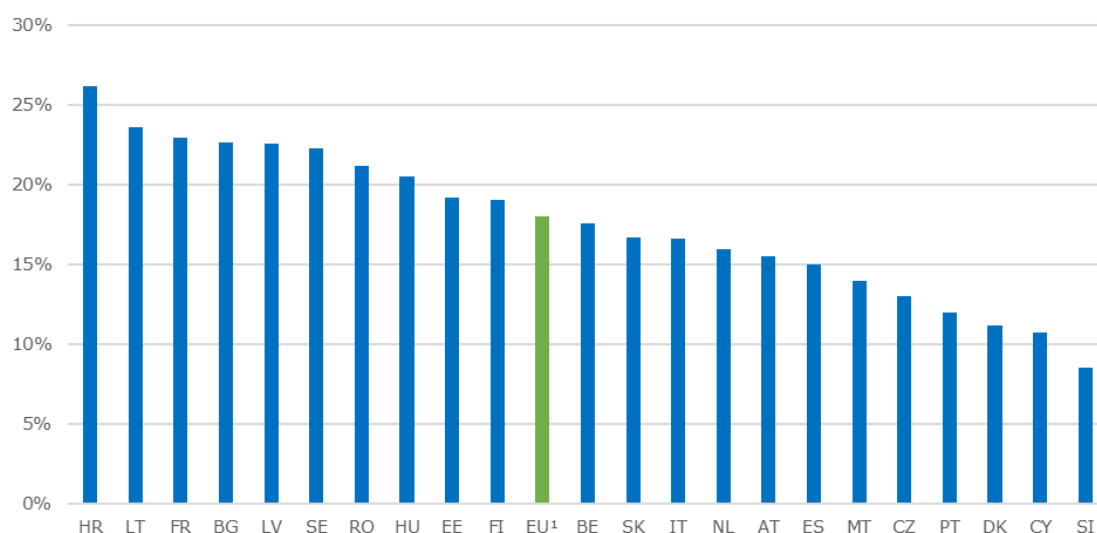


Zdroj: Eurostat, on-line datový kód [TEPSR\_SP410]. Období: úroveň roku 2019 a změny oproti roku 2017. Pozn.: Osy se protínají v bodě neváženého průměru EU. Legenda je uvedena v příloze. V roce 2019 přerušeni řad u Česka, Itálie, Lotyšska a Lucemburska. Pro IT nejsou k dispozici údaje za rok 2017 (2019: 42 %).

**Krise COVID-19 poukázala na nedostatečnou úroveň digitálních dovedností dospělých a na velké rozdíly mezi zeměmi.** Opatření omezující volný pohyb osob přijatá ve většině členských států v první polovině roku 2020 zdůraznila význam digitálních dovedností pro kontinuitu podnikání, vzdělávání a odbornou přípravu, zdravotní péči, jakož i pro běžnou sociální interakci. Nízká úroveň digitálních dovedností omezuje inovace, jakož i plné zapojení do společnosti. Pokrok postupuje velmi pomalu: v roce 2019 mělo v zemích EU-27 v průměru 56 % populace ve věku 16–74 let alespoň základní digitální dovednosti (o 1 p.b. více než v roce 2017<sup>83</sup>), přičemž čtyři lidé z deseti základní digitální dovednosti stále zcela postrádali (Graf 23). Na úrovni EU mají muži o něco vyšší digitální dovednosti než ženy (58 % v porovnání s 54 % v roce 2019), ale tento rozdíl se od roku 2015 zmenšil o 2 p.b. Od roku 2015 dosáhly zlepšení o 5 a více p.b. jen Česko, Irsko, Řecko, Litva, Nizozemsko a Rumunsko. V rámci EU existují značné rozdíly: v pěti zemích (ve vzestupném pořadí v Dánsku, v Německu, ve Švédsku, ve Finsku a v Nizozemsku) se tento podíl pohyboval mezi 70 a 80 %, ale v sedmi zemích byl i nadále nižší než 50 % (v Bulharsku a Rumunsku nedosahoval ani 40 %). Zásadní význam zde hrají sociodemografické aspekty, protože mezi staršími osobami (65–74 let) má základní digitální dovednosti necelá jedna čtvrtina, kdežto u mladých lidí (16–24 let) je to osm z deseti; u osob s nízkou úrovní dosaženého vzdělání dosahuje tento podíl 32 %, kdežto u lidí s vysokou úrovní vzdělání činí 84 %. Cílem nedávných iniciativ EU je zvýšit základní digitální dovednosti dospělých a mladých lidí v EU: agenda dovedností stanoví do roku 2025 cíl 70 % pro dospělé a Evropský prostor vzdělávání stanoví do roku 2030 cíl 85 % pro čtrnáctileté.

#### **Graf 24: Přibližně každý pátý učitel uvádí vysokou úroveň potřeby školení v oblasti informačních a komunikačních technologií**

Procento učitelů, kteří uvádějí vysokou úroveň potřeby profesního rozvoje dovedností v oblasti informačních a komunikačních technologií pro účely výuky



Zdroj: OECD, databáze TALIS 2018. Pozn.: Výsledky jsou založeny na odpovědích pedagogů nižšího sekundárního stupně. Údaje pro DE, EL, PL, LU a IE nejsou dostupné.

<sup>1</sup> Vážený průměr EU založený na 22 členských státech, které se zúčastnily průzkumu TALIS 2018.

<sup>83</sup> Údaje za rok 2018 nejsou k dispozici.

**Přechod na on-line a distanční vzdělávání vyvolaný krizí COVID-19 znamená nové výzvy pro učitelkou profesi.** Učitelé musí být vybaveni potřebnými kompetencemi, aby byli schopni využít potenciál digitálních technologií ke zlepšení výuky a učení a k přípravě žáků na život v digitální společnosti<sup>84</sup>. Podle průzkumu TALIS 2018 se procento pedagogů nižšího sekundárního stupně, kteří se cítili „dobře připraveni“ nebo „velmi dobře připraveni“ na používání informačních a komunikačních technologií při výuce, v jednotlivých členských státech výrazně liší. V Rumunsku (69,5 %), ve Slovinsku (67 %), v Maďarsku (65,7 %) a na Kypru (61,8 %) cítí adekvátní připravenost na používání informačních a komunikačních technologií ve výuce větší podíl učitelů než v Rakousku (19,9 %) nebo ve Finsku (21,5 %)<sup>85</sup>. Na dotaz, jaká je jejich úroveň potřeby školení z hlediska dovedností v oblasti informačních a komunikačních technologií, uvedlo v průměru 18 % učitelů v celé EU „vysokou úroveň potřeby“. V roce 2018 byla tato potřeba nejvyšší v Chorvatsku (26,2 %), v Litvě (23,6 %) a ve Francii (22,9 %), zatímco ve Slovinsku uváděla vysokou potřebu školení v oblasti dovedností v oblasti informačních a komunikačních technologií méně než jedna desetina učitelů (Graf 24).

**EU jako celek dosáhla svého hlavního cíle v oblasti terciárního vzdělávání do roku 2020 ve výši 40 %, avšak přesto i nadále přetrvávají značné rozdíly mezi členskými státy a jednotlivými skupinami obyvatelstva<sup>86</sup>.** V roce 2019 dosáhlo v EU terciárního vzdělání 40,3 % osob ve věku 30–34 let. Obzvláště významného pokroku dosáhlo od roku 2009 Slovensko (+22,5 p.b.), Rakousko (+19 p.b.), Česko (+17,6 p.b.), Litva (+17,4 p.b.) a Řecko (+16,5 p.b.). Členskými státy s nejvyšší úrovní dosažení terciárního vzdělání u osob ve věku 30–34 let jsou Kypr (58,8 %), Litva (57,8 %), Lucembursko (56,2 %) a Irsko (55,4 %), zatímco nejnižší úroveň dosáhlo Rumunsko (25,8 %), Itálie (27,6 %), Bulharsko (32,5 %) a Chorvatsko (33,1%). Rozdíl v dosažení terciárního vzdělání v EU mezi městy a venkovem činil 22,1 p.b. Největší rozdíly byly zaznamenány v Lucembursku (41,2 p.b.), Rumunsku (38,4 p.b.), na Slovensku (35,5 p.b.) a v Bulharsku (35,4 p.b.) (Graf 25). V EU v průměru přetrvávají značné rozdíly v mírách dosažení vzdělání mezi ženami a muži (45,6 % oproti 35,1 %). Pouze asi 29,4 % osob se zdravotním postižením (věková skupina 30–34 let) má ukončené terciární vzdělání nebo ekvivalent, oproti 43,8 % u osob bez zdravotního postižení v roce 2018.

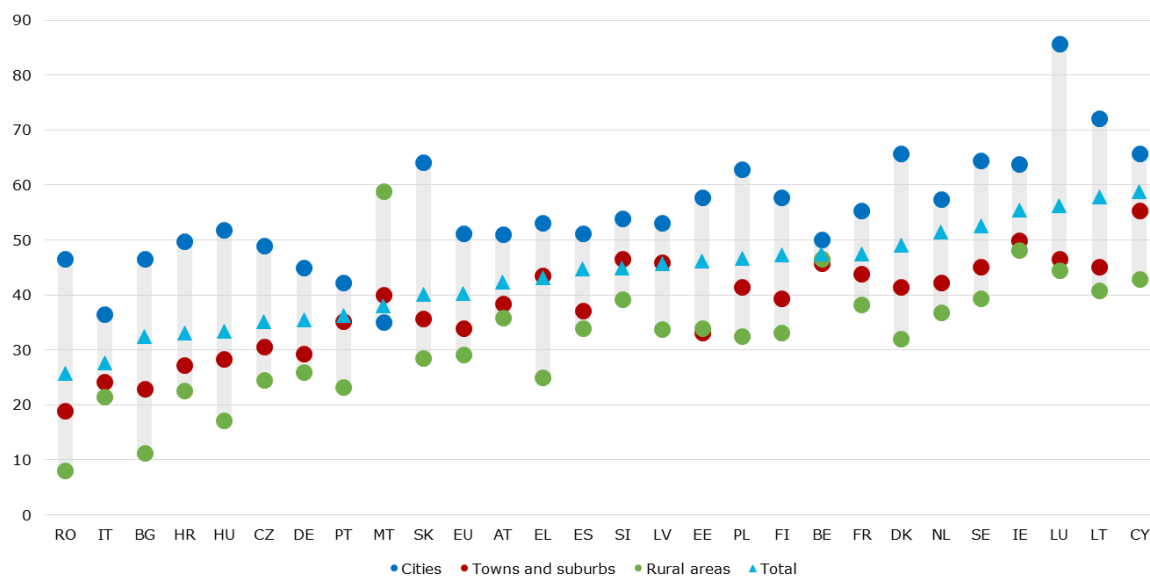
<sup>84</sup> Redecker, C. (2017). *European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu*. (Evropský rámec digitálních kompetencí pedagogů: DigCompEdu).

<sup>85</sup> Průzkum měřil osobní názor, a nikoli úroveň odborné způsobilosti. Někteří učitelé, kteří jsou na využívání IKT ve výuce dobře připraveni, tak i nadále mohli uvádět, že potřebují další odbornou přípravu, aby splňovali neustále se zvyšující nároky kladené na odbornou způsobilost k využívání digitalizace ve vzdělávání a ve výuce.

<sup>86</sup> Evropský prostor vzdělávání navrhl jako cíl, aby podíl osob ve věku 30–34 let, které dosáhly terciárního vzdělání, do roku 2030 činil nejméně 50 %.

## Graf 25: Podstatné rozdíly v dosažení terciárního vzdělání mezi venkovskými oblastmi a městy

Rozdíl mezi městy a venkovem v dosažení terciárního vzdělání podle zemí, 2019 (% osob ve věku 30–34 let)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil EU. On-line datový kód: [edat\_lfs\_9913]. Pozn.: Tento ukazatel zahrnuje podíl celkového obyvatelstva ve věkové skupině 30–34 let, které úspěšně dokončilo terciární vzdělávání (ISCED 5–8). Údaje o venkovských oblastech pro Maltu jsou nespolehlivé.

**Veřejné výdaje na vzdělávání na úrovni EU zůstávaly v posledních pěti letech relativně konstantní, i když investiční potřeby se zvyšují.** V roce 2018 investovaly členské státy do vzdělávání a odborné přípravy 4,6 % celkového HDP a průměrný podíl veřejných výdajů na vzdělávání v EU v poměru k celkovým veřejným výdajům činil 9,9 %. Mezi členskými státy však existují značné rozdíly a některé země se potýkají s obtížemi při zajišťování odpovídajících zdrojů na pokrytí svých investičních potřeb v oblasti vzdělávání a odborné přípravy. Evropská investiční banka (EIB) odhaduje výši investiční mezery v oblasti infrastruktury ve vzdělávání v zemích EU-27 do roku 2030 zhruba na 8 miliard EUR ročně<sup>87</sup>. Pedagogické využívání digitálních technologií zároveň závisí také na dostupnosti, přístupnosti a kvalitě zdrojů informačních a komunikačních technologií<sup>88</sup>. Nedostatek zdrojů v různé míře ovlivňuje školy ve všech zemích EU. Průzkum TALIS 2018 uvádí, že v průměru 35,9 % pedagogů nižšího sekundárního stupně v EU považuje investice do informačních a komunikačních technologií za vysoce důležité. Na Kypru a v Maďarsku je jako prioritu vnímá více než 50 % pedagogů (na Kypru 66,3 %, v Maďarsku 56,3 %). Nedávný průzkum mezi učiteli ještě více podtrhl relativní význam vybavení IKT a zdůraznil, že učitelé vnímali překážky související s tímto vybavením jako nejdůležitější faktory nepříznivě ovlivňující využívání digitálních technologií<sup>89</sup>.

**Již před krizí COVID-19 se mezera mezi poptávkou po dovednostech a jejich nabídkou v celé EU zužovala.** Tento trend byl způsoben především poklesem podílu obyvatelstva s nízkou úrovní dovedností a obecným nárůstem dosaženého vzdělání<sup>90</sup>. K tomuto trendu přispěla rovněž rostoucí míra zaměstnanosti pracovníků s nízkou a střední kvalifikací související s příznivým makroekonomickým kontextem. V několika zemích však i nadále přetrvávají velké rozdíly v míře zaměstnanosti podle dosaženého vzdělání. V roce 2019 činila průměrná míra zaměstnanosti v zemích EU-27 55,7 % u osob, které nedokončily ekvivalent vyššího sekundárního vzdělávání, 73,4 % u osob se střední úrovní kvalifikace a 84,8% u osob s vysokou kvalifikací (Graf 26). V závislosti na odvětvových trendech a politikách zaměřených na zachování zaměstnanosti a prevenci nebo řešení nezaměstnanosti při současné pandemii COVID-19 se může pokles nesouladu mezi nabízenými a požadovanými makroekonomickými dovednostmi v některých zemích zpomalit nebo se dokonce obrátit.

---

<sup>87</sup> Evropská investiční banka (EIB), *Investment Report 2018/2019 – Retooling Europe's Economy* (Investiční zpráva 2018/2019 – Přepřacování evropské ekonomiky), 2018.

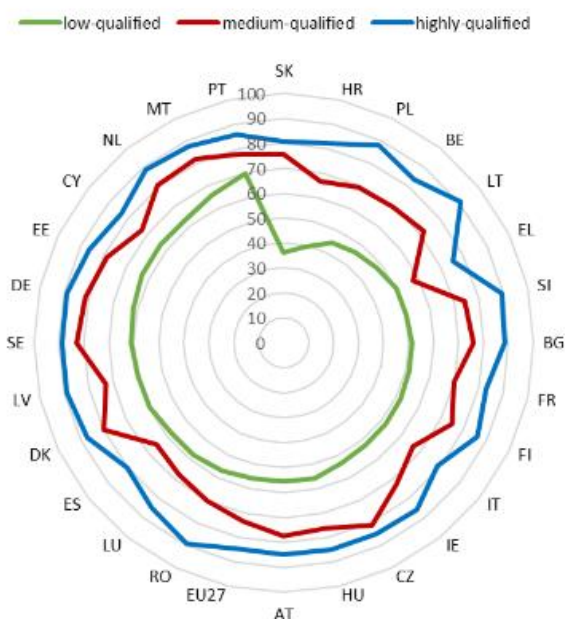
<sup>88</sup> OECD (2019). *PISA 2021 ICT Framework* (PISA 2021 – rámec informačních a komunikačních technologií) (duben 2019). Strana 6.

<sup>89</sup> Evropská komise (2019). *2nd Survey of Schools: ICT in Education*. (Druhý průzkum ve školách: Informační a komunikační technologie ve vzdělávání). *Objective 1: (Cíl 1:) Benchmark progress in ICT in schools* (Měření pokroku v oblasti informačních a komunikačních technologií ve školách).

<sup>90</sup> Analýza předložená v tomto a v následujících odstavcích vychází z aktualizace rámce EU pro srovnávání dovedností a vzdělávání dospělých.

## Graf 26: Vysokoškolská kvalifikace koreluje s vyšší mírou zaměstnanosti ve všech členských státech

Míry zaměstnanosti podle dosaženého vzdělání, věková skupina 20–64 let (2019)

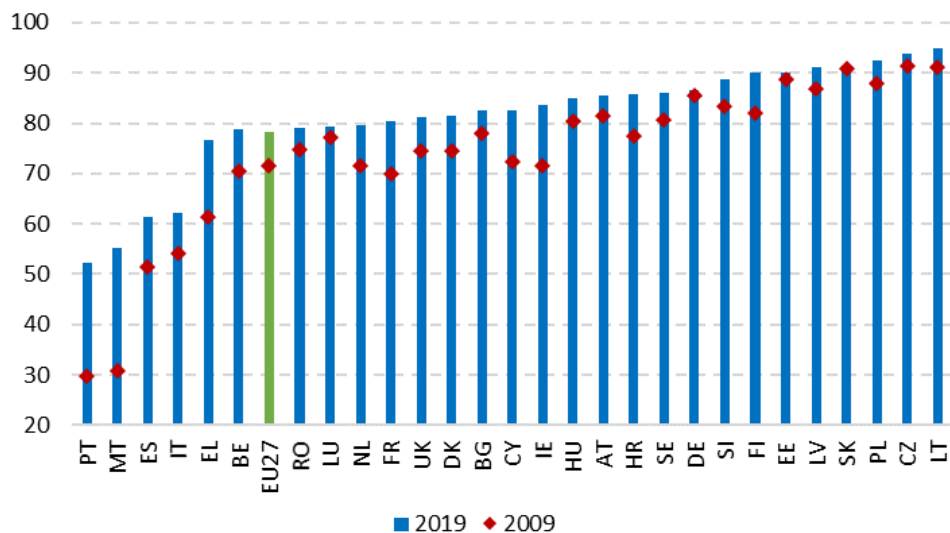


Zdroj: Eurostat, on-line datový kód [lfsa\_ergaed]. Pozn.: přerušeni časových řad pro NL.

**Dosažené vzdělání u dospělé populace se v celé EU od roku 2009 zvyšuje.** Z analýzy srovnávacího rámce EU v oblasti dovedností a vzdělávání dospělých vyplynulo, že v roce 2019 více než tři čtvrtiny populace EU (78,7 %) ve věkové skupině 25–64 let dosáhly nejméně vyššího sekundárního vzdělání. To znamená zlepšení v porovnání s hodnotou 72 % v roce 2009 (Graf 27). V letech 2009 až 2019 sice došlo k nárůstu u obou pohlaví, u žen však došlo k výrazně většímu pokroku než u mužů: ve skupině osob ve věku 25–64 let ženy v roce 2009 zaostávaly za muži o 1,8 p.b., avšak v roce 2019 již byly o 1 p.b. před nimi. Mezi členské státy s nejvyšším podílem obyvatelstva, které dosáhlo nejméně vyššího sekundárního vzdělání, patří Litva, Česko, Polsko a Slovensko. Naproti tomu nejvyšší podíly osob s nízkou kvalifikací vykazují Portugalsko, Malta, Španělsko a Itálie, a to i přesto, že některé z nich (zejména Malta a Portugalsko), zaznamenaly v posledním desetiletí výrazné zlepšení. Tomuto nárůstu nabídky dovedností odpovídal nárůst poptávky po střední a vysoké úrovni dovedností, který se odrazil ve vyšší míře zaměstnanosti dospělých osob se střední a vysokou kvalifikací.

**Graf 27: V roce 2019 dosáhly více než tři čtvrtiny dospělých osob nejméně vyššího sekundárního vzdělání**

Obyvatelstvo s dosaženým nejméně vyšším sekundárním vzděláním, věková skupina 25–64 let (2009 a 2019)

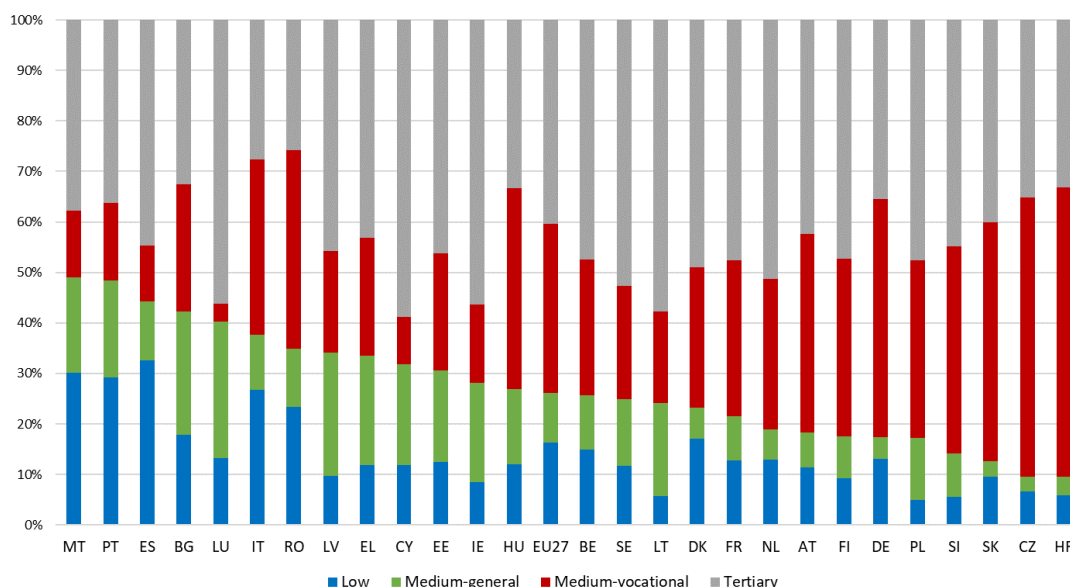


Zdroj: Eurostat, on-line datový kód [edat\_lfs\_9903]. Pozn.: přerušení časových řad pro EL, CY a LU v roce 2009; BG, DE, HR, NL, PL, RO, UK v roce 2010; CZ, MT, NL, PT, SK v roce 2011; FR, NL v roce 2013; všechny země v roce 2014; LU v roce 2015; DK v roce 2016; BE, DK, IE v roce 2017, SE v roce 2018, NL v roce 2019.

**Více než čtvrtina mladých dospělých (ve věku 30 až 34 let) však má pouze nízkou kvalifikaci nebo vyšší sekundární všeobecnou kvalifikaci.** To znamená, že nezískali dovednosti relevantní pro potřeby trhu práce prostřednictvím odborného vzdělávání a přípravy ani terciárního vzdělávání (Graf 28). Mezi členskými státy existují velké rozdíly, kdy na Maltě, v Portugalsku, ve Španělsku, v Bulharsku a v Lucembursku spadá do této kategorie 40 až 50 % mladých dospělých (ve věku 30–34 let), zatímco v 9 členských státech EU (Chorvatsko, Česko, Slovensko, Slovinsko, Polsko, Německo, Finsko, Rakousko a Nizozemsko) je to méně než 20 %. Lepší výsledky v oblasti zaměstnanosti v průměru vykazovali nedávni absolventi odborného vzdělávání a přípravy (79,1 %) a terciárního vzdělávání (85,0 %) v porovnání s nedávnými absolventy vyššího sekundárního vzdělávání v oblasti programů všeobecného zaměření (62,8 %) a s osobami s nízkou kvalifikací (53,9 %). V členských státech s velkým podílem mladých dospělých s nízkou kvalifikací a značnými rozdíly v míře jejich zaměstnanosti (viz grafy Graf 28 a Graf 29) může při přechodu z nižšího sekundárního vzdělání na cestu kvalitního odborného vzdělání na vyšší sekundární úrovni a při snižování stávajícího nesouladu mezi nabídkou odborných dovedností a poptávkou po nich pomoci poradenství a vhodné nabídky učení se (prací). V členských státech s velkým podílem absolventů vyššího sekundárního všeobecného vzdělávání, kteří nezískali terciární vzdělání, toho lze dosáhnout zlepšením dostupnosti forem vzdělávání a rozšířením poskytování postsekundárního neterciárního vzdělávání, krátkého cyklu terciárního odborného vzdělávání a přípravy nebo terciárního vzdělávání.

### **Graf 28: Více než čtvrtina mladých dospělých nemá kvalifikaci, která by jim umožňovala přímý přístup na trh práce**

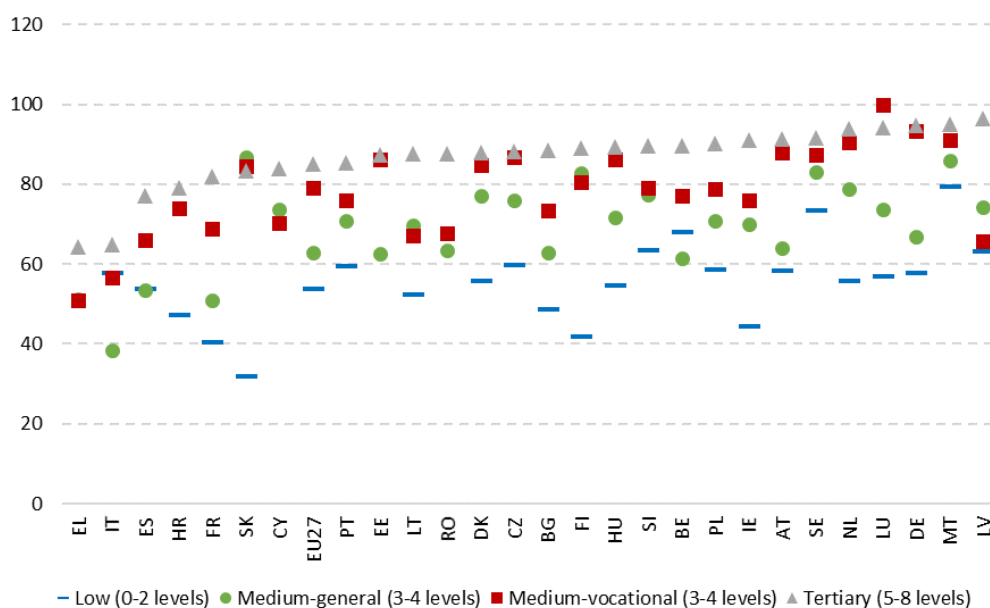
Úroveň a zaměření dosaženého vzdělání mladých dospělých ve věku 30–34 let, 2019



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, on-line datový zdroj [edat\_lfs\_9914].

## Graf 29: Mladí absolventi s vysokoškolskou nebo střední odbornou kvalifikací mají na trhu práce lepší vyhlídky

Míra zaměstnanosti nedávných absolventů ve věku 20–34 let podle úrovně dosaženého vzdělání, 2019 (%)



Zdroj: Eurostat (šetření pracovních sil v EU, 2019, on-line datový kód [edat\_lfse\_24]). Pozn.: Údaje nezahrnují osoby, které se vzdělávání nebo odborné přípravy dosud účastní. Tam, kde jsou údaje dostupné, zahrnují pouze osoby, které vzdělání dokončily 1–3 roky před šetřením. Pro BG, CZ, EE, IE, EL, HR, CY, LV, LT, HU, MT, AT, RO, SI, SK, a FI nejsou k dispozici údaje o míře zaměstnanosti nedávných absolventů s nízkou kvalifikací a graf namísto toho u těchto zemí zobrazuje míru zaměstnanosti všech absolventů s nízkou kvalifikací ve věku 20–34 let.

**Vzhledem k potřebám trhu práce je poptávka po odbornících v oblasti informačních a komunikačních technologií v EU větší než nabídka.** Dovednosti v oblasti přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky včetně dovedností v oblasti informačních a komunikačních technologií hrají klíčovou úlohu jako motor inovací a zajišťují růst založený na znalostech a zvyšování produktivity<sup>91</sup>. Z analýzy volných pracovních míst střediska CEDEFOP vyplývá, že počítačové dovednosti pro účely kontroly kvality, správy dat a komunikace jsou třetí nejžádanější dovednostmi, která se mezi červencem 2018 a prosincem 2019 objevuje u přibližně 13,5 milionu volných pracovních míst hned po schopnosti přizpůsobovat se změnám a používání angličtiny<sup>92</sup>. Tataž analýza identifikovala jako druhou nejžádanější profesi v uvedeném období softwarové vývojáře (1,6 milionu volných pracovních míst) a jako třetí nejžádanější profesi systémové analytiky (1,3 milionu volných pracovních míst). Souhrnně byli odborníci v oblasti informačních a komunikačních technologií (dvouciferný číselný kód podle klasifikace ISCO) druhou nejžádanější skupinou profesí, které se týkalo 8,2 % všech volných pracovních míst. Odborníci v oblasti informačních a komunikačních technologií však tvoří necelá 4 % počtu pracovníků v EU, přičemž tato hodnota zaznamenala jen malý nárůst mezi lety 2016 (3,7 %) až 2018 (3,9 %)<sup>93</sup>. Nárůst počtu absolventů v oboru informačních a komunikačních technologií je ještě pomalejší – z 3,5 % v roce 2017 na 3,6 % v roce 2019. Existuje zřetelný rozdíl mezi poptávkou a nabídkou: více než polovina společností v EU (57 %) v roce 2019 považovala nábor odborníků v oblasti informačních a komunikačních technologií za obtížný (Graf 30). Významnou součástí tohoto problému jsou rozdíly mezi ženami a muži: přestože ženy dokončí terciární vzdělání ve výrazně vyšší míře než muži, tvoří pouze třetinu absolventů oborů v oblasti přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky<sup>94</sup>. Ženy navíc zauímají pouze 17 % pozic v technologických odvětvích (i když existují velké rozdíly mezi jednotlivými zeměmi)<sup>95</sup>. Pro řešení tohoto problému navrhla Komise ve sdělení o vytvoření Evropského prostoru vzdělávání do roku 2025 nová opatření týkající se rovnosti žen a mužů v oblasti přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky a digitálních technologií.

<sup>91</sup> Shapiro a kol., 2015; Peri a kol., 2015; Deming a Noray, 2018.

<sup>92</sup> CEDEFOP's *Skills-OVATE* (Nástroj pro analýzu volných pracovních míst v Evropě).

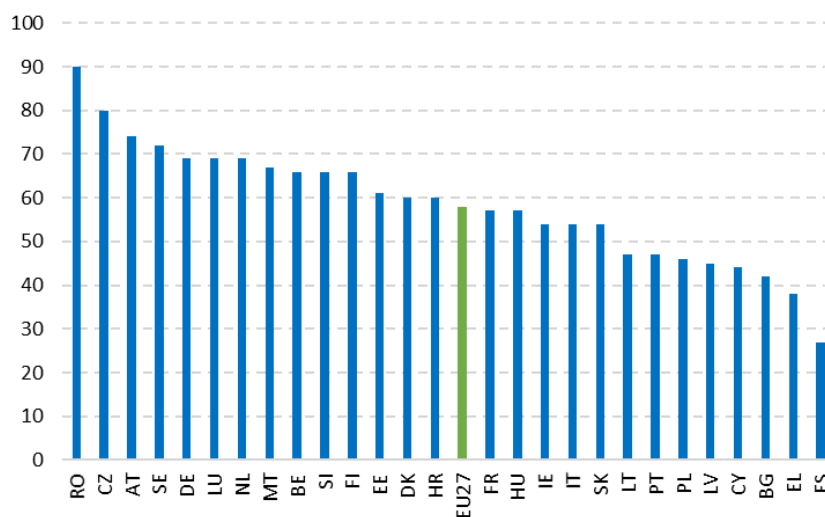
<sup>93</sup> Zdrojem pro tyto a další údaje v tomto odstavci je index digitální ekonomiky a společnosti z roku 2020 *Human capital and digital skills* (Lidský kapitál a digitální dovednosti).

<sup>94</sup> Eurostat, datový kód [educ\_uoe\_grad04].

<sup>95</sup> Evropský parlament (2020). *Education and employment of women in science, technology and the digital economy, including AI and its influence on gender equality* (Vzdělání a zaměstnanost žen ve vědě, technice a digitální ekonomice včetně umělé inteligence a její vliv na rovnost žen a mužů).

### Graf 30: Nedostatek odborníků na informační a komunikační technologie může být překážkou digitálního přechodu

Společnosti, jež provedly nábor nebo se pokusily o nábor odborníků na informační a komunikační technologie a které se potýkaly s těžkostmi při obsazování volných pracovních míst v roce 2019 (v %)



Zdroj: Eurostat, průzkum využívání informačních a komunikačních technologií a elektronického obchodování v podnicích v rámci Společenství [isoc\_ske\_itrcrn2].

**Výzva v oblasti dovedností pro podniky přesahuje rámec digitálních technologií a zahrnuje i dovednosti v oblasti zelené transformace a průřezové dovednosti a je třeba vynakládat průběžné úsilí pro zajištění identifikace vyvíjejících se potřeb.** V roce 2019 byl i nadále nejčastějším důvodem omezení dlouhodobých investic nedostatek kvalifikovaných pracovníků, který uvádělo 77 % společností<sup>96</sup>. Všechny společnosti budou muset přizpůsobit svou hospodářskou činnost a interní dovednosti s ohledem na posun směrem ke klimaticky neutrální Evropě. Existuje však jen málo kvantitativních informací o dovednostech, které jsou potřebné nebo dostupné v souvislosti se „zelenými pracovními místy“, zejména proto, že dosud neexistuje odsouhlasená definice příslušných pojmů<sup>97</sup>. Není možné předjímat a analyzovat potřebu dovedností, aniž by byly stanoveny budoucí scénáře ohledně průmyslu v konkrétních průmyslových ekosystémech a aniž by byly tyto pojmy náležitě definovány, což by usnadnilo rovněž vhodnou identifikaci a validaci dovedností souvisejících se zelenými pracovními místy, činnostmi a procesy. Aby bylo předvídaní dovedností užitečné, mělo by být prováděno na úrovni průmyslových ekosystémů a nikoli pouze na makroúrovni. Existují určité důkazy o tom, že reorganizace pracovišť v důsledku digitální a zelené transformace zvyšuje význam přenositelných dovedností, jako je například samoorganizace, komunikace, řízení, kreativita a svědomitost. S těmito vlastnostmi je pozitivně spojována produktivita práce, a to i po zohlednění rozdílů v kognitivních dovednostech<sup>98</sup>. Existují také určité důkazy interaktivního účinku, takže ovládnutí nekognitivních dovedností je předpokladem plného využití potenciálu dovedností kognitivních. Je tedy zřejmé, že digitální a zelená transformace zvýší poptávku po široké škále dovedností, což s sebou nese potřebu obecnější podpory vzdělávání dospělých.

---

<sup>96</sup> Skupina Evropské investiční banky, *Investment Survey 2019* (Investiční průzkum 2019), s. 19.

<sup>97</sup> Srov. Cedefop, *Skills for green jobs* (Dovednosti pro zelená pracovní místa): 2018 (aktualizace z roku 2018), s. 47 a Evropská komise, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2020* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě. Roční přehled 2020).

<sup>98</sup> Maria Chiara Morandini, Anna Thum-Thysen a Anneleen Vandeplas (2020). *Facing the Digital Transformation: are Digital Skills Enough?* (Tváří v tvář digitální transformaci: jsou digitální dovednosti dostačující?) Economic Brief 054 (Krátká zpráva týkající se ekonomiky č. 054), Úřad pro publikace Evropské unie.

**Mezi rokem 2009 a 2019 došlo jen k omezenému pokroku v celkové účasti na vzdělávání dospělých.** Účast na vzdělávání dospělých v zemích EU-27 se za uvedené desetiletí zvýšila o 3 p.b. ze 7,8 % na 10,8 %, což výrazně zaostává za cílem strategického rámce evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy ET 2020, kterým je, aby se formálního nebo neformálního vzdělávání a odborné přípravy v průběhu posledních čtyř týdnů před šetřením zúčastnilo 15 % populace EU ve věkové skupině 25–64 let (Graf 31). Nejnížší míry vzdělávání dospělých jsou zjištěny v Rumunsku, v Bulharsku, v Chorvatsku, na Slovensku, v Řecku a v Polsku (méně než 5 % dospělé populace), zatímco nejvyšší míry jsou zaznamenány ve Švédsku, Finsku a Dánsku (nad 25 %). Některé členské státy (Dánsko, Slovinsko a Kypr) zaznamenaly v posledním desetiletí v této oblasti zhoršení, zatímco k zemím s nejpozoruhodnějším zlepšením (nad 5. p.b.) patřilo Estonsko, Finsko a Švédsko<sup>99</sup>. Účast na vzdělávání dospělých je navíc u některých podskupin méně častá. Pokud jde například o osoby narozené mimo EU (ve věku 25–64 let), existovala u nich v roce 2019 v rámci celounijního průměru stejná pravděpodobnost účasti na vzdělávání a odborné přípravě (v posledních čtyřech týdnech před šetřením) (11,1 %) jako u osob narozených v EU (10,8 %). V jednotlivých zemích se však situace liší. Ve Francii, v Estonsku, ve Slovinsku, v Itálii a v Lotyšsku je u osob narozených v EU podstatně vyšší pravděpodobnost přístupu ke vzdělávání dospělých než u osob narozených mimo EU. Rozdíly v těchto zemích jsou ještě výraznější u žen z řad přistěhovalců. V roce 2016 se ve věkové skupině 25–64 let pouze 2,4 % osob se zdravotním postižením účastnilo vzdělávání ve srovnání s 4,1 % osob bez zdravotního postižení. Jak je uvedeno níže, vzdělávání dospělých probíhá především v neformálním prostředí. Agenda dovedností (2020) navrhuje zlepšení ukazatele vzdělávání dospělých tak, že mění interval měření z posledních čtyř týdnů předcházejících šetření na uplynulý rok<sup>100</sup>. Cílem je dosáhnout významného zvýšení účasti dospělých na vzdělávání dle měření v tomto časovém období z 38 % v roce 2016<sup>101</sup> na 50 % v roce 2025. Nový ukazatel rovněž změní základní hodnoty pro některé země.

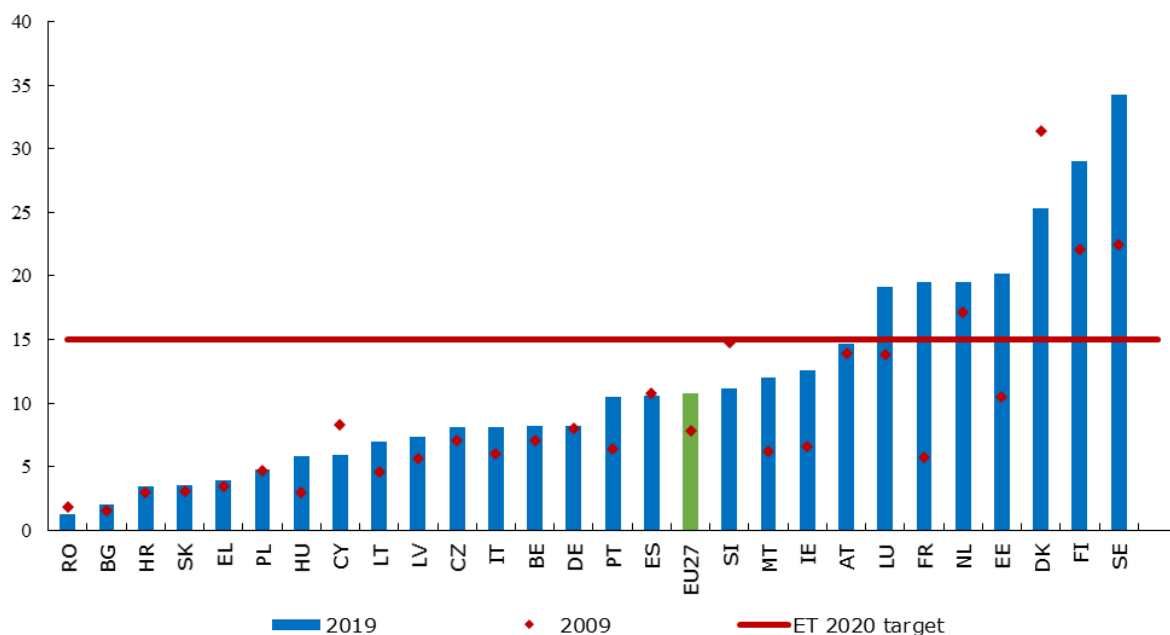
<sup>99</sup> Velký nárůst účasti zaznamenaly také MT, LU, IE a FR, avšak přerušení časových řad u těchto zemí ztěžuje jejich interpretaci.

<sup>100</sup> Údaje o účasti dospělých a vzdělávání za posledních 12 měsíců budou k dispozici od roku 2022 v rámci šetření pracovních sil každé dva roky. Prozatím lze pro měření míry účasti v tomto delším období pozorování použít informace o vzdělávání dospělých z roku 2016. Pro účely diskuse o výhodách používání delšího referenčního období pro měření účasti na vzdělávání dospělých viz Monitor vzdělávání a odborné přípravy 2020.

<sup>101</sup> Ukazatel zahrnuje formální nebo neformální vzdělávání dospělých s výjimkou řízené odborné přípravy na pracovišti. Viz Evropská komise (2020). *European Skills Agenda – Background note on the skills objectives*. (Evropská agenda dovedností – podkladový dokument k cílům v oblasti dovedností) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22833&langId=en>

### Graf 31: Účast dospělých na vzdělávání je nízká a v jednotlivých členských státech se značně liší

Podíl dospělých (ve věkové skupině 25–64 let) účastnících se vzdělávání a odborné přípravy, 2009 a 2019



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, 2019, on-line datový kód [trng\_lfs\_01]. Pozn.: přerušeni časových řad v DK, IE, LU, SE, UK v roce 2007; DE, EL, PL, SE, UK v roce 2008; EE, IE, EL, CY, LU v roce 2009; DE, NL, PL, RO v roce 2010; CZ, NL, PT, SK v roce 2011; CZ, FR, NL, PL v roce 2013; ES, FR v roce 2014; LU, HU v roce 2015; DK v roce 2016 a BE, IE a MT v roce 2017; PL a SE v roce 2018.

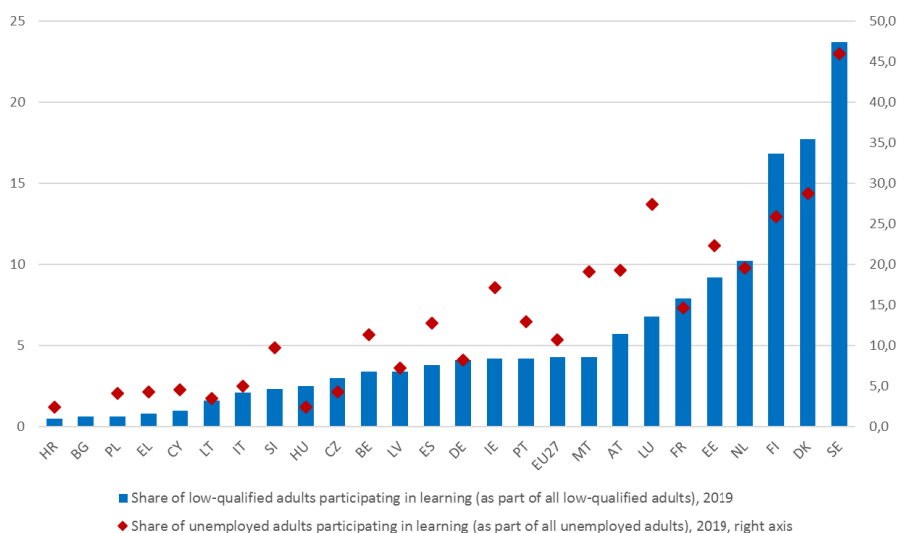
**Osoby s nízkou kvalifikací a uchazeči o zaměstnání představují prioritní cílové skupiny pro politiky ke zlepšení celkové účasti na vzdělávání dospělých.** Prohlubování dovedností je zapotřebí zejména u osob s nízkou kvalifikací, aby se mohly plnohodnotně zapojit do společnosti a účastnit se trhu práce. V roce 2019 se jejich podíl účasti na vzdělávání během posledních čtyř týdnů předcházejících šetření pohyboval od 0,5 % v Chorvatsku po téměř 23,7 % ve Švédsku (průměr zemí EU-27: 4,3 %, Graf 32). Ve většině zemí se vzdělávání účastní méně než 10 % dospělých s nízkou kvalifikací. Na druhé straně ve Finsku, v Dánsku a ve Švédsku činí jejich účast 16,8 %, resp. 17,7 % a 23,7 %, což poukazuje na skutečnost, že vysoké míry účasti na vzdělávání lze dosáhnout i u osob s nízkou kvalifikací. Druhou prioritní cílovou skupinou vzdělávání jsou uchazeči o zaměstnání, u nichž může být odborná příprava velmi účinným nástrojem zvyšování vyhlídek na trhu práce a předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti<sup>102</sup>. Mezi členskými státy existují velké rozdíly v podílu nezaměstnaných dospělých, kteří se v posledních čtyřech týdnech předcházejících šetření zúčastnili jakékoliv aktivity odborné přípravy; tento podíl se v roce 2019 pohyboval v rozmezí od 2,4 % v Chorvatsku po téměř 46 % ve Švédsku (průměr EU-27: 10,7 %). Ve Slovinsku, v Německu, v Lotyšsku, v Itálii, na Kypru, v Česku, v Řecku, v Polsku, v Litvě, v Chorvatsku, v Rumunsku, na Slovensku a v Maďarsku se vzdělávání účastní méně než 10 % nezaměstnaných dospělých. Na druhou stranu v Dánsku, v Lucembursku a ve Finsku je jejich účast vysoká (vyšší než 25 %). Cílem Evropské agendy dovedností (2020) je zajistit významné zlepšení účasti osob s nízkou kvalifikací a uchazečů o zaměstnání ve vzdělávání; navrhuje zejména do roku 2025 téměř zdvojnásobit podíl uchazečů o zaměstnání s nedávnou zkušeností se vzděláváním v zemích EU-27 na 20 % (z 11 % v roce 2016).

---

<sup>102</sup> Viz například Card, Kluge a Weber (2018), [What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations](#) (Co funguje? Metaanalýza nedávných hodnocení programů aktivní zaměstnanosti), věstník Evropského hospodářského sdružení.

## Graf 32: I přes významné rozdíly mezi členskými státy se dospělí s nízkou kvalifikací a nezaměstnaní dospělí potýkají s problémy, pokud jde o účast na vzdělávacích činnostech

Podíl dospělých s nízkou kvalifikací (úroveň ISCED 0–2) ve věkové skupině 25–64 let účastnících se vzdělávání (jako podíl všech dospělých s nízkou kvalifikací) a podíl nezaměstnaných v této věkové skupině účastnících se vzdělávání (jako podíl všech dospělých nezaměstnaných, pravá osa), 2019



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, 2019, on-line datový kód [trng\_lfs\_03]. Pozn.: Údaje pro RO a SK nejsou k dispozici, což je odrazem toho, že počet studentů v těchto skupinách je příliš nízký na to, aby umožňoval zveřejnit spolehlivý ukazatel. To však odráží velmi nízkou míru účasti této skupiny. V případě Chorvatska je z důvodu chybějících údajů za rok 2019 použit údaj za rok 2018. Údaje pro BG, HR, CY, LT, PL a SI jsou ze stejného důvodu nespolehlivé.

Zdroj (pravá osa): Eurostat, šetření pracovních sil, 2019, on-line datový kód [trng\_lfs\_02]. Pozn.: Údaje pro BG, RO a SK nejsou k dispozici, což je odrazem toho, že počet studentů v těchto skupinách je příliš nízký na to, aby umožňoval zveřejnit spolehlivý ukazatel. To však odráží velmi nízkou míru účasti této skupiny. Údaje pro HR, CY, LT, HU a SI jsou ze stejného důvodu nespolehlivé.

**Převážná část vzdělávání dospělých probíhá v neformálním nebo informálním prostředí a panuje široká shoda ohledně významu validace dovedností s cílem reagovat na potřeby a snižovat nedostatky v oblasti dovedností<sup>103</sup>.** Z šetření v oblasti vzdělávání dospělých za rok 2016 (poslední dostupné údaje) vyplývá, že v průběhu 12 měsíců před šetřením se 42,1 % dospělých v zemích EU-27 účastnilo neformálního vzdělávání a pouze 5,1 % formálního vzdělávání. To poukazuje na význam validace neformálního i informálního učení. Pracovní dokument útvarů Komise, který hodnotí doporučení Rady z roku 2012 o uznávání neformálního a informálního učení, zveřejněný dne 1. července 2020<sup>104</sup>, konstatoval, že navzdory jednoznačnému pokroku od přijetí tohoto doporučení existuje dosud mnoho lidí, kteří k možnostem validace nemají přístup. V současné době jsou režimy validace zavedeny ve všech členských státech. Většina těchto režimů však má určitá omezení (např. mohou se přihlásit pouze osoby s pracovními zkušenostmi), celá řada z nich není komplexní (týkají se například pouze kvalifikace v oblasti odborného vzdělávání) a v téže zemi vedle nich mohou koexistovat i jiné nekoordinované postupy. Kvantitativní informace o jejich využívání jsou i nadále omezené a roztržité. Z aktualizací Evropského katalogu pro validaci<sup>105</sup> vyplývá, že validace je rozšířenou součástí vnitrostátních politických agend a že její poskytování se od roku 2012 až na určité výjimky zlepšilo (Graf 33). Existují určité důkazy o „efektu vypařování“ kdy některé osoby, které se zapojí do procesu validace, tento proces nedokončí<sup>106</sup>. Zapojení do procesů validace totiž vyžaduje vážný závazek jednotlivců<sup>107</sup> a dostupnost aktivní podpory, jako je například placené volno ze strany zaměstnavatele nebo finanční pomoc. Tyto formy aktivní podpory nejsou obvyklé: z reakcí na konkrétní veřejnou konzultaci vyplývá, že pouze jeden z deseti příjemců validace obdržel určitou formu podpory, aby se mohl validace zúčastnit<sup>108</sup>.

<sup>103</sup> „Mezi tvůrci politik se zvyšuje povědomí o tom, že učení mimo učebnu a jiná formální prostředí představuje bohatý zdroj lidského kapitálu“, OECD (2018), Pracovní dokument o vzdělávání č. 180, *Making skills transparent: recognising vocational skills acquired through work-based learning* (Transparentnost dovedností: uznávání odborných dovedností získaných na základě učení se prací), s. 11. K dispozici na adrese: <https://doi.org/10.1787/5830c400-en>

<sup>104</sup> Pracovní dokument útvarů Komise SWD(2020)121, Hodnocení doporučení Rady z 20. prosince 2012 o uznávání neformálního a informálního učení. K dispozici na adrese: <https://europa.eu/!Uk64Pk>

<sup>105</sup> Evropský katalog pro uznávání platnosti informálního a neformálního vzdělávání, dostupný na webových stránkách střediska Cedefop, zejména aktualizace z let 2016 a 2018 (vydaný v roce 2020).

<sup>106</sup> *Study supporting the evaluation of the Council Recommendation on the validation of non-formal and informal learning* (Studie podporující hodnocení doporučení Rady ze dne 20. prosince 2012 o uznávání neformálního a informálního učení), oddíl 4.1.1.3, s. 40.

<sup>107</sup> Viz výše citovaný dokument OECD 2018, s. 59.

<sup>108</sup> Viz příloha 2 pracovního dokumentu útvarů Komise, otázka 17.

### Graf 33: Mnoho lidí nemá přístup k možnostem validace, přičemž mezi členskými státy existují významné rozdíly

Trend v počtu osob využívajících validaci (rok 2018 v porovnání s rokem 2016)

BE	BG	CZ	DK	DE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SK	FI	SE
↑	↑	↔	↓	↔	↔	↑	↑	↓	↑	↑	↑	↑	↑	↓	↕	↑	↓	↑	↑	↑

↑ vyšší počet; ↓ nižší počet; ↔ stabilní počet; ↕ různorodý počet v jednotlivých odvětvích

Zdroj: Cedefop, Evropský katalog pro uznávání, 2016 a 2018. Pro Rakousko, Chorvatsko, Estonsko, Maďarsko, Litvu a Slovinsko nejsou dostupné údaje.

**Pandemie COVID-19 zvyšuje potřebu prohlubování dovedností a změny kvalifikace, ale bez politické reakce by mohla vést ke snížení úrovně jejich poskytování.** Útlum v důsledku pandemie COVID-19 bude mít neúměrný dopad na některá hospodářská odvětví a společně s digitální a zelenou transformací vytvoří potřebu nových nebo přizpůsobených dovedností. Sníží rovněž náklady obětované příležitosti v souvislosti s časem investovaným do odborné přípravy. Z nedávných analýz<sup>109</sup> však vyplynulo, že v období 2005 až 2019 se účast na vzdělávání dospělých v EU-27 v obdobích útlumu nezvyšovala. V zemích střední a východní Evropy, které již nyní vykazují tendenci k nízké míře účasti, se míra vzdělávání dospělých v dobách útlumu ještě více snížila. Totéž platí pro osoby, které nejsou zaměstnané, což může být odrazem tlaků na veřejné rozpočty na odbornou přípravu v době rostoucí nezaměstnanosti. Z analýz naproti tomu vyplývá, že vyšší veřejné výdaje na odbornou přípravu souvisejí s větší měrou proticyklického chování ve vzdělávání dospělých. To zdůrazňuje význam reforem a veřejných investic do systémů vzdělávání dospělých s cílem posílit jejich odolnost v dobách útlumu.

