



V Bruselu dne 16.11.2016
COM(2016) 729 final

Limited

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

**která doprovází sdělení Komise
o roční analýze růstu 2017**

**NÁVRH SPOLEČNÉ ZPRÁVY
KOMISE A RADY O ZAMĚSTNANOSTI,
která doprovází sdělení Komise
o roční analýze růstu 2017**

Návrh společné zprávy o zaměstnanosti, jejíž vypracování ukládá článek 148 SFEU, je součástí balíčku roční analýzy růstu, kterým se zahajuje evropský semestr. Tato zpráva je klíčovým vstupem pro správu ekonomických záležitostí EU a v souladu s hlavními směry politik zaměstnanosti členských států a prioritami roční analýzy růstu poskytuje roční přehled klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálního rozvoje v Evropě, jakož i reformních opatření členských států.

V této souvislosti se v návrhu společné zprávy o zaměstnanosti pro rok 2017 uvádí následující:

Zaměstnanost a sociální situace se v kontextu mírného hospodářského oživení zlepšují. V důsledku toho může být cíle strategie Evropa 2020, tj. 75% míry zaměstnanosti, do roku 2020 dosaženo, za předpokladu, že současný trend bude pokračovat. Míra zaměstnanosti ve věkové skupině 20–64 let je poprvé vyšší než míra zaměstnanosti zjištěná v roce 2008 a činí 71,1 % (druhé čtvrtletí 2016). Míra chudoby však zůstává vysoká a zaměstnanost a výsledky dosažené v sociální oblasti se v jednotlivých zemích podstatně liší.

Většina ukazatelů trhu práce zaznamenala v letech 2015 a 2016 zlepšení. Míra nezaměstnanosti dále klesala a v září 2016 činila 8,5 % (v eurozóně 10 %). Také nezaměstnanost mladých lidí a dlouhodobá nezaměstnanost se nadále snižovaly, ale v některých členských státech zůstávají vysoké. Míra ekonomické aktivity rostla a EU v roce 2015 a v první polovině roku 2016 vytvořila více než čtyři miliony pracovních míst. Míra zaměstnanosti žen v EU byla v roce 2015 stále výrazně nižší než u mužů, avšak tento rozdíl se od roku 2008 snižuje. Pokračuje postupné sblížování podmínek na trzích práce, i když mezi členskými státy přetrvávají velké rozdíly.

Příjmy domácností v EU v roce 2015 vzrostly, většinou v důsledku růstu pracovních příjmů a snižování daní a příspěvků. Hrubý příjem domácností v eurozóně se však ještě zcela nevzpamatoval a zůstává mírně pod úrovní roku 2009. Počet a podíl osob ohrožených

chudobou nebo sociálním vyloučením začal klesat, ale je stále vysoký. Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením v EU se nyní vrátila na úroveň roku 2008 a činí 23,7 %. Zlepšení z poslední doby je vítané, je však zapotřebí společného úsilí, aby mohlo být dosaženo cíle zbavit do roku 2020 nejméně 20 milionů lidí chudoby nebo sociálního vyloučení, neboť počet osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením v roce 2015 zůstává vyšší než v roce 2008. Celková příjmová nerovnost se stabilizovala na historicky vysoké úrovni s významnými rozdíly v rámci EU, jak potvrzuje srovnávací přehled klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů.

Vysoká úroveň nerovnosti snižuje hospodářské výstupy a potenciál udržitelného růstu. Velké přetrvávající nerovnosti nejen zvyšují obavy z hlediska spravedlnosti, neboť obvykle vyplývají z vysoké míry ohrožení chudobou a sociálním vyloučením, ale i z hlediska ekonomického, jelikož vedou k nedostatečnému využití lidského kapitálu. Tyto negativní dopady zhoršuje mezigenerační přenos chudoby. Koncepce institucí v oblasti vzdělávání, trhu práce a sociálního zabezpečení v některých členských státech dostatečně nepodporuje jejich funkci jakožto investic do lidského kapitálu a nepodporuje spravedlivost výsledku. Nenapravuje tak nerovnost příležitostí, naopak přispívá k trvajícím, ba dokonce ještě vyšším příjmové nerovnosti. Za účelem odstranění nerovností mohou členské státy přijímat opatření v různých oblastech včetně systémů daní a dávek, politik stanovování mezd (včetně minimální mzdy), vzdělávání a rozvoje dovedností a systémů zdravotní péče.

Musí pokračovat reformy, jež podpoří spolehlivě fungující a inkluzivní trhy práce a podnítí vytváření pracovních míst a účast na trhu práce, a přitom budou vhodně kombinovat pružnost a přiměřenou jistotu. Členské státy, které spojují flexibilitu pracovních úvazků s účinnými aktivními politikami na trhu práce a přiměřenou sociální ochranou, se s krizí vyrovnaly úspěšněji. Mnohé členské státy uskutečňovaly v posledních letech důležité reformní programy s pozitivními účinky v oblasti vytváření pracovních míst. Je však třeba udělat více pro tvorbu kvalitních pracovních míst a pro zvýšení inkluzivnosti trhů práce – odstranit překážky bránící účasti na trhu práce, řešit segmentaci pracovního trhu, zajistit, aby systémy sociální ochrany poskytovaly dostatečnou příjmovou podporu, umožnit služby pro všechny a současně podporovat přechod do zaměstnání a zajistit, že se bude vyplácet pracovat. To by také pomohlo řešit narůstající chudobu zaměstnaných osob v některých členských státech.

Daňové systémy by měly lépe podporovat tvorbu pracovních míst a odstraňovat nerovnosti. Řada členských států přijala opatření ke snížení daňového zatížení zaměřená většinou na

pracovníky s nízkým příjmem. Jejich cílem bylo podpořit poptávku po práci – podporou podniků v tom, aby (opětovně) přijímaly zaměstnance – i nabídku práce, a to omezením faktorů, jež lidi od přijímání práce odrážejí, a zvyšováním čisté mzdy, zejména u znevýhodněných skupin. Navzdory tomu však celkové daňové zatížení práce zůstává ve značném počtu členských států vysoké. V některých členských státech navíc daňové systémy i nadále silně odrážejí druhé výdělečně činné osoby v domácnosti od toho, aby pracovaly nebo pracovaly více. Nižší a dobře nastavené zdanění práce by pomohlo stimulovat růst zaměstnanosti a zároveň zmírnit nerovnosti.

Nominální mzdy v prostředí nízké inflace vzrostly jen mírně, přičemž některé členské státy ve spolupráci se sociálními partnery provedly reformu svých rámců pro stanovování mezd.

Vývoj mezd ve většině členských států probíhal v návaznosti na produktivitu práce, včetně zvyšování mezd tam, kde pro to ekonomické podmínky vytvořily prostor. Taková návaznost je ve střednědobém výhledu nezbytná pro růst produktivity a podporu agregátní poptávky a růstu. Několik málo členských států reformovalo své rámce pro stanovování mezd za účelem posílení úlohy sociálních partnerů na různých úrovních vyjednávání. Byla též přijímána opatření k zajištění větší transparentnosti nebo předvídatelnosti rámců pro stanovování minimální mzdy. Systémy stanovování mezd by měly být dále koordinovány na různých úrovních kolektivního vyjednávání a zároveň by měly umožňovat určitý stupeň pružnosti jak z geografického a meziodvětvového hlediska, tak v rámci jednotlivých odvětví.

Zapojení sociálních partnerů do koncipování a provádění reform je napříč EU různé. Všechny členské státy mají bipartitní nebo tripartitní orgány, což umožňuje interakci sociálních partnerů a dává možnost konzultovat s nimi přípravu a provádění politik, ale v jejich skutečné účasti existují podstatné rozdíly. Účinný sociální dialog v souladu s vnitrostátní praxí a podmínkami je přitom zcela nezbytný pro zajištění spravedlivých a účinných reform, zvýšení odpovědnosti za tyto reformy a důkladné posouzení jejich dopadu na různé skupiny obyvatelstva. Několik členských států přijalo v letech 2015 a 2016 opatření zaměřená na posílení sociálního dialogu a větší zapojení sociálních partnerů do politik zaměstnanosti a sociálních politik.

Členské státy pokračovaly v modernizaci svých systémů vzdělávání a odborné přípravy s cílem zlepšovat dovednosti nezbytné pro přizpůsobení se potřebám trhu práce. Stále však přetrvávají nerovnosti, pokud jde o využívání možností vzdělávání a jeho výsledky. Cílem reform bylo mimo jiné podpořit získávání základních dovedností, podpořit vzdělávání

dospělých a zvýšit relevantnost terciárního vzdělání pro trh práce. V souladu s novou agendou dovedností pro Evropu by se reformy měly zaměřit na udržitelné investice do získávání dovedností u mládeže a dospělých, lepší návaznost dovedností na potřeby trhu práce včetně užšího partnerství mezi podniky a vzdělávacími institucemi a využití potenciálu učňovské přípravy.

Míra nezaměstnanosti mladých lidí a počet těch, kdo nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), i nadále klesají, ačkoli v některých členských státech zůstávají velmi vysoké. Klíčovou hybnou silou pro zlepšení jsou záruky pro mladé lidi, které podporují účinná opatření přijímaná členskými státy, zlepšují koordinaci mezi různými subjekty a usnadňují strukturální reformy a inovace při koncipování politik. Do systému záruk pro mladé lidi se v roce 2015 zapojilo více než 40 % všech osob ve věku 15–24 let, které nejsou zaměstnány ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy. V některých členských státech měla klíčový význam Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí (YEI), jež se zaměřuje na regiony EU, které v roce 2012 měly nejvyšší míru nezaměstnanosti mládeže. I přes tento vítaný pokrok bude nutné ve strukturálních reformách pokračovat a zintenzivnit opatření, jež zajistí, aby záruky pro mladé lidi mohli využívat všichni mladí lidé, zejména mladí lidé s nízkou kvalifikací a ti, kdo jsou při vstupu na trh práce vystaveni více překážkám.

Prioritou zůstává řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. Navzdory tomu, že dlouhodobá nezaměstnanost vyjádřená jako procento ekonomicky aktivního obyvatelstva se v roce 2015 snížila, dosud se na celkové nezaměstnanosti podílí téměř 50 % a v některých členských státech zůstává velmi vysoká. Prodlužující se trvání nezaměstnanosti vede ke zhoršování dovedností, nižšímu zájmu o trh práce a v konečném důsledku i k vyššímu riziku sociálního vyloučení. Kromě toho hrozí, že cyklická nezaměstnanost přejde v nezaměstnanost strukturální, s negativním důsledkem pro potenciální růst. Některé členské státy v souladu s doporučením Rady z února 2016 posilují podporu pro dlouhodobě nezaměstnané osoby prostřednictvím individualizované podpory a lepší koordinace mezi službami zaměstnanosti a jinými subjekty. Míra využívání těchto opatření členskými státy je však různá.

Ženy jsou na trhu práce i nadále zastoupeny nedostatečně a čelí významným rozdílům v odměňování. V dosaženém vzdělání muže předstihují. Rozdíl v zaměstnávání žen a mužů však zůstává značný, zejména u matek a žen s pečovatelskými povinnostmi. K tomu přistupují finanční znevýhodnění, s nimiž se ženy setkávají, když vstupují na trh práce nebo když chtějí pracovat více. V některých členských státech byl v odměňování zaznamenán velký rozdíl. Ve

spojení s kratšími pracovními kariérami se to často promítá do nižších důchodů pro ženy. Z toho vyplývá, že do tvorby politik je nutné komplexně začlenit hledisko vyváženosti pracovního a soukromého života. Klíčový význam pro přechod ke zcela rovnému zacházení s ženami a podporu sociální mobility směrem nahoru mají přístup k cenově dostupné a kvalitní péči o děti a dalším pečovatelským službám, dovolená a pružná pracovní doba a systémy daní a dávek, které by neodrazovaly druhé výdělečně činné osoby v domácnosti od toho, aby pracovaly nebo aby pracovaly více.

Pokračovalo úsilí o modernizaci systémů sociální ochrany s cílem zlepšit pokrytí a přiměřenost dávek, přístup ke službám, zvýšit jejich kvalitu a schopnost reagovat na potřeby lidí a aktivně podporovat účast na trhu práce. Několik členských států zavedlo politické reformy s cílem dosáhnout lepšího pokrytí a přiměřenosti sociálních dávek při současném posílení jejich aktivační funkce. Opatření se zaměřují na různé skupiny včetně osob s nízkými příjmy, nezaměstnaných, osob se zdravotním postižením, bezdomovců a osob s pečovatelskými povinnostmi. Navzdory pokroku dosaženému pomocí těchto reforem vyvolává v některých členských státech i nadále znepokojení vysoká míra (dětské) chudoby. Těm, kdo nemají dostatek zdrojů na zajištění důstojné životní úrovně, by měly být zpřístupněny přiměřené bezpečnostní sítě, včetně podpory při (opětovném) začlenění osob v produktivním věku na trh práce.

Po vlně reforem zaměřených na zvýšení věku odchodu do důchodu představují nedávné penzijní reformy rozmanitější obraz, včetně opatření k zajištění přiměřenosti důchodů prostřednictvím zaručené minimální výše a indexace. Zatímco některé členské státy se zaměřily na zlepšení udržitelnosti svých penzijních systémů, například skrze zvýšení důchodového věku a omezení možností předčasného odchodu do důchodu, jiné se zaměřily na ochranu důchodců s nízkým příjmem, a to buď prostřednictvím zvýšení minimálního důchodu, nebo cílených doplňkových dávek. Penzijní systémy by měly zabezpečovat přiměřenou životní úroveň a současně zachovat udržitelnost důchodů. Za tímto účelem by muži a ženy měli být motivováni k tomu, aby v zaměstnání zůstávali déle, mimo jiné díky dostupnosti vhodných politik upravujících rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a modernizaci pracovního prostředí. Klíčovou úlohu mohou sehrát doplňkové důchody, zejména tam, kde se očekává, že se přiměřenost veřejných důchodů bude snižovat.

Systémy zdravotnictví přispívají k individuálnímu a kolektivnímu blahobytu a k hospodářské prosperitě. V řadě členských států byly provedeny reformy v oblasti zdravotní

péče s cílem podpořit poskytování a dostupnost účinných primárních zdravotnických služeb, zefektivnit specializovanou a nemocniční péči a posílit její udržitelnost a zlepšit přístup k cenově dostupným léčivým přípravkům používaným nákladově efektivním způsobem. Některé členské státy rovněž přijímají opatření zaměřená na zvýšení účinnosti a kvality služeb dlouhodobé péče. To by omezilo překážky bránící účasti osob pečujících o rodinu, zejména žen, na trhu práce.

V posledních letech došlo v EU k bezprecedentnímu přílivu migrantů včetně uprchlíků, přičemž v roce 2015 a v první polovině roku 2016 bylo podáno téměř 1,8 milionu žádostí o azyl. To podtrhuje důležitost strategií komplexního začleňování, aby se zajistilo, že se uprchlíci budou moci účinně začlenit na trh práce a obecněji do společnosti. Některé členské státy zavedly soubory integračních opatření, jejichž cílem je zajistit včasný zásah ve prospěch nově přichozích osob, včetně přístupu na trh práce, posouzení dovedností a odborné přípravy. V souladu s akčním plánem pro integraci státních příslušníků třetích zemí¹, který Komise předložila v červnu 2016, je důležité, aby se politiky v oblasti začleňování soustředily nejen na uspokojování okamžitých potřeb, ale aby usilovaly také o zabezpečení úspěšné integrace ve střednědobém až dlouhodobém výhledu jakožto nedílné součásti strategií členských států v oblasti sociálního začleňování.

¹ COM(2016) 377 final.

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

Tento oddíl obsahuje přehled pracovního trhu a sociálních trendů a výzev v Evropské unii. Nejprve uvádí podrobnou analýzu hlavních oblastí zaměstnanosti a sociálních oblastí, po níž následují obecné poznatky vyplývající ze srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů.

1.1 Trendy na trhu práce

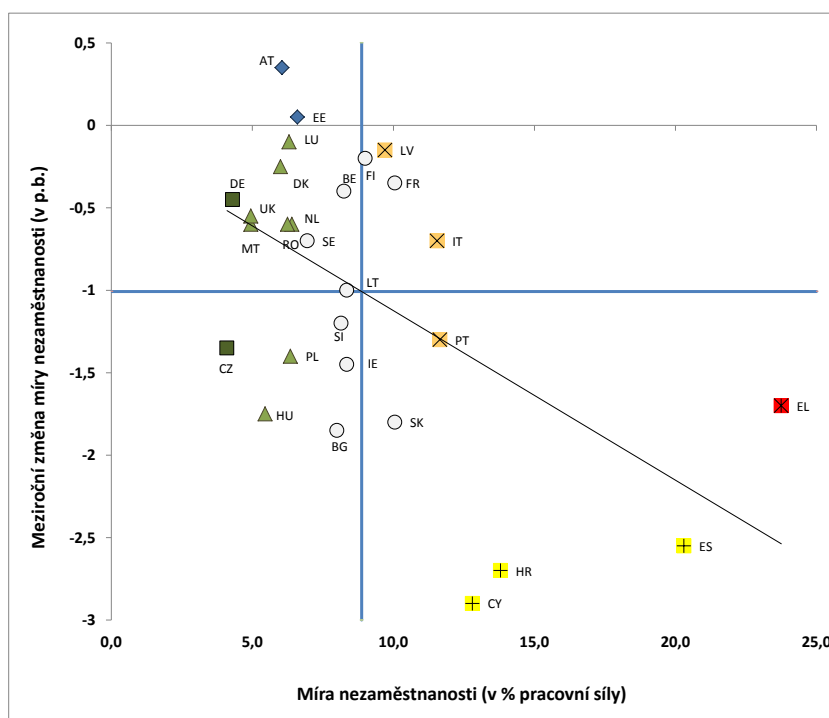
V letech 2015 a 2016 zesílilo oživení na trhu práce a většina ukazatelů se podstatně zlepšila. Míra zaměstnanosti (osob ve věku 20–64 let) v roce 2015 vzrostla v EU o 0,9 procentních bodů (p.b.) a pokračovala v růstu až na 71,1 % ve druhém čtvrtletí 2016. Tato úroveň je nejen o 1,5 p.b. vyšší než ve druhém čtvrtletí 2015, ale přesahuje i (celoroční) předkrizovou úroveň 70,3 % v roce 2008. Srovnatelné zvýšení bylo zaznamenáno v míře zaměstnanosti v eurozóně, která ve druhém čtvrtletí 2016 dosáhla téměř 70 % (tj. přiblížila se průměrné hodnotě 70,2 % zaznamenané v roce 2008). V absolutních hodnotách se počet zaměstnaných osob ve druhém čtvrtletí 2016 v porovnání se čtvrtým čtvrtletím 2014 zvýšil o téměř 4,2 milionu, včetně zvýšení o 2,8 milionu osob v eurozóně. Současně mírně vzrostla míra ekonomické aktivity (osob ve věku 15–64 let) v EU až na 73 %, zatímco míra nezaměstnanosti (osob ve věku 15 a více let) poklesla na 8,6 %, což je nejnižší míra zaznamenaná od prvního čtvrtletí 2009 (v eurozóně činily tyto hodnoty 72,9 % a 10,1 %²). Významnou úlohu při tom sehrála silnější poptávka po práci, přičemž míra volných pracovních míst stoupla z 1,3 % v roce 2013 na 1,8 % v prvních dvou čtvrtletích 2016. V tomto kontextu se v EU v roce 2015 mírně zrychlil průměrný nárůst výše mezd, zatímco v eurozóně zůstal umírněný (viz oddíl 2.1).

Rozdíly na trhu práce mezi členskými státy a v eurozóně nadále klesají z velmi vysokých úrovní a míry nezaměstnanosti se přibližují úrovním před krizí. Sbližování měr nezaměstnanosti odráží nadprůměrný pokles v řadě členských států, pro něž je typická vysoká míra nezaměstnanosti (zejména Kypr, Chorvatsko a Španělsko). Naopak v Rakousku a Estonsku bylo zaznamenáno mírné zvýšení míry nezaměstnanosti, byť z poměrně nízké

² V září 2016 činila měsíční míra nezaměstnanosti v EU 8,5 % a v eurozóně 10 %.

výchozí úrovně. V roce 2015 byl čistý příliv obyvatel nejvýraznější v zemích, kde byla míra nezaměstnanosti v roce 2014 nejnižší (zejména v Rakousku, Německu a Lucembursku); některé z případů nejvyššího odlivu obyvatel byly naopak zaznamenány v zemích s nejvyššími mírami nezaměstnanosti. Nehledě na pozorovanou konvergenci však v první polovině roku 2016 přetrvávaly značné rozdíly v míře nezaměstnanosti (graf 1) s hodnotami pohybujícími se od 5 % a méně v České republice, Německu, na Maltě a ve Spojeném království po více než 20 % ve Španělsku a Řecku.

Graf 1: Míra nezaměstnanosti a meziroční změna podle srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů

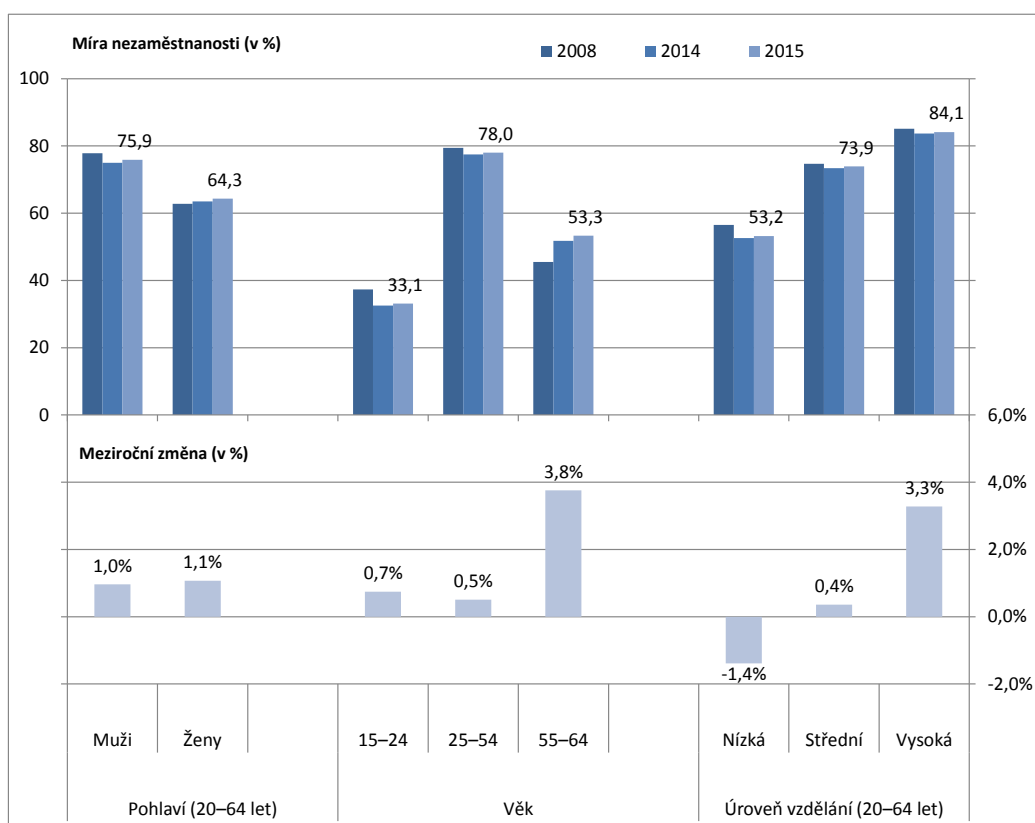


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil (výpočty GŘ pro zaměstnanost). Období: úroveň v 1. pololetí 2016 a meziroční změna oproti prvnímu pololetí 2015. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Dynamika růstu zaměstnanosti se lišila podle věkových skupin a úrovně vzdělání. Jak je znázorněno na grafu 2, největší nárůst zaměstnanosti – o 3,8 % v roce 2015 – byl zaznamenán u starších pracovníků (ve věku 55–64 let), jejichž aktivita se zvýšila o 1,4 p.b. a v roce 2015 tak dosáhla 57,3 %. To se promítlo do dalšího zvýšení míry zaměstnanosti v této skupině na 53,3 % v roce 2015, jež navázalo na její trvalý růst zaznamenaný v posledním desetiletí. Naopak jen mírný byl růst zaměstnanosti u mladších pracovníků (ve věku 15–24 let) a pracovníků v nejproduktivnějším věku (25–54 let). Míra aktivity druhých jmenovaných – 85,4 % – je již čtvrtým rokem v řadě téměř stabilní, zřejmě tedy dosáhla svého maxima. Vývoj se nicméně zásadně lišil v závislosti na úrovni dovedností: růst zaměstnanosti byl silný

u vysoce kvalifikovaných pracovníků (s terciárním vzděláním), s meziročním zvýšením o 3,3 %, zatímco u osob s nízkou kvalifikací (s nižším středním nebo ještě nižším vzděláním) došlo od roku 2014 k poklesu o 1,4 %. To potvrzuje trend ubývajících pracovních příležitostí pro osoby s nižší kvalifikací, u nichž je míra zaměstnanosti dosud nižší než v roce 2008. Růst zaměstnanosti byl srovnatelný u osob obojího pohlaví, v roce 2015 mírně vzrostla míra zaměstnanosti mužů i žen. Velký rozdíl v míře zaměstnanosti žen (64,3 %) a mužů (75,9 %), který se v letech 2008 až 2013 snížil, tak zůstal téměř nedotčen. Stejně tak údaje (graf 3) neprokazují žádný významný rozdíl mezi růstem zaměstnanosti u plných nebo částečných pracovních úvazků.

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

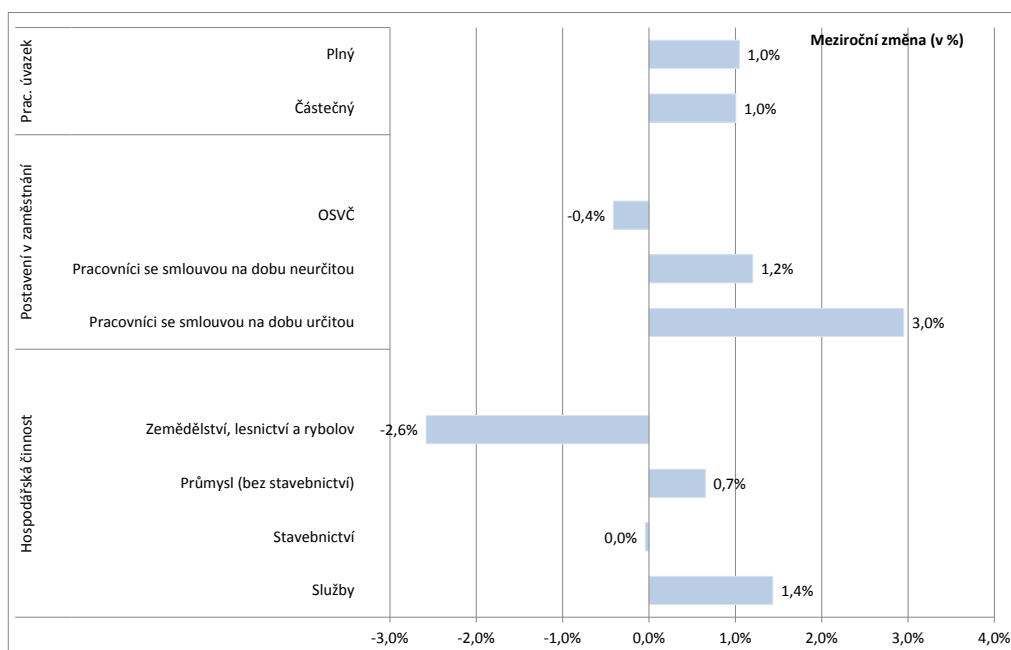


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Oživení v oblasti zaměstnanosti odráží zvýšení počtu zaměstnanců, přičemž podíl zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou zůstává stálý. Počet osob samostatně výdělečně činných poněkud poklesl (o 0,4 %), i když se za tímto číslem skrývají podstatné rozdíly mezi členskými státy (viz oddíl 2.1). Počet zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou stoupl o 3 %, zatímco počet zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou vzrostl o 1,2 %. To se promítlo v marginálním zvýšení podílu zaměstnanců v pracovním

poměru na dobu určitou na celkovém počtu zaměstnanců (na 14,2 % v roce 2015), opět s velkými rozdíly mezi členskými státy (viz oddíl 2.3). K vytváření pracovních míst docházelo především v oblasti služeb (+1,4 %) a dále v průmyslu (+0,7 %), zatímco počet pracovních míst v zemědělství i nadále klesal (-2,6 %), což také částečně vysvětluje pokles samostatné výdělečné činnosti. Pokles zaměstnanosti ve stavebnictví se v roce 2015 zastavil, poprvé od roku 2008.

Graf 3: Růst zaměstnanosti (2014–2015) u jednotlivých skupin v EU



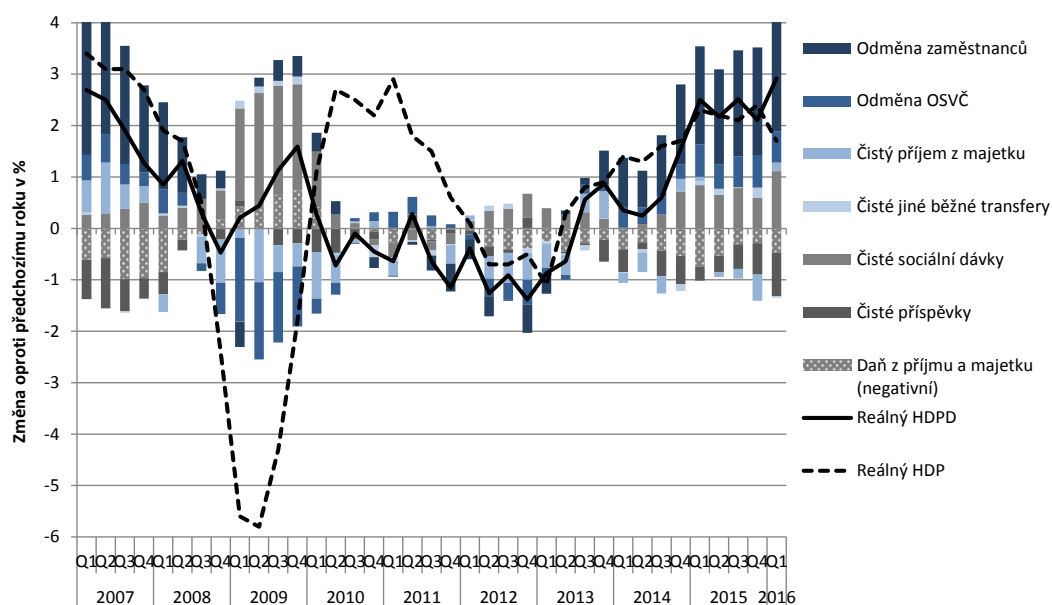
Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

V návaznosti na pokles celkové míry nezaměstnanosti se v roce 2015 i nadále snižovala nezaměstnanost mladých lidí a dlouhodobá nezaměstnanost. Míra nezaměstnanosti mladých lidí (ve věku 15–24 let), která v EU dosáhla svého vrcholu (23,7 %) v roce 2013, poklesla v roce 2015 na 20,3 %. Tento trend pokračoval i v roce 2016, kdy se tato míra v první polovině roku dále snížila na 18,9 %. V eurozóně (EA-19) je však vyšší (21,4 % v první polovině roku 2016) a přetrvávají významné rozdíly mezi členskými státy. V roce 2015 klesla rovněž míra dlouhodobé nezaměstnanosti (vyjádřená jako podíl na aktivním obyvatelstvu), a to na 4,5 % z 5 % v roce 2014 (a v první polovině roku 2016 se dále snížila), avšak pomalé opětovné začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob v některých členských státech, zejména v těch, které byly krizí postiženy nejvíce, ukazuje na riziko, že vysoká nezaměstnanost nabude strukturální povahy.