<sup>109</sup> Giorgio Di Pietro, Zbigniew Karpiński a Federico Biagi (2020), *Adult learning participation and the business cycle* (Účast na vzdělávání dospělých a hospodářský cyklus), zpráva vypracovaná společným výzkumným střediskem GR EMPL (nezveřejněno). Marco Bertoni a Giorgio Brunello (2020), *Skills Investment and the Business Cycle in Europe* (Investice do dovedností a hospodářský cyklus v Evropě), předběžný návrh zprávy pro Evropskou síť odborníků na ekonomiku vzdělávání.

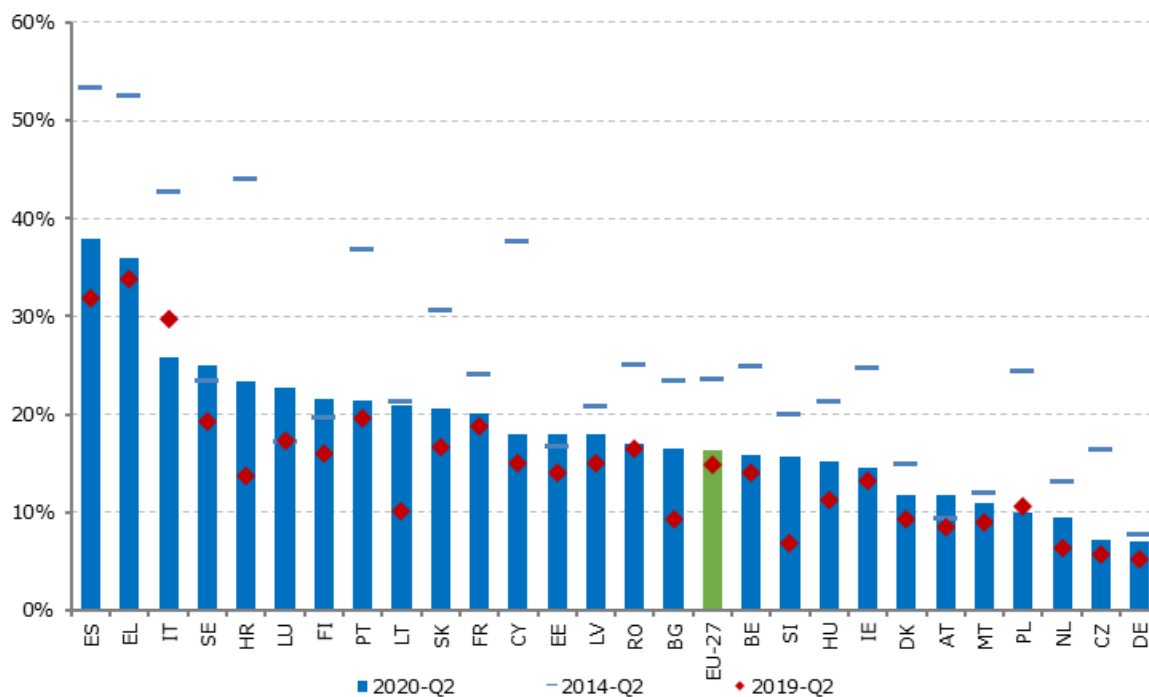
**V důsledku pandemie COVID-19 mohou členské státy čelit možné vleklé krizi zaměstnanosti mladých lidí, která vyžaduje nové politické reakce.** Před krizí v březnu 2020 dosáhly údaje o nezaměstnanosti mladých lidí v zemích EU-27 v průměru výše 15,2 %, což představuje zlepšení o 0,2 p.b. oproti hodnotě 15,4 % z března 2019. V listopadu 2020 však tato hodnota vzrostla na 17,7 %. Příslušné údaje pro celkový počet obyvatel činily v březnu 6,6 % a v listopadu 7,5 %. Pět členských států zaznamenalo mezi prvním a druhým čtvrtletím roku 2020 prudký nárůst nezaměstnanosti mladých lidí (Estonsko 8,2 p.b., Litva 6,1 p.b., Lucembursko 5,6 p.b., Chorvatsko 5,5 p.b., Bulharsko 5,3 p.b.). Nezaměstnanost mladých lidí v celé EU ve třetím čtvrtletí roku 2020 činila 17,9 %, zatímco u celkové populace 7,4 %. Zkušenosti z předchozí hospodářské krize zadávají příčinu k obavám. Průměrná míra nezaměstnanosti mladých lidí v EU se sice před krizí COVID-19 průběžně výrazně zlepšovala (viz Graf 34), avšak vždy se rovnala více než dvojnásobku míry nezaměstnanosti zaznamenané u dospělé populace (6,7 % v roce 2019), což poukazuje na strukturální problém i v případě, že by nedošlo k dalším otřesům. Před krizí zůstával rozptyl míry nezaměstnanosti mladých lidí i nadále vysoký (jakkoli se postupně snižoval), a nezaměstnanost mladých lidí v některých členských státech byla stále vyšší než 30 % (Řecko: 35,2 %; Španělsko: 32,5 %). Oživení však nevedlo vždy k vytváření kvalitních pracovních míst pro mladé lidi: v roce 2019 bylo 14,6 % zaměstnanců ve věku 15–24 let zaměstnáno na základě dočasné pracovní smlouvy, protože nemohli nalézt stálé pracovní místo (v porovnání se 7,2 % pracovníků ve věku 25–64 let); ve Španělsku, Portugalsku, Chorvatsku a Itálii činil tento poměr více než 1 ku 3<sup>110</sup>. Za účelem řešení výzvy COVID-19 a výzev strukturální povahy navrhla Komise v červenci 2020 posílit systém záruk pro mladé lidi. Tato nová iniciativa rozšíří věkové rozpětí pro způsobilost na 29 let, posílí zaměření na zranitelné skupiny, podpoří dovednosti nezbytné pro digitální a zelenou transformaci a rozšíří služby v oblasti poradenství, odborného vedení a mentorování.

---

<sup>110</sup> Zdroj: Eurostat, on-line datový kód: LFSA\_ETGAR).

### Graf 34: Míra nezaměstnanosti mladých lidí se v průběhu krize COVID -19 zvýšila, ale i nadále je nižší než v roce 2014

Míra nezaměstnanosti mladých lidí (ve věku 15–24 let), víceleté srovnání, druhé čtvrtletí let 2014, 2019 a 2020



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, on-line datový kód: [\[une\\_rt\\_q\]](#).

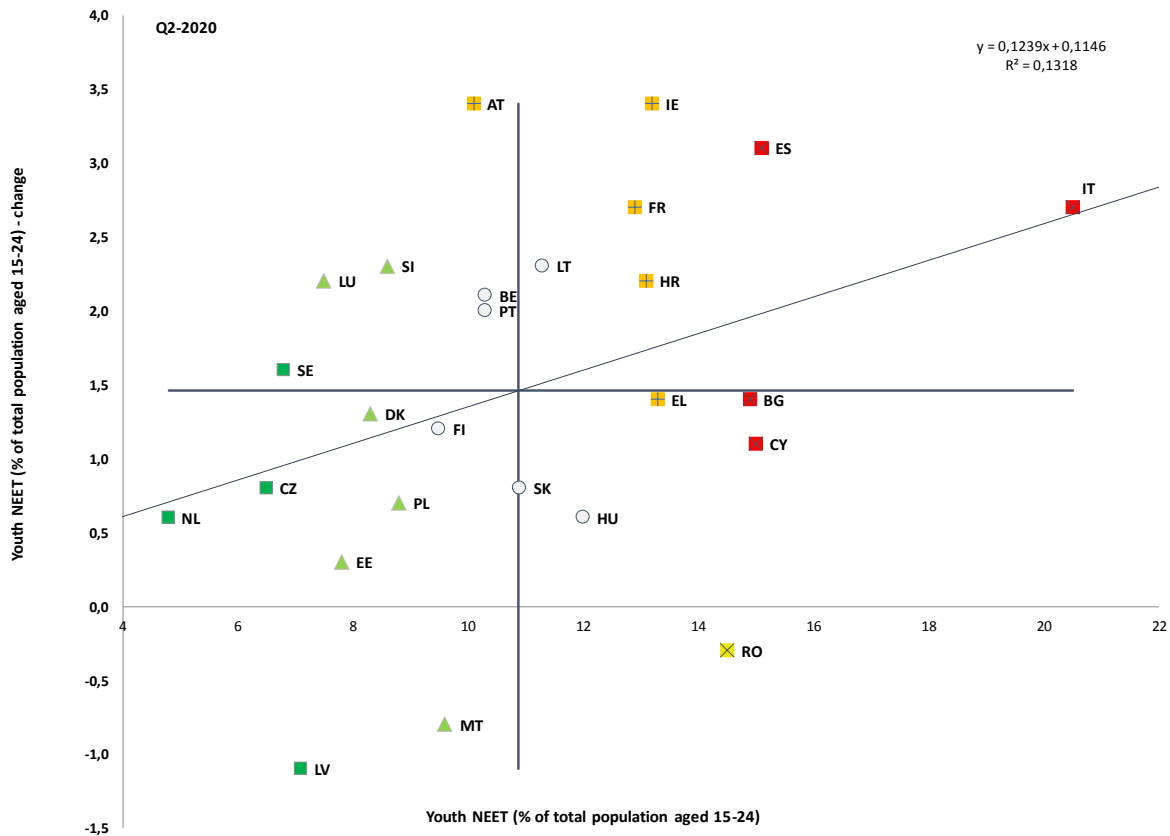
**Otřes způsobený pandemií COVID-19 zvrátil zlepšování míry NEET ve všech členských státech kromě dvou.** Před krizí dosahovaly členské státy stabilního pokroku při snižování míry osob ve věku 15–24 let, které nejsou zaměstnány ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET): mezi druhým čtvrtletím roku 2013 a druhým čtvrtletím roku 2019 se tato míra snížila z rekordního maxima 13,1 % na rekordní minimum 9,8 %. Krize tento trend prudce zvrátila: mezi druhým čtvrtletím roku 2019 a druhým čtvrtletím roku 2020 se míra NEET v zemích EU-27 zvýšila o 1,8 p.b. (z 9,8 % na 11,6 %) a mezi druhým a třetím čtvrtletím roku 2020 pak mírně klesla na úroveň 10,8 %. Z hlavního ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů (Graf 35) vyplývá, že míra NEET se meziročně ve druhém čtvrtletí roku 2020 zvýšila ve všech členských státech kromě tří (Lotyšsko a Malta: –0,8 p.b.; Rumunsko: –0,4 p.b.). Pět členských států (Rakousko, Irsko, Španělsko, Itálie a Francie) vykazovalo mnohem vyšší než průměrný nárůst míry NEET, ačkoli míra NEET v Rakousku zůstávala i nadále pod průměrem zemí EU-27. Nejlépe si v tomto ohledu vedly Nizozemsko, Česko a Švédsko. Rozdíl v míře NEET mohl být částečně způsoben rozdílnými opatřeními v oblasti veřejného zdraví, což mohlo mít dopad na životaschopnost odvětví s nejvyšší koncentrací mladých pracovníků (např. pohostinství a maloobchod). Celkově byl dopad pandemie COVID-19 bezprecedentní: v prvním a druhém čtvrtletí roku 2020 byl zaznamenán největší čtvrtletní skokový nárůst míry NEET od roku 2006<sup>111</sup>, kdy Eurostat začal tyto údaje shromažďovat (z 10,4 % na 11,6 %). Navzdory mírnému oživení ve třetím čtvrtletí roku 2020 je naprosto nezbytné pečlivě sledovat situaci a zavést cílená opatření pro oblast NEET, jako jsou například opatření navržená v červenci 2020 v rámci posíleného systému záruk pro mladé lidi přijatého v říjnu 2020.

---

<sup>111</sup> Z [analýzy Eurostatu](#) vyplynulo, že ve všech členských státech EU, pro které byly k dispozici údaje, byla u mladých lidí (ve věku 15–24 let) na počátku krize COVID-19 větší než průměrná pravděpodobnost ztráty zaměstnání (chyběly údaje za Německo, Estonsko, Chorvatsko a Maltu).

### Graf 35: Míra NEET se ve většině členských států zvýšila a v několika zemích její úroveň vyvolává obavy

Míra NEET (věková skupina 15–24 let) a změna mezi druhým čtvrtletím roku 2019 a druhým čtvrtletím roku 2020 (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)

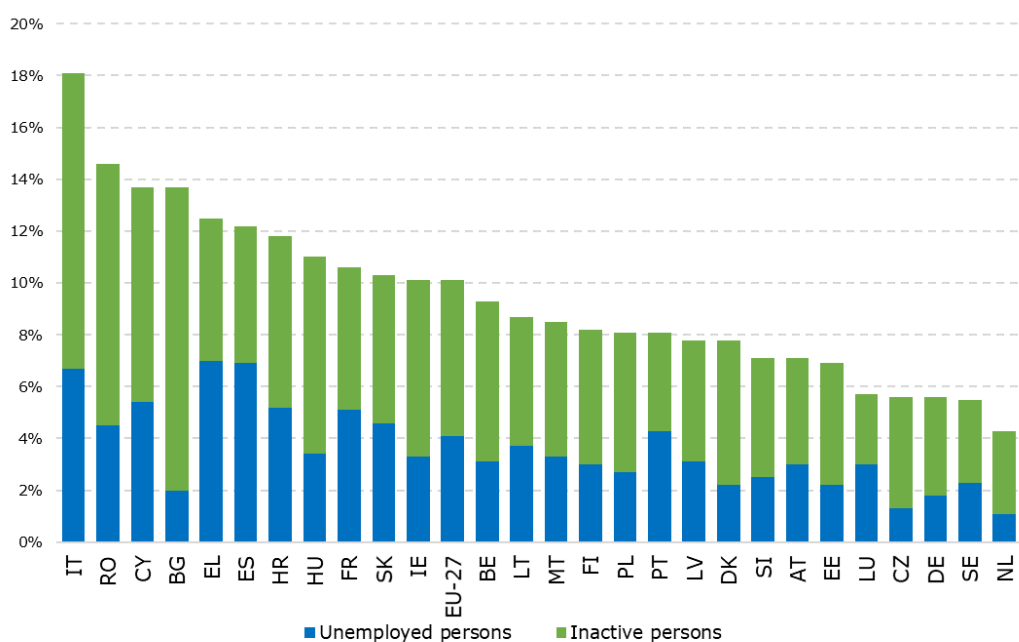


Zdroj: Eurostat. Období: úroveň druhého čtvrtletí roku 2020 a meziroční změny oproti druhému čtvrtletí roku 2019. Pozn.: Osy se protínají v bodě neváženého průměru EU. Legenda je uvedena v příloze. Chybí údaje pro DE za druhé čtvrtletí roku 2020.

**Změny míry NEET během hospodářského útlumu jsou z velké části způsobeny zvýšením nezaměstnanosti a nikoli nečinnosti; nečinnost představuje výzvu, která je v průběhu času stabilnější.** Až do krize COVID-19 bylo trendem, že klesající nezaměstnanost mladých lidí odpovídala nárůstu podílu neaktivních osob NEET<sup>112</sup> (v roce 2013 tvořila 46,9 % této skupiny a v roce 2019 pak 59,4 %). Od roku 2019 byl podíl neaktivních osob NEET obzvláště vysoký v Bulharsku (85,4 %), v Česku (75,4 %), v Nizozemsku (74,4 %) a v Dánsku (72,7 %). Obzvláště nízký byl ve Španělsku (43,8 %), v Řecku (44,0 %), v Portugalsku (47,5 %) a v Lucembursku (48,2 %). U žen NEET je ekonomická neaktivita častější než nezaměstnanost, zatímco u mužů se oba tyto podíly téměř rovnají. Na základě zkušeností z předchozí ekonomické krize je pravděpodobné, že podíl nezaměstnaných NEET pravděpodobně poměrně rychle vzroste. Po oživení se míra ekonomické neaktivity pravděpodobně znovu stane převládající výzvou v souvislosti s osobami NEET.

### Graf 36: Většina osob NEET je ekonomicky neaktivních, mezi členskými státy však existují podstatné rozdíly

Profil osob NEET (ve věkové skupině 15–24 let) v členských státech EU v roce 2019 (%)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, on-line datový kód: [[edat\\_lfse\\_20](#)].

<sup>112</sup> Neaktivní osoby NEET si nehledají zaměstnání například kvůli vlastní nemoci nebo zdravotnímu postižení, svým pečovatelským povinnostem vůči dětem nebo nezpůsobilým dospělým osobám nebo jiným osobním či rodinným povinnostem.

**U mladých lidí z řad přistěhovalců existuje vyšší pravděpodobnost, že se stanou NEET.** Míra NEET u mladých lidí narozených mimo EU (ve věkové skupině 15–24 let) v roce 2019 činila 17,1 %, zatímco u osob narozených v EU to bylo 9,9 %<sup>113</sup>. V několika členských státech, například v Řecku, ve Slovinsku, v Belgii, v Německu, v Rakousku, ve Francii, na Maltě a ve Španělsku byl tento rozdíl vyšší než 10 p.b. Kromě toho byla situace v průměru více nepříznivá u mladých žen z řad přistěhovalců (míra NEET činila 25,9 %, o 13,2 p.b. více než u jejich vrstevnic narozených v EU). Kromě osob narozených mimo EU mohou být rovněž dotčeny osoby narozené v EU, pocházející z rodin přistěhovalců: ve většině členských států EU u nich existovala vyšší pravděpodobnost, že nebudou ani zaměstnané, ani se nebudou účastnit vzdělávání a odborné přípravy, než u osob s rodiči narozenými v EU. Tento rozdíl byl obzvláště velký (míra vyšší o více než 8 p.b.) v šesti členských státech (v Belgii, v Česku, ve Francii, v Lucembursku, v Nizozemsku a ve Slovinsku)<sup>114</sup>. Obzvláště ohroženi byli mladí lidé, u nichž existovala kombinace původu z rodiny přistěhovalců a nízké úrovně vzdělání. Míra NEET u Romů je mnohem vyšší než u obecné populace (rozdíl 52 p.b.)<sup>115</sup>.

---

<sup>113</sup> Eurostat, [[edat\\_lfse\\_28](#)].

<sup>114</sup> OECD/EU (2018), *Settling In 2018: Indicators of immigrant integration* (Usazování v roce 2018, ukazatele integrace přistěhovalců) (graf 7.19). K dispozici na adrese: <https://www.oecd.org/publications/indicators-of-immigrant-integration-2018-9789264307216-en.htm>.

<sup>115</sup> Příloha 2 pracovního dokumentu útvarů Komise SWD (2020) 530 final, který doprovází sdělení COM (2020) 621 final o strategickém rámci EU pro rovnost, začleňování a účast Romů na základě údajů agentury FRA, EU-MIDIS II 2016; FRA, RTS 2019.

**Míra zaměstnanosti starších pracovníků (ve věku 55–64 let) zůstala silná i přes pokles způsobený krizí COVID-19.** Podíl zaměstnaných osob v této věkové skupině činil ve druhém čtvrtletí roku 2020 59,2 %, což znamenalo, že se oproti předchozímu čtvrtletí mírně snížil o 0,5 % a oproti stejnému období roku 2019 zůstal beze změny. Tento podíl se nicméně ve třetím čtvrtletí vrátil na 59,7 %, a byl tedy vyšší než o rok dříve. Silná míra ekonomické aktivity<sup>116</sup> osob ve věku 55–64 let na trhu práce podpořila výkonnost EU v posledních letech: mezi druhým čtvrtletím roku 2013 a druhým čtvrtletím roku 2020 se míra ekonomické aktivity osob ve věku 55–64 let zvýšila o 9,3 p.b. v porovnání s nárůstem o 0,7 p.b. u obyvatel ve věku 20–64 let. Situaci starších pracovníků na trhu práce je nicméně nutné i nadále sledovat. V celoevropském průzkumu z roku 2019<sup>117</sup> uvedlo 47 % respondentů, že věk je faktorem, který může uchazeče o zaměstnání znevýhodnit. To může vést k nepříznivým dopadům na starší pracovníky, kteří přijdou o práci v důsledku krize COVID-19, a potenciálně také k nucenému předčasnému odchodu do důchodu. Sledování je nezbytné zejména v členských státech, které mezi prvním a třetím čtvrtletím roku 2020 zaznamenaly pokles míry zaměstnanosti starších pracovníků (největší pokles zaznamenaly tyto čtyři země: Malta 2,4 p.b., Irsko 1,1 p.b., Lotyšsko 0,8 p.b. a Litva 0,7 p.b.). Míra zaměstnanosti starších lidí by rovněž mohla pomoci ještě po několik dalších let udržet růst zaměstnanosti i přesto, že počet obyvatel v produktivním věku klesá. Významný potenciál pro zvýšení zaměstnanosti dosud mají zejména starší ženy (míra zaměstnanosti žen ve věku 55–64 let činila ve třetím čtvrtletí roku 2020 53,4 %, přičemž u mužů ve stejné věkové skupině činila 66,7 %).

---

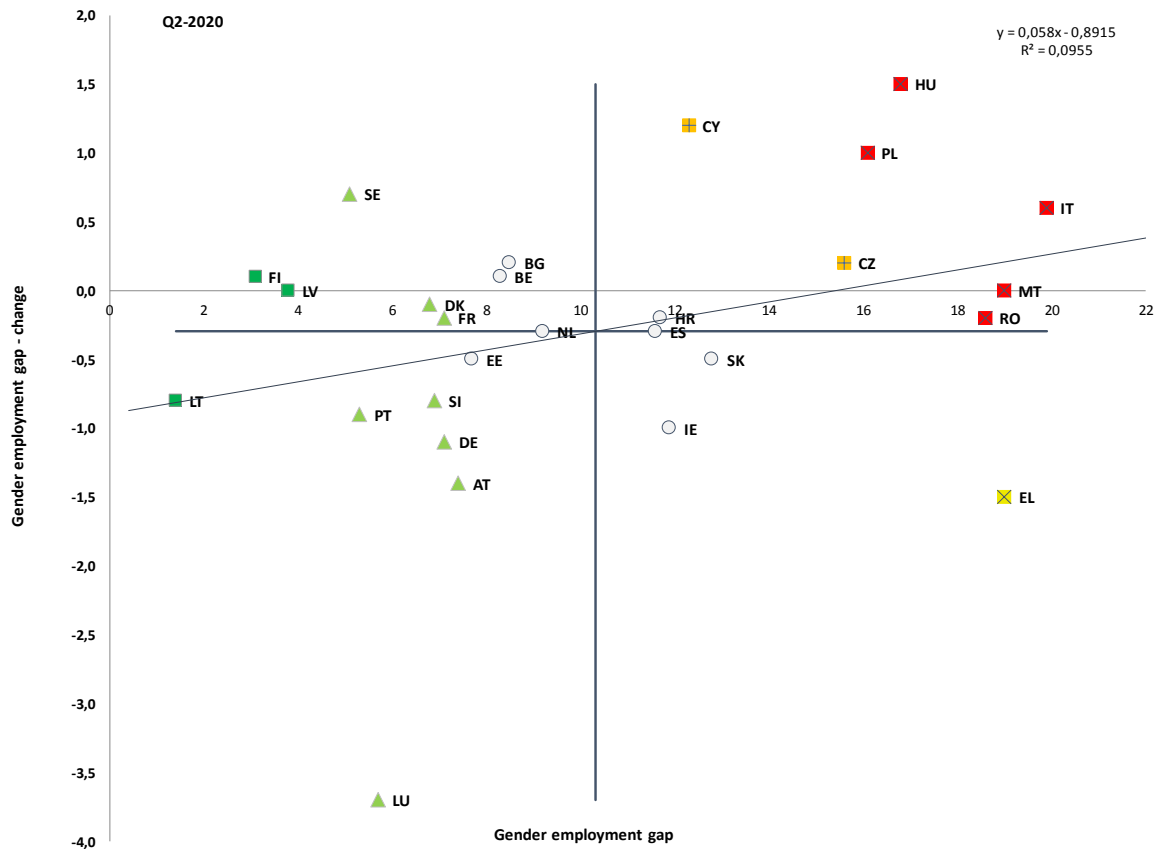
<sup>116</sup> Míra ekonomické aktivity je měřítkem účasti obyvatelstva, ať již zaměstnaného nebo nezaměstnaného, na trhu práce.

<sup>117</sup> Průzkum Eurobarometr 2019, *Discrimination in the EU* (Diskriminace v EU).

**Po letech soustavného nárůstu klesala v důsledku krize míra zaměstnanosti žen, a to přibližně stejným tempem jako u mužů.** Mezi druhým čtvrtletím let 2019 a 2020 se míra zaměstnanosti žen (ve věku 20–64 let) snížila o 1,2 p.b. a ve druhém čtvrtletí roku 2020 činila na úrovni zemí EU-27 66,3 %. V důsledku mírně většího poklesu míry zaměstnanosti mužů během uvedeného období (o 1,3 p.b.) zaznamenal hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů mírné zlepšení rozdílu v míře zaměstnanosti žen a mužů (Graf 37). Ve všech členských státech kromě dvou došlo mezi druhým čtvrtletím roku 2019 a druhým čtvrtletím roku 2020 ke snížení míry zaměstnanosti žen (výjimku představovalo Chorvatsko a Lucembursko). Poklesy přesahující 3 p.b. byly zaznamenány zejména v Bulharsku a ve Španělsku. I přes pokles o 2,1 p.b. vykazuje nejlepší výsledky Švédsko s mírou zaměstnanosti žen 77,9 %, po němž těsně následuje Litva, Německo, Nizozemsko a Lotyšsko, kde míra zaměstnanosti žen ve všech případech převyšuje 75 %. Nejnížší rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů ve druhém čtvrtletí roku 2020 lze nalézt v Litvě (1,4 p.b.), ve Finsku (3,1 p.b.), v Lotyšsku (3,8 p.b.) a ve Švédsku (5,1 p.b.). Na opačném konci spektra se nachází Itálie (19,9 p.b.), Malta (19 p.b.), Řecko (19 p.b.) a Rumunsko (18,6 p.b.). Všechny posledně jmenované země jsou ve srovnávacím přehledu sociálních ukazatelů hodnoceny jako „kritické situace“ s výjimkou Řecka, které je „slabé, avšak zlepšující se“, a to díky prudkému meziročnímu poklesu o 1,5 p.b. Z Graf 37 vyplývá, že u tohoto ukazatele nedochází ke konvergenci, neboť v roce 2020 došlo ke zhoršení v několika členských státech s vysokou či téměř průměrnou úrovní rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů. Ve třetím čtvrtletí roku 2020 zůstal rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů stabilní na úrovni 11,5 p.b.

### Graf 37: Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů jsou i nadále velké a mezi členskými státy existují významné rozdíly

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



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Období: úroveň druhého čtvrtletí roku 2020 a meziroční změny oproti druhému čtvrtletí roku 2019. Poznámka: Osy se protínají v bodě neváženého průměru EU. Legenda je uvedena v příloze.

**V ekvivalentech plného pracovního úvazku (FTE) se rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů prohloubily ještě více.** V roce 2019 pracovalo v EU na plný úvazek méně žen ve věku 20–64 let než mužů (58,7 % oproti 76,1 %). V roce 2019 byly nejnižší rozdíly mezi ženami a muži měřené v ekvivalentech plného pracovního úvazku naměřeny v Litvě, ve Finsku a v Lotyšsku, a nejvyšší pak na Maltě (24,3 p.b.), v Itálii (24,2 p.b.) a v Nizozemsku (24,1 p.b.). Tyto výsledky souvisejí s podíly práce na částečný úvazek. Z žen, které byly zaměstnány, v roce 2019 pracovalo 29,4 % na částečný úvazek v porovnání se 7,8 % mužů; ženy však vykazovaly nižší míru nedobrovolné práce na částečný úvazek než muži (23,5 % u žen oproti 33 % u mužů). Ve většině středoevropských a východoevropských členských států je podíl žen pracujících na částečný úvazek tradičně nižší než 10 % (Bulharsko, Rumunsko, Slovensko, Chorvatsko, Maďarsko, Litva a Polsko). Nejvyšších hodnot naopak dosahoval i nadále v Nizozemsku (73,4 %) navzdory tomu, že se již čtvrtým rokem po sobě pomalu snižoval. Flexibilní politiky v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem mohou mít pozitivní dopad na spojení rodičů a pečovatелů s trhem práce, ale mohou také přispět k větším rozdílům v zaměstnanosti vyjádřeným v ekvivalentech plného pracovního úvazku. To je patrné zejména v členských státech s významným podílem žen pracujících na částečný úvazek (např. v Nizozemsku, v Rakousku a v Německu), přičemž Nizozemsko rovněž zaznamenalo velké rozdíly mezi ženami a muži vyjádřené v ekvivalentech plných pracovních úvazků. Nevyvážený podíl pečovatelských povinností, které nesou ženy, podporuje předsudky na trhu práce, které se projevují v rozdílech mezi ženami a muži například v oblasti nezaměstnanosti, platů a důchodů. To se projevuje například ve skutečnosti, že rozdíl mezi ženami a muži v podílu nezaměstnaných osob je největší v hlavní věkové skupině žen v reprodukčním věku 30–44 let<sup>118</sup>.

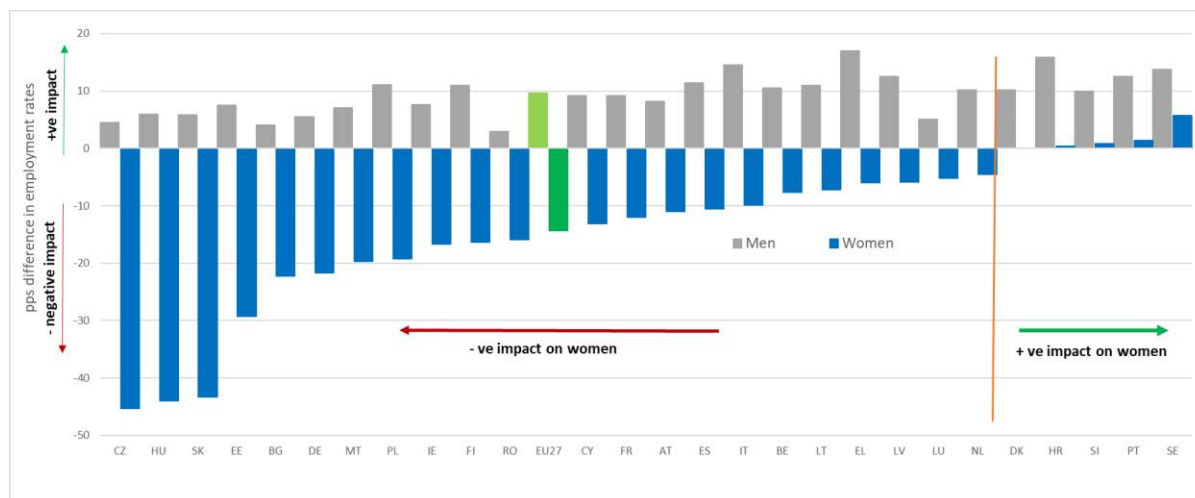
**Rozdíly v zaměstnanosti v zemích EU-27 jsou větší u žen, které mají děti.** Rodičovství prohlubuje rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů ve všech členských státech. V roce 2019 se u rodičů (ve věku 25–49 let) s alespoň jedním dítětem mladším šesti let míra zaměstnanosti mužů ve všech členských státech zvýšila (na úrovni EU o 9,6 p.b.) a u žen ve většině členských států klesla (na úrovni EU o 14,3 p.b.). Výjimku tvoří Švédsko, Portugalsko, Slovinsko, Chorvatsko a Dánsko, kde je dopad toho, že má rodič alespoň jedno dítě mladší šesti let, na míru zaměstnanosti žen buď pozitivní, nebo neutrální. Obzvláště vysoký je negativní dopad rodičovství u žen s jedním dítětem mladším šesti let v Česku, v Maďarsku a na Slovensku (více než 40 p.b.) (Graf 38)<sup>119</sup>. Významným faktorem vysvětlujícím dopad mateřství na práci je úroveň vzdělání: míra zaměstnanosti žen s nízkou kvalifikací s alespoň jedním dítětem mladším šesti let činila pouhých 36,3 %.

<sup>118</sup> Podíl nezaměstnaných v poměru k aktivnímu obyvatelstvu (tj. k osobám, které pracují a hledají práci).

<sup>119</sup> Touto otázkou se podrobně zabývala Evropská komise v dokumentu *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2019* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě. Roční přehled z roku 2019), s. 130. K dispozici na adrese: <https://europa.eu/!tN33hy>

### Graf 38: Dopady na zaměstnanost mužů a žen s dítětem mladším šesti let se výrazně různí; u mužů je tento dopad ve všech členských státech pozitivní

Dopad rodičovství na zaměstnanost žen a mužů (ve věku 20–49 let) v roce 2019



Zdroj:

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

#### Přetrvávající rozdíly v zaměstnanosti se odrážejí rovněž ve významných rozdílech

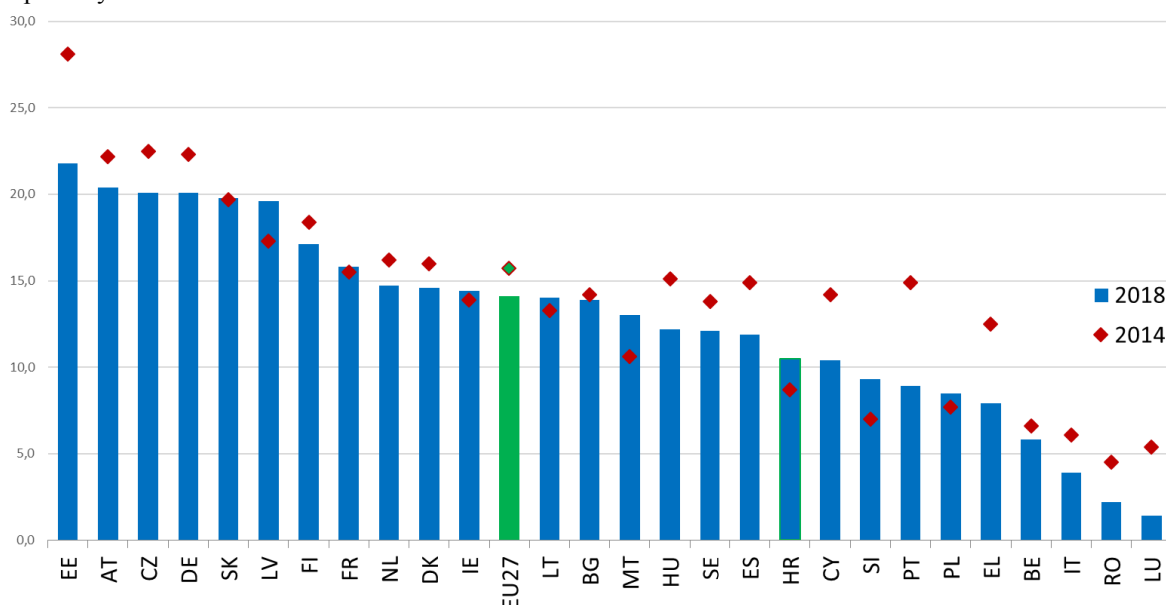
**v odměňování žen a mužů.** Neupravený rozdíl v odměňování žen a mužů zůstal v zemích EU-27 v zásadě beze změny; v roce 2018 činil 14,1 %, což znamenalo pokles o 0,4 p.b. oproti roku 2017. Bylo tomu tak i přes rostoucí rozdíl v dosaženém vzdělání ve prospěch žen ve věku 30–34 let v porovnání s muži (v roce 2019 se jednalo o 45,6 % u žen oproti 35,1 % u mužů). Pandemie COVID-19 ještě více zdůraznila, že jsou ženy i nadále nadměrně zastoupeny v odvětvích a povoláních s nižší mzdou a že čelí omezením svých profesních možností v souvislosti s povinnostmi péče o rodinu. Z výzkumu<sup>120</sup> navíc vyplývá, že faktory, jako jsou rozdíly ve zkušenostech, úroveň vzdělání a druh smlouvy, představovaly necelou třetinu rozdílů v odměňování žen a mužů. Část tohoto rozdílu, kterou lze vysvětlit, byla z velké části důsledkem ekonomické aktivity a pracovní doby.

<sup>120</sup> Leythienne, D., Ronkowski, P., (2018) *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data* (Rozklad neupraveného rozdílu v odměňování žen a mužů na základě údajů ze zjišťování o struktuře příjmů), Statistical Working Papers, Eurostat. K dispozici na adrese: <https://europa.eu/!pu34qq>

**Odchyly mezi jednotlivými zeměmi v neupraveném rozdílu v odměňování žen a mužů jsou značné; rozdíly v odměňování žen a mužů mohou vést k rozdílům ve výši důchodů žen a mužů.** V Estonsku, Rakousku, Česku a Německu se hodnota rozdílu v odměňování žen a mužů drží nad 20 %, zatímco nejnižší hodnoty (mezi 1 až 4 %) byly zaznamenány v Rumunsku, Lucembursku a Itálii. Od roku 2014 se situace výrazně zlepšila v Estonsku, v Portugalsku, v Řecku a v Lucembursku (o 6,3 p.b., 6 p.b, 4,6 p.b. a 4 p.b.), zatímco v Lotyšsku, na Maltě a ve Slovinsku se rozdíl v odměňování žen a mužů zvýšil o více než 2 p.b.

### Graf 39: Stále existuje významný rozdíl v odměňování žen a mužů

Neupravený rozdíl v odměňování žen a mužů v letech 2014 a 2018



Zdroj: Eurostat, on-line datový kód: [SDG\_05\_20]. Pozn.: neupravený rozdíl v odměňování žen a mužů se měří jako rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem placených zaměstnaných mužů a žen vyjádřený v procentech průměrného hrubého hodinového výdělku placených zaměstnaných mužů. Pro IE se údaje za rok 2018 nahrazují údaji za rok 2017. Výpočet pro EL a IT, a tedy i pro země EU-27, je pouze předběžný.

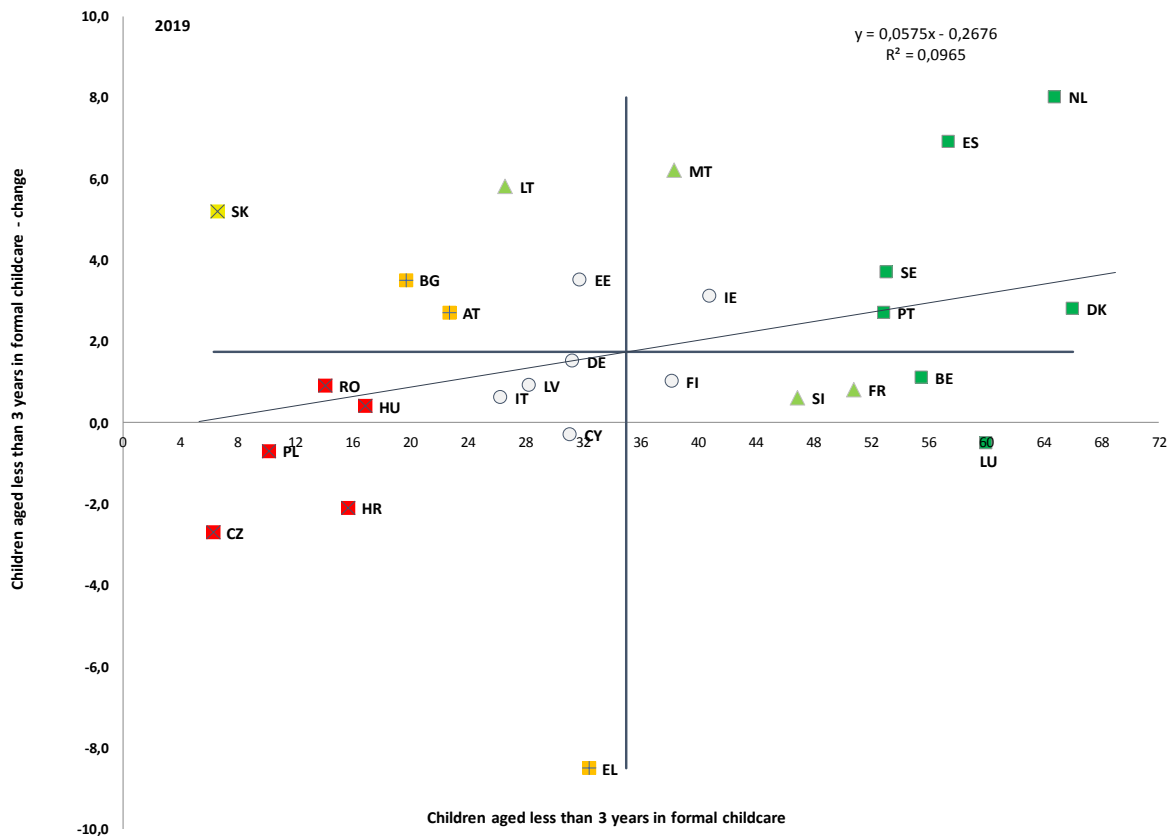
**Zaměstnanost žen je silně ovlivněna přístupem ke kvalitním a cenově dostupným službám předškolního vzdělávání a péče a ke službám dlouhodobé péče.** Hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů týkající se péče o děti odhaduje účast dětí mladších tří let na formálním předškolním vzdělávání a péči v roce 2019 na úrovni zemí EU-27 na 35,5 %, což znamená, že byl překročen barcelonský cíl ve výši 33 % (Graf 40). Mezi zeměmi však přetrvávají rozdíly a 15 členských států tohoto cíle dosud nedosáhlo. Zatímco v Dánsku, v Lucembursku a ve Španělsku míra účasti dětí mladších tří let na předškolním vzdělávání a péči dosahuje 60 % i více, pět zemí vykazuje v rámci analýzy srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů „kritickou“ situaci (Rumunsko, Maďarsko, Polsko, Česko, Chorvatsko<sup>121</sup>). Mnohem vyšší než průměrná míra zlepšení byla zaznamenána v Nizozemsku, ve Španělsku, na Maltě a v Litvě. Žádné nebo nedostatečné poskytování předškolního vzdělávání a péče, a to i z hlediska provozní doby, je spojeno s negativním dopadem rodičovství na zaměstnanost žen (Graf 38). Přestože na děti má z hlediska jejich socializace a budoucí úrovně dosaženého vzdělání příznivý účinek i pouhých několik hodin předškolního vzdělávání a péče týdně, z hlediska zmenšení rozdílu v míře zaměstnanosti žen a mužů je zásadní, aby byla formální péče o děti poskytována více než 30 hodin týdně. Tím se zabrání tomu, aby jeden z rodičů, obvykle matka, byl nucen pracovat na částečný úvazek, což má negativní dopad na kariérní postup a celoživotní příjmy. Při snižování překážek účasti osob s pečovatelskými povinnostmi na trhu práce hrají významnou úlohu rovněž politiky v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, jako je například pružné uspořádání práce nebo pracovní volno z rodinných důvodů. Pokud budou využívány ženami i muži rovnoměrně, mohou přispět rovněž ke snížení rozdílu mezi ženami a muži v zaměstnanosti.

---

<sup>121</sup> Velmi nízkou míru účasti vykazuje rovněž Slovensko (1,4 %); na základě údajů za rok 2018 (údaje za rok 2019 nejsou v době vypracování této zprávy k dispozici).

## Graf 40: Mezi členskými státy přetrvávají velké rozdíly, pokud jde o účast na službách péče o děti

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



Zdroj: Eurostat, statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek. Období: úroveň roku 2019 a meziroční změny oproti roku 2018. Pozn.: Osy se protínají v bodě neváženého průměru EU. Přerušení řady u BE. Legenda je uvedena v příloze.

**Finanční znevýhodnění v rámci systému daní a dávek zhoršuje účast žen na trhu práce.** Pokud je daň z příjmu vybírána z příjmu domácností a nikoli z příjmu jednotlivců, může to vést ke znevýhodnění účasti druhých výdělečně činných osob (převážně žen) na placené pracovní činnosti (past neaktivity). Od nabídky práce mohou odrazovat další charakteristiky systému daní a dávek včetně odpočtů založených na rodině, závislé manželce či manželovi a převoditelných odpočtů. Past neaktivity zvyšují rovněž nákladná pečovatelská zařízení, zejména pro druhé výdělečně činné osoby a rodiny s nízkými příjmy. V roce 2019 byla největší past neaktivity pro druhou výdělečně činnou osobu zjištěna ve Francii, Německu, ve Slovinsku a v Belgii. Past nízké mzdy byla nejvyšší v Belgii, Nizozemsku, Itálii a v Německu<sup>122</sup>.

**Před krizí COVID-19 se situace v oblasti zaměstnanosti osob narozených mimo EU navzdory přetrvávajícím problémům v posledních třech letech neustále zlepšovala.** V roce 2019 bylo zaměstnaných 64,2 % osob narozených mimo EU v produktivním věku (věková skupina 20–64 let), což je míra téměř o 3 p.b. vyšší než před dvěma lety (v roce 2017). Tato míra je však stále o 10 p.b. nižší než míra zaměstnanosti u osob narozených v EU (73,9 %). V některých členských státech (Švédsko, Belgie, Nizozemsko, Dánsko, Finsko, Francie a Německo) tento rozdíl v roce 2019 přesáhl 15 p.b. Nižší míru zaměstnanosti osob narozených mimo EU oproti osobám narozeným v EU částečně vysvětluje vyšší podíl osob s nízkou úrovní vzdělání mezi osobami narozenými mimo EU (38,5 % těchto osob oproti 19,6 % na úrovni EU-27 u osob ve věku 25–64 let). Avšak ani osoby narozené mimo EU s vysokou úrovní dosaženého vzdělání nedosahují stejné úrovně zaměstnanosti jako osoby narozené v EU, což znamená, že přetrvávají významné nedostatky ve využívání dovedností a kvalifikací přistěhovalců<sup>123</sup>. Situace je i nadále mimořádně nepříznivá pro ženy narozené mimo EU, u nichž míra zaměstnanosti v roce 2019 činila přibližně 54,6 %, tedy o 14 p.b. méně než úroveň zaznamenaná u žen narozených v EU<sup>124</sup>. To naznačuje, že vhodná integrační a aktivační opatření by EU umožnila více využívat talentu a potenciálu osob narozených mimo EU. Zlepšení v posledních letech je způsobeno zejména vyšší mírou zaměstnanosti „nedávno příchozích“ (rezidentů po dobu méně než 5 let, kteří se narodili mimo EU).

<sup>122</sup> Past neaktivity pro druhou výdělečně činnou osobu vyjadřuje mezní efektivní daňovou sazbu z pracovního příjmu u druhého člena páru, který se přesouvá ze sociální podpory do práce. Past nízké mzdy je vypočtena pro bezdětný pár, kde druhá výdělečně činná osoba zvyšuje výdělek z 33 % na 67 % průměrné mzdy a kde hlavní výdělečně činná osoba vydělává 100 % průměrné mzdy (Evropská komise, databáze daní a dávek).

<sup>123</sup> Eurofound (2019) *How your birthplace affects your workplace* (Jaký vliv na vaše pracoviště má místo vašeho narození), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

<sup>124</sup> Tento rozdíl mezi muži a ženami lze částečně vysvětlit mnohem nižší mírou ekonomické aktivity u žen narozených mimo EU, zejména v Belgii, v Chorvatsku, ve Francii a v Itálii (kde byly zaznamenány úrovně pod 60 %) Eurostat [lfsa\_argacob]. Viz také JRC (2020) [Gaps in the EU Labour Market Participation Rates: an intersectional assessment of the role of gender and migrant status](#) (Rozdíly v míře účasti na trhu práce v EU: průřezové hodnocení úlohy pohlaví a postavení migranta).

**Je prokázáno, že předpokládané snížení zaměstnanosti v důsledku krize COVID-19 závažněji ovlivní přistěhovalce ze zemí mimo EU než osoby narozené v EU<sup>125</sup>.** Údaje poukazují na silnější dopad omezení volného pohybu osob a recese v důsledku pandemie COVID-19 na míru zaměstnanosti přistěhovalců ze zemí mimo EU ve věku 20–64 let (mezi druhým čtvrtletím roku 2019 a roku 2020 byl zaznamenán pokles z 64,4 na 60,9 %), než tomu je u osob narozených v EU<sup>126</sup>. V důsledku toho se tento rozdíl mezi druhým čtvrtletím roku 2019 a druhým čtvrtletím roku 2020 v celé EU v průměru zvýšil o více než 2 p.b., a v zemích, jako je Španělsko, Polsko a Rakousko, vzrostl přibližně o 4 p.b. nebo i o více<sup>127</sup>. Je tomu tak v důsledku toho, že přistěhovalci vykazují vyšší podíl dočasných zaměstnanců, kratší dobu setrvání v zaměstnání, nižší podíl pracovníků zaměstnaných na pracovních místech umožňujících práci na dálku nebo ve veřejném sektoru, jakož i vyšší podíl v odvětvích, která budou pravděpodobně více ovlivněna recesí (ubytování, stravování a pohostinství, cestovní ruch, odvětví služeb, stavebnictví atd.).

**Nízké míry zaměstnanosti a ekonomické aktivity u osob se zdravotním postižením poukazují na nevyužitý potenciál jejich schopností.** V zemích EU-27 v roce 2018 činila míra zaměstnanosti osob se zdravotním postižením 50,8 % oproti 75 % u osob bez zdravotního postižení<sup>128</sup>. Rozdíl v zaměstnanosti těchto osob se v jednotlivých členských státech<sup>129</sup> značně liší, a to od 15,2 p.b. v Itálii po 40,3 p.b. v Irsku. Navzdory mírnému nárůstu bylo v zemích EU-27 ekonomicky aktivních pouze 62,4 % osob se zdravotním postižením oproti 82,2 % osob bez zdravotního postižení, což naznačuje, že u závažných překážek při získávání přístupu na trh práce, kterým čelí osoby se zdravotním postižením, došlo jen k malým změnám. Míra zaměstnanosti žen se zdravotním postižením (47,8 %) byla i nadále nižší než míra zaměstnanosti mužů se zdravotním postižením (54,3 %). V roce 2019 se osoby se zdravotním postižením potýkaly s chudobou pracujících častěji než osoby bez zdravotního postižení (v průměru v EU 10,5 % oproti 8,9 %)<sup>130</sup>.

---

<sup>125</sup> Viz OECD *What is the impact of the Covid 19 pandemic on immigrants and their children?* (Jaký je dopad pandemie Covid-19 na imigranty a jejich děti?), <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-immigrants-and-their-children-e7cbb7de/>

<sup>126</sup> Eurostat, [[lfsq\\_ergacob](#)]

<sup>127</sup> Vzhledem k sezónní povaze práce migrantů, jejich rozdílné úloze v národních ekonomikách a k různým reakcím jednotlivých zemí na COVID-19 se číselné údaje ve třetím čtvrtletí roku 2020 výrazně změnily. Například Polsko zaznamenalo v tomto období skokový nárůst míry zaměstnanosti migrantů ze zemí mimo EU o 10,9 p.b. Údaje pocházejí ze statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek za rok 2018 analyzované v rámci projektu evropských odborných znalostí v oblasti zdravotního postižení (EDE).

<sup>129</sup> Rovněž výskyt zdravotního postižení se napříč členskými státy značně liší. Ve srovnání s průměrem zemí EU-27 (24,7 %) v roce 2018 (věková skupina 16–64 let) je poměrně nízký v případě Malty s 12 %, Irska s 15,9 % a Bulharska s 16,8 %, přičemž všechny uvedené země vykazují vyšší než průměrný rozdíl v zaměstnanosti.

<sup>130</sup> Statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek (2019) *In-work at-risk-of-poverty rate* (Míra ohrožení chudobou pracujících) [hlth\_dpe050].

### 3.2.2 Opatření přijímaná členskými státy

**Cílená podpora zranitelných skupin má zásadní význam pro snížení předčasných odchodů ze vzdělávání a nerovností v oblasti vzdělávání a rovněž pro podporu účasti na běžném vzdělávání.** K tomuto aspektu přihlíží v koncepci svých politik mnoho členských států. V Irsku zahájila Národní rada pro speciální vzdělávání (NCSE) tzv. *School Inclusion Model* (model inkluze ve školách) na podporu inkluzivního vzdělávání v prostředí běžných základních a středních škol a budování kapacity škol tak, aby zahrnovala i studenty s dodatečnými potřebami. Lotyšsko učinilo významné kroky směrem k inkluzivnímu vzdělávání přijetím právních předpisů, které stanoví, které programy pro speciální vzdělávání lze od září 2020 provádět výhradně inkluzivním způsobem v běžných školách. Rozsah podpůrných opatření, která mají být poskytnuta v procesu vzdělávání, byl rozšířen v souladu se specifickými potřebami každého dítěte. V Polsku zahájila vláda program na podporu nákupu učebnic a vzdělávacích/školicích materiálů pro studenty se zdravotním postižením, který je platný až do roku 2023. Školské orgány ve Švédsku pracují na vnitrostátních cílech a ukazatelích za účelem sledování činnosti škol s cílem zlepšit rovné podmínky a lépe porozumět faktorům úspěšnosti škol, které pak budou použity jak na místní, tak na celostátní úrovni jako základ pro přidělování finančních prostředků.

**Krise COVID-19 odhalila rozdíly v digitální připravenosti škol a jednotlivých segmentů společnosti, u nichž existuje riziko prohloubení nerovností v oblasti vzdělávání souvisejících se sociálně-ekonomickým znevýhodněním.** Ve všech členských státech přešlo na dálkovou výuku přibližně 58 milionů dětí, což znamenalo zjevné znevýhodnění zranitelných dětí. V důsledku toho přijaly členské státy různá opatření s cílem zmírnit dopad uzavření škol. Některé členské státy, jako například Bulharsko, Kypr, Francie, Lotyšsko, Litva, Malta, Rakousko, Polsko, Belgie, Rumunsko a Španělsko, poskytly znevýhodněným účastníkům vzdělávání vybavení potřebné pro učení na dálku (počítače/tablety, přístup k internetu, SIM karty atd.), i když každá v odlišné míře. Členské státy distribuovaly IT zařízení zranitelným žákům (Chorvatsko, Německo, Řecko, Irsko, Litva, Malta, Polsko), vybízely soukromé dárcy k darování počítačů (Belgie, Estonsko, Řecko, Španělsko) nebo zpřístupnily učebny, aby měli žáci klid na domácí úkoly nebo videokonference (Lucembursko). Kromě toho 10 členských států (Bulharsko, Estonsko, Finsko, Maďarsko, Irsko, Litva, Malta, Portugalsko, Slovensko a Španělsko) pokračovalo v té či oné formě poskytování bezplatné stravy znevýhodněným žákům. V některých členských státech (např. ve Francii, Lotyšsku, Lucembursku a Portugalsku) odpovídaly za řešení tohoto problému obce nebo jednotlivé školy. Tato mimořádná opatření obecně nevyhovovala poptávce (např. v Maďarsku nemělo 20 % žáků žádný nebo mělo omezený přístup k digitálnímu vzdělávání, což bránilo jejich účasti na distančním vzdělávání).