1.2 Sociální trendy

V roce 2015 se dále zlepšovala finanční situace domácností v EU. Reálný hrubý disponibilní příjem domácností v EU se v roce 2015 zvýšil asi o 2 % a dále se tak zotavoval z příjmových ztrát zaznamenaných v letech 2010–2013. Toto zlepšení bylo zejména důsledkem růstu pracovních příjmů a snižování daní a příspěvků (viz graf 4).

Graf 4: Růst HDP a hrubého disponibilního příjmu domácností a změny v podílu složek hrubého disponibilního příjmu domácností v EU



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Na základě nejnovějších údajů EU se však tento stoupající trend dosud neprojevil v údajích o chudobě³. Podíl obyvatel EU ohrožených chudobou (AROP) se v roce 2015 stabilizoval, když vzrostl o 0,1 p.b. na 17,3 % (jak v EU, tak v eurozóně). Tento vývoj následuje po zvýšení o 0,5 p.b. v roce 2014 (o 0,4 p.b. v eurozóně), které bylo zčásti důsledkem zvýšení prahu chudoby s tím, jak se příjmy domácností v polovině roku 2013 začaly zotavovat. Podobně vzrostl v roce 2014 o 0,5 p.b. i celkový podíl pracujících chudých spolu s rostoucím podílem dočasných pracovníků (jejichž příjmy jsou obvykle nižší než příjmy zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou) a v roce 2015 zůstával stabilní.

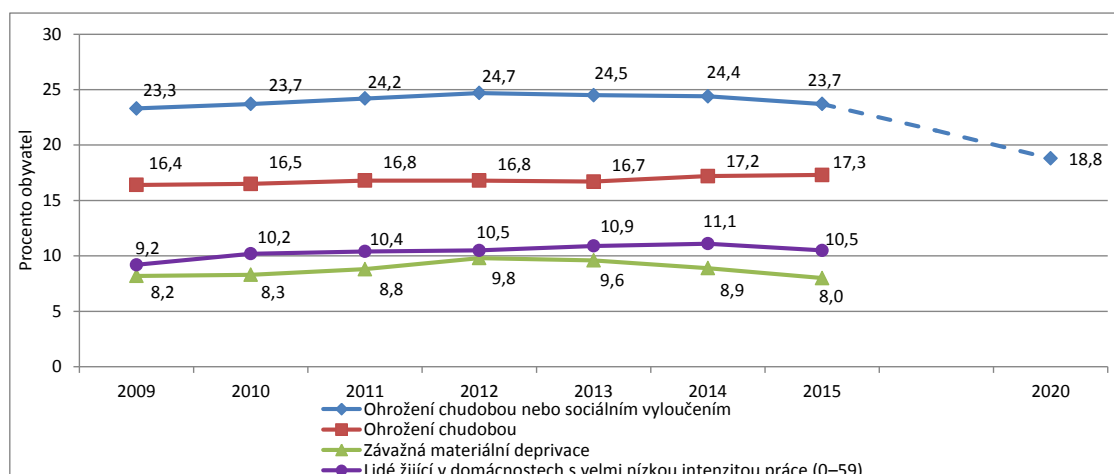
³ V době vypracování této zprávy (říjen 2016) byly od Eurostatu k dispozici odhadované průměrné údaje za rok 2015. V revidované verzi tohoto dokumentu budou po projednání s členskými státy ve Výboru pro zaměstnanost poskytnuty aktualizované údaje.

Procento osob v EU ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením v roce 2015 dále pokleslo, zůstává však velmi vysoké. Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE) v EU se v roce 2015 dále snížila na 23,7 % (což je pokles z 24,4 % v roce 2014 a z 24,6 % v roce 2013), ale stále je blízká historicky nejvyšší hodnotě z roku 2012. Poklesla také v eurozóně – z 23,5 % v roce 2014 na 23,1 % v roce 2015 (zpět na úroveň roku 2013). Chudobou nebo sociálním vyloučením bylo v roce 2015 ohroženo kolem 119 milionů osob, o přibližně 3,5 milionu osob méně než v roce 2014. Ačkoli má EU stále daleko k dosažení cíle strategie Evropa 2020, podle něhož má nejméně 20 milionů osob do roku 2020 opustit pásmo chudoby nebo sociálního vyloučení, počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením se nyní znovu blíží úrovni z roku 2008, což je referenční rok, na jehož základě byl cíl strategie Evropa 2020 stanoven. V roce 2015 bylo chudobou nebo sociálním ohroženo přibližně o 1,2 milionu osob více než v roce 2008⁴, tj. o 4,8 milionu méně než v rekordním roce 2012.

Pokles závažné materiální deprivace naznačuje zlepšování životní úrovně. Závažná materiální deprivace poklesla v roce 2015 o 0,8 p.b. a dosáhla 8,1 %, týkala se tedy o 9,1 milionu osob méně než v roce 2012, kdy byla její úroveň nejvyšší. Tento trend, který lze pozorovat od roku 2013, souvisí s výše uvedeným zlepšením finanční situace domácností spojeným s hospodářským oživením. Podíl osob žijících v (kvazi)domácnosti bez zaměstnané osoby (tj. obyvatel ve věku 0–59 let žijících v domácnosti s velmi nízkou intenzitou práce) se po mírném zvýšení v roce 2014 poněkud snížil v roce 2015 na 10,5 %, což bylo způsobeno zlepšenými podmínkami na trhu práce.

⁴ Průměrný počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením v EU je založen na odhadu Eurostatu, neboť číselné údaje pro Chorvatsko jsou dostupné až od roku 2010.

Graf 5: Míra ohrožení chudobou a sociálním vyloučením v EU-27 a její složky



Zdroj: Eurostat, statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek (ilc_peps01, ilc_li02, ilc_mddd11, ilc_lvhl11). HR není zahrnuto, neboť údaje za rok 2009 nejsou k dispozici.

Pozn.: Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE) zahrnuje míru ohrožení chudobou (AROP), závažnou materiální deprivaci (SMD) a domácnosti s nulovou nebo nízkou intenzitou práce (JLH). Přerušovaná čára odpovídá odhadovanému snížení, které je nutné pro dosažení cíle strategie Evropa 2020.

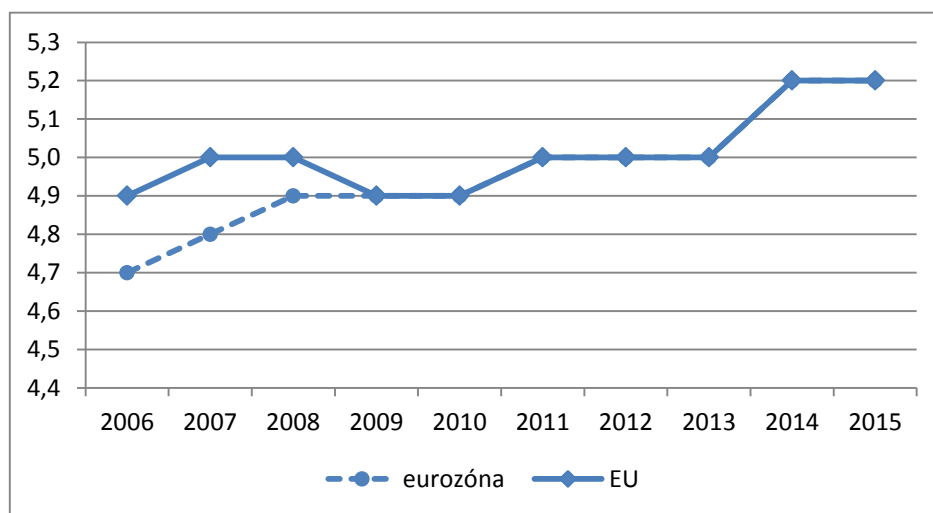
Mezi nejvíce zasažené osoby patří mladí lidé, děti, nezaměstnaní a státní příslušníci třetích zemí. Chudobou nebo sociálním vyloučením byla v roce 2015 ohrožena téměř jedna třetina (31,2 %) mladých lidí (ve věku 18–24 let). Je to především důsledek nezaměstnanosti, nejisté pracovní situace nebo obtížné sociálně-ekonomické situace rodin mladých lidí. Život v domácnosti, kde vydělává pouze jedna osoba, je spojen s vyšším ohrožením chudobou⁵. Míra ohrožení chudobou a sociálním vyloučením u dětí (ve věku 0–17 let) se snížila na 26,9 % (z 27,8 %), ale zůstává vysoká v závislosti na postavení jejich rodičů na trhu práce, zejména je-li spojeno s omezeným přístupem k sociálním službám a podpoře při nízkých příjmech. Starší lidé (ve věku 65 a více let) jsou postiženi relativně méně a jejich ohrožení chudobou a sociálním vyloučením se snížilo z 18,3 % v roce 2013 na 17,4 % v roce 2015, přičemž ženy jsou chudší než muži (19,6 % žen oproti 14,6 % mužů). Dalšími skupinami postiženými chudobou a sociálním vyloučením jsou nezaměstnaní (66,6 %), státní příslušníci třetích zemí (48,2 %) a osoby se zdravotním postižením (30,1 % v roce 2014).

Příjmová nerovnost měřená koeficientem příjmové nerovnosti se v roce 2015 stabilizovala na vysoké úrovni. Koeficient příjmové nerovnosti (neboli ukazatel S80/S20, tj. poměr mezi příjmy 20 % obyvatelstva s nejvyšším příjmem a příjmy 20 % obyvatelstva

⁵ Viz připravovaný přehled za rok 2016 *Employment and Social Developments in Europe Review (Přehled vývoje zaměstnanosti a sociálních ukazatelů v Evropě v roce 2016)*, kapitola 2.

s nejnižšími příjmy) po vzestupném trendu posledních let, zejména v eurozóně, zůstal v roce 2015 stabilní na úrovni 5,2 (graf 6). Giniho koeficient rovněž zůstal stabilní⁶ na úrovni 0,31 v roce 2015. Mezi členskými státy stále přetrvávají značné rozdíly v úrovních a trendech (viz oddíl 2.4). Narůstající příjmová nerovnost, společný trend v rozvinutých ekonomikách⁷, je nejen předmětem obav, pokud jde o spravedlivé rozdělování příjmů mezi obyvatelstvo, ale také rizikem pro dlouhodobý růst.

Graf 6: Koeficient příjmové nerovnosti S80/S20



Zdroj: Eurostat. Do roku 2010 nejsou k dispozici údaje za HR.

1.3 Obecná zjištění podle srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů

Srovnávací přehled klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů, nyní ve čtvrtém vydání, umožňuje v rané fázi odhalit klíčové problémy v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti a případnou divergenci mezi členskými státy, jež může vyžadovat další analýzu. Srovnávací přehled (viz přílohy 1 až 3) sestává ze šesti klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních trendů:

- míra nezaměstnanosti (ve věku 15–74 let),
- míra nezaměstnanosti mladých lidí (ve věku 15–24 let),

⁶ Giniho koeficient je ukazatel s hodnotou mezi 0 a 1. Nižší hodnoty ukazují na vyšší rovnost. Jinými slovy, hodnota rovná 0 označuje, že každý má stejný příjem, zatímco hodnota rovná 1 znamená, že veškeré příjmy má jedna osoba. Pozn.: Aby se zohlednil vliv rozdílné velikosti a rozdílného složení domácností, jsou celkové disponibilní příjmy domácností „ekvivalizovány“.

⁷ Viz OECD (2015). *In it together – Why less inequality benefits all (Jsme v tom společně – Proč méně nerovnosti prospívá všem)*. Paříž: OECD.

- počet mladých lidí, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), vyjádřený jako podíl na obyvatelstvu ve věku 15–24 let,
- hrubý disponibilní příjem domácností (meziroční změna),
- míra ohrožení chudobou v produktivním věku (18–64 let),
- příjmová nerovnost (poměr S80/S20).

Poskytuje též podporu pro určení oblastí, kde je nejvíce zapotřebí politická reakce. Jako takový je důležitým nástrojem pro sledování dopadu reforem v rámci evropského semestru. Pomáhá vytvořit pevný základ pro výzvy zjištěné ve zprávách o jednotlivých zemích a podporuje vypracování doporučení pro jednotlivé země. Výsledky srovnávacího přehledu by měly být vykládány ve spojení s analytickými zjištěními jiných nástrojů, jako je monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti, monitor výsledků v oblasti sociální ochrany⁸ a srovnávací přehled postupu při makroekonomické nerovnováze s nedávno přidanými hlavními ukazateli zaměstnanosti⁹. Podobně i zpráva pěti předsedů o dokončení hospodářské a měnové unie v Evropě a sdělení o krocích k dokončení hospodářské a měnové unie¹⁰ podporují používání referenčního srovnávání a křížového přezkoumávání výsledků členských států za účelem zjištění nedostatečných výsledků a podpory konvergence směrem nahoru. Proces by měl rovněž přispět ke sdílení osvědčených postupů. V rámečku 1 jsou popsány důvody a současný stav vývoje ukazatelů referenčního srovnávání v oblasti trhů práce.

Nejnovější trendy klíčových ukazatelů jsou zaznamenány v srovnávacím hodnocení tří aspektů (viz podrobné tabulky v příloze):

- u každého členského státu změna ukazatele v určitém roce ve srovnání s předchozími obdobími (zachycuje vývoj v minulosti),
- u každého členského státu odchylka od průměru EU a eurozóny v témže roce (poskytuje momentální přehled o existujících rozdílech v zaměstnanosti a sociální oblasti),
- změna ukazatele mezi dvěma po sobě jdoucími roky v každém členském státě v porovnání se změnami v EU a eurozóně (ukazuje dynamiku sociálně-ekonomické konvergence či divergence).

⁸ Monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti a monitor výsledků v oblasti sociální ochrany vypracovává společně Komise a Výbor pro zaměstnanost / Výbor pro sociální ochranu. Schvaluje je Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO).

⁹ Srovnací zpráva mechanismu varování (AMR) pro rok 2017.

¹⁰ COM(2015) 600 final.

Od roku 2016 se stav klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů každého členského státu posuzuje podle společně dohodnuté metodiky, která jednotně posuzuje úroveň a změny každého ukazatele (jak je vysvětleno v příloze 4). Na základě této metodiky jsou v tabulce 1 shrnuty údaje ze srovnávacího přehledu. Jak vyplývá z analýz uvedených v tomto oddíle a v oddíle 2 (viz grafy 1, 14, 15, 26, 27 a 28), pět členských států (Řecko, Kypr, Portugalsko, Španělsko a Itálie) čelí několika zásadním výzvám v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti, i když jejich situace z hlediska posledního vývoje je různá. Dalších pět členských států (Bulharsko, Chorvatsko, Lotyšsko, Litva a Rumunsko) je v souhrnné tabulce označeno více než jedenkrát s různým stupněm naléhavosti, pokud jde o ukazatele zaměstnanosti a sociální ukazatele. Ve zbývajících částech tohoto oddílu jsou uvedeny podrobné údaje ze srovnávacího přehledu.

Řecko dosud vykazuje problematický stav všech ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů, zejména pokud jde o celkovou míru nezaměstnanosti a příjmovou nerovnost. Určité zlepšení bylo zaznamenáno v míře osob, které nejsou zaměstnány ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), a v míře ohrožení chudobou (AROP)¹¹. Itálie si zachovává kritickou úroveň ukazatelů týkajících se situace mladých lidí na trhu práce a celková míra nezaměstnanosti v porovnání s průměrem EU klesá jen pomalu. Problematický přitom zůstává stav sociálních ukazatelů, zejména AROP. V Portugalsku zůstává celková míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti mladých lidí i přes mírný pokles vysoká. Také ukazatele ohrožení chudobou a příjmové nerovnosti dosahují vysoké úrovně v porovnání s průměrem EU, i když poněkud klesají. Ve Španělsku se dále zlepšila míra nezaměstnanosti a míra NEET (ačkoli jejich úroveň zůstává problematická); situace, pokud jde o nezaměstnanost mládeže, chudobu a nerovnost, je i nadále problematická. Kypr zaznamenal příznivý vývoj celkové míry nezaměstnanosti a míry nezaměstnanosti mládeže a také míry NEET, jež se z velmi vysoké úrovně snižovaly. Růst hrubého disponibilního příjmu domácností je však v roce 2015 stále negativní a míra ohrožení chudobou vykazuje největší nárůst. Rumunsko se dosud potýká s kritickými problémy týkajícími se míry NEET, AROP a nerovnosti, přičemž v oblasti nerovnosti dochází ke značnému nárůstu. Podobně i Litva zaznamenala výrazný nárůst míry AROP a příjmové nerovnosti. V Lotyšsku došlo k největšímu nárůstu nezaměstnanosti mládeže, avšak pokud jde o míru ohrožení chudobou a nerovnost, zůstává situace v této zemi stabilní. V Chorvatsku je vysoká celková míra

¹¹ Míru ohrožení chudobou však mohlo ovlivnit snížení prahu chudoby.

nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti mladých lidí, i když se rychle snižují. V Bulharsku jsou kritickým problémem vysoká míra NEET a příjmová nerovnost.

Pokud jde o NEET, je situace považována za takovou, kterou „je třeba sledovat“ (vzhledem k náhlému nárůstu nebo vyšší úrovni, než je průměr), ve Finsku, Francii, Irsku na Islandu a na Slovensku. Obdobně vykazují nižší růst hrubého disponibilního příjmu domácností, než je průměr EU, kromě Itálie také Finsko, Francie a Rakousko. Některé další země by též měly být pozorně sledovány z hlediska AROP (Polsko) a příjmové nerovnosti (Estonsko).

Ve třech členských státech však některé ukazatele vykazují mírné zhoršení z dobré úrovně. V Rakousku a Estonsku rostla míra nezaměstnanosti (jak celková, tak míra nezaměstnanosti mladých lidí) rychleji než průměr EU, i když zůstává velmi nízká. Podobnou situaci lze sledovat v Dánsku, pokud jde o nezaměstnanost mladých lidí a míru NEET.

Tabulka 1: Shrnutí údajů ze srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů

	Míra nezaměstnanosti	Míra nezaměstnanosti mladých lidí	Míra NEET	Hrubý disponibilní příjem domácností	Míra ohrožení chudobou	Nerovnost S80/S20
Nejlepší	Česká republika Německo	Německo	Německo Lucembursko Nizozemsko Švédsko	Dánsko Lotyšsko Rumunsko	Česká republika Slovensko	Česká republika Finsko Slovinsko Slovensko
Lepší než průměr	Dánsko Maďarsko Lucembursko Malta Nizozemsko Polsko Rumunsko Spojené království	Bulharsko Česká republika Maďarsko Litva Malta Nizozemsko Spojené království	Rakousko Česká republika Maďarsko Litva Lotyšsko Slovinsko	Slovensko	Rakousko Belgie Dánsko Estonsko Finsko Francie Lucembursko Malta Nizozemsko Slovinsko Švédsko	Estonsko Belgie Dánsko Francie Maďarsko Lucembursko Malta Nizozemsko Švédsko
Dobry, ale je třeba sledovat	Rakousko Estonsko	Rakousko Dánsko Estonsko	Dánsko			
Průměrný	Belgie Bulharsko Finsko Francie Irsko Litva Švédsko Slovinsko Slovensko	Belgie Finsko Francie Irsko Lucembursko Polsko Švédsko Slovinsko Slovensko	Belgie Estonsko Malta Polsko Portugalsko Spojené království	Česká republika Německo Španělsko Maďarsko Litva Nizozemsko Portugalsko Švédsko Slovinsko Spojené království	Chorvatsko Německo Maďarsko Spojené království	Chorvatsko Kypr Německo Polsko Spojené království
Slabý, avšak zlepšující se	Kypr Španělsko Chorvatsko	Kypr Chorvatsko	Řecko Kypr Španělsko		Bulharsko Řecko	
Je nutné sledovat	Itálie Lotyšsko Portugalsko	Lotyšsko Portugalsko	Finsko Francie Irsko Slovensko	Rakousko Finsko Francie Itálie	Kypr Lotyšsko Litva Polsko Portugalsko	Estonsko Itálie Portugalsko
Kritické situace	Řecko	Řecko Itálie Španělsko	Bulharsko Chorvatsko Itálie Rumunsko	Kypr	Itálie Rumunsko Španělsko	Bulharsko Řecko Lotyšsko Litva Rumunsko Španělsko

Pozn.: Čtvrtletní údaje o nezaměstnanosti mladých lidí nejsou dostupné pro RO; údaje o hrubém disponibilním příjmu domácností pro BE, BG, EE, IE, EL, HR, LU, MT a PL nebyly 26. října 2016 dostupné; údaje o míře ohrožení chudobou a sociálním vyloučením a S80/S20 pro IE nebyly 26. října 2016 dostupné.

Rámeček 1. Referenční srovnávání a zavádění osvědčených postupů na trhu práce

Ve zprávě pěti předsedů bylo zdůrazněno, že je třeba více zaostřit pozornost na zaměstnanost a výsledky v sociální oblasti a že problémy v členských státech jsou často podobné, ačkoli neexistuje žádný způsob jejich řešení, který by vyhovoval všem.

Sdělení Komise o krocích k dokončení hospodářské a měnové unie¹² z října 2015 přepokládá postupné řešení oblastí politiky či tematických oblastí prostřednictvím referenčního srovnávání a přezkoumávání výsledků napříč oblastmi. Jak se ve sdělení uvádí, „Přezkum výsledků má upozornit na nedostatečnou výkonnost a podporovat konvergenci se státy, jež vykazují nejlepší výsledky v oblasti trhu práce, konkurenceschopnosti, podnikatelského prostředí, veřejné správy a některých aspektů daňové politiky. [...] Srovnávací ukazatele musí zejména splňovat dva požadavky. Za prvé musí být těsně spojeny s politickými nástroji, aby mohly přinést skutečné a smysluplné výsledky v politice. Za druhé musejí existovat spolehlivé důkazy a dostatečný konsensus, že tyto ukazatele významně přispívají k cílům na vyšší úrovni, jako je zaměstnanost, růst, konkurenceschopnost, sociální začlenění a spravedlnost nebo finanční stabilita.“

Referenční srovnávání, je-li doplněno o širší ekonomickou analýzu, může přinést informace o reformách a posílit je tím, že podpoří proces přejímání zkušeností a vzájemného sblížení při zavádění osvědčených postupů úspěšně prováděných v členských státech.

Od března 2016 probíhal pilotní projekt referenčního srovnávání dávek v nezaměstnanosti a aktivních politik na trhu práce. S přihlédnutím ke stávajícím rámcům byl společně s členskými státy vypracován přístup sestávající ze tří kroků. V prvním kroku se prodiskutují klíčové výzvy v oblasti zvažované politiky a určí se soubor souvisejících ukazatelů výsledků vysoké úrovně. Ve druhém kroku soubor několika klíčových ukazatelů výsledků umožní určit ty, kdo dosahují dobrých a slabých výsledků. Ve třetím kroku se stanoví klíčové politické páky, jež by měly vést ke konvergenci směrem nahoru.

Na tomto základě byly v oblasti dávek v nezaměstnanosti a aktivních politik na trhu práce stanoveny ukazatele pro první dva kroky a v rámci třetího kroku byly určeny čtyři politická páky, jež mají umožnit referenční srovnávání: trvání a úroveň dávek v nezaměstnanosti, kritéria způsobilosti pro jejich poskytování a politická zásada přístupu k včasné podpoře přizpůsobené situaci jednotlivce na trhu práce. Od září 2016 navíc probíhá referenční srovnávání v oblasti dovedností.

¹² COM(2015) 600 final.

2. 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 2015¹³ a které byly v nezměněné podobě znovu přijaty v roce 2016¹⁴. U každého směru je uveden nejnovější vývoj výběru klíčových ukazatelů spolu s politickými opatřeními přijatými členskými státy. Tento oddíl čerpá z národních programů reforem členských států v roce 2016 a ze zdrojů Evropské komise. Není-li uvedeno jinak, informuje tato zpráva pouze o opatřeních prováděných po červnu 2015. Hlubkovou analýzu nedávného vývoje na trzích práce lze nalézt ve zprávě o vývoji na trzích práce a vývoji mezd za rok 2016¹⁵ a v dokumentu týkajícím se přezkumu vývoje zaměstnanosti a sociálního vývoje v Evropě za rok 2016¹⁶.

2.1 Hlavní směr 5: Podpora poptávky po pracovní síle

V tomto oddíle se rozebírá provádění hlavního směru zaměstnanosti č. 5, který členskými státy doporučuje vytvářet podmínky podporující poptávku po pracovní síle a vytváření pracovních míst. Nejprve seznamuje s ukazateli týkajícími se podnikání, což je klíčový předpoklad pro vytváření pracovních míst a zdroj růstu zaměstnanosti sám o sobě (i prostřednictvím samostatné výdělečné činnosti). Poté se zabývá klíčovými makroekonomickými faktory, které jsou určující při rozhodování o přijímání pracovníků, zejména vývojem mezd a daňového zatížení. Oddíl 2.1.2 informuje o politických opatřeních prováděných členskými státy v těchto oblastech, včetně necílených dotací na nábor pracovníků (dotace cílené na konkrétní znevýhodněné skupiny jsou uvedeny v oddíle 2.2.2).

¹³ Tyto směry se poprvé plně odrazilily v národních programech reforem na rok 2016.

¹⁴ Rozhodnutí Rady o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států, 13. říjen 2016.

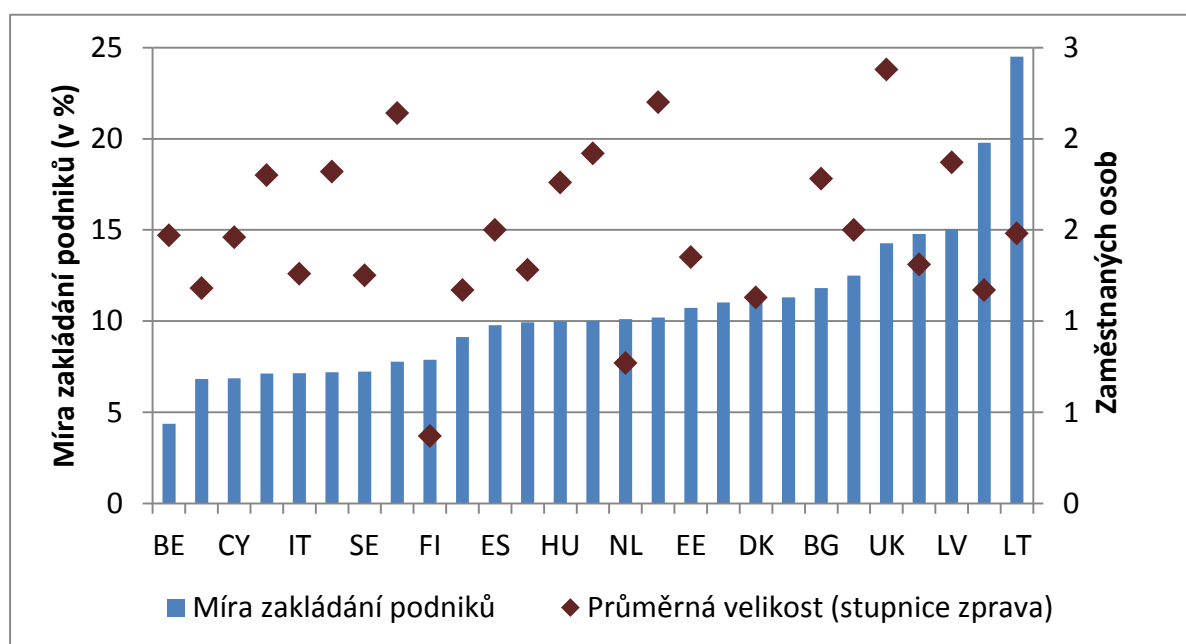
¹⁵ Evropská komise (2016). *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2016 (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě: roční přezkum za rok 2016)*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, říjen 2016.

¹⁶ Bude zveřejněno.

2.1.1 Klíčové ukazatele

Nové podniky představují významný zdroj vytváření pracovních míst v Evropské unii. V roce 2014¹⁷ se v zemích jako Polsko, Lotyšsko, Portugalsko, Litva a Slovensko nově vytvořené podniky podílely na celkové zaměstnanosti¹⁸ v podnikatelském sektoru více než 4 %. Na malé a střední podniky (MSP) připadalo téměř 71 % celkového růstu zaměstnanosti¹⁹. Tyto údaje svědčí o potenciálu tvorby pracovních míst, který by mohl být uvolněn odstraněním překážek bránících podnikání a růstu podniků²⁰. Více než dvě třetiny členských států zaznamenaly v roce 2014 nárůst počtu nově vytvořených podniků. Přesto existují značné rozdíly, pokud jde o míru zakládání společností a jejich průměrnou velikost (graf 7).

Graf 7: Míra zakládání podniků a jejich průměrná velikost při založení, ekonomika podniků, 2014



Zdroj: Eurostat, demografie podniků. Pozn.: Údaje za EL nejsou k dispozici.

Samostatná výdělečná činnost celkově klesá, především v důsledku dynamiky jednotlivých odvětví, ačkoli v jednotlivých zemích lze pozorovat velmi rozdílnou situaci.

¹⁷ Poslední rok, za který jsou údaje k dispozici.

¹⁸ Jedná se o počet osob zaměstnaných v podnicích nově založených v roce 2014, vydělený celkovým počtem osob zaměstnaných ve všech podnicích vyvíjejících v témže roce aktivní činnost.

¹⁹ Evropská komise (2015), *Výroční zpráva o evropských MSP, 2014/2015*, listopad 2015.

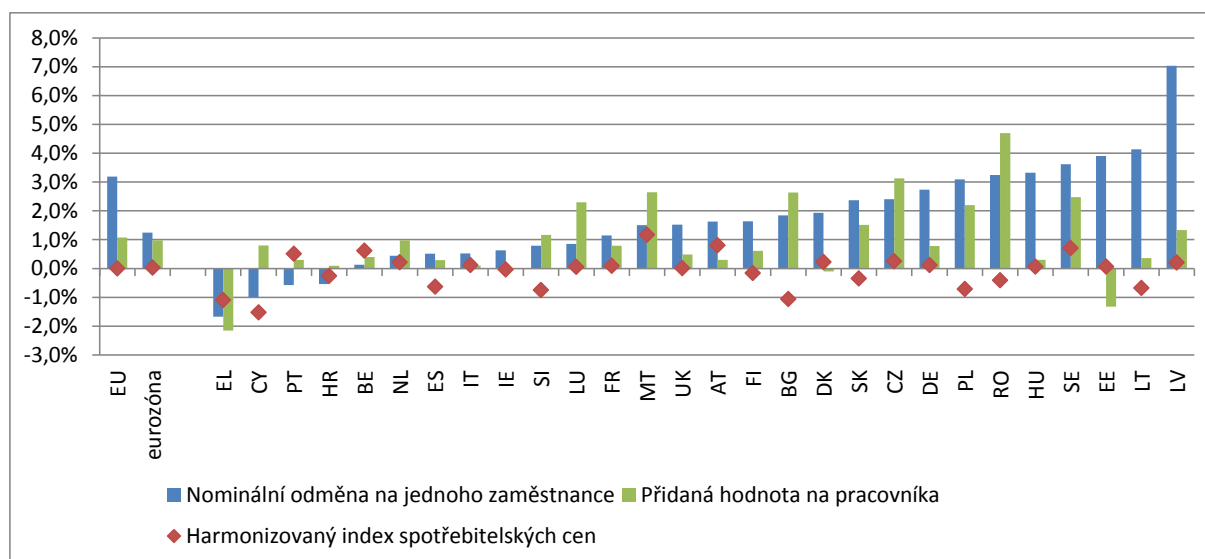
²⁰ Podrobnou analýzu statistik a politik v oblasti MSP v jednotlivých zemích poskytují informační přehledy o iniciativě na podporu udržitelného růstu a konkurenceschopnosti malých a středních podniků („Small Business Act“). Lze je nalézt na adrese: http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review_cs

Průměrná míra samostatné výdělečné činnosti se v roce 2015 snížila ze 14,4 % na 14,1 %, což je nejnižší míra od roku 2008, přičemž samostatná výdělečná činnost poklesla o 0,4 %, avšak celková zaměstnanost stoupla o 1 % (viz oddíl 1). S vyloučením primárního sektoru (zemědělství, lesnictví a rybolov), který je postižen strukturálním poklesem, se počet samostatně výdělečně činných osob snížil pouze o 0,1 % (namísto 0,4 %) a zůstal nad úrovní roku 2008. Nicméně téměř v polovině členských států samostatná výdělečná činnost v roce 2015 vzrostla, přičemž největší nárůst v absolutních číslech zaznamenaly Polsko, Španělsko a Nizozemsko. Podíl žen na samostatné výdělečné činnosti se i nadále zvolna vyrovnával z 31,8 % z celkového počtu v roce 2014 na 32,2 % v roce 2015 (v roce 2008 činil 30,4 %). Ženy představují 34,4 % samostatně výdělečně činných osob bez zaměstnanců (samostatně činní pracovníci) a 43,9 % samostatně činných pracovníků v oblasti terciárního vzdělávání. Tvoří však jen přibližně 26 % samostatně výdělečně činných osob se zaměstnanci.