**Členské státy přijímaly různé strategie, aby zajistily přístup k učení v době omezení volného pohybu osob.** Řecko přijalo mimořádné právní předpisy, které umožňují, aby obce využívaly úspory provozních nákladů během uzavření škol na pořízení zařízení informačních a komunikačních technologií a jejich zapůjčení studentům v nouzi. V Řecku bylo navíc za podpory soukromých společností zapůjčeno studentům (většinou ze znevýhodněných skupin) a učitelům více než 17 000 tabletů a laptopů pro účely distančního vzdělávání. Obdobně v Irsku bylo v dubnu 2020 oznámeno vyčlenění zvláštního fondu ve výši 10 milionů EUR na nákup technologií a zařízení pro znevýhodněné studenty na základních školách a školách, které na ně navazují, zejména v rámci iniciativy poskytování rovných příležitostí ve školách (DEIS). V Itálii bylo na podporu distančního vzdělávání přiděleno 85 milionů EUR, což zahrnovalo i pořízení digitálních zařízení. Nizozemsko zavedlo podporu ve výši přibližně 244 milionů EUR, jejímž cílem je zabránit znevýhodnění v oblasti vzdělání a zaostávání v učení. Rumunsko schválilo národní program „Domácí škola“ a přidělilo finanční prostředky z rozpočtového rezervního fondu, který má k dispozici vláda. V Polsku přidělila vláda přibližně 81 milionů EUR místním samosprávám na nákup zařízení informačních a komunikačních technologií pro znevýhodněné žáky a pro školy a učitele v rámci operačního programu EFRR „Digitální Polsko“. Na Slovensku spustilo ministerstvo školství ve spolupráci s nevládními organizacemi internetové stránky na podporu on-line výuky. Odvětví informačních technologií podporuje školy a učitele bezplatným softwarem a digitálními řešeními. Celá řada členských států také v létě zorganizovala vnitrostátní jazykové kurzy pro znevýhodněné děti s cílem omezit dopad na proces učení jazyků. Rakousko například zahájilo dvoutýdenní program letní školy, který pomohl přibližně 24 000 žáků ve zranitelném postavení dohnat jazykové dovednosti před znovuotevřením škol v září. Podobně v Bulharsku byli studenti, kteří se nemohli zúčastnit vzdělávání na dálku, zařazeni do doučovacích kurzů prostřednictvím programu „Podpora úspěchu“, spolufinancovaného Evropským sociálním fondem. Na Slovensku vyčlenilo ministerstvo 500 000 EUR na uspořádání letních škol jako kompenzaci dočasného uzavření škol. Ve Francii byl loni v létě zřízen program „Učíme se o prázdninách“ zaměřený na milion dětí ve věku 6–16 let (200 milionů EUR).

**Klíčovou prioritou EU se stalo zajištění toho, aby každý žák dosáhl určité úrovně způsobilosti v oblasti základních dovedností, jako jsou čtení, matematika a přírodní vědy, jakož i digitální dovednosti.** Slovinsko přijalo národní strategii rozvoje čtenářské gramotnosti do roku 2030, která stanoví cíle pro různé věkové a cílové skupiny (do roku 2030 by si mělo 90 % patnáctiletých osvojit alespoň základní dovednosti dle PISA a 10 % žáků by mělo dosáhnout nejvyšších úrovní). Italské vnitrostátní orgány předložily v lednu 2020 akční plán na snížení regionálních rozdílů v dosahování kompetencí (*Piano di intervento per la riduzione dei divari territoriali in istruzione*). Na jeho základě budou v pěti jižních regionech (Kampánie, Kalábrie, Sicílie, Sardinie a Apulie) určeny „problémové“ školy a v každém regionu bude zřízena pracovní skupina, která navrhne cílené intervence, nejprve pro poslední rok nižšího sekundárního vzdělávání (8. ročník). V Litvě budou v roce 2021 v rámci pilotního projektu zavedeny nové vzdělávací programy založené na kompetencích, které budou od roku 2022 uplatňovány společně s novými postupy formativního hodnocení. Jejich cílem je zavést nové pedagogické postupy s cílem lépe reagovat na vzdělávací potřeby studentů a posílit digitální kompetence již na úrovni primárního vzdělávání. Malta zavedla novou národní iniciativu na úrovni nižšího sekundárního vzdělávání nazvanou „Moje cesta. Různé možnosti, jak dojít k cíli“, s cílem vypracovat vzdělávací programy, které se budou více zaměřovat na inkluzi a rovnost. Řecko přijalo v červnu 2020 novou školskou legislativu, která stanoví revizi vzdělávacích programů a učebnic na všech úrovních (včetně předškolního vzdělávání a péče) s cílem nahradit zaměření na velké množství obsahu rozvojem dovedností seskupených kolem čtyř tematických pilířů: životní prostředí, dobré životní podmínky, tvořivost a výchova k občanství. Posiluje také digitální vzdělávání a zavádí výuku cizích jazyků (angličtiny) již v předškolním vzdělávání. Lucembursko začlení od školního roku 2020/21 programování do hodin matematiky ve 4. cyklu (věk 10–11 let) a od školního roku 2021/22 do všech předmětů v 1. až 3. cyklu (věk 4–9 let). Učitelům bude poskytnuto školení a podpora od specializovaných učitelů, kteří budou přijati v roce 2020. Ve školním roce 2021/22 bude do sekundárního vzdělávání jako nový předmět začleněna informatika včetně programování a počítačového myšlení.

**Podpora učitelů a školitelů při rozvíjení digitálních dovedností a pedagogických kompetencí a řešení digitální propasti představují základní kroky směřující k digitálnímu vzdělávání, které bude přínosem pro všechny.** Řada členských států již v tomto ohledu zavedla účinná politická opatření. Francie v roce 2019 oznámila, že IKT se bude vyučovat na středních školách jako předmět se specializovanými učiteli s cílem zajistit, aby všichni žáci byli digitálně gramotní, a zvýšit počet studentů IKT (zejména dívek) ve vysokoškolském vzdělávání. Rakousko vyhlásilo osmibodový plán digitálního učení, jehož cílem je zavést od školního roku 2020/21 jednotný portál pro aplikace a komunikaci mezi studenty, učiteli a rodiči („*Digitale Schule*“), který prostřednictvím intenzivnějšího dalšího profesního rozvoje připraví všechny učitele na smíšené a distanční učení, poskytne přístup k harmonizovaným učebním a výukovým materiálům a provede modernizaci infrastruktury IT tak, aby všichni studenti měli přístup k potřebným zařízením. V Polsku funguje projekt „Lekce: Enter“, což je nejrozsáhlejší celostátní projekt digitálního vzdělávání pro učitele a školy, podporovaný z operačního programu EFRR „Digitální Polsko“. Jeho hlavním cílem je vyškolit učitele a povzbudit je k častějšímu využívání digitálního obsahu a nástrojů. V letech 2019 až 2023 má být proškoleno přibližně 15 % pedagogických pracovníků (tj. 75 000 učitelů). V Chorvatsku obdrželi všichni žáci 5. a 7. ročníků základních škol tablety a školy obdržely rovněž 1 tablet na 4 žáky pro účely práce v hodinách v nižších ročnících. Na středních školách byly přiděleny tablety znevýhodněným žákům. Školy také získaly vybavení učeben (interaktivní tabule, projektory, laboratorní vybavení) a laptopy pro učitele v rámci projektu *e-Schools*.

**Prioritou i nadále zůstává rozšiřování účasti na terciárním vzdělávání s inkluzivnějším a flexibilnějším učením, jakož i vybavení studentů dovednostmi a kompetencemi relevantními pro potřeby trhu práce.** Ve Finsku bude v období 2020–22 přiděleno univerzitám a vysokým školám aplikovaných věd více než 10 000 dalších míst za účelem zvýšení úrovně vzdělání a řešení nedostatku odborníků na pracovním trhu v různých oborech a regionech. Bulharsko od akademického roku 2020/21 zrušilo školné na univerzitách pro nově nastupující studenty osmi odborných studijních oborů v oblasti pedagogických a přírodních věd a osmi chráněných speciálních oborů. Financování univerzit v Řecku bude podle legislativy přijaté v lednu 2020 založeno částečně na výkonnostních kritériích (20 %), která zahrnují internacionalizaci, uplatnění absolventů na trhu práce a poměr počtu nově nastupujících studentů k počtu absolventů. V Polsku došlo na základě reformy vysokoškolského vzdělávání a vědy přijaté v roce 2018 (zákon 2.0) ke změně programu doktorandského studia: ten lze nyní studovat pouze formou řádného denního studia v doktorandských školách a všichni PhD studenti dostávají stipendium. Doktorandi se navíc mohou hlásit do programu průmyslového doktorandského studia, který ve spolupráci s podniky nabízí možnost získat zkušenosti v rámci duálního systému studia. A konečně Irsko zahájilo akční plán pro zvýšení účasti Travellerů na vysokoškolském vzdělávání s cílem podpořit přístup marginalizovaných studentů k vysokoškolskému vzdělání.

**Členské státy přijaly opatření, která mají zlepšit účast státních příslušníků třetích zemí, dětí z rodin přistěhovalců a dalších znevýhodněných žáků na vzdělávání a stupeň jimi dosaženého vzdělání.** Slovenské ministerstvo školství, vědy, výzkumu a sportu přidělilo 48 000 EUR na projekty podporující studenty menšinového původu. Slovinsko zvýšilo v prvním roce zahájení školní docházky počet hodin výuky slovinského jazyka, které jsou k dispozici studentům z přistěhovaleckého prostředí, z 35 na minimálně 120 hodin na žáka. Švédsko provedlo v oblasti vyššího sekundárního vzdělávání další institucionalizaci nároku všech studentů na mentora. Česko vytvořilo program „Podpora vzdělávání cizinců ve školách“ na rok 2020, který poskytuje dotace na výuku českého jazyka přizpůsobenou potřebám dětí-cizinců a úpravu podmínek pro jejich vzdělávání. V rámci belgického „Paktu pro excelenci ve vzdělávání“, který je naplánován až do roku 2030, začaly školy ve značné míře využívat nové přístupy k výuce francouzského jazyka u nově příchozích a zranitelných žáků. Malta zavedla zaškolovací programy pro nově příchozí děti, které neumí maltsky ani anglicky, přičemž veřejné školy jsou povinny zavést inkluzivní rámec z roku 2019. Řada členských států se výslovně zaměřila na zvýšení účasti dětí státních příslušníků třetích zemí na předškolním vzdělávání a péči. Například Bulharsko snížilo věk zahájení povinné školní docházky na čtyři roky a Francie na tři roky s cílem lépe integrovat děti ze zranitelných rodin. Řecko postupně rozšiřuje povinnou předškolní docházku na čtyřleté děti (v nadcházejícím školním roce 2020/21 bude zahrnuto i zbývajících 40 obcí).

**Některé členské státy zvýšily finanční zdroje na podporu vzdělávání, což může být přínosem i pro děti z rodin přistěhovalců.** Ve Francii je rozpočtovou prioritou v roce 2020 posílení předškolního a primárního vzdělávání a řešení nerovností, přičemž rozpočet na povinné vzdělávání byl navýšen o 991 milionů EUR. V Irsku pokračovalo úsilí o zlepšení přístupu zranitelných skupin k vysokoškolskému vzdělávání, a bylo vyčleněno 27 milionů EUR na podporu 30 000 vysokoškolských studentů z těchto skupin. Švédsko v roce 2020 vložilo 460 milionů EUR do grantu na podporu rovnosti, který je určen pro zřizovatele škol na opatření ke zvýšení spravedlnosti a kvality. Přidělování finančních prostředků se řídí socioekonomickým indexem. Švédsko navíc v červenci 2019 představilo novou záruku, která znamená dřívější zásah do vzdělávací cesty studentů a umožňuje jim získat podporu již v rané fázi školní docházky. Dánsko investovalo a na období 2018–2023 vyčlenilo 1,8 miliardy DKK (238 milionů EUR) na zvýšení počtu pedagogických pracovníků v oblastech s dětmi ze zranitelného prostředí a na příslušné prohlubování dovedností pedagogických pracovníků v zařízeních předškolního vzdělávání a péče. Itálie zvýšila v prosinci 2019 hodnotu ročního poukazu na předškolní vzdělávání, takzvaný *Bonus Nido*, pro rodiny s nižšími příjmy o dalších 1 500 EUR.

**Důležitým tématem zůstává účinné prosazování legislativních změn pro začleňování Romů do běžného vzdělávání.** Několik členských států nedávno zavedlo reformy snižující věk zahájení povinného předškolního vzdělávání, které mohou přinést prospěch znevýhodněným žákům. Ačkoli vyrovnávací postupy<sup>131</sup> pomohly zlepšit účast Romů na vzdělávání, je důležité vyvarovat se vyhrazování zvláštních míst pro Romy, kteří by splnili podmínky pro řádné přijetí v každém případě. Aktivní opatření v oblasti boje proti segregaci ve školách a třídách by měla být doprovázena dodatečnou finanční a odbornou podporou s cílem prosadit integraci romských dětí do běžných škol. Bulharsko nedávno snížilo věk zahájení povinné předškolní docházky na 4 roky. Opatření zavedená v současnosti ve prospěch romských studentů zahrnují studijní mediátory, stipendia, mimoškolní činnosti, doplňkovou výuku bulharštiny a v některých oblastech bezplatnou dopravu. Bulharské ministerstvo školství a vědy začalo od roku 2018 přidělovat další finanční prostředky školám<sup>132</sup>, které pracují s dětmi ve zranitelném postavení nebo ve venkovských oblastech.

---

<sup>131</sup> Evropská komise (2020), pracovní dokument útvarů Komise: analytický dokument doprovázející strategický rámec EU pro rovnost, začlenění a účast Romů.

<sup>132</sup> Dodatečné finanční prostředky se přidělují pro žáky a studenty primárního a nižšího sekundárního stupně vzdělávání.

Rozdílná pravidla, autonomie a velikost školských obvodů v Maďarsku omezují potenciální dopad opatření na účinné odstranění segregace ve vzdělávání<sup>133</sup>. Po změně maďarského zákona o rovném zacházení a zákona o veřejném vzdělávání z roku 2017 začali od roku 2018 ve školských obvodech působit úředníci a pracovní skupiny pro boj proti segregaci. Přetrvávají však významné rozdíly ve skladbě studentů ve státních a církevních školách. Existuje zde navíc riziko, že úprava zákona o veřejném vzdělávání z července 2020 může snížit odrazující účinek sankcí proti diskriminaci ve vzdělávání. Ačkoli bylo provedeno několik programů a opatření, které měly zlepšit vzdělávací systém v Rumunsku, romští studenti se stále potýkají s četnými výzvami, přičemž existují značné rozdíly mezi venkovskými a městskými oblastmi. V roce 2016 vydalo Národní ministerstvo školství nové rámcové nařízení, kterým se zakazuje segregace ve školách na nižší než vysokoškolské úrovni, v roce 2020 se však toto nařízení dosud neprovádí. Metodika monitorování segregace ve školách v sekundárním vzdělávání však byla schválena ministerským nařízením až počátkem roku 2020. Metodika monitorování bude v první fázi pilotně ověřena na omezeném počtu základních a středních škol ve třech župách. Na Slovensku, kde je dosud neúměrně vysoký podíl romských dětí umístěných do speciálních škol nebo tříd pro děti s mentálním postižením, je v současnosti prováděn revidovaný Akční plán pro integraci Romů, je však třeba počkat na výsledky. Vedle toho Slovensko přijalo desetiletý plán rozvoje národního vzdělávání, který by se měl rovněž pokusit řešit aspekty inkluzivnosti a kvality vzdělávání<sup>134</sup>, a to i pro romské děti. Zavedení povinného předškolního vzdělávání od 5 let věku od roku 2021, doprovázené zrušením nultého ročníku, který navštěvují většinou romské děti, může mít v tomto ohledu určitý pozitivní dopad, stále však chybí aktivní opatření k odstranění segregace.

---

<sup>133</sup> Evropská komise (2020). Monitor vzdělávání a odborné přípravy za rok 2020: Maďarsko. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/63aabc75-2496-11eb-9d7e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-171316678>

<sup>134</sup> Navzdory částečným zlepšením v oblasti rovnosti Romů ve vzdělání, která dle informací uváděných zúčastněnými stranami nastala převážně díky investicím ESF/EFRR do inkluzivního vzdělávání, se podařilo dosáhnout pokroku jen v omezené míře. Evropská komise proto v roce 2019 vydala odůvodněné stanovisko v souvislosti s probíhajícím řízením o nesplnění povinnosti proti Slovensku.

**Rozsah aktuální výzvy v oblasti dovedností vyžaduje posun paradigmatu v politikách zaměřených na dovednosti s cílem zajistit inkluzivní a udržitelné oživení a růst do budoucna.**

Národní strategie v oblasti dovedností založené na účinných prognózách poptávky po dovednostech se musí stát běžnou záležitostí, aby pomohly zavést do praxe holistický mezirezortní přístup k rozvoji dovedností. Doposud se do přípravy národní strategie v oblasti dovedností zapojilo deset členských států s technickou pomocí OECD<sup>135</sup>. Přípravu strategie v oblasti dovedností v nedávné době zahájila také Litva. Portugalsko, Slovinsko a Lotyšsko přešly z diagnostické do akční fáze a zaměřily se na prohlubování dovedností dospělých<sup>136</sup>. Německo přijalo svou národní strategii v oblasti dovedností v roce 2019<sup>137</sup>. Lotyšsko kromě programů prohlubování dovedností v oblasti informačních a komunikačních technologií, a to i pro uchazeče o zaměstnání s nízkou kvalifikací<sup>138</sup>, podniká kroky ke zlepšení digitálních dovedností své pracovní síly, mimo jiné prostřednictvím připravovaných pokynů pro digitální transformaci vycházejících z výsledků přezkumu digitální transformace OECD „*Going Digital*“ (Přechod k digitalizaci)<sup>139</sup>. Agenda dovedností pro Evropu (2020) navrhuje Pakt pro dovednosti (opatření 1), jehož cílem je mobilizovat a podněcovat investice do prohlubování dovedností a změny kvalifikace a poskytovat podporu všem členským státům při zavádění komplexních národních strategií v oblasti dovedností (opatření 3), mimo jiné zlepšením poznatků o dovednostech (opatření 2). V závislosti na vnitrostátních prioritách mohou členské státy v souladu s doporučením Rady z roku 2016 věnovat zvláštní pozornost výzvám, jako je odstraňování rozdílů v dovednostech, podpora celoživotního vzdělávání nebo navrhování a provádění politik speciálně přizpůsobených potřebám dospělých s nízkou úrovní dovedností v souladu s doporučením Rady z roku 2016 o cestách prohlubování dovedností.

---

<sup>135</sup> Španělsko, Portugalsko, Itálie, Slovinsko, Slovenská republika, Belgie (Vlámsko), Lotyšsko a Polsko s finanční podporou EU, jakož i Rakousko a Nizozemsko bez podpory EU.

<sup>136</sup> Viz stránka OECD o národních strategiích v oblasti dovedností na adrese <http://www.oecd.org/skills/buildingeffectiveskillsstrategiesatnationalandlocallevels.htm>.

<sup>137</sup> Viz [konkrétní stránka](#) na webových stránkách spolkového ministerstva práce a sociálních věcí.

<sup>138</sup> OECD (2019), *Evaluating Latvia's Active Labour Market Policies, Connecting People with Jobs* (Hodnocení lotyšských aktivních politik na trhu práce – Propojení osob s pracovními místy), OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/6037200a-en>.

<sup>139</sup> OECD (2021). <https://www.oecd.org/latvia/going-digital-in-latvia-8eec1828-en.htm>

**Zelená a digitální transformace přináší výzvy, ale také příležitosti, které musí být Evropa připravena využít.** Dosažení tohoto cíle vyžaduje odpovídající rozvoj dovedností na všech úrovních: každý potřebuje základní úroveň schopností, aby mohl provádět každodenní činnosti způsobem udržitelným z hlediska životního prostředí a žít a pracovat ve stále více digitalizované společnosti. Společnosti a instituce zároveň potřebují lidi s vhodnými dovednostmi umožňujícími řešení potřeb souvisejících s digitální a zelenou transformací. K rozvoji dovedností nezbytných pro tuto souběžnou transformaci přispěje řada opatření agendy dovedností pro Evropu od Paktu pro dovednosti po posílené poznatky o dovednostech a vytvoření standardů pro mikrokredity. Aby se odstranila nejasnost pojmu „zelené dovednosti“, předpokládá agenda dovedností, že bude vytvořena dohodnutá taxonomie dovedností pro zelenou transformaci a definován soubor klíčových dovedností souvisejících s trhem práce. Společně s opatřeními souvisejícími s Evropským prostorem vzdělávání je cílem vytvořit soubor indikátorů a evropský rámec kompetencí pro vzdělávání v oblasti změny klimatu a udržitelného rozvoje. Existuje zde jasnější pochopení digitálních dovedností a souvisejících potřeb trhu práce. Vedle naléhavé potřeby zvýšit talentovou základnu odborníků na informační a komunikační technologie a posílit uznávání profesí souvisejících s informačními a komunikačními technologiemi předpokládá agenda dovedností zejména dvě činnosti: reagovat na potřeby malých a středních podniků prostřednictvím rychlokurzů digitálních dovedností, které umožní jejich zaměstnancům získat odpovídající úroveň digitálních dovedností, a podporovat pracovníky při prohlubování dovedností v oblasti digitálních technologií prostřednictvím intenzivních kurzů v oblasti informačních a komunikačních technologií. Nový program Digitální Evropa bude navíc podporovat rozvoj vynikajících vzdělávacích příležitostí v digitálních oblastech, jako je například umělá inteligence a kybernetická bezpečnost, za účelem odborné přípravy a přilákání nejlepších talentů z EU.

**Rozvoj dovedností relevantních pro potřeby trhu práce musí být doplněn jejich vhodným uznáváním a využíváním.** Hlavním prostředkem k uznávání dovedností zůstávají i nadále řádně udělené a důvěryhodné kvalifikace. Jejich transparentnost má zásadní význam pro podporu volného pohybu studentů a pracovníků na vnitřním trhu. Všechny členské státy s výjimkou Španělska uvedly své národní rámce kvalifikací do vztahu s evropským rámcem kvalifikací (EQF) a většina z nich (výjimky představují Bulharsko a Chorvatsko) uvádí u svých kvalifikací nebo přídavek úroveň EQF, díky čemuž jsou jasnější a srovnatelnější. Kromě toho zaměření na výsledky učení usnadňuje propojení formálních kvalifikací s validací dovedností získaných mimo formální programy, jakož i s novými inovačními formami validace dovedností. Mezi těmito posledně zmiňovanými formami mohou hrát významnou úlohu mikrokredity, které zajišťují větší pružnost počátečního a dalšího vzdělávání a odborné přípravy a jejich schopnost reagovat na vznikající potřeby. Mohou pomoci lidem zapojit se do krátkého, cíleného prohlubování dovedností a změny kvalifikace, což je cenné obzvláště pro osoby, které se potřebují přesunout do jiného povolání či odvětví. Pro účely soudržného rozvoje předpokládá agenda dovedností (2020) a Evropský prostor vzdělávání práci na evropském přístupu k mikrokreditům (opatření 10), který zajistí minimální dohodnuté standardy kvality a transparentnosti.

**Alternativní kvalifikace (microcredentials) mohou být cenné rovněž pro uznávání a validaci dovedností získaných mimo rámec formálního vzdělávání a odborné přípravy, a to po řádném procesu uznávání stanoveném v doporučení Rady z roku 2012 o uznávání<sup>140</sup>.** Hodnocení provádění uvedeného doporučení<sup>141</sup> potvrzuje, že všechny členské státy přijaly opatření k uplatňování jeho zásad. Ve 23 členských státech může validace vést k dosažení mnoha (ve 13 zemích dokonce všech) kvalifikací zahrnutých do národního rámce kvalifikací, ve 22 státech vede k formálnímu kreditu vedoucímu k získání kvalifikace a v 17 státech umožňuje přístup k formálním vzdělávacím programům a osvobození od částí z nich. Většina režimů validace však není komplexní ani přístupná všem. Jako hlavní ponaučení z tohoto hodnocení vyplývá, že vývoj by se měl zaměřit na rozšíření přístupu k validaci pro všechny a na aktivní podporu jednotlivců při zapojení do cest k validaci. V osmi členských státech (Belgie-Vlámsko, Dánsko, Finsko, Francie, Itálie, Portugalsko, Lucembursko a Švédsko) režimy validace již nyní zahrnují všechny oblasti vzdělávání, odborné přípravy a trhu práce, i když některá omezení přístupu dosud přetrvávají. Slibnou metodu rozšíření přístupu, pokud bude náležitě koordinována, představuje stále častější poskytování možností validace bez přímého vztahu k formálnímu vzdělávání a odborné přípravě. V roce 2018 byla validace v souvislosti s reformami na trhu práce poskytována v 17 zemích (Rakousko, Belgie, Chorvatsko, Kypr, Česko, Dánsko, Francie, Německo, Irsko, Itálie, Lucembursko, Malta, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Slovensko, Švédsko), přičemž zde často hrály úlohu veřejné systémy zaměstnanosti, zatímco v 19 zemích (Rakousko, Belgie, Chorvatsko, Kypr, Česko, Dánsko, Finsko, Německo, Maďarsko, Irsko, Itálie, Lotyšsko, Lucembursko, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko) poskytovaly příležitosti validace organizace třetího sektoru.

---

<sup>140</sup> Viz doporučení Rady ze dne 22. prosince 2012 o uznávání neformálního a informálního učení. K dispozici na adrese: <https://europa.eu/!jk88yN>

<sup>141</sup> Pracovní dokument útvarů Komise SWD(2020)121 ze dne 1. července 2020.

**Krise COVID-19 dále zdůraznila význam celoživotních poradenských služeb pro celoživotní řízení kariéry** včetně potřeby silnější úlohy veřejných služeb zaměstnanosti a sociálních partnerů a lepších režimů validace. Reakce na krizi urychlí experimentování a začleňování inovativních poradenských postupů a nástrojů, mimo jiné na základě využívání informačních a komunikačních technologií a zapojení širšího souboru aktérů<sup>142</sup>. Veřejné služby zaměstnanosti hrají významnou úlohu v italské iniciativě poskytující jednotlivcům sestavení kvalifikačního profilu, dokumentaci a podporu individualizovaného profesního poradenství. V Belgii poskytují vlámské veřejné služby zaměstnanosti pracovníkům poukázky na profesní poradenství, které mohou využít v různých fázích své kariéry. Ve Finsku je validace předchozího učení a profesní poradenství integrována do individuálních plánů učení poskytovaných dospělým. Francouzský systém individuálních vzdělávacích kont podporuje přístup dospělých k příležitostem v oblasti poradenství a k programům prohlubování dovedností – jedná se o jeden z vnitrostátních postupů, který navrhuje agenda dovedností (2020) pro širší začleňování (opatření 9). České veřejné služby zaměstnanosti představily projekt *Outplacement*, který posílil aktivity v oblasti odborné přípravy za účelem zvýšení zaměstnatelnosti pracovníků ohrožených propouštěním v důsledku krize COVID-19 (3,6miliardy CZK, 130 milionů EUR).

---

<sup>142</sup> Viz *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities* (Politika a praxe celoživotního poradenství v EU: trendy, výzvy a příležitosti), Evropská komise 2020. K dispozici na adrese: <https://europa.eu/VY66fv>

**Odborné vzdělávání a příprava jsou klíčem k rozvoji dovedností relevantních pro trh práce, ale musí se přizpůsobit zelené a digitální transformaci a výzvám, které představuje pandemie COVID-19.** Aby rozvoj dovedností mohl uspokojit rychle se vyvíjející potřeby trhu práce, vyžaduje úspěšnou spolupráci mezi četnými zúčastněnými aktéry. Pakt pro dovednosti (opatření 1 agendy dovedností pro Evropu) bude podněcovat vytváření rozsáhlých mnohostranných partnerství veřejného i soukromého sektoru ve strategických průmyslových ekosystémech s cílem sdílet odborné znalosti a prostředky, jako jsou například vzdělávací zařízení a financování, s cílem dospět ke konkrétním opatřením pro prohlubování dovedností a změnu kvalifikace s jednoznačnými závazky. Programy učení se prací a učňovského vzdělávání mohou zajistit nejužší vazby mezi vzděláváním a světem práce. Posílená Evropská aliance pro učňovskou přípravu<sup>143</sup> proto bude i dále prosazovat národní koalice, podporovat malé a střední podniky a zvyšovat zapojení sociálních partnerů. Návrh doporučení Rady o odborném vzdělávání a přípravě pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost (opatření 4) stanoví za účelem usnadnění reforem členských států zásady účinného řízení odborného vzdělávání a přípravy a navrhuje silnější propojení s ekonomickými strategiemi zaměřenými na budoucnost, flexibilní možnosti postupu, rovné příležitosti a zajišťování kvality. Členské státy aktivně modernizují své systémy odborného vzdělávání a přípravy a systémy učňovské přípravy a 25 z nich se účastní pilíře učení na základě srovnávání v rámci služeb na podporu učňovské přípravy. V reakci na krizi COVID-19 navíc řada z nich investovala finanční prostředky do zabezpečení nabídky učňovské přípravy: Německo zahájilo program v hodnotě 500 milionů EUR na podporu malých a středních podniků prostřednictvím jednorázové prémie ve výši 2 000 EUR za každou nově uzavřenou smlouvu o odborné přípravě a 3 000 EUR za nové smlouvy o další odborné přípravě. Rakouským společnostem je poskytován bonus ve výši 2 000 EUR za každého nového učně s cílem zachovat přibližně 10 000 ohrožených učňovských míst. Irsko zavedlo platbu pro zaměstnavatele za každou novou registraci učňů ve výši 3 000 EUR, což vedlo k prudkému oživení každoročních registrací. Stále pokračuje program pobídek pro učňovskou přípravu, který vychází z irského červencového balíčku stimulačních opatření na podporu pracovních míst. V Dánsku byla uzavřena třístranná dohoda, která přerozděluje přebytek z grantu zaměstnavatelů na vzdělávání (AUB) s cílem zajistit program mzdových subvencí pro učňovskou přípravu. Francie zahájila program státní podpory zaměstnávání učňů ve výši 2 miliardy EUR. V Litvě se náhrada pro zaměstnavatele za přijetí osob doporučených veřejnou službou zaměstnanosti na základě učňovské smlouvy zvýšila ze 40 na 70 % dané smlouvy. Bylo rovněž navýšeno financování odborné přípravy v oblasti kvalifikací nebo kompetencí uvedených na seznamu kvalifikací s vysokou přidanou hodnotou.

---

<sup>143</sup> Posílená Evropská aliance pro učňovskou přípravu je jedním z pilířů sdělení Komise „Podpora zaměstnanosti mladých lidí: most k pracovním místům pro příští generaci“, COM(2020) 276 final. Dostupné na adrese <https://europa.eu/VK79Vc>.

**Členské státy jsou odhodlány usilovat o dosažení společných politických cílů stanovených v usnesení Rady o evropském programu pro vzdělávání dospělých (2011), který je součástí širšího rámce spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy (ET 2020).** Pracovní skupina Evropské komise pro vzdělávání dospělých zhodnotila v roce 2019 pokrok ve čtyřech prioritních oblastech evropského programu pro vzdělávání dospělých (řízení, nabídka a přijetí opatření, přístup a kvalita)<sup>144</sup>. Pozitivní je, že tvůrci politik věnují vzdělávání dospělých zvýšenou pozornost, a tento trend ještě více zrychlují výzvy související s měnící se povahou práce, automatizací a demografickým vývojem. Několik členských států přijalo opatření, jejichž cílem je posílit řízení vzdělávání dospělých, zejména na základě aktualizace a zdokonalení právních předpisů a vytvoření lepších koordinačních mechanismů. V mnoha zemích hraje důležitou roli při podpoře vzdělávání dospělých evropské financování, zejména v souvislosti s opatřeními provádějícími cestu prohlubování dovedností<sup>145</sup>. Důkazy pracovní skupiny poukazují na existenci dvou vzájemně souvisejících výzev, z nichž jednou je zajištění rovného přístupu ke vzdělávání dospělých pro všechny a druhou podpora zranitelných skupin postižených pandemií COVID-19. Navíc dosud existují jen omezené možnosti profesionalizace pracovníků, kteří vzdělávají dospělé.

---

<sup>144</sup> Evropská komise (2019), „*Achievements under the Renewed European Agenda for Adult Learning*“ („Úspěchy v rámci obnoveného evropského programu pro vzdělávání dospělých“), Úřad pro publikace Evropské unie. K dispozici na adrese: <https://europa.eu/!Up64bh>

<sup>145</sup> Evropská komise (2019), „Doporučení Rady o cestách prohlubování dovedností: nové příležitosti pro dospělé – zhodnocení prováděcích opatření“, SWD(2019) 89. Dostupné na adrese <https://europa.eu/!Wh39md>.

**Členské státy uznávají problémy, jimž čelí jejich systémy vzdělávání dospělých, a v druhé polovině roku 2019 a v roce 2020 provedly řadu iniciativ.** Evropský pilíř sociálních práv uznává právo dospělých na celoživotní učení jakožto způsob získávání dovedností, které jsou nezbytné pro plné zapojení do společnosti a úspěšné řízení přechodů mezi zaměstnáními. Řada členských států přijala opatření na podporu prohlubování dovedností dospělých s nízkou kvalifikací nebo nezaměstnaných dospělých. Finsko od září 2019 provádí parlamentní reformu průběžného vzdělávání s cílem vypracovat komplexní politiku zaměřenou na odborný rozvoj a vzdělávání po celou dobu pracovního života. Projekt *Upskilling CZ* podporuje síť autorizovaných orgánů národního rámce kvalifikací za účelem pořádání a provádění zkoušek, které vedou k získání tzv. úplné profesní kvalifikace na úrovni 3 a 4 tohoto rámce. „Operace Dovednosti“ v Bulharsku byla koncipována tak, aby umožnila zaměstnavatelům provádět ve svých podnicích odbornou přípravu jak zaměstnaných, tak nově přijatých nezaměstnaných osob. Má rozpočet 17 milionů EUR a měla by poskytovat odbornou přípravu v oblasti odborného vzdělávání, klíčových kompetencí a specifické odborné přípravy nejméně 5 500 osobám. Dánsko dosáhlo politické dohody ohledně vyčlenění 102 milionů DKK (13,7 milionu EUR) na prohlubování dovedností pracovníků s nízkou kvalifikací, které jim umožní získat dovednosti potřebné k přechodu na kvalifikovaná pracovní místa. Kypr, Itálie a Lotyšsko zavedly v nedávné době opatření na podporu nezaměstnaných osob. Lotyšsko rozšířilo svou nabídku vzdělávání dospělých pro zaměstnané osoby, včetně distančního studia, studijních modulů a kurzů na univerzitách a vysokých školách. Byla rozšířena rovněž podpora zaměstnanců tak, aby pokrývala jejich cestovní výdaje na cvičné pracoviště.

**Členské státy rovněž podporují individuální volby odborné přípravy dle individuálních preferencí a potřeb jednotlivců.** Francie přijala v roce 2019 prováděcí nařízení zákona z roku 2018 o svobodě zvolit si budoucí kariéru, který zaměstnancům a uchazečům o zaměstnání zajišťuje přístup k odborné přípravě a využívání osobního účtu odborné přípravy. Nizozemsko zahájilo od roku 2020 režim *SLIM*, systém pobídek pro učení a rozvoj malých a středních podniků. Navíc se očekává, že v roce 2022 vstoupí v platnost nový mechanismus financování STAP, jehož úkolem je stimulovat účast na trhu práce. Ten umožní každému, kdo má vazbu na nizozemský trh práce, absolvovat odbornou přípravu za účelem vlastního rozvoje a zaměstnatelnosti. Rakousko plánuje zavést vzdělávací účet („*Bildungskonto*“) na základě dohody sociálních partnerů za účelem financování změny profesního zaměření, odborné přípravy a dalšího vzdělávání. Ve Švédsku se zvýší investice do regionálního odborného vzdělávání dospělých o 700 milionů SEK (68,2 milionu EUR). Stát zrušil požadavek na spolufinancování obcemi na rok 2020, a navíc bude financovat dalších 1 500 míst a související studijní podporu.

**Systém záruk pro mladé lidi z roku 2013 vytvořil příležitosti pro mladé lidi a působil jako silná hnací síla strukturálních reforem a inovací.** V jeho důsledku se zlepšila většina veřejných služeb zaměstnanosti, které rozšířily své služby pro mladé lidi<sup>146</sup>. V období sedmi let před vypuknutím pandemie COVID-19 bylo v celé EU přibližně o 1,7 milionu méně mladých lidí, kteří nebyli zaměstnaní ani se neúčastnili vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET)<sup>147</sup>. I když určitou roli zde bezpochyby sehrál i zlepšující se makroekonomický kontext, z důkazů vyplývá, že systému záruk pro mladé lidi lze připsat významný transformační účinek. Přes 24 milionů mladých lidí, kteří byli zaregistrováni v systémech záruk pro mladé lidi, získalo nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, učňovské přípravy a stáží. V mnoha členských státech je však odhadovaný podíl osob NEET, které se do těchto systémů během roku registrují, stále nižší než 50 %<sup>148</sup>. Před pandemií COVID-19 byla politická opatření podporující systém záruk pro mladé lidi zaměřena spíše na konkrétní zranitelné skupiny. V červenci 2020 navrhla Komise posílit systém záruk pro mladé lidi tak, že rozšíří jeho působnost na osoby ve věku od 15 do 29 let (z původní hranice 25 let), zvýší jeho inkluzivnost, posílí vazbu na digitální a zelenou transformaci a bude poskytovat poradenství, vedení a mentoring.

---

<sup>146</sup> I když za celkové řízení národních nebo regionálních systémů záruk pro mladé lidi může nést odpovědnost konkrétní ministerstvo, jiná úroveň státní správy nebo veřejná služba zaměstnanosti, v praxi obvykle provozuje systémy záruk pro mladé lidi veřejná služba zaměstnanosti, která mladé lidi registruje a poskytuje konkrétní služby v oblasti zaměstnanosti. Viz zpráva o provádění systému záruk pro mladé lidi veřejnými službami zaměstnanosti z roku 2019 (dostupná na adrese <https://europa.eu/!rR34MQ>) a hodnotící zpráva o kapacitě veřejných služeb zaměstnanosti z roku 2018 (dostupná na adrese <https://europa.eu/!Xg73Ux>).

<sup>147</sup> Údaje Eurostatu pro věkovou skupinu 15–24 let, období 2013–2019, s využitím průměru zemí EU-27. U širší věkové skupiny 15–29 let přijaté v mnoha členských státech (viz oddíl 2.2) se absolutní pokles rovná přibližně 3,2 milionu.

<sup>148</sup> Omezené pokrytí v mnoha zemích pravděpodobně souvisí se změnami skladby populace NEET (nižší podíl nezaměstnaných osob NEET) a se snížením celkového počtu osob NEET.

**Před pandemií začaly členské státy zlepšovat osvětovou činnost a aktivaci nejobtížněji dosažitelných mladých lidí a současně posilovat genderový rozměr iniciativ.** Řecko přijalo pilotní program, který poskytuje dočasnou podporu podnikání 3 000 nezaměstnaným mladým lidem (ve věku 18–29 let). Tato podpora zahrnuje vyhodnocení a poradenství v oblasti podnikatelských plánů a následný dotační program pro 2 500 mladých podnikatelů. Posledně zmiňovaný program se zaměřuje zejména na mladé ženy (nejméně 60% umístění) a jeho výše je buď 10 000 EUR na 12 měsíců, nebo 17 000 EUR na 18 měsíců. Rakousko plánovalo reformu své služby *Arbeitsmarktservice* s cílem dosáhnout udržitelnějšího snižování nezaměstnanosti. Plánovaná opatření se zaměřují zejména na genderové stereotypy, na osoby se zdravotním postižením a na dlouhodobě nezaměstnané a jejich cílem je posílit účinnost zavedením jednotných správních míst pro uchazeče o zaměstnání. Rakousko rovněž plánovalo zavést komplexní reorganizaci svého systému učňovské přípravy za účelem jeho modernizace a posílit svou kapacitu ve prospěch zranitelných skupin, jako jsou například mladí lidé se zvláštními potřebami, osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy a žadatelé o azyl. Německé veřejné služby zaměstnanosti mají k dispozici nástroj pro osoby pracující v oblasti výchovy a pomoci při výběru povolání, který jim pomůže rychleji identifikovat mladé lidi, u kterých je pravděpodobný předčasný odchod ze vzdělávání, a nabídnout jim účinná poradenská a podpůrná opatření. Nástroj prevence předčasných odchodů z učňovské přípravy spadá do kompetence Vysoké školy (*Hochschule*) Spolkového úřadu práce. Vlámská vláda a sociální partneři podepsali prohlášení o záměru zvýšit aktivaci neaktivních osob, zejména mladých NEET, který má být proveden v úzké spolupráci s federálním systémem sociálního zabezpečení (např. RIZIV) a službami sociální integrace (OCMW).

**Hospodářská krize vyvolaná pandemií COVID-19 tvrdě zasáhla mladé lidi a učinila z nich prioritní skupinu pro poskytování podpory napříč členskými státy.** Francie oznámila vytvoření dalších 300 000 *contrats d'insertion professionnelle* (dotovaných pracovních míst) na podporu začlenění mladých lidí na trh práce. Rovněž byla zavedena dotace až do výše 4 000 EUR pro podniky, které od srpna 2020 do ledna 2021 zaměstnají mladého pracovníka do 26 let na pracovní místo s platem až do dvojnásobku minimální mzdy, s cílem zlepšit jejich přístup na trh práce. Belgie prodloužila dobu trvání příspěvku v nezaměstnanosti pro absolventy škol hledající zaměstnání (*inschakelingsuitkering*) o pět měsíců. V Lotyšsku mají nezaměstnaní studenti prezenčního studia možnost účastnit se na své univerzitě nebo vysoké škole prohlubování digitálních dovedností, jakož i dovedností v oblasti výzkumu a organizačních schopností. Studentům, kteří se tohoto opatření zúčastní, bude vypláceno stipendium ve výši 10 EUR za každý den účasti (přibližně 200 EUR měsíčně). Lotyšsko rovněž zavedlo dočasnou dávku v nezaměstnanosti pro mladé absolventy na období celkem čtyř měsíců, nejdéle však do 31. prosince 2020, ve výši 500 EUR měsíčně po dobu prvních dvou měsíců a 375 EUR měsíčně po dobu posledních dvou měsíců. V Litvě byla možnost pobírat „podporu pro uchazeče o zaměstnání“ (200 EUR pro osoby, které nepobírají podporu v nezaměstnanosti nebo 42 EUR pro osoby, které ji pobírají) rozšířena na studenty a osoby, které na podporu v nezaměstnanosti neměly nárok. Tuto podporu lze poskytovat po dobu až šesti měsíců, avšak nejdéle do 31. prosince 2020.

**Členské státy přijaly opatření k rozšíření účasti na předškolním vzdělávání a péči a ke zlepšení kvality jeho poskytování vzhledem k tomu, že má klíčový význam pro přípravu dětí na úspěšný život.** Bulharsko a Belgie snížily věk povinné předškolní docházky, a to Bulharsko z pěti let na čtyři a Belgie z šesti let na pět. V Chorvatsku se staví nebo rekonstruuje téměř 500 mateřských škol, z nichž řada se nachází ve městech s méně než 5 000 obyvateli. Navíc byl územním samosprávným celkům poskytnut grant na zlepšení dostupnosti a kvality předškolního vzdělávání a péče ve výši 1,8 milionu EUR. Irsko zahájilo v listopadu 2019 uplatňování národního režimu péče o děti *National Childcare Scheme*, který poskytuje dotace podle výše příjmů rodinám se započítatelnými příjmy domácnosti až do výše 60 000 EUR ročně na pokrytí nákladů na péči o děti mimo dobu předškolní nebo školní výuky. Jeho cílem je poskytovat všem rodinám kvalitní, přístupné a cenově dostupné předškolní vzdělávání a péči a mimoškolní péči a dle předpokladu by se do něj v jeho počátečních fázích mělo zaregistrovat 70 až 80 000 dětí ročně. Irské vnitrostátní orgány zároveň přijaly plán rozvoje pracovních sil (2020–2028), jehož cílem je zviditelnit kariéru v oblasti předškolního vzdělávání a péče stanovením kvalifikačních požadavků, kariérního rámce a příležitostí k rozvoji schopnosti vést lidi. Itálie zdvojnásobila hodnotu ročního poukazu na předškolní vzdělávání (*Bonus Nido*) ve výši 1 500 EUR pro rodiny s nižšími příjmy na 3 000 EUR. Nizozemsko zvýší od roku 2020 příspěvek na předškolní vzdělávání a péči a rozpočet související s dětmi za účelem podpory rodičů pro středněpříjmové páry téměř o 500 milionů EUR. Rodiny s více než dvěma dětmi budou od roku 2021 dostávat za každé další dítě počínaje třetím navíc 617 EUR ročně, což představuje podstatné zvýšení současné částky. Rovněž se rozšiřuje nárok na příspěvek v souvislosti s předškolním vzděláváním a péčí i na domácnosti, v nichž jeden z partnerů pracuje a druhý vyžaduje dlouhodobou péči. Maltský školský zákon z roku 2019 zvýšil minimální požadavek na přijímání zaměstnanců předškolního vzdělávání a péče na dosažení bakalářské úrovně s cílem zvýšit kvalitu v tomto odvětví. V Maďarsku dostávají rodiče, kteří se vracejí na trh práce, od září 2019 měsíční podporu ve výši přibližně 112 EUR na umístění svých dětí do rodinných a zaměstnaneckých jeslí a do jeslí či minijeslí provozovaných jinými subjekty než místními orgány.

**Mnoho členských států zavedlo v reakci na krizi COVID-19 dočasná opatření pro rodiče a pečovatele.** Tato dočasná opatření byla přijata například v Česku v době zavření škol s cílem podpořit rodiče prostřednictvím ošetřovného na děti mladší 13 let nebo v případě, že pečující osoba je zdravotně postižená. Rovněž osoby samostatně výdělečně činné, které potřebovaly zůstat doma s dětmi ve věku 6–13 let, obdržely v březnu příspěvek ve výši 424 Kč/den (16 EUR/den) a v dubnu ve výši 500 Kč/den (18 EUR/den). Litva zavedla po uzavření škol a zařízení poskytujících péči nové předpisy o sociálním zabezpečení pro pracující rodiče a pečovatele o starší nebo zdravotně postižené osoby (zejména ženy), podle nichž vyplácela dávku v nemoci ve výši 65,9 % přiznaného příjmu. Francie zajistila během období nouzového stavu při pandemii služby předškolního vzdělávání a péče pro nepostradatelné pracovníky a navýšila kapacitu jednotlivých služeb až na šest dětí současně. Itálie poskytla rodinám poukázku ve výši 1 200 EUR, která byla v případě pracovníků ve zdravotnictví navýšena až na 2 000 EUR.

**Jako klíčové opatření k dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem v případě nouzového stavu v souvislosti s pandemií COVID-19 bylo použito pracovní volno z rodinných důvodů.** Belgie zavedla v reakci na krizi speciální režim rodičovské dovolené COVID-19 (na částečný úvazek), který umožňuje pracujícím rodičům s dítětem mladším 12 let sladit práci a péči v době pandemie. V období od května do září 2020 si zaměstnanci mohli zkrátit pracovní dobu<sup>149</sup>. Vzhledem k tomu, že nárok vznikal již po odpracování jednoho měsíce a dávka byla o 25 % vyšší než u předchozího modelu, motivoval tento režim také zapojení otců. V Itálii mohli pracovníci s dětmi mladšími 12 let do konce července čerpat až 30denní rodičovskou dovolenou za poloviční mzdu. Rodinám, jejichž ekvivalizovaný příjem nepřesahuje 40 000 EUR, je poskytován daňový odpočet za dovolenou. Kypr poskytoval v souvislosti s uzavřením zařízení předškolního a školního vzdělávání a péče rodičům (dětí do 15 let), kteří nemohli pracovat na dálku, zvláštní placenou dovolenou, která byla závislá na výši platu. Lucembursko zavedlo placené volno z rodinných důvodů pro zaměstnance soukromého sektoru a osoby samostatně výdělečně činné, které byly nuceny přerušit práci kvůli péči o zdravotně postiženou nebo závislou starší osobu ve své domácnosti z důvodu uzavření schválených zařízení. Rodiče, kteří se museli starat o děti (mladší 13 let) z důvodu uzavření zařízení předškolního vzdělávání a péče a škol, mohli za určitých podmínek využívat pracovní volno z rodinných důvodů. Rumunsko poskytlo placené volno rodičům během uzavření vzdělávacích zařízení z důvodu nepříznivých meteorologických podmínek nebo „jiných extrémních situací“, jako je například pandemie COVID-19. Tento příspěvek činí 75 % základního platu až do výše 75 % vnitrostátní průměrné hrubé mzdy (tj. 5 429 RON nebo 1 115 EUR). Placené volno je poskytováno rovněž rodičům nebo zákonným zástupcům dětí nebo dospělých, kteří mají zdravotní postižení, nenavštěvují školu nebo vyžadují péči. Ve Španělsku je zaměstnancům v případě pečovatelských povinností souvisejících s pandemií poskytována flexibilita z hlediska přizpůsobení nebo zkrácení pracovní doby (až do výše 100 %) s odpovídajícím snížením platu. V Bulharsku se zvýšila doba povoleného neplaceného pracovního volna ze 30 na 60 dnů s cílem minimalizovat negativní dopad pandemie.

---

<sup>149</sup> Rodiče mohou zkrátit svou pracovní dobu o 20 % (pokud pracují na plný úvazek) nebo o 50 % (pokud pracují na plný úvazek nebo na 75 % úvazku). Od července 2020 mohou navíc rodiče samoživitelé a rodiče dětí se zdravotním postižením zkrátit svou pracovní dobu v plném rozsahu.

**V členských státech jsou stále častěji přijímána opatření v oblasti trvalého pracovního volna z rodinných důvodů.** To by mohlo částečně odrážet směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob přijatou v roce 2019<sup>150</sup>. Česko zvýšilo rodičovský příspěvek na 300 000 Kč (11 300 EUR), který se v případě dvojčat nebo víceročet zvyšuje o dalších 50 %. Měsíční limit na dítě mladší dvou let umístěné do zařízení předškolního vzdělávání a péče byl zvýšen ze 46 na 92 hodin a limit rodičovského příspěvku pro rodiče bez nemocenského pojištění byl zvýšen na 10 000 Kč (376 EUR). Itálie prodloužila otcovskou dovolenou z pěti na sedm dní, čímž svou politiku přiblížila směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, která stanoví čtrnáctidenní placenou otcovskou dovolenou. Litva prodloužila právo na využití třicetidenní rodičovské dovolené ze tří měsíců na rok po narození dítěte. V Nizozemsku může od 1. července 2020 otec nebo druhý rodič čerpat během prvních šesti měsíců po narození dítěte dodatečnou dovolenou v trvání až pěti týdnů. Zaměstnavatelé mohou požádat agenturu pro pojištění zaměstnanců o příspěvek na dovolenou svých zaměstnanců až do výše 70 % denní mzdy (tato částka však nesmí přesáhnout 70 % maximální denní mzdy).

**Některé členské státy zavedly v reakci na krizi COVID-19 flexibilní pracovní opatření.** Malta zavedla režim na podporu zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných, který pokrývá 45 % způsobilých nákladů až do výše 500 EUR za každou dohodu o práci na dálku a 4 000 EUR na podnik za technologii umožňující práci na dálku. Slovensko zavedlo opatření umožňující zaměstnavatelům a zaměstnancům vzájemně se dohodnout na režimu práce z domova. Česko zavedlo do zákoníku práce sdílená pracovní místa s cílem pomoci zaměstnancům lépe sladit pracovní a rodinný život. Sdílená pracovní místa by měla motivovat zaměstnavatele k nabízení kratších pracovních úvazků, což by pro některé zaměstnance znamenalo alternativu odchodu z trhu práce, zejména z důvodu péče o rodinu. Změna nabyla účinnosti od ledna 2021.

---

<sup>150</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

**V několika členských státech byla přijata opatření k řešení rozdílů v odměňování žen a mužů.**

V Česku vzniká Akční plán pro rovné odměňování žen a mužů, který navrhne konkrétní opatření ke snížení rozdílů v odměňování žen a mužů. Do jeho přípravy jsou zapojeni klíčoví aktéři, jako je například Státní úřad inspekce práce (SÚIP), úřad veřejného ochránce práv, úřad práce, sociální partneři a konkrétní zaměstnavatelé z veřejného i soukromého sektoru. Estonsko zahájilo pilotní opatření v podobě nepřímých pobídek, která mají zvýšit podíl studentek a zaměstnankyň v oborech IKT. Francie zavedla index, který zvýší viditelnost vícerozměrných mzdových nerovností u všech firem s více než 50 zaměstnanci. Ve Španělsku byly v říjnu vydány dvě vyhlášky, které stanoví povinnost všech zaměstnavatelů vést záznamy o průměrných mzdách mužů a žen, přičemž společnosti s více než 50 zaměstnanci jsou povinny vyjednat se zástupci zaměstnanců plány pro dosažení rovného postavení žen a mužů. Komise plánuje navrhnout směrnici o opatřeních týkajících se transparentnosti odměňování s cílem zlepšit přístup pracovníků k informacím o odměňování, zvýšit povědomí o diskriminaci a usnadnit prosazování rovného odměňování.