Samostatná výdělečná činnost lidí narozených mimo danou zemi je na vzestupu. Ačkoli 89 % všech samostatně výdělečně činných osob se narodilo v členském státě, ve kterém vyvíjejí výdělečnou činnost, dynamika je velmi rozdílná. V roce 2015 byl u této skupiny zaznamenán 1% pokles samostatné výdělečné činnosti, oproti růstu o 2,7 % u lidí narozených v jiných členských státech a o 4,7 % u osob narozených mimo EU. Zvláště vysoký nárůst u posledně jmenované skupiny (více než o 5 %) byl zaznamenán v Lucembursku, Irsku, na Kypru, v Belgii, Rakousku, Spojeném království a Švédsku.

V roce 2015 se poněkud zrychlil růst průměrné mzdy v EU, zatímco v eurozóně byl růst i nadále mírný. Nominální odměny na jednoho zaměstnance stouply v EU o 3,2 % (ve srovnání s 1,6 % v roce 2014), zatímco v eurozóně zůstal jejich růst mírně nad úrovní 1 % (graf 8). V souvislosti s téměř nulovou inflací se tento vzestup nominálních mezd promítl téměř v plném rozsahu do reálných mezd. Tento trend je v souladu s všeobecně klesající nezaměstnaností, ačkoli při pohledu na konkrétní země se setkáváme s velmi odlišnou situací. Nejrychleji rostly mzdy v Pobaltí (zejména v Lotyšsku), kde předběhly růst produktivity práce. Také Švédsko, Rumunsko, Polsko a Maďarsko zaznamenaly poměrně vysoký růst (reálných) odměn na jednoho zaměstnance, i když byly (s výjimkou Maďarska) těsněji spjaty s produktivitou. Na druhé straně Řecko, Kypr, Portugalsko a Chorvatsko vykázaly pokles nominální hodnoty, byť omezenější než v letech předchozích. Růst platů v zemích eurozóny měl tendenci být nižší než v ekonomikách mimo eurozónu.

Graf 8: Mzdy, produktivita a inflace – meziroční změny 2014–2015

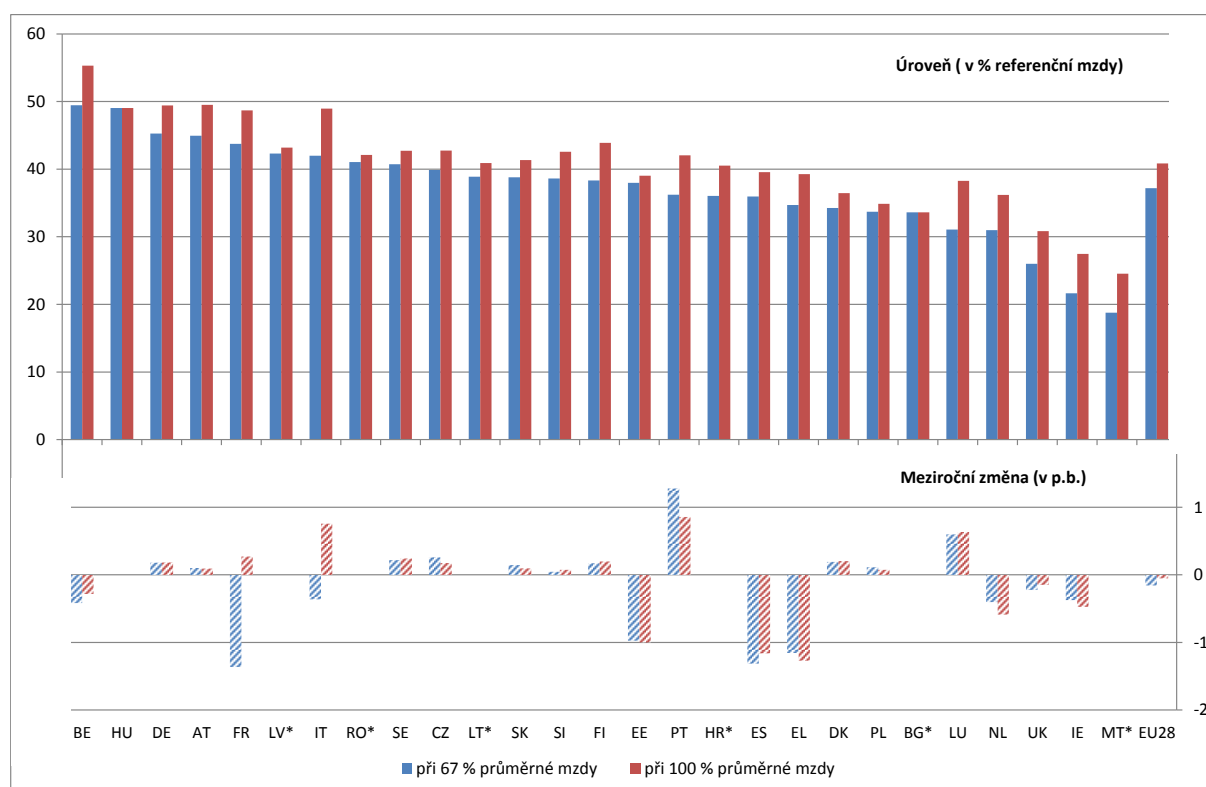


Zdroj: Eurostat. Pozn.: Není uveden růst přidané hodnoty na jednoho pracovníka v IE (23,1%).

Daňové zatížení práce zůstává v Evropě víceméně stabilní, s výraznými rozdíly mezi členskými státy. U svobodných pracovníků pobírajících průměrnou mzdu (graf 9) se daňové zatížení²¹ pohybuje od méně než 30 % v Irsku a na Maltě po téměř 50 % v Belgii, Maďarsku, Německu, Rakousku, Francii a Itálii. Podobný rozptyl lze pozorovat u pracovníků s nižším příjmem (definovaných jako pracovníci pobírající 67 % průměrné mzdy), i když v jednotlivých zemích existují různé modely, pokud jde o míru daňové progresse. Mezi lety 2014 a 2015 zůstalo průměrné daňové zatížení víceméně stabilní, ačkoli několik členských států snížilo jeho dopad na náklady práce (Španělsko, Řecko a Estonsko a rovněž Francie u nízkopříjmových pracovníků, přibližně o 1 p.b.). K výraznému nárůstu naproti tomu došlo v Portugalsku (tato země v posledních letech zaznamenala nejvyšší růst daňového zatížení průměrných příjmů).

²¹ Daňové zatížení práce se skládá z daně z příjmu fyzických osob a z příspěvků zaměstnavatelů a zaměstnanců na sociální zabezpečení. Do výpočtu nejsou zahrnuty příspěvky do zaměstnaneckých a soukromých penzijních plánů ani cílené daňové úlevy.

Graf 9: Daňové zatížení práce, úroveň v roce 2015 a meziroční změna 2014–2015



Zdroj: Databáze daní a dávek, OECD/EK. Pozn.: Údaje se týkají domácnosti svobodné výdělečně činné osoby (bezdětné). U zemí označených * nejsou k dispozici údaje za rok 2015.

2.1.2 Politické reakce

Některé členské státy se uchýlily k subvencování zaměstnanosti, aby podpořily zaměstnávání a vytváření pracovních míst. Většina opatření v této oblasti je zacílena na konkrétní skupiny, jež mají problémy při začleňování na trh práce (např. mládež, starší lidé, dlouhodobě nezaměstnaní, uprchlíci atd.). Často zahrnují poskytování finančních pobídek (nebo slev na daních či příspěvků na sociální zabezpečení) zaměstnavatelům za přijímání pracovníků spadajících do těchto cílových skupin. Za referenční období (od druhé poloviny roku 2015, viz úvod oddílu 2) zavedly cílené subvence na přijímání nových zaměstnanců Belgie, Dánsko, Irsko, Francie, Kypr, Malta, Nizozemsko, Rakousko, Slovinsko a Slovensko (více podrobností je uvedeno v oddíle 2.2 zprávy, který se zabývá konkrétními cílovými skupinami). Některé země však zavedly (nebo plánují zavést) také necílené dotace na nábor pracovníků, tj. bez konkrétních podmínek způsobilosti, obvykle s cílem podpořit zaměstnávání na dobu neurčitou. Například Francie zavedla prémii ve výši 4 000 EUR, která je poskytována po dobu dvou let od zaměstnání nezaměstnané osoby malým a středním

podnikem (do 249 zaměstnanců), jimž je v případě smluv na dobu neurčitou nebo alespoň na dobu šesti měsíců vyplácen 1,3násobek minimální mzdy. V Itálii byly pobídky na podporu zaměstnávání na dobu neurčitou zavedené zákonem o pracovních místech v roce 2015 zachovány i v roce 2016, ale se sníženými částkami vyplácenými pouze po dobu dvou (a nikoli tří) let. Portugalsko jedná se sociálními partnery o možných opatřeních zaměřených na vytváření pobídek pro podniky, aby zaměstnávaly na základě smluv na dobu neurčitou, jako jsou změny ve výši příspěvků na sociální zabezpečení s cílem zamezit zneužívání smluv na dobu určitou, a/nebo finanční pobídky pro společnosti, které smlouvy na dobu určitou převedou na smlouvy na dobu neurčitou. Finsko plánuje zavést možnost použití dávek v nezaměstnanosti jako mzdové podpory, aby se pro zaměstnavatele atraktivněji přijímání nezaměstnaných osob.

Některé členské státy přijímají opatření na podporu podnikání a zakládání nových podniků, zejména mladými lidmi. Některé země zavedly opatření podporující vytváření sociálních podniků. Například Maďarsko zavedlo odbornou přípravu a finanční podporu pro mladé podnikatele jako součást záruky pro mladé lidi a pro sociální podniky (včetně dočasné mzdové podpory spojené se zaměstnáváním znevýhodněných pracovníků). Lotyšsko vyvíjí nový regulační rámec pro sociální podnikání a zavedlo podporu pro sociální podniky zaměřenou na vytváření pracovních příležitostí pro znevýhodněné skupiny. Belgie a Irsko zavedly daňové pobídky pro osoby samostatně výdělečně činné. V rámci návrhu zaměřeného na použití dávek v nezaměstnanosti k aktivizaci uchazečů o zaměstnání plánuje Finsko poskytovat granty na zakládání nových podniků (také mladým lidem zabývajícím se podnikáním na částečný úvazek) a mzdovou podporu, zejména s cílem zaměstnat svého prvního zaměstnance. Řecko provádí programy na podporu zakládání nových podniků a samostatné výdělečné činnosti absolventů terciárního vzdělání.

Pokračující oživení v oblasti zaměstnanosti v letech 2015 a 2016 bylo v některých státech podpořeno opatřeními snižujícími daňové zatížení práce, často zacílenými na osoby s nejnižším příjmem. Daňové reformy se zaměřily na zdanění pracovních příjmů fyzických osob s cílem zvýšit kupní sílu pracovníků s nízkým příjmem, aby se posílila motivace k práci a zároveň se řešila chudoba pracujících. Opatření za účelem snížení daně z příjmu fyzických osob – buď snížením daňové sazby, nebo změnou daňových úlev či rozmezí – provedly Belgie, Německo, Estonsko, Irsko, Španělsko, Nizozemsko, Rakousko, Slovensko, Slovinsko, Švédsko a Spojené království. V Belgii bylo snížení daňové sazby spojeno se zvýšením stropu daňově uznatelných nákladů. Estonsko přijalo systém vracení daní zaměřený na řešení

chudoby zaměstnaných osob a zvýšení nezdanitelných částek. V Irsku bylo v rámci rozpočtu na rok 2016 zavedeno prodloužení úlev z daně z příjmu a snížení všeobecného sociálního poplatku (Universal Social Charge) (na rok 2017 jsou oznámena další snížení). V Nizozemsku má plán snížení daní v hodnotě 5 miliard EUR za cíl zvýšit čisté mzdy pracovníků prostřednictvím snížení daňových rozmezí a zvýšení daňových úlev. Dánsko a Litva plánují reformy zaměřené na snížení nebo změnu zdanění příjmů fyzických osob.

V omezeném počtu členských států bylo snížení daňového zatížení dosaženo prostřednictvím celkového nebo cíleného snížení příspěvků na sociální zabezpečení.

Taková opatření přijaly například Belgie, Estonsko, Francie a Spojené království. V Belgii se budou od roku 2016 do roku 2019 postupně snižovat příspěvky zaměstnavatelů na sociální zabezpečení, přičemž se bude částečně odbourávat stávající mzdová podpora. Rozšíří se zvláštní snížení pro MSP a osoby samostatně výdělečně činné. Ve Francii se od dubna 2016 uplatňuje snížení příspěvků zaměstnavatelů na sociální zabezpečení (rodiny) o 1,8 p.b. u mezd, jež představují 1,6 až 3,5násobek minimální mzdy. Francie rovněž plánuje zvýšit daňové slevy pro konkurenceschopnost a zaměstnanost (CICE), jež v současnosti činí až 6 % mezd vyplácených společnostmi s omezením na mzdy do výše 2,5násobku minimální mzdy. Ve Finsku je cílem dohody o konkurenceschopnosti, kterou podepsali sociální partneři v březnu 2016, jednorázové snížení nákladů práce o 5 % (nejnovější odhady vyčíslují toto snížení přibližně na 3 %), jehož má být dosaženo přesunem plateb příspěvků na sociální zabezpečení ze zaměstnavatelů na zaměstnance a některými dalšími opatřeními (včetně prodloužení pracovní doby, viz oddíl 2.3).

V souladu s trendy posledních let některé členské státy modernizují své systémy stanovování mezd s cílem zajistit, aby mzdy lépe odpovídaly vývoji produktivity. Finsko rozšířilo možnosti kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni, přičemž odvětvové kolektivní smlouvy mohou obsahovat „krizovou doložku“, která bude určovat, kdy se lze odchýlit od kolektivní smlouvy v otázkách, jako jsou mzdy a délka pracovní doby. Všichni zaměstnavatelé včetně těch, kdo nejsou členy svazu zaměstnavatelů, budou kromě toho moci uzavřít dohodu místně v souladu s ustanoveními kolektivní smlouvy (viz též oddíl 2.3 zprávy, který se týká sociálního dialogu a také francouzských snah o zjednodušení na úrovni podniků). Irsko obnovilo svůj rámec pro stanovování odvětvových mezd, jehož důležité aspekty shledal Nejvyšší soud v roce 2013 protiústavními, přičemž se předpokládá zavedení nových pravidel pro rozšíření platnosti kolektivních smluv na všechny pracovníky v daném odvětví. Mimoto právně zakotvilo přesnější definici pojmu kolektivní vyjednávání s cílem

vyjasnit podmínky, za nichž je pracovní soud oprávněn řešit kolektivní pracovní spory v případech, kdy určitá společnost nemá zavedena ustanovení o kolektivním vyjednávání. V Belgii federální ministr hospodářství a práce předložil legislativní návrh na změnu zákona o hospodářské soutěži z roku 1996, který má být projednán se sociálními partnery a jehož cílem je zavést do konce roku 2016 nový rámec pro kolektivní vyjednávání.

Některé členské státy přijaly opatření s cílem reformovat svůj systém minimální mzdy a posílit tak jeho transparentnost nebo předvídatelnost jeho úprav. Například Irsko vytvořilo v roce 2015 Komisi pro nízké platy (Low Pay Commission), ve které jsou zastoupeni zaměstnanci, zaměstnavatelé a nezávislí odborníci a jejímž úkolem je každoročně předkládat vládě doporučení ohledně celostátní úrovně minimální mzdy a související problematiky; na základě doporučení této nově ustavené komise byla s platností od ledna 2016 zvýšena zákonná minimální mzda. V Bulharsku vláda plánuje stanovit do konce roku 2016 kritéria pro mechanismus stanovování minimální mzdy s ohledem na vývoj produktivity (a někdy též vývoj chudoby). Některé další země rozšířily působnost minimální mzdy nebo posílily její přiměřenost. Například Polsko v červenci 2016 zavedlo minimální mzdu pro mandátní smlouvy uzavřené podle občanského práva a pro osoby samostatně výdělečně činné, která vejde v platnost v roce 2017. Ve Spojeném království bylo v dubnu 2016 zavedeno nové státní životní minimum (National Living Wage), což vedlo k výraznému zvýšení státní minimální mzdy pro pracovníky ve věku od 25 let. Vláda Spojeného království očekává, že státní minimální mzda do roku 2020 dosáhne 60 % mediánu příjmu. Ve Slovinsku parlament v listopadu 2015 schválil návrh zákona, který nově definuje minimální mzdu s vyloučením příplatků za práci v noci, práci v neděli a ve svátek (jejichž výše má být stanovena v kolektivních smlouvách).

2.2 Hlavní směr 6: Zlepšení nabídky práce, dovedností a kompetencí

Tento oddíl se věnuje provádění hlavního směru zaměstnanosti č. 6, který členskými státy doporučuje vytvářet podmínky podporující nabídku práce, dovednosti a kompetence. Nejprve seznamuje s ukazateli dopadu systému vzdělávání a odborné přípravy na zaměstnatelnost pracovní síly (ovládání základních dovedností, účast na celoživotním učení a přechod ze školy do zaměstnání u různých druhů školních osnov) a poté se zabývá výsledky různých znevýhodněných skupin na trhu práce (např. mladých lidí, starších pracovníků, osob z rodin migrantů, žen a dlouhodobě nezaměstnaných osob) v porovnání s výsledky trhu práce. Oddíl

2.2.2 informuje o opatřeních politik členských států v těchto oblastech, včetně (cílených) dotací na nábor pracovníků a opatření zaměřených na znevýhodněné skupiny, mezi které patří rovněž osoby se zdravotním postižením.

2.2.1 Klíčové ukazatele

V roce 2015 se dále zvyšovaly ukazatele dosaženého vzdělání. V souladu s trendem posledního desetiletí se míra předčasného ukončení školní docházky ve většině členských států snížila a v roce 2015 poklesla v průměru o 0,2 p.b. na 11,0 %. Ve Španělsku, na Maltě a v Rumunsku se však zaznamenaná úroveň dosud blíží 20 % a v šesti dalších členských státech je tato míra vyšší než 10% cíl strategie Evropa 2020 pro tento hlavní směr. Míra předčasného ukončení školní docházky je vyšší u romských žáků a u žáků z rodin migrantů, zejména žáků narozených v cizině. Trvale a výrazně se zvyšovala i míra dosaženého terciárního vzdělání u osob ve věku 30–34 let. Tato míra v současnosti činí 38,7 % a jen v roce 2015 vzrostla o 0,8 p.b., přičemž v 17 členských státech přesahuje 40% cíl strategie Evropa 2020 pro tento hlavní směr.

Míra dosaženého terciárního vzdělání je výrazně vyšší u žen a nižší u studentů z rodin migrantů. V určitých oblastech studia však přetrvávají rozdíly mezi muži a ženami, přičemž muži tvoří menšinu absolventů zdravotnických a pedagogických škol, zatímco ženy jsou nedostatečně zastoupeny ve studiu přírodních věd a technických oborů. Původ rodičů dosud ovlivňuje účast na vysokoškolském vzdělávání²². Příliv velkého počtu mladých uchazečů o azyl v poslední době bude vyžadovat opatření, která jim nabídnou dobrý start v oblasti vzdělávání a odborné přípravy s cílem urychlit jejich začlenění do evropské společnosti a na trhy práce²³.

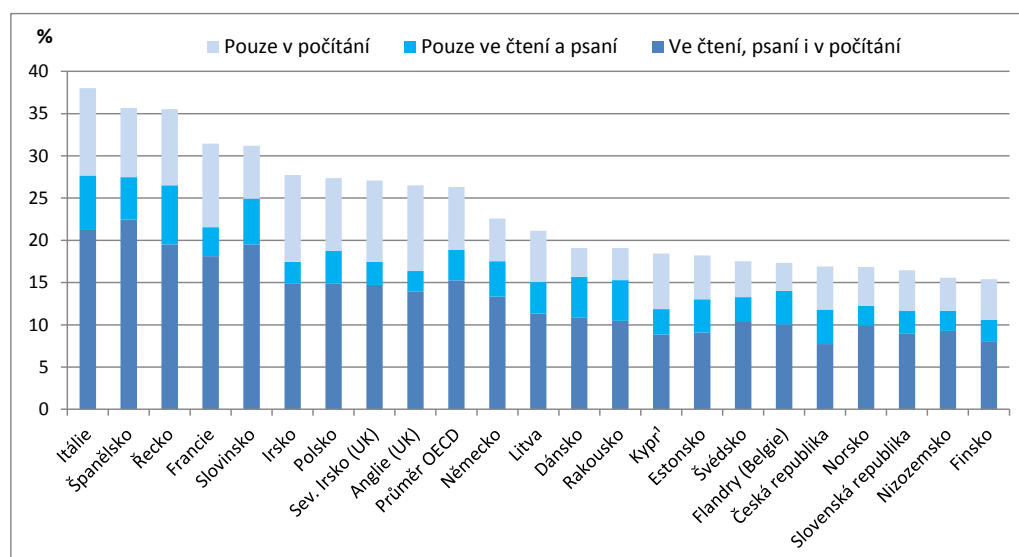
Nehledě na tento nárůst existují uvnitř členských států i mezi nimi velké rozdíly, pokud jde o získávání základních dovedností, jako jsou čtení, psaní, počítání a přírodní vědy (graf 10). Podle průzkumu Programu OECD pro mezinárodní hodnocení žáků (PISA) z roku 2012 věnovaného základním schopnostem vykázalo 22,1 % evropských žáků ve věku 15 let slabé výsledky v matematice, 17,8 % ve čtení a 16,6 % v přírodních vědách. Nejvýznamnějšími faktory spojovanými se slabými výsledky v základních dovednostech jsou

²² Evropská komise, *Education and Training Monitor 2016 (Monitor vzdělávání a odborné přípravy 2016)*.

²³ Pro podrobnou analýzu viz připravovaný *Přehled zaměstnanosti a sociálního vývoje v Evropě 2016*, kapitola o začleňování uprchlíků, a pracovní dokument EK a OECD s názvem „[How are refugees faring on the labour market in Europe?](#)“ (Jak si vedou uprchlíci na trhu práce v Evropě?), září 2016.

sociálně-ekonomické znevýhodnění, zvláštní vzdělávací potřeby a přistěhovalecký původ²⁴. Školy s větším počtem sociálně-ekonomicky znevýhodněných žáků mají většinou relativně méně kvalitní zdroje. Fakta z průzkumu PISA však naznačují, že přidělování zdrojů ovlivňuje také výkonnost školského systému jako celku a konkrétně pak rovnost ve vzdělání: zejména výsledky v matematice ve všech zemích jsou vyšší tam, kde jsou zdroje školám přidělovány spravedlivěji²⁵, přičemž vysoce výkonné ekonomiky vykazují tendenci přidělovat zdroje spravedlivěji mezi všechny školy bez ohledu na jejich sociálně ekonomický profil.

Graf 10: Podíl dospělých, kteří vykazují slabé výsledky v základních dovednostech



Zdroj: *Skills Matter (Na dovednostech záleží)*, OECD Publishing, 2016.

V Evropě rovněž žije velmi mnoho dospělých bez minimální úrovně dovedností, které jsou nezbytné pro úspěšnou účast na společenském a hospodářském životě. Bývá to zčásti důsledek předčasného ukončení školní docházky a nedostatečných výsledků v mladém věku, jakož i zastarávání dovedností v pozdějších fázích života a nízké účasti na učení v dospělosti. Průzkum OECD z roku 2012 věnovaný dovednostem dospělých (Survey of Adult Skills, PIAAC) zjistil, že v Itálii, ve Španělsku a v Řecku třetina nebo více dospělých v produktivním věku vykazuje nízkou úroveň zvládnutí čtení a psaní nebo početních dovedností. Nejspolehlivějším ukazatelem dovedností je dosažené vzdělání. Celkem 51 %

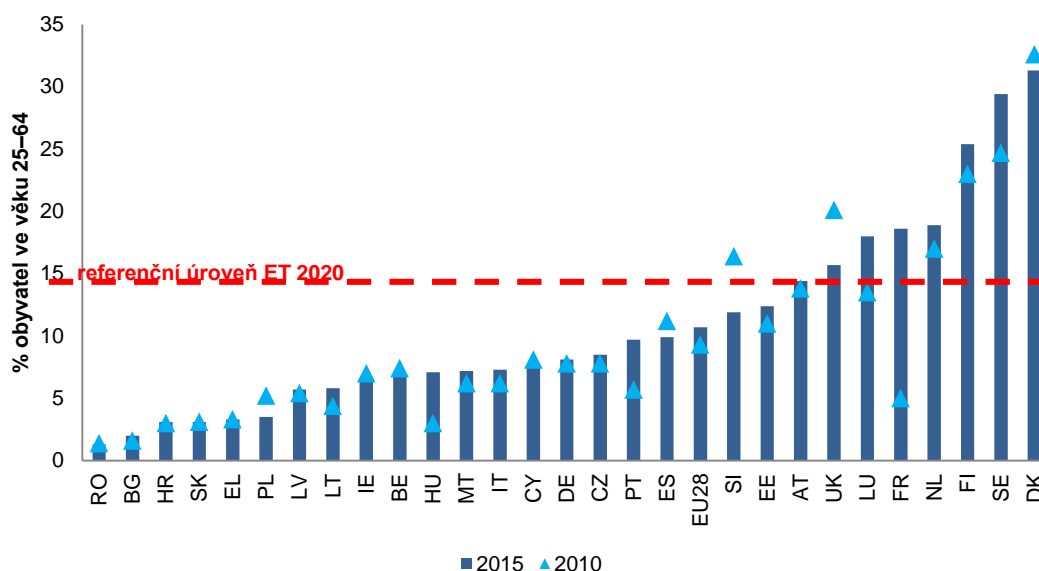
²⁴ Fakta svědčí o tom, že ve většině členských států jsou osoby z přistěhovaleckých rodin i nadále značně znevýhodněny dokonce i poté, co se přizpůsobí sociálně-ekonomickému prostředí, a že mezi žáky narozenými v cizině mívají ti, kteří přicestovali jako malé děti, lepší výsledky než ti, kdo přišli později. Viz OECD a EU (2015), *Settling In – Indicators of Immigrant Integration 2015 (Usazování – ukazatele začleňování imigrantů 2015)*, a OECD (2014), *International Migration Outlook 2014 (Mezinárodní přehled migrace 2014)*, OECD Publishing.

²⁵ OECD (2014), PISA in Focus, 2014/10 (říjen), [http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/pisa-in-focus-n44-\(eng\)-final.pdf](http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/pisa-in-focus-n44-(eng)-final.pdf)

dospělých osob, které měly velmi slabé dovednosti ve čtení, psaní a počítání, nezískalo vyšší střední vzdělání. Dospělí lidé, kteří postrádají minimální úroveň dovedností, následně mívají problém najít zaměstnání: v každém členském státě EU bez výjimky je míra zaměstnanosti dospělých osob s nízkou kvalifikací podstatně nižší (a míra nezaměstnanosti vyšší) než u dospělých osob se střední nebo vysokou kvalifikací.

Průměrná míra účasti dospělých osob na učení v Evropě v roce 2014 činila 10,7 % a v roce 2015 se – nehledě na velmi rozmanité a rychle se vyvíjející potřeby – nezvýšila. Zejména ti, kdo ukončili počítačnické vzdělávání nebo odbornou přípravu bez odpovídající úrovně základních dovedností, potřebují příležitosti pro jejich získání v pozdějších fázích života. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace zajišťují, aby dovednosti zůstaly na odpovídající úrovni a aktuální. Ve srovnání s rokem 2010 se míra účasti dospělých osob na učení ve 12 členských státech ve skutečnosti snížila a v jiných zůstala stabilní, s výjimkou Lucemburska, Francie a Maďarska (graf 11), přičemž v případě dvou posledně jmenovaných zemí došlo k významnému nárůstu. U dospělých s nízkou kvalifikací navíc existuje jen poloviční pravděpodobnost účasti na jakémkoli učení ve srovnání s celkovým obyvatelstvem a tento rozdíl se v letech 2012 až 2015 dále zvětšil.

Graf 11: Účast na celoživotním učení v EU-28



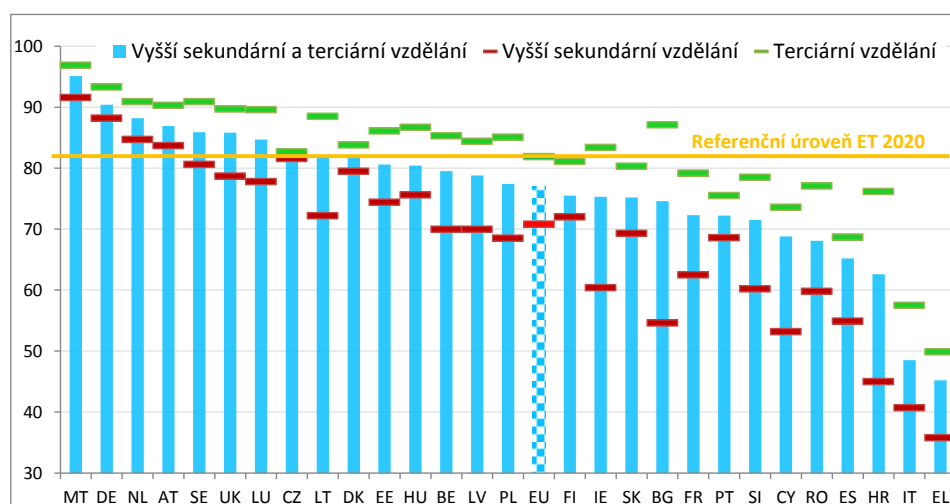
Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. On-line datový kód: tesem250. Pozn.: Tento ukazatel zachycuje míru účasti na formálním a neformálním vzdělávání a odborné přípravě (v posledních čtyřech týdnech) osob ve věku 25 až 64 let.

Relevantnost vzdělávání pro potřeby trhu práce je klíčovým faktorem pro zvýšení schopnosti mladých lidí najít zaměstnání a účinně přispívat k hospodářskému růstu.

Míra zaměstnanosti nedávných absolventů s vysokoškolským vzděláním činí v EU v průměru 81,9 %, zatímco u absolventů s dosaženým vyšším sekundárním vzděláním činí 70,8 %. Tento rozdíl je vyšší v členských státech s nižší mírou celkové zaměstnanosti mladých lidí (graf 12).

Efektivní odborné vzdělávání a odborná příprava napomáhají přechodu na trh práce také tím, že posilují specifické a průřezové pracovní dovednosti. U nedávných absolventů s kvalifikací získanou odborným vzděláváním a odbornou přípravou na vyšší sekundární a postsekundární jiné než terciární úrovni bývá přechod od vzdělávání na trh práce zpravidla hladší a míra zaměstnanosti vyšší než u absolventů forem všeobecného vzdělávání se srovnatelnou úrovní dosaženého vzdělání (graf 13).

Graf 12: Míra zaměstnanosti nedávných absolventů se sekundárním a terciárním vzděláním (2015)



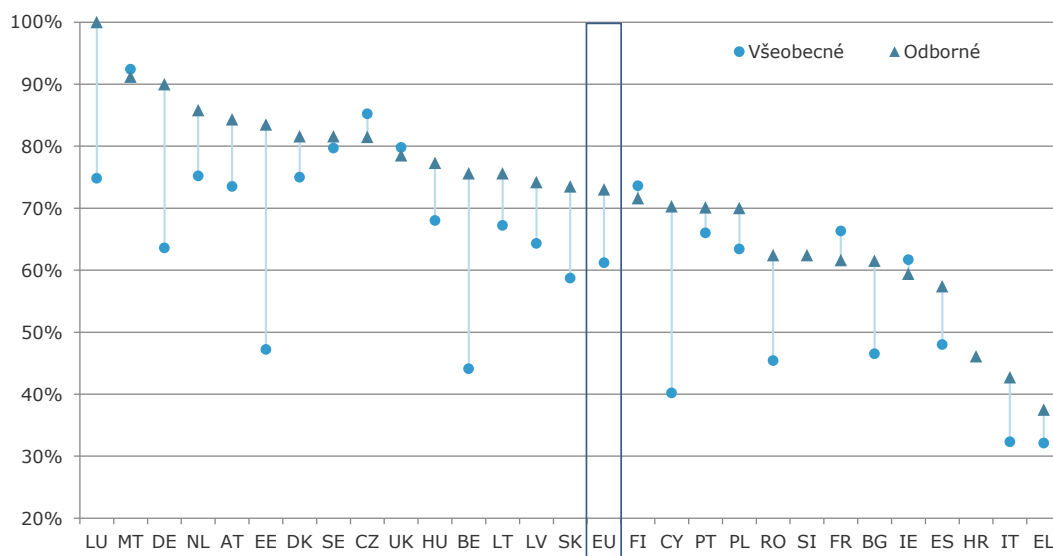
Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Pozn.: Míra zaměstnanosti absolventů s vysokoškolským vzděláním (ISCED 5–8) a vyšším sekundárním vzděláním (ISCED 3–4) ve věku 20–34 let, kteří dokončili studium 1 až 3 roky před referenčním rokem a nejsou v současnosti účastníky žádného dalšího formálního či neformálního vzdělávání nebo odborné přípravy.

Nehledě na své pozitivní účinky však nejsou počáteční odborné vzdělávání a odborná příprava dosud tak atraktivní jako formy všeobecného vzdělávání, přičemž průměrný počet zapsaných studentů zůstává v posledních 10 letech stabilní. Na úrovni EU činí podíl studentů v počátečním odborném vzdělávání a odborné přípravě na celkové populaci studentů vyšších sekundárních škol 48 % a podíl všech studentů na vzdělávacích programech vyššího sekundárního, postsekundárního jiného než terciárního vzdělávání a prvního stupně terciárního vzdělávání (ISCED 3–5) dosahuje 39 %. Formální programy odborného vzdělávání a odborné přípravy přitahují také starší lidi: 36,6 % studentů odborného

vzdělávání a odborné přípravy v EU bylo ve věku nad 20 let, tj. překročili obvyklý věk pro sekundární vzdělávání, a mnozí z nich se pravděpodobně k odbornému vzdělávání a odborné přípravě vrátili po přerušení procesu svého vzdělávání. V Dánsku, Irsku, Španělsku a Finsku tato skupina tvoří více než polovinu všech studentů odborného vzdělávání a odborné přípravy.

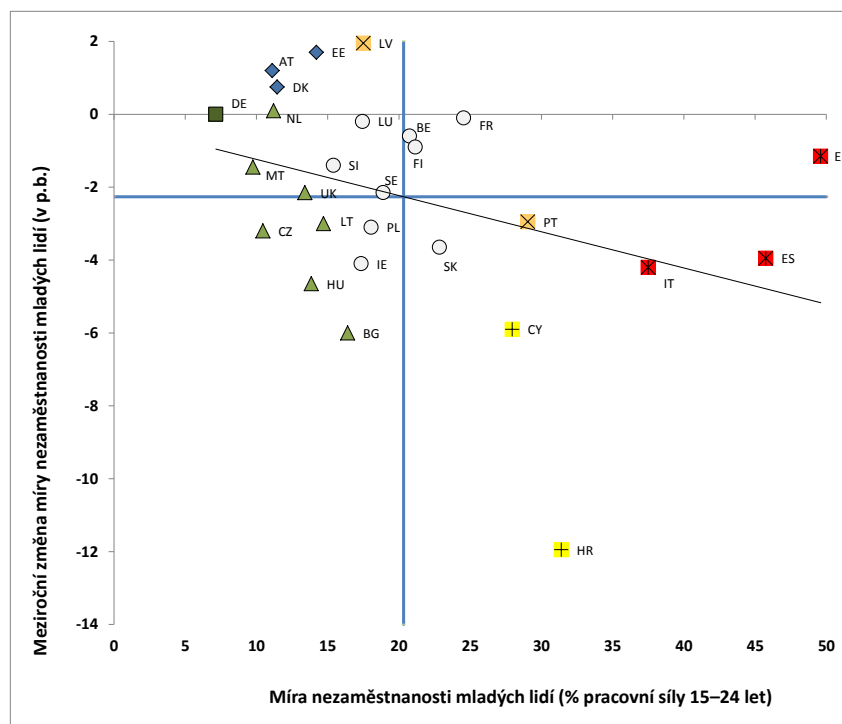
Celkově míra nezaměstnanosti mladých lidí z nejvyšší hodnoty téměř 24 % v roce 2013 poklesla na 20,3 % v roce 2015, avšak stále je téměř o 4,4 p.b. vyšší, než byla v roce 2008. V první polovině roku 2016 některé členské státy opět zaznamenaly úroveň blízkou 40 % nebo vyšší (Itálie, Španělsko, Řecko) bez výrazného poklesu, zatímco jiné silně zasažené členské státy zaznamenaly výrazné zlepšení (zejména Kypr a Chorvatsko). Rozptyl míry nezaměstnanosti mladých lidí v členských státech zůstává vysoký, ačkoli se v průběhu času snižuje (viz graf 14, kde diagonální čára znázorňuje zápornou korelaci mezi změnami a úrovněmi nezaměstnanosti mladých lidí).

Graf 13: Míra zaměstnanosti u různých (post)sekundárních studijních programů (2015)



Zdroj: Eurostat (šetření pracovních sil, 2015). Tento ukazatel měří míru zaměstnanosti osob ve věku 20–34 let, které dokončily vzdělání 1–3 roky před průzkumem s diplomem o dosažení vyššího sekundárního vzdělání (ISCED 3) nebo postsekundárního jiného než terciárního vzdělání (ISCED 4), a to z osob v téže věkové skupině, jež nejsou v současnosti zapsány do žádného dalšího formálního nebo neformálního vzdělávání nebo odborné přípravy. Přerušení časové řady u LU a HU, nespolehlivé údaje u absolventů všeobecného vzdělávání v CZ, EE, HR, AT a SI a u absolventů odborného vzdělávání a přípravy v LU.

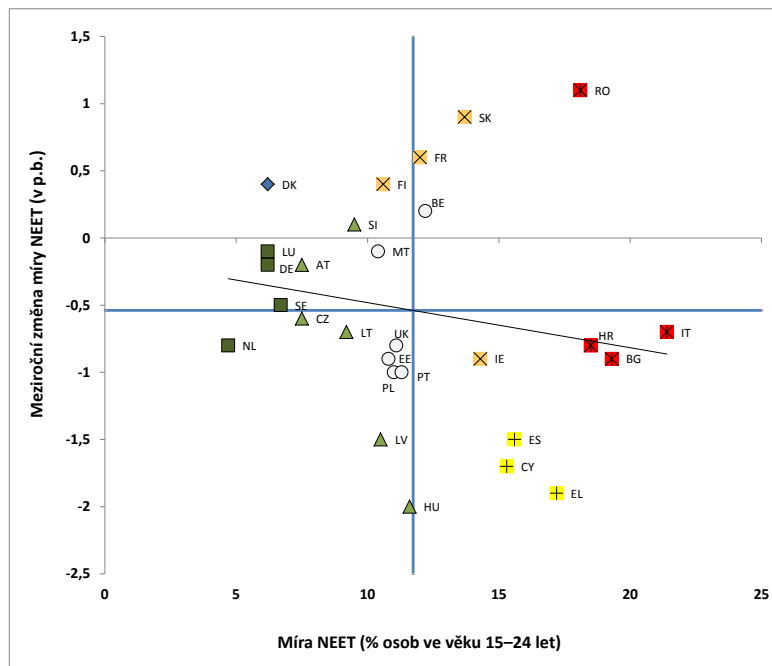
Graf 14: Meziroční změna a míra nezaměstnanosti mladých lidí (ve věku 15–24 let) podle srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil (výpočty GŘ pro zaměstnanost). Období: úroveň v 1. pololetí 2016 a meziroční změna oproti prvnímu pololetí 2015. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

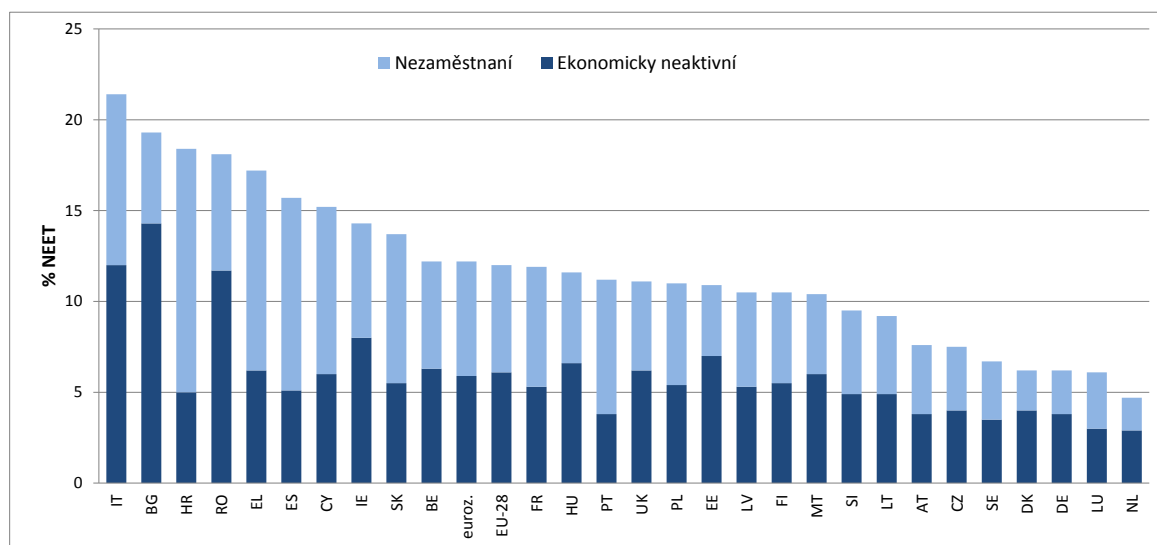
Kromě nezaměstnaných existuje ještě stabilní podíl mladých lidí ve věku 15–24, kteří nejsou ekonomicky aktivní a neúčastní se vzdělávání ani odborné přípravy. Celkem v EU nebylo v roce 2015 zaměstnáno ani se neúčastnilo vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) 6,6 milionu osob ve věku 15–24 let. To představuje 12,0 % populace v dané věkové skupině, což je více než 10,9 % v roce 2008, ale méně než nejvyšší hodnota 13,2 % zaznamenaná v roce 2012. Jak je patrné z grafu 15, existuje v několika zemích dosud vysoká míra NEET blízká se 20 % nebo vyšší (Chorvatsko, Bulharsko, Itálie a Rumunsko, přičemž poslední uvedená země vykázala v roce 2015 podstatný nárůst). K výraznému zvýšení míry NEET došlo také v Dánsku, Finsku, ve Francii a na Slovensku. Polovina z těchto osob NEET nebyla ekonomicky aktivní, s podstatnými rozdíly mezi členskými státy, ale stabilním podílem na úrovni EU (graf 16). U žen NEET je ekonomická neaktivita častější než nezaměstnanost, zatímco u mužů je tomu naopak.

Graf 15: Míra a meziroční změna osob, které nejsou zaměstnány ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) (ve věku 15–24 let) podle srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil (výpočty GŘ pro zaměstnanost). Prerušeni řady u FR a ES. Období: úroveň roku 2015 a meziroční změna oproti roku 2014. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

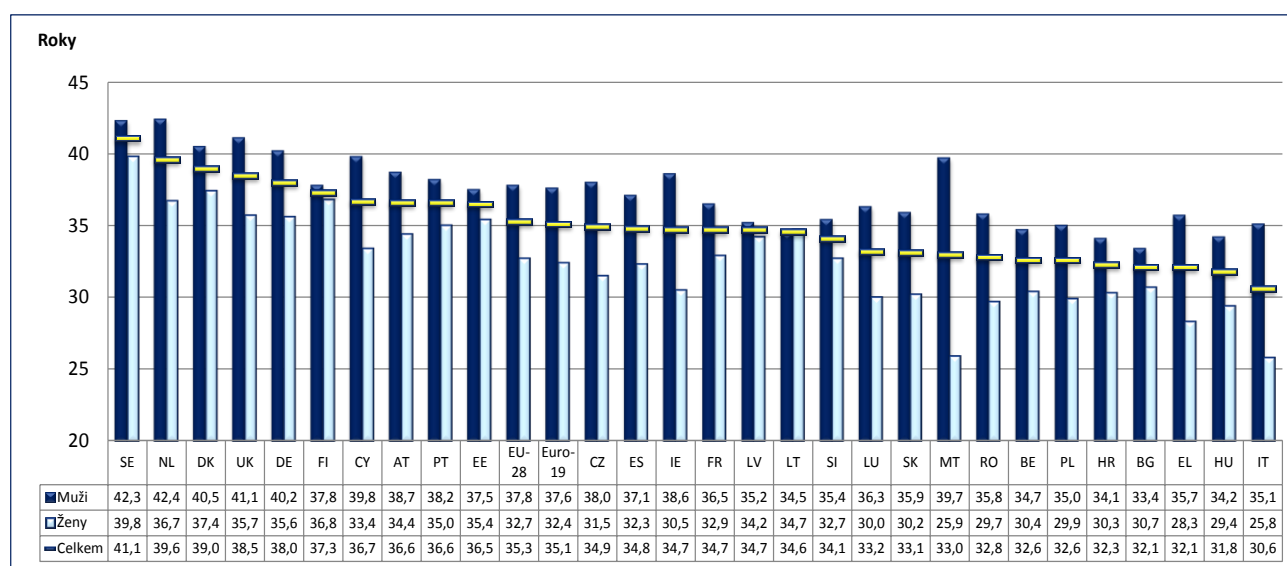
Graf 16: Profil osob, které nejsou zaměstnány ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) (ve věku 15–24 let), 2015 (v %)



Zdroj: Eurostat, [edat_lfse_20].

Stále ještě existuje velký potenciál pro zvyšování míry zaměstnanosti starších pracovníků, a to i přes podstatný nárůst míry jejich zaměstnanosti v posledním desetiletí v mnoha zemích a přesto, že starší pracovníci se s krizí vyrovnali poměrně lépe než jiné věkové skupiny. Demografický vývoj ještě více podtrhuje nezbytnost aktivního stárnutí. Míra zaměstnanosti starších pracovníků (ve věku 55–64 let) se v roce 2015 pohybovala od 34,3 % v Řecku po 74,5 % ve Švédsku, přičemž průměr EU činil 53,3 % a ve čtyřech zemích byla tato míra nižší než 40 %. Míra zaměstnanosti žen ve věku 55–64 let se těmito hodnotám pomalu vyrovnává, avšak v roce 2015 zůstala nižší na úrovni 46,9 %. Výrazný je i rozdíl v trvání pracovního života u obou pohlaví, přičemž účast žen na trhu práce je v průměru o 5,1 roku kratší než u mužů (32,7 oproti 37,8 roku v roce 2014) (graf 17). Za tímto průměrným rozdílem se skrývají podstatné rozdíly mezi členskými státy a má více příčin, včetně takových překážek, jako jsou nedostatečný přístup k pečovatelským službám a nižší věková hranice pro odchod důchodu u žen než u mužů (pro podrobnou analýzu viz níže).

Graf 17: Průměrné trvání pracovního života, 2014



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

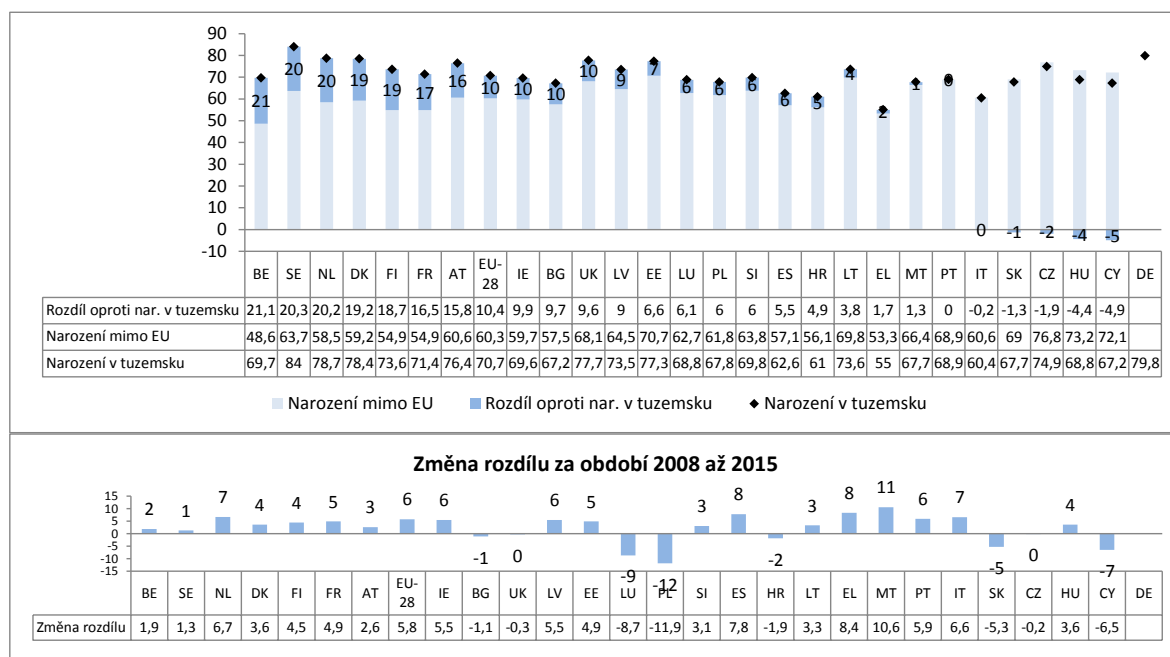
Údaje též ukazují na velké rozdíly v ekonomické aktivitě a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením²⁶. Lze navíc očekávat, že v důsledku stárnutí jejich počet v EU do roku 2020 vzroste z 80 na 120 milionů. Rozdíl v ekonomické aktivitě (ve věkové skupině 20–64 let) mezi lidmi se zdravotním postižením a bez zdravotního postižení v EU dosáhl

²⁶ Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením definuje zdravotní postižení jako „pojem, který se vyvíjí“ a je výsledkem „vzájemného působení mezi osobami s postižením a bariérami v postojích a v prostředí, které brání jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti, na rovnoprávném základě s ostatními“. Toto postižení může být mírné až závažné, tělesné, duševní, intelektuální či smyslové, přítomné od narození nebo získané v průběhu života (včetně zaměstnání) a mohou souviset zejména se stárnutím obyvatelstva.

21,1 p.b. (60,6 % oproti 81,7 %) a rozdíl v zaměstnanosti činil 23,8 p.b. (48,7 % oproti 72,5 %). Zejména v Litvě, Irsku a na Maltě se rozdíl v zaměstnanosti blížil 40 p.b. a ve 12 zemích byl vyšší než 30 p.b. V Řecku, Irsku, na Maltě a v Chorvatsku je míra zaměstnanosti osob se zdravotním postižením na základě údajů statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek za rok 2014 nižší než 30 %. Osoby se zdravotním postižením obvykle opouštějí trh práce dříve a ve věku 55–64 mají velmi nízkou míru zaměstnanosti (34,5 %).

Nižší než průměrná ekonomická aktivita a míra zaměstnanosti byla zaznamenána také u obyvatel narozených mimo EU, jejichž ekonomická aktivita je v průměru o 4,2 p.b. nižší než u obyvatel narozených v tuzemsku (ve věkové kategorii 20–64 let), avšak v sedmi členských státech dosahuje tento rozdíl více než 10 p.b. (graf 18). U žen je tento rozdíl v ekonomické aktivitě ještě vyšší. Také míra zaměstnanosti osob narozených mimo EU je v průměru o 10,4 p.b. nižší než u osob narozených v tuzemsku, avšak ve třech členských státech dosahuje tento rozdíl přibližně 20 p.b. a ve čtyřech dalších státech více než 15 p.b., přičemž pokud jde o ženy, je tento rozdíl opět ještě vyšší. Ženy narozené mimo EU mají v průměru o 13,5 p.b. nižší míru zaměstnanosti než ženy narozené v tuzemsku. Výzvy často přetrvávají i u druhé generace: osoby (ve věku 25–54 let) narozené v EU rodičům, kteří se nenarodili v EU, mají o 5,7 p.b. nižší míru zaměstnanosti a o 3,7 p.b. nižší míru ekonomické aktivity než osoby, u nichž je alespoň jeden z rodičů narozený v tuzemsku.

Graf 18: Míra zaměstnanosti podle země narození, věk 20–64 let, 2015 a změna od roku 2008



Zdroj: Eurostat; u DE údaje nevyčleňují osoby narozené mimo EU, ale vyjdeme-li z rozdílu mezi občany pocházejícími z dané země a státními příslušníky třetích zemí, činí tento rozdíl 22,6 p.b.

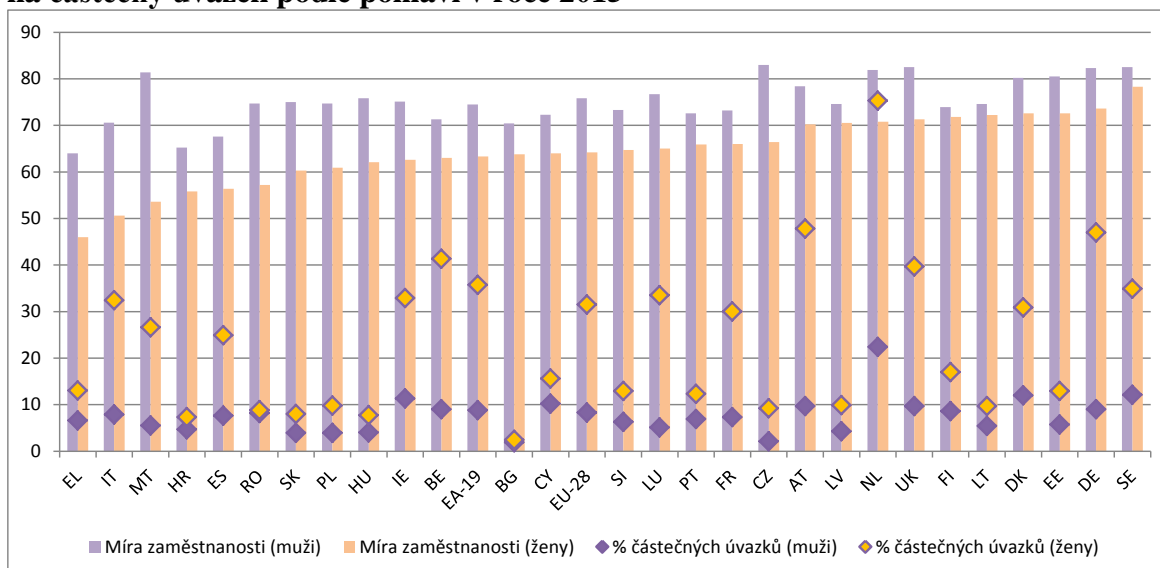
Výsledky přistěhovalců na trhu práce ovlivňuje mnoho příčin. Kromě tradičních vysvětlujících faktorů jako věk, pohlaví, úroveň vzdělání nebo odborná praxe jsou tyto výsledky dány rovněž specifickými faktory ovládání jazyka hostitelské země a přenositelností dovedností a vzdělání získaných v zahraničí. Význam má také to, zda je přistěhovalectví výsledkem spojení rodiny, ekonomické nebo humanitární migrace, zčásti proto, že to má vliv na dříve uvedené charakteristiky, ale i proto, že z toho plynou různé schopnosti a potřeby integračních opatření. I s přihlédnutím k těmto dílčím rozdílům nicméně zůstává pravděpodobnost toho, že tyto osoby budou zaměstnány, různá²⁷. Částečně to lze přičíst diskriminačním praktikám nebo nedostatkům při uznávání kvalifikací, ale také jiným nesledovaným charakteristikám, jako je oblast původu, které mohou například ovlivňovat role jednotlivých pohlaví, a tím pádem účast žen na trhu práce. Takové výzvy by se mohly stát zřetelnějšími vzhledem k bezprecedentnímu přílivu uchazečů o azyl – jen v roce 2015 a v první polovině 2016 bylo podáno téměř 1,8 milionu žádostí o azyl²⁸.

²⁷ Viz Evropská komise (2016), „Mobilita a migrace v EU: příležitosti a výzvy“ v *Přehledu vývoje nezaměstnanosti a sociální situace v Evropě 2015*.

²⁸ Pro podrobnou analýzu viz připravovaný *Přehled zaměstnanosti a sociálního vývoje v Evropě 2016*, kapitola o začleňování uprchlíků, a pracovní dokument EK-OECD nazvaný „[How are refugees faring on the labour market in Europe?](#)“ (Jak si vedou uprchlíci na trhu práce v Evropě?), září 2016.

Míra zaměstnanosti žen je ve všech členských státech nižší než míra zaměstnanosti mužů, s velkými rozdíly v rámci EU. Míra zaměstnanosti mužů v EU (ve věku 20–64 let) v roce 2015 činila 75,9 %, zatímco u žen dosáhla pouze 64,3 % (graf 19), navzdory tomu, že ženy jsou stále lépe kvalifikované, a pokud jde o úroveň dosaženého vzdělání, dokonce muže předstihují. V roce 2015 mělo terciární vzdělání 43,4 % žen (ve věku 30–34 let) v porovnání s 34 % mužů. Míra zaměstnanosti žen ve výši 60 % nebo nižší spolu s velkými rozdíly v zaměstnanosti obou pohlaví se vyskytuje v osmi členských státech, z nichž většina čelí prudkému demografickému stárnutí²⁹. Tento rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen (ve věku 15–64 let) je zvláště výrazný u uprchlíků (17 p.b.) a migrantů (19 p.b.).

Graf 19: Míra zaměstnanosti populace ve věku 20–64 let a procentní podíl pracovníků na částečný úvazek podle pohlaví v roce 2015



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Pozn.: Podíl pracovníků na částečný úvazek na veškerém aktivním obyvatelstvu podle pohlaví. Země jsou seřazeny podle rostoucí hodnoty míry zaměstnanosti žen.

Rozdíl mezi ženami a muži v zaměstnání je zvláště akutní u rodičů, kde dosud existuje větší pravděpodobnost, že povinnosti spojené s péčí o děti převezme spíše žena než muž. Míra zaměstnanosti žen s malým dítětem je v průměru o 8 p.b. nižší než míra zaměstnanosti žen bez malého dítěte a v některých zemích je tento rozdíl dokonce větší než 30 p.b. (Česká republika, Slovensko, Maďarsko). Ve všech členských státech EU naproti tomu platí, že otcové jsou zaměstnáni s větší pravděpodobností než muži bez dětí. V zemích, kde jsou zavedena dobře nastavená a rovnocenně sdílená opatření k nastolení rovnováhy mezi

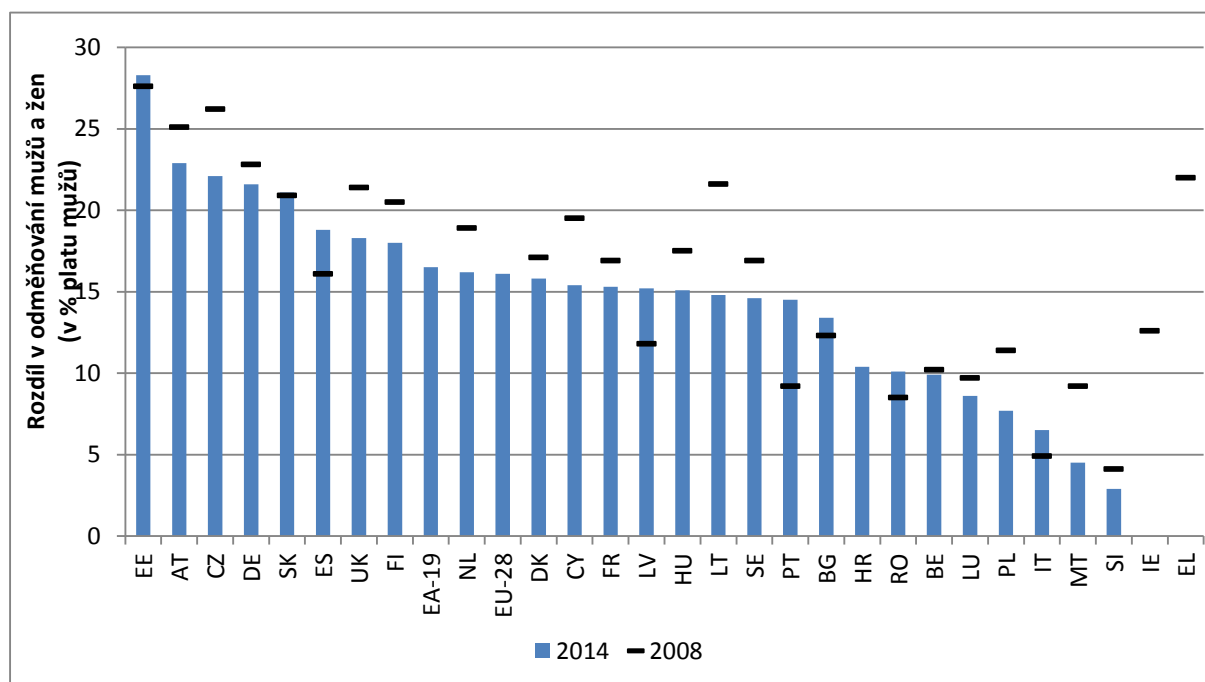
²⁹ Podle populační prognózy by ve většině členských států klesal počet obyvatel v produktivním věku, zejména v Litvě, Lotyšsku, Bulharsku, na Slovensku, v Řecku, Portugalsku, Polsku, Estonsku, Rumunsku, Německu, Chorvatsku a Maďarsku, viz Evropská komise (2015), *Ageing report (Zpráva o stárnutí)*, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf

pracovním a soukromým životem (zejména ve Švédsku a Dánsku), má míra zaměstnanosti matek tendenci být vyšší než míra zaměstnanosti žen, které nemají děti. Rozdíl v míře zaměstnanosti je zvláště velký u matek s nízkou kvalifikací a u rodičů samoživitelů³⁰.