**Byly zavedeny aktivní politiky na trhu práce a cílené služby na podporu zaměstnanosti žen.**

Rakousko plánuje rozšířit příležitosti pro ženy ve venkovských oblastech prostřednictvím možností digitalizace, vzdělávání a odborné přípravy. Řecko plánuje několik programů na podporu zaměstnanosti žen, například „*Advanced Skills 4 Women*“ – vzdělávací program pro nezaměstnané ženy v oblasti IKT; „*Counselling support, Training and Certification for unemployed women in the Creative Industry Sector*“ („Poradenská podpora, školení a certifikace pro nezaměstnané ženy v odvětví kreativního průmyslu“) a program získávání dovedností pro nezaměstnané ženy do 29 let. Španělsko zavedlo nové právní předpisy na ochranu žen postižených ztrátou pracovních míst v nestabilních odvětvích s převahou žen. Do zvláštního systému domácích zaměstnanců v rámci obecného režimu sociálního zabezpečení byla zavedena mimořádná dotace (70 % mzdy) pro pracovníky v domácnosti, kteří během pandemie zcela nebo částečně ztratí zaměstnání a nedostávají podporu v nezaměstnanosti.

**Členské státy přijaly několik opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením** včetně dočasných opatření ke zmírnění negativních dopadů krize COVID-19.

Bulharsko zavádí na základě nového zákona o osobách se zdravotním postižením nový národní program zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jehož cílem je vytvořit podmínky pro zaměstnávání těchto osob. Lucembursko zavedlo zákon s cílem zlepšit přístup osob se zdravotním postižením a osob podstupujících externí reklasifikaci na běžný pracovní trh (soukromý sektor) a umožnit jejich trvalé zaměstnávání. Toho je dosahováno pomocí doprovodných opatření (až 150 hodin na jednu smlouvu nebo aktivní politiku na trhu práce v trvání nejméně 12 měsíců a 300 hodin na takovou, která trvá více než 24 měsíců) pod vedením „asistenta pro začlenění do zaměstnání“. Malta poskytovala od 9. března do 5. června 2020 dočasnou podporu osobám se zdravotním postižením pracujícím v soukromém sektoru, které byly zaregistrovány v systému Jobsplus (veřejná služba zaměstnanosti) a během krize COVID-19 si ze zdravotních a bezpečnostních důvodů přály zůstat doma. Polsko v reakci na COVID-19 od dubna 2020 zvýšilo míru spolufinancování mezd zaměstnanců se zdravotním postižením klasifikovaných jako osoby s těžkým nebo se středně těžkým zdravotním postižením. Výše příplatku byla zvýšena také u zaměstnanců se zdravotním postižením s určitými diagnózami (např. duševním onemocněním, mentálním postižením, poruchami autistického spektra nebo epilepsií a u nevidomých). Finsko již před pandemií COVID-19 zahájilo program posuzování pracovní schopnosti pro osoby s částečnou pracovní schopností, na který v období 2020–22 vyčlenilo 33 milionů EUR. Tento program zahrnuje opatření, jejichž cílem je posoudit pracovní schopnost jednotlivých osob, a opatření, která navedou uchazeče o zaměstnání k podpůrným službám, které potřebují. Je úzce propojen s probíhajícím programem budoucích center zdravotnických a sociálních služeb na období let 2020–2022. Tento program rovněž předpokládá, že veřejné služby zaměstnanosti přijmou více koordinátorů pracovní kapacity s cílem zlepšit dostupné služby. Francie zavedla dočasnou pomoc při nábore pracovníků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením během krize a na podporu změny vnímání této problematiky.

**Řada členských států zahájila opatření na podporu začleňování státních příslušníků třetích zemí na trh práce, často ve spojení s jazykovou přípravou.** Několik členských států zavedlo nebo revidovalo akční plány / strategie v reakci na potřebu zintenzivnit snahy o začlenění na trh práce. Některé z nich také rozšířily svou nabídku integračních opatření a zvýšily povinnou účast na jazykových kurzech a odborné přípravě v oblasti začleňování. Portugalsko vydalo nařízení, kterým se zavádí nový program jazykových kurzů v portugalštině přizpůsobený vzdělávacím potřebám přistěhovalců jako jedna z možností podpory sociálního začlenění a soudržnosti. Německo vypracovalo pokyny na podporu společností při provozním začleňování uprchlíků v rámci pilotního uvítacího režimu s cílem nabídnout komplexní individuální podporu při začleňování uprchlíků. V Rakousku byl po několikaleté pilotní fázi v roce 2019 celostátně zaveden „nadregionální projekt učňovských stáží“. Zaměřuje se na nesoulad mezi nabídkou volných učňovských míst a nezaměstnaných mladých lidí se zvláštním zaměřením na uprchlíky. Česko přijalo v prosinci 2019 nový akční plán týkající se integrace. Také Kypr v polovině roku 2019 představil nový akční plán integrace přistěhovalců na období 2020–2022 a Slovinsko přijalo novou strategii pro migraci (červenec 2019).

**Některé členské státy přijaly opatření pro prohlubování dovedností a změnu kvalifikace dospělých, jejichž cílovou skupinou jsou často státní příslušníci třetích zemí.** Například Švédsko naplánovalo nové investice (ve výši 150 milionů SEK, tj. přibližně 14,6 milionu EUR) vyhrazené na „zelená pracovní místa“ pro osoby vzdálené od trhu práce včetně přistěhovalců. Valonská vláda v Belgii navrhla nový režim na podporu a vedení pracovníků, kteří mají zájem zlepšit své dovednosti nebo se přeorientovat na pracovní místo v oblasti, která čelí nedostatku pracovních sil, se zaměřením na starší pracovníky a pracovníky, kteří ztratili zaměstnání, zatímco Vlámsko plánuje ve stále větší míře řešit gramotnost a početní gramotnost a zavést novou platformu celoživotního učení. A konečně Rakousko pokračovalo v provádění své iniciativy pro vzdělávání dospělých (*Initiative Erwachsenenbildung*), jejímž cílem je zlepšit přístup socioekonomicky znevýhodněných osob ke vzdělávání dospělých a zvýšit jejich úroveň vzdělání a které se převážně účastní dospělí z rodin přistěhovalců. Itálie zřídila nový fond dovedností (*Fondo Nuove Competenze*), jehož cílem je prohlubování dovedností a změna kvalifikace pracovní síly se zvláštním zaměřením na zelené a digitální kompetence.

**Členské státy rovněž provedly reformy zaměřené na uznávání nebo validaci kvalifikací či dovedností státních příslušníků třetích zemí.** Německo například v únoru 2020 založilo nové Ústřední středisko služeb pro uznávání odborností při Spolkovém úřadu práce<sup>151</sup>. Tato nová služba funguje jako celostátní kancelář pro uznávání kvalifikací nebo dovedností osob pobývajících v zahraničí. Německo rovněž schválilo zákon o dočasném pozastavení deportace za účelem odborné přípravy a zaměstnání, který umožňuje získat povolení k pobytu na dva roky po úspěšném absolvování odborného vzdělávání nebo přípravy nebo po 30 měsících strávených v zaměstnání. Finsko vypracovalo nové pokyny pro hodnocení dovedností a pracovních schopností a jeho ministerstvo hospodářství a zaměstnanosti navíc navrhuje celkové zvýšení rozpočtu na integraci přistěhovalců o 3 miliony EUR (včetně identifikace dovedností).

---

<sup>151</sup> *Zentrale Servicestelle Berufsankennung (ZSBA): <https://www.ankennung-in-deutschland.de/html/de/pro/zsba.php>.*

**Řada členských států přijala opatření, která mají usnadnit přijímání migrujících pracovníků ze třetích zemí, zejména vysoce kvalifikovaných pracovníků a osob, které obsazují pracovní místa v povoláních s nedostatkem pracovníků.** Irsko zveřejnilo v návaznosti na (změnu) nařízení o pracovních povoleních z roku 2018 nejnovější verzi seznamu kriticky významných dovedností a seznamu nezpůsobilých povolání, která vstoupila v platnost v lednu 2020, s cílem řešit okamžitý nedostatek pracovních sil v klíčových odvětvích, jako je například pohostinství, stavebnictví, zdravotnictví a silniční nákladní doprava<sup>152</sup>. Francouzská vláda v roce 2019 oznámila, že bude provádět profesionální přistěhovaleckou politiku podle jednotlivých odvětví činnosti na základě první revize (od roku 2008) regionálních seznamů povolání s nedostatkem pracovníků. Litva zavedla za účelem řízení zvýšeného přílivu migrujících pracovníků v červenci 2019 kvóty pro pracovníky ze třetích zemí, kteří přicházejí za účelem práce v povoláních s nedostatkem pracovníků, přičemž první seznam těchto povolání bude vypracován v roce 2021. Česko zavedlo v září 2019 nové roční kvóty na příjem žádostí o zaměstnanecké karty a dlouhodobá víza za účelem podnikání, jakož i tři nové programy v oblasti migrace pracovních sil. V Lotyšsku vstoupily dne 1. července 2019 v platnost změny imigračního zákona, které zaměstnavatelům umožňují zaměstnat státní příslušníky třetích zemí na základě dlouhodobých víz, přičemž minimální lhůta pro ucházení se o volné místo a požadavek na zveřejňování volných míst byly v některých případech zrušeny. Finsko rozšířilo svůj horizontální program pro migraci pracovních sil ve větším měřítku „*Talent Boost*“ („Podpora talentů“), který se nyní více zaměřuje na imigraci a začleňování mezinárodních studentů a výzkumných pracovníků. V rámci tohoto programu budou přijata opatření umožňující urychlit proces udělování povolení k pobytu na základě pracovního povolení s cílem usnadnit studentům a výzkumným pracovníkům vstup do Finska a setrvání v něm.

---

<sup>152</sup> Seznam viz <https://dbei.gov.ie/en/What-We-Do/Workplace-and-Skills/Employment-Permits/Employment-Permit-Eligibility/Ineligible-Categories-of-Employment/>.

**Krise COVID-19 vedla mnoho členských států k omezení volného pohybu zvenčí i v rámci hranic EU, které mělo za následek nedostatek pracovních sil v některých oblastech, jako je zemědělství a zdravotní péče.** Za účelem řešení těchto potřeb v oblasti pracovních sil země jako například Belgie, Rakousko, Německo, Řecko, Španělsko, Finsko, Francie, Itálie a Slovinsko urychlily vydávání nebo prodloužily platnost (sezónních) pracovních víz pro určité pracovníky v zemědělství nebo ve zdravotnictví<sup>153</sup>. Konkrétně v Irsku v odvětví zdravotnictví měli legálně pobývajícím státním příslušníkům třetích zemí bez přístupu na trh práce možnost reagovat na celostátní výzvu pro zdravotnické pracovníky a požádat o změnu statusu, aby mohli pracovat jako zdravotnický personál. Ve Francii byl zaveden zvláštní a zjednodušený postup pro lékaře ze třetích zemí s diplomem ze zemí mimo EU, kteří se podíleli na řešení nastalé mimořádné zdravotní situace. Řecko uplatňovalo flexibilitu v oblasti povolení k pobytu pro státní příslušníky třetích zemí bez dokladů výlučně za účelem jejich zaměstnání v zemědělství. Ve Španělsku bylo rovněž umožněno, aby zemědělci mohli řádně zaměstnat legální přistěhovalce s povolením k pobytu, jehož platnost končila mezi 14. březnem a 30. zářím. Španělsko také zajistilo sezónním pracovníkům zvýšenou ochranu, a to jak z hlediska přístupu k systémům dočasné nezaměstnanosti (ERTE), tak k dávkám v nezaměstnanosti. Česko vyvinulo opatření umožňující propojení dostupných státních příslušníků třetích zemí, kterým hrozila ztráta zaměstnání, se zaměstnavateli, kteří hledali nové pracovníky, zejména v zemědělství. Finsko a Belgie zavedly dočasné výjimky pro žadatele o azyl týkající se práva na práci. Finsko rovněž novelizovalo zákon o cizincích a zákon o sezónních pracovnících, a umožnilo tak státním příslušníkům třetích zemí, kteří již v zemi pobývali, změnit zaměstnavatele nebo odvětví, aniž by museli žádat o prodloužení povolení nebo o nové povolení. Některé země výjimečně zrušily zákaz vstupu pro určité kategorie, jako například Lucembursko, které tento zákaz neuplatňovalo v případě výzkumných pracovníků a odborníků, kteří poskytovali poradenství v souvislosti s pandemií COVID-19, a sezónních pracovníků.

---

<sup>153</sup> Viz rovněž EMS/OECD (2020). *Maintaining labour migration in essential sectors in times of pandemic* (Zachování migrace pracovních sil v klíčových odvětvích v době pandemie). Zpráva EMS-OECD. Brusel: Evropská migrační síť. [https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/00\\_eu\\_inform3\\_labour\\_migration\\_2020\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/00_eu_inform3_labour_migration_2020_en.pdf)

### **3.3 Hlavní směr 7: Zlepšení fungování trhů práce a účinnosti sociálního dialogu**

V tomto oddíle se rozebírá provádění hlavního směru zaměstnanosti 7, který členskými státy doporučuje zlepšit fungování trhu práce a účinnost sociálního dialogu. To zahrnuje udržování flexibility a jistoty v politikách trhu práce v rovnováze, předcházení segmentaci trhu práce, boj proti nehlášené práci a podporu přechodu ke smlouvám na dobu neurčitou, zajištění pokrytí veřejných služeb zaměstnanosti a účinnosti aktivních politik na trhu práce, poskytování přiměřených dávek v nezaměstnanosti a podporu mobility pracovníků a studentů. Zabývá se rovněž podporou sociálního dialogu a zapojením občanské společnosti na základě stávajících vnitrostátních postupů. Oddíl 3.3.2 informuje o opatřeních politik prováděných členskými státy v těchto oblastech.

### 3.3.1 Klíčové ukazatele

**Krise COVID-19 zvýraznila rozdíly v pracovních podmínkách mezi jednotlivci a zdůraznila negativní důsledky segmentace trhu práce.** Počet nedobrovolných dočasných pracovních míst a pracovních míst na částečný úvazek sice celkově klesá, avšak v některých členských státech zůstává i nadále vysoký. Dualita na trhu práce má negativní dopady na postižené pracovníky, zejména na mladé lidi a osoby ve zranitelné situaci. To vyšlo najevo v současné situaci: zatímco skupina pracovníků, kteří mají lepší pracovní vyhlídky a jistoty, je v krizi COVID-19 více chráněna, osoby s méně jistými nebo méně přizpůsobivými pracovními podmínkami nebo s horším přístupem k sociální ochraně byly krizí zasaženy silněji<sup>154</sup>. Skupiny ve spodní části rozdělení příjmů z práce čelí větší pravděpodobnosti dalších ztrát příjmů a pracovních míst, což se týká zejména dočasných pracovníků, mladých zaměstnanců a osob v povoláních vyžadujících nízkou kvalifikaci. V této souvislosti je důležité, aby se členské státy vyhnuly špatně navrženým předpisům, které působí jako překážka vytváření pracovních míst, a aby zajistily, že se dočasné pracovní smlouvy stanou „odrazovým můstkem“ k pracovním smlouvám, jež zaměstnancům zajišťují větší ochranu. Úsilí v tomto směru podporují dvě zásady evropského pilíře sociálních práv. Konkrétně zásada 5 („Bezpečné a adaptabilní zaměstnání“) a zásada 7 („Informace o pracovních podmínkách a ochrana v případě propuštění“) mají zajistit rovné zacházení s pracovníky bez ohledu na druh pracovního poměru.

---

<sup>154</sup> Společné výzkumné středisko Evropské komise (2020), *The impact of COVID confinement measures on EU labour market* (Dopad opatření omezujících volný pohyb osob v souvislosti s pandemií COVID-19 na trh práce v EU), stručné zprávy z oblasti vědy a politiky, dostupné na adrese <https://europa.eu/!QK78dV>; Experimentální analýza Eurostatu (2020), *COVID-19 labour effects across the income distribution* (Dopady pandemie COVID-19 na trh práce napříč distribucí příjmů), dostupné na adrese <https://europa.eu/!nV98vQ>.

**Klíčovými prvky měnícího se rozvržení práce a pracovních postupů se staly informační a komunikační technologie (IKT), pružná pracovní doba a zejména práce na dálku.** Současná mimořádná zdravotní situace vyvolala debatu o rozšiřování pružných pracovních podmínek s využitím IKT. To může mít jednoznačné výhody z hlediska rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, neboť to umožňuje přizpůsobit pracovní dobu a místo výkonu práce potřebám pracovníků. Může to však rovněž vést ke zintenzivnění práce, a to i v případě vysoké úrovně pružnosti a samostatnosti. Tyto aspekty prohloubily diskusi o regulaci pracovní doby při využívání práce na dálku v řadě členských států i na úrovni EU<sup>155</sup>. Pracovní prostředí charakterizované rozsáhlým využíváním IKT může navíc pro pracovníky představovat zdravotní rizika.

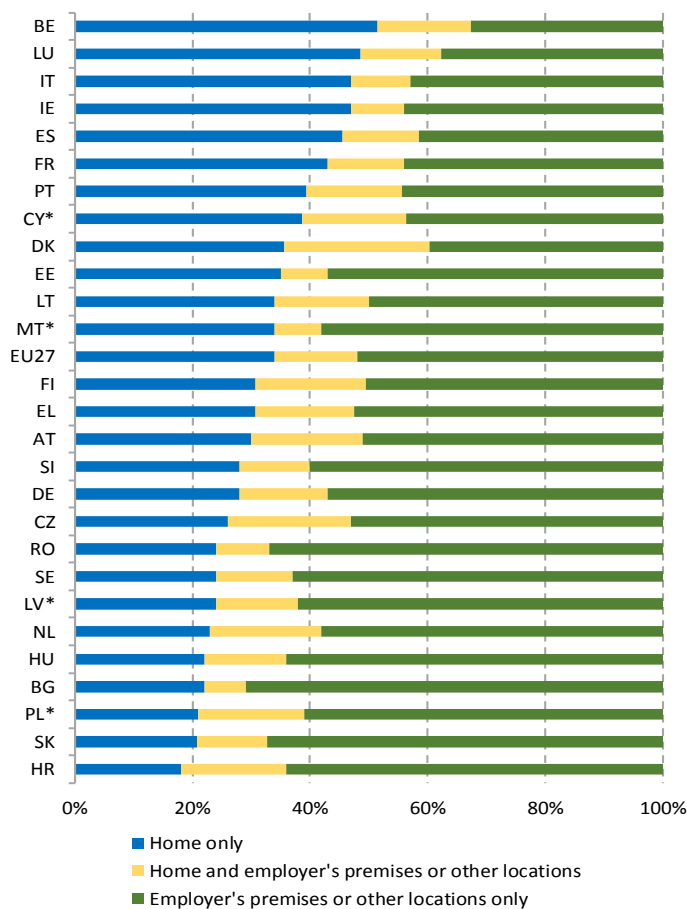
Aspekty související s kvalitou pracovních míst jsou relevantní také v kontextu práce založené na IKT. Zatímco někteří pracovníci jsou schopni využít větší pružnost a vyšší úroveň autonomie, které jsou pro práci založenou na IKT charakteristické, ve svůj prospěch, přibližně čtvrtina pracovníků (24 %) v pracovním prostředí založeném na IKT čelí nejistým pracovním podmínkám (např. je pravděpodobnější, že budou mít smlouvu na dobu určitou, nízký příjem, nejisté zaměstnání a nedostatek vzdělávacích příležitostí). Pravděpodobnost, že se octnou v uvedené situaci, je vyšší rovněž u osob samostatně výdělečně činných, které vykonávají pružnou práci založenou na IKT.

---

<sup>155</sup> Další informace viz Eurofound (2020), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age* (Práce na dálku a mobilní práce s využitím IKT: flexibilní práce v digitálním věku), série Nové formy zaměstnání, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

## Graf 41: Pandemie posílila práci na dálku

- Místo výkonu práce zaměstnanců během omezení individuální mobility v důsledku pandemie COVID-19 (podle členských států, v %)



Zdroj: Eurofound (2020) *Living, working and COVID-19* (Život, práce a COVID-19), série COVID-19, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk. Pozn.: Nízká spolehlivost (\*) v říjnu 2020 pro CY, LV, MT a PL. Údaje pro EU-27 se vztahují k váženému průměru všech 27 členských států. Tyto výsledky by měly být vykládány obezřetně, neboť odvětvové rozložení pracovníků ve vzorku ovlivňuje rozložení práce na dálku v jednotlivých zemích.

**Práce na dálku se stala obvyklým způsobem práce pro celou řadu lidí, kteří měli z dřívějších s prací na dálku jen omezené nebo žádné zkušenosti.** Podle údajů z šetření pracovních sil<sup>156</sup> v roce 2019 pracovalo pravidelně z domova pouze 5,5 % z celkového počtu zaměstnaných osob (ve věku 20–64 let) v zemích EU-27. Nejvyšší podíl vykazovalo Nizozemsko (15 %), Finsko (14,5 %), Lucembursko (11,5 %) a Rakousko (10,2 %). Prakticky výjimkou byla práce z domova v Bulharsku, v Rumunsku, v Maďarsku, na Kypru, v Chorvatsku a v Řecku, i když v uplynulých letech vykazovala mírně rostoucí trend (v roce 2019 dosahovala zhruba 2 % nebo méně z celkové zaměstnanosti). To vše se změnilo v roce 2020, když byla přijata omezení individuální mobility a opatření v oblasti sociálního distancování v rámci boje proti pandemii. Relevantní informace o této změně pracovních režimů poskytuje nedávný elektronický průzkum nadace Eurofound<sup>157</sup>. Graf 41 poukazuje na značné rozdíly mezi členskými státy, pokud jde o místo výkonu práce během pandemie, které respondenti sami uvádějí. Podíl respondentů, kteří uvedli, že během pandemie COVID-19 pracují výhradně z domova, se pohybuje od přibližně 20 % v Bulharsku, Chorvatsku, Maďarsku, Polsku a na Slovensku, až po více než 40 % ve Francii, Španělsku, Itálii a Irsku a více než 50 % v Belgii. Podrobná analýza zranitelných povolání v členských státech EU (tj. povolání, jejichž součástí jsou úkony vyžadující intenzivní kontakty a úkony, které nelze provádět na dálku) je uvedena v přehledu z roku 2020 nazvaném *Labour Market and Wage Developments in Europe* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě)<sup>158</sup>.

---

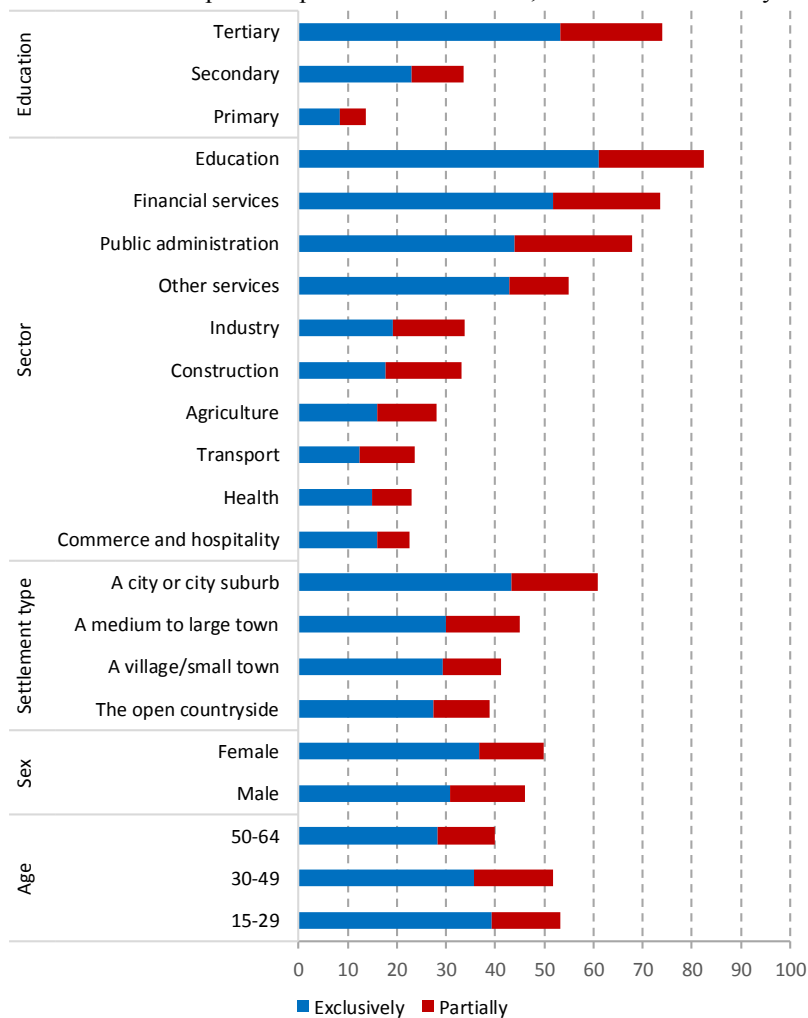
<sup>156</sup> Evropská komise (2020), *EU Labour Force Survey ad hoc module 2019 on work organisation and working time arrangements* (Modul ad hoc pro rok 2019 o organizaci práce a úpravách pracovní doby v rámci šetření pracovních sil v EU), Eurostat, hodnotící zpráva. K dispozici na adrese: <https://europa.eu/Fq97qU>

<sup>157</sup> Pozn.: Elektronický průzkum nadace Eurofound „*Living, working and COVID-19*“ (Život, práce a COVID-19) je on-line nástroj určený k rychlému shromáždění informací od osob starších 18 let, které mají přístup k internetu, pomocí metody nepravděpodobnostního vzorkování. Tento elektronický průzkum byl proveden ve dvou kolech v dubnu a v červenci 2020. Celkem bylo vyplněno 91 753 dotazníků, z toho 87 477 od respondentů žijících v zemích EU-27.

<sup>158</sup> Evropská komise (2020), *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2020* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě. Roční přehled z roku 2020). Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

## Graf 42: Práce na dálku se v určitých profilech a odvětvích vyskytovala častěji

Práce z domova v průběhu pandemie COVID-19, hlavní charakteristiky zúčastněných pracovníků (EU-27, v%)



Zdroj: Eurofound (2020) elektronický průzkum „Living, working and COVID-19“ (Život, práce a COVID-19).

**Z výsledků průzkumu vyplývá, že z domova pracovali převážně administrativní pracovníci v sektoru služeb z měst a s dosaženým terciárním vzděláním.** Z domova pracovalo až 74 % zaměstnanců s terciárním vzděláním v porovnání s 34 % zaměstnanců se sekundárním vzděláním a 14 % zaměstnanců s primárním vzděláním. Podle očekávání existují také významné rozdíly v četnosti výskytu práce z domova mezi jednotlivými odvětvími, kdy se nejčastěji vyskytovala ve většině odvětví služeb (zejména v odvětví vzdělávání, financí a veřejné správy) a nejméně často v odvětvích „v přední linii“, jako je například zdravotnictví, doprava a zemědělství, jakož i v odvětvích podléhajících konkrétním omezením, jako je například maloobchod a pohostinství. Vyšší pravděpodobnost práce z domova byla rovněž u zaměstnanců žijících ve městech než u zaměstnanců žijících na venkově nebo v méně obydlených oblastech. Práci z domova uvádělo relativně vyšší procento žen v porovnání s muži. A konečně u mladších zaměstnanců byla pravděpodobnost práce na dálku vyšší než u jiných věkových kohort. Tato zjištění jsou v souladu s údaji průzkumu EU o využívání IKT<sup>159</sup>.

**Z poznatků z posledního on-line průzkumu COLLEEM II, shromážděných před pandemií, vyplývá, že práce prostřednictvím platform je dosud omezeným, ale stále častějším jevem<sup>160</sup>.** Pouze malé procento (přibližně 1,4 %) obyvatel v produktivním věku v členských státech, kde byl proveden průzkum v roce 2018, poskytovalo služby prostřednictvím digitálních platform práce v rámci své hlavní výdělečné činnosti (pokles o 0,9 p.b. v porovnání s rokem 2017). Tento procentní podíl je však významnější u osob, které uvádějí, že tyto služby poskytují jako vedlejší činnost (4,1 % z celkového počtu respondentů; zvýšení o 0,5 p.b. oproti roku 2017), přičemž mezi členskými státy existují značné rozdíly. Práce prostřednictvím platform zůstává i nadále různorodou činností, kdy pracovní podmínky, status a příjem pracovníků platform do značné míry závisí na typu prováděných úkolů, obchodním modelu a mechanismech řízení, které daná platforma používá. Získané odhady jsou však i přesto důležité pro účely analýzy významu práce prostřednictvím platform v členských státech a souvisejících hledisek kvality pracovních míst<sup>161</sup>.

---

<sup>159</sup> Sostero M., a kol. (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* (Možnost práce na dálku a krize způsobená pandemií COVID-19: nová digitální propast?), Evropská komise, 2020, JRC121193. Dostupné na adrese <https://europa.eu/!PR73qN>.

<sup>160</sup> Urzi Brancati, C., a kol. (2019), *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* (Nové důkazy o pracovnících platform v Evropě. Výsledky druhého průzkumu COLLEEM). Dostupné na adrese <https://europa.eu/!qQ33cP>. Poznámka: Průzkum COLLEEM II pokračuje v práci předešlého průzkumu COLLEEM („Collaborative Economy and Employment“) a rozšiřuje ji. Jedná se o on-line panelový průzkum zaměřený na digitální platformy, který zadalo GR EMPL a koordinovalo Společné výzkumné středisko. Byl proveden v 15 členských státech: CZ, DE, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IT, LT, NL, PT, RO, SE, SK a UK.

<sup>161</sup> Další podrobnosti o práci prostřednictvím platform viz Společná zpráva o zaměstnanosti přijatá v roce 2020 a příslušné datové zdroje.

**Pandemie COVID-19 ovlivnila ekonomiku platformem v několika členských státech.** Některé platformy rychle přizpůsobily své obchodní modely s cílem rozšířit poskytované služby a zahrnout do nich i další produkty nebo služby včetně zdravotní péče. To mohlo přispět k usnadnění dodávek základního zboží, k minimalizaci rizika narušení dodavatelského řetězce a k podpoře udržení pracovních míst. V průběhu pandemie se však zřetelněji projevila rizika související se zdravím a bezpečností a obavy spojené s vysokou intenzitou práce. Jiné platformy, často ty, které poskytovaly mobilitu a služby pro domácnost, čelily náhlému propadu aktivity v důsledku uložených omezení mobility a opatření v oblasti omezení fyzického kontaktu. Podle nadace Eurofound<sup>162</sup> se od propuknutí pandemie zvýšila poptávka po práci prostřednictvím platformem v Belgii, v Chorvatsku, v Česku, v Estonsku, ve Francii, v Řecku, Litvě, na Maltě, v Nizozemsku, v Portugalsku, ve Slovinsku a ve Španělsku. V těchto a dalších členských státech přijaly platformy opatření s cílem poskytnout pracovníkům pokyny týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, podpory příjmů a smluvních záruk s cílem kompenzovat dobu nepřítomnosti a přerušování práce. Bude však pravděpodobně nutno pečlivě sledovat dopad pokrytí a přiměřenost těchto opatření ve vztahu k pracovníkům platformem.

---

<sup>162</sup> Eurofound (2020), *Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis* (Ekonomika platformem. Vývoj v průběhu krize COVID-19).

**Dalším zdrojem zranitelnosti v kontextu současné krize by mohla být segmentace trhu práce vyjádřená podílem dočasných zaměstnanců<sup>163</sup>.** Jak zdůrazňuje společná zpráva o zaměstnanosti přijatá v roce 2020, segmentace trhu práce může mít významné ekonomické a sociální důsledky, jako je například omezená účinnost přidělování zdrojů, nižší příjmy, nižší růst produktivity a rozvoj lidského kapitálu, vyšší ohrožení chudobou, nerovnost nebo omezená sociální mobilita. Podíl dočasných smluv na celkovém počtu zaměstnanců (ve věkové kohortě 15–64 let) za posledních deset let se v zemích EU-27 pohyboval v průměru okolo 15 %, i když s významnými rozdíly mezi členskými státy. Rozdíl mezi členskými státy s nejvyšším a nejnižším podílem dočasných zaměstnanců činil v roce 2019 25 p.b., což představovalo klesající trend oproti maximu ve výši 31 p.b., jehož bylo dosaženo v roce 2005; ve druhém čtvrtletí roku 2020 činil tento rozdíl 21,6 p.b., a ve třetím čtvrtletí roku 2020 pak mírně vzrostl (22,5 p.b.). Ve druhém čtvrtletí roku 2020 byl v zemích EU-27 zaznamenán významný pokles podílu dočasných zaměstnanců (o 2,2 p.b.) v porovnání s druhým čtvrtletím roku 2019 (15–64 let; očištění od sezónních vlivů). To naznačuje, že ke ztrátám pracovních míst v důsledku ekonomického ořesu došlo většinou na základě neprodloužení smluv na dobu určitou, kdežto u zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou bylo možno ztrátám pracovních míst ve větší míře zabránit díky režimům zkrácené pracovní doby a omezením propouštění. Ve třetím čtvrtletí roku 2020 je však tento rozdíl ve srovnání s třetím čtvrtletím roku 2019 již méně patrný (1,7 p.b.). Některé členské státy, jako je Španělsko, Chorvatsko, Polsko, Portugalsko a Slovinsko, zaznamenaly mezi druhým čtvrtletím roku 2020 a druhým čtvrtletím roku 2019 snížení podílu dočasných zaměstnanců o více než 3,5 p.b., přičemž jejich celkový podíl byl v některých z nich i nadále na vysoké úrovni (více než 15 %). U sedmi členských států (Švédsko, Francie, Itálie, Chorvatsko, Kypr, Dánsko a Řecko) se ve druhém čtvrtletí roku 2020 tyto podíly i nadále pohybovaly v rozmezí 10 % až 15 %, přičemž nejnižší podíly byly zaznamenány v Litvě, Rumunsku, Lotyšsku, Estonsku a Bulharsku, kde byly nižší než 5 %.

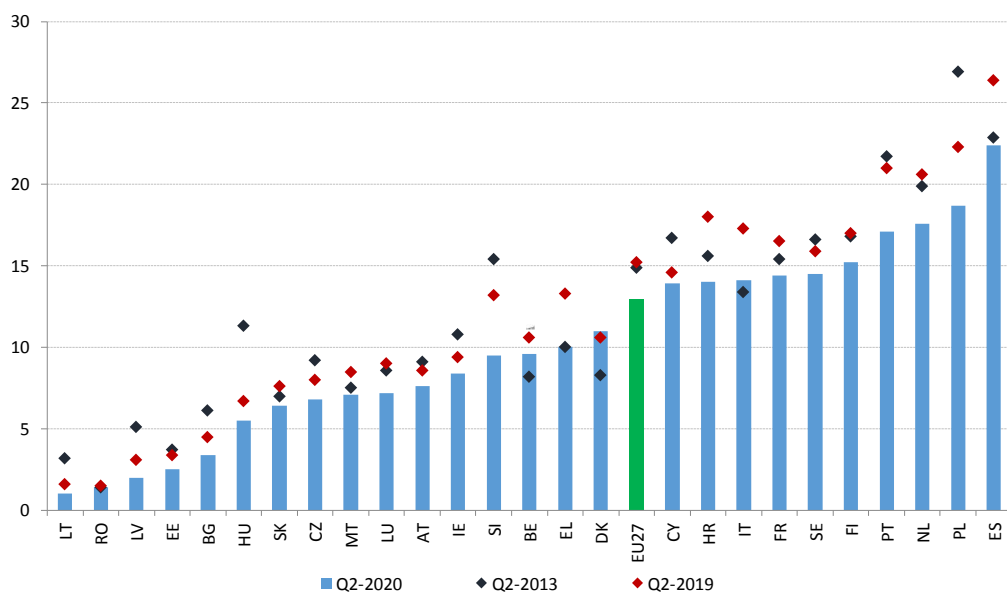
---

<sup>163</sup> Podle Mezinárodní organizace práce (MOP) se jedná o rozdělení trhu práce na samostatné dílčí trhy nebo segmenty, které se odlišují různými charakteristikami a pravidly chování, jako jsou například smluvní ujednání, úroveň prosazování pravidel nebo typy dotčených pracovníků. Výzkum na toto téma si klade za cíl identifikovat klíčové segmenty trhu práce, míru přechodů mezi nimi a důsledky pro rovnost a efektivitu trhu práce, aby bylo možné řešit negativní důsledky tohoto jevu.

<sup>164</sup> Společná zpráva o zaměstnanosti přijatá v roce 2020 představila rozsáhlou analýzu problémů souvisejících se segmentací trhu práce s využitím postřehů z dokumentu nadace Eurofound (2019) *Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses* (Segmentace trhu práce: Pilotní zavádění nových empirických a politických analýz), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

### Graf 43: V několika členských státech představuje i nadále problém dočasné zaměstnání

Podíl dočasných zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců (věková skupina 15–64 let), čtvrtletní údaje očištěné od sezónních vlivů.



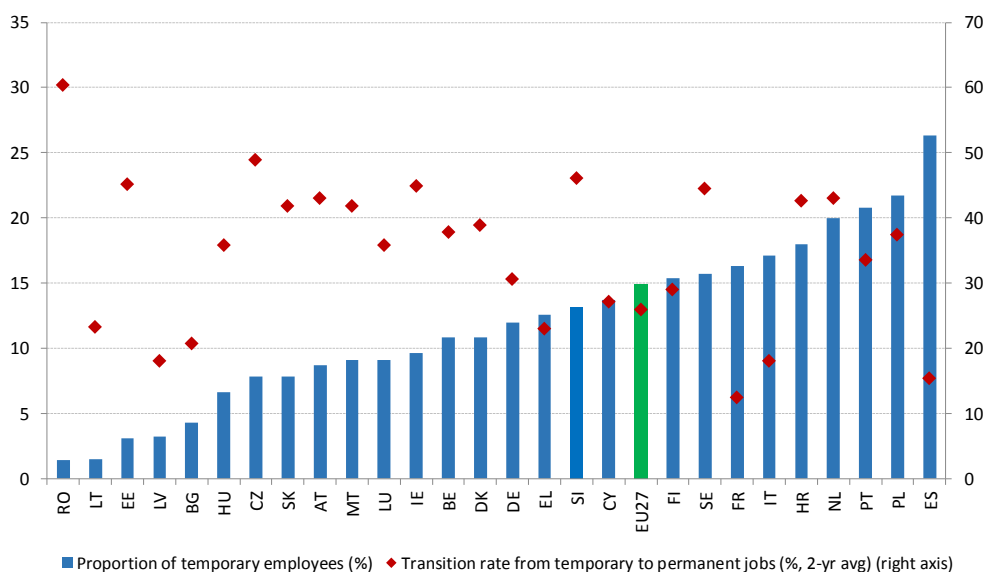
Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Pozn.: Pro DE nejsou k dispozici nejnovější čtvrtletní údaje.

#### U žen, mladších zaměstnanců a pracovníků narozených mimo EU existuje větší

**pravděpodobnost dočasného zaměstnání než u jiných skupin obyvatelstva.** Ve druhém čtvrtletí roku 2020 činil podíl zaměstnaných žen (ve věku 15–64 let) s dočasnými pracovními smlouvami v zemích EU-27 13,6 % v porovnání s 12,4 % u mužů, přičemž mezi druhým čtvrtletím roku 2019 a druhým čtvrtletím roku 2020 došlo u mužů i u žen k poklesu o 2,2 p.b. (roční údaje za rok 2019 činily u žen 15,5 % a u mužů 14,4 %, přičemž rozdíl v posledních letech zůstal v zásadě stabilní). Největší podíl žen v dočasném zaměstnání (ve věku 15–64 let) na celkovém počtu zaměstnanců byl zaznamenán ve Španělsku (27,3 % v roce 2019; 24,6 % ve druhém čtvrtletí roku 2020), Polsku (22,9 % a 19,8 %), Nizozemsku (21,2 % a 18,3 %) a Portugalsku (21,1 % a 17,3 %). V roce 2019 byl podíl dočasného zaměstnání u mladých zaměstnaných lidí (ve věku 15–24 let) mnohem vyšší, činil 49,6 % (ve druhém čtvrtletí roku 2020 to bylo 45,4 %) v porovnání s hodnotou 12,7 % u osob ve věku 25–54 let (ve druhém čtvrtletí roku 2020 to bylo 11,1 %) a s hodnotou 6,8 % u osob ve věku 55–64 let (ve druhém čtvrtletí roku 2020 to bylo 5,7 %). Podíl dočasného zaměstnání byl rovněž mnohem vyšší u zaměstnanců narozených mimo EU (22 %) než u zaměstnanců narozených v EU (13 %), přičemž tento rozdíl byl obzvláště velký (o více než 20 p.b.) v Polsku a na Kypru a relativně velký (přibližně o 10–15 p.b.) ve Švédsku, Španělsku a Řecku.

## Graf 44: Zajištění „efektu odrazového můstku“ dočasných pracovních smluv přispívá k inkluzivnímu růstu

Míra přechodu ke stálým pracovním místům (průměr za roky 2018 a 2019) a podíl dočasných zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců ve věkové skupině 15–64 let (2019).



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

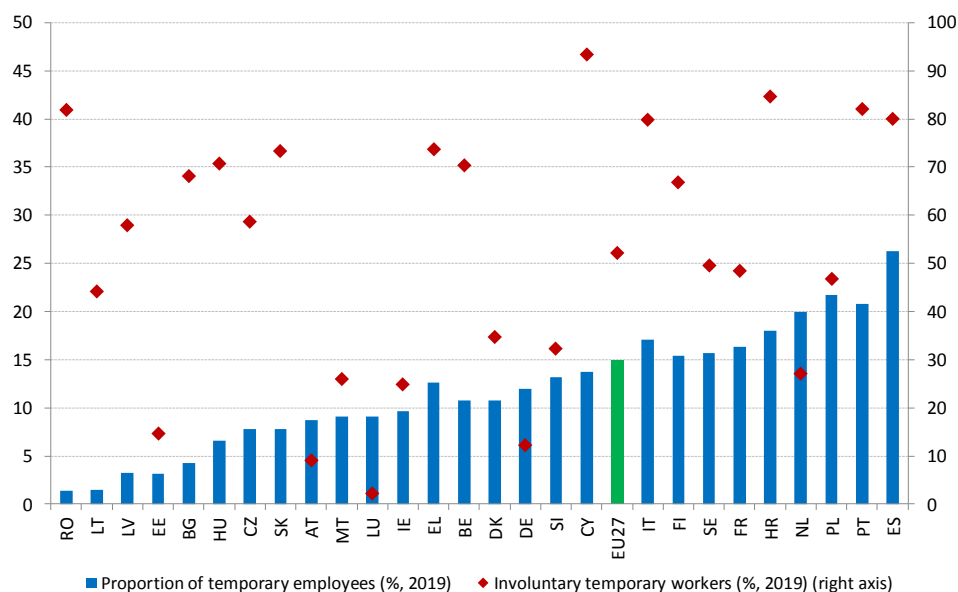
Pozn.: Přechody pracovních sil pro LV se týkají roku 2017; hodnota pro SK se vztahuje k roku 2016.

**Klíčem pro inkluzivní růst je zajistit, aby se dočasné pracovní smlouvy staly „odrazovým můstkem“ ke stálým pracovním místům a nikoli slepými uličkami kariéry.** Vysoký podíl dočasných zaměstnanců spolu s nízkou mírou přechodů od dočasných na stálá pracovní místa může být známkou duality trhu práce. Graf 44 zobrazuje míry přechodu z dočasných pracovních smluv na smlouvy na dobu neurčitou (uvedeno jako průměr za období 2018 a 2019) znázorněné vůči nejnovějším ročním údajům týkajícím se procentního podílu dočasných zaměstnanců na celkové zaměstnanosti (ve věkové skupině 15–64 let). Tři členské státy (Španělsko, Francie, Itálie) vykazují vysoké míry dočasného zaměstnání (nad průměrem EU ve výši 12,8 % v roce 2019) spolu s nízkou mírou přechodů ze smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou (méně než 20 %). Jiné země, například Polsko, Nizozemsko nebo Portugalsko, vykazují značné míry dočasného zaměstnání, avšak s vyššími mírami přechodu (více než 30 %). Naopak v Rumunsku, v Estonsku, v Česku, na Slovensku a v Rakousku byly zjištěny nízké míry dočasného zaměstnání a relativně vysoké míry přechodu na smlouvy na dobu neurčitou (více než 30 %).

**V některých členských státech i nadále přetrvává velký podíl nedobrovolných dočasných pracovních poměrů.** V některých členských státech zůstává hlavním důvodem pro uzavírání dočasných pracovních smluv nemožnost najít stálé pracovní místo. Podíl nedobrovolných dočasných zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců v zemích EU-27 se v posledních letech pomalu, ale soustavně snižoval, a to z 56,2 % v roce 2016 na 52,1 % v roce 2019, i když mezi členskými státy existovaly značné rozdíly (viz Graf 45). V zemích, jako je Chorvatsko, Portugalsko, Rumunsko, Španělsko a Itálie, přibližně 80 % nebo i více dočasných zaměstnanců (ve věkové skupině 15–64 let) uvádí, že jsou v této situaci z toho důvodu, že nemohli najít stálé pracovní místo. Na Kypru se podíl dočasných zaměstnanců sice blíží průměru EU (ve druhém čtvrtletí roku 2020 se jednalo o 13,9 %), avšak 93,4 % z nich je považováno za nedobrovolné dočasné zaměstnance oproti průměru v EU, který činí 52,1 %. Nejnižší míra nedobrovolných dočasných zaměstnanců je zaznamenána v Lucembursku, v Rakousku a v Německu, kde jsou tyto podíly nižší než 15 %.

**Graf 45: Podíl osob, u nichž se má za to, že jsou na dobu určitou zaměstnány nedobrovolně, zůstává v některých členských státech významný**

Nedobrovolní dočasní zaměstnanci jako podíl na celkovém počtu dočasných zaměstnanců (2019) a podíl dočasných zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců (2019).



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek.  
 Pozn.: Nedobrovolné dočasné zaměstnání pro EE se vztahuje k roku 2018.

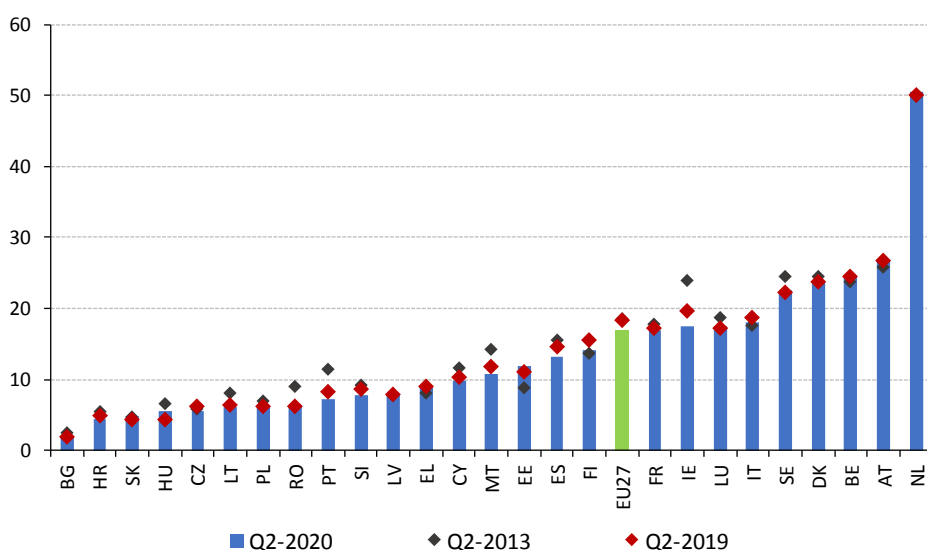
**Podíl zaměstnanosti na částečný úvazek se v poslední době snížil, ale nedobrovolná práce na částečný úvazek i nadále ovlivňuje významný počet zaměstnanců.** Podíl pracovníků

na částečný úvazek (ve věku 15–64 let, údaje očištěné od sezónních vlivů) v zemích EU-27 dosáhl ve druhém čtvrtletí roku 2020 hodnoty 17 %, což bylo o 1,4 p.b. méně než ve druhém čtvrtletí roku 2019. Pokud jde o čtvrtletní výkyvy, Maďarsko, Estonsko a Nizozemsko zaznamenaly v nedávné době nárůst zaměstnanosti na částečný úvazek (ve druhém čtvrtletí roku 2020 ve výši mezi 1,1 p.b. a 0,5 p.b. oproti stejnému čtvrtletí v roce 2019), zatímco v Portugalsku, ve Slovinsku, ve Španělsku, ve Finsku a v Irsku tento podíl významně poklesl (mezi -2,3 a -1 p.b.) (viz Graf 46). Ve druhém čtvrtletí roku 2020 se podíl pracovníků na částečný úvazek v pěti členských státech (Nizozemsko, Rakousko, Belgie, Dánsko a Švédsko) rovnal nebo byl vyšší než 20 %, zatímco v jiných třech státech (Bulharsko, Slovensko a Chorvatsko) byl nižší než 5 %. Před pandemií vykazoval podíl nedobrovolného zaměstnání na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti (ve věkové skupině

15–64 let) klesající trend, a to z 32 % v roce 2014 na 25,8 % v roce 2019. Tyto podíly se však v jednotlivých členských státech výrazně liší (rozdíl mezi nejnižší a nejvyšší mírou v roce 2019 činil přibližně 62 p.b.), přičemž Řecko, Itálie, Kypr a Rumunsko uváděly údaje nad 55 %, zatímco jiné státy (Belgie, Česko, Estonsko, Malta, Nizozemsko, Rakousko a Slovinsko) vykazovaly hodnoty pod 5 %. Je ještě příliš brzy na to, aby bylo možné podle těchto údajů posoudit, zda současná krize způsobí opětovný nárůst podílu nedobrovolných pracovníků na částečný úvazek

**Graf 46: Podíl práce na částečný úvazek zůstal v průběhu času víceméně stabilní, i když mezi některými členskými státy existovaly významné rozdíly**

Podíl zaměstnanosti na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti (15–64 let); čtvrtletní údaje očištěné od sezónních vlivů.

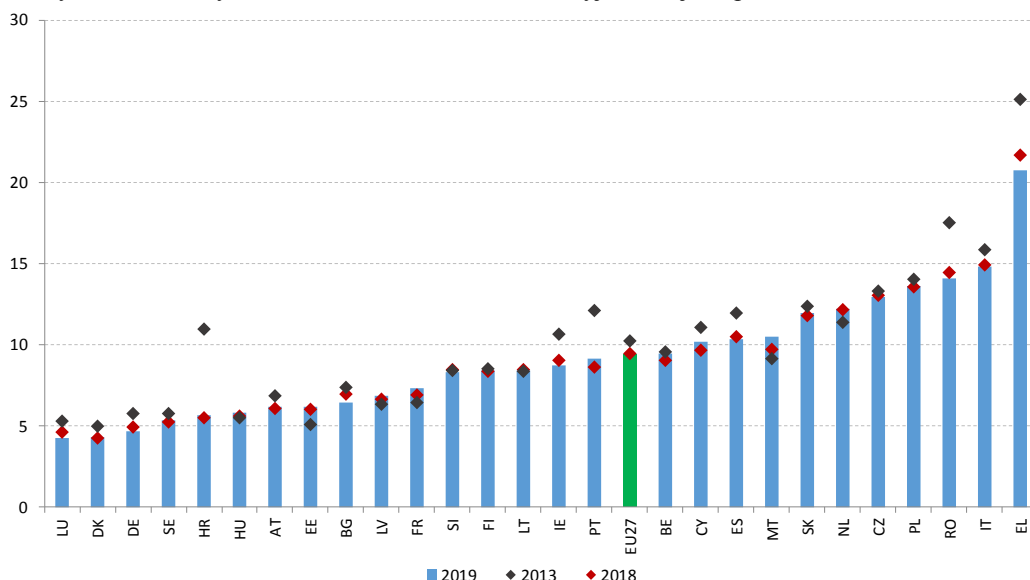


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Pozn.: Pro DE nejsou k dispozici nejnovější čtvrtletní údaje.

**I nadále je silně rozšířen status osob samostatně výdělečně činných, které nezaměstnávají jiné osoby (tzv. samostatně činní pracovníci).** I nadále je silně rozšířen status osob samostatně výdělečně činných, které nezaměstnávají jiné osoby (tzv. samostatně činní pracovníci) Před pandemií byl podíl samostatně výdělečně činných osob ve věku 20–64 let na celkové zaměstnanosti ve většině členských států relativně stabilní nebo mírně klesal, i když mezi jednotlivými zeměmi a odvětvími panovaly významné rozdíly (viz oddíl 3.1). Status samostatně výdělečné činnosti je obvykle dobrovolný a je pozitivní známkou podnikatelského ducha. Může však rovněž skrývat závislý pracovní poměr (existují nicméně omezení při posuzování ekonomické a organizační závislosti na základě srovnatelných statistik Eurostatu)<sup>165</sup>. V roce 2019 činil podíl osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců 9,4 % celkové zaměstnanosti v EU. Nejvyšší úroveň vykazovalo Řecko, Itálie a Rumunsko (nad 14 %), následovalo Polsko, Česko, Nizozemsko a Slovensko s mírami mezi 12 % a 13,6 % (viz Graf 47). Naopak členské státy jako Lucembursko, Dánsko, Německo, Švédsko, Chorvatsko a Maďarsko vykazovaly míry nižší než 5 % nebo se této hodnotě blížily. Na Maltě, v Nizozemsku, na Kypru a v Portugalsku se v roce 2019 zvýšil podíl osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců v porovnání s předchozím rokem (o 0,5 p.b. nebo více), zatímco v Řecku a v Bulharsku se za stejné období snížil nejméně o 0,5 p.b. V současné situaci by zajištění přístupu k sociální ochraně pro všechny včetně osob samostatně výdělečně činných mohlo snížit nejistotu a zlepšit podmínky na trhu práce.