Ženy také často přebírají více povinností spojených s dlouhodobou péčí a čelí značným finančním překážkám, když vstupují na trh práce nebo chtějí více pracovat. Je u nich proto pravděpodobnější, že zvolí kratší pracovní dobu nebo ze zaměstnání odejdou úplně. V Maďarsku, Irsku, na Slovensku, v Estonsku, České republice a Spojeném království více než 25 % ekonomicky neaktivních žen (ve věku 20–64 let) nebylo aktivní z důvodu rodinných povinností (včetně péče o děti a nezpůsobilé dospělé osoby). V některých systémech daňových pobídek navíc peněžní dávky a daňová podpora oslabují finanční pobídky k práci druhé osoby v domácnosti, což brání účasti žen na trhu práce. Dalším faktorem bránícím tomu, aby druhá osoba v páru dvou výdělečně činných osob začala pracovat nebo se vrátila do práce, jsou vysoké náklady péče o děti. Je tomu tak zejména v případě Spojeného království a Irsku, kde náklady spojené s péčí o děti v průměru představují více než 23 % čistého příjmu rodiny. V EU jako celku byla v roce 2014 poskytována péče v rámci formálních pečovatelských služeb pouze 28 % dětí ve věku 0–3 let a 83 % dětí ve věku od tří let do dosažení věku povinné školní docházky. V důsledku toho se nižší míra zaměstnanosti žen pojí s vysokým podílem zaměstnání na částečný úvazek: 31,9 % žen v zaměstnání oproti pouze 8,3 % mužů. V ještě větší míře to platí u rodičů, kde na částečný úvazek pracuje 40,5 % matek a 5,7 % otců.

³⁰ Viz Evropská komise (2016), „Účinnost a efektivnost systémů sociální ochrany v průběhu života“, kapitola 3.2 v publikaci *Zaměstnanost a sociální vývoj v Evropě v roce 2015*.

Graf 20: Neupravený rozdíl v odměňování mužů a žen v letech 2008 a 2014



Zdroj: Eurostat. Pozn. Z údajů vyplývá rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem mužů a žen jako procento průměrného hrubého hodinového výdělku mužů – u placených zaměstnanců, neupraveno o osobní a pracovní charakteristiky. Zdroj: Eurostat; průmysl, stavebnictví a služby (kromě veřejné správy, obrany, povinného sociálního zabezpečení). Údaje o Řecku a Irsku nejsou za rok 2014 k dispozici.

Vedle nízké míry zaměstnanosti v přepočtu na plné pracovní úvazky jsou ženy vystaveny také značným rozdílům v odměňování. Tento rozdíl v roce 2014 dosáhl v EU 16,6 %, s velkými rozdíly mezi členskými státy (viz graf 20)³¹. Rozdíl v odměňování mužů a žen může mít různé příčiny, jako jsou například rozdílná odborná praxe, pracovní doba, druh práce nebo odvětví zaměstnání. V EU jako celku panuje na trhu práce poměrně vysoká segregace³², která dosahuje 25,3 % v rámci povolání a 18,3 % v rámci odvětví³³. Ženy často pracují v odvětvích, která jsou relativně hůře placená³⁴, jsou poměrně méně zastoupeny v řídicích pozicích a častěji než muži pracují na částečný úvazek, kde je odměna za jednu odpracovanou hodinu nižší než v případě práce na plný úvazek. Rozdíl v odměňování žen a mužů ve prospěch mužů existuje téměř ve všech povoláních³⁵. K rozdílnému odměňování

³¹ Jedná se o „neupravený rozdíl v odměňování mužů a žen“, neboť nebere v úvahu všechny faktory, které tento rozdíl ovlivňují, jako jsou rozdíly ve vzdělání, praxi na trhu práce, odpracovaných hodinách, druhu práce atd.

³² Segregace na trhu práce znamená, že ženy jsou distribuovány do jiných povolání a odvětví než muži.

³³ Tyto dva procentní údaje vyjadřují podíl zaměstnaného obyvatelstva, které by muselo změnit povolání nebo odvětví, aby bylo dosaženo rovné distribuce mužů a žen podle povolání nebo odvětví. Index se pohybuje mezi 0 (žádná segregace) a 50 (úplná segregace).

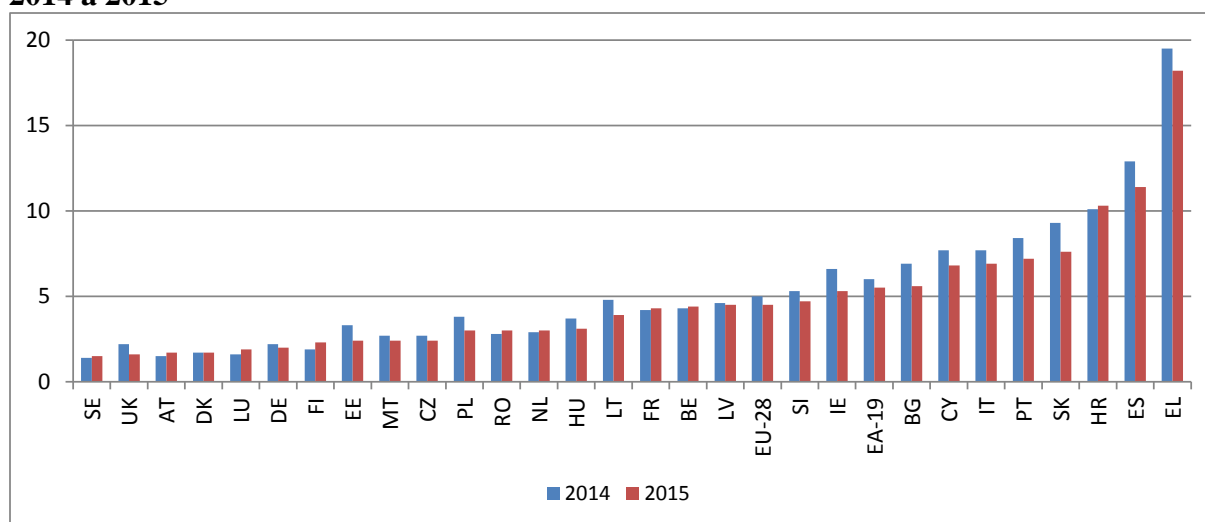
³⁴ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/2016_annual_report_2015_web_en.pdf

³⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150119_segregation_report_web_en.pdf

mužů a žen mohou přispívat i jiné nezjistitelné faktory, jako například diskriminace. Nižší odměny, kratší pracovní doba a kratší trvání pracovní kariéry žen mají negativní dopad na jejich celkové příjmy a nároky na důchod³⁶.

Dlouhodobá nezaměstnanost ve většině členských států mezi lety 2014 a 2015 poklesla, avšak zůstává důležitou výzvou, neboť více než 10,3 milionu Evropanů (v prvním čtvrtletí 2016) hledalo práci po více než jeden rok, z toho 6,5 milionu více než dva roky. Dlouhodobá nezaměstnanost vyjádřená jako podíl na ekonomicky aktivním obyvatelstvu vzrostla v roce 2015 v Rakousku, Belgii, Chorvatsku, Finsku, Lucembursku, Nizozemsku, Rumunsku a Švédsku, zatímco ve většině těžce postižených členských států se – někdy výrazně – snížila (graf 21). Stále je však vyšší než 10 % v Řecku, Španělsku a Chorvatsku a než 5 % na Slovensku, v Portugalsku, Itálii, na Kypru, v Bulharsku a Irsku. S rostoucí dobou trvání nezaměstnanosti se zhoršuje spojení s trhem práce, přičemž prudce klesá pravděpodobnost opětovného zaměstnání na stabilních pracovních místech a roste riziko ekonomické neaktivity v důsledku snižující se zaměstnatelnosti a nahromadění překážek bránících zapojení.

Graf 21: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti (v % ekonomicky aktivního obyvatelstva), 2014 a 2015



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Mezi členskými státy existují velké rozdíly v úspěšnosti pomoci dlouhodobě nezaměstnaným osobám najít práci. V souladu s doporučením Rady ze dne 15. února 2016 o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce má kvalita poskytování služeb

³⁶ V roce 2014 pobíraly ženy důchod, který byl v průměru o 40 % nižší než důchod mužů, a v některých zemích nemá třetina starších žen důchod vůbec žádný. Z tohoto důvodu jsou ženy ve stáří mnohem více než muži ohroženy chudobou; chudobou je ohroženo v průměru 15,7 % žen ve věku 65 a více let v porovnání s 11,3 % mužů. Ve Slovinsku, Švédsku, Litvě, Lotyšsku a Estonsku činí rozdíl v starobních důchodech žen a mužů 10 nebo více p.b.

dlouhodobě nezaměstnaným osobám i nadále klíčový význam pro zajištění jejich účinného začlenění na trh práce.

2.2.2 *Politické reakce*

Politikám zaměřeným na řešení slabého ovládní základních dovedností byla věnována zvláštní pozornost v členských státech jako Kypr, Maďarsko a Švédsko a zabývá se jimi nedávný návrh Komise na zavedení záruky pro získání dovedností. Členské státy často řešily tuto výzvu zlepšováním svých systémů odborného vzdělávání a odborné přípravy. Ve Švédsku byla nicméně cílem nedávné iniciativy včasná intervence cílená na první roky školní docházky (tj. předškolní výuka a 1.–3. ročník) se zvláštním důrazem na základní dovednosti. V Maďarsku a na Slovensku bylo specifickým cílem zlepšení digitálních dovedností. Na Kypru bylo cílem zlepšit školní docházku a přizpůsobit odborné vzdělávání a odbornou přípravu potřebám trhu práce.

Velká pozornost byla věnována také úsilí na podporu inkluzivního vzdělávání, přičemž hlavním cílem bylo překonat rozdíly ve vzdělávání znevýhodněných žáků a studentů (včetně žáků a studentů se zvláštními vzdělávacími potřebami, migrantů a Romů). V průběhu loňského roku byly iniciativy usilující o inkluzivnější vzdělávání zavedeny v České republice, Řecku, Polsku, Portugalsku a na Slovensku. Opatření se soustředila především na povzbuzení účasti v rámci běžného vzdělávacího procesu prostřednictvím rozšíření skupin žáků a studentů (zejména ze znevýhodněných skupin) a od ranějšího věku. Maďarsko snížilo věk pro zahájení povinné účasti na předškolním vzdělávání a péči z pěti let na tři roky, Česká republika přijala zákon o jeho snížení od září 2017 ze šesti na pět let. Řecko zavedlo zóny vzdělávacích priorit, tj. přijímací třídy, vyrovnávací výuku a přijímací struktury pro vzdělávání migrantů na základních školách. Portugalsko zvýšilo počet stipendií pro studenty z ekonomicky zranitelného prostředí a rozšiřuje také veřejné poskytování předškolního vzdělávání a péče. Slovensko vystoupilo s iniciativou mající za cíl předcházet umístění dětí do zvláštních škol pouze na základě jejich znevýhodněného sociálně-ekonomického prostředí. V Belgii (Vlámské společenství) má nyní každé dítě, včetně dětí se zvláštními potřebami, právo zapsat se do běžné školy za předpokladu, že je to možné s přiměřenými úpravami.

Několik členských států klade důraz na podpůrná opatření určená pro učitele, školitele, vedení škol a další pedagogické pracovníky. Jedná se o Belgii (kde byla přijata první opatření jak ve vlámské, tak ve francouzské komunitě), Českou republiku, Chorvatsko, Kypr, Lotyšsko, Rumunsko, Slovensko a Švédsko.

Členské státy vyvíjejí úsilí s cílem zvýšit podíl dosaženého terciárního vzdělání a zaměstnatelnost absolventů vysokoškolského vzdělávání. Opatření zahrnují lepší zapojování znevýhodněných a zranitelných skupin, vypracování jasných plánů přechodu od odborného a dalších typů vzdělávání k vysokoškolskému vzdělávání a snížení míry předčasného ukončování školní docházky. Ve Švédsku bude vláda do roku 2019 financovat přibližně 14 600 nových studijních míst na vysokých školách, aby dále podpořila účast na vzdělávání. Česká republika a Portugalsko zvýšily stipendia a podporu pro osoby z ekonomicky zranitelného prostředí. Zlepšování relevantnosti vysokoškolského vzdělávání se uskutečňuje prostřednictvím většího využívání prognóz dovedností a údajů o zaměstnávání absolventů, zapojení zaměstnavatelů do koncipování učebních osnov, vypracování širší nabídky druhů studia (externí, dálkové atd.) a dalšího rozvoje vyššího odborného vzdělávání a odborného vysokoškolského vzdělávání. Španělsko dále rozvíjí svůj systém sledování absolventů s cílem měřit zaměstnatelnost u studijních programů. V Belgii jsou prováděna opatření zaměřená na zvýšení zaměstnatelnosti, zejména pomocí zlepšení plánů přechodu prostřednictvím krátkodobých programů (Vlámské společenství) a programů duálního vzdělávání nebo vzdělávání při zaměstnání na bakalářské úrovni (Valonsko-bruselská federace).

Jsou prováděny reformy politik v oblasti vzdělávání dospělých s cílem zajistit, aby poskytování vzdělávání a odborné přípravy odpovídalo potřebám trhu práce. Iniciativy v této oblasti byly v poslední době předloženy na Kypru, v Maďarsku, Litvě, Rumunsku a Švédsku a obvykle se zaměřují na základní dovednosti nebo si kladou za cíl udržovat dovednosti aktuální a zabránit předčasnému odchodu do důchodu. Například ve Švédsku bylo v rámci rozpočtu na rok 2016 schváleno „právo dospělých osob na vzdělání“ na úrovni vyššího sekundárního vzdělávání. Od roku 2017 budou mít všechny dospělé osoby právo navázat na své předchozí studium a získat vyšší sekundární vzdělání, jež umožňuje přístup k vysokoškolskému vzdělávání a zlepšuje jejich možnosti na trhu práce. Maďarsko chce rozvíjet digitální schopnosti 200 000 znevýhodněných osob. Litva věnuje pozornost podmínkám pro zkvalitnění neformálního vzdělávání dospělých a průběžného vzdělávání. Prostřednictvím nové agendy dovedností pro Evropu Komise podněcuje trvalé investice do získávání dovedností a lepšího sladění dovedností s potřebami trhu práce s cílem podpořit vytváření kvalitních pracovních míst.

Opatření podporující relevantní a kvalitní znalosti, dovednosti a kvalifikace prostřednictvím celoživotního učení, zaměřená na výsledky učení z hlediska zaměstnatelnosti, inovací, aktivního občanství nebo dobrých životních podmínek byla přijata také v Irsku, Španělsku, Francii, Chorvatsku, Polsku a Spojeném království.

Členské státy i nadále zvyšovaly transparentnost dovedností a kvalifikací. Polsko, Chorvatsko a Finsko vylepšily svůj vnitrostátní kvalifikační rámec. Švédsko přizpůsobilo svůj vnitrostátní kvalifikační rámec evropskému kvalifikačnímu rámci. Rakousko a Švédsko se zaměřily na hodnocení a ověřování dovedností a kvalifikace nedávno příchozích migrantů.

Pokud jde o zaměstnanost mladých lidí, byla katalyzátorem změn záruka pro mladé lidi.

Vnitrostátní záruky pro mladé lidi v členských státech zahrnují dva druhy opatření: 1) rychle působící opatření za účelem poskytnutí podpory všem mladým lidem, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), přizpůsobené jejich potřebám, a 2) střednědobé až dlouhodobé strukturální reformy s cílem zlepšit kapacitu institucí a zajistit integrovaný přístup k poskytování služeb. Z hlediska pokrytí bylo v roce 2015 do záruky pro mladé lidi zahrnuto 41,9 % všech osob v EU ve věku 15–24 let, které nejsou zaměstnány ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, tj. více v porovnání s 40,4 % v roce 2014. V plném rozsahu se tyto záruky v řadě členských států realizují jen krátce, neboť mnohá opatření vyžadují zásadní reformy a široké partnerství.

V mnoha členských státech jsou důležitou prioritou investice do informačních činností zaměřených na mladé lidi, kteří nejsou registrováni u veřejných služeb zaměstnanosti.

Dvě třetiny veřejných služeb zaměstnanosti se v současnosti zabývají osvětovou činností v rámci provádění programu záruk pro mladé lidi.

Ve Švédsku se strategie „Cesty vpřed – strategie pro NEET“ zaměřuje na motivaci mladých lidí starších 15 let, aby se začali vzdělávat nebo se vrátili do vzdělávacího procesu a dokončili vyšší sekundární vzdělávání, anebo aby pracovali (posledně uvedená varianta platí v případech, kdy je to relevantní, a pouze pro osoby ve věku 20–25 let). Úkolem celostátního koordinátora pro NEET je zajistit lepší součinnost mezi vládními agenturami, obcemi, okresními radami a organizacemi na celostátní, regionální a místní úrovni, a úzce spolupracovat s Delegací pro pracující mládež s cílem podporovat uzavírání místních dohod mezi obcemi a veřejnými službami zaměstnanosti a jejich provádění. V Chorvatsku střediska CISOK (poradenská střediska pro celoživotní pracovní kariéru) vytvořená po celé zemi poskytují ve stále větší míře pomoc při hledání práce, kariérní poradenství a informace pro osoby, které nejsou zaměstnány ani se

neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy. Cílem informačního projektu „Věz a udělej“ v Lotyšsku je zapojení osob, které nejsou zaměstnány ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, do vzdělávacího procesu a rozvíjení jejich dovedností.

Za účelem zlepšení dostupnosti a dosahu byla rovněž vytvořena jednotná kontaktní místa. V nich jsou pod jednou střechou soustředěny různé služby týkající se mládeže a flexibilním a dostupným způsobem poskytují široké spektrum služeb. V roce 2015 začalo jednotná poradenská střediska zavádět Finsko. Doposud působí ve 35 obcích a poskytují snadno dostupnou podporu všem mladým lidem ve věku do 30 let, včetně osobního poradenství a pomoci, podpory při řešení životních situací, kariérního plánování, sociálních dovedností i podpory v oblasti vzdělávání a zaměstnání.

V mnoha členských státech pomáhala záruka pro mladé lidi obecněji bořit překážky mezi oblastmi politiky a budovat životaschopná partnerství. Zvýšila se koordinace mezi zaměstnáváním, odvětvím vzdělávání a politikami v oblasti mládeže. V Itálii vedlo provádění záruky pro mladé lidi k vytvoření společného informačního systému, v němž jsou integrovány databáze ministerstev práce a školství, a k zahájení specializovaných iniciativ zaměřených na podporu aktivních politik na trhu práce a záruky pro mladé lidi ve školách. V Litvě projekt „Objev sebe sama“, který je v období 2015–2018 prováděn ve všech obcích, zahrnuje meziodvětvové partnerství místních úřadů veřejných služeb zaměstnanosti, policie, služeb ochrany práv dětí, sociálních pracovníků a místních středisek pro mládež s cílem podporovat osoby, které nejsou zaměstnány ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, při získávání osobních, sociálních a profesních dovedností.

Většina členských států kromě toho používala cílenou mzdovou podporu a dotace na nábor pracovníků, v mnoha případech s podporou financování EU, zejména v rámci ESF a Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí (YEI). V Chorvatsku změna zákona o příspěvcích od roku 2015 umožňuje, aby zaměstnavatelé, kteří poskytnou mladým lidem ve věku do 30 let pracovní smlouvu na dobu neurčitou, byli po dobu pěti let osvobozeni od placení příspěvku na zdravotní pojištění a příspěvku na zaměstnanost. Estonsko zahájilo v roce 2015 projekt „Moje první zaměstnání“, v rámci něhož je poskytována mzdová podpora po dobu jednoho roku a pokrytí nákladů odborné přípravy po dobu dvou let. V Litvě může zaměstnavatel, který zaměstná mladého člověka registrovaného veřejnou službou zaměstnanosti, získat náhradu ve výši 50 % hrubé mzdy až po dobu šesti měsíců. Prioritu mají kategorie jako dlouhodobě nezaměstnaná mládež nebo mladí rodiče se dvěma dětmi.

Zaměstnavatelům, kteří dotované pracovníky do šesti měsíců po uplynutí podpůrného období propustí, jsou ukládány sankce. V roce 2015 zahrnovalo toto opatření 28 % všech účastníků aktivních politik na trhu práce ve věku 16–29 let. Na Kypru nabízejí nové systémy zprostředkování práce až na dva roky pro nezaměstnané absolventy nižšího sekundárního, vyššího sekundárního a postsekundárního vzdělávání ve věku do 25 let, kteří mají omezenou pracovní praxi, s příspěvkem na odbornou přípravu ve výši 125 EUR týdně vypláceným maximálně po dobu šesti měsíců. Způsobilí jsou i absolventi terciárního vzdělávání mladší 35 let. Ve Francii mohou mladí lidé ve věku do 28 let, kteří pobírají stipendium, do čtyř měsíců po absolvování terciárního nebo sekundárního odborného vzdělávání požádat o „dotaci na hledání prvního zaměstnání“, jež se pohybuje od 200 do 300 EUR měsíčně. Očekává se, že tohoto opatření využije 126 000 mladých lidí. Kromě toho je společně s méně než deseti zaměstnanci, které přijmou učně ve věku od 16 do 18 let, v prvním roce poskytnuta prémie 4 400 EUR. Také rumunské orgány v současnosti připravují změny v pracovněprávních předpisech s cílem poskytovat soubor štedřejších aktivačních opatření uzpůsobených pro skupiny, které jsou nejvíce vzdáleny trhu práce (včetně dotací na podnikání a zaměstnání a pobídek pro absolvování učňovské přípravy a stáží).

Zvláštní úsilí bylo vynaloženo na podporu reforem učňovské přípravy a lepší regulaci stáží. Tyto reformy pomáhaly lépe sladit dovednosti mladých lidí s potřebami trhu práce a posílit zapojení podnikatelského sektoru. Polovina členských států EU provedla – nebo uvádí, že plánuje provést – právní změny s cílem sladit svůj vnitrostátní rámec s rámcem pro kvalitu stáží z roku 2013. V členských státech, které své právní předpisy již přizpůsobily (Bulharsko, Francie, Německo, Řecko, Litva, Portugalsko, Španělsko a Švédsko), většina reforem spočívá v omezení délky stáží na šest měsíců (v Bulharsku na 12 měsíců), vyjasnění podmínek pro delší stáže a přidělení poradců, kteří zajišťují vedení v průběhu stáží a sledují dosažený pokrok.

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

S rozpočtem 86,4 miliard EUR na období 2014–2020 je Evropský sociální fond (ESF) jedním z klíčových nástrojů EU pro řešení výzev zjištěných v doporučeních pro jednotlivé země, přičemž nařízení zajišťují možnost tento program upravit tak, aby odpovídal nově vznikajícím výzvám.

Jednou z hlavních priorit politik ESF pro období 2014–2020 je **zaměstnanost mladých lidí**, jíž je dosahováno jednak prostřednictvím fondu samotného a jednak v rámci Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí (YEI). V rámci ESF je na akce týkající se zaměstnanosti mladých lidí přímo vyčleněno 6,3 miliardy EUR, přičemž mladí lidé jsou rovněž hlavní

cílovou skupinou opatření v oblasti vzdělávání, celoživotního učení a sociálního začleňování. Vedle toho dosahuje rozpočet Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí celkem 6,4 miliardy EUR (z toho 3,2 miliardy EUR tvoří zdroje této iniciativy s přidělením dalších 3,2 miliard EUR z ESF). Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí, pro niž je v současnosti způsobilých 20 členských států, je specificky zacílena na mladé lidi, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), s důrazem na regiony EU, jež v roce 2012 čelily nejvyšší míře nezaměstnanosti mládeže. K zajištění rychlé reakce na tuto závažnou politickou výzvu byly zdroje iniciativy předfinancovány v rozpočtu EU k čerpání během první poloviny finančního cyklu. Kromě toho Komise v roce 2015 uvolnila pro Iniciativu na podporu zaměstnanosti mladých lidí zvýšené prostředky s možností předfinancování v hodnotě přibližně 1 miliardy EUR, aby byla zajištěna rychlejší mobilizace opatření týkajících se zaměstnanosti a odborné přípravy mladých lidí v praxi. Navýšení mělo pozitivní dopad pro polovinu řídicích orgánů, které z Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí těží a mohly tak přidělit více prostředků nebo zahájit více projektů³⁷.

Roky 2014 a 2015 však byly z hlediska ESF a Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí celkově poznamenány poměrně pomalým začátkem provádění v členských státech, kdy nahlášené nízké způsobilé certifikované výdaje naznačovaly pomalou míru využití prostředků. To by však nemělo být vykládáno jako známka nedostatku opatření a provádění v praxi. V členských státech došlo ke zpoždění při určování řídicích orgánů a při zavádění systémů dohledu, což mělo dopad na jejich rychlost při zpracování žádostí o úhradu výdajů zaslaných Evropské komisi.

Z údajů vyplývá, že od zahájení operačních programů již využily podpory z ESF více než 2 miliony účastníků a zásahů podporovaných v rámci Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí využilo 1,4 milionu mladých lidí, kteří nebyli zaměstnáni ani se neúčastnili vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) – zejména se jednalo o opatření v oblasti zprostředkování zaměstnání, učňovské přípravy, stáží, samostatné výdělečné činnosti a dalšího vzdělávání a odborné přípravy. Ve většině členských států je Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí považována za klíčový mechanismus nebo páku, jejichž prostřednictvím lze realizovat doporučení Rady o zavedení záruk pro mladé lidi (2013). Ačkoli se dosažený pokrok při provádění v různých členských státech liší, některé projekty již mají v praxi významný dopad.

Téměř všechny členské státy přijaly opatření ke zlepšení kvality, dostupnosti nebo atraktivity učňovské přípravy v duchu Evropské aliance pro učňovskou přípravu vytvořené v červenci 2016. Cílem dánské reformy učňovského školství přijaté v roce 2013, avšak prováděné až od poloviny roku 2015 je nabídnout učňům příležitost získat všeobecnou vyšší sekundární kvalifikaci, která otevírá přístup k vysokoškolskému vzdělávání. Ve Francii nyní smlouvy o učňovské přípravě umožňují získat 85 odborných kvalifikací schválených ministerstvem práce (a nikoli ministerstvem školství) za předpokladu, že daná osoba má kvalifikaci ISCED-3, nebo pokud bylo zjištěno, že vzdělávací systém opustila předčasně. V Rakousku zákon o reformě odborné přípravy v roce 2015 posílil řízení kvality v systému

³⁷ Studie Komise s názvem „První výsledky Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí – závěrečná zpráva Evropské komise pro GR pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování“ (2016).

učňovské přípravy. Pro znevýhodněné mladé osoby byly vypracovány nové nabídky odborné přípravy, jako jsou standardizované učební osnovy pro kvalifikace s nižšími přijímacími požadavky nebo částečné kvalifikace. Reformy v oblasti učňovské přípravy se rovněž plánují v Irsku a Slovinsku. V Irsku má Rada pro učňovskou přípravu (vytvořená v roce 2014) za úkol zmapovat odvětví hospodářství, kde může rozšíření přípravy učňů přinést skutečný posun pro zaměstnavatele i zaměstnance. Po výzvě k předkládání návrhů, která vypršela 31. března 2015, byl vybrán určitý počet nových učňovských programů uzpůsobených potřebám trhu práce, jež budou rozpracovány a zahájeny. První nový program učňovské přípravy v oboru pojišťovací praxe byl zahájen v polovině září 2016. Cílem zákona o učňovské přípravě, k němuž probíhá veřejná konzultace ve Slovinsku, je definovat celkový rámec pro učňovskou přípravu (včetně způsobilosti, pracovních a sociálních podmínek a vzájemných povinností).

Byly přijaty různé politické iniciativy na podporu začleňování starších pracovníků na trh práce. Některé členské státy se zaměřily na zajištění přístupu ke vzdělávání dospělým osobám, například Rumunsko, které přijalo celostátní strategii celoživotního učení, kde je důraz kladen hlavně na zvyšování účasti na celoživotním učení u osob, jež jsou obvykle nedostatečně zastoupeny a jsou na trhu práce znevýhodněny. Jiné členské státy zavedly zvláštní aktivační plány a individualizované služby zaměstnanosti včetně kariérního poradenství. Lucembursko v roce 2016 začalo uskutečňovat program zprostředkování profesionalizace, určený zejména pro uchazeče o práci ve věku nad 45 let. V jiných případech daly členské státy přednost přizpůsobení pracovišť a podporovaly plnohodnotné stárnutí v rámci výkonu profese. To bylo cílem lotyšské strategie aktivního stárnutí pro delší a lepší pracovní život, která zahrnuje posouzení dovedností a zdravotního stavu, vypracování individuálního plánu na úrovni podniku (včetně přizpůsobení pracoviště, pružných forem práce, opatření ke zlepšení zdraví atd.) a odbornou přípravu.

V některých členských státech probíhá zvyšování pobídek pro zaměstnávání starších pracovníků (například bonusy) a odstraňování odrazujících faktorů v systému zdanění a dávek. V Belgii, Německu a Rakousku byly zahájeny iniciativy zaměřené na zvýšení pobídek pro zaměstnávání starších pracovníků. Německo plánuje zavést pružnější podmínky pro to, aby lidé pokračovali v práci až do dosažení obecného důchodového věku i později, díky zajištění lepšího rámce pro kombinování výdělečné činnosti s důchodovými příjmy. V Belgii dva regiony (Valonsko a Brusel) přijaly reformy za účelem zlepšení systémů pobídek pro starší pracovníky, pokud jde o změnu zaměstnání.

Cílem specifických systémů a strategií celoživotního učení je podpořit osoby se zdravotním postižením nebo jiné znevýhodněné osoby při získávání a udržení placeného zaměstnání na otevřeném trhu. S konkrétními příklady takových opatření se lze v poslední době setkat na Kypru (dotace pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají osoby se zdravotním postižením), v Lucembursku (zprostředkování pracovního poměru na dobu určitou s možností stálé pracovní pozice), na Maltě (kvóty zaměstnanosti) a v Nizozemsku (vytváření pracovních míst se zaměřením na osoby se zdravotním postižením). Celostátní strategie celoživotního učení přijatá nedávno v Rumunsku si vytkla cíl zvýšit účast znevýhodněných skupin, včetně osob se zdravotním postižením.

V souvislosti s bezprecedentním přílivem žadatelů o azyl členské státy rovněž věnovaly zvýšenou pozornost začleňování osob z přistěhovaleckého prostředí na trh práce. Cílem některých iniciativ bylo zajistit včasný zásah ve prospěch nově příchozích osob, a to i ze strany příslušných zainteresovaných subjektů, jako jsou zaměstnavatelé a veřejné služby zaměstnanosti. Švédsko připravilo včasná opatření na dobu azylového řízení, zejména úvod do jazyka a informace o životě společnosti. Jakmile je nově příchozím uděleno povolení k pobytu, mají přístup k úvodnímu programu se zrychleným průběhem zaměřenému na povolání, v nichž hrozí nedostatek pracovníků. Celkem 200 agenturám ve veřejném sektoru bylo mimoto uloženo nabízet v letech 2016–2018 stáže nově příchozím. Také podniky hrají proaktivní úlohu; ty, které nově příchozím nabídnou alespoň 100 pracovních míst nebo stáží, jsou sdruženy do takzvaného „Klubu 100“, s přizpůsobenými soubory opatření vypracovaných veřejnými službami zaměstnanosti. Rovněž aktualizovaný vládní program začleňování ve Finsku na období 2016–2019 sleduje cíl hladkého přechodu přistěhovalců například ke studiu nebo do pracovního života, a to prostřednictvím účinné počáteční spolupráce mezi orgány a zainteresovanými subjekty. Ve stejném duchu, ale s ohledem na spolkovou strukturu, přijaly německé země několik programů, plánů a dohod podle svých potřeb (např. dohoda o „začleňování prostřednictvím odborné přípravy a práce“ uzavřená mezi vládou Bavorska, bavorským podnikatelským sektorem a službami zaměstnanosti). V Rakousku federální vláda založila v září 2015 „fond na začleňování“ ve výši 75 milionů EUR k financování opatření zaměřených na začleňování uprchlíků na trh práce, s vyčleněním dalších 40 milionů EUR ročně v letech 2016 a 2017 ze spolkového rozpočtu. V tomto kontextu uskutečňují veřejné služby zaměstnanosti pilotní projekt, jehož cílem je určit individuální potřeby a požadavky v oblasti odborné přípravy a také poskytovat

všeobecné informace o hledání zaměstnání a vzdělávacím systému a o právech a povinnostech zaměstnanců a zaměstnavatelů v Rakousku.