**Graf 47: Počet samostatně činných pracovníků sice klesá, ale v některých členských státech je i nadále vysoký a vyžaduje podrobné monitorování, aby se předešlo „zdánlivé“ samostatné výdělečné činnosti**

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



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil (výpočty GŘ pro zaměstnanost).

<sup>165</sup> Více informací viz společná zpráva o zaměstnanosti přijatá v roce 2020 a ad hoc modul Eurostatu pro samostatnou výdělečnou činnost z roku 2017.

**Pandemie COVID-19 má silný dopad na osoby vykonávající nehlášenou práci.** Nehlášená práce zůstává pro EU významným problémem a vyskytuje se v celé řadě různých forem od chybějící dokumentace až po nedostatečné vykazování odpracovaných hodin, výplaty na ruku a „zdánlivou“ samostatnou výdělečnou činnost. Podle zvláštního průzkumu Eurobarometru 33 % Evropanů zná někoho, kdo vykonává nehlášenou práci, a 10 % jich uvádí, že v minulém roce nakoupili zboží nebo služby spojené s nehlášenou prací. Pandemie má zásadní dopad na většinu hospodářských odvětví v celé EU včetně odvětví s tradičně vysokým podílem nehlášených pracovníků, kteří mají často omezený přístup k sociální ochraně a jsou více ohroženi ztrátou příjmu a zaměstnání. To znamená nové výzvy pro inspektoráty práce, které byly nuceny přizpůsobit své pracovní postupy a priority s ohledem na pandemii. V souladu s evropským pilířem sociálních práv reagovala evropská platforma pro posílení spolupráce při řešení problematiky nehlášené práce na tyto bezprostřední výzvy opatřeními na podporu přechodu od nehlášené práce k práci hlášené (další podrobnosti viz oddíl 3.3.2).

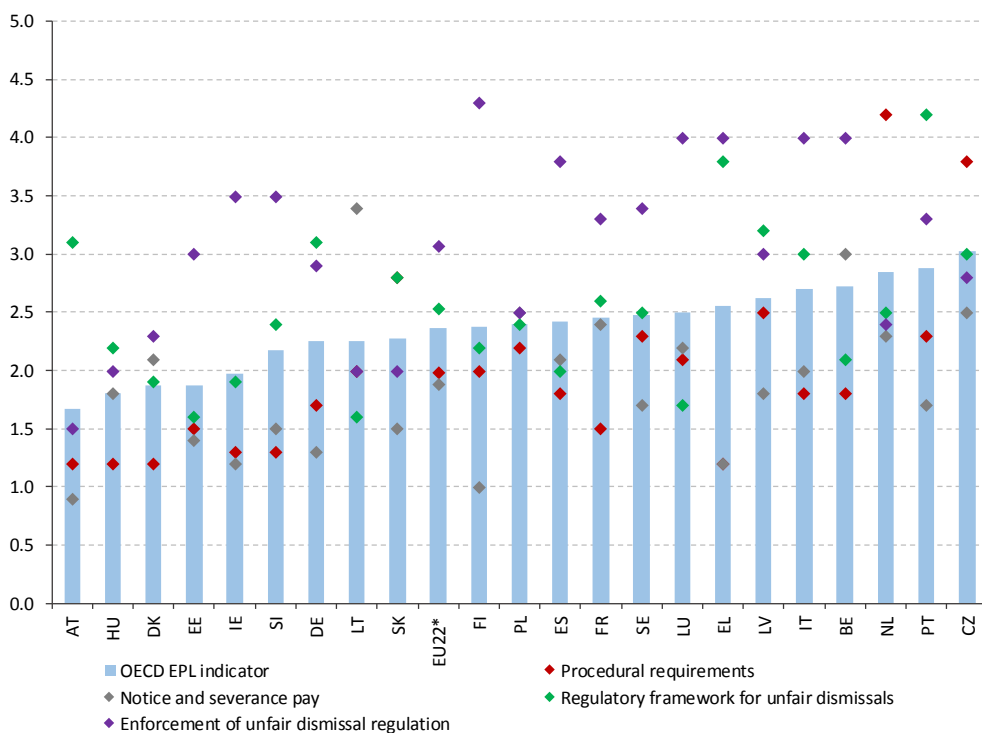
**Dobře navržené právní předpisy na ochranu zaměstnanosti mohou usnadnit přizpůsobení trhu práce a strukturální změny** tím, že ochrání pracovníky před dopady hospodářských otřesů a podpoří hladké přechody na trhu práce. To díky zapojení sociálních partnerů rovněž podporuje stabilní prostředí, ve kterém lidé a podniky spotřebovávají a investují s důvěrou. Graf 48 předkládá hlavní výsledky aktualizace ukazatelů ochrany zaměstnanosti OECD pro zúčastněné členské státy z roku 2020<sup>166</sup>. Tyto ukazatele mají sice jen omezenou normativní hodnotu, avšak zdůrazňují heterogenitu modelů napříč zeměmi (jak naznačují rozdíly jak u celkového ukazatele, tak u každého z dílčích ukazatelů) a umožňují sledovat jejich vývoj v čase. Kromě toho může vztah mezi právními předpisy na ochranu zaměstnanosti pro řádné zaměstnance a předpisy na ochranu dočasných zaměstnanců pomoci získat představu o faktorech určujících segmentaci trhu práce. U ukazatele OECD týkajícího se právních předpisů na ochranu zaměstnanosti (EPL) dosahují zúčastněné členské státy na stupnici od 0 do 6 v průměru hodnoty (skóre) 2. Některé členské státy, jako je například Dánsko, Estonsko, Maďarsko, Irsko a Rakousko, dosahují celkové hodnoty (skóre) ukazatele EPL nižší než 2, což ukazuje na pružnější regulaci trhů práce; zatímco jiné státy, jako je například Belgie, Česko, Itálie, Lotyšsko, Nizozemsko a Portugalsko, vykazují hodnotu ukazatele EPL mezi 2,5 a 3, což poukazuje na přísnější regulaci trhů práce. Zbývajících jedenáct analyzovaných členských států se pohybuje ve středu s hodnotami (skóre) tohoto ukazatele mezi 2 a 2,5. Obecně lze říci, že ve sledovaném období 2008–2019 se některé členské státy, jako je Nizozemsko, Česko a Irsko, posunuly k vyšším hodnotám (skóre) tohoto ukazatele, což svědčí o přísnější regulaci (s nárůstem skóre o 0,4 bodu nebo i více) (viz Graf 49). Naopak v zemích, jako je Rakousko, Řecko, Slovinsko, Německo a Lucembursko, došlo ke snížení hodnoty tohoto globálního ukazatele přibližně o 0,8 bodu nebo i více, což signalizuje posun směrem k pružnější regulaci.

---

<sup>166</sup> Ukazatele právních předpisů OECD na ochranu zaměstnanosti (EPL) týkající se propouštění řádných zaměstnanců dosahují hodnot (skóre) od 0 do 6. Hodnotí vnitrostátní předpisy týkající se propouštění řádných zaměstnanců na základě čtyř obecných kategorií: i) procesní náležitosti; ii) výpověď a odstupné; iii) regulační rámec pro neoprávněné propouštění; iv) vymáhání předpisů o neoprávněném propouštění; Ukazatel OECD EPL je průměrem těchto čtyř hodnot (skóre). Byl proveden v 22 členských státech: BE, CZ, DK, DE, EE, IE, EL, ES, FR, IT, LU, HU, LV, LT, NL, AT, PL, PT, SI, SK, FI a SE. Zdroj: <http://oe.cd/epl>

## Graf 48: Členské státy formulovaly své právní předpisy na ochranu zaměstnanosti odlišně

Ukazatele OECD: Přísnost regulace individuálního propouštění řádných zaměstnanců, 2019



(\*) EU-22 odkazuje na průměrné hodnoty (skóre) 22 členských států analyzovaných v databázi OECD EPL.

Zdroj: Ukazatele právních předpisů OECD na ochranu zaměstnanosti.

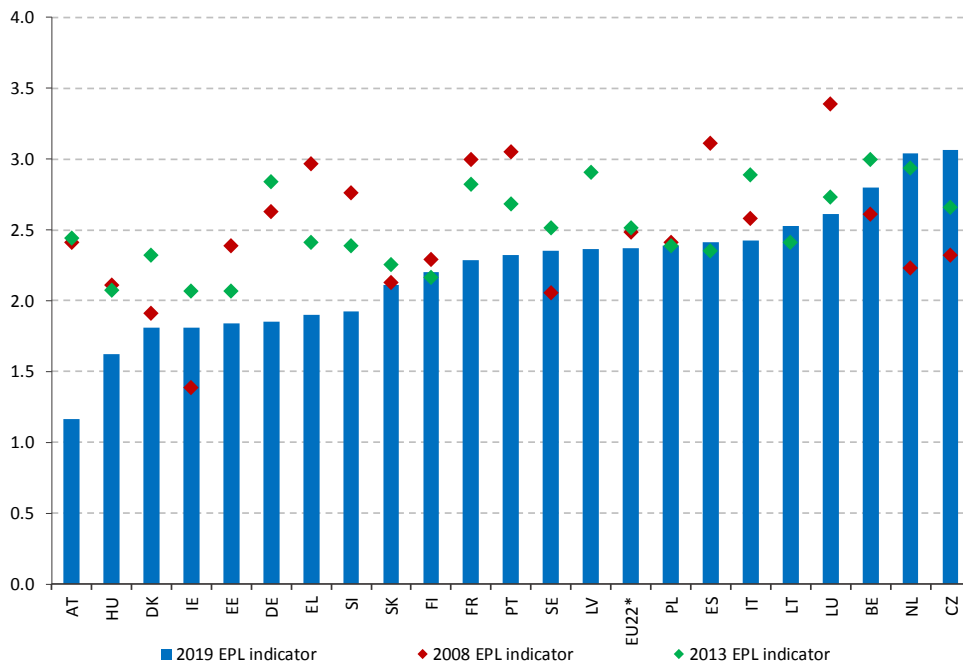
**Rozdíly mezi smlouvami v oblasti procesních náležitostí, výdajů spojených se zaměstnáváním a propouštěním a předpisů o neoprávněném propouštění mohou ovlivnit preference zaměstnavatelů při zaměstnávání a jistotu zaměstnání pro zaměstnance.** Průměrná hodnota (skóre)<sup>167</sup> 22 analyzovaných zemí EU z hlediska procesních požadavků je 2, přičemž šest členských států (Rakousko, Maďarsko, Dánsko, Řecko, Irsko a Slovinsko) uvádí hodnoty nižší než 1,3 a tři další (Slovensko, Česko a Nizozemsko) dosahovaly hodnot vyšších než 2,8. Délka výpovědní lhůty a výše odstupného vykazují relativně nízké průměrné hodnoty (skóre) (1,9), přičemž mezi nejvyšší hodnotou (3,4 v Litvě) a nejnižší hodnotou (0,9 v Rakousku) je rozdíl 2,5 p.b. Způsoby přijímání pracovníků mohou být ovlivněny rovněž rozdíly v právním rámci v oblasti neoprávněného propouštění nebo náhrad v případě sporu (tj. náklady na vymáhání neoprávněného propouštění prostřednictvím odstupného, pokud je za „neoprávněné“ prohlásí soud). Průměrná hodnota (skóre) v EU-22 v oblasti prosazování neoprávněného propouštění je 3,1, přičemž mezi nejnižším skóre (v Rakousku, na Slovensku, v Maďarsku a v Litvě) a nejvyšším skóre (zaznamenaným ve Finsku, v Belgii, v Lucembursku, v Itálii a v Řecku) je rozdíl 2,8 p.b.

---

<sup>167</sup> Tato hodnota (skóre) je nevážený průměr hodnot vykázaných za 22 členských států EU, které se účastní hodnocení ukazatelů ochrany zaměstnanosti OECD. Ukazatele pro jednotlivé roky odkazují na nařízení platná k 1. lednu. Další informace viz [www.oecd.org/employment/protectionanalysis](http://www.oecd.org/employment/protectionanalysis).

### Graf 49: V některých členských státech se právní předpisy na ochranu zaměstnanosti v průběhu času výrazně změnily

Ukazatele OECD: Přísnost ochrany zaměstnanosti, individuální a hromadné propouštění (řádné smlouvy), databáze za roky 2019, 2013 a 2008



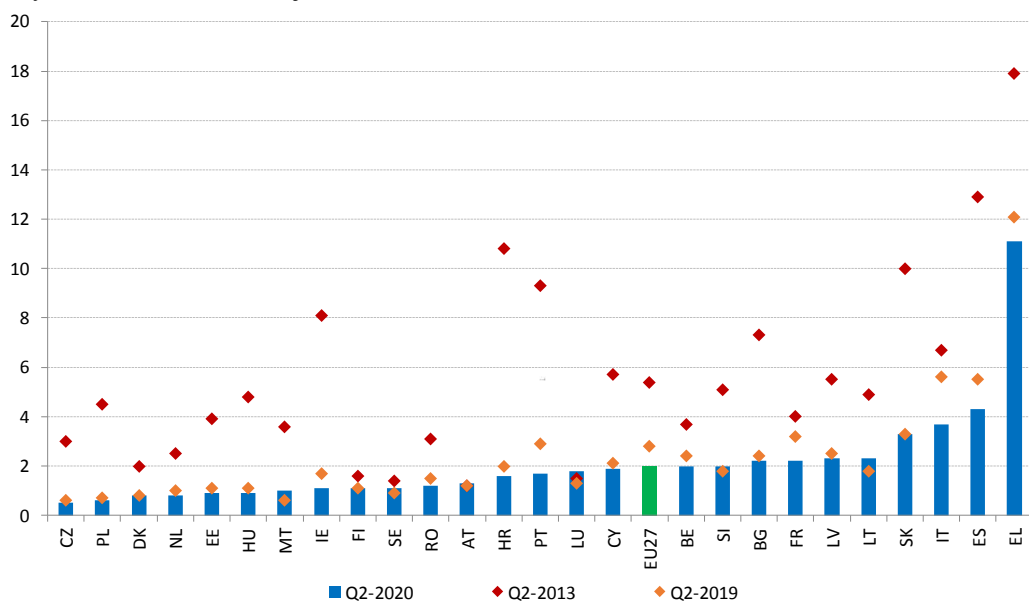
(\*) EU-22 odkazuje na průměrné hodnoty (skóre) 22 členských států analyzovaných v databázi OECD EPL.

Zdroj: Ukazatele OECD týkající se právních předpisů na ochranu zaměstnanosti, zveřejněné v letech 2009, 2014 a 2020. Pozn.: Pro LV a LT nejsou k dispozici hodnoty EPL za rok 2008 (zveřejněné v roce 2009).

**V průběhu času byla upravena rovněž přísnost právních předpisů na ochranu zaměstnanosti u dočasných pracovních smluv.** Obecně se ukazatel přísnosti právních předpisů na ochranu zaměstnanosti (tj. přísnosti předpisů týkajících se přijímání zaměstnanců) u pracovníků s dočasnou pracovní smlouvou snížil z hodnoty (skóre) 1,85 v roce 2000 na 1,78 v roce 2008 (tj. podmínky přijímání na základě dočasných pracovních smluv se v tomto období zmírnily) a později se opět zvýšil (z 1,78 v roce 2008 na 1,84 v roce 2019) tak, že se téměř vrátil zpět na úroveň roku 2000. Mezi členskými státy však existují značné rozdíly, pokud jde o přísnost ochrany zaměstnanců s dočasnou pracovní smlouvou, kde se hodnoty (skóre) pohybují od méně než 1 v Irsku, ve Švédsku a v Lotyšsku po skóre vyšší než 3 v Estonsku, ve Francii, v Itálii a v Lucembursku. Pokud jde o období 2000–2019, došlo ve Švédsku, v Německu, v Portugalsku, v Řecku a ve Španělsku k postupnému snižování celkové hodnoty (skóre) (což znamená nižší přísnost). Naopak k mírnému zvýšení této hodnoty (skóre) (což znamená vyšší přísnost) došlo na Slovensku, v Polsku, v Česku a v Maďarsku.

### Graf 50: Dlouhodobá nezaměstnanost sice klesá, avšak v některých zemích jižní a východní Evropy zůstává i nadále vysoká

Dlouhodobá nezaměstnanost (ve věkové skupině 15–74 let) vyjádřená jako procento ekonomicky aktivního obyvatelstva, čtvrtletní údaje očištěné od sezónních vlivů



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Pozn.: Pro DE nejsou k dispozici nejnovější čtvrtletní údaje.

**Navzdory významnému zlepšení v posledních letech zůstává v některých členských státech výskyt dlouhodobé nezaměstnanosti i nadále vysoký. Graf 50** znázorňuje pro druhé čtvrtletí vybraných let míru dlouhodobé nezaměstnanosti (tj. poměr mezi počtem nezaměstnaných po dobu více než jednoho roku a ekonomicky aktivním obyvatelstvem; údaje jsou očištěny od sezónních vlivů a jsou považovány za dobrý ukazatel účinnosti aktivních politik na trhu práce)<sup>168</sup>. V zemích EU-27 docházelo v posledních letech v průměru k trvalému snižování míry dlouhodobé nezaměstnanosti, a to z 5,4 % ve druhém čtvrtletí roku 2013 na 2,1 % ve druhém čtvrtletí roku 2020 (nebo z 5,5 % v roce 2014 na 2,8 % v roce 2019 v ročních hodnotách). Výskyt dlouhodobé nezaměstnanosti se však v jednotlivých členských státech i nadále výrazně liší – její míra se ve druhém čtvrtletí roku 2020 pohybovala od 0,5 % v Česku, 0,6 % v Polsku nebo 0,8 % v Nizozemsku po 3,8 % v Itálii a 4,4 % ve Španělsku. Některé další členské státy vykazují údaje vyšší než průměr EU (2 % ve druhém čtvrtletí roku 2020), včetně Slovenska (3,2 % ve druhém čtvrtletí roku 2020), Francie (2,5 %), Litvy (2,4 %) a Lotyšska (2,3 %). Údaje o dlouhodobé nezaměstnanosti měly ve většině členských států ve třetím čtvrtletí roku 2020 ve srovnání s druhým čtvrtletím roku 2020 celkově vzestupnou tendenci. Bez ohledu na uvedené skutečnosti došlo v Itálii, Španělsku a Portugalsku ve druhém čtvrtletí roku 2020 k podstatnému zlepšení oproti předchozímu roku (o více než 1,2 p.b.). Naopak v Litvě a Lucembursku se míra dlouhodobé nezaměstnanosti oproti druhému čtvrtletí roku 2019 výrazně zvýšila (o více než 0,5 p.b.), Graf 51). Míra dlouhodobé nezaměstnanosti vykazuje velké regionální rozdíly (příloha 4). V šesti členských státech existuje nejméně jeden region s mírou dlouhodobé nezaměstnanosti vyšší než 5 %.

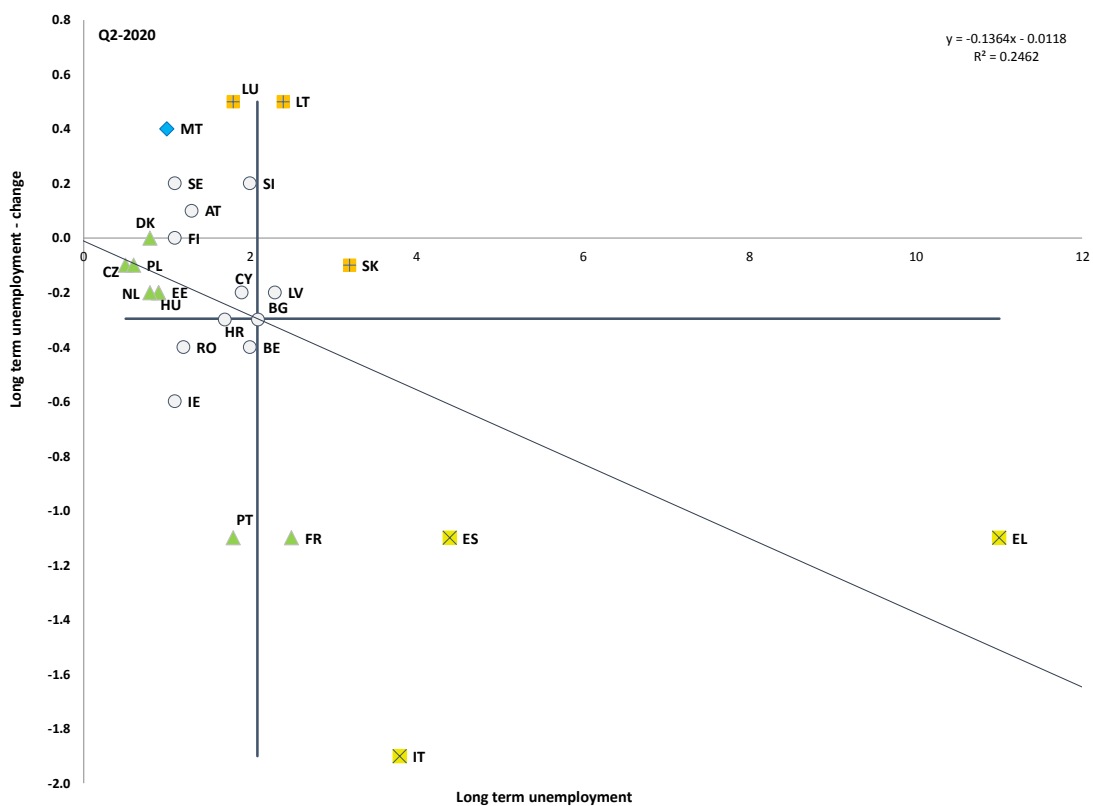
**Pro politiky potřebné ke zmírnění trvalých následků krize zůstává i nadále relevantní doporučení Rady z roku 2016 o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce.**

Očekává se, že nárůst nezaměstnanosti v důsledku pandemie COVID-19 s určitým zpožděním (tj. za rok) zhorší dlouhodobou nezaměstnanost, přičemž kvalita podpory poskytované této skupině se v jednotlivých členských státech stále výrazně liší. U stávajících aktivních politik na trhu práce existuje určitý prostor pro zintenzivnění cíleného oslovování, zlepšení kvality hodnocení prováděného veřejnými službami zaměstnanosti a posílení spolupráce se zaměstnavateli. Výzvou v některých zemích je rovněž koordinace mezi veřejnými službami zaměstnanosti a sociálními službami, často v důsledku omezené kapacity, nedostatku strategického přístupu a politického závazku zajistit institucionální nebo legislativní změny.

<sup>168</sup> Výbor pro zaměstnanost schválil míru dlouhodobé nezaměstnanosti jako hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů pro sledování aktivní podpory zaměstnanosti.

## Graf 51: Pandemie může ještě umocnit výzvy, kterým čelí dlouhodobě nezaměstnaní při návratu do práce

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



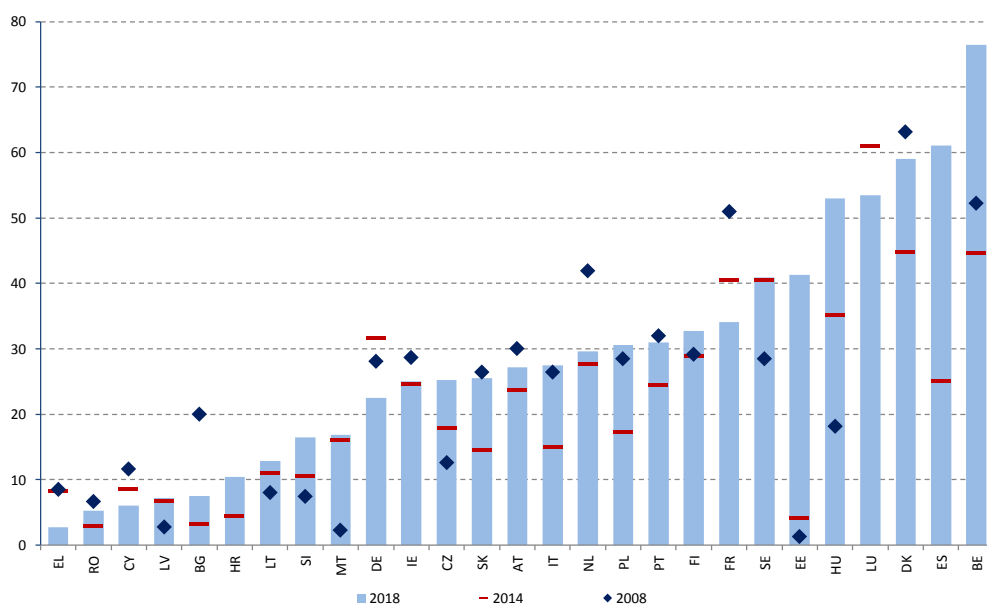
Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Období: úroveň roku 2020 a čtvrtletní změny oproti roku 2019. Pozn.: Osy se protínají v bodě neváženého průměru EU. Legenda je uvedena v příloze.

## Členské státy vstoupily do krize s různou mírou účasti na aktivních politikách na trhu práce.

Existují výrazné rozdíly v účasti na aktivačních opatřeních, a to i ve vztahu k podílu dlouhodobě nezaměstnaných v těchto zemích (viz **Graf 52**)<sup>169</sup>. Od roku 2014 zaznamenalo několik členských států (jako je Litva, Slovinsko, Malta, Slovensko, Itálie a Polsko) míru účasti pod 30 %, ačkoli vývoj v posledních letech byl pozitivní. U několika zemí, které zahrnovaly Řecko, Rumunsko, Kypr, Lotyšsko, Bulharsko a Chorvatsko, zůstávají investice do aktivních politik na trhu práce a zapojení do nich oproti průměru i nadále nízké (na úrovni 10 % nebo i méně z hlediska účasti a pod 0,2 % HDP z hlediska výdajů). V členských státech, které měly nízkou míru účasti již před zdravotní krizí, by další a cílenější investice do aktivních politik na trhu práce mohly přiblížit každého trhu práce a zajistit inkluzivní oživení.

### Graf 52: Z hlediska účasti na aktivních politikách na trhu práce existují velké rozdíly

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



Zdroj: Eurostat, databáze politik na trhu práce.

Pozn.: Pro CZ a EL jsou uvedeny údaje za rok 2017 namísto roku 2018.

<sup>169</sup> 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.

**Posílením vazeb mezi aktivními politikami na trhu práce a poskytováním dovedností mohou členské státy zefektivnit reformy trhu práce a podpořit inkluzivní a udržitelné oživení.**

Zajištění udržitelné tvorby vysoce kvalitních pracovních míst vyžaduje úspěšné zajištění cílených a adaptabilních aktivních politik na trhu práce se zvláštním zaměřením na investice do změny kvalifikace a prohlubování dovedností pro všechny věkové kategorie. To podpoří inkluzivnější oživení, zejména u osob ve zranitelných situacích. Významnou úlohu při podpoře partnerství zahrnujících širokou škálu aktérů a více výměn informací a osvědčených postupů týkajících se aktivních politik na trhu práce hrají evropské strukturální a investiční fondy. Členské státy budou při podpoře rozvoje dovedností na všech úrovních nyní moci využívat různé nástroje, včetně nového Nástroje pro oživení a odolnost<sup>170</sup>, zejména v rámci stěžejní iniciativy „Reskill and Upskill“ („Změna kvalifikace a prohlubování dovedností“). Zásadní význam pro účinnou realizaci bude mít silná koordinace a jasná definice předpokládaných cílů, reforem, investic a opatření k jejich dosažení, jakož i různých finančních příspěvků<sup>171</sup>.

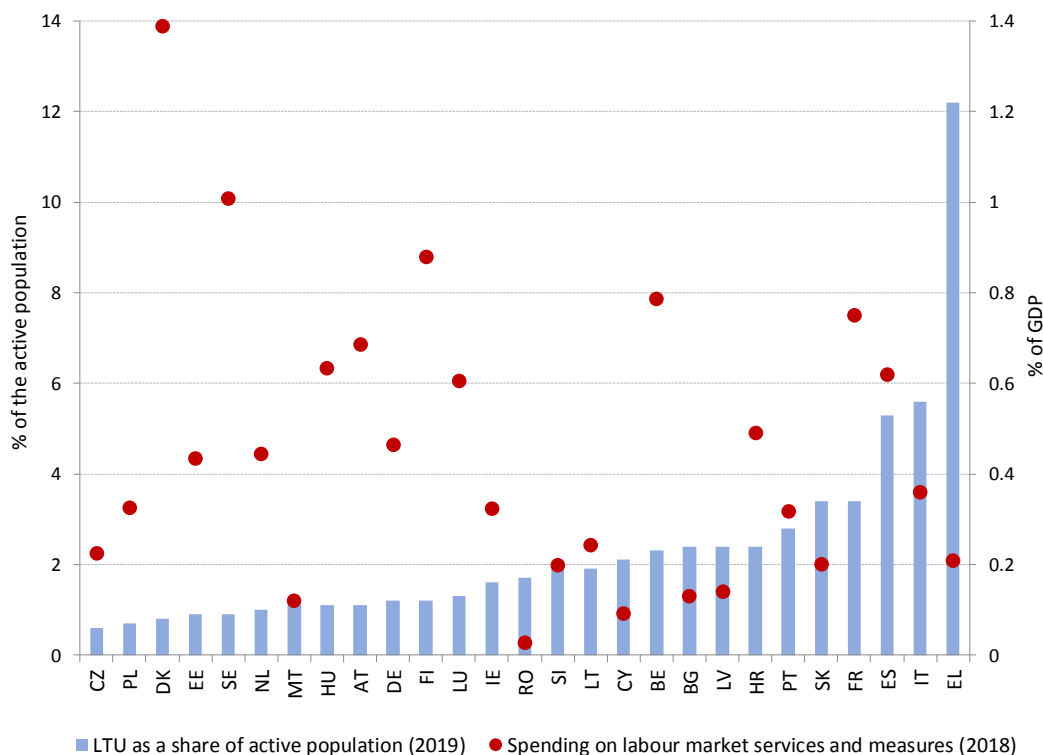
---

<sup>170</sup> COM(2020) 408 final. Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady, kterým se zřizuje facilita na podporu oživení a odolnosti. Dostupné na adrese <https://europa.eu/!fp38Ng>.

<sup>171</sup> COM(2020) 575 final. Roční strategie pro udržitelný růst 2021. Dostupné na adrese <https://europa.eu/!DY66vx>.

### Graf 53: Výdaje na služby a opatření na trhu práce se mezi jednotlivými členskými státy značně liší, často bez přímé vazby na úroveň nezaměstnanosti

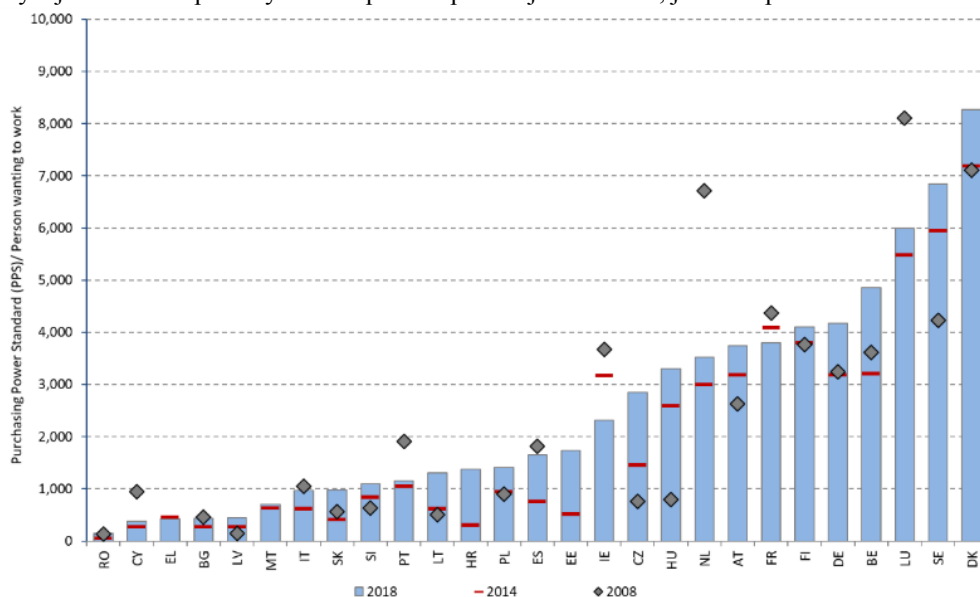
Výdaje na služby a opatření na trhu práce (2018) a podíl dlouhodobě nezaměstnaných (2019)



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

### Graf 54: Výdaje na služby a opatření na trhu práce se v průběhu času v mnoha členských státech změnily

Výdaje na aktivní politiky na trhu práce v p.b. na jednu osobu, jež chce pracovat

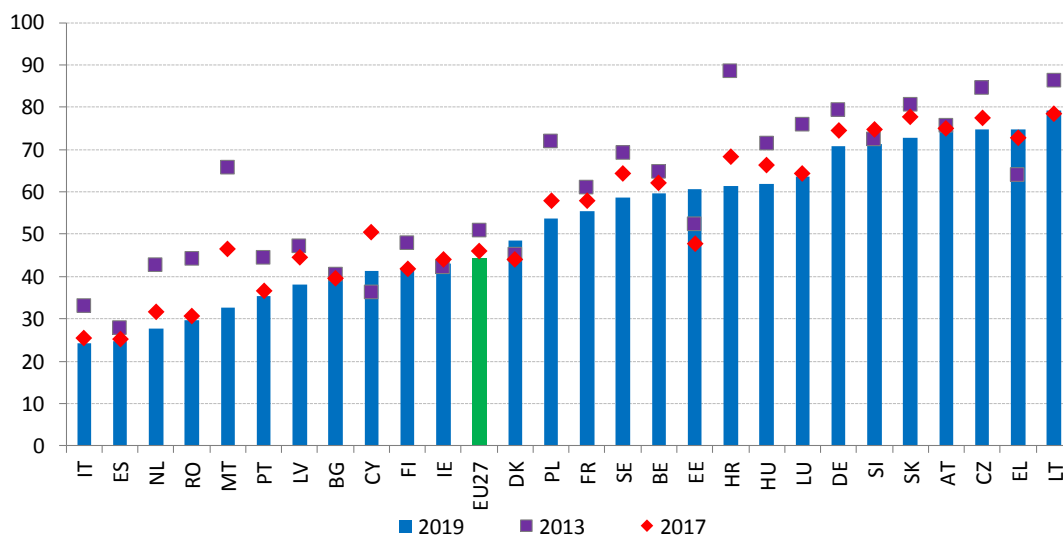


Zdroj: databáze politik na trhu práce. Pozn.: Výdaje na aktivní politiky na trhu práce pro BG, DK a IT se vztahují k roku 2017.

**Důležitou úlohu při zmírňování dopadů krize a při podpoře osob, které čelí překážkám zaměstnanosti, hrají veřejné služby zaměstnanosti. Graf 55** znázorňuje podíl nezaměstnaných osob, jež při hledání práce využívají veřejných služeb zaměstnanosti. V roce 2019 existovaly mezi členskými státy velké rozdíly – hodnoty se pohybovaly od 30 % v Itálii, ve Španělsku, v Nizozemsku a v Rumunsku až po 75 % v Litvě, v Řecku, v Česku, v Rakousku, na Slovensku, ve Slovinsku a v Německu. Využívání veřejných služeb zaměstnanosti nezaměstnanými osobami vykazovalo v průměru v zemích EU-27 klesající trend – došlo k poklesu z 50,8 % v roce 2013 na 44,2 % v roce 2019, i když některé členské státy v tomto období zaznamenaly výrazný nárůst (Řecko o 10,7 p.b.; Estonsko o 8,4 p.b.; Kypr o 5 p.b.; Dánsko o 3,3 p.b.). Mezi osobami, které žádají o pomoc u veřejných služeb zaměstnanosti, jsou i nadále nadměrně zastoupeni mladí lidé, osoby s nízkou kvalifikací a starší uchazeči o zaměstnání a vzhledem k dopadům krize je pravděpodobné, že tomu tak bude i nadále.

**Graf 55: Využívání veřejných služeb zaměstnanosti v členských státech se postupem času mění**

Podíl nezaměstnaných osob, jež při hledání práce využívají veřejných služeb zaměstnanosti, údaje za roky 2013, 2017 a 2019



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

**Bude nezbytné, aby veřejné služby zaměstnanosti překročily rámec tradičních způsobů práce s cílem řešit nárůst počtu uchazečů o zaměstnání a podporovat je při přechodech mezi povoláními nebo odvětvími**<sup>172173</sup>. Potřeba poskytovat podporu ve stále vzdálenějším kontextu vyžaduje další investice do nejmodernějších technologií a on-line platform společně s rozvojem dovedností zaměstnanců v oblasti IKT. Také zajištění adekvátní a účinné reakce na potřeby uchazečů o zaměstnání i zaměstnavatelů může vyžadovat navýšení kapacity některých služeb, aby byly individualizovanější a efektivnější. Umístování zaměstnanců by mohly podpořit posílené nástroje profilování pro uchazeče o zaměstnání společně s asistencí a poradenstvím při hledání zaměstnání tím, že by umožnily lepší zacílení služeb na konkrétní potřeby skupin a jednotlivců.

**Chování při hledání práce se v jednotlivých členských státech liší.** V průměru 68,1 % respondentů v zemích EU-27 uvádí, že při hledání zaměstnání využívají sociální kontakty (např. přátele, příbuzné a odbory); následuje přímé oslovování zaměstnavatelů (56,6 %), pomoc veřejných služeb zaměstnanosti (44,2 %) a využívání soukromých agentur práce (21 %) (viz **Graf 56**). Na vnitrostátní úrovni neexistují z hlediska vzájemného nahrazování metod hledání práce žádné jednoznačné vzorce. Členské státy, v nichž jsou veřejné služby zaměstnanosti využívány málo, však mají rovněž tendenci vykazovat vyšší uplatňování neformálních metod, jako jsou sociální kontakty nebo přímé oslovování zaměstnavatelů. Na soukromé agentury práce se při hledání zaměstnání obrací v průměru 21 % uchazečů o zaměstnání, přičemž podíly v jednotlivých členských státech se pohybují v rozmezí od 2,3 % do 42,2 %. Za jinak stejných podmínek se účinnost pomoci, kterou uchazečům o zaměstnání poskytují veřejné služby zaměstnanosti, tradičně měří s přihlédnutím k faktorům, jako je například kapacita (z hlediska výdajů a počtu zaměstnanců), stupeň vyškolení k práci s počítačovými a jinými technologiemi a úroveň a rozsah partnerství. Tytéž faktory mají nyní zásadní význam při rychlém přizpůsobování veřejných služeb zaměstnanosti tak, aby jim umožnily řešit výpadky související s pandemií a potřebu posílit služby v oblasti propojování nabídky a poptávky (MOP, 2020<sup>174</sup>).

---

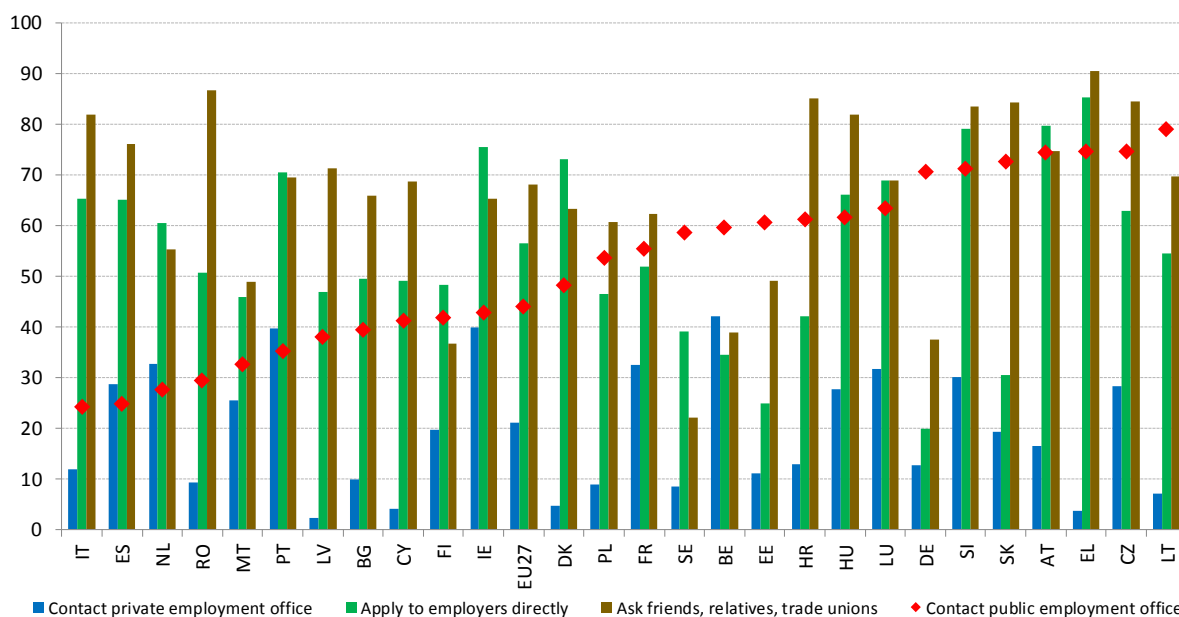
<sup>172</sup> OECD (2020). *Public employment services in the frontline for employees, jobseekers and employers* (Veřejné služby zaměstnanosti v první linii pro zaměstnance, uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele).

<sup>173</sup> Evropská komise (2020). *PES measures and activities responding to COVID-19* (Opatření a činnosti veřejných služeb zaměstnanosti v reakci na pandemii COVID-19), evropská síť veřejných služeb zaměstnanosti, studie vycházející z průzkumu, červen 2020.

<sup>174</sup> Avila, Z., & Mattozzi, G. (2020), *COVID-19: public employment services and labour market policy responses* (COVID-19: veřejné služby zaměstnanosti a reakce politik na trhu práce). Mezinárodní organizace práce, politická zpráva MOP.

## Graf 56: Využívání veřejných služeb zaměstnanosti se při hledání zaměstnání v jednotlivých členských státech značně liší

Podíl nezaměstnaných osob, jež využívají vybrané metody hledání práce (2019)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

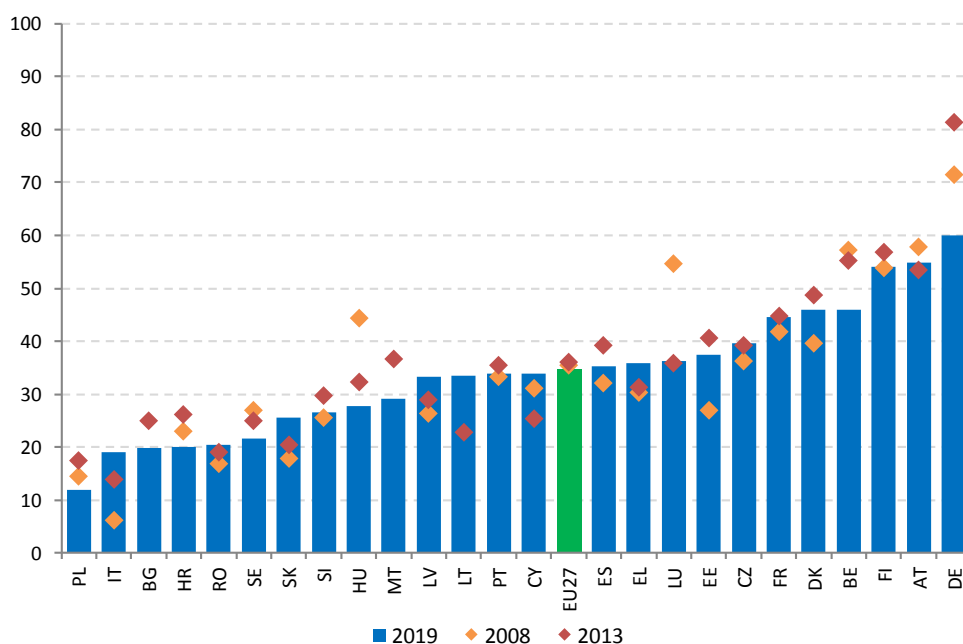
**Klíčem ke zmírnění sociálně-ekonomických dopadů krize jsou charakteristiky systémů dávek v nezaměstnanosti, kterými je doba poskytování dávek, jejich výše a způsobilost ke vzniku nároku na ně.** Poskytování odpovídajících dávek v nezaměstnanosti po přiměřenou dobu, které jsou přístupné všem pracovníkům a jsou doprovázeny účinnými aktivními opatřeními na trhu práce, je klíčem k podpoře uchazečů o zaměstnání během přechodů. V současné situaci vyžadují obzvláštní pozornost osoby s malým počtem odpracovaných let nebo osoby, které nepracovaly nepřetržitě, protože jsou často méně pokryty systémy dávek v nezaměstnanosti. Několik členských států tyto systémy v současné krizi posílilo. Srovnávací analýza uvedená ve společné zprávě o zaměstnanosti je založena na rámci pro srovnávání dávek v nezaměstnanosti a aktivních politik na trhu práce schválených Výborem pro zaměstnanost. Uvedená analýza zůstává v zásadě nadále platná. Tento oddíl poskytuje aktualizaci tohoto srovnání, zejména ukazatelů politických pák.<sup>175</sup>

<sup>175</sup> Více podrobností viz Evropská komise (2020). *Employment and Social developments in Europe* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě. Čtvrtletní přehled), červen 2020. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

**Dávky v nezaměstnanosti byly před krizí COVID-19 poskytovány v průměru jedné třetině krátkodobě nezaměstnaných v EU.** Podíl krátkodobě nezaměstnaných osob (tj. osob, které jsou bez zaměstnání méně než 12 měsíců) pobírajících dávky v nezaměstnanosti zůstal v posledních letech stabilní jen s minimálními rozdíly v pořadí zemí (viz **Graf 56**). Nejvyšší míry pokrytí (více než 50 %) vykazují Německo, Rakousko a Finsko a po nich následují Rakousko, Dánsko a Francie. Naopak nejnižší pokrytí lze pozorovat v Polsku (12 %), po němž následuje Itálie a Chorvatsko s přibližně 20 %. Tyto rozdíly mezi jednotlivými zeměmi lze vysvětlit rozdíly v koncepci politik, pokud jde o systémy dávek v nezaměstnanosti, zejména v oblasti podmínek způsobilosti, maximální doby trvání, přísnosti požadavků na hledání zaměstnání a překrývání s jinými režimy sociální ochrany.

**Graf 57: Podíl krátkodobě nezaměstnaných krytých dávkami v nezaměstnanosti se v jednotlivých členských státech výrazně liší**

Pokrytí krátkodobě nezaměstnaných dávkami v nezaměstnanosti (15–64 let)

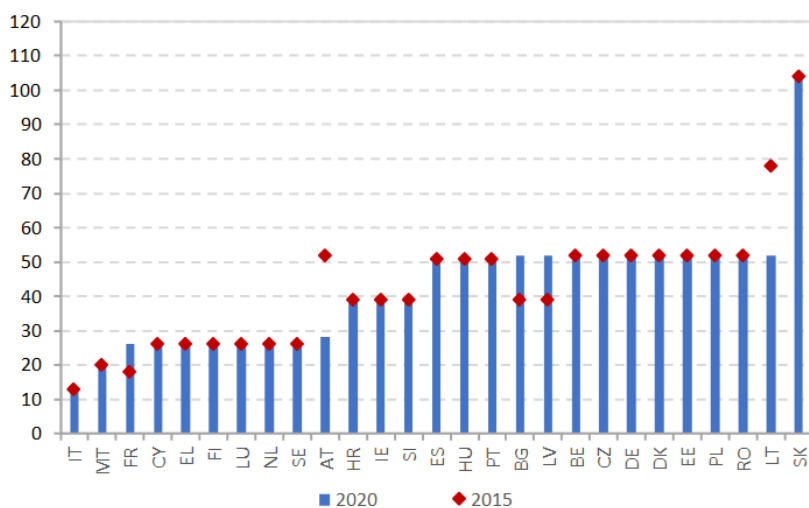


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Pozn.: Údaje pro IE a NL nejsou k dispozici. Údaje pro BG a RO se vztahují k roku 2018.

**Pro získání nároku na dávky v nezaměstnanosti ve všech členských státech až na jeden stačí, aby byla daná osoba zaměstnána po dobu jednoho roku, ale existují zde velké odlišnosti v době trvání tohoto nároku.** Klíčovým parametrem pro stanovení způsobilosti je požadovaná minimální příspěvková doba, kterou pracovníci musí splnit, aby jim vznikl nárok na dávky v nezaměstnanosti. Přibližně v polovině členských států je pro získání nároku na dávky nezbytné být zaměstnán po dobu jednoho roku (**Graf 58**). Pouze na Slovensku je tento požadavek vyšší (dva roky zaměstnanosti v předchozích čtyřech letech). Ve zbývajících zemích je minimální požadovaná doba šest nebo devět měsíců. Nejnižší je v Itálii, kde ke vzniku nároku na dávky stačí 13 týdnů pracovního pojištění. Takto krátké době hrazení příspěvků na pojištění však odpovídá nárok na 6,5 týdne (vzhledem k tomu, že doba poskytování dávek odpovídá 50 % doby hrazení příspěvků na pojištění s maximálním limitem dva roky). Kratší doby pro vznik nároku umožňují snadnější přístup k dávkám v nezaměstnanosti pro pracovníky s krátkou nebo přerušovanou pracovní kariérou, mohou však rovněž podporovat zbytečnou fluktuaci pracovníků (tzv. churning). Jak je uvedeno v **Graf 59**, pracovníci propuštění po jednom roce zaměstnání mají nárok na dávky po velmi různou dobu, v závislosti na konkrétní zemi. Ve většině členských států lze o dávky žádat nejvýše po dobu šesti měsíců. V Řecku a Lucembursku činí tato doba přesně 12 měsíců, zatímco v Belgii, Dánsku a Francii je to více než jeden rok. Kromě Slovenska (kde osobě, která byla zaměstnána po jeden rok, nevzniká nárok na dávky) je tato doba nejkratší v Maďarsku (pouhých pět týdnů).

**Graf 58: Přibližně v polovině členských států je doba přispívání nezbytná pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti jeden rok (52 týdnů)**

Délka požadované doby pro získání nároku, rok 2020 (v týdnech)



Zdroj: Databáze MISSOC (Vzájemný informační systém sociální ochrany), leden 2015 a leden 2020. Pozn.: Na MT jsou minimální kritéria pro získání nároku 50 týdnů placených příspěvků, z nichž nejméně 20 bylo placených nebo připsaných v předchozích dvou kalendářních letech; v IE je povinné, aby dotčená osoba od zahájení výdělečné činnosti zaplatila alespoň 104 týdenních příspěvků. Graf neodráží změny v dobách pro vznik nároku, k nimž došlo po lednu 2020.

**Přiměřenost dávek v nezaměstnanosti se v jednotlivých členských státech značně liší.** Čisté náhradové poměry na začátku období nezaměstnanosti<sup>176</sup> se u osob s nízkou mzdou (tj. s předchozím výdělkem 67 % průměrné mzdy), které obecně patří k hlavním příjemcům dávek v nezaměstnanosti, pohybuje v rozmezí od necelých 20 % v Maďarsku po 90 % v Belgii, přičemž většina zemí se pohybuje mezi 60 % a 80 % (viz **Graf 60**). Obdržená podpora příjmu (během různých období nezaměstnanosti) se v průběhu času zpravidla snižuje vzhledem ke snižování štedrosti dávek v průběhu času nebo k přechodu od pojištění pro případ nezaměstnanosti na režimy pomoci v nezaměstnanosti. Z tohoto důvodu jsou čisté náhradové poměry zpravidla vyšší ve druhém měsíci nezaměstnanosti než ve dvanáctém měsíci nezaměstnanosti<sup>177</sup>. Největší rozdíly mezi čistými náhradovými poměry ve druhém a ve dvanáctém měsíci vykazuje pět členských států (Kypr, Nizozemsko, Itálie, Portugalsko a Bulharsko).

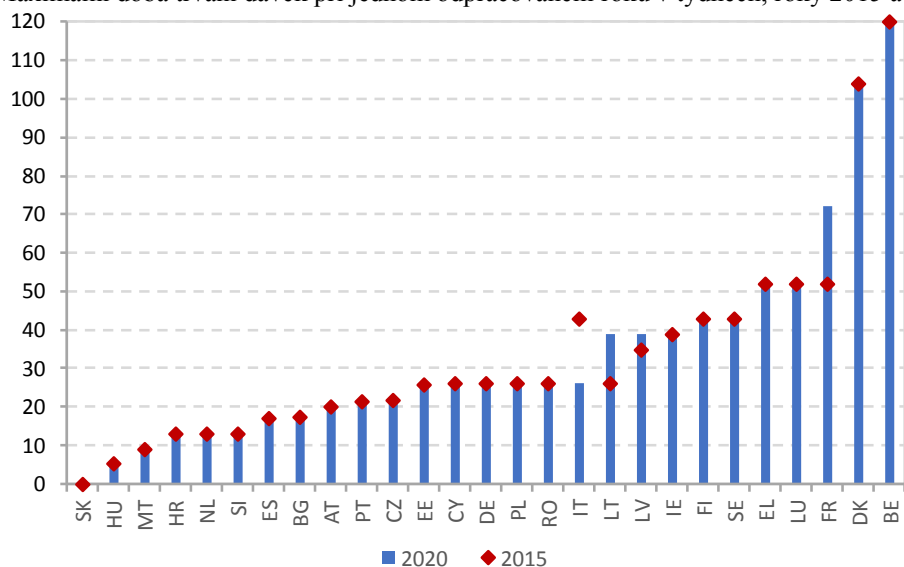
---

<sup>176</sup> Čisté náhradové poměry naznačují přiměřenost funkce náhrady příjmů u dávek v rámci pojištění pro případ nezaměstnanosti. Čistým náhradovým poměrem se obvykle rozumí poměr čistého příjmu osoby v době, kdy není zaměstnána (především dávky v nezaměstnanosti, pokud je daná osoba nezaměstnaná, nebo dávky s průzkumem majetkových poměrů, pokud je příjemcem sociální pomoci), vydělený čistým příjmem v době, kdy tato osoba zaměstnána byla.