Zvláštní aktivační opatření byla rovněž připravena prostřednictvím cílených změn v zaměření sociálních dávek a sociálních služeb. V Dánsku byl namísto podpory na vzdělávání nebo sociální podpory v září 2015 zaveden příspěvek na začlenění s cílem zvýšit motivaci k práci pro přistěhovalce. Uprchlíci jsou také v současnosti považováni za práce schopné už od příjezdu a program veřejného sektoru v oblasti začleňování se nyní zaměří na opatření spojená se zaměstnáním, vzděláváním a odbornou přípravou v dánštině, bude více orientován na trh práce a střediska pro zaměstnanost posílí své služby pro společnosti. Kromě toho byl zaveden systém peněžních premií pro soukromé společnosti, které zaměstnávají uprchlíky v běžném, nedotovaném pracovním poměru.

Vedle opatření zaměřených především na začlenění nově příchozích usilovaly některé členské státy o odstranění diskriminace, ať prostřednictvím nových nebo změnou stávajících právních předpisů, anebo rozvíjením zvláštních projektů. Ve Finsku zákon o nediskriminaci, který vstoupil v platnost v roce 2015, rozšiřuje povinnost prosazovat rovnost a předcházet diskriminaci. Tato povinnost se vztahuje na poskytovatele vzdělávání a odborné přípravy i na vzdělávací instituce a zaměstnavatele a týká se zejména pracovního života v soukromém sektoru. V Belgii byla královským dekretem ze dne 18. listopadu 2015 zřízena nová komise odborníků složená ze zástupců soudnictví, právnických profesí, odborů a organizací zaměstnavatelů, jejímž úkolem je každých pět let zhodnotit provádění a účinnost protidiskriminačních právních předpisů. Španělsko vytvořilo inovativní projekty v rámci celostátní strategie boje proti rasismu, diskriminaci, xenofobii a jiným formám netolerance: projekt pod názvem FRIDA byl vypracován v průběhu roku 2015 s cílem poskytovat školení a zvyšovat informovanost ve školském prostředí. Podobné programy mají být spuštěny v oblasti soudnictví a zdravotnictví.

Poskytování placené mateřské nebo rodičovské dovolené většinou podporuje účast žen na trhu práce, neboť ženám pomáhá sladit pracovní a rodinný život. Ukázalo se, že pro zvyšování zaměstnanosti žen po narození dítěte je obzvláště prospěšné rovnoměrné rozdělení placené dovolené mezi ženu a muže. V poslední době řada členských států (včetně Německa, Irsko, Lucemburska, Maďarska, Malty a Portugalska) přijala iniciativy ke zlepšení svých ustanovení o placené rodičovské dovolené. Například Německo učinilo pravidla o rodičovské dovolené pružnějšími, neboť povolilo dovolenou v délce 24 měsíců, pokud je dítě ve věku od

tří do osmi let, a ponechalo možnost rozdělit ji do tří bloků. Kromě toho se ukázalo, že vyvážené využívání nároků na dovolenou ze strany žen a mužů po narození dítěte (včetně využívání ustanovení o dovolené ze strany otců) má pozitivní vliv na rozdělení domácích a pečovatelských povinností a zlepšuje výsledky žen na trhu práce, včetně jejich rychlejšího návratu na trh práce. V tomto směru Irsko nedávno zavedlo dvoutýdenní placenou otcovskou dovolenou a Portugalsko prodloužilo otcovskou dovolenou na 25 pracovních dnů (dříve 20 dnů), z nichž 15 je povinných (dříve 10). Také Česká republika změnila ustanovení o rodičovské dovolené a příspěvcích s cílem podpořit zapojení otců do péče o děti a podpořit matky, které se chtějí dříve vrátit do zaměstnání.

Členské státy rovněž zavedly opatření v oblasti péče o děti a dlouhodobé péče s cílem odstranit překážky v zaměstnávání osob, které pečují o rodinu, zvláště pak žen.

Například Česká republika přišla s iniciativou za zlepšení předškolního vzdělávání a posílení podpory dětí se zvláštními potřebami. Česká republika také plánuje zavést v roce 2017 finanční pomoc a dovolenou pro osoby, jež v rámci rodiny neformálně pečují o závislé osoby. Jiné členské státy (včetně Bulharska, Německa, Irska, Slovenska, Lucemburska a Spojeného království) nedávno přijaly opatření ke zlepšení finanční dostupnosti péče o děti. Slovensko plánuje do konce roku 2016 zvýšit příspěvek pro ty, kdo pečují o osoby se závažným zdravotním postižením, a zvýšit dobu účasti na důchodovém pojištění, která se těmto pečujícím osobám započítává. Některé členské státy rovněž hodlají řešit finanční faktory odrážející lidi od práce, jež vyplývají z jejich systému daní a dávek. Například Rakousko a Spojené království začaly uskutečňovat iniciativy zaměřené na větší daňové zvýhodnění přídatků na děti a výdajů na péči o děti.

K povzbuzení zaměstnanosti žen se používají i flexibilní pracovní úvazky, jako jsou práce na dálku, pružná pracovní doba a zkrácená pracovní doba. V Portugalsku mají zaměstnanci s rodičovskými povinnostmi právo pracovat na částečný úvazek nebo flexibilní pracovní úvazek, jako je například práce na dálku. Německo nedávno zavedlo „bonus“ k rodičovskému příspěvku, který rodičům umožňuje čerpat svou rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, a poskytuje pobídky k tomu, aby tuto dovolenou na část pracovní doby využili oba rodiče. Také Česká republika plánuje umožnit zaměstnancům s rodičovskými povinnostmi flexibilní formy nároků (v případě dětí ve věku do 3 let). Práce na dálku je možná podle rozhodnutí zaměstnavatele.

Dlouhodobě nezaměstnané osoby jsou často vystaveny kombinaci výše uvedených překážek; mnohé členské státy posilují podporu pro tyto osoby, přičemž někdy – jako první krok – přijímají opatření ke zvýšení míry registrace u veřejných služeb zaměstnanosti, která v EU v roce 2015 činila v průměru 71 %. Rumunsko například na podzim 2016 zavádí integrované týmy, jež zajišťují zároveň sociální služby a prostředníky pro zdravotnictví a vzdělávání, zaměřují se na poskytování informací a na registraci ekonomicky neaktivních a dlouhodobě nezaměstnaných osob ve venkovských oblastech a ve znevýhodněných komunitách.

Některé země v souladu s doporučením Rady zaměřeným na dohody o pracovní integraci posilují individualizaci podpory pro dlouhodobě nezaměstnané osoby, přičemž tuto podporu přizpůsobují potřebám jednotlivců, s jasnými právy a povinnostmi pro nezaměstnané i pro subjekty poskytující podporu. Ve Francii se podpora poskytovaná veřejnými službami zaměstnanosti stala individuálnější a klade větší důraz na hodnocení schopností, přičemž jejich pracovníci jsou převáděni na poskytování intenzivnějšího poradenství, s cílem obsloužit do roku 2017 až 460 000 klientů ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. Ve Španělsku společné portfolio služeb zaměstnanosti vytvořené v roce 2015 předpokládá vytváření individuálně přizpůsobených plánů zaměstnanosti a personálních dohod o zaměstnání, které budou pro osoby pobírající dávky v nezaměstnanosti závazné. Kromě toho byl v roce 2016 zaveden program na podporu dlouhodobě nezaměstnaných osob s cílem posílit kapacitu veřejných služeb zaměstnanosti, aby mohly poskytovat individuálně přizpůsobenou podporu. Dánská střediska pro zaměstnanost v roce 2016 zahájila kontaktní plán, který je založen na intenzivnějším kontaktu v prvních šesti měsících nezaměstnanosti a po 16 měsících nezaměstnanosti. Dlouhodobě nezaměstnaná osoba se aktivně zapojuje do plánování schůzek a poradci pro zaměstnanost jsou vyškoleni k používání nástrojů na zvyšování vlastní odpovědnosti a motivačních nástrojů. Také Finsko plánuje od roku 2017 provádět každé tři měsíce osobní pohovory s dlouhodobě nezaměstnanými osobami.

Několik zemí proto služby zaměstnanosti pro dlouhodobě nezaměstnané osoby zajišťuje externě. Malta zavedla iniciativu v oblasti pracovních programů, kdy jsou profilování, odborná příprava a zprostředkování práce pro dlouhodobě nezaměstnané klienty ve věku 25–56 let zajišťovány externími subjekty. Lotyšsko v srpnu 2015 zahájilo celostátní program (ve výši 40 milionů EUR) s podporou z ESF, který zahrnuje nevládní organizace jako poskytovatele služeb v oblasti individuálních a skupinových konzultací, kariérního

poradenství, zdravotních prohlídek, vedení, motivačních programů a programů léčby závislosti na návykových látkách.

V řadě zemí bylo rovněž posíleno poskytování odborné přípravy pro dlouhodobě nezaměstnané osoby. Francie začala v roce 2016 provádět plán v hodnotě 1 miliardy EUR na financování odborné přípravy dalších 500 000 uchazečů o práci; z toho 300 000 míst bylo přednostně vyčleněno pro dlouhodobě nezaměstnané osoby a pro uchazeče s nízkou kvalifikací v odvětvích s příznivými pracovními a hospodářskými vyhlídkami v daném regionu. Švédsko posiluje složku své aktivační záruky týkající se odborné přípravy spolu s rozšířenými možnostmi odborné přípravy na pracovišti, specifickými kurzy odborné přípravy v nedostatkových povoláních ve školách pro další vzdělávání dospělých až po dobu 24 měsíců a možností studia dlouhodobě nezaměstnaných osob při současném pobírání dávek „aktivační podpory“ po dobu jednoho roku.

Přizpůsobení podpory potřebám jednotlivce často vyžadovalo lepší koordinaci služeb mezi organizacemi a členské státy se v doporučení Rady shodly na vytvoření jednotného kontaktního místa pro dlouhodobě nezaměstnané osoby. Pro účinné poskytování služeb mají zásadní význam výměna údajů a platformy pro interoperabilitu. Slovensko posiluje kapacity integrovaných úřadů práce, slučuje poradenství při hledání zaměstnání s poskytováním sociálních dávek a vytváří specializovaná aktivační střediska pro dlouhodobě nezaměstnané osoby. Irsko integrovalo příjmovou podporu a služby zaměstnanosti do středisek Intreo, která se zaměřují na řízení individuálních případů. S cílem snížit pracovní zátěž a zvýšit rozsah individuálně zaměřené podpory byla v rámci programu „Cesta k zaměstnání“ jednoletá podpora pro dlouhodobě nezaměstnané osoby přenesena na externí subjekty a soukromým partnerům byly poskytnuty finanční pobídky pro dosažení udržitelného vystoupení z tohoto programu, přičemž platba se provádí po 13, 26, 39 a 52 týdnech od zaměstnání uchazeče o práci. Zatímco některé země dosáhly při zajišťování jednotných kontaktních míst značného pokroku, jiné činí první kroky ke koordinaci poskytování služeb mezi organizacemi. Bulharsko pilotně ověřuje integraci služeb vytvořením 65 jednotných kontaktních středisek prostřednictvím projektu financovaného z ESF, která současně poskytují poradenství v oblasti zaměstnanosti i sociálních služeb.

Úspěšná integrace také vyžaduje silná partnerství se zaměstnavateli. Ve Spojeném království a Nizozemsku zajišťují specializované týmy vytvořené zaměstnavateli jednotná kontaktní místa pro zaměstnavatele, pravidelně sledují příležitosti k zaměstnání pro

dlouhodobě nezaměstnané osoby, vytvářejí specifickou základnu znalostí a navazují vztahy s podniky. V Portugalsku opatření prováděná v rámci programu Reativar zavádějí podporu pro dlouhodobě nezaměstnané osoby starší 31 let, jež absolvují šestiměsíční stáž v soukromé instituci, prostřednictvím měsíčně vypláceného grantu v závislosti na úrovni kvalifikace. Podpůrná instituce poskytne na konci stáže certifikaci. Veřejné služby zaměstnanosti (IEPP) vyplácejí 65 % až 80 % grantu, podle druhu podpůrné instituce a charakteristiky účastníka. Na Kypru vláda zavedla nové subvence na zaměstnávání, zacílené na dlouhodobě nezaměstnané osoby, zatímco Finsko se chystá v roce 2017 zahájit programy učení na pracovišti a programy učňovské přípravy přizpůsobené dlouhodobě nezaměstnaným osobám. Slovensko využívá ESF k zavádění odborného vedení pro dlouhodobě nezaměstnané osoby, v němž jsou zkombinovány subvence pro zaměstnavatele se systémem odborného dohledu zajišťovaným zaměstnavatelem.

2.3 Hlavní směr 7: Zlepšení fungování trhů práce

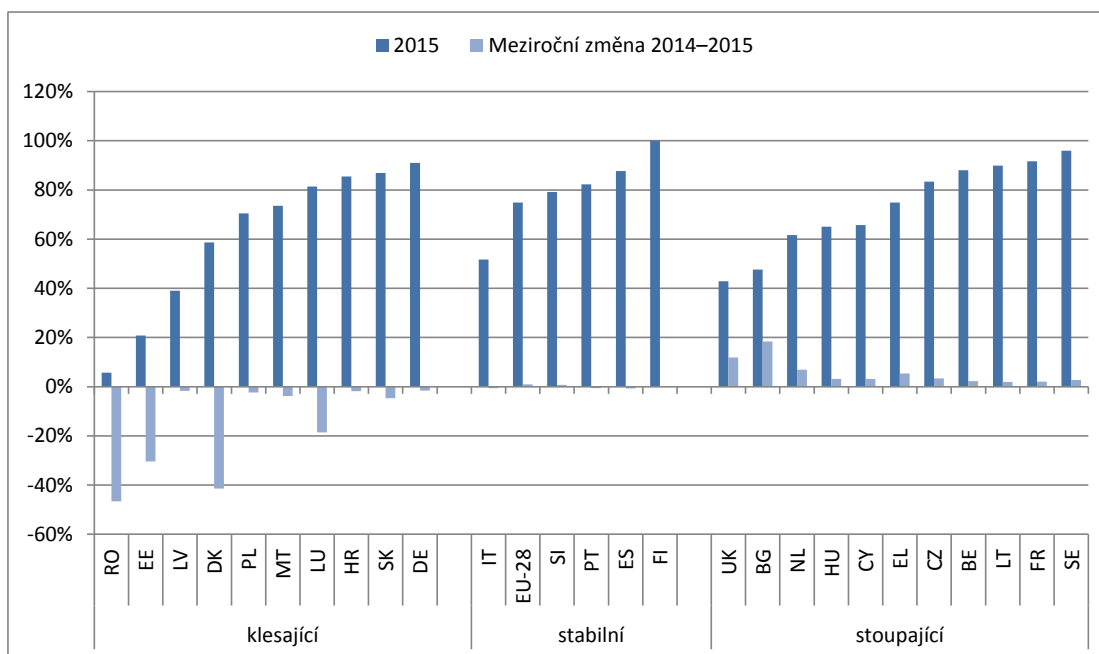
Tento oddíl se zabývá prováděním hlavního směru zaměstnanosti č. 7, který členskými státy doporučuje zlepšit fungování trhu práce. Nejprve seznamuje s ukazateli týkajícími se pokrytí veřejnými službami zaměstnanosti a aktivačními opatřeními, jež mají zásadní význam pro zlepšení souladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Poté kvantifikuje segmentaci trhu práce prostřednictvím přechodů na trhu práce, přičemž poukazuje na různé druhy nákladů spojených s přisností ochrany. Oddíl 2.3.2 informuje o opatřeních politik, jež členské státy v těchto oblastech přijímají, včetně posilování mobility pracovních sil a podpory sociálního dialogu, což je důležité pro získání odpovědnosti za reformy, a tím i pro jejich účinné provádění.

2.3.1 Klíčové ukazatele

Veřejné služby zaměstnanosti jsou klíčovým zúčastněným subjektem při zajišťování souladu mezi nabídkou a poptávkou za předpokladu, že uchazeči o práci jsou registrováni, s cílem umožnit jim přístup k aktivním opatřením na trhu práce a podporu při hledání zaměstnání. Rozdíly v míře registrace mezi jednotlivými zeměmi (viz graf 22) vyplývají z několika faktorů, včetně kvality a atraktivity veřejných služeb zaměstnanosti,

úrovně a trvání dávek v nezaměstnanosti a sociálních dávek a způsobilosti k jejich získání a rovněž povinností a sankčních mechanismů, které jsou s těmito dávkami spojeny.

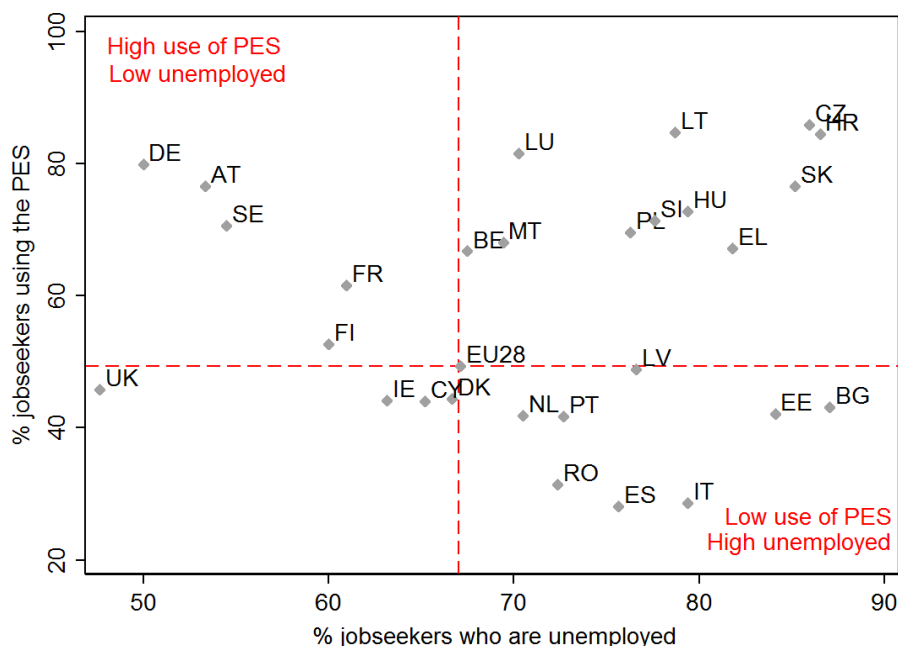
Graf 22: Podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob registrovaných službami zaměstnanosti, 2015



Zdroj: Eurostat, Přehled pracovních sil v roce 2015. Údaje pro AT a IE nejsou k dispozici.

Využívání veřejných služeb zaměstnanosti při hledání práce v EU zůstává celkově nerovnoměrné (graf 23), což s sebou mimo jiné nese riziko, že v některých členských státech se nejzranitelnější uchazeči o práci uchýlí k nehlášené práci. Efektivita veřejných služeb zaměstnanosti při shromažďování informací od zaměstnavatelů o volných pracovních místech přispívá k většímu využívání veřejných služeb zaměstnanosti ze strany uchazečů o zaměstnání.

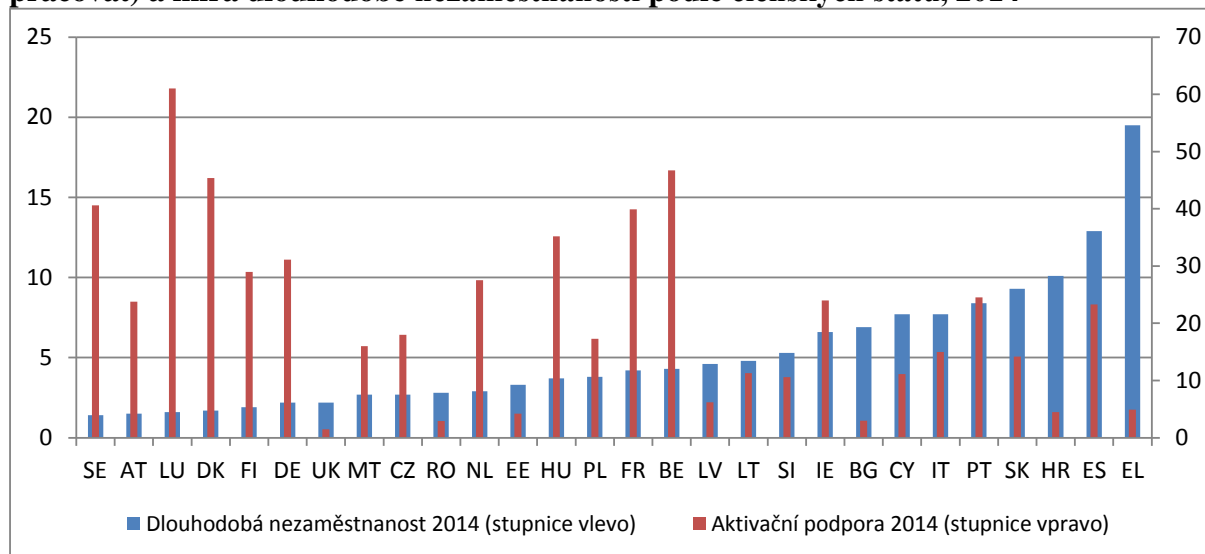
Graf 23: Využívání veřejných služeb zaměstnanosti při hledání práce a podíl nezaměstnaných uchazečů o práci, 2014



Zdroj: Eurostat, Průzkum pracovních sil za rok 2014.

Země s nejnižší mírou dlouhodobé nezaměstnanosti patří mezi ty, kde je míra účasti na aktivních politikách na trhu práce nejvyšší. V některých dalších členských státech se aktivační podpora nezdá být úměrná výzvám, jimž tyto státy v oblasti nezaměstnanosti čelí.

Graf 24: Aktivační podpora (účastníci politik na trhu práce na 100 osob, jež chtějí pracovat) a míra dlouhodobé nezaměstnanosti podle členských států, 2014

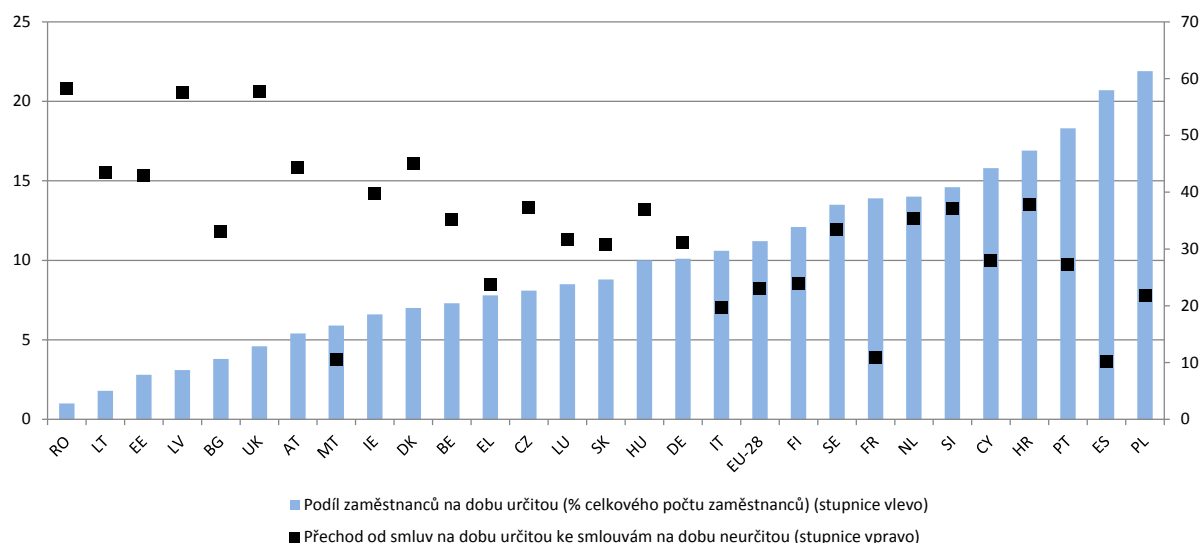


Zdroj: Eurostat, databáze politik na trhu práce. Pozn.: U aktivační podpory jsou uvedeny údaje o UK za rok 2009, údaje o CY za rok 2012 a údaje o EL, IE a ES za rok 2013).

Koncipování, pokrytí a zacílení aktivních politik na trhu práce i způsob jejich provádění však mají dopad na jejich účinnost a účelnost. Nezaměstnanost může mít několik příčin, jako jsou například celkově nedostatečná poptávka po práci, nesoulad v dostupných a požadovaných dovednostech, právní předpisy na ochranu zaměstnanosti nebo zdanění práce atd. (viz příslušné odstavce tohoto dokumentu). Aktivační opatření lze symetricky zaměřit na stranu nabídky (např. subvence na zaměstnávání), zatímco jiná mohou cílit na skupiny, jež jsou na trhu práce znevýhodněny, nebo se týkat celkového formování trhu práce (např. systém prognózování dovedností) či koncipování sociálních dávek. Z tohoto důvodu jsou aktivní opatření na trhu práce popsána – byť v různém rozsahu – v oddílech 2.2, 2.3 a 2.4 politické reakce. Různé aktivní politiky na trhu práce jsou vhodné pro různé typy nezaměstnaných osob a různé okolnosti, což vyžaduje účinné metody profilování a rozvoj hodnocení. Například náborové pobídky pro podniky mohou vést k poměrně vysokým a zbytečně vynaloženým prostředkům nebo k efektu vytěsnění. Často se také jeví jako pochybná účinnost přímého vytváření zaměstnanosti ve veřejném sektoru. Obecně vzato se zdají být úspěšnější ta aktivní opatření na trhu práce, která jsou součástí individualizovaných a cílených programů podpory. Aktivní opatření na trhu práce, na jejichž základě jsou přerozdělovány pobídky nově přichozím subjektům na trzích práce, se často osvědčují jako účinná během oživení.

V této souvislosti v mnoha členských státech dosud existuje výrazná segmentace trhu práce. To znamená, že na trhu práce často koexistují různé „segmenty“: na jedné straně pracovníci, pro které jsou typické stabilní pracovní poměry, ochrana před propuštěním a plný přístup k sociální ochraně, a na straně druhé nestandardní pracovní smlouvy s omezenou nebo žádnou ochranou před propuštěním, nestabilními zaměstnaneckými poměry a (často) omezeným přístupem k sociální ochraně. Na segmentovaném trhu práce se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou v tomto postavení zpravidla ocitají proti své vůli, plní úkoly, které svou povahou nejsou dočasné, a přechody do více chráněného segmentu trhu práce jsou omezené; smlouvy na dobu určitou v praxi často představují spíše „slepou uličku“ než „stupeň na cestě vzhůru“. Kombinace vysokého podílu zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou a nízké míry přechodu k pracovnímu poměru na dobu neurčitou se zdá být zvláště znepokojivá v zemích jako Polsko, Španělsko a Francie (graf 25).

Graf 25: Podíl pracovních poměrů na dobu určitou (2015) a míra přechodu od smluv na dobu určitou ke smlouvám na dobu neurčitou (2014–2015)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil a statistika Evropské unie v oblasti příjmů a životních podmínek. Údaje o mírách přechodu pro DE, IE, EL, LT, MT, RO a UK jsou z roku 2014.

Zapojení sociálních partnerů do koncipování a provádění příslušných politik a reforem je v EU nestejně, což zasluhuje pozornost. Zatímco všechny členské státy mají k dispozici bipartitní nebo tripartitní orgány, jež umožňují interakci mezi sociálními partnery a v některých případech i veřejnými orgány, stupeň a dopad zapojení sociálních partnerů do politik a reforem výrazně závisí na obecném přístupu veřejných orgánů k těmto partnerům, na vztahu mezi osobami, jež přijímají politická rozhodnutí, a zástupci organizací sociálních partnerů, na kapacitě těchto organizací a na podstatě jejich přínosu. Zapojení sociálních partnerů do semestru často odráží jejich celkové zapojení do vnitrostátních rozhodovacích procesů.

2.3.2 Politické reakce

Z hlediska lepšího fungování trhů práce jsou klíčovými institucemi, jež pomáhají zajišťovat soulad mezi poptávkou a nabídkou pracovní síly, veřejné služby zaměstnanosti členských států, z nichž se všechny zúčastnily návštěv sloužících k učení na základě srovnávání, jejichž účelem bylo zjistit silné stránky a oblasti ke zlepšení a využít přitom evropské sítě veřejných služeb zaměstnanosti (dále jen síť „veřejných služeb

zaměstnanosti“)³⁸. V návaznosti na proces sebehodnocení a vzájemného hodnocení byly vypracovány zprávy popisující osvědčené postupy a oblasti ke zlepšení. Každá veřejná služba zaměstnanosti rozhodne, jak bude dále postupovat, a po uplynutí 12 měsíců podá řídicí radě sítě veřejných služeb zaměstnanosti zprávu o prováděných reformách.

Veřejné služby zaměstnanosti členských států nicméně i nadále působí v podmínkách omezených zdrojů, a proto pokračovalo úsilí o optimalizaci zacílení poskytování služeb.

Některé veřejné služby zaměstnanosti vyvíjejí programy pro zvýšení účinnosti, které mají zachovat a pokud možno zlepšit poskytování služeb a současně umožnit větší zaměření na ty, kdo pomoc nejvíce potřebují. V Estonsku vláda přijala nový program zaměstnanosti na roky 2016–2017, který vstoupil v platnost v lednu 2016. K dispozici je více než 20 různých aktivních opatření na trhu práce zaměřených na poskytování pomoci podle individuálních potřeb uchazečů o práci. V Maďarsku od roku 2016 celostátně funguje nový systém profilování, aby bylo možné poskytovat účinné služby trhu práce, subvence a programy trhu práce přizpůsobené individuálním charakteristikám klientů.

V některých členských státech pomáhá veřejným službám zaměstnanosti plnit jejich cíle rozvoj systémů prognózování dovedností. Na Maltě byl navržen nástroj IT pro zaměstnavatele a uchazeče o práci. Tento nástroj vytváří virtuální trh práce a porovnává hledaná zaměstnání se stávajícími volnými pracovními místy, přičemž zohledňuje dovednosti a schopnosti. Toto opatření má přispívat k efektivnější veřejné službě zaměstnanosti a prostřednictvím informací o potřebných kvalifikacích také napomáhat při vypracovávání politik. V Lotyšsku byla věnována významná částka na projekt spočívající v zpřesňování krátkodobých prognóz trhu práce, včetně poskytování informací o poptávce po konkrétních dovednostech a profesích a vytvoření uživatelsky přívětivého nástroje, který zobrazuje výhled poptávky a nabídky na trhu práce.