<sup>177</sup> Malta je jediným případem, kdy jsou čisté náhradové poměry vyšší ve dvanáctém než ve druhém měsíci nezaměstnanosti; je tomu tak v důsledku skutečnosti, že pomoc v nezaměstnanosti (jediná pomoc dostupná pro jednotlivce po 12 měsících nezaměstnanosti) je vyšší než pojištění pro případ nezaměstnanosti.

### Graf 59: Doba trvání dávek v nezaměstnanosti (pro pracovníka, který hradil příspěvky po dobu jednoho roku) se v rámci EU značně liší

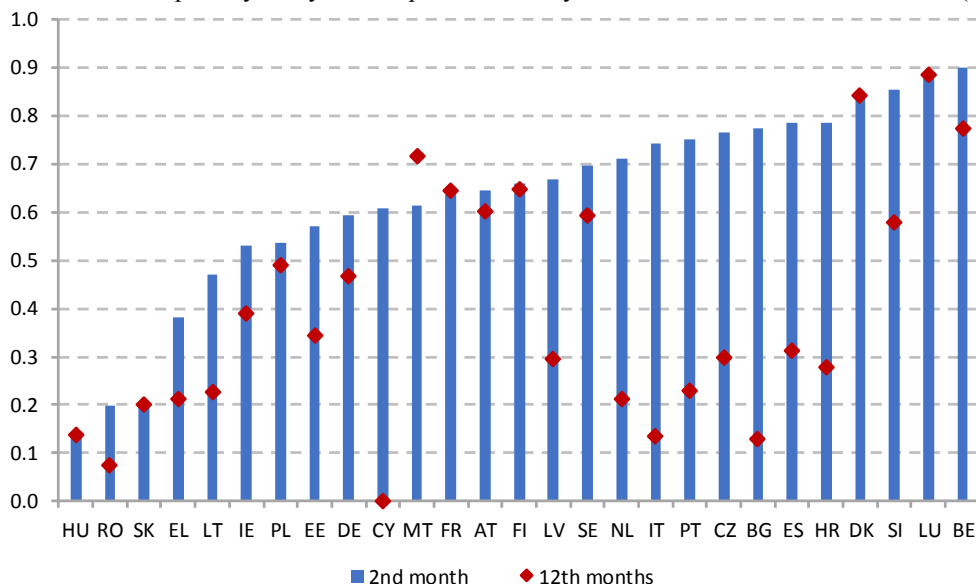
Maximální doba trvání dávek při jednom odpracovaném roku v týdnech, roky 2015 a 2020



Zdroj: Databáze MISSOC (Vzájemný informační systém sociální ochrany), leden 2015 a leden 2020. Pozn.: V BE neexistuje žádná časová hranice pro trvání dávek. Na CY se týdny vypočítají na základě šesti pracovních dnů v týdnu. V IE se dávka vyplácí po dobu 39 týdnů (234 dní) pouze osobám, které hradily příspěvky do povinného systému sociálního zabezpečení (PRSI) nejméně 260 týdnů. Na SK nemůže osoba, která hradí příspěvky po dobu jednoho roku, získat nárok na dávky v nezaměstnanosti (jsou vyžadovány minimálně dva roky příspěvků na pojištění pro případ nezaměstnanosti za poslední čtyři roky). V PL se délka trvání liší podle míry nezaměstnanosti v daném regionu v porovnání s celostátním průměrem. Graf neodráží změny v dobách trvání dávek, k nimž došlo po lednu 2020. V případě IT pocházejí údaje vykázané za rok 2015 z doby před přijetím nových právních předpisů o dávkách v nezaměstnanosti v květnu 2015.

### Graf 60: Z hlediska úrovně dávek existují v EU velké rozdíly

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



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

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

**Před pandemií měla mobilita v rámci EU průběžný vzestupný trend.** V roce 2019 bylo 7,3 milionu občanů EU (s výjimkou Spojeného království) ve věku 20–64 let aktivních v jiném členském státě než v tom, jehož byli státními příslušníky. Navíc se v zemích EU-27 nacházelo 7 milionů lidí, kteří se přestěhovali do jiné země, aniž by byli aktivní (např. neaktivní rodinní příslušníci, studenti a důchodci). Přibližně 1,9 milionu (se zeměmi ESVO) osob dojíždělo do práce přes hranice a v roce 2019 byly registrovány přibližně 3 miliony vyslaných zahraničních pracovníků. Tuto mobilitu v rámci EU doplňovalo 17 milionů státních příslušníků třetích zemí, kteří se usadili v EU. Ti všichni dohromady představovali přibližně 10 % obyvatelstva EU. Po vypuknutí pandemie COVID-19 vyvstala řada otázek souvisejících s výkonem volného pohybu pracovníků. Mezi nejvíce postižené patří přeshraniční pracovníci a migrující pracovníci s krátkodobým pobytem, jako jsou například sezónní pracovníci a vyslaní zahraniční pracovníci. Evropská komise poskytla pokyny a praktické rady, aby zajistila, že se mobilní pracovníci v EU, zejména pracovníci v kritických povoláních, budou moci dostat na své pracoviště<sup>178</sup>. Členské státy by si měly vyměňovat informace a zavádět konkrétní postupy pro zajištění hladkého přechodu migrujících pracovníků s krátkodobým pobytem (např. sezónních pracovníků) s cílem lépe reagovat na nedostatek pracovních sil a na potřeby vyplývající z krize. Je rovněž třeba zlepšit poskytování informací týkajících se pracovního práva a sociálního zabezpečení přeshraničním pracovníkům a migrujícím pracovníkům s krátkodobým pobytem; členské státy a regionální orgány by navíc měly omezit právní a správní překážky.

**Významný podíl studujících v EU je mobilní.** Učení bez hranic přispívá k osobnímu a vzdělávacímu rozvoji jak jednotlivých studujících, tak vzdělávacích kontextů, ve kterých se učení odehrává. V roce 2018 bylo 13,5 % absolventů vysokých škol v EU mobilních (tj. studovali částečně nebo zcela v zahraničí). Nejvyšší podíl vnější mobility absolventů terciárního vzdělávání v EU vykazují Kypr, Německo, Finsko, Lucembursko a Nizozemsko. V roce 2018 byl nejvyšší podíl příchozích mobilních absolventů zaznamenán v Lucembursku (24,2 %), Nizozemsku (18,8 %), Rakousku (16,0 %) a Dánsku (15,1 %).

---

<sup>178</sup> C/2020/2051. Sdělení Komise – Pokyny k výkonu volného pohybu pracovníků během šíření onemocnění COVID-19, (2020/C 102 I/03).

**Sociální dialog je klíčovým rysem vztahů mezi sociálními partnery a významnou složkou podporující oživení a sociální odolnost.** Zahrnuje veškerá jednání a konzultace mezi asociacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců a zástupci vlády a podporuje bezpečné pracovní prostředí, spravedlivé pracovní podmínky a odolné trhy práce. Včasný a efektivní sociální dialog má zásadní význam pro budování odpovědnosti jednotlivých států za reformy a zajištění jejich trvalého úspěchu. Jak hlavní směr zaměstnanosti 7, tak evropský pilíř sociálních práv zdůrazňují význam zajištění dostatečného zapojení sociálních partnerů do tvorby a provádění příslušných reforem a politik.

**Členské státy mohou v souladu s vnitrostátní praxí dále podporovat sociální dialog prostřednictvím zvýšené operační kapacity sociálních partnerů.** Jak je uvedeno v poslední společné zprávě o zaměstnanosti, průměrné počty členů v odborech se v posledních letech v celé Evropě snížily. Odborová organizovanost však není jediným ukazatelem schopnosti odborů mobilizovat pracovníky. Určitou roli mohou hrát i aspekty, jako je například působnost kolektivního vyjednávání<sup>179</sup> (tj. podíl zaměstnanců, na něž se vztahují kolektivní smlouvy o mzdách, s výjimkou odvětví nebo povolání, která na kolektivní vyjednávání nemají právo) a úroveň kolektivního vyjednávání v rámci odborů. Ačkoli se působnost kolektivního vyjednávání v posledních desetiletích snížila<sup>180</sup>, zůstává v některých členských státech i nadále klíčovou institucí trhu práce při stanovování mezd na všech úrovních. Cílem návrhu Komise o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii (2020/0310 (COD)) je podpořit kolektivní vyjednávání o mzdách ve všech členských státech.

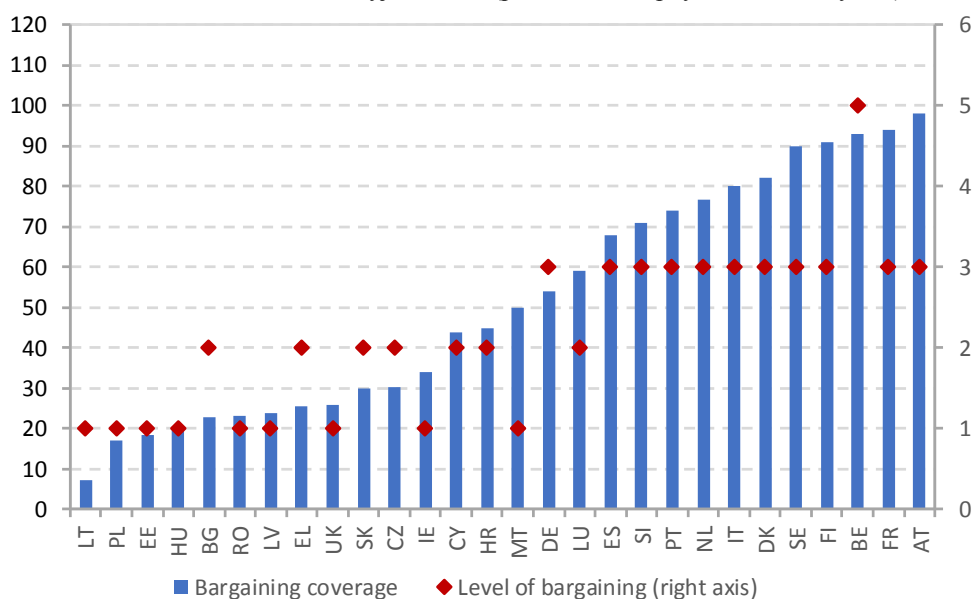
---

<sup>179</sup> Působnost kolektivního vyjednávání je jedním z ukazatelů, které by mohly nejlépe popsat rozšířenost kolektivního vyjednávání v určitém členském státě. Má však řadu důležitých statistických a koncepčních nevýhod, které omezují její reprezentativnost a srovnatelnost, zejména pokud jde o analýzu její funkčnosti. Vzhledem k tomu, že do kolektivního vyjednávání vstupují různé rozměry, je nezbytné provést přesnou studii funkčního rámce a stávajících ukazatelů za účelem posouzení jejich ekonomických a sociálních dopadů.

<sup>180</sup> Evropská komise (2020), *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě. Roční přehled), září 2020. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

## Graf 61: Působnost a úroveň kolektivního vyjednávání se v jednotlivých členských státech liší

Působnost a úroveň kolektivního vyjednávání (poslední dostupný aktualizovaný rok)



Zdroj: Databáze institucionálních charakteristik odborů, stanovování mezd, státních zásahů a sociálních smluv (ICTWSS). Byl použit zdroj obsahující nejnovější údaje pro jednotlivé členské státy. Pozn.: Údaje jsou za roky: 2018 pro AT, DE, FR, IT, LT, NL; 2017 pro ES, HR, HU, IE, LU; 2016 pro BE, BG, CY, CZ, DK, EL, FI, MT, PT, RO, SE, SI. 2015 pro EE, PL. Převládající úroveň vyjednávání: 5 = převážně na centrální nebo meziodvětvové úrovni; existují centrálně stanovené závazné normy nebo výzvy, které musí smlouvy sjednané na nižších úrovních respektovat; 4 = meziúroveň vyjednávání nebo střídavé vyjednávání mezi centrální úrovní a jednotlivými odvětvími; 3 = převážně na úrovni jednotlivých sektorů nebo odvětví; 2 = meziúroveň vyjednávání nebo střídavé vyjednávání mezi sektory a na úrovni společností; 1 = převážně na místní úrovni nebo na úrovni společností. Údaje jsou za rok 2018 s výjimkou: DE, SE, SI, SK, které uvádějí údaje za rok 2017.

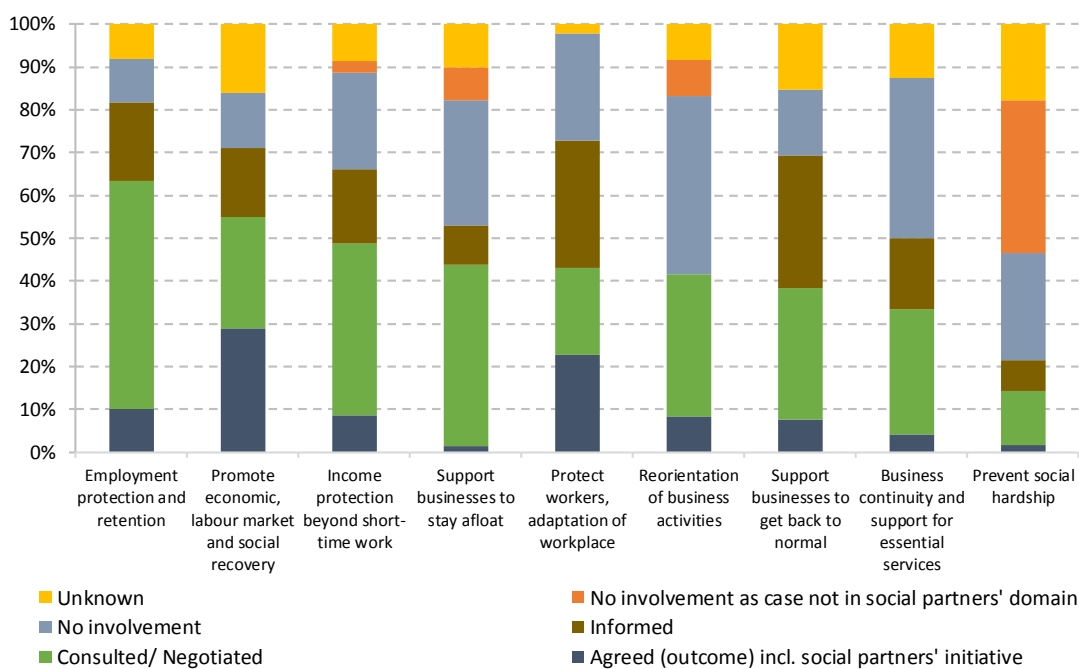
**Sociální partneři mohou významným způsobem přispět k iniciativám, které naplánují vlády s cílem zmírnit náhlé přerušení hospodářské činnosti nebo přizpůsobit se novému technologickému vývoji.** Hrají klíčovou úlohu při řízení zaměstnaneckých poměrů a mohou přispět k podpoře udržitelnosti a spravedlnosti měnícího se trhu práce. Sociální dialog představuje klíčový rámec při vyjednávání bezprostřední sociálně-ekonomické reakce na krizi COVID-19 včetně opatření pro ochranu zdraví, příjmů a pracovních míst pracovníků v první linii a nepostradatelných pracovníků. Sociální partneři mohou vyjednat rovněž rychlé úpravy stávajících smluv, jako je například rozšíření režimů zkrácené pracovní doby nebo zjednodušení postupů na podporu práce na dálku, a obecněji mobilní práce s využitím IKT. Podle nadace Eurofound<sup>181</sup> byli sociální partneři „zapojeni“ do přibližně 40 % zaznamenaných případů, v nichž vláda v období od dubna do října 2020 přijala právní předpisy nebo vydala jiné nezávazné texty v reakci na krizi COVID-19 (tj. dané opatření s nimi bylo konzultováno, vyjednávali o něm nebo je nakonec odsouhlasili). **Graf 62** znázorňuje, jak se toto zapojení liší podle tematické oblasti. Sociální partneři byli většinou zapojeni do opatření souvisejících s ochranou a udržením zaměstnanosti, mezi něž patří zejména režimy zkrácené pracovní doby a jiné režimy ochrany příjmu. Do značné míry se podíleli rovněž na opatřeních podporujících oživení včetně ochrany příjmu nad rámec zkrácené pracovní doby a podpory podniků. Nejnižší míra zapojení byla zaznamenána u opatření podporujících kontinuitu činností a prevenci sociálních problémů.

---

<sup>181</sup> Databáze nadace Eurofound nazvaná *COVID-19 EU Policy Watch* mapuje politická opatření, kolektivní smlouvy a postupy společností prováděné vládami, sociálními partnery a dalšími aktéry s cílem zmírnit sociálně-ekonomické dopady krize. Do 8. října 2020 obsahovala tato databáze celkem 564 případů souvisejících s právními předpisy nebo nezávaznými texty, u kterých se mělo za to, že spadají do oblasti působnosti sociálních partnerů.

## Graf 62: Zapojení sociálních partnerů se liší v závislosti na tematické oblasti

Forma zapojení sociálních partnerů do navrhování politických opatření v reakci na krizi



Zdroj: Eurofound (2020), databáze *COVID-19 EU Policy Watch*.

**Navzdory nedávnému pokroku, kterého bylo dosaženo v celé EU, stále existuje prostor pro větší zapojení sociálních partnerů do tvorby a provádění politik a reforem.** Ve většině členských států vyvinula krize COVID-19 velký tlak na politické a legislativní rozhodovací postupy. Mnoho členských států přijímalo v bezprecedentním kontextu mimořádná nouzová opatření nebo schvalovalo zrychlené legislativní postupy, u nichž se ne vždy podařilo zajistit účast sociálních partnerů. V některých členských státech s tradičně nízkým zapojením sociálních partnerů, konkrétně v Maďarsku, Polsku a Rumunsku, byly uváděny určité náznaky vyšší intenzity konzultací se sociálními partnery. Přetrvávají však významné strukturální problémy, pokud jde o praktické hledisko fungování sociálního dialogu. Výbor pro zaměstnanost na podzim let 2018 a 2019 analyzoval a posoudil celkový pokrok a stávající výzvy. Doporučení pro jednotlivé země na rok 2020 zdůraznila nedostatečné zapojení sociálních partnerů ve třech výše uvedených členských státech. Aby bylo zajištěno, že oživení bude podporovat vysoce kvalitní pracovní místa, jakož i bezpečné a spravedlivé pracovní podmínky, je zásadní, aby se členské státy zapojily do širokého politického dialogu se sociálními partnery, a to i v oblasti přípravy a provádění jejich plánů na podporu oživení a odolnosti<sup>182</sup>.

**Konzultace s organizacemi občanské společnosti mohou poskytnout cenné poznatky a podporu při koncipování a provádění politik.** Organizace občanské společnosti stojí v čele zmírňování dopadů pandemie v Evropě. Často například působily jako podpůrná síť pro poskytování sociálních a pečovatelských služeb v členských státech. Jak zdůrazňují revidované hlavní směry politik zaměstnanosti přijaté v říjnu 2020<sup>183</sup>, v příslušných případech by členské státy na základě stávajících vnitrostátních postupů měly přihlížet ke zkušenostem příslušných organizací občanské společnosti v oblasti zaměstnanosti a sociálních otázek. Organizace občanské společnosti mohou sehrát klíčovou úlohu v rychlém a odpovědném provádění výjimečných opatření, reforem a investic na podporu oživení a sociální odolnosti. Úsilí o dosažení inkluzivnějšího a udržitelnějšího oživení závisí rovněž na zapojení vnitrostátních orgánů a organizací občanské společnosti a na spolupráci mezi nimi.

---

<sup>182</sup> COM(2020) 575 final. Roční strategie pro udržitelný růst 2021.

<sup>183</sup> Rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512 ze dne 13. října 2020 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států.

### 3.3.2 Opatření přijímaná členskými státy

**Nedávný vývoj na trhu práce vedl některé členské státy k přizpůsobení pracovních podmínek se zvláštním zaměřením na ochranu zranitelných pracovníků.** Španělsko zavedlo v březnu 2020 dočasný zákaz objektivního propouštění a pozastavování dočasných pracovních smluv ovlivněných režimem zkrácené pracovní doby, aby u dotčených zaměstnanců nedošlo během pracovních omezení k vypršení platnosti jejich smluv. Itálie přijala opatření zakazující propouštění pracovníků po dobu pěti měsíců počínaje dnem 23. února 2020. Belgie zavedla dočasné opatření umožňující uzavírání krátkodobých po sobě jdoucích smluv na dobu určitou v kritických odvětvích po dobu maximálně 3 měsíců. Belgická vláda dále zavedla do konce roku 2020 dočasnou výjimku z maximálního počtu hodin, který mohou odpracovat studenti (475 hodin ročně), s cílem řešit nedostatek pracovních sil v odvětvích s významným podílem práce studentů. Finsko v návaznosti na zákon o stavu nouze vydaný v březnu 2020 rozšířilo výpovědní lhůtu pro individuální propouštění na všechny pracovníky v odvětví zdravotní péče a sociálních služeb včetně záchranných a pohotovostních služeb s cílem reagovat na možný nedostatek pracovních sil v kritických a život zachraňujících odvětvích. Portugalsko přijalo v roce 2019 v rámci rozsáhlé reformy zaměřené na řešení strukturálních výzev opatření směřující k zajištění práv dočasných pracovníků na náhradu za ukončení smlouvy a opatření zaměřená na velmi krátkodobé smlouvy (např. prodloužení maximální doby trvání z 15 na 35 dnů) a smlouvy o příležitostné pracovní činnosti (např. zkrácení minimálního období ze 6 na 5 měsíců). Další opatření „CONVERTE +“ podporuje přeměnu smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou tím, že poskytuje zaměstnavatelům finanční pomoc (ve výši čtyřnásobku čistého platu podle dané smlouvy na dobu neurčitou do maximální výše 439 EUR). Pokud k této přeměně dochází na hospodářsky znevýhodněných územích nebo je-li zaměřena na osoby ve zranitelných situacích včetně osob se zdravotním postižením, navyšuje se uvedená pomoc o 10 %.

**Ostatní členské státy navrhuji nové nebo pozměněné předpisy o pracovní době s cílem reagovat na stávající, nové a vznikající výzvy na trhu práce.** Ve Finsku byla mezi březnem a červnem 2020 přijata dočasná výjimka týkající se získání souhlasu zaměstnanců s prací přesčas, zajištění pravidelných dob odpočinku a dodržování nároků na dovolenou za kalendářní rok pro všechny pracovníky v odvětví zdravotní péče a sociálních služeb včetně pracovníků středisek reakce na mimořádné situace. Španělsko přijalo v březnu 2020 dočasné opatření upřednostňující režim práce na dálku a právo upravit nebo zkrátit pracovní dobu v důsledku dopadu pandemie. Francie přijala v dubnu 2020 soubor změn pracovního práva pro státní zaměstnance (s výjimkou učitelů) s cílem sladit pracovní režim (tj. pracovní dobu, práci z domova, placenou dovolenou a dny odpočinku) s režimem stanoveným pro zaměstnance soukromého sektoru. Maďarsko přijalo nařízení s cílem zajistit větší flexibilitu pracovní doby a organizace práce. Belgie dočasně aktualizovala své právní předpisy na ochranu zaměstnanosti tak, že zvýšila počet dnů sezónní práce a usnadnila dočasné přidělování zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou z jiných společností zaměstnavatelům v odvětvích považovaných za kritická. Finsko přijalo nový zákon, který stanoví rámec pro regulaci pracovní doby ve všech odvětvích. Tento zákon, který je v platnosti od ledna 2020, obsahuje ustanovení o bankách pracovní doby, která zaměstnancům umožní šetřit pracovní dobu, získat nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo získat peněžité výhody výměnou za dovolenou. V Portugalsku naopak došlo od října 2020 ke zrušení počítání pracovní doby na základě individuální dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, což umožnilo zpřísnit předpisy o pracovní době.

**Existují rozdíly v obsahu a působnosti předpisů na vnitrostátní úrovni upravujících práci na dálku a mobilní práci s využitím IKT.** V některých členských státech byl přijat obecný přístup regulace práce na dálku, který neobsahuje přímou vazbu na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem (např. v Německu). Jiné země regulují práci na dálku s cílem podpořit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, ale nezahrnují do toho ustanovení o možných negativních účincích flexibilní práce s IKT (např. Litva, Malta, Polsko, Portugalsko a Rumunsko). Ve Španělsku byl v září 2020 přijat nový zákon, který upravuje strukturální práci na dálku (tj. pokud práce na dálku představuje nejméně 30 % pracovní doby). Zaměstnavatelé jsou povinni poskytnout pracovníkům náhradu vzniklých nákladů a zaručit rovné zacházení a rovnost příležitostí pro všechny. Několik dalších členských států přijalo právní předpisy, které podporují využívání IKT s cílem podpořit pružné formy organizace práce a zároveň stanovit jednoznačné rozdělení na pracovní a nepracovní dobu. V jiných zemích jsou otázky týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem regulovány prostřednictvím kolektivního vyjednávání na úrovni společnosti nebo odvětví, které vychází ze stávajících vnitrostátních postupů.

**Některé členské státy v současné situaci aktualizovaly a posílily své předpisy s cílem zajistit odpovídající bezpečnost a ochranu zdraví při práci.** Itálie přijala v březnu 2020 společně se sociálními partnery společný protokol definující opatření k zajištění odpovídající úrovně ochrany zdraví všech pracovníků. Toto opatření zahrnuje rozpočet ve výši 50 milionů EUR na nákup osobních ochranných prostředků a pomůcek. Kromě toho je společností poskytována sleva na dani, která jim umožní financovat opatření na ochranu zdraví a bezpečnosti v roce 2020 až do výše 60 % (nebo 60 000 EUR). Litva v dubnu aktualizovala svůj zákon o prevenci a kontrole přenosných nemocí tak, aby rozšířila okruh osob pojištěných ze státního rozpočtu a lépe pokryla rizika související s pandemií a jinými závažnými onemocněními. Rumunsko přijalo v květnu 2020 pokyny a opatření k regulaci obnovení činnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců. To se dle očekávání promítne do konkrétnějších protokolů na úrovni odvětví nebo firem za účelem identifikace a eliminace nebo kontroly rizik spojených s prací. Estonsko v červnu přijalo novelu zákona o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, jejímž předmětem bylo upřesnit pojem „zaměstnavatel“, aby bylo zajištěno, že inspektoráty práce budou moci pokutovat firmy, které nesplňují normy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to i pokud jde o pracovní vybavení a prevenci rizikových faktorů. Portugalsko přijalo v červenci 2020 v rámci širšího balíčku pokyny a dočasná opatření na podporu pořízení prostředků na ochranu zdraví zaměstnanců.

**Některé členské státy pokračovaly v různých způsobech modernizace právních předpisů na ochranu zaměstnanosti za účelem boje proti segmentaci trhu práce.** Řecko zavedlo v říjnu 2019 v rámci širší reformy opatření na posílení ochrany pracovníků na částečný úvazek dodatečné požadavky na písemné smlouvy a regulaci práce přesčas s cílem zabránit zneužívání tohoto typu smluv (které jsou často považovány za pouhou zástěrku pro nehlášenou práci na plný úvazek). V souladu s toutéž reformou bude registrační systém „ERGANI II“ zdokonalen tak, aby zahrnoval i další nestandardní formy zaměstnání. Současně bude zavedena nová digitální platforma pro efektivní evidenci pracovní doby. Portugalsko v říjnu 2019 přepracovalo svůj zákoník práce tak, aby stanovoval přísnější podmínky pro používání smluv na dobu určitou, zajišťoval sociální ochranu a odrazoval od nehlášené práce. Konkrétněji je cílem těchto opatření snížit maximální dobu trvání smluv na dobu určitou (ze 3 na 2 roky), omezit přijímání pracovníků na stálá pracovní místa na základě smluv na dobu určitou a omezit počet prodloužení dočasných pracovních smluv (např. stanovit maximální limit 6 prodloužení). V Nizozemsku vstoupilo v lednu 2020 v platnost nové opatření, jehož cílem je zlepšit rovnováhu mezi smlouvami na dobu neurčitou a smlouvami na dobu určitou tak, že usnadní přijímání zaměstnanců na dobu neurčitou a sníží atraktivitu přijímání zaměstnanců na dobu určitou. Estonsko zpřísnilo opatření pro lepší ochranu práv vyslaných pracovníků a osob s podobnými podmínkami, které poskytují služby prostřednictvím agentur zprostředkujících krátkodobou práci.

**Některé členské státy navázaly na své předchozí snahy o řešení nehlášené práce a posílení inspektorátů práce pomocí dalších opatření a zdrojů.** V Řecku byla v říjnu 2019 zahájena činnost navazující na akční plán z let 2017–19 týkající se řešení nehlášené práce. Řecké orgány rovněž zřídily nový elektronický rejstřík firem, kterým byly v minulosti uloženy pokuty za zaměstnávání nehlášených pracovníků, a po něm bude následovat zřízení elektronického seznamu firem, které své povinnosti dodržují. Je naplánováno rovněž vytvoření nového etického kodexu pro inspektoráty práce, modernizace stávajícího systému analýzy rizik a zajištění kvalitnější odborné přípravy zaměstnanců inspektorátů práce na základě osvědčených postupů EU. V Itálii navýšila vláda prostředky určené na boj proti nelegální práci a vykořisťování v odvětví zemědělství celkem o 31 milionů EUR, přičemž částečnou podporu poskytl Azylový, migrační a integrační fond. V květnu 2020 navíc Itálie přijala opatření k legalizaci zaměstnaneckého statusu a k vydávání povolení k přechodnému pobytu pro cizí státní příslušníky. Toto opatření se zaměřuje na konkrétní hospodářská odvětví s rozsáhlým výskytem nehlášené práce, jako je například zemědělství, osobní služby a služby pro domácnost. Ve Španělsku se využívá vytěžování a porovnávání údajů s cílem lépe odhalovat podvodné nároky související s programy na podporu zaměstnanosti. Dalším důležitým prvkem je posilování prevence, kdy země jako Bulharsko, Portugalsko a Slovensko vytvářejí nové osvětové služby pro pracovníky a společnosti v rámci panevropské kampaně nazvané #EU4FairWork.

**Členské státy upravují stávající rámce nebo zavádějí nové systémy aktivních politik na trhu práce s cílem lépe reagovat na nové podmínky na trhu práce se zvláštním zaměřením na dlouhodobě nezaměstnané a další zranitelné skupiny.** Bulharské veřejné služby zaměstnanosti dokončují s podporou Evropského sociálního fondu (ESF) tzv. „Job Project“, který byl zahájen v roce 2018 a je zaměřen na dlouhodobě nezaměstnané a neaktivní osoby. Belgický region Valonsko zavádí nový režim podpory, který je zaměřen především na naplňování potřeb uchazečů o zaměstnání. Tento režim klade obzvláštní důraz na zranitelné skupiny (např. na osoby s nízkou kvalifikací, dlouhodobě nezaměstnané a osoby z rodin přistěhovalců). Česká republika přijala v březnu 2020 opatření, jejichž cílem je zvýšit dostupnost úřadu práce tím, že umožňují on-line registraci k pomoci při hledání zaměstnání a ruší povinnost uchazečů o zaměstnání registrovat se v místě trvalého bydliště. V Estonsku zvýšilo nové opatření přijaté v dubnu 2020 možnosti nezaměstnaných osob virtuálně konzultovat veřejné služby zaměstnanosti, a to i prostřednictvím nástrojů IT, jako je například Skype. Ve Francii byla v prosinci 2019 v rámci rozsáhlé reformy uzavřena trojstranná dohoda mezi vládou, veřejnou službou zaměstnanosti a Národní unií pro zaměstnanost v průmyslu a obchodě („UNEDIC“) s cílem posílit poradenství poskytované registrovaným nezaměstnaným osobám a zejména osobám ve zranitelných situacích. Německo přijalo v období mezi březnem a červnem několik opatření na pomoc zranitelným skupinám. Tyto skupiny mohly rovněž využívat obecná opatření na trhu práce včetně poradenských služeb a odborné přípravy s cílem lépe vyhovět potřebám trhu práce. Polsko zavedlo v dubnu 2020 dočasnou podporu pro nezaměstnané osoby nebo pro osoby ohrožené ztrátou zaměstnání. Tento program spolufinancuje akce, jejichž cílem je posílit zaměstnatelnost příjemců a podpořit jejich přechod na trh práce včetně přechodů z jednoho zaměstnání do druhého.

**Členské státy přijímají další kroky k zajištění individualizovanější podpory a lepší integrace služeb pro dlouhodobě nezaměstnané.** Francie přijala v rámci širší reformy opatření, jejichž cílem je posílit spolupráci se zaměstnavateli, lépe posuzovat jednotlivé potřeby veřejných služeb zaměstnanosti a zlepšit poradenství poskytované uchazečům o zaměstnání, zejména těm, kteří jsou nezaměstnaní dlouhodobě. Nyní má v plánu přijmout legislativní změny na ochranu zaměstnanců před riziky spojenými s nezaměstnaností prostřednictvím mechanismů včasného odhalení. Řecko schválilo v červnu 2020 v rámci rozsáhlé reakce na krizi vytvoření 36 500 míst na osmiměsíční pracovní smlouvu ve veřejném sektoru (program veřejných prací / „*Kinofelis*“), která zahrnují i 150 hodin odborné přípravy a certifikaci získaných dovedností. Finsko přijímá opatření umožňující poskytovat uchazečům o zaměstnání a osobám měnícím zaměstnání v rámci veřejných služeb zaměstnanosti individualizovanější pomoc, která jim bude více přizpůsobena na míru. Kypr zavedl řadu pobídek pro vnitropodnikové kurzy pro nově přijaté dlouhodobě nezaměstnané osoby. V roce 2019 tohoto cíleného režimu využilo 92 dosud dlouhodobě nezaměstnaných osob, a záměrem je do konce roku 2020 dosáhnout počtu 300 účastníků.

**V současné situaci přijaly členské státy opatření (většinou dočasného rázu) k posílení svých systémů dávek v nezaměstnanosti.** Dánsko v březnu prodloužilo dobu poskytování dávek v nezaměstnanosti a nemocenských dávek do června 2020 a zmírnilo podmínky pro osoby, které již dávky v nezaměstnanosti a nemocenské dávky pobírají. Estonsko přijalo v červnu 2020 opatření s cílem zvýšit dávky v nezaměstnanosti a posílit svá opatření sociální ochrany. To zahrnuje mimo jiné zvýšení dávek v rámci pojištění pro případ nezaměstnanosti od září 2020 (z 50 % na 60 % předchozí mzdy nově nezaměstnané osoby) a zvýšení podpory v nezaměstnanosti (z 35 % na 50 % minimální měsíční mzdy za daný rok nebo na 292 EUR) od ledna 2021. Tato opatření následují po přijetí každoročního zvýšení dávek z pojištění v nezaměstnanosti v prosinci 2019. Nová minimální měsíční sazba pro rok 2020 se zvýšila na 279 EUR (za 31 dnů) oproti částce 258 EUR v roce 2019. Malta v březnu schválila dočasnou dávku v nezaměstnanosti (ve výši 800 EUR) pro všechny osoby, které přišly o zaměstnání v důsledku současné zdravotní krize. Švédsko přijalo v dubnu 2020 v rámci širší reformy řadu opatření k dočasnému posílení svého systému dávek v nezaměstnanosti, včetně zmírnění požadavků týkajících se přístupu k fondu pojištění pro případ nezaměstnanosti a výše částek čerpaných z tohoto fondu (tj. zvýšení minimálních částek). Bulharsko od října 2020 zvýšilo minimální denní dávku o 30 % a v případech vymezených právními předpisy prodloužilo její trvání ze čtyř na sedm měsíců. Lucembursko schválilo automatické prodloužení dávek v nezaměstnanosti po celou dobu trvání krizového stavu, čímž podpořilo příjemce, jejichž nárok na dávky během zdravotní krize zanikal. Řecko a Francie v reakci na pandemii COVID-19 prodloužily dobu způsobilosti pro dávky v nezaměstnanosti. Totéž učinilo v období od dubna do srpna 2020 Slovensko u příjemců, jejichž období podpory mělo skončit během zdravotní krize. Portugalsko v červenci 2020 prodloužilo sociální dávku v nezaměstnanosti do konce roku. Kypr v dubnu přijal po konzultaci se sociálními partnery zvláštní dočasný režim na podporu nezaměstnaných osob, které již vyčerpaly nárok na řádné dávky v nezaměstnanosti. Výše této podpory je stanovena na 360–500 EUR měsíčně a zůstane v platnosti do prosince 2020. Lotyšsko v dubnu zavedlo dávku pomoci v nezaměstnanosti (stanovenou na 180 EUR měsíčně) na dobu 4 měsíců pro osoby, které již vyčerpaly nárok na dávky v nezaměstnanosti. Ta zůstane v platnosti do konce roku 2020. Francie v březnu zavedla opatření nouzové náhrady příjmu na podporu uchazečů o zaměstnání, kterým již vypršel nárok na ni.

Itálie v březnu vyčlenila přibližně 10 miliard EUR na posílení svého systému sociální záchrané sítě („*Cassa Integrazione*“) a na podporu zaměstnanosti a úrovně příjmů osob, které byly krizí zasaženy nejvíce. V případě, že nezaměstnaná osoba neměla nárok na výše uvedený sociální příspěvek (ve výši 600 EUR měsíčně), byl jí automaticky prodloužen nárok na dávky v nezaměstnanosti (pokud končil před 1. květnem 2020), a to až o 2 měsíce. Finsko zavedlo v dubnu 2020 ve spolupráci se sociálními partnery dočasné změny „zákona o zabezpečení v nezaměstnanosti“ s cílem zkrátit požadavek na odpracovanou dobu nezbytnou pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti vztahenou k výdělku, spíše než na základní podporu v nezaměstnanosti (34 EUR za pracovní den). Cílem dalších dočasných výjimek je poskytnout širší dočasnou podporu pro přijímání práce, zejména pro pracovníky v zemědělství a lesnictví. V Litvě může být osobě, která má status nezaměstnaného a která se neúčastní aktivních politik na trhu práce, poskytnuta podpora pro uchazeče o zaměstnání (200 EUR pro nezaměstnané osoby, které nepobírají podporu v nezaměstnanosti, nebo 42 EUR pro osoby, které ji pobírají). Tyto podpory mohou být vypláceny po dobu nejvýše šesti měsíců, nejdéle však do 31. prosince 2020.

**Cílem některých opatření přijatých k posílení systémů dávek v nezaměstnanosti je zlepšit konkrétní situaci určitých skupin.** Belgie prodloužila v březnu 2020 dobu trvání příspěvku v nezaměstnanosti pro absolventy škol hledající zaměstnání o tři měsíce. Po tomto dočasném opatření následovalo dočasné zmrazení degresivní sazby dávek v nezaměstnanosti (tj. postupného snižování výše dávek), které platí od dubna 2020 po celou dobu krize. Francie prodloužila období způsobilosti pro nárok na dávky v nezaměstnanosti a rozšířila související práva na nové kategorie pracovníků (mimo jiné na sezónní zaměstnance a zaměstnance zaměstnávané samostatně výdělečně činnými osobami). V rámci širší reformy byl ve Francii rovněž upraven režim „částečné nezaměstnanosti“ tak, aby se přizpůsobil negativním dopadům pandemie na konkrétní skupiny (např. pečovatelé o děti, pracovníci pracující doma, dočasní a příležitostní pracovníci, osoby samostatně výdělečně činné a sezónní pracovníci) a na určitá odvětví. Lotyšsko v dubnu rozšířilo pokrytí dávek v nezaměstnanosti na osoby samostatně výdělečně činné a vlastníky mikropodniků zasažené pandemií až do konce roku 2020. Španělsko v březnu přijalo mimořádná opatření s cílem zajistit dočasnou podporu příjmů určitých skupin zasažených pandemií. Tato opatření se zaměřují zejména na dočasné pracovníky nebo na pracovníky v sektoru domácností, jejichž zaměstnání bylo zcela nebo částečně přerušeno (včetně ukončení pracovního poměru) a nemají přístup k řádným dávkám v nezaměstnanosti. Rovněž Finsko přijalo cílené opatření k zajištění toho, aby dávky v nezaměstnanosti byly vypláceny bez předchozího rozhodnutí jako záloha po dobu šesti měsíců namísto obvyklého období dvou měsíců.

### **Členské státy v posledních letech přehodnotily doby pro vznik nároku na dávky v nezaměstnanosti s cílem dosáhnout správné rovnováhy mezi aktivací a podmíněností.**

V Litvě se požadovaná doba pro získání nároku na dávky v nezaměstnanosti v roce 2017 snížila z 18 na 12 měsíců, zatímco v Bulharsku se od roku 2018 zvýšila z 9 na 12 měsíců (za posledních 18 měsíců) a v Lotyšsku se od roku 2020 rovněž zvýšila z 9 na 12 měsíců. Lotyšsko také od roku 2020 snížilo výši dávek v nezaměstnanosti a dobu jejich trvání z 9 na 8 měsíců.

V Rakousku je při podání první žádosti vyžadována doba hrazení příspěvků na pojištění v délce 52 týdnů (za posledních 24 měsíců), ale u následných žádostí se snižuje na 28 týdnů a u pracovníků mladších 25 let na 26 týdnů (za posledních 12 měsíců). A konečně Francie v souvislosti s rozsáhlou reformou svého systému dávek v nezaměstnanosti od listopadu 2019 zvýšila minimální požadovanou délku zaměstnání ze 4 na 6 měsíců, přičemž zároveň prodloužila dobu trvání nároku. Nicméně s ohledem na krizovou situaci byla doba trvání nároku do února 2021 dočasně zkrácena na původní čtyři měsíce.

**Sociální partneři v mnoha členských státech poskytli tvůrcům politik nejvýznamnější přínos v oblasti ochrany a udržení zaměstnání.**<sup>184</sup> Zapojení sociálních partnerů po vypuknutí pandemie bylo nejsilnější v těch členských státech, v nichž fungují dobře rozvinuté struktury sociálního dialogu. Dánská vláda dospěla v březnu 2020 společně se sociálními partnery k trojstranné dohodě o podpoře udržení pracovních příležitostí. Podobných dohod o ochraně zaměstnanosti a podpoře příjmů bylo dosaženo i v Rakousku společně se zavedením opatření v oblasti práce na dálku v návaznosti na omezení související se zdravotní situací. Ve Španělsku vedly trojstranné dohody k prodloužení programů podpory udržení pracovních příležitostí nejméně do ledna 2021 a ke schválení nového zákona o práci na dálku. V Německu dosáhlo několik odvětví, jako je například chemické odvětví a veřejný sektor, dvojstranných dohod o zaměstnanosti a ochraně příjmů. Ve Francii a Itálii vytvořili sociální partneři bezpečnostní protokoly k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví všech zaměstnanců na pracovišti. Na Kypru byla v roce 2020 zavedena nová konzultace pilotního typu s cílem zlepšit účinnost celého procesu a usnadnit poskytování vstupů v počáteční fázi přípravy národního programu reforem. V Litvě byl vytvořen nový dvoustranný orgán, jehož úkolem je podporovat budování kapacit sociálních partnerů a zlepšovat jejich zapojení v rámci evropského semestru. Za zmínku stojí také cenný příspěvek sociálních partnerů k nedávným iniciativám EU, jako je například Evropská agenda dovedností a iniciativa v oblasti minimálních mezd<sup>185</sup>.

---

<sup>184</sup> Eurofound (2020), *Involvement of national social partners in policymaking – 2019* (Zapojení vnitrostátních sociálních partnerů do tvorby politik – 2019), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

<sup>185</sup> Do konce termínu pro vypracování této zprávy byly naplánovány další konzultační schůzky týkající se jiných politických iniciativ, jako je například záruka pro děti a práce prostřednictvím platformy.

**Podpora zapojení sociálních partnerů se v členských státech vyvíjela celou řadou způsobů.** Ve Francii platí od ledna 2020 zákonný požadavek na zřízení sociálního a hospodářského výboru v každé firmě s více než jedenácti zaměstnanci. Cílem tohoto opatření je nahradit tři již dříve existující orgány za účelem sociálního dialogu a decentralizovat jednání na úroveň podniků. V Portugalsku bylo přijato opatření, které stanoví určité požadavky před ukončením kolektivních smluv včetně motivace a důvodů, které k ukončení vedou. Kterákoli ze zúčastněných stran může požádat o rozhodčí řízení u pracovního soudu. Estonsko v červnu 2020 změnilo zákon o odborových organizacích s cílem upřesnit pojem „zaměstnavatel“, aby bylo zajištěno, že inspektoráty práce budou moci ukládat pokuty v případě opatření, která brání zapojení do činností souvisejících s odbory. Ve Španělsku uzavřela v červenci 2020 národní vláda, odbory a sdružení zaměstnavatelů dohodu o obnovení trojstranných kulatých stolů v oblasti vyjednávání klíčových reforem v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti. Práce v rámci těchto kulatých stolů byly od března 2019 pozastaveny. V Polsku byla vláda prostřednictvím nových ustanovení zmocněna k tomu, aby za určitých okolností odvolala členy rady pro sociální dialog. Tato opatření byla v platnosti od března do prosince 2020 a znamenala možné oslabení nezávislosti sociálních partnerů a odklon od zásady 8 evropského pilíře sociálních práv.

**Reakce na vzniklou mimořádnou zdravotní situaci ukazují potenciál pro užší spolupráci mezi vnitrostátními orgány a sociálními partnery při vytváření a provádění politik a reforem.**

V průzkumu provedeném nadací Eurofound<sup>186</sup> sociální partneři vyhodnotili, že kvalita zavedených vnitrostátních postupů a řídicích struktur za účelem projednání národního programu reforem je obdobná jako u těch, které byly zavedeny v předchozích letech. Ze zjištění vyplývá, že konkrétní postupy zaměřené na projednání národních programů reforem byly upraveny pouze v některých zemích (např. v Belgii). Vyplývá z nich však rovněž to, že zapojení sociálních partnerů v roce 2020 celkově nedosahovalo obvyklých standardů kvality, zejména kvůli omezeným konzultacím a výměnám v řadě členských států. Ze stejných zjištění také vyplývá, že sociální partneři jsou celkově spokojeni s politickým obsahem národních programů reforem, a to i v členských státech, kde jejich zapojení do procesu evropského semestru není plně institucionalizováno. Pouze v několika zemích uváděly odbory spíše negativní hodnocení obsahu těchto dokumentů. Celkově lze tuto pozitivní zpětnou vazbu částečně vysvětlit skutečností, že v některých členských státech jsou sociální partneři zapojeni do navrhování některých klíčových politických reakcí na vnitrostátní úrovni.

---

<sup>186</sup> Zdroj: Eurofound (2020), *National social partners and policymaking during the health crisis* (Vnitrostátní sociální partneři a tvorba politik během zdravotní krize), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

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

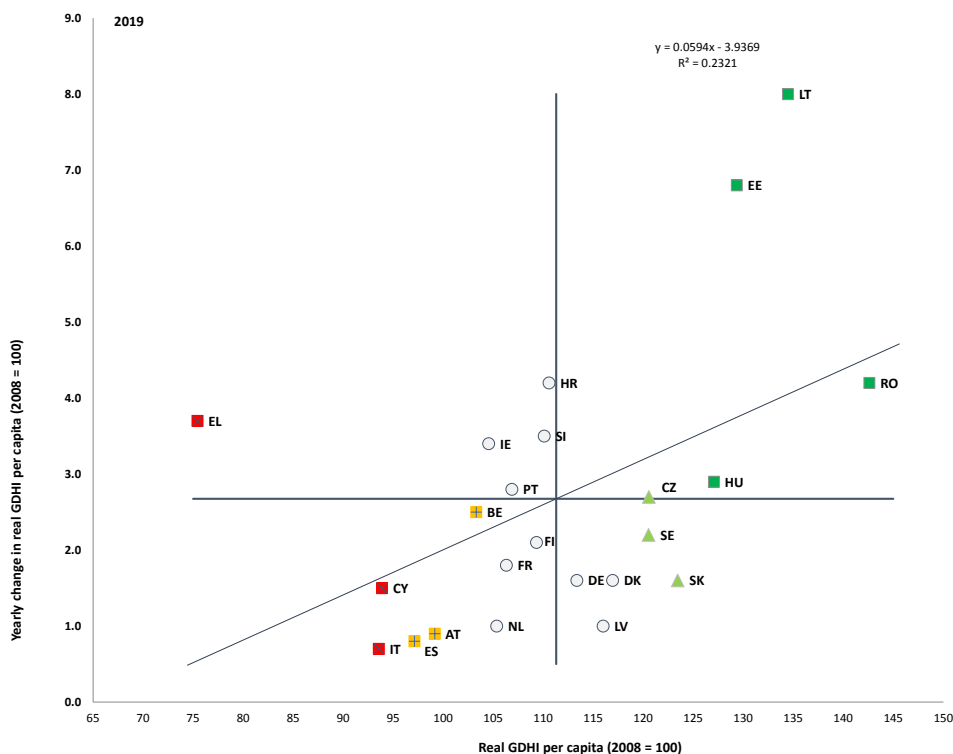
Tento oddíl se zabývá prováděním hlavního směru zaměstnanosti 8, který členskými státy doporučuje, aby prosazovaly rovné příležitosti a bojovaly proti chudobě a sociálnímu vyloučení. Oddíl 3.4.2 pak informuje o politických opatřeních členských států v oblasti systémů sociální ochrany včetně systémů minimálního příjmu, rodinných dávek, politik v oblasti bydlení, důchodů, dlouhodobé péče, zdravotní péče a začlenění osob se zdravotním postižením.

#### *3.4.1 Klíčové ukazatele*

**Pozitivní dynamika ekonomiky zaznamenaná v předchozích letech byla před vypuknutím krize COVID-19 stabilní, přičemž celkové příjmy domácností (hrubý disponibilní příjem domácností) se ve všech členských státech EU-27 zvyšovaly.** Příjmy domácností v roce 2019 rostly v celé Evropě díky vyšším příjmům z práce a v souladu s obecným zvyšováním hrubého disponibilního příjmu na obyvatele. Mezi členskými státy však panovalo široké rozpětí růstu reálného hrubého disponibilního příjmu domácností. Většina zemí střední a východní Evropy pokračovala v procesu konvergence a vykazovala vyšší než průměrný nárůst hrubého disponibilního příjmu domácností. Na druhé straně v zemích, v nichž od krize v roce 2008 došlo k největšímu poklesu příjmů domácností, byl růst i nadále pomalý, ovšem s výjimkou Řecka. V pěti členských státech (Kypr, Itálie, Španělsko, Rakousko a Řecko) byl hrubý disponibilní příjem domácností na obyvatele i nadále nižší než úroveň dosažená před recesí v letech 2008–2009.

### Graf 63: Reálné příjmy domácností před krizí COVID-19 stále rostly, ale míra růstu se v jednotlivých členských státech značně liší

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. Reálný hrubý disponibilní příjem domácností na obyvatele, index 2008=100. Období: úroveň roku 2019 a meziroční změny oproti roku 2018. Pozn.: Osy se protínají v bodě neváženého průměru EU. Legenda je uvedena v příloze. Údaje pro BG a MT nejsou ke dni 11. ledna 2021 k dispozici.

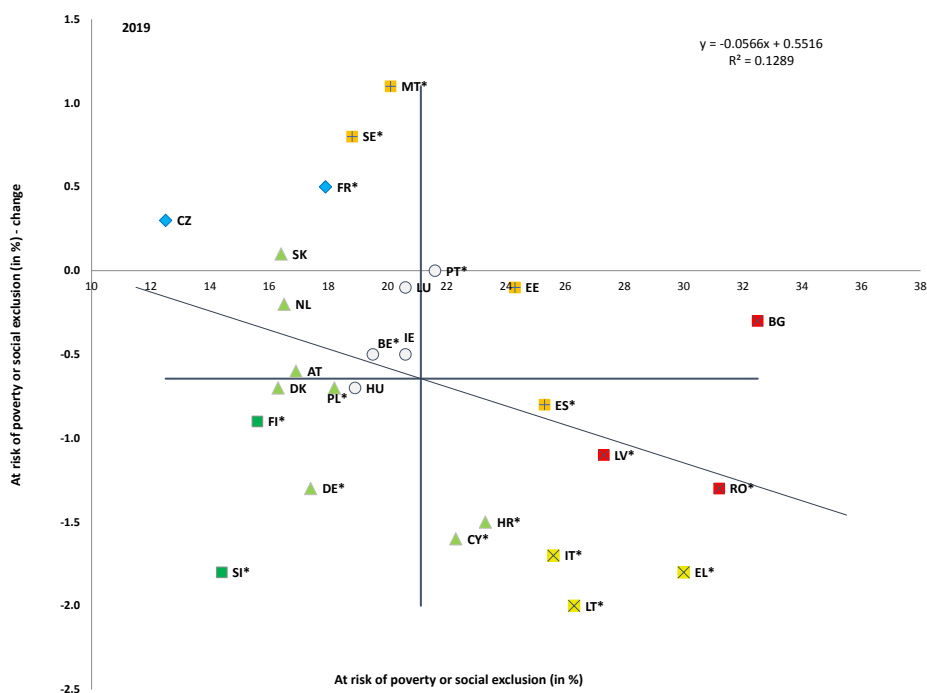
**Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením se před nástupem krize COVID-19 již sedmým rokem po sobě snižoval, ale v zemích s vysokými mírami se pokrok zpomaloval.** V roce 2019 se podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením v zemích EU-27 ve srovnání s rokem 2018 snížil o dalších 0,7 procentního bodu, a to na 20,9 % (tj. o 3,39 milionu osob méně než v roce 2018). V celé EU docházelo k určité míře konvergence (viz Graf 64), i když pomalejším tempem, protože zlepšení v některých zemích s nejvyššími úrovněmi se ve srovnání s předchozím rokem zpomalilo. Zejména v Bulharsku byla míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením pouze o 0,5 p.b. nižší než v roce 2018; oproti předchozím letům, kdy bylo snižování mnohem výraznější (což znamenalo kumulativní pokles o 16,8 p.b. oproti maximu dosaženému v roce 2012). Podobně v Rumunsku se míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením od roku 2018 snížila o 1,3 p.b. (–12 p.b. od roku 2012), v Lotyšsku pak o 1,1 p.b. (–8,9 p.b. od roku 2012). Nejvýraznější zlepšení bylo zaznamenáno v Litvě (–2 p.b.), v Řecku (–1,8 p.b.), v Itálii (–1,7 p.b.), na Kypru (–1,6 p.b.) a v Chorvatsku (–1,5 p.b.). I přes uvedená zlepšení se tyto členské státy stále pohybují nad průměrem EU. Mezi zeměmi pod průměrem EU došlo k výraznému zlepšení u Slovinska (–1,8 p.b.) a Německa (–1,3 p.b.), zatímco zhoršení vykázaly Malta (+1,1 p.b.) a Francie (+0,5 p.b.)<sup>187</sup>. Řada členských států vykazuje významné regionální rozdíly v míře ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (příloha 4).

---

<sup>187</sup> V době zpracovávání této zprávy nejsou k dispozici označení statistické významnosti meziročních změn.

## Graf 64: Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením se ve většině členských států snížil

Procentní podíl obyvatelstva ohroženého chudobou nebo sociálním vyloučením, úrovně z roku 2019 a změny oproti předchozímu roku (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek. Období: úrovně roku 2019 a meziroční změny oproti roku 2018. Pozn.: Osy se protínají v bodě neváženého průměru EU. Legenda je uvedena v příloze. Přerušeni řady u BE. Statisticky významné změny jsou označeny hvězdičkou (\*).

**Podíl dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením se v posledních několika letech před krizí COVID-19 snižoval.** V roce 2019 činila celková míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením v zemích EU-27 u dětí 22,2 % v porovnání s 21,3 % u obyvatel v produktivním věku (18–64 let) a 18,5 % u starších osob (65 let a více)<sup>188</sup>. Celkově nejvyšší míry byly zaznamenány v Rumunsku (35,8 %), Bulharsku (33,9 %), Řecku (30,5 %) a ve Španělsku (30,3 %). V letech 2018 až 2019 se počet dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením v zemích EU-27 snížil o 993 000, tj. o 4 %. V relativním vyjádření byl tento pokles největší v Lotyšsku (15,0 %), v Chorvatsku (14,7 %) a v Dánsku (14,2 %). Na druhém konci spektra vzrostl počet dětí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením ve Švédsku o 14,5 % (což znamenalo nárůst míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením o 2,5 p.b.) a ve Španělsku o 1,9 % (což znamenalo nárůst míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením o 0,8 p.b.). V nejbohatších zemích (např. v Lucembursku, ve Švédsku nebo ve Finsku) nemusí život pod hranicí ohrožení chudobou vždy znamenat materiální a sociální deprivaci. Na druhou stranu mnoho dětí v chudších zemích žije v podmínkách materiální deprivace i v případě, že příjmy jejich rodin překračují hranici ohrožení chudobou. Děti vyrůstající v chudobě nebo v sociálním vyloučení mají menší šanci uspět ve škole, těšit se dobrému zdraví a v pozdějším věku plně rozvinout svůj potenciál než jejich vrstevníci vyrůstající v lepších podmínkách. Hlavním faktorem určujícím dětskou chudobu je postavení rodičů na trhu práce, které opět úzce souvisí s úrovní jejich vzdělání a se složením domácnosti. V některých členských státech je míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u dětí v péči jen jednoho rodiče, v rodinách s více než 3 dětmi nebo v rodinách přistěhovalců nebo Romů až třikrát vyšší než u ostatních dětí. Tyto nevýhody se často vyskytují souběžně.

**Osoby narozené mimo EU čelí vyššímu riziku chudoby nebo sociálního vyloučení.** V roce 2019 se míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u osob narozených mimo EU (ve věku 18 let a starších) blížila dvojnásobku této míry u osob narozených v EU (38 % oproti 19,6 %), což znamenalo rozdíl téměř 18,4 p.b. V posledních letech byl tento rozdíl stabilní a pohyboval se kolem 19,5 p.b. V některých členských státech je mimořádně vysoký: téměř 30 p.b. ve Švédsku, v Belgii a v Řecku. Osoby narozené mimo EU se rovněž často setkávají s chudobou pracujících. V roce 2019 činila příslušná míra 21,2 % v porovnání s 7,9 % u osob narozených v EU. Na úrovni EU je rozdíl mezi těmito dvěma skupinami stabilní, ale v některých členských státech, zejména ve Španělsku, Lucembursku a Švédsku, zůstává i nadále vysoký.

---

<sup>188</sup> Pozor, jedna ze složek ukazatele ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, „osoba žijící v domácnosti s velmi nízkou intenzitou práce“, je k dispozici pouze pro osoby mladší 60 let. V důsledku toho je možnost porovnávat míru ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením mezi osobami do 60 let věku a osobami staršími 60 let omezená.

### **Podíl obyvatelstva ohroženého chudobou zůstal před krizí COVID-19 v zásadě stabilní.**

V roce 2019 se počet osob ohrožených chudobou v zemích EU-27 snížil o 1,4 milionu, což znamenalo mírný pokles tohoto podílu na 16,5 % (oproti 16,8 % v roce 2018) – viz horní panel v grafu 65. V Rumunsku, v Lotyšsku, v Bulharsku, v Estonsku, ve Španělsku, v Litvě a v Itálii<sup>189</sup> byla situace výrazně horší než průměr – hodnoty u všech těchto zemí se pohybovaly nad 20 %. Snížení zaznamenala míra ohrožení chudobou v Litvě (-2,3 p.b.), ve Slovinsku (-1,3 p.b.), v Německu (-1,2 p.b.) a v Chorvatsku (-1 p.b.). Celkově je průměrná míra ohrožení chudobou po letech nárůstů a nedávných zlepšeních stabilní a její úroveň se vrátila zpět na úroveň roku 2010. Tato celková stabilita je však výsledkem vícefaktorových změn, jejichž rozpětí je na úrovni členských států poměrně široké. V některých členských státech lze pozorovat výrazné zhoršení (o 2 p.b. nebo i více v Estonsku, Lucembursku, Nizozemsku, Švédsku a Rumunsku), ale také určitá zlepšení (o více než 2 p.b. v Chorvatsku, Řecku a Polsku). Poslední odhady vycházející z bleskových odhadů Eurostatu naznačují, že za rok 2019 nedošlo ve většině zemí k výraznějším změnám<sup>190</sup>. Zvýšení míry ohrožení chudobou lze očekávat zejména ve Slovinsku a Švédsku, snížení pak na Kypru, v Německu, Řecku, Španělsku a Rumunsku. V době vypracování této zprávy nejsou dosud k dispozici bleskové odhady Eurostatu týkající se příjmů z roku 2020 (které odrážejí dopad krize).

**Krize COVID-19 pravděpodobně zhorší stávající problémy v oblasti chudoby.** Nedávná studie Společného výzkumného střediska<sup>191</sup> zkoumala dopad pandemie na příjmy domácností a zmírňující účinek opatření fiskální politiky přijatých v reakci na krizi. S ohledem na automaticky stabilizující účinek systémů sociální ochrany a začlenění i dalších přijatých opatření se podle ní míra ohrožení chudobou v EU zvýšila v průměru pouze o 0,1 p.b. Ukotvená míra ohrožení chudobou<sup>192</sup> by se tak zvýšila o 1,7 p.b., což by odráželo podstatné snížení hranice chudoby v důsledku krize COVID-19. Mezi země s významným nárůstem míry chudoby v hodnotě více než 2 p.b. dle této studie patřilo Maďarsko, Slovensko, Španělsko, Švédsko, Litva a Česko. Nárůst chudoby v důsledku finanční krize byl údajně rozložen podobně jako v letech 2008 až 2009.

<sup>189</sup> Na základě údajů z roku 2018, neboť údaje za rok 2019 nebyly v době vypracování této zprávy k dispozici.

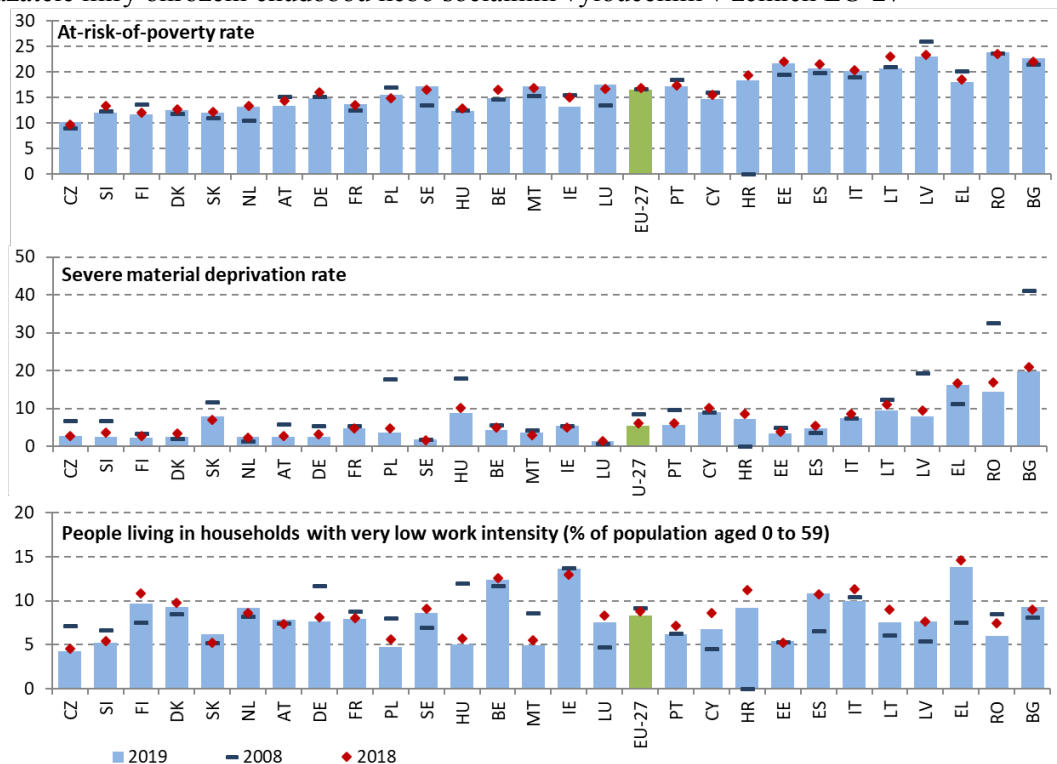
<sup>190</sup> Bleskové odhady Eurostatu týkající se příjmů za rok 2019. K dispozici na adrese: <https://europa.eu/!px93hB>.

<sup>191</sup> [Almeida a kol. \(2020\). Households' income and the cushioning effect of fiscal policy measures during the Great Lockdown \(Příjem domácností a zmírňující účinek opatření fiskální politiky během velkého omezení volného pohybu osob\), pracovní dokumenty Společného výzkumného střediska o daních a strukturálních reformách, č. 06/2020.](#) K dispozici na adrese: a příslušná politická zpráva na adrese <https://europa.eu/!JU66Gc>.

<sup>192</sup> V tomto případě je hranice chudoby ukotvena k hodnotě výchozích simulací EUROMODu na rok 2019 a nikoli k odhadované hranici chudoby pro rok 2020. Viz graf 9 na straně 17 zprávy.

**Graf 65: Situace se dále zlepšuje, zejména pokud jde o silnou materiální deprivaci a osoby žijící v domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání.**

Dílčí ukazatele míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením v zemích EU-27



Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek. Pozn.: Ukazatele jsou seřazeny podle míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE) v roce 2019. S ohledem na dostupnost údajů zahrnují souhrnné údaje pro EU za rok 2008 i údaje za UK, avšak nikoli údaje za HR. V roce 2019 přerušeni řady u BE a v předchozích letech u BG, DK, EE, LU a NL.

### **Materiální deprivace v období před pandemií se téměř ve všech zemích dále zlepšovala.**

V roce 2019 vzrostl v zemích EU-27 počet osob, které se vymanily ze silné materiální deprivace, v porovnání s předchozím rokem o téměř 3 miliony; podíl obyvatel nacházejících se v tomto stavu činil 5,4 %, což bylo o polovinu procentního bodu méně než v roce 2018 – viz střední panel Graf 65. Zlepšení v oblasti materiální deprivace vedla k dalšímu zlepšení míry osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením, zejména díky poklesu v Rumunsku, Polsku, Německu a Španělsku. Silnou materiální deprivaci tedy trpělo o více než 20 milionů osob méně než v roce 2012, kdy tento ukazatel dosáhl maximálních hodnot. Zdá se však, že tento pozitivní trend – pokud je přítomný – v některých zemích s nejvyšší mírou oslabuje (Bulharsko, Lotyšsko, Litva a Řecko). Materiální a sociální deprivace<sup>193</sup> (tj. posílený ukazatel, který zohledňuje více položek v sociálních souvislostech) se v těchto zemích však i přesto rychle snižovala s výjimkou Bulharska, kde došlo jen k mírnému zlepšení.

**Před krizí COVID-19 pozitivní dynamika trhu práce podporovala další pokles podílu osob žijících v domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání.** Podíl osob žijících v domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání, činil v zemích EU-27 v roce 2019 celkem 8,3 %, což znamenalo mírné snížení oproti předchozímu roku – viz spodní panel Graf 65. Přestože byl celkový trend téměř ve všech členských státech pozitivní nebo stabilní (až na výjimky jako na Slovensku, v Nizozemsku a Rakousku), je pravděpodobné, že se v důsledku krize COVID-19 projeví trend opačný, který bude odrážet nárůst nezaměstnanosti a pokles počtu odpracovaných hodin, jak je uvedeno v kapitole 3.1.

**Chudoba pracujících se v roce 2019 i nadále stabilně držela na vysoké úrovni, i když v několika případech došlo ke znatelnému snížení.** Po dosažení maximální hodnoty v zemích EU-27 roce 2016, která činila 9,8 %, zůstávala chudoba pracujících i nadále vysoká a činila 9 % (mírně pod úroveň z roku 2018, která činila 9,3 %; viz rovněž kapitola 3.1.1). Obzvláště vysoká byla chudoba pracujících v Rumunsku (15,4 %), ve Španělsku (12,8 %), v Itálii (11,8 %) a v Lucembursku (12 %). Za poslední rok lze pozorovat zlepšení v některých členských státech (–1,5 p.b. ve Slovinsku, –1,1 p.b. v Bulharsku a Německu a –0,8 p.b. v Řecku). Osoby s pracovními smlouvami na částečný úvazek jsou chudobě pracujících vystaveny ve větší míře (15,1 % v zemích EU-27 celkem), ale v některých zemích čelí vysokému souvisejícímu riziku i osoby zaměstnané na plný úvazek. To platí zejména v Rumunsku (12,3 %), ve Španělsku (10,7 %) a v Lucembursku (10 %).

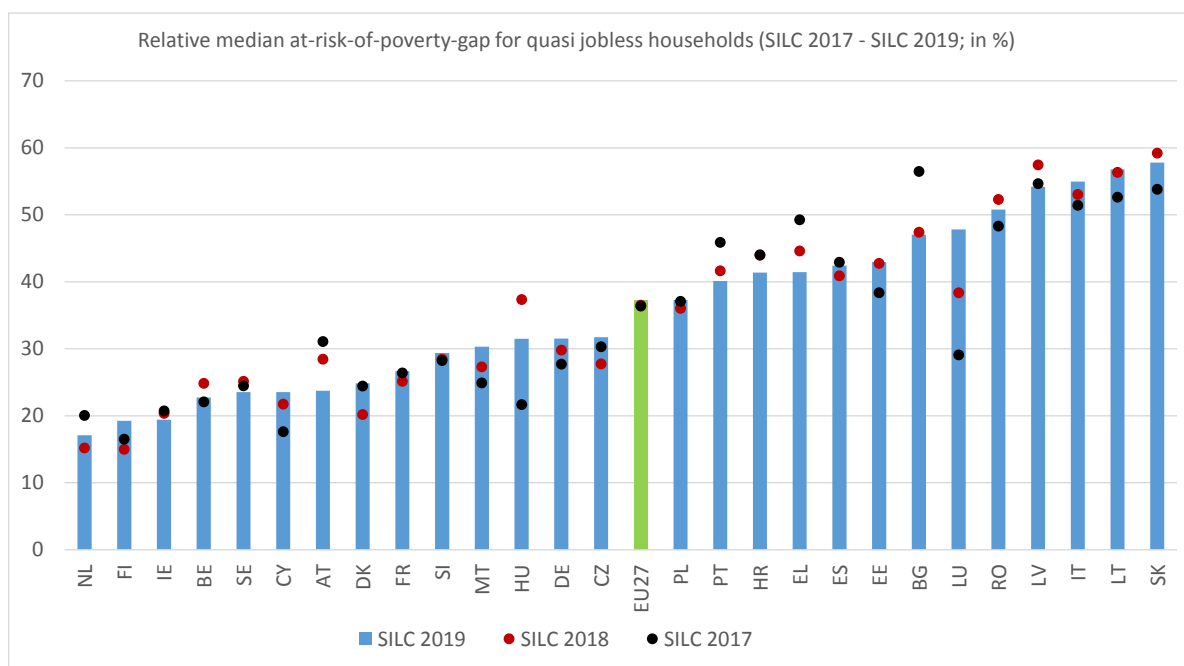
<sup>193</sup> Za materiálně a sociálně deprivovanou je považována osoba, která pociťuje vynucený nedostatek 5 nebo více ze 13 položek deprivace (namísto 9 u silné materiální deprivace). Patří sem položky související se společenskými aktivitami (volný čas, internet, setkávání s přáteli/rodinou, kapesné). Od roku 2014 zahrnuje tento ukazatel 7 nových položek, z toho 1 na úrovni domácnosti a 6 na individuální úrovni, tj. pro každou z osob ve věku 16 a více let v dané domácnosti.

### Intenzita chudoby se v roce 2019 nezměnila navzdory celkovému zlepšení úrovní příjmů.

Mezera chudoby ukazuje vzdálenost mediánového příjmu osob ohrožených chudobou od prahu ohrožení chudobou. Tato mezera v zemích EU-27 v roce 2019 činila 24,5 %, tj. v porovnání s rokem 2018 byla téměř beze změny. U zemí s největší mezerou chudoby (více než 25 % v Rumunsku, Itálii, Španělsku, Maďarsku, Lotyšsku, Bulharsku, Řecku, Chorvatsku a Litvě<sup>194</sup>) se tento ukazatel v roce 2019 zlepšil pouze v Rumunsku, Litvě a Řecku. V Maďarsku se mezera chudoby prohloubila o 4,8 p.b. Prohloubila se rovněž v zemích s nižší než průměrnou úrovní (Rakousko +2,2 p.b, Švédsko +1,8 p.b. a Německo +1,2 p.b.). Intenzita chudoby se v mnoha případech významně nesnížila navzdory celkovému zlepšení socioekonomické situace před pandemií.

### Graf 66: Relativní mediánový propad příjmů domácností, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání

Relativní mediánový propad příjmů pro domácnosti, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání, 2017–2019



Zdroj: Eurostat, přepočítáno na základě mikroúdat z statistik v oblasti příjmů a životních podmínek. Přerušeni řady u BE v roce 2019.

<sup>194</sup> Tato skupina zahrnuje také Itálii a Slovensko na základě údajů z roku 2018.

**Chudoba u osob žijících v domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání, je hlubší než v případě jiných skupin.** V zemích EU-27 se mezera chudoby u obyvatelstva v produktivním věku (18–64 let) žijícího v domácnostech, v nichž (téměř) žádný jejich člen nemá zaměstnání<sup>195</sup>, v roce 2019 zvýšila na 37,3 % (v roce 2018 činila 36,5 %). Nejhlubší mezeru chudoby i přes určitá zlepšení vykazuje Slovensko, Litva, Itálie, Lotyšsko a Rumunsko (Graf 66). Hodnoty tohoto ukazatele v Nizozemsku, Finsku a Irsku jsou nižší než 20 %. Největší nárůst je zaznamenán v Lucembursku (+9,4 p.b.). Vysoké míry svědčí o nízké přiměřenosti a rozsahu pokrytí dávek, protože se s jejich pomocí nedaří tuto mezeru zmenšovat.

**Osoby se zdravotním postižením jsou s významně větší pravděpodobností ohroženy chudobou nebo sociálním vyloučením než osoby bez zdravotního postižení.** V roce 2019 bylo v zemích EU-27 chudobou nebo sociálním vyloučením ohroženo 28,4 % osob se zdravotním postižením v porovnání s 18,4 % osob bez postižení, což znamená rozdíl ve výši 10 p.b. Velmi důležitým vysvětlujícím faktorem je závažnost zdravotního postižení – ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením čelilo 34,7 % osob s těžkým zdravotním postižením ve věku 16 let nebo více, zatímco u osob se středně těžkým zdravotním postižením to bylo jen 26 %<sup>196</sup>.

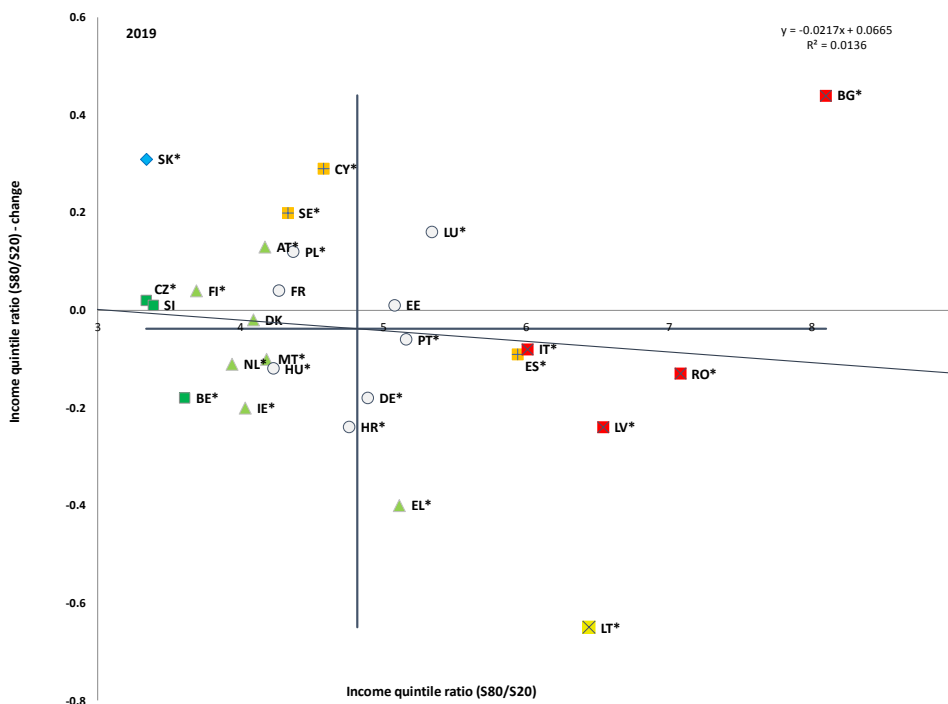
---

<sup>195</sup> Tento ukazatel se vypočítává jako rozdíl mezi mediánem ekvivalizovaného celkového čistého příjmu osob žijících pod prahem ohrožení chudobou a s velmi nízkou intenzitou práce a osob žijících na samotném prahu ohrožení chudobou, vyjádřený jako procento hodnoty prahu ohrožení chudobou. Tato prahová hodnota je stanovena na 60 % celostátního mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu všech osob v zemi, nikoli pro EU jako celek.

<sup>196</sup> Statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek (2019), *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 67: Příjmová nerovnost se celkově mírně snížila, ačkoli v některých členských státech došlo k mírnému zvýšení.**

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



Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek. Období: úroveň roku 2019 a meziroční změny oproti roku 2018. Pozn.: Osy se protínají v bodě neváženého průměru EU. Legenda je uvedena v příloze. Přerušeni řady u BE. Statisticky významné změny jsou označeny hvězdičkou (\*).

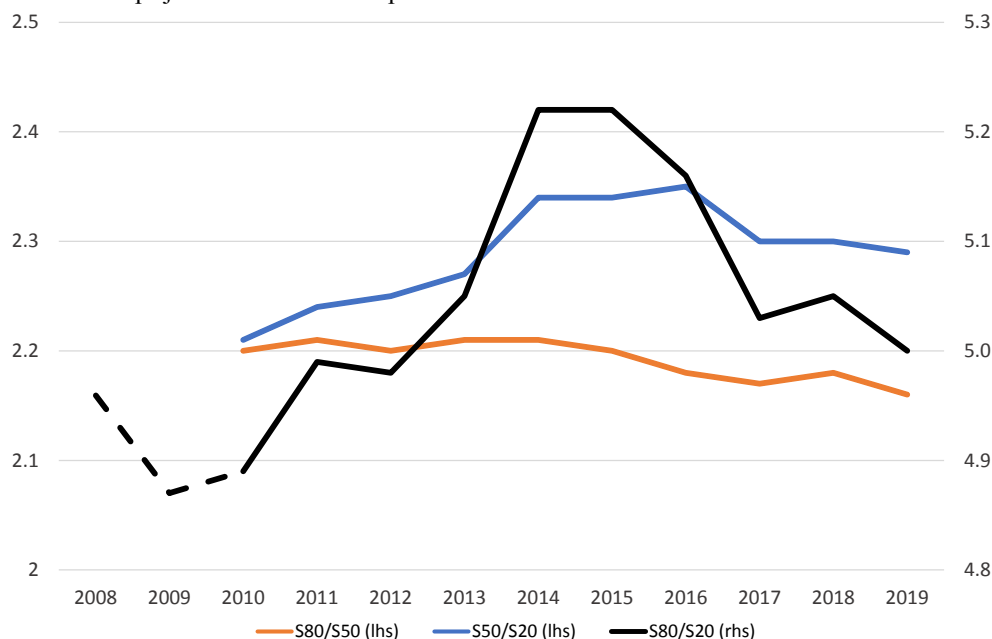
**Zatímco celková příjmová nerovnost v průměru dále mírně klesala, její dynamika svědčí o oslabení konvergence ve všech členských státech před krizí COVID-19.** V roce 2019 se v zemích EU-27 podíl příjmů horních 20 % spektra rozdělení příjmů rovnal téměř pětinasobku podílu dolních 20 % rozdělení příjmů, což představuje hodnotu mírně nižší než poměr z předchozího roku (5,05). Tento ukazatel příjmové nerovnosti zůstal i nadále vysoký – výrazně nad hodnotou 7 – zejména v Bulharsku a Rumunsku (obě země byly podle metodiky srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů hodnoceny jako „kritické situace“ – viz Graf 67). Docházelo jen k omezeným zlepšením, zejména v zemích s nejvyšší úrovní příjmové nerovnosti. K významnému snížení nerovností však došlo v Litvě („slabá, avšak zlepšující se“) a v Řecku („lepší než průměr“ v důsledku nedávného zlepšení). Další snížení lze pozorovat v Německu. Celkově je konvergence v jednotlivých zemích omezená s výjimkou Bulharska, které představuje odlehlou hodnotu vzhledem k výraznému zvýšení koeficientu příjmové nerovnosti (+0,44). Podle předběžných odhadů Společného výzkumného střediska<sup>197</sup> by nerovnost, která zvyšuje dopad pandemie COVID-19 v roce 2020, byla do značné míry řešitelná politickými opatřeními. Zatímco krize COVID-19 by sama o sobě způsobila podstatný nárůst nerovnosti (+3,3 % podle Giniho koeficientu), politická opatření by snížila nerovnosti o 1 %. Pro srovnání uvádíme, že krize v letech 2008/2009 vedla jen k nevelkému snížení příjmové nerovnosti.

**Celkový nárůst příjmové nerovnosti za poslední desetiletí byl způsoben zvýšením nerovností ve spodní části spektra rozdělení příjmů.** Nerovnost v rámci celého rozdělení příjmů lze rozčlenit na nerovnost v horní a ve spodní části jeho spektra. Koeficient příjmové nerovnosti, S50/S20, měří vztah mezi podíly příjmů u mediánu a u spodních 20 % rozdělení příjmů. Tato míra v roce 2019 činila 2,29 a v porovnání s rokem 2018 byla stabilní (2,3). Oživení umožnilo další pokles oproti maximu dosaženému v roce 2016 (2,36), ale nebylo schopno v plném rozsahu vyvážit celkový nárůst pozorovaný od roku 2010 (od 2,21) – viz Graf 68, což vysvětluje celkový nárůst příjmové nerovnosti v průběhu uvedeného desetiletí. S80/S50 měří obdobně nerovnost v horní části rozdělení příjmů. Tento ukazatel zůstal ve skutečnosti víceméně stabilní a v průběhu uvedeného desetiletí se dokonce mírně snížil (z 2,2 na 2,17).

---

<sup>197</sup> Viz [Almeida a kol.](#) (2020), jak je uvedeno výše.

**Graf 68: V posledním desetiletí rostla nerovnost ve spodní části spektra rozdělení příjmů**  
Rozčlenění příjmové nerovnosti za poslední desetiletí.



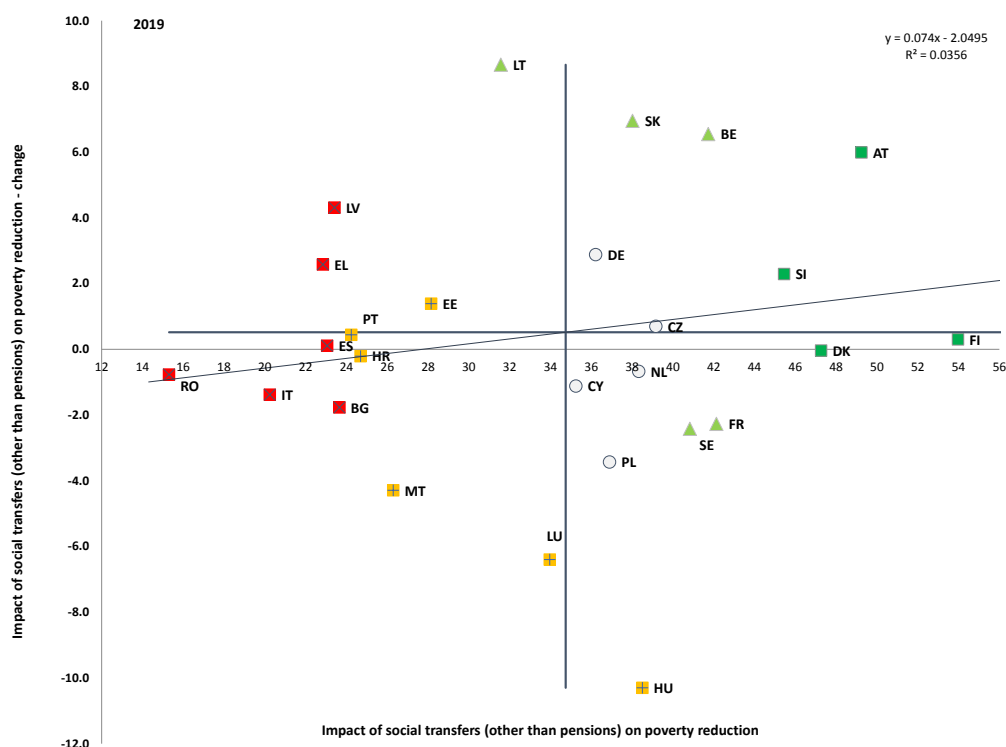
Zdroj: Eurostat, přepočten na základě údajů Eurostatu ze statistik v oblasti příjmů a životních podmínek.

**Příjem dolních 40 % obyvatelstva i nadále rostl o něco rychleji než průměr.** Podíl příjmů domácností ve spodních 40 % rozdělení příjmů se až do roku 2019 pomalu zvyšoval, což bylo v souladu s mírným zlepšením ostatních faktorů příjmové nerovnosti. Průměr v EU dosáhl v roce 2019 hodnoty 21,4 % v porovnání s hodnotou 21,19 % v roce 2018 (oproti minimu 20,9 %, dosaženému v letech 2014 a 2015). Podíl příjmů domácností ve spodních 40 % rozdělení rostl zejména v Německu, Řecku, Litvě a Maďarsku, zatímco jeho pokles byl zaznamenán v Bulharsku, Lucembursku, Polsku a ve Švédsku.

Výdaje na sociální ochranu v EU se do roku 2017 (rok, za nějž jsou dostupné nejnovější údaje) nadále zvyšovaly téměř ve všech členských státech. Většina z tohoto navýšení směřovala na starobní důchody a potřeby v oblasti zdraví<sup>198</sup>. Navýšení sociálních výdajů v letech 2012 až 2017 bylo – s výjimkou Řecka – způsobeno zejména dalším zvýšením výdajů v souvislosti s důchodovým věkem (částečně v důsledku demografických faktorů) a rovněž výdajů na zdravotní péči. Naproti tomu výdaje v souvislosti s nezaměstnaností se po roce 2010 stabilizovaly a od roku 2014 klesaly s tím, jak se zlepšovalo hospodářské prostředí. Výdaje na rodiny, bydlení a boj proti sociálnímu vyloučení se od roku 2013 mírně zvýšily. Výdaje na podporu v nemoci a podporu osob se zdravotním postižením významně přispěly k celkovému růstu výdajů ve většině členských států s výjimkou Řecka a Polska, kde poklesly.

### Graf 69: Účinek sociálních dávek na snižování chudoby v některých členských státech oslabuje.

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



Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek. Období: úroveň roku 2019 a meziroční změny oproti roku 2018. Pozn.: Osy se protínají v bodě neváženého průměru EU. Legenda je uvedena v příloze. Přerušení řady u BE v roce 2019.

<sup>198</sup> Viz s. 33 v: Evropská komise (2020). *Employment and Social Developments in Europe. Annual review 2020* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě. Roční přehled z roku 2020.) Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné na adrese: <https://europa.eu/!MM76mf>.

**I když je účinek sociálních transferů (vyjma důchodů) na chudobu stabilní, mezi členskými státy přetrvávají i nadále značné rozdíly v oblasti úrovní a dynamiky.** Celkově zůstal tento ukazatel v roce 2019 pro země EU-27 v porovnání s předchozím rokem stabilní (32,38 % oproti 32,8 % v roce 2018). Výkonnost a dynamika se však navzájem velmi liší – viz Graf 69.

Do kategorie „nejlepší“ se řadí Finsko, Rakousko, Dánsko a Slovinsko s hodnotami nad 45 %, zatímco nejhorší výsledky mají i nadále Rumunsko, Řecko, Španělsko, Bulharsko a Portugalsko s hodnotami, které se blíží hodnotě 24 % nebo jsou nižší. Litva a Lotyšsko, z nichž první se nachází pod průměrem EU a druhé se mu blíží, vykazují podstatná zlepšení (+8,7 p.b. a +4,3 p.b.), zatímco Lucembursko, Malta a zejména v Maďarsko zaznamenaly významný pokles (Lucembursko o 6,4 p.b., Malta o 4,3 p.b. a Maďarsko o 10,3 p.b.). Z grafu nevyplývá jednoznačný vztah mezi jednotlivými úrovněmi a změnami.

**Krize COVID-19 slouží jako silná připomínka důležitosti sociální ochrany.** Mechanismy sociálního pojištění mohou pomoci „zploštit“ pandemickou křivku tím, že pracovníkům umožní zůstat v případě potřeby doma. Mohou rovněž zmírnit ekonomické a sociální dopady omezené hospodářské činnosti a zároveň podporovat pracovníky prostřednictvím zelené a digitální transformace. Tyto mechanismy však nejsou vždy dostupné pracovníkům v nestandardním pracovním poměru a osobám samostatně výdělečně činným. V době pandemie také nemusí být vždy dostatečné nebo přiměřené.

**Navzdory vládním opatřením přijatým na ochranu pracovních míst (např. režimy zkrácené pracovní doby) se až do léta 2020 objevovaly známky výrazného nárůstu počtu příjemců dávek v nezaměstnanosti** (viz rovněž kapitola 3.3). Mezi zeměmi, pro které jsou k dispozici nejnovější údaje, byl relativní nárůst příjemců dávek v nezaměstnanosti od února 2020 obzvláště silný (více než 50 %) v Rakousku, v Estonsku, ve Španělsku, v Maďarsku, na Maltě a na Slovensku<sup>199</sup>. Naproti tomu se v této fázi nevyskytovaly výraznější signály, pokud jde o změny trendů v počtu příjemců dávek sociální pomoci a invalidních dávek, přičemž z dostupných údajů zpravidla nevyplývaly žádné bezprostřední a jasné známky svědčící o zvýšení počtu příjemců.

---

<sup>199</sup> Viz *2020 SPC Annual Review of the Social Protection Performance Monitor (SPPM) and developments in social protection policies* (Roční přehled Výboru pro sociální ochranu za rok 2020 týkající se monitoru výsledků v oblasti sociální ochrany a vývoje politik sociální ochrany). Dostupné na adrese: <https://europa.eu/!FN69gB>.

**Rámec sledování přístupu k sociální ochraně ukazuje, že v ochraně osob samostatně výdělečně činných a pracovníků v nestandardním pracovním poměru dosud existují značné mezery.** Ve čtyřech členských státech nemají některé skupiny osob samostatně výdělečně činných přístup k nemocenským dávkám, v jedenácti k pojištění pro případ nezaměstnanosti a v devíti k pojištění proti pracovním úrazům a nemocem z povolání. Ze zprávy o sledování vyplývá, že přístup k sociální ochraně může být omezenější rovněž pro některé formy pracovníků v nestandardním pracovním poměru. Tyto mezery se mohou týkat příležitostné práce, práce na vyžádání, krátkodobých pracovních smluv na dobu určitou, sezónních prací, učňovské přípravy nebo stáží. Příkladem nestandardních forem práce v jednotlivých zemích jsou tzv. minijobů v Německu, občanskoprávní smlouvy v Polsku, dohody o provedení práce v Česku, pracovní smlouvy s nepravidelným příjmem na Slovensku, pracovníci v domácnostech ve Španělsku a zjednodušené smlouvy v Maďarsku. Takové smlouvy mohou představovat značnou část trhu práce.

**I když se na pracovníky v nestandardním pracovním poměru a na osoby samostatně výdělečně činné sociální ochrana formálně vztahuje, mohou k ní mít někteří z nich *de facto* omezený přístup.** Omezený přístup znamená, že pracovníci nejsou schopni získat a využít odpovídající nároky, které by mohli v případě potřeby uplatnit. Mezi překážky patří minimální doby pro získání nároku, čekací doby a nedostatečná převoditelnost práv na sociální ochranu. Při přechodu jednotlivců mezi různými statusy na trhu práce nebývají vždy zachována, akumulována nebo převedena práva na sociální ochranu. S proměnou světa práce se tato flexibilita stává ještě důležitější a nedostatečná převoditelnost může narušit dynamiku trhu práce a rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou. Překážku pro přechody mezi jednotlivými odvětvími nebo formami zaměstnání může představovat nedostatečná regulace, vysoké náklady a různá pravidla, kterými se jednotlivé systémy řídí. A konečně nedostatek transparentních informací o právech na sociální zabezpečení v mnoha zemích brání lidem přijímat informovaná rozhodnutí.

**Dočasná opatření nenahrazují potřebu rozšířit sociální ochranu i na osoby, na které se nevztahuje ochrana na trvalejším základě.** Většina opatření přijatých na začátku krize COVID-19 byla prezentována jako opatření dočasné povahy. Ve fázi oživení je zapotřebí trvalého úsilí o zachování a posílení sociální ochrany pro všechny včetně osob samostatně výdělečně činných. V návaznosti na reakci na krizi je potřeba dále zlepšovat ochranu osob samostatně výdělečně činných a pracovníků v nestandardním pracovním poměru na strukturálním základě v souladu s doporučením o přístupu k sociální ochraně.

**Přiměřenost systémů minimálního příjmu se téměř ve všech členských státech zhoršuje v porovnání s prahovými hodnotami chudoby a příjmy osob s nízkou mzdou.** Přiměřenost dávek zaručujících minimální příjem lze sledovat<sup>200</sup> porovnáním příjmů příjemců jak s vnitrostátním prahem ohrožení chudobou, tak s příjmy osob s nízkou mzdou<sup>201</sup>. Tyto odkazy poskytují informace o účinku na zmírnění příjmové chudoby (v prvním případě) a o aktivačním rozměru a možných demotivačních účincích těchto systémů (ve druhém případě). V posledním dostupném příjmovém roce (2018) se přiměřenost systémů minimálního příjmu v zemích EU-27 celkově zhoršila, což odráží skutečnost, že příjem osob s minimálním příjmem zaostává za vývojem celkového příjmu v období hospodářského rozmachu před krizí COVID-19. Toto zhoršení přiměřenosti je sice obecné, avšak v některých zemích došlo k výraznějšímu poklesu v porovnání s příjmy osob s nízkou mzdou (Estonsko -18,2 p.b., Česko -7 p.b., Lucembursko -5,8 p.b.). Pouze ve dvou zemích se přiměřenost minimálního příjmu blíží prahové hodnotě chudoby (Irsko a Nizozemsko), zatímco v Rumunsku, Bulharsku, Maďarsku, Itálii<sup>202</sup>, Česku a na Slovensku se držela pod třetinou prahové hodnoty chudoby.

---

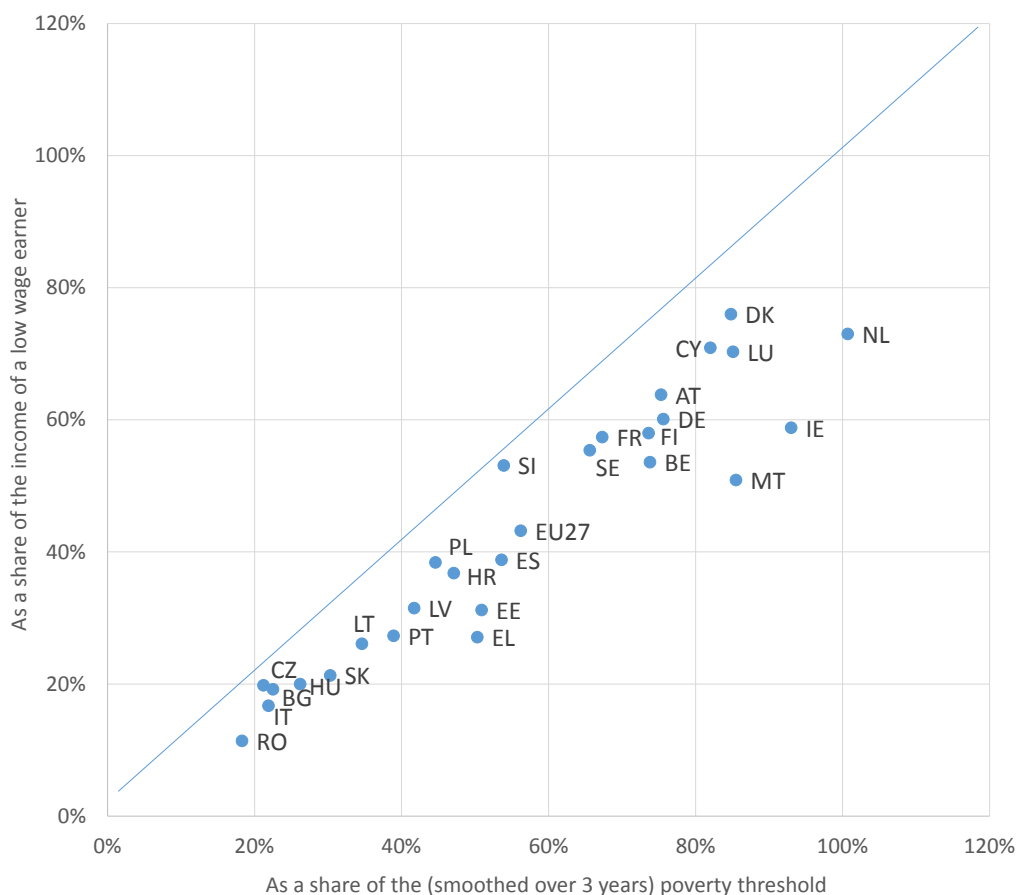
<sup>200</sup> Podle metodiky dohodnuté ve srovnávacím rámci minimálního příjmu, viz společné zprávy o zaměstnanosti přijaté v letech 2019 a 2020.

<sup>201</sup> Pro potřeby srovnávacího rámce je „osoba s nízkým příjmem“ definována jako osoba, která pobírá 50 % vnitrostátní průměrné hrubé mzdy.

<sup>202</sup> Posuzovaným režimem je příjem na sociální začlenění, který byl zaveden před přijetím stávajícího režimu občanského příjmu (*Reddito di cittadinanza*) přijatého v roce 2019.

## Graf 70: Přiměřenost podpory minimálního příjmu v různých členských státech se značně různí.

Čistý příjem příjemců s minimálním příjmem jako procentuální podíl prahu ohrožení chudobou (rozložený do tří let) a podíl příjmů osob s nízkou mzdou (příjmový rok 2018)



Zdroj: Eurostat, OECD.

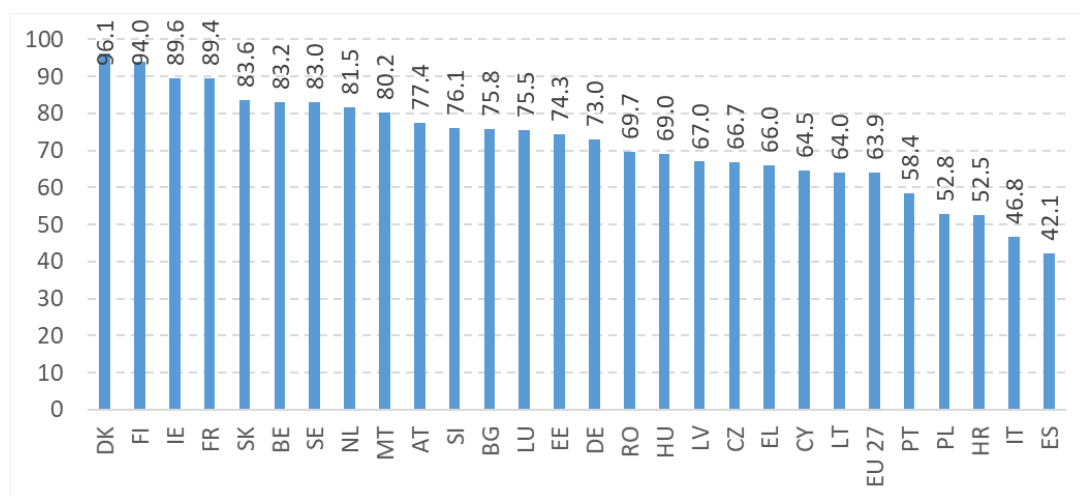
Pozn.: Grafy se týkají svobodných bezdětných osob. Čistý příjem příjemce s minimálním příjmem může zahrnovat i jiné druhy dávek (např. dávky na bydlení) než minimální příjem. Osoba s nízkými příjmy, která je uváděna jako reference, vydělává 50 % průměrné mzdy a pracuje na plný úvazek. Přerušení řady u BE.

### Před vypuknutím pandemie bylo pokrytí chudších osob sociálními dávkami v zásadě stabilní.

Míra příjemců dávek měří podíl osob v produktivním věku (ve věkové skupině 18–59 let), které pobírají jakékoli dávky (jiné než dávky ve stáří), na počtu obyvatel ohrožených chudobou. Tento ukazatel ukazuje rozpětí od 42,1 % ve Španělsku po 96,1 % v Dánsku, přičemž průměr zemí EU-27 činil 63,9 %, což znamenalo mírný pokles (–2 p.b.) oproti předchozímu roku.

### Graf 71: V několika členských státech existuje velký podíl obyvatel ohrožených chudobou, kteří nepobírají žádné dávky

Míra příjemců dávek (podíl osob ve věku 18–59 let pobírajících jakékoli sociální dávky, jiné než dávky ve stáří) na počtu obyvatel ohrožených chudobou, 2018.



Zdroj: ESTAT, přepočten na základě údajů ze statistik v oblasti příjmů a životních podmínek.

**Neschopnost vytápět svou domácnost klesá a v různých zemích se vzájemně velmi liší.** Tento rozměr energetické chudoby se v průměru snížil z maxima 11,2 % dosaženého v roce 2012 na 6,9 % v roce 2019. Procentní podíl obyvatel, kteří nejsou schopni uspokojit potřebu vytápění, se prudce snížil (o 5 p.b. nebo i více) na Maltě, v Bulharsku, v Lotyšsku, v Litvě, v Maďarsku, na Kypru, v Řecku, v Polsku, v Portugalsku, v Itálii a v Rumunsku, zatímco na Slovensku se zvýšil o 2,3 p.b. a v Lucembursku o 1,8 p.b. V zemích EU-27 bylo energetickou chudobou zasaženo 18,8 % osob ohrožených chudobou (v porovnání s 5 % osob žijících v domácnostech s 60 % nebo více mediánu ekvivalizovaného příjmu). Svobodné osoby ve věku 65 let a starší (10,2 %) nebo rodiče samoživitelé (10,5 %) byli ohroženi více než průměrní obyvatelé. Nedávno přijaté doporučení Komise týkající se energetické chudoby<sup>203</sup> poskytuje pokyny a další informace o energetické chudobě v EU společně s vnitrostátními plány členských států v oblasti energetiky a klimatu a jejich posouzeními ze strany Komise.

<sup>203</sup> C(2020) 9600 final.

**Přiměřenost důchodů se v roce 2019 mírně zhoršila.** Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u osob ve věku 65 let a starších se v zemích EU-27 mírně zvýšila z 18,4 % v roce 2018 na 18,5 % v roce 2019, i když je stále výrazně nižší než v roce 2008 (23,3 %). I nadále přetrvávají rozdíly mezi pohlavími (16,1 % u starších mužů, 21 % u starších žen). Tato míra se v jednotlivých členských státech značně liší, od 9,6 % v Lucembursku po 47,1 % v Bulharsku. Zvýšení míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením je způsobeno především relativní chudobou vzhledem k tomu, že prahová hodnota chudoby se ve všech 27 zemích kromě Švédska zvýšila. Naopak trend u míry silné materiální deprivace i nadále klesal: nejprve došlo k poklesu ze 7,5 % v roce 2008 na 4,7 % v roce 2018 a v roce 2019 pak následoval další pokles na 4,4 %. Celkový náhradový poměr<sup>204</sup> se rovněž mírně snížil z 58 % v roce 2018 na 57 % v roce 2019, což naznačuje relativní zhoršení důchodových dávek v souvislosti s příjmem z pozdního zaměstnání; je však stále vyšší než v roce 2008 (52 %). Rozdíly mezi ženami a muži (kdy ženy mají v průměru nižší náhradový poměr) se snížily z 5 na 4 p.b. a od roku 2008 byly v podstatě konstantní, a to i přes relativní nárůst zaměstnanosti žen.

**Rozdíl ve výši důchodů žen a mužů i nadále pomalu klesá.** Rozdíl ve výši důchodů žen a mužů<sup>205</sup> se od roku 2010 snižuje přibližně o 1 p.b. ročně, a v roce 2018 činil 29,1 % (věková skupina 65–74 let). Nedávné údaje z roku 2019 ukazují, že nejvyšší rozdíl ve výši důchodů žen a mužů byl zaznamenán v Lucembursku, na Maltě, v Nizozemsku (nad 40 %), v Rakousku a na Kypru (těsně nad 35 %), zatímco nejnižší rozdíly (pod 10 %) byly zaznamenány v Estonsku (0,2 %), v Dánsku (6,7 %) a ve Slovinsku (9,4 %).

**Pandemie COVID-19 dále zdůraznila potřeby péče o starší osoby.** Od vypuknutí epidemie COVID-19 konstatovala pětina lidí ve věku 50 let a starších, kteří potřebovali péči, že je pro ně obtížnější potřebnou péči získat<sup>206</sup>; bylo tomu tak buď proto, že se k nim pečovatelé nemohli dostat, nebo proto, že si péči již nemohli dovolit.

---

<sup>204</sup> Celkový náhradový poměr představuje hrubý medián individuálního důchodového příjmu obyvatel ve věku 65–74 let v porovnání s hrubým mediánem individuálního příjmu za práci obyvatel ve věku 50–59 let bez dalších sociálních dávek.

<sup>205</sup> Rozdíl ve výši důchodů žen a mužů je definován jako procentní rozdíl mezi průměrným individuálním starobním důchodem všech žen zahrnutých do studie v porovnání s průměrným individuálním starobním důchodem srovnatelné skupiny mužů.

<sup>206</sup> Průzkum SHARE, vlna 8, předběžné výsledky.

**Dostupnost bydlení pro evropské domácnosti se v roce 2019 celkově i nadále zlepšovala, i když v jednotlivých členských státech existovaly významné rozdíly.** V roce 2019 žilo 9,4 % obyvatel zemí EU-27 v domácnostech, které na bydlení vynakládaly 40 % nebo více svého ekvivalizovaného disponibilního příjmu (míra zatížení příliš vysokými náklady na bydlení). Tato míra byla nejvyšší v Řecku (36,2 %), po němž následovalo Bulharsko a Dánsko (více než 15 %), a nejnižší byla ve Finsku, na Maltě a na Kypru (necelá 4 % obyvatel). U obyvatel ohrožených chudobou byla míra zatížení příliš vysokými náklady na bydlení výrazně vyšší (v roce 2019 to bylo 35 %), přičemž mezi členskými státy existovaly značné rozdíly. V Řecku bylo příliš vysokými náklady na bydlení zatíženo 88 % obyvatel ohrožených chudobou, v Dánsku to bylo 74 % a v Bulharsku a Německu 48 %. Zároveň v Litvě, v Lotyšsku, ve Finsku, v Estonsku, na Kypru a na Maltě vynakládalo méně než 20 % obyvatel ohrožených chudobou na náklady na bydlení 40 % nebo více svého disponibilního příjmu. Obecně platí, že nájemníci, ať již ž na trhu soukromého nájemního bydlení nebo na trhu se sníženými cenami, jsou dostupností bydlení ovlivněni více než vlastníci s hypotékou. Míra zatížení příliš vysokými náklady na bydlení byla nejvyšší ve městech (11,9 %) v porovnání s venkovskými oblastmi (6,8 %).