Veřejné služby zaměstnanosti proto s cílem podpořit nábor ze své evidence uchazečů o práci zintenzivňují své úsilí o posílení spolupráce se zaměstnavateli. Důraz na uspokojení poptávky zaměstnavatelů je důležitou složkou zásahů veřejných služeb zaměstnanosti, jejichž smyslem je napomáhat dosažení rovnováhy na trhu práce. V Lucembursku byla v rámci programu „Entreprises, partenaires pour l'emploi“ uzavřena dohoda mezi Svazem

³⁸ Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady č. 573/2014/EU o posílení spolupráce mezi veřejnými službami zaměstnanosti (VSZ), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32014D0573&qid=1478383058519&from=EN&lang3=choose&lang2=choose&lang1=CS>

lucemburských podnikatelů (UEL), vládou a veřejnou službou zaměstnanosti (ADEM) s cílem najmout od roku 2015 do roku 2017 celkem 5 000 uchazečů o práci. Cílem tohoto programu je úzká spolupráce při provádění konkrétních opatření, mezi něž patří zavedení výměny informací, rozvíjení partnerství mezi službou ADEM a soukromými společnostmi či rozvoj cílené odborné přípravy pro uchazeče o práci splňující požadavky společností. V březnu 2016 byl v rámci služby ADEM vytvořen výbor pro zaměstnanost s cílem zvýšit počet příležitostí jak pro uchazeče o zaměstnání, tak pro zaměstnavatele. V Rumunsku je účelem institucionální strategie národní agentury pro zaměstnanost (NEA) rozvíjet činnosti určené zaměstnavatelům s cílem zvýšit míru obsazenosti volných pracovních míst.

Členské státy rovněž v souladu s doporučením Rady o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob rozvíjejí jednotná kontaktní místa. V Portugalsku jsou spojovány služby poskytované veřejnými službami zaměstnanosti a sociální služby. V Rumunsku se v rámci reformy veřejných služeb zaměstnanosti zavádí přístup založený na řízení jednotlivých případů, a to i v oblasti sociálních služeb, s cílem zvýšit aktivaci a vazbu mezi oběma druhy služeb. Jsou zřizovány integrované týmy pro znevýhodněné komunity. Síť víceodvětvových společných služeb zaměstnanosti a sociálních služeb pro dlouhodobě nezaměstnané osoby, která působí od počátku roku 2016, rozvinulo také Finsko. To umožňuje integrovaný a individuálně zaměřený přístup k aktivaci a podporu návratu do zaměstnání.

Se stejným cílem, tj. rozvíjet ucelené a soudržné postupy, přijaly některé členské státy také opatření ke zlepšení celkového řízení věcí veřejných a souladu aktivních politik na trhu práce. V Itálii byla zákonem o zaměstnanosti zřízena nová státní agentura pro aktivní trh práce (ANPAL), která má koordinovat širokou síť institucí a agentur (např. Státní ústav pro sociální zabezpečení, Státní ústav pro pojištění pracovních úrazů, služby zaměstnanosti, obchodní komory, školy) odpovědných za řízení aktivních politik na trhu práce a dohled nad nimi. Za řízení agentury ANPAL, dohled nad ní a její hodnocení odpovídá ministerstvo práce a sociálních politik. Předpokládá se rovněž, že další správní vyhláška definuje na základě dohody mezi celostátní vládou a regiony hlavní směry a cíle aktivních politik na trhu práce na tříleté období a standardy pro poskytování služeb na celém území státu. Také Kypr v současnosti zavádí systém sledování a hodnocení svých aktivních politik na trhu práce. Byly dokončeny „požadavky na uživatele“ a „definice funkcí“ a očekává se, že systém průběžného dohledu a hodnocení aktivních politik na trhu práce bude funkční do konce roku 2016. Ve Finsku vláda v dubnu 2016 navrhla pružnější vymezení pojmu nabídky přijatelných pracovních míst, pokud jde o druh a místo výkonu práce a nabízenou mzdu. Nyní probíhají

konzultace. Ve Španělsku je roční plán politiky zaměstnanosti na rok 2016, sloužící jako rámec pro koordinaci a provádění aktivních politik na trhu práce, založen na uceleném souboru ukazatelů pokrývajících celou oblast poskytování služeb.

Pro mnohé členské státy znamená podpora větší účinnosti trhů práce také podporu zeměpisné mobility pracovních sil ve vlastní zemi. Portugalsko přijalo program nazvaný „Podpora zeměpisné mobility na trhu práce“, jehož cílem je podnítit nezaměstnané, aby přijímali nabídky pracovních míst ve větší vzdálenosti. Existují dvě kategorie podpory založené na délce pracovní smlouvy: příspěvek na dojíždění v případě dočasné mobility (pracovní smlouva na dobu nejméně jednoho měsíce na práci na pracovišti vzdáleném nejméně 50 km od místa bydliště pracovníka), nebo příspěvek na změnu bydliště v případě trvalé mobility (pracovní smlouva na dobu nejméně 12 měsíců na práci na pracovišti vzdáleném nejméně 100 km) s jednorázovým příspěvkem na stěhování navýšeným o měsíční příspěvky po dobu nejvýše šesti měsíců. Také v České republice nyní úřad práce v některých regionech poskytuje podporu na regionální mobilitu uchazečům registrovaným déle než pět měsíců³⁹, která pokrývá náklady na dojíždění do nového zaměstnání mimo daný region. V Bulharsku se plánuje aktualizace zákona o podpoře zaměstnanosti s cílem poskytovat finanční prostředky na péči o děti, mateřskou školu, pokrytí nákladů na pronájem a připojení k internetu pro všechny nezaměstnané osoby, jež nastoupí do zaměstnání vzdáleného více než 50 km od místa bydliště. Také Rumunsko plánuje prostřednictvím komplexního balíčku opatření spolufinancovat státní plán pro zvyšování vnitřní mobility. Tento balíček zahrnuje podporu pro registrované nezaměstnané osoby, které nastoupí do zaměstnání vzdáleného více než 15 km od stávajícího místa bydliště.

Kromě poskytování kvalitní podpory, služeb a informací za účelem podpoření zaměstnanosti přijalo několik členských států další opatření zaměřená na omezení nehlášené práce, zejména skrze posílení inspekcí práce. V Itálii legislativní vyhláška přijatá v září 2015 zracionalizovala systém inspekcí práce prostřednictvím vytvoření celostátního inspektorátu, do něhož byly začleněny tři dříve oddělené instituce, a změnila způsob provádění inspekcí. Zbývá ještě uzavřít dohodu mezi nově vzniklou agenturou a ministerstvem práce, která bude definovat cíle a činnosti agentury. Na Maltě byl v červnu 2016 po veřejné diskusi změněn zákon o službách zaměstnanosti a odborné přípravy, který stanoví přísnější finanční postihy za nelegální zaměstnávání a posiluje kapacitu inspektorátu

³⁹ Ústecký, Jihomoravský, Olomoucký, Moravskoslezský a Karlovarský kraj.

práce (odbor pro dohled nad dodržováním právních předpisů) v rámci veřejných služeb zaměstnanosti. Na Kypru ministerstvo práce a sociálního pojištění určilo klíčové složky nezbytné pro účinný boj proti nehlášené práci. Bude podporována revize systému inspekcí práce s cílem zlepšit jejich efektivnost a účinnost. Také Řecko hodlá přijmout integrovaný akční plán boje proti nehlášené a částečně nehlášené práci.

Ačkoli již mnohé členské státy přijaly právní předpisy na ochranu zaměstnanosti, některé v nedávné době změnilly své právní předpisy týkající se individuálního propouštění nebo tak předpokládají učinit. Ve Francii má nově přijatý zákon „El Khomriové“ o práci, modernizaci sociálního dialogu a zajištění profesní dráhy za cíl lépe specifikovat okolnosti, které se mohou stát důvodem pro individuální propuštění z ekonomických důvodů. Doplnuje již existující seznam důvodů (přerušeni podnikání, změna technologie, reorganizace společnosti za účelem zachování její konkurenceschopnosti) o případy úbytku zakázek nebo poklesu příjmů po několik po sobě jdoucích čtvrtletí (úbytek/pokles oproti předchozímu roku), ztrátové provozní marže po určitý počet měsíců nebo výrazného snížení peněžních příjmů. Zákon také umožňuje, aby kolektivní smlouvy na odvětvové úrovni stanovily počet čtvrtletí, po jejichž uplynutí by snížení počtu objednávek, provozních marží nebo příjmů představovalo důvod pro individuální propuštění z ekonomických důvodů. Pokud taková dohoda neexistuje, zákon stanoví počet rozhodných čtvrtletí podle velikosti společnosti.

Některé členské státy věnovaly zvláštní pozornost postupům při řešení individuálních pracovních sporů. Ve Francii byla provedena reforma v oblasti individuálních pracovních sporů, jejímž cílem je zrychlit jejich řešení. Reforma posiluje úlohu smírčího jednání a umožňuje rozhodnout v něm za nepřítomnosti jedné z protistran. Celý proces lze navíc urychlit nasměrováním některých případů k soudům v „omezeném formátu“, které musí rozhodnout nejpozději do tří měsíců, zatímco složité případy lze nyní soudu, jemuž předsedá profesionální soudce s rozhodující pravomocí (départage), předložit přímo. V Irsku zákon o vztazích na pracovišti přijatý v květnu 2015, který vstoupil v platnost v říjnu, zjednodušil institucionální strukturu a postupy pro posuzování pracovněprávních sporů a řešení stížností na porušování pracovněprávních předpisů. Funkce Státního úřadu pro zaměstnanecká práva, Komise pro pracovní vztahy, některé funkce Odvolacího soudu pro zaměstnanecké záležitosti a funkce ředitele Tribunálu pro rovnost převezme nová Komise pro vztahy na pracovišti (Workplace Relations Commission). Odvolací funkce Odvolacího soudu pro zaměstnanecké záležitosti bude přenesena na Pracovní soud. To znamená, že bude existovat jediný kontaktní

místo a jediný odvolací postup, a sice osmičlenná komise složená z předsedy/předsedkyně, zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců a z odborníků. Komise pro pracovní vztahy, zřízená v roce 1990, a Odvolací soud pro zaměstnanecké záležitosti, zřízený v roce 1967, budou rozpuštěny.

Byla rovněž přijata opatření proti segmentaci trhu práce, zejména prostřednictvím omezení používání smluv na dobu určitou a omezení druhů pracovních smluv, jež stanoví zákoník práce. Stalo se tak zejména v Polsku s reformou zákoníku práce přijatou v srpnu 2015, která vstoupila v platnost v únoru 2016. Je plánována také širší reforma zákoníku práce; za účelem přípravy nového zákoníku byly v září 2016 zřízeny výbory pro kodifikaci. V Litvě byl nový právní předpis o zákoníku práce v červenci 2016 vetován prezidentem a vrácen parlamentu k dalšímu projednání. Bude-li nakonec přijat, mohl by nabýt účinnosti v lednu 2017. Cílem je chránit zaměstnanost a současně zajistit rovnováhu mezi flexibilitou a jistotou, aby byli zaměstnavatelé motivováni k vytváření většího počtu (legálních) pracovních míst. Také v Řecku se plánuje zjednodušení pracovněprávních předpisů prostřednictvím jejich kodifikace do podoby zákoníku práce.

V některých případech však byla regulace pracovní doby učiněna pružnější s cílem poskytnout větší možnosti hospodářské korekce, aniž by to vedlo k další segmentaci. V České republice byl zaveden „příspěvek při částečné nezaměstnanosti“, založený na německém modelu „Kurzarbeit“ (práce na zkrácený úvazek). Podle nového zákona mají společnosti, jež se potýkají s finančními potížemi nebo byly postiženy přírodními katastrofami, právo snížit platy zaměstnanců, pro které nemají dostatek práce, až o 30 %. Kromě toho mohou požádat o státní příspěvek ve výši až 20 % zaměstnancova platu, avšak tento příspěvek nesmí přesáhnout 12,5 % průměrného platu v odvětví průmyslu a nelze ho poskytovat déle než šest měsíců (existuje možnost žádat znovu). Změny v zákoníku práce rovněž zvýšily flexibilitu u pracovních úvazků, zejména pokud jde o plánování pracovní doby a dovolené či nároky na ni nebo ustanovení o „práci na dálku“, spolu s posílením nástrojů pro sladění pracovního a soukromého života, například „práce z domova“. Ve stejném duchu navrhl federální ministr práce v Belgii sociálním partnerům reformovat právní předpisy týkající se trhu práce v souvislosti s pracovní dobou (stanovení počtu hodin za rok), agenturní prací s časově neomezeným trváním, příležitostnou prací na dálku a jinými prvky organizování pracovní doby včetně započítávání doby přerušení kariéry nebo poskytování placeného volna. Ve Francii takzvaný „Macronův zákon“ prodloužil ze dvou na pět let maximální délku platnosti dohod o zajištění zaměstnání (Accords de maintien de l'emploi),

kteří umožňují společností, jež se potýkají s obtížemi, upravit pracovní dobu a odměnu za práci (až na 1,2násobek minimální měsíční mzdy). Odmítnutí ze strany jednotlivce představuje závažný důvod pro rozvázání pracovního poměru z ekonomických důvodů, podnik však musí osobní přechod doplnit zejména odbornou přípravou. Společnosti kromě toho mohou nyní uzavírat dohody o zachování a rozvoji zaměstnanosti (nový druh dohod více zaměřených do budoucna, jejichž cílem je nejen „zajištění“), vedoucí k reorganizaci a ke zkrácení pracovní doby (avšak bez snížení měsíčního příjmu zaměstnanců).

Pracovní doba je někdy využívána i jako parametr pro zlepšení nákladové konkurenceschopnosti, např. ve Finsku, kde takzvaná „dohoda o konkurenceschopnosti“ zahrnuje zvýšení roční pracovní doby o 24 hodin a záleží na každém odvětví, aby v příslušné kolektivní smlouvě rozhodlo, zda toho bude dosaženo snížením počtu dnů dovolené nebo navýšením odpracovaných hodin. Ve Francii bude nyní většina kolektivních smluv na úrovni podniků v návaznosti na nově přijatý zákon „El Khomriové“ o práci, modernizaci sociálního dialogu a zajištění profesních drah automaticky stanovovat pravidla týkající se pracovní doby, organizace pracovní doby, denních odpočinků, dovolené a placeného volna. Jelikož byl rozsah působnosti blokačních ustanovení (tzv. lock clauses) na úrovni odvětví podstatně zúžen, kolektivní smlouva na podnikové úrovni může být – pokud jde o mnohé dodatečné aspekty pracovní doby – pružnější než na odvětvové úrovni. Tato zásada platí zejména pro výši příplatku za přesčasy, který může být v případě dohody snížen až na 10 % (bez ní činí 25 %).

Díky tomu, že sociální partneři na trhu práce představují jak stranu nabídky, tak stranu poptávky, přispívají k posilování svého působení prostřednictvím přiměřené účasti na reformách a některé členské státy činí kroky k posílení jejich úlohy. Litva přijala v únoru 2016 akční plán pro posilování sociálního dialogu, včetně opatření na budování kapacit, jehož provádění by mělo začít do konce roku 2016. V Rumunsku byla v listopadu 2015 zahájena veřejná konzultace týkající se celostátní strategie sociálního dialogu, jejímž cílem je vyjasnit úlohu sociálních partnerů, přezkoumat právní předpisy v této oblasti, budovat kapacity pro sociální partnery a zvýšit jejich zapojení do politik zaměstnanosti.

Některé členské státy zrevidovaly úlohu sociálních partnerů při stanovování mezd a v oblasti pracovních podmínek, což jsou nejdůležitější oblasti jejich samostatné činnosti (viz též oddíl 2.1.2). Ve Francii je smyslem zákona přijatého v srpnu 2015 zjednodušit sociální dialog na úrovni podniků. Tento zákon přeskupil témata povinných konzultací a

vyjednávání; nyní se jedná o pouze tři povinné konzultace za rok namísto 17 a tři bloky kolektivního vyjednávání místo 12: mzda – pracovní doba, kvalita pracovního života a řízení zaměstnání a profesní dráhy. Zákon předpokládá, že vyjednávání může na základě většinové dohody proběhnout každé tři roky (maximální lhůta), nikoli každoročně. Zavádí také možnost, aby společnosti s 50 až 300 zaměstnanci slučovaly své povinné orgány sociálního dialogu; pod podmínkou, že dojde k většinové shodě, platí totéž i pro společnosti s více než 300 zaměstnanci. Ve Finsku byl učiněn významný krok ke změně systému stanovování mezd prostřednictvím tripartitní dohody pro konkurenceschopnost, kterou podepsala vláda a sociální partneři v březnu 2016 a jejíž provádění prostřednictvím kolektivních smluv probíhalo ve třetím čtvrtletí 2016. V roce 2017 bude testován nový model vyjednávání. Možnosti místního kolektivního vyjednávání se rozšíří v souladu s podmínkami stanovenými sociálními partnery na odvětvové úrovni, nikoli prostřednictvím právních předpisů, jak se plánovalo dříve. Bude posílena úloha zástupců odborových svazů s cílem zlepšit informační toky na pracovištích. Pokud jde o veřejný sektor, Chorvatsko plánuje zrevidovat platový systém, včetně zavedení užší koordinace kolektivního vyjednávání tak, že bude určen ústřední orgán pro vedení záznamů, koordinaci a sledování kolektivních smluv a jednání a budou přijaty zásady pro uzavírání takových smluv.

Většina členských států se zákonnou minimální mzdou kromě toho zapojovala i sociální partneři, přinejmenším pokud se jednalo o větší revize (pro makroekonomické aspekty stanovování minimální mzdy viz oddíl 2.1). V Estonsku mezioboroví sociální partneři společně rozhodli o minimální mzdě prostřednictvím bipartitní dohody, která se provádí vládní vyhláškou. V Portugalsku vláda rozhodla o zvýšení minimální mzdy na základě jednání se sociálními partnery, během nichž se největší odborová konfederace postavila proti navrhovanému snížení příspěvků zaměstnavatelů na sociální zabezpečení. Nakonec se vláda a sociální partneři dohodli na čtvrtletních kontrolách provádění této dohody. Na Slovensku se naproti tomu sociální partneři v červenci 2016 na úpravě minimální mzdy na rok 2017 neshodli.

Sociální partneři byli rovněž zapojováni do tvorby politik spojených s novými výzvami. V Dánsku vláda a sociální partneři dosáhli v březnu 2016 dohody mající za cíl zajištění lepšího začleňování uprchlíků a osob ze sjednocených rodin na trh práce. Dohoda poskytuje nové a lepší možnosti pro to, aby společnosti mohly zaměstnávat uprchlíky bez kvalifikace a s nízkou produktivitou, která neodpovídá minimálním mzdám stanovených kolektivním

vyjednáváním. To zahrnuje například zavedení systému peněžních prémie pro soukromé společnosti, které zaměstnají uprchlíky v běžném, nedotovaném pracovním poměru. Ve Slovinsku byla po diskusích se sociálními partnery přijata opatření k předcházení nezákonnému používání atypických forem práce.

2.4 Hlavní směr 8: Podpora sociálního začleňování, boj proti chudobě a prosazování rovných příležitostí

Tento oddíl se zabývá prováděním hlavního směru zaměstnanosti č. 8, který členskými státy doporučuje modernizovat svoje systémy sociální ochrany za účelem boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení. Nejprve podává přehled o sociální situaci v členských státech na základě klíčových ukazatelů, mezi něž patří disponibilní příjem, chudoba a sociální začlenění a přístup ke zdravotní péči. Oddíl 2.4.2 pak informuje o politických opatřeních členských států v oblasti systémů sociální ochrany včetně dávek v nezaměstnanosti, politik v oblasti bydlení, péče o děti, dlouhodobé péče, zdravotní péče, důchodů a začlenění osob se zdravotním postižením.

2.4.1 Klíčové ukazatele

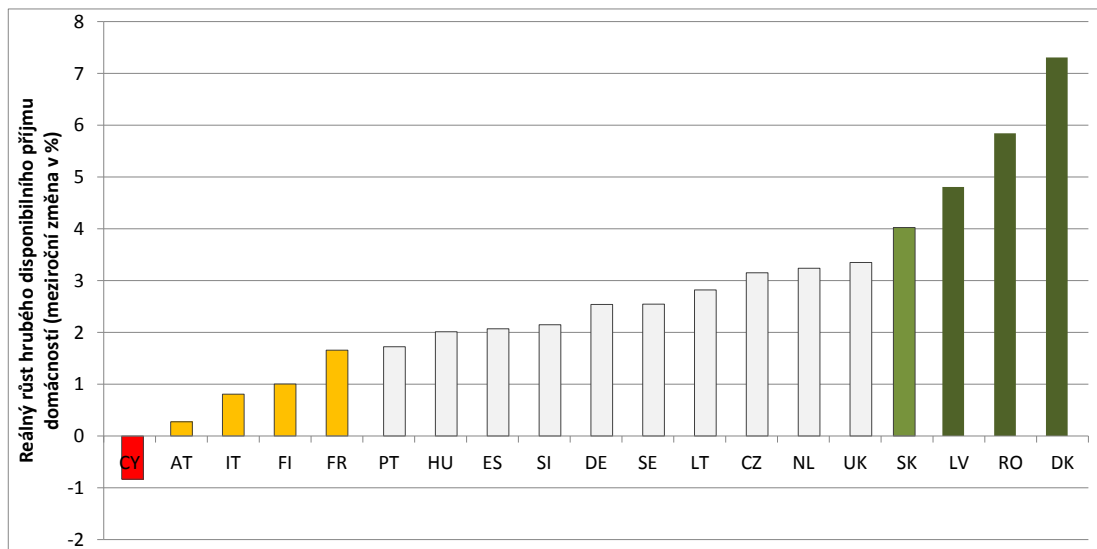
Téměř ve všech členských státech došlo k nárůstu příjmů domácností. V roce 2015 se zvýšil hrubý disponibilní příjem domácností ve všech členských státech s výjimkou Kypru (o 0,8 %) (graf 26). Naproti tomu největší zvýšení bylo zaznamenáno v Dánsku (o 7,3 %), Rumunsku (o 5,8 %) a v Lotyšsku (o 5,4 %)⁴⁰.

Zvětšovaly se rozdíly mezi členskými státy v úrovni příjmové nerovnosti, měřeno ukazatelem S80/S20. Od roku 2014 do roku 2015 se nerovnost, vyjádřená poměrem mezi příjmy 20 % obyvatel s nejvyšším příjmem a příjmy 20 % obyvatel s nejnižším příjmem, zvýšila v Litvě (o 1,4 p.b.) a poté následovaly Rumunsko, Bulharsko, Španělsko, Malta a Spojené království (s nárůstem od 0,1 do 0,3 p.b.). Mírný pokles byl zaznamenán na Slovensku (o 0,4 p.b.), v Estonsku a Německu (o 0,3 p.b.), na Kypru a v Portugalsku (o 0,2 p.b.). Celkově panuje největší příjmová nerovnost v Rumunsku, Litvě, Bulharsku a Španělsku, kde je medián ekvivalizovaného příjmu nejbohatších 20 % obyvatel přibližně

⁴⁰ Ke dni 26. října 2016 (mezí datum pro srovnávací přehled klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů) chyběly údaje o hrubém disponibilním příjmu domácností pro devět členských států.

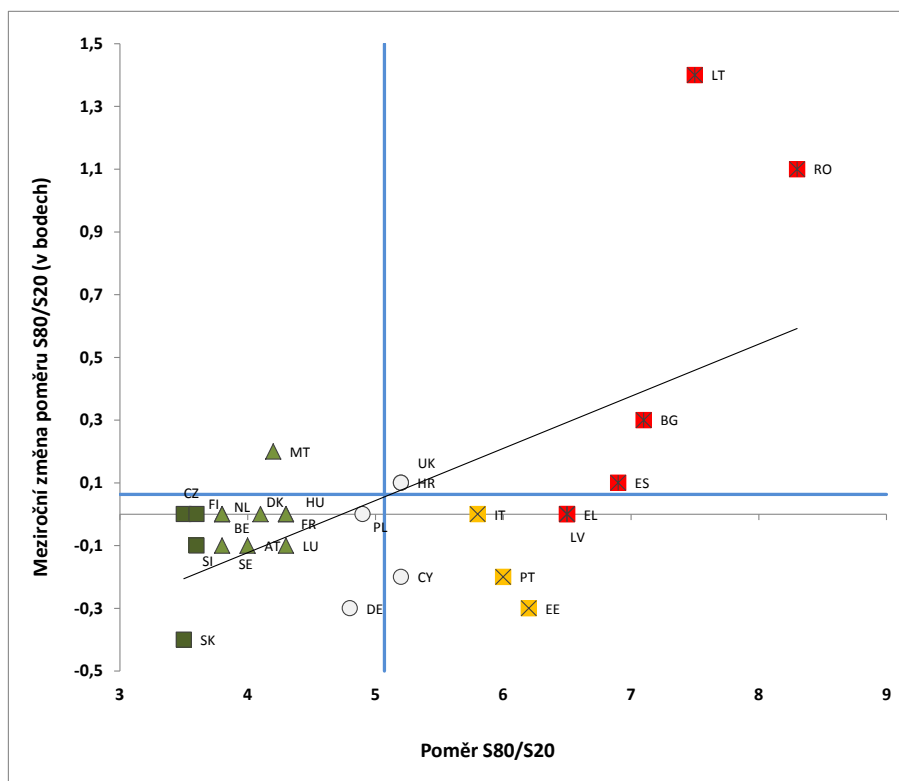
sedmkrát vyšší než příjem nejchudších 20 %. Jak ukazuje graf 27, v roce 2015 byla v údajích o nerovnosti pozorována divergentní tendence, jelikož v členských státech s nejvyššími úrovněmi nerovnosti došlo také k největšímu nárůstu.

Graf 26: Změna hrubého disponibilního příjmu domácností v roce 2015 podle srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů



Zdroj: Eurostat, národní účty (výpočty GŘ pro zaměstnanost). Pozn.: Údaje pro BE, BG, EE, IE, EL, HR, LU, MT, PL nebyly 26. října 2016 k dispozici.

Graf 27: Příjmová nerovnost (ukazatel S80/S20) podle srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů



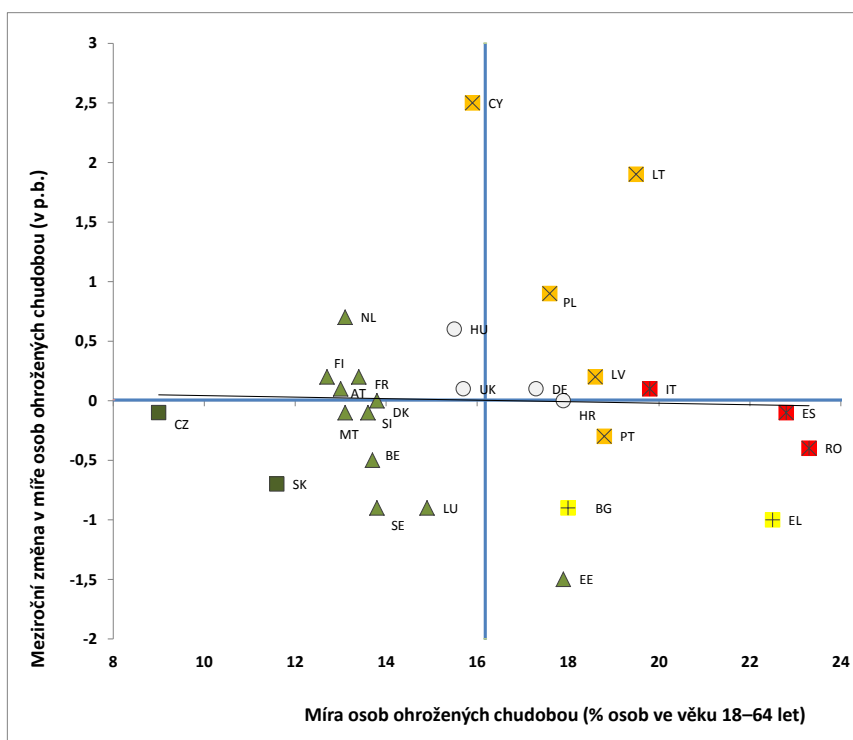
Zdroj: Eurostat, statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek (výpočty GR pro zaměstnanost). Období: úroveň roku 2015 a změna v období 2014–2015. Pozn.: Údaje o IE nebyly k 26. říjnu 2016 k dispozici. Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Míra ohrožení chudobou a sociálním vyloučením (AROPE) se v roce 2015 snížila, přičemž mezi členskými státy panují velké rozdíly. V Rumunsku a Bulharsku činila míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením přibližně 40 %, zatímco v České republice, Nizozemsku, Finsku a Švédsku byla tato míra nižší než 17 %. Některé členské státy jako Estonsko, Maďarsko, Lotyšsko, Malta a Rumunsko dosáhly v roce 2015 solidního pokroku při snižování počtu chudých nebo sociálně vyloučených osob (snížení od 3,6 p.b. v Maďarsku do 1,4 p.b. na Maltě), avšak Bulharsko, Kypr a Litva zaznamenaly v tomto roce podstatné zvýšení (Litva o 2 p.b., Bulharsko o 1,2 p.b. a Kypr o 1,5 p.b.). Mezi důvody rozdílné míry chudoby a sociálního vyloučení v EU patří nerovnoměrný dopad hospodářské krize a způsob, jakým trh práce a sociální systémy reagovaly na hospodářský pokles, jakož i soubory opatření za účelem fiskální konsolidace prováděné ve většině členských států.

Mírně se zvýšila příjmová chudoba obyvatelstva v produktivním věku. Ve 12 členských státech došlo mezi lety 2014 a 2015 ke zvýšení míry ohrožení chudobou ve věkové skupině 18–64 let. Míra ohrožení chudobou výrazně vzrostla na Kypru (o 2,5 p.b.), v Litvě (o 1,9 p.b.)

a Polsku (o 0,9 p.b.). Z členských států, jež zaznamenaly pokles, lze uvést zejména Estonsko (o 1,5 p.b.) a Řecko (o 1 p.b.). Zlepšení míry chudoby v Řecku je nicméně nutné posuzovat společně s výrazným snížením prahu chudoby, které odráží zhoršení celkové hospodářské výkonnosti. Nejvyšší míra chudoby u obyvatelstva v produktivním věku (blíží se 20 % nebo vyšší) byla zaznamenána v Rumunsku, Španělsku, Řecku a Itálii. Jak je patrné z grafu 28, divergence mezi členskými státy v míře chudoby se v roce 2015 zastavila, neexistují však ani žádné důkazy o konvergenci.

Graf 28: Míra ohrožení chudobou v produktivním věku (18–64 let) podle srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů



Zdroj: Eurostat, statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek (výpočty GRŘ pro zaměstnanost). Období: úroveň roku 2015 a změna v období 2014–2015.

Pozn.: Údaje o IE nebyly k 26. říjnu 2016 k dispozici. Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Snížil se podíl osob žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby. Spolu se zlepšováním podmínek na trhu práce došlo v roce 2015 v 17 členských státech ke snížení oproti roku 2014, přičemž toto snížení bylo největší v Maďarsku (o 3,4 p.b.), Lotyšsku (o 1,8 p.b.) a Španělsku (o 1,7 p.b.). Podíl osob žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby byl nejvyšší v Řecku (16,8 %) a Španělsku (15,4 %) a nejnižší v Estonsku (6,6 %), Švédsku (5,8 %) a Lucembursku (5,7 %). V dlouhodobějším horizontu zaznamenalo nárůst podílu osob žijících

v domácnostech bez zaměstnané osoby mezi lety 2015 a 2012 devět členských států, přičemž největší nárůst byl pozorován na Kypru (o 1,2 p.b.), v Rumunsku (o 1,5 p.b.) a Finsku (o 0,8 p.b.).