**Kvalita bydlení se za posledních deset let zlepšila, avšak 4 % obyvatel zemí EU-27 i nadále žila v obydlich, která byla přeplněná nebo měla závažné problémy v oblasti kvality.** Mezi takové problémy patřila absence vany nebo toalety, prosakující střecha v obydlí nebo obydlí považované za příliš tmavé. Přeplněnost obydlí nebo jejich nízká kvalita neúměrně vysoce ovlivňují osoby ohrožené chudobou a nájemníky, zejména ty, kteří se pohybují na trhu dotovaného nájemního bydlení. Osoby narozené mimo EU se v roce 2019 rovněž potýkaly s většími obtížemi při přístupu k důstojnému bydlení a s vyšší mírou přeplněnosti (27,6 % oproti 14,2 % u osob narozených v EU) a příliš vysokými náklady na bydlení (19,1 % oproti 8,8 % u osob narozených v EU).

**Bezdomovectví v Evropské unii je na vzestupu a počet bezdomovců se ve většině členských států v posledním desetiletí trvale zvyšuje.** Studie odhadují, že nejméně 700 000 osob v EU spí každou noc venku nebo v nouzovém nebo přechodném ubytování, což je o 70 % více než před deseti lety<sup>207</sup>. Riziko bezdomovectví se navíc rozšiřuje na různé skupiny společnosti. Ve Švédsku se v letech 1993 až 2017 zvýšil podíl žen mezi bezdomovci ze 17 % na 38 %. V Nizozemsku se počet mladých lidí bez domova v letech 2009 až 2018 více než ztrojnásobil, a to ze 4 000 na 12 600. Mezi bezdomovci jsou také nadměrně zastoupeni uprchlíci a žadatelé o azyl. V Německu tvoří rodiny s dětmi 27,2% uprchlíků bez domova, zatímco u ostatních obyvatel bez domova to je jen 13 %. V Barceloně je 52,3 % bezdomovců státními příslušníky třetích zemí. V Řecku pak je bez domova 51 % z 3 774 nezletilých osob bez doprovodu. Osoby bez domova rovněž čelí nerovnostem v oblasti zdraví: vysoká míra chronických stavů duševního a fyzického zdraví, problémy se zneužíváním návykových látek a snížená průměrná délka života.

**Krize v důsledku COVID-19 vystavila zdravotnické systémy členských států nebyvalému tlaku.** Kromě toho, že tato krize představovala výzvu pro schopnosti členských států reagovat na krize, způsobila také zhoršení stávajících strukturálních výzev souvisejících s účinností, přístupností a odolností systémů zdravotnictví. Ty se týkají například nedostatečného financování investic do zdravotnictví (včetně připravenosti na krize a reakce na ně), omezené koordinace a integrace péče, nedostatečné primární péče, přetrvávajících překážek přístupu ke zdravotní péči a neuspokojených potřeb zdravotní péče. Tyto obtíže silně zasáhly ty nejzranitelnější, a to zejména kvůli vysokým přímým výdajům domácností.

---

<sup>207</sup> FEANTSA (2020), *Fifth overview of Housing Exclusion in Europe* (Pátý přehled vyloučení z bydlení v Evropě).

**Podíl obyvatelstva, které pociťuje subjektivně neuspokojenou potřebu zdravotní péče, stále vykazuje velké rozdíly mezi členskými státy, a to jak co do úrovně, tak co do změn. Na rozdíl od minulého roku se v roce 2019 objevuje negativní korelace mezi úrovní a změnami u neuspokojené potřeby zdravotní péče, což znamená, že v zemích, kde je neuspokojená potřeba nejvyšší, došlo za poslední období k relativně vyššímu poklesu (Graf 72). V některých členských státech jsou i nadále závažnými překážkami v dostupnosti zdravotní péče náklady a čekací doba. Podíl obyvatelstva EU, jež pociťuje subjektivně neuspokojenou potřebu zdravotní péče v důsledku příliš vysokých nákladů, příliš dlouhé čekací doby nebo cestovní vzdálenosti, byl v roce 2019 téměř stabilní, a to v průměru ve výši 1,7 % (1,8 % v roce 2018). V Estonsku a Řecku tento podíl stále přesahoval 5 %, přičemž Rumunsko a Finsko se k této prahové hodnotě blížily. Nejzřetelnější nárůst byl v roce 2019 zaznamenán u Dánska, přičemž jeho úroveň vzrostla na 1,8 %, což se blíží průměru EU. Osoby se zdravotním postižením se v roce 2019 setkaly s vyšší úrovní subjektivně neuspokojené potřeby zdravotní péče – činila 4,2 % případů v porovnání s osobami bez zdravotního postižení, které se s ní setkaly v 1 % případů. Zvláště znevýhodněny jsou osoby s těžkým zdravotním postižením (5,6 %) <sup>208</sup>.**

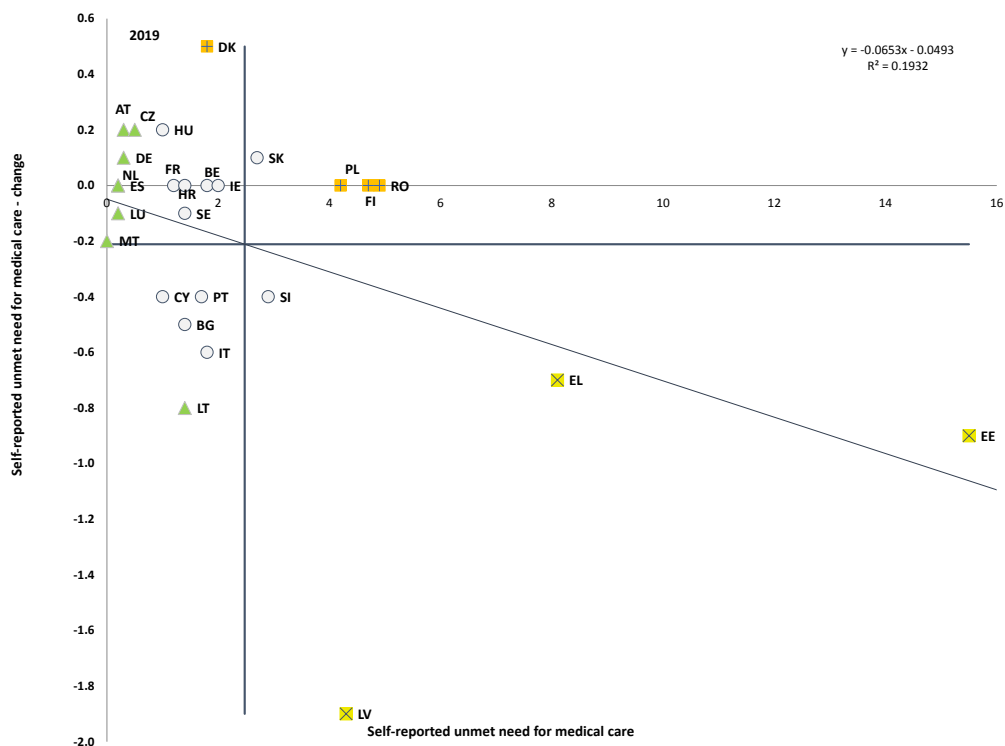
**1. V některých zemích hraje při vysvětlování problematického přístupu ke zdravotní péči důležitou úlohu i úroveň příjmů nebo typ ekonomické aktivity.** Ačkoli většina zemí nevykazuje výrazné rozdíly podle typu ekonomické aktivity (Graf 73), v některých zemích se nezaměstnaní (Estonsko a Řecko) a důchodci (Estonsko, Řecko a Rumunsko) setkávají s významnými obtížemi v přístupu ke zdravotní péči, přičemž neuspokojené potřeby zdravotní péče přesahují 10 %. Ve většině zemí EU se s vyšší neuspokojenou potřebou zdravotní péče setkávají osoby z nejnižšího příjmového kvintilu (viz graf v hlavních sděleních). Zátěž pro domácnosti s nízkými příjmy je obzvláště vysoká v Řecku (+10 p.b. v porovnání s celkovým počtem obyvatel) a v Lotyšsku (více než 4,5 p.b. v porovnání s celkovým počtem obyvatel).

---

<sup>208</sup> Tabulka statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek z roku 2019 [HLTH\_DH030].

## Graf 72: Před krizí COVID-19 byly v členských státech zaznamenány velké rozdíly v oblasti subjektivně neuspokojené potřeby zdravotní péče

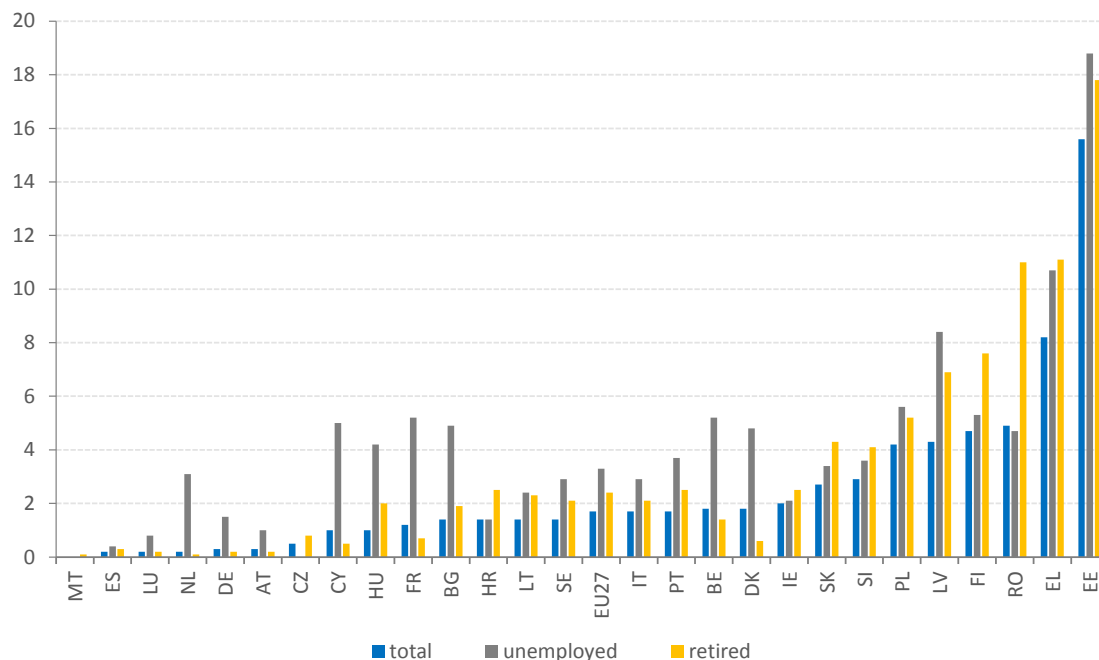
Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Eurostat, statistika v oblasti příjmů a životních podmínek. Období: úroveň roku 2019 a meziroční změny oproti roku 2018. Pozn.: Osy se protínají v bodě neváženého průměru EU. Legenda je uvedena v příloze. Přerušeni řady u BE.

### Graf 73: V některých zemích uvádějí vyšší neuspokojenou potřebu zdravotní péče nezaměstnaní nebo důchodci

Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče podle typu ekonomické aktivity (2019)



Zdroj: Eurostat [hlth\_silc\_13]. Přerušeni řady u BE.

#### Při úpravě podle věkové skladby byly neuspokojené potřeby zdravotní péče pravděpodobnější

**u osob narozených mimo EU (v porovnání s osobami narozenými v EU).** To bylo patrné

zejména v Estonsku a v Řecku a v menší míře i ve Švédsku, v Itálii, v Dánsku a v Lotyšsku<sup>209</sup>.

Tento trend může souviset s různými faktory, jako je například nedostatečný přístup z důvodu pobytového statusu nebo omezeného zdravotní pojištění (v některých zemích), nedostatek znalostí

o přístupu ke službám, finanční prostředky, koncentrace přistěhovalců ve znevýhodněných oblastech s horším přístupem k zdravotnickým službám a vnitrostátní systémy, které nejsou

přizpůsobeny konkrétním potřebám přistěhovalců<sup>210</sup>. Tyto faktory v kombinaci se situací v oblasti

bydlení a expozicí v práci vysvětlují, proč jsou přistěhovalci více zasaženi pandemií COVID-19<sup>211</sup>.

V případě přistěhovalců pobývajících v EU mohou obzvláště ohroženou skupinu představovat uprchlíci (a žadatelé o azyl).

<sup>209</sup> EU-OECD (2019), *Settling In, Indicators of immigrant integration* (Usazování, ukazatele integrace přistěhovalců), „graf 4.11. Neuspokojené potřeby zdravotní péče“.

<sup>210</sup> Evropská komise (2020), analýza evropského internetového portálu věnovaného integraci (EWSI) o dostupnosti služeb pro dlouhodobou integraci přistěhovalců a uprchlíků v Evropě. Dostupné na adrese: <https://europa.eu/!Xq69WR>.

<sup>211</sup> Viz OECD. *What is the impact of the Covid 19 pandemic on immigrants and their children?* (Jaký je dopad pandemie Covid-19 na imigranty a jejich děti?), <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-immigrants-and-their-children-e7cbb7de/>.

**Průměrný počet roků, které člověk podle očekávání může ve věku 65 let prožít ve zdraví, zůstával v EU i nadále stabilní. U mužů nyní tato doba dosahuje 9,8 let a u žen 10,0 let. Ve Švédsku, na Maltě, v Irsku a v Španělsku lze ve věku 65 let očekávat nejvyšší počet roků prožitých ve zdraví (více než 12 let u obou pohlaví) a v Lotyšsku, na Slovensku a v Chorvatsku je střední délka života prožitého ve zdraví obzvláště nízká (přibližně 5 let).**

**Zdravotní péče je financována prostřednictvím různých systémů, přičemž relativní význam každého ze systémů se v členských státech liší. Přímé výdaje domácností, 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, byly v roce 2018 vyšší než 30 % běžných výdajů na zdravotnictví v Bulharsku, v Řecku, na Kypru, v Lotyšsku a v Litvě (Graf 74).**

**Pandemie silně ovlivnila systémy dlouhodobé péče vzhledem k vysoké zranitelnosti jejich uživatelů vůči této nemoci** (z důvodů vysokého věku, komorbidit nebo zdravotních postižení). V posledních týdnech vystoupilo do popředí několik výzev v oblasti dlouhodobé péče v souvislosti s pandemií COVID-19 počínaje omezenou dostupností údajů, obtížnými situacemi pro pracovníky a neformální pečovatele, přerušením služeb a problémy s kapacitou při testování a nedostatkem osobních ochranných prostředků a konče porušováním lidských práv starších osob a osob se zdravotním postižením, zejména osob s intelektuálním a těžkým postižením. Některé z nich představují výzvy související s novou krizí (např. testovací kapacita), zatímco v jiných případech pandemie COVID-19 odhalila a prohloubila stávající strukturální výzvy (např. v souvislosti s přístupem k péči a s pracovními silami).

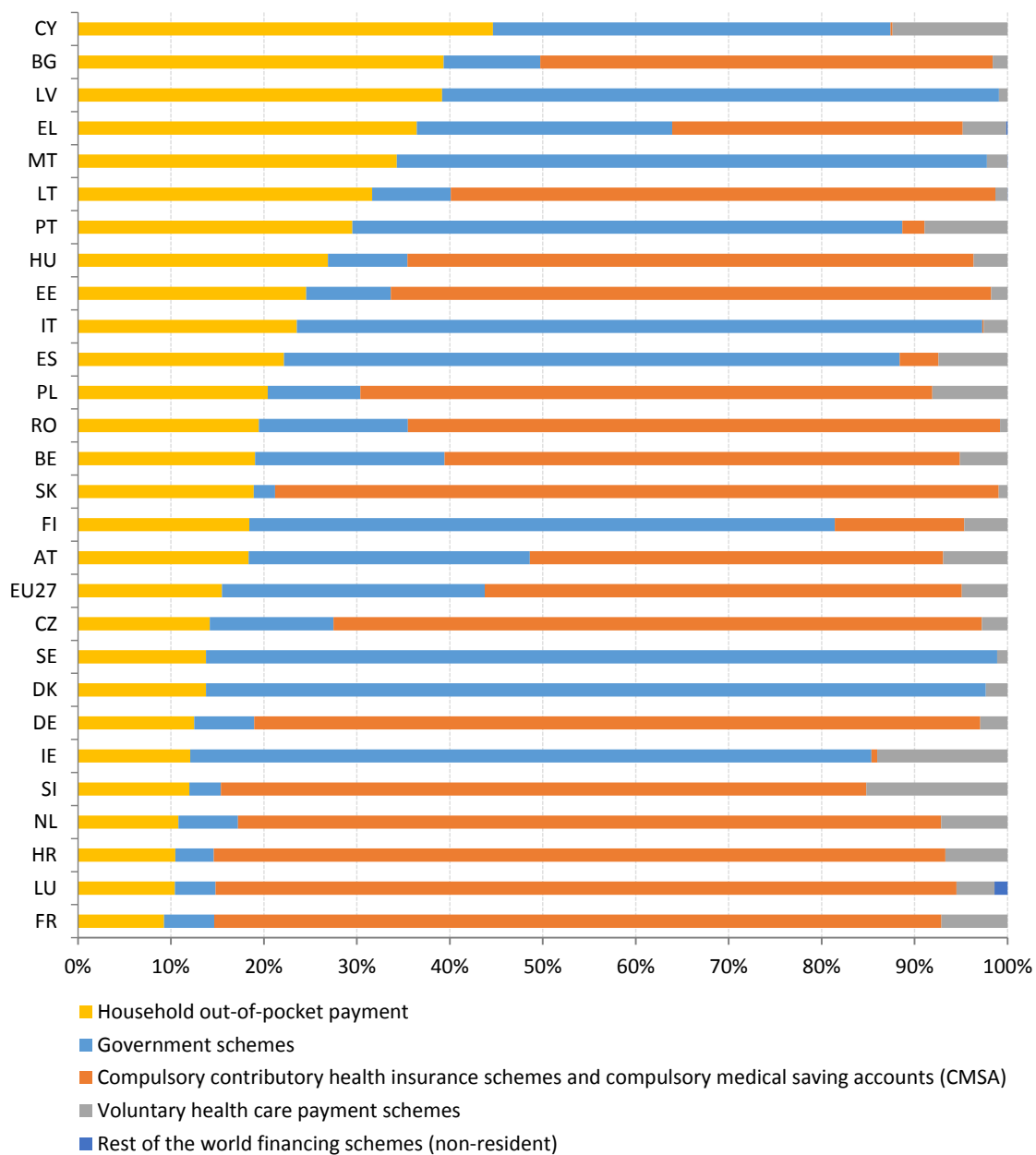
**Potřeba dlouhodobé péče roste, neboť obyvatelstvo v EU stárne.** Předpokládá se, že během následujících šesti desetiletí (do roku 2070) se počet Evropanů ve věku 80 let a více zdvojnásobí a že index závislosti starých osob (poměr osob ve věku 65 let a více vůči osobám ve věku 15–64 let) se skokově zvýší z 29,6 % v roce 2016 na 51,2 % v roce 2070<sup>212</sup>. V EU budou pouze 2 osoby v produktivním věku na každou osobu ve věku nad 65 let oproti 3,3 osobám v roce 2016. Riziko vzniku závislosti narůstá se zvyšujícím se věkem, kdy osoby častěji čelí omezením (27,3 % osob starších 65 let a 41,5 % osob starších 75 let uvádí závažné obtíže v oblasti osobní péče nebo domácích činností).

---

<sup>212</sup> Evropská komise, Zpráva o stárnutí obyvatelstva 2018. K dispozici na adrese: [https://ec.europa.eu/info/publications/economy-finance/2018-ageing-report-economic-and-budgetary-projections-eu-member-states-2016-2070\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/economy-finance/2018-ageing-report-economic-and-budgetary-projections-eu-member-states-2016-2070_en).

## Graf 74: V některých členských státech představují přímé výdaje domácností značný podíl na celkových výdajích na zdravotní péči

Výdaje na zdravotní péči podle zdroje financování, 2018



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*).

**Velká část potřebných osob nemá přístup ke službám osobní péče.** V roce 2014 (poslední dostupné údaje)<sup>213</sup> se v zemích EU-27 v průměru 52 % osob se závažnými obtížemi v oblasti osobní péče nebo domácích činností nedostávalo pomoci s těmito činnostmi, 37 % těchto osob mělo k dispozici pomoc dostatečnou a 11 % pomoc nepotřebovalo. Pro mnoho domácností je obtížné získat přístup k profesionálním službám domácí péče, přičemž hlavními překážkami, proč nebyla domácí péče využívána, byly finanční důvody (35,7 %), nedostupnost (9,7 %), potřebná osoba tuto péči odmítla (5 %) a neuspokojivá kvalita (2,1 %). Neformální péči rodině nebo přátelům v zemích EU-27 poskytovalo 6,3 % dospělého obyvatelstva.

**Předpokládá se, že dojde ke 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).

**Mění se úloha žen ve společnosti je provázána s demografickými změnami a s poskytováním dlouhodobé péče v EU.** Přestože rozdíly mezi ženami a muži i nadále přetrvávají (viz kapitola 3.2), ženy se stále více zapojují na trhu práce, což znamená pozitivní vývoj v kontextu stárnoucích společností a klesající populace v produktivním věku. Zvýšení mobility žen a jejich účasti na trhu práce oslabuje jejich schopnost poskytovat dlouhodobou péči osobám ve svém sociálním prostředí. Potřeba odpovídajících a cenově dostupných služeb dlouhodobé péče se tak stává ještě naléhavější.

---

<sup>213</sup> Výsledky za rok 2020 jsou očekávány v roce 2021 [hlth\_ehis\_tae].

### 3.4.2 Opatření přijímaná členskými státy

**Členské státy přijaly mimořádná opatření s cílem reagovat na sociální dopady krize COVID-19, často navíc vedle probíhajících reforem zaměřených na zlepšení sociální ochrany osob ohrožených chudobou.** Mnoho členských států zavedlo opatření na podporu příjmu domácností ve velmi nestabilních situacích. Tato opatření zahrnovala zvýšení stávajících dávek nebo poskytování dalších služeb v naturáliích, uvolnění pravidel způsobilosti a zmírnění administrativní zátěže, případně zavedení nových dočasných dávek. Cílem těchto dočasných opatření bylo zejména podporovat osoby, které nemají nárok na dávky v nezaměstnanosti a mají velmi nízké příjmy. Například Itálie zavedla tzv. „nouzový příjem“ (*Reddito di emergenza*) na podporu rodin s nízkými příjmy (potenciálně jeden milion lidí), na které se nevztahují systémy minimálního příjmu ani jiná opatření zavedená v souvislosti s krizí (například systémy mzdových příplatků nebo dávky pro regulovaná povolání). V Bulharsku je vyplácena paušální částka ve výši téměř 200 EUR rodinám s dětmi do 14 let, které si během omezení volného pohybu osob vybíraly neplacené pracovní volno, přičemž vláda i nadále poskytovala dávky sociální pomoci na základě zmírnění požadavků souvisejících s pravidelnou školní docházkou. Finsko podpořilo hospodářsky nejzranitelnější rodiny s nárokem na minimální příjem, jimž omezující opatření vyplývající z pandemie způsobila další náklady. Pokud jde o trvalá opatření, Španělsko přijalo celostátní systém minimálního příjmu, který stanoví minimální spodní hranici na celém území se společnými pravidly v oblasti způsobilosti, doby trvání a výše. Dle předpokladu by měl rozšířit pokrytí stávajících regionálních systémů a snížit regionální rozdíly. Tento vnitrostátní systém je slučitelný s nízkým příjmem z práce, avšak již se připravují zvláštní pravidla týkající se tohoto bodu, jakož i další aktivační opatření. Další členské státy provedly určité trvalé změny menšího rozsahu. V Lotyšsku se od 1. ledna 2021 zvýší úroveň zaručeného minimálního příjmu ze současných 64 EUR na 109 EUR měsíčně na každou osobu v dané domácnosti. Další opatření zahrnují zvýšení prahové hodnoty příjmu potřebné osoby, zvýšení dávek státního sociálního zabezpečení pro starší osoby a osoby se zdravotním postižením, jakož i finanční podporu pro děti bez rodičovské péče. V Bulharsku byl zaveden nový „příjem na základní vytápění“ na základě rozšíření přístupových kritérií a navýšení částek (v porovnání s rokem 2018 se částky zvýšily o 24,5 % a počet pokrytých osob o 21 %).

**Krise COVID-19 vyvinula bezprecedentní tlak na cílené sociální služby.** Celá řada cílených sociálních služeb nebyla považována za základní a v době omezení volného pohybu osob nemohla být nadále poskytována. To neúměrně ovlivnilo osoby v nejzranitelnějších situacích, které byly závislé na nepřetržitém poskytování těchto služeb, zejména bezdomovce, osoby se zdravotním postižením, zadlužené domácnosti, děti, osoby trpící domácím násilím a závislostmi a domácnosti závislé na návštěvách sociálních pracovníků. Tento negativní dopad se týkal zejména služeb poskytovaných nevládními organizacemi nebo podniky sociální ekonomiky. Poskytování služeb a oslovování příjemců bylo ovlivněno nedostatkem zaměstnanců, nedostatkem plánů kontinuity činností, omezeným zaváděním technologií IKT, problémy s komunikací a obtížemi při koordinaci s dalšími zúčastněnými stranami, jako jsou například orgány veřejné správy, poskytovatelé služeb a nevládní organizace. V této obtížné situaci přijaly členské státy pozitivní plánovaná a nouzová opatření. Jako příklad posledně jmenovaných opatření lze uvést Španělsko, kde byly ze státního rozpočtu převedeny dodatečné zdroje na sociální služby regionů a obcí s cílem pomoci zranitelným osobám, zejména starším a závislým osobám. Místní samosprávy byly navíc oprávněny investovat přebytky rozpočtu na rok 2019 do řešení následků pandemie (přibližně 300 milionů EUR). V Bulharsku byly během pandemie přiděleny dodatečné zdroje na podporu pracovníků v sociálních službách (15 milionů BGN v roce 2020, tj. 7,7 milionu EUR, s dodatečným navýšením v roce 2021 na 421,9 milionu BGN, tj. 215,7 milionu EUR). Německo se zaměřilo na zajištění kontinuity sociálních služeb. Byl přijat zákon, který má zajistit, aby poskytovatelé finančních prostředků vypláceli své dotace poskytovatelům sociálních služeb, a to i v případě, že v důsledku pandemie nejsou schopni své služby poskytovat. Pokud jde o plánovaná opatření, Estonsko přijalo poradenský program na podporu obcí při plnění úkolů v oblasti sociální péče, na podporu rozvoje organizací sociální péče a na zlepšení kvality opatření sociální péče na místní úrovni. Dalším opatřením bylo zajištění pomoci v oblasti společenské rehabilitace bez čekací listiny v případě prvního výskytu psychických poruch s cílem zajistit včasnou a nepřerušovanou podporu. Rumunsko aktualizovalo standardní náklady na sociální služby pro zranitelné kategorie příjemců: děti, dospělí se zdravotním postižením, starší nesoběstačné osoby, oběti domácího násilí nebo sociální služby pro agresory.

Nárůst výdajů se u jednotlivých typů služeb pohybuje mezi 44 % a 98 %. Byla rovněž přijata příslušná opatření na místní úrovni, která zahrnují: odložení plateb za některé placené služby, přesuny zaměstnanců, přidělování dalších zařízení (včetně zařízení pro bezdomovce), zavedení dálkových služeb a přechod na on-line služby. V Litvě byl v rámci řešení nárůstu domácího násilí vytvořen systém, který (potenciálním) obětem domácího násilí umožňuje kontaktovat příslušné orgány nejen telefonicky, ale i prostřednictvím SMS.

### **Členské státy rovněž v reakci na krizi COVID-19 přijaly opatření na podporu přístupu**

**k základním službám a řešení energetické chudoby.** Opatření na podporu přístupu potřebných osob k základním službám – jako je například voda, hygiena, energie, doprava, digitální komunikace a finanční služby – se v jednotlivých členských státech značně liší. Zahrnují obecná opatření v oblasti sociální politiky zaměřená na nízkopříjmové nebo chudé domácnosti, jako je například podpora příjmu za účelem toho, aby si daná domácnost mohla dovolit určité služby, pomoc při hrazení účtů, poukázky, úvěrové linky a dotace, osvobození od daní, přímé intervence v oblasti snižování cen služeb a opatření na ochranu spotřebitele, jako je například minimální poskytování služeb a ochrana před odpojením<sup>214</sup>. Některé členské státy v posledních letech přizpůsobovaly své politické rámce tak, aby rozšířily podporu a usnadnily přístup k ní. Například v Rumunsku byly pro obyvatelstvo s nízkými příjmy zavedeny nové peněžní dávky na zásobování pitnou vodou a zajištění kanalizace. V Itálii budou od roku 2021 na účty automaticky uplatňovány bonusy za vodu a energii ve snaze zvýšit míru využívání dávek. Základní služby byly sice zajištěny po celou dobu krize COVID-19, avšak zranitelné skupiny by mohly čelit rostoucím problémům v oblasti přístupu k nim a jejich finanční dostupnosti. Členské státy přijaly za účelem řešení tohoto rizika soubory krizových opatření. Španělsko například rozšířilo skupinu zákazníků, kteří mají nárok na sociální sazby za elektřinu, i na některé osoby samostatně výdělečně činné. A konečně byla znovu upřena pozornost na energetickou chudobu díky vnitrostátním plánům v oblasti energetiky a klimatu<sup>215</sup> a strategii „Renovační vlna“<sup>216</sup>. Vnitrostátní plány v oblasti energetiky a klimatu se rovněž zabývají cenovou dostupností, často v souvislosti s transformací energetiky a změnou klimatu. To je případ Rakouska, Belgie, Francie, Nizozemska nebo Dánska.

<sup>214</sup> Evropská síť pro sociální politiku (ESPN) (2020), *Access to essential services for people on low incomes in Europe. An analysis of policies in 35 countries* (Přístup k základním službám pro osoby s nízkými příjmy v Evropě. Analýza politik ve 35 zemích), Brusel: Evropská komise. K dispozici na adrese: <https://europa.eu/!rp96Kc>.

<sup>215</sup> Členské státy byly požádány, aby vypracovaly vnitrostátní plány v oblasti energetiky a klimatu v rámci energetické unie a balíčku opatření nazvaného Čistá energie pro všechny Evropany, který byl přijat v roce 2019. K dispozici na adrese: <https://europa.eu/!WR76jE>.

<sup>216</sup> COM/2020/662 final.

**Krise COVID-19 bude mít pravděpodobně obzvláště silný dopad na nízkopříjmové rodiny s dětmi.** Za normálních okolností je zvýšení účasti rodičů na trhu práce jedním z neúčinnějších způsobů řešení základních příčin dětské chudoby, přičemž hlavní intervenční opatření představují aktivní politiky na trhu práce a rozšíření cenově dostupných vysoce kvalitních služeb péče o děti, které jsou poskytovány tak, aby pokrývaly dlouhou pracovní dobu. V kontextu pandemie COVID-19 se to však stalo obtížným. Došlo nejen ke snížení počtu nových pracovních míst v důsledku hospodářského útlumu, ale rovněž k omezení kapacity nebo pracovní doby řady zařízení péče o děti – nebo k jejich úplnému uzavření – s cílem zmírnit epidemické riziko. Pouze jeden členský stát (Švédsko) ponechal otevřená předškolní zařízení a školy pro děti do 15 let<sup>217</sup>, což mu umožnilo poskytovat dětem péči a kvalitní vzdělávání a zároveň zachovat pracovní režim rodičů co nejlépe normálu. Reakce členských států na tyto klíčové výzvy v oblasti vzdělávání jsou podrobně popsány v oddíle 3.2.2.

**Většina nových opatření v oblasti rodinné politiky byla součástí reakce na výzvu související s pandemií COVID-19.** Obvykle měla podobu dodatečných a dočasných finančních dávek zaměřených na nejzranitelnější děti a rodiny (Belgie-Vlámsko, Bulharsko, Lotyšsko, Portugalsko, Rumunsko) nebo rozšíření způsobilosti u dávek, které existovaly již dříve (Polsko, Slovensko, Lotyšsko). Litva, Malta, Slovinsko a Slovensko navíc trvale zvýšily rodinné dávky a Polsko a Lotyšsko rozšířily způsobilost u stávajících přídavků na děti. Itálie plánuje nový zákon o rodině, který by měl zavést měsíční univerzální příspěvek na všechny vyživované děti, reformovat jednotlivé typy pracovního volna z rodinných důvodů, poskytovat pobídky ke vstupu na trh práce ženám s pečovatelskými povinnostmi a vypracovat politiky na podporu rodin v oblasti výdajů na vzdělání a školu. V Bulharsku se na rodinné přídatky během krize uplatňoval univerzální přístup. Kromě toho budou od roku 2021 zrušena kritéria způsobilosti týkající se příjmu u některých jednorázových dávek, některé další dávky pak budou zvýšeny.

---

<sup>217</sup> S doložkou umožňující dočasné uzavření.

**Vzhledem k tomu, že pandemie COVID-19 pravděpodobně zvýší nerovnosti v Evropě jak v oblasti příjmů, tak v oblasti vzdělání, je nezbytné zavést nápravná opatření.** Zásadní úlohu mezi nimi hraje záruka pro děti, jejímž cílem je zajistit dětem v nouzi přístup ke službám, jako je například zdravotní péče a vzdělání, a rovněž k odpovídající stravě (která je klíčem ke zdravému vývoji), k předškolnímu vzdělávání a péči, k mimoškolním aktivitám v oblasti kultury, sportu a volného času (které doplňují aspekt sociální integrace ve vzdělávání) a v maximální možné míře i k bydlení. Evropská záruka pro děti pomůže zmírnit negativní dopady hospodářské krize v období po pandemii COVID-19: bude usilovat o odstranění rozdílů na vnitrostátní úrovni v oblasti přístupu ke službám a bude podporovat rovnost příležitostí.

**Členské státy v předchozích letech průběžně rozšiřovaly rozsah pokrytí systémů sociální ochrany, avšak v roce 2020 se zaměřily na přijímání dočasných opatření k řešení mimořádných situací.** Pandemie COVID-19 upozornila na osoby, na které se sociální ochrana nevztahuje buď vůbec, nebo se na ně nevztahuje dostatečně, jako jsou například pracovníci v nestandardním pracovním poměru nebo osoby samostatně výdělečně činné. Během prvních měsíců krize (březen/duben 2020) proto jednotlivé země rozšířily a posílily stávající systémy a uvolnily podmínky způsobilosti pro vznik nároku (například na dávky v nezaměstnanosti nebo nemocenské dávky). Dávky v nezaměstnanosti byly prodlouženy (např. v Dánsku, v Řecku, v Bulharsku, na Slovensku nebo v Lucembursku), zvýšeny (v Bulharsku) nebo bylo zmrazeno jejich postupné snižování, jako například v Belgii. Osobám samostatně výdělečně činným bylo poskytnuto více možností, jak využívat režimy podpory příjmů, většinou na omezenou dobu nebo prostřednictvím jednorázových plateb (např. Belgie, Kypr, Česko, Portugalsko). V České republice například vláda kompenzovala ztrátu příjmů osobám samostatně výdělečně činným, které byly postiženy poklesem tržeb, paušální platbou ve výši 25 000 Kč (cca 915 EUR) za období od 12. března do 30. dubna. V nedávné době byla tato podpora prodloužena na celé období uzavření obchodů/živností, přičemž dotčené osoby samostatně výdělečně činné obdrží 500 Kč na den (přibližně 18 EUR). Na Kypru by měl režim subvencí pokrýt část provozních nákladů malých podniků a osob samostatně výdělečně činných. Nemocenské dávky byly rozšířeny tak, aby byly poskytovány již od druhého dne nemoci (Estonsko) nebo tak, aby zahrnovaly jak zaměstnance, tak osoby samostatně výdělečně činné, jejichž zdravotní stav je takový, že vyžaduje jejich nepřítomnost v práci z důvodu ochrany zdraví, a rovněž případy povinné nepřítomnosti v práci na základě pokynů nebo příkazů úřadů (povinné omezení volného pohybu osob / karanténa) (Kypr).

V Lotyšsku přebírá stát do konce roku 2020 odpovědnost za pracovní neschopnost v důsledku nemoci, kterou dříve hradil zaměstnavatel (od 2. dne volna z důvodu nemoci) v případech souvisejících s onemocněním COVID-19. V Litvě byly v případě, kdy vláda vyhlásila mimořádnou situaci a byla vyžadována karanténa, osoby samostatně výdělečně činné podporovány měsíční dávkou ve výši 257 EUR a osoby zapojené do samostatné zemědělské činnosti měsíční dávkou ve výši 200 EUR.

**Krise COVID-19 vyvolala potřebu dalších opatření k řešení nepřiměřeně negativního dopadu na osoby se zdravotním postižením.** Proto několik členských států přijalo kromě plánovaných trvalých opatření rovněž opatření dočasná s cílem usnadnit situaci osob se zdravotním postižením. V tomto oddíle uvádíme jak trvalá opatření, tak dočasná opatření související s pandemií COVID-19. Belgie zavedla dodatečnou podporu příjmu ve výši 50 EUR měsíčně na dobu 6 měsíců pro příjemce minimálního příjmu a invalidních dávek a záruky příjmu důchodců. Estonsko z důvodu pandemie COVID-19 automaticky prodloužilo status osoby se zdravotním postižením osobám, jimž by tento status jinak vypršel, a to od začátku mimořádné situace do konce srpna. Zároveň zvýšilo dávky vyplácené zdravotně postiženým dětem, které byly naposledy zvýšeny v roce 2006. Rodičům dětí se speciálními potřebami byly během mimořádné situace (do 18. května 2020) poskytovány mimořádné příspěvky, na které byl vyčleněn rozpočet ve výši 10 milionů EUR. Estonsko rovněž automaticky prodloužilo platnost úrovně zdravotního postižení dětí až do doby dosažení produktivního věku v případě nezměněného nebo progresivního těžkého nebo hlubokého zdravotního postižení. Původně byla úroveň zdravotního postižení stanovována na jeden až tři roky. Francie prodloužila některá sociální práva o tři nebo šest měsíců v případě, že by tato práva zanikla v době mezi 12. březnem 2020 a 31. červencem 2020, včetně příspěvku pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na vzdělávání zdravotně postiženého dítěte a příspěvku na kompenzaci zdravotního postižení. Pokud jde o trvalá opatření, v Bulharsku poskytovali zdravotničtí a sociální pracovníci starším osobám a osobám se zdravotním postižením pečovatelské služby zahrnující domácí návštěvy, balíčky potravin a teplý oběd, léky a základní zboží. Lotyšsko zvýšilo podporu příjmu pro osoby se zdravotním postižením a zavedlo asistenty pro osoby se zdravotním postižením ve vysokoškolském vzdělávání (dříve měli na služby asistentů nárok pouze studenti se zrakovým postižením). S cílem zlepšit přístup ke službám pro osoby s velmi těžkými a těžkými funkčními omezeními platí od roku 2021 příznivější podmínky pro poskytování asistenčních služeb, včetně zvýšení odměn asistentů. Litva usiluje o ukončení činnosti všech institucionálních zařízení péče o veškeré děti, které nemají rodičovskou péči, do konce roku 2020 (viz oddíl 3.2).

Malta zvýšila invalidní důchody. Portugalsko zavedlo právní status neformálních pečovatелů, zjednodušilo proces ověřování zdravotního postižení v rámci statusu neformálních pečovatелů a v současné době pracuje na pilotních projektech pro zlepšení situace neformálních pečovatелů. Rumunsko aktualizovalo standardy nákladů na sociální služby pro zranitelné skupiny včetně osob se zdravotním postižením, které nebyly aktualizovány od roku 2015 (viz rovněž výše).

**Během krize COVID-19 přijalo mnoho členských států mimořádná opatření na ochranu situace nejzranitelnějších osob v oblasti bydlení<sup>218</sup>.** V době omezení volného pohybu osob bylo například zajištěno nouzové ubytování pro bezdomovce, mimo jiné prostřednictvím ubytoven a nouzových přístřešků. Tak tomu bylo například ve Francii, ve Španělsku a ve velkých městech v Irsku a v Rakousku. Ve Španělsku, Rakousku, Německu nebo Portugalsku bylo zavedeno moratorium na platby nájemného pro nájemníky závažně postižené krizí, zatímco Irsko a Lucembursko poskytly finanční podporu nájemníkům, kteří v důsledku krize nebyli schopni platit nájemné<sup>219</sup>. V Řecku vláda schválila dočasné snížení (až o 60 %) plateb nájemného pro nájemníky, kteří během krize přišli o práci<sup>220</sup>. Obdobná opatření přijaly místní samosprávy a některá města, například Lisabon a Sintra (Portugalsko), kde byly na několik měsíců pozastaveny platby nájemného za sociální bydlení<sup>221</sup>. Itálie a Nizozemsko zavedly opatření na ochranu držitelů hypoték před rizikem ztráty domova, například pozastavení řízení o propadnutí hypotéky ve prospěch věřitele po dobu omezení volného pohybu osob<sup>222</sup>. Tato opatření však byla z velké části dočasná a je nepravděpodobné, že by kopírovala trvání dopadů globální pandemie na schopnost domácností dovolit si náklady na bydlení, zejména u osob, které během krize utrpěly ztrátu zaměstnání nebo příjmu.

---

<sup>218</sup> <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/housing-amid-covid-19-policy-responses-and-challenges-cfdc08a8/>

<sup>219</sup> OECD (2020), *Housing amid COVID-19: Policy responses and challenges* (Bydlení v době pandemie COVID-19: politické reakce a výzvy).

<sup>220</sup> Tamtéž.

<sup>221</sup> OECD (2020), *Policy responses to the COVID-19 crisis in cities* (Politické reakce na krizi COVID-19 ve městech).

<sup>222</sup> OECD (2020), *Housing amid COVID-19: Policy responses and challenges* (Bydlení v době pandemie COVID-19: politické reakce a výzvy).

Na straně nabídky je hlavní výzvou politiky v oblasti bydlení snížení veřejných investic do nabídky bydlení v posledních deseti letech<sup>223</sup>. Některé členské státy přijaly opatření ke zvýšení nabídky sociálního bydlení a na podporu oživení odvětví stavebnictví po krizi. Například Rakousko, Irsko a Nizozemsko zavedly další financování nebo zmírnění podmínek poskytování úvěrů s cílem poskytnout developerům likviditu. V Portugalsku byly osvobozeny od daní kapitálové výnosy z nemovitostí s cílem motivovat majitele domů působící na trhu krátkodobých prázdninových pronájmů k pronajímání na trhu cenově dostupných pronájmů.

**Důchody jsou hlavním zdrojem příjmů pro každého čtvrtého Evropana a hrají významnou úlohu při zajišťování odolnosti ekonomiky během hospodářské krize COVID-19.** V posledním roce před vypuknutím krize COVID-19 vyvíjely členské státy i nadále úsilí o zachování přiměřenosti důchodů v kontextu průběžného růstu zaměstnanosti v EU, který dosáhl nejvyšší dosud zaznamenané úrovně. Některé členské státy pokračovaly v úsilí o podporu delšího pracovního života a pozdějšího odchodu do důchodu, zejména prostřednictvím pobídek a jiných „měkkých“ opatření, jako je například umožnění souběhu důchodu a zaměstnání (Slovinsko), umožnění odkladu odchodu do důchodu po dosažení důchodového věku (Estonsko, Švédsko) a prodloužení minimální doby pro získání nároku na důchod (Dánsko, Litva). Další země se zaměřily na posílení schopnosti zachování příjmu a inkluzivnosti důchodových systémů, například revizí pravidel akumulace důchodových nároků (Estonsko, Litva) nebo indexací (Chorvatsko), zvýšením osvobození od daně (Malta), zavedením důchodových kreditů za péči o děti (Slovinsko) nebo posilováním zaměstnaneckého penzijního spoření (Nizozemsko, Polsko). Řada členských států přijala opatření zaměřená na snižování chudoby nebo na ochranu příjmu důchodců s nízkými příjmy, kteří mají dlouhou profesní kariéru, zejména zavedením nebo zvýšením základního nebo minimálního důchodu (např. Itálie, Slovinsko, Bulharsko, Lotyšsko) nebo navýšením všech důchodů během krize COVID-19 o nízký příplatek a navržením opatření pro jejich trvalé zvyšování (Bulharsko). Německo například zavedlo základní důchodový příplatek k zákonnému důchodovému pojištění pro osoby, které povinné příspěvky odvádějí nejméně 33 let, který závisí na jejich příspěvcích a podléhá testování na příjem.

---

<sup>223</sup> Viz strana 13 v dokumentu OECD (2020), *Housing and Inclusive Growth* (Bydlení a inkluzivní růst), OECD Publishing, Paříž. K dispozici na adrese: <https://doi.org/10.1787/6ef36f4b-en>.

Některé členské státy reformovaly způsob financování svých důchodových systémů; např. Litva přesunula část tohoto financování ze sociálního zabezpečení do souhrnného rozpočtu a nastavila převody do státem financovaného pilíře jako dobrovolné. Zároveň ale většina členských států od začátku krize nezavedla do svých důchodových systémů žádné zásadní reformy související s krizí, přičemž některé dříve plánované reformy byly pozastaveny (např. komplexní důchodová reforma ve Francii).

**Všechny členské státy přijaly různá dočasná opatření s cílem posílit své systémy zdravotní péče v reakci na pandemii a za účelem zvýšení odolnosti.** Tato opatření zahrnují přidělení dodatečných finančních prostředků na pokrytí nákladů na zdravotní péči vzniklých v důsledku koronavirové pandemie (například na reorganizaci poskytování péče v nemocnicích nebo na nejdůležitější zdravotnický materiál, jako jsou například osobní ochranné prostředky, léčiva nebo ventilátory) a na posílení výzkumných a inovačních kapacit (zejména v oblasti vakcín a opatření přijatých v reakci na krizi). Opatření se zaměřila rovněž na posílení systémů zdravotnictví zvýšením počtu lůžek intenzivní péče, poskytováním územní pomoci nejvíce zasaženým regionům, zvýšením počtu zdravotnického personálu (např. formou nábory dalšího personálu, prohlubováním dovedností či změnami kvalifikace personálu, nasazením studentů medicíny nebo zdravotnických záloh), financováním práce přesčas zdravotnických pracovníků působících v oblasti zamezení šíření pandemie COVID-19 nebo poskytnutím rizikové pobídkové prémie pracovníkům sociální a komunitní asistence, zdravotnickým pracovníkům a zaměstnancům poskytujícím komunitní péči. Členské státy posílily a zdokonalily své testovací a laboratorní kapacity a průběžně přizpůsobují pravidla testování, omezení fyzického kontaktu, cestování, osobní ochrany a karantény aktuální epidemiologické situaci.

**Krise odhalila strukturální nedostatky systémů zdravotní péče v mnoha členských státech a zdůraznila potřebu jejich reformy a modernizace.** Již nyní podnítila reformy zaměřené na zlepšení dostupnosti systémů zdravotní péče, jako je například zrušení poplatků uživatelů za primární péči v Irsku, poskytování péče související s COVID-19 i nepojištěným osobám v Bulharsku, rozšíření krytí i na přistěhovalce v Portugalsku nebo hrazení určité části příspěvků za osoby bez práce v Maďarsku, Slovinsku, Řecku a Chorvatsku. V Německu a ve Francii byla v důsledku krize dále snížena omezení využívání konzultací na dálku.

**Členské státy i nadále modernizují své systémy zdravotní péče, např. zlepšením přístupu ke službám zdravotní péče a jejich dostupnosti.** Některé členské státy poskytují pobídky nebo granty rodinným lékařům nebo studentům medicíny, aby je motivovaly k práci v oblastech s nedostatečnou dostupností péče (např. Estonsko, Lotyšsko, Francie, Německo, Česko) nebo zvýšily platy pracovníků ve zdravotnictví (některých profesí) (Bulharsko, Estonsko, Lotyšsko, Litva, Rumunsko). Je posilována primární péče formou zřizování místních zdravotních středisek, místních útvarů zdravotní péče nebo skupin praktických lékařů (Rakousko, Estonsko, Řecko, Lucembursko, Rumunsko). Litva vykazuje pokrok v oblasti zkracování čekacích listin a snižování spoluúčasti na úhradě lékařských předpisů. Kypr zavedl v roce 2019 první fázi ambulantní péče, od níž se očekává, že výrazně sníží přímé výdaje domácností a dále zlepší přístup ke zdravotní péči. 1. června 2020 byla zahájena závěrečná fáze reformy obecného systému zdravotní péče, při níž bylo zavedeno pojistné krytí nemocniční péče v rámci balíčku výhod. U některých specializací, které měly být původně podle plánu zařazeny do fáze 2 (kliničtí dietologové, ergoterapeuti, logopedové, fyzioterapeuti, psychiatři, zubní lékaři, léčebná rehabilitace a paliativní péče) bylo toto zařazení odloženo do podzimu. Řada členských států (Švédsko, Německo, Francie, Estonsko, Španělsko, Litva, Lucembursko, Lotyšsko) plánuje nebo již provádí zdokonalené plánování nebo odbornou přípravu zaměstnanců ve zdravotnictví.

**Pokračují snahy o zvýšení odolnosti, účinnosti a efektivity poskytování péče.** Nová vláda ve Finsku znovu zahájila sociální a zdravotní reformu (SOTE) s určitými úpravami, přičemž se i nadále zaměřovala na lepší přístup k péči. Rakousko snížilo k 1. lednu 2020 počet pojišťovacích fondů z 21 na 5 s cílem dosáhnout větší efektivity. Česko a Lotyšsko vyvíjejí nový systém hodnocení výkonnosti a Portugalsko vytvořilo formální strukturu pro hodnocení řízení veřejných nemocnic. Lucembursko zřídilo národní středisko pro sledování údajů o zdravotním stavu s cílem zlepšit jejich dostupnost a kvalitu. Řecko ustanovilo nového centrálního zadavatele veřejných zakázek pro zdravotnictví (EKAPY), který uvede do praxe centrální zadávání veřejných zakázek. Francie pokračuje v konsolidaci nemocničních sítí za účelem lepší koordinace lůžkové péče. V Česku a Řecku jsou zaváděny a v Lucembursku plánovány diagnosticky spřízněné skupiny diagnóz (DRG). Pokud jde o oblast digitální zdravotní péče, systém elektronických konzultací v Estonsku umožňuje rodinným lékařům digitálně konzultovat obtížné případy se specialisty. Tato země zahájila v červenci 2019 provoz centrálního digitálního registračního systému pro účely rezervace nemocniční péče. Česko částečně a Polsko v plném rozsahu zavedly elektronické lékařské předpisy a Litva testuje model poskytování služeb zdravotní péče na dálku. Německo připravuje zpřístupnění elektronické zdravotnické dokumentace pro všechny pacienty od roku 2021. Rumunsko plánuje předložit v roce 2021 novou víceletou strategii v oblasti zdravotnictví. Francie v létě 2020 oznámila nové investice do péče o zdraví a péče o seniory včetně investic do infrastruktury, zaměstnanců a digitálních služeb.

**Mnoho členských států přijalo kvůli dopadu pandemie opatření na ochranu svých systémů dlouhodobé péče a příjemců této péče a některé z nich zlepšily situaci ve formálním i neformálním sektoru.** Finsko novelizovalo zákon o pečovatelských službách pro starší osoby s cílem postupně zvýšit minimální stavy zaměstnanců a kvalitu péče u 24hodinové péče a dlouhodobé ústavní péče o starší osoby z 0,5 zaměstnance na jednoho klienta v říjnu 2020 na 0,7 zaměstnance na jednoho klienta v dubnu 2023. Portugalsko zavedlo právní status neformálních pečovatelů. Některé členské státy (např. Rakousko, Belgie, Bulharsko, Francie, Německo, Irsko, Itálie, Slovinsko) zavedly v zájmu ochrany příjemců péče během pandemie opatření s cílem izolovat rezidenty od ostatních příjemců péče v daném pečovatelském domě. Mezi tato opatření patří omezení pohybu osob nově přicházejících do daného pečovatelského domu po určitý počet dní, rozdělení těchto zařízení na části pro osoby s COVID-19 a části pro zdravé osoby a izolace obyvatel v jednolůžkových pokojích. Členské státy (např. Belgie (Valonsko), Bulharsko, Estonsko, Francie, Irsko, Itálie, Španělsko) rovněž zavedly opatření s cílem bojovat proti zvýšené osamělosti vyplývající z opatření proti pandemii a izolačních opatření. Mezi tyto iniciativy patří například umožnění návštěv příbuzných v pečovatelských domech za regulovaných podmínek, používání videonástrojů umožňujících komunikaci mezi obyvateli pečovatelských domů a jejich příbuznými a psychologická podpora prostřednictvím telefonického poradenství. Vzhledem k tomu, že v průběhu krize se ještě prohloubil nedostatek pracovních sil v sektoru dlouhodobé péče, členské státy (např. Rakousko, Itálie, Lucembursko, Nizozemsko, Slovinsko, Švédsko) zavedly nebo rozšířily opatření pro zvýšení počtu pracovníků dlouhodobé péče, která zahrnovala dočasné snížení kvalifikačních požadavků umožňující rychle přijímat nové zaměstnance, nábor dobrovolníků, studentů medicíny a důchodců, uvolňování pravidel týkajících se maximální pracovní doby, přesouvání zaměstnanců z jiných odvětví, posílení prohlubování dovedností, změny kvalifikace a celoživotního učení v tomto odvětví a umožňování vstupu příhraničních pracovníků v oblasti péče do země navzdory uzavření hranic. Členské státy (např. Litva, Lucembursko, Slovensko, Španělsko) rovněž zavedly opatření na podporu neformálních pečovatelů během pandemie, např. prostřednictvím dávek, umožnění zkrácení pracovní doby nebo zavedení zvláštních systémů pracovního volna.