V roce 2015 dále poklesla závažná materiální deprivace. Bylo to způsobeno hlavně výrazným poklesem v Maďarsku (o 4,6 p.b.), Lotyšsku (o 2,8 p.b.), Rumunsku (o 2,3 p.b.) a také v Polsku (o 2,3 p.b.). V některých zemích však závažná materiální deprivace také vzrostla, zejména v Bulharsku (o 1,1 p.b.) a Řecku (o 0,7 p.b.), ale i v Dánsku (o 0,5 p.b.) a Lucembursku (o 0,6 p.b.). Celková úroveň závažné materiální deprivace se v členských státech značně lišila především v důsledku rozdílů v životní úrovni a účinnosti sociálních politik, od 34,2 % v Bulharsku po pouhých 2 % v Lucembursku a 0,7 % ve Švédsku.

Chudoba nebo sociální vyloučení dětí a mladých lidí se poněkud snížily, ale zůstávají vysoké. Míra ohrožení chudobou a sociálním vyloučením (AROPE) u mladých lidí (ve věku 18–24 let) v roce 2015 výrazně poklesla ve Slovinsku (o 3,4 p.b.), Maďarsku (o 3,8 p.b.), Dánsku (o 2,6 p.b.) a Portugalsku (o 2,9 p.b.). Zvýšila se však v Bulharsku (o 4,4 p.b.), Španělsku (o 3,1 p.b.), na Kypru (o 2,2 p.b.), v Nizozemsku (o 2,4 p.b.) a Finsku (o 2,4 p.b.). Nejvyšší míra chudoby nebo sociálního vyloučení mladých lidí byla v Řecku (více než 50 %), ale také v Rumunsku, Dánsku a Bulharsku (více než 40 %). Celkově se mírně snížila rovněž míra chudoby a sociálního vyloučení u dětí (viz oddíl 1.2), v řadě zemí však zůstává vysoká v důsledku zhoršení podmínek na trhu práce pro obyvatelstvo v produktivním věku a v důsledku rostoucího počtu domácností bez zaměstnané osoby a osob žijících s nízkým příjmem. Zvýšení míry AROPE u dětí znamenalo osm členských států, zejména Litva a Kypr (přibližně o 4 p.b.). Pět zemí zaznamenalo výrazný pokles, jmenovitě Maďarsko (o 5,7 p.b.), Lucembursko (o 3,4 p.b.), Lotyšsko (o 4 p.b.), Malta (o 3,1 p.b.) a Rumunsko (o 3,7 p.b.). Znepokojivě vysoká míra chudoby a sociálního vyloučení u dětí byla pozorována v Rumunsku (přibližně 50 %), Bulharsku a Maďarsku (více než 40 %). V Řecku, Španělsku, Itálii, Spojeném království, Portugalsku, Lotyšsku a Litvě činila míra dětské chudoby a sociálního vyloučení více než 30 %.

Chudobou nebo sociálním vyloučením jsou zvláště zasaženy osoby se zdravotním postižením, státní příslušníci třetích zemí a nezaměstnaní. Míra AROPE osob se zdravotním postižením vykazovala v roce 2014 nejvyšší úroveň v Bulharsku (52,6 %), Lotyšsku (43,2 %), Rumunsku (42,3 %) a Litvě (40,9 %). Rozdíl mezi mírou AROPE u osob se zdravotním postižením a mírou AROPE u obyvatelstva jako celku vzrostl na 17,8 p.b.

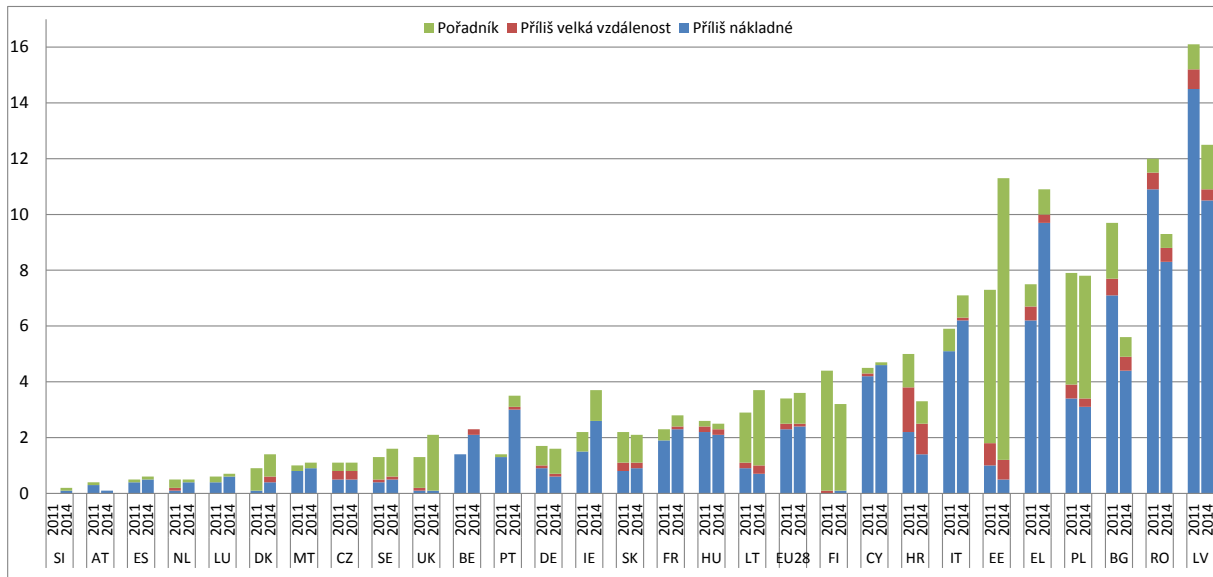
v Belgii, 18,3 p.b. v Lotyšsku a 18,5 p.b. v Litvě. Při pohledu na situaci státních příslušníků třetích zemí dosáhl v roce 2014 rozdíl mezi jejich mírou AROPE a mírou AROPE státních příslušníků hostitelské země více než 53 p.b. v Belgii, více než 35 p.b. v Řecku, Španělsku a Švédsku a přes 30 p.b. ve Finsku, Francii a Slovinsku. Míra AROPE u nezaměstnaných osob se pohybovala mezi 84,7 % v Německu a více než 70 % v Rumunsku, Bulharsku, Maďarsku, Litvě, Spojeném království, Nizozemsku a Řecku po přibližně 50 % ve Francii a Švédsku.

Navzdory celkové stabilizaci v roce 2015 byly úrovně a vývoj chudoby zaměstnaných osob v členských státech různorodé, což odráží odlišné charakteristiky trhů práce. Míra ohrožení chudobou u zaměstnaných osob v EU se značně lišila – od 3,5 % ve Finsku a 4 % v České republice po 13,2 % ve Španělsku, 13,4 % v Řecku a 18,6 % v Rumunsku. Výrazně se zvýšila v Maďarsku (o 2,6 p.b.), Litvě (o 1,8 p.b.), na Kypru (o 1,4 p.b.) a v Lotyšsku (o 1,1 p.b.). Na druhé straně došlo k největšímu snížení v Bulharsku a Estonsku (o 1,5 p.b.), které předtím zaznamenaly nárůst.

V řadě členských států zůstává přístup ke zdravotní péči pro významnou část obyvatelstva, zejména domácnosti s nízkými příjmy, obtížný. Podíl obyvatelstva EU, které se potýká s neuspokojenými potřebami v oblasti lékařských vyšetření – ať už kvůli příliš vysokým nákladům, příliš dlouhé čekací době nebo velké cestovní vzdálenosti – se podle odpovídajícího ukazatele založeného na průzkumech od roku 2011 mírně zvýšil, přičemž k výraznému nárůstu došlo v Řecku, Estonsku, Irsku a Portugalsku. Podíl dotčeného obyvatelstva v roce 2014 překročil 6 % v Lotyšsku, Estonsku, Řecku, Rumunsku, Polsku a Itálii (v Lotyšsku, Řecku, Rumunsku a Itálii převážně kvůli nákladům, v Estonsku a Polsku kvůli čekacím dobám). V Lotyšsku a v dalších členských státech s poměrně vysokou mírou neuspokojených potřeb, například Rumunsku, Bulharsku a Chorvatsku, však bylo zaznamenáno znatelné snížení. Ačkoli je nedávný nárůst míry nenaplněných potřeb zčásti důsledkem čekací doby (viz graf 29), celkově vzato zůstávají hlavní překážkou náklady. V EU v průměru 6,4 % osob žijících v domácnostech s nízkými příjmy (nejnižší kvintil) vykazovalo v roce 2014 neuspokojenou potřebu zdravotní péče oproti 1,5 % těch, kteří žijí v bohatších domácnostech (nejvyšší kvintil), přičemž tento rozdíl mezi příjmovými kvintily se

od roku 2011 zvětšil. To lze vnímat v souvislosti s podstatným podílem „utrácení z vlastní kapsy“⁴¹ v rámci celkových výdajů na zdravotnictví v řadě zemí (graf 30).

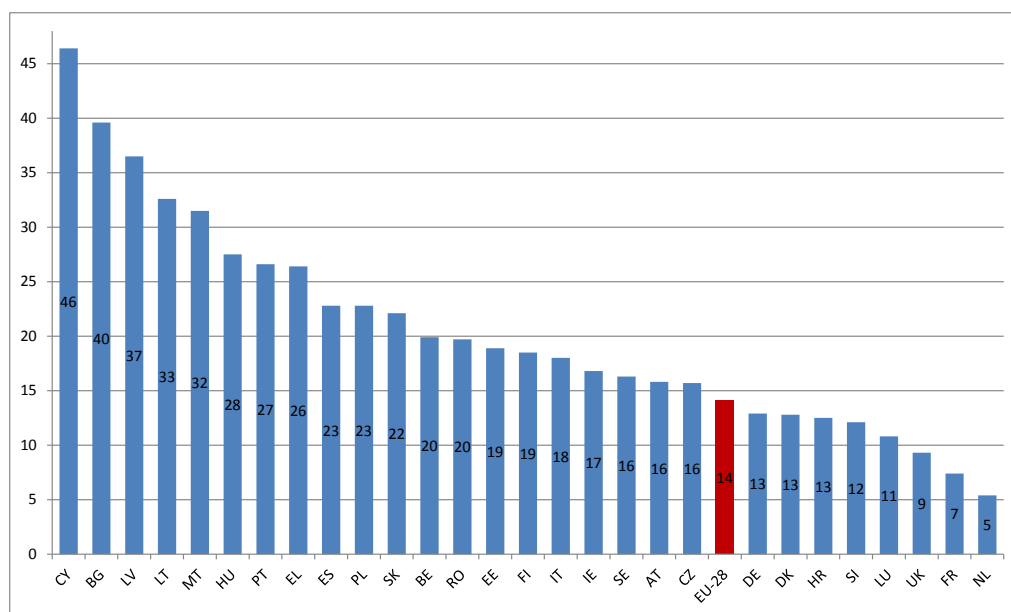
Graf 29: Subjektivně neuspokojená potřeba lékařského vyšetření, 2011 a 2014



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

⁴¹ Výdaje „z vlastní kapsy“ jsou součtem spoluúčasti v nejrůznějších fondech pojištění dostupných v systému zdravotní péče a plateb na přepážce (a jiných přímých plateb) za zboží a služby zakoupené jednotlivými domácnostmi jakožto přímými a konečnými plátcí.

Graf 30: Výdaje na zdravotní péči „z vlastní kapsy“ vyjádřené jako procentní podíl současných výdajů v oblasti zdraví, 2013



Zdroj: Údaje o zdraví, Eurostat, OECD a WHO, a výpočty útvarů Komise. Viz Evropská komise (2016), *Joint Report on Health Care and Long-Term Care Systems & Fiscal Sustainability (Společná zpráva o systémech zdravotní péče a dlouhodobé péče a fiskální udržitelnost)*, říjen 2016.

2.4.2 Politické reakce

Několik členských států zavedlo v souladu se zásadou aktivního začleňování reformy politik zaměřené na řešení problému pokrytí a přiměřenosti sociálních dávek a jejich spojitosti s aktivací. Estonsko zvýšilo podporu v nezaměstnanosti o 10 %. Kromě toho zavedlo nový postup pro posuzování průceschopnosti a širší soubor aktivačních opatření pomáhajících lidem k opětovnému návratu na trh práce. Itálie rozšířila působnost a prodloužila dobu pojištění v nezaměstnanosti a zrevidovala parametry jeho aktivace a podmíněnosti. Dávky v nezaměstnanosti jsou nyní inkluzivnější, pokrývají širší okruh osob a jsou vypláceny déle. Původně dočasný režim podpory v nezaměstnanosti byl nyní přeměněn na trvalý. Přidělení dávek je navíc nyní podmíněno podpisem smlouvy o „aktivním začleňování“. Itálie rovněž na území celého státu rozšířila opatření proti chudobě nazvané „podpora pro aktivní začleňování“, které v sobě spojuje ekonomickou podporu a aktivační programy v rámci celostátního plánu boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení. Francie v září 2015 zvýšila o 2 % částku minimálního příjmu pro osoby, které nepracují. Sloučila také dva režimy mzdové podpory do jednoho příplatku s cílem posílit jeho aktivační složku a zvýšit jeho využívání domácnostmi na dolním konci mzdové stupnice. Chorvatsko zvýšilo o 15 % částku zaručeného minimálního příjmu pro svobodné osoby, jež nejsou schopny

pracovat, a pro domácnosti s jedním rodičem. Dánsko zvýšilo pobídky pro nezaměstnané, aby přijímali práci, byť jen krátkodobou. Malta zavádí řadu opatření včetně postupného snižování podpory pro ty, kdo nastoupí do zaměstnání, a dávek na podporu příjmů. Na Slovensku pomohlo snížení příspěvků na sociální zabezpečení v roce 2015 omezit náklady práce a zajistilo pobídky k práci pro osoby s nízkými mzdami.

Jiné členské státy se zaměřily na zajištění sociálního začlenění těch, kdo nemohou pracovat. Řecko přijalo celostátní strategii sociálního začleňování zaměřenou na odstranění chudoby, sociálního vyloučení a diskriminace. Rumunsko hodlá rozvíjet integrované zásahové týmy pro marginalizované komunity a provádí ucelený soubor opatření proti chudobě.

Několik členských států podniklo kroky k usnadnění přístupu ke kvalitním sociálním službám. Bulharsko pilotně zavádí střediska pro zaměstnanost a sociální pomoc, což je nový model integrovaných sociálních služeb a služeb zaměstnanosti. Chorvatsko v současnosti pracuje na vytvoření jednotného kontaktního místa, které má sloužit jako jediný správný bod pro poskytování sociálních služeb.

Řada členských států zahájila reformy v poskytování bydlení, jejichž cílem je zlepšit bytové podmínky znevýhodněných osob a podpořit pracovní mobilitu. Česká republika přijala nový zákon, který má usnadnit přístup znevýhodněných skupin k sociálnímu bydlení. Španělsko přijalo komplexní strategii v oblasti bezdomovectví na období 2015–2020, jež zahrnuje konkrétní cíle za účelem předcházení bezdomovectví a jeho omezení a za účelem řešení sociálních důsledků nuceného vystěhování. Součástí integrovaných strategií boje proti chudobě a sociální politiky byly také cíle v oblasti politik týkajících se bydlení. Rumunsko začalo v rámci celostátního balíčku v oblasti boje proti chudobě provádět soubor opatření s cílem vytvořit na základě jednotného koordinovaného přístupu záchrannou síť pro nejhudší osoby. Předpokládá se, že tato opatření budou zahrnovat granty na obnovu bytů v kritickém stavu. Součástí nového plánu integrované podpory rodin ve Španělsku mají být také iniciativy v oblasti bydlení. S cílem podpořit finanční dostupnost bydlení zavedlo Irsko v červenci 2016 finanční pomoc na bydlení, což je forma podpory sociálního bydlení pro osoby, které bydlení potřebují dlouhodobě. Nizozemsko předložilo soubor opatření za účelem kontroly nad zvyšováním nájemného a celkového zlepšení přechodu od sociálního bydlení k soukromému nájmu pro osoby s vyšším příjmem, než je práh pro sociální bydlení.

Mnohé členské státy rovněž přijaly opatření zaměřená na rozsáhlejší poskytování cenově dostupné, přístupné a kvalitní péče o děti. Portugalsko oznámilo, že v roce 2019 zavede záruku předškolního vzdělávání a péče pro děti ve věku od tří let. Podobně i Česká republika zavedla v dubnu 2015 povinné předškolní vzdělávání v délce jednoho roku. V Maďarsku se účast na předškolním vzdělávání a péči stala povinnou v září 2015 a v Litvě bude od roku 2016 předškolní vzdělávání povinné pro všechny děti ve věku šesti let. Zákon o péči o děti schválený ve Spojeném království v březnu 2016 zajistí kromě stávajících všeobecně poskytovaných 15 hodin bezplatné péče o děti ještě dalších 15 hodin bezplatné péče dětem pracujících rodičů v Anglii ve věku tří a čtyř let. Rumunsko přijalo zákon, který má zlepšit přístup dětí ze znevýhodněných rodin k předškolnímu vzdělávání prostřednictvím poskytování sociálních poukázek na pobyt v mateřské škole.

V členských státech EU byly provedeny důležité reformy v oblasti zdravotní péče s cílem podpořit poskytování a dostupnost efektivních primárních zdravotnických služeb, zjednodušit a posílit udržitelnost specializované a nemocniční péče a zlepšit přístup k cenově dostupným léčivým přípravkům používaným nákladově efektivním způsobem. Kromě zajištění odpovídajících pracovních sil, což je základní předpoklad dobře fungujícího systému zdravotnictví, byly dalšími oblastmi významných politických snah o zlepšení přístupu ke zdravotnickým službám snaha zabránit fragmentaci služeb a reorganizace správních ustanovení. Česká republika, Litva a Lotyšsko usilovaly o větší transparentnost postupů a dostupnost informací a rovněž o posílení práv pacientů, rozšíření možností volby poskytovatelů zdravotní péče a zkrácení čekací doby na zdravotnické služby. Bulharsko, Německo, Rumunsko a Slovensko provádějí reformy v oblasti nemocniční péče, včetně provázání financování nemocnic s výsledky, rozvoje péče o ambulantní pacienty a přezkumu ustanovení o zadávání veřejných zakázek, jejichž cílem je zajistit lepší nákladovou efektivnost. Bulharsko, Česká republika, Německo, Španělsko a Portugalsko přijaly opatření zaměřená na snížení cen léků a zdravotnických potřeb prostřednictvím centralizace systému zadávání veřejných zakázek nebo širšího používání generik. S cílem čelit nedostatku pracovních sil ve zdravotnictví v důsledku stárnutí a výzvam spojeným s náborem nebo udržením pracovníků přijaly Estonsko a Lotyšsko opatření umožňující nabízet zvýšení mezd, podporu profesního rozvoje a lepší pracovní podmínky, aby se zvýšila atraktivita odvětví zdravotní péče.

V důsledku stárnutí obyvatelstva přijímají některé členské státy opatření za účelem zvýšení účinnosti, kvality a dostupnosti služeb dlouhodobé péče a současně usilují o zachování udržitelnosti veřejných financí. Důraz je kladen na to, aby se lidé o sebe dokázali co nejdéle postarat sami, zejména prostřednictvím komunitních služeb, domácí péče a prevence. Členské státy také řeší fragmentaci služeb a financování. Například Slovinsko rozšiřuje zákon o dlouhodobé péči, který posiluje integraci péče a zavádí nový způsob organizace a financování dlouhodobé péče. Německo schválilo reformu pojištění dlouhodobé péče, jež zahrnuje zásadní změnu v definici „osoby, která potřebuje péči“ a vstoupí v platnost od roku 2017. Lucembursko navrhlo novou reformu pojištění dlouhodobé péče, jež by měla zjednodušit postupy a prostřednictvím nového seznamu kategorií závislosti a podpory zaručit větší pružnost a lepší zaměření na individuální potřeby. Další důležitý prvek úsilí o reformu systémů dlouhodobé péče představují rovněž opatření zaměřená na větší podporu neformálních pečovateli, o nichž se hovoří výše v oddíle 2.2.2.

Penzijní reformy přijaté členskými státy v letech 2015–2016 odrážejí rostoucí uznání potřeby doplnit reformy, jejichž cílem je posílit udržitelnost, doprovodnými opatřeními k zajištění přiměřenosti důchodů. Většina reforem od začátku finanční krize se soustředila na omezení nákladů spojených se stárnutím obyvatelstva prostřednictvím zvýšení věku odchodu do důchodu, přísnějších podmínek přístupu a revidovaného výpočtu dávek. Výsledkem bylo, že prognózy výdajů v roce 2015 poprvé předpovídaly dlouhodobé snižování výdajů na důchody ve většině členských států (v průměru o 0,2 % p.b. mezi lety 2013 a 2060). Lze rovněž pozorovat, že přiměřenost ve stále větší míře závisí na dlouhé a stabilní profesní dráze vedoucí k důchodu v plné výši, popřípadě na dodatečných úsporách a zaručené minimální výši.

V této souvislosti přinášejí nejnovější reformy přijaté členskými státy rozmanitější obraz, neboť sahají od dalšího zvyšování věku odchodu do důchodu v zemích, kde udržitelnost dosud představuje problém, po opatření na podporu přiměřenosti, jako jsou zaručená minimální výše a příznivější indexace. Belgie přijala komplexní soubor reformních opatření, včetně zvýšení věku odchodu do důchodu, požadavku na více odpracovaných let a obtížnějšího přístupu k předčasnému odchodu do důchodu. Ve Finsku vstoupí nový penzijní systém v platnost v roce 2017. Penzijní reforma naváže věk odchodu do důchodu na předpokládanou délku dožití a klade si za cíl podporovat delší pracovní kariéru. Další členské státy (Chorvatsko, Slovinsko) připravily soubory reformních opatření, které je ještě třeba

dopracovat a zakotvit v právních předpisech. Stále rozšířenější jsou flexibilní pravidla pro odchod do důchodu zaměřená na usnadnění delšího pracovního života; takováto pravidla byla přijata v Nizozemsku, Rakousku a Slovinsku. Některé členské státy usilovaly o zlepšení ochrany důchodců s nízkým příjmem prostřednictvím zavedení nebo zvýšení minimální výše důchodu (Česká republika, Slovensko) nebo cílené dodatečné dávky (Česká republika, Estonsko, Švédsko). Lotyšsko upravilo aktuální pravidla pro výpočet důchodů s cílem chránit nároky během hospodářského poklesu, zatímco Litva zrevidovala pravidla indexace a Portugalsko znovu začalo indexovat nízké a střední důchody. Řecko naopak s cílem zlepšit udržitelnost důchodů zavedlo zmrazení vyplácených důchodů a provedlo revizi pravidel výpočtu. Co se týče doplňkových penzí, Belgie a Francie přijaly opatření ke zlepšení udržitelnosti doplňkových důchodových systémů, zatímco některé členské státy (Dánsko, Nizozemsko, Polsko, Slovinsko) nastínily plány, jak poskytování doplňkových penzí reformovat; tyto plány je však třeba dovést do konečné podoby a zakotvit je v právních předpisech. Česká republika dokončila stahování ze zákona financovaného důchodového pilíře.

Pokud jde o osoby se zdravotním postižením, přijaly některé členské státy opatření ke zvýšení účasti těchto osob na trhu práce. Estonsko zavedlo 1. července 2016 kvóty pro jejich zaměstnávání ve veřejné správě a vyhlásilo cíl zaměstnat do roku 2020 ve veřejném sektoru 1 000 osob se zdravotním postižením. Irsko přijalo komplexní strategii zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2024, která mimo jiné stanoví, že cíl zaměstnat ve veřejném sektoru 3 % osob se zdravotním postižením by měl být do roku 2024 postupně zvyšován na 6 %. Vláda navíc začala financovat svépomocnou službu podpory zaměstnavatelů a telefonickou linku pro konzultace týkající se zdravotního postižení.

Členské státy rovněž zavedly cílená opatření na podporu začleňování migrantů a uprchlíků na trh práce a do společnosti. Podrobný popis těchto opatření je uveden v oddíle 2.2.2.

Příloha 1 Srovnávací přehled klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů s průměry EU jako referenčními body

	Míra nezaměstnanosti			Nezaměstnanost mladých lidí						Reálný růst hrubého disponibilního příjmu domácností		Míra ohrožení chudobou (18–64)			Nerovnost – S80/S20		
				Míra nezaměstnanosti mladých lidí			NEET										
	Meziroční změna (S1/2015–S1/2016)	Vzdálenost od průměru EU	Meziroční změna za ČR oproti meziroční změně za EU	meziroční změna (S1/2015–S1/2016)	Vzdálenost od průměru EU	Meziroční změna za ČR oproti meziroční změně za EU	Meziroční změna (2014–2015)	Vzdálenost od průměru EU	Meziroční změna za ČR oproti meziroční změně za EU	Meziroční změna (2014–2015)	Meziroční změna za ČR oproti meziroční změně za EU	Meziroční změna (2014–2015)	Vzdálenost od průměru EU	Meziroční změna za ČR oproti meziroční změně za EU	Meziroční změna (2014–2015)	Vzdálenost od průměru EU	Meziroční změna za ČR oproti meziroční změně za EU
EU-28 (vážený)	-1,0	~	~	-1,8	~	~	-0,5	~	~	2,3	~	0,1	~	~	0,0	~	~
EA-19 (vážený)	-0,9	~	~	-1,4	~	~	-0,4	~	~	1,8	~	0,0	~	~	0,0	~	~
EU-28 (nevážený)	-1,0	~	~	-2,3	~	~	-0,5	~	~	2,7	~	0,0	~	~	0,1	~	~
EA-19 (nevážený)	-0,9	1,1	0,1	-1,5	2,8	0,2	-0,5	-0,5	0,0	2,0	-0,3	0,0	-1,0	-0,1	0,0	-0,2	0,0
BE	-0,4	-0,4	0,6	-0,6	1,8	1,2	0,2	0,2	0,7	:	:	-0,5	-3,5	-0,6	0,0	-1,4	0,0
BG	-1,9	-0,7	-0,9	-6,0	-2,6	-4,3	-0,9	7,3	-0,4	:	:	-0,9	0,8	-1,0	0,3	1,9	0,3
CZ	-1,4	-4,6	-0,4	-3,2	-8,6	-1,5	-0,6	-4,5	-0,1	3,2	0,8	-0,1	-8,2	-0,2	0,0	-1,7	0,0
DK	-0,3	-2,7	0,7	0,8	-7,6	2,5	0,4	-5,8	0,9	7,3	5,0	0,0	-3,4	-0,1	0,0	-1,1	0,0
DE	-0,5	-4,4	0,5	0,0	-11,9	1,8	-0,2	-5,8	0,3	2,5	0,2	0,1	0,1	0,0	-0,3	-0,4	-0,3
EE	0,0	-2,1	1,0	1,7	-4,8	3,5	-0,9	-1,2	-0,4	:	:	-1,5	0,7	-1,6	-0,3	1,0	-0,3
IE	-1,5	-0,3	-0,5	-4,1	-1,7	-2,4	-0,9	2,3	-0,4	:	:	:	:	:	:	:	:
EL	-1,7	15,1	-0,8	-1,2	30,6	0,6	-1,9	5,2	-1,4	:	:	-1,0	5,3	-1,1	0,0	1,3	0,0
ES	-2,6	11,6	-1,6	-4,0	26,8	-2,2	-1,5	3,6	-1,0	2,1	-0,3	-0,1	5,6	-0,2	0,1	1,7	0,1
FR	-0,4	1,4	0,6	-0,1	5,6	1,7	0,6	0,0	1,1	1,7	-0,7	0,2	-3,8	0,1	0,0	-0,9	0,0
HR	-2,7	5,1	-1,8	-12,0	12,4	-10,2	-0,8	6,5	-0,3	:	:	0,0	0,7	-0,1	0,1	0,0	0,1
IT	-0,7	2,9	0,3	-4,2	18,5	-2,5	-0,7	9,4	-0,2	0,8	-1,5	0,1	2,6	0,0	0,0	0,6	0,0
CY	-2,9	4,1	-2,0	-5,9	9,0	-4,2	-1,7	3,3	-1,2	-0,8	-3,2	2,5	-1,3	2,4	-0,2	0,0	-0,2
LV	-0,2	1,0	0,8	2,0	-1,5	3,7	-1,5	-1,5	-1,0	4,8	2,5	0,2	1,4	0,1	0,0	1,3	0,0
LT	-1,0	-0,4	0,0	-3,0	-4,3	-1,3	-0,7	-2,8	-0,2	2,8	0,5	1,9	2,3	1,8	1,4	2,3	1,4
LU	-0,1	-2,4	0,9	-0,2	-1,6	1,6	-0,1	-5,8	0,4	:	:	-0,9	-2,3	-1,0	-0,1	-0,9	-0,1
HU	-1,8	-3,3	-0,8	-4,7	-5,2	-2,9	-2,0	-0,4	-1,5	2,0	-0,3	0,6	-1,7	0,5	0,0	-0,9	0,0
MT	-0,6	-3,8	0,3	-1,5	-9,3	0,3	-0,1	-1,6	0,4	:	:	-0,1	-4,1	-0,2	0,2	-1,0	0,2
NL	-0,6	-2,3	0,4	0,1	-7,8	1,9	-0,8	-7,3	-0,3	3,2	0,9	0,7	-4,1	0,6	0,0	-1,4	0,0
AT	0,4	-2,7	1,3	1,2	-7,9	3,0	-0,2	-4,5	0,3	0,3	-2,0	0,1	-4,2	0,0	-0,1	-1,2	-0,1
PL	-1,4	-2,4	-0,4	-3,1	-0,9	-1,4	-1,0	-1,0	-0,5	:	:	0,9	0,4	0,8	0,0	-0,3	0,0
PT	-1,3	3,0	-0,3	-3,0	10,1	-1,2	-1,0	-0,7	-0,5	1,7	-0,6	-0,3	1,6	-0,4	-0,2	0,8	-0,2
RO	-0,6	-2,5	0,4	:	:	:	1,1	6,1	1,6	5,8	3,5	-0,4	6,1	-0,5	1,1	3,1	1,1
SI	-1,2	-0,5	-0,2	-1,4	-3,6	0,4	0,1	-2,5	0,6	2,1	-0,2	-0,1	-3,6	-0,2	-0,1	-1,6	-0,1
SK	-1,8	1,4	-0,8	-3,7	3,9	-1,9	0,9	1,7	1,4	4,0	1,7	-0,7	-5,6	-0,8	-0,4	-1,7	-0,4
FI	-0,2	0,3	0,8	-0,9	2,2	0,8	0,4	-1,4	0,9	1,0	-1,3	0,2	-4,5	0,1	0,0	-1,6	0,0
SE	-0,7	-1,8	0,2	-2,2	-0,1	-0,4	-0,5	-5,3	0,0	2,5	0,2	-0,9	-3,4	-1,0	-0,1	-1,4	-0,1
UK	-0,6	-3,8	0,4	-2,2	-5,6	-0,4	-0,8	-0,9	-0,3	3,3	1,0	0,1	-1,5	0,0	0,1	0,0	0,1

Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil v EU, národní účty a statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek (výpočty GŘ EMPL).

U každého ukazatele (s výjimkou reálného růstu hrubého disponibilního příjmu domácností, který je uveden jako peněžní hodnota) dané tři sloupce uvádějí i) meziroční změnu v absolutních hodnotách, ii) rozdíl oproti průměrné míře v EU (nebo eurozóně) v témže roce, iii) meziroční změnu pro danou zemi ve vztahu k meziroční změně na úrovni EU či eurozóny (to naznačuje, zda se situace země zhoršuje či zlepšuje rychleji než ve zbytku EU/eurozóny, což odráží dynamiku socioekonomické

divergence/konvergence). Údaj S1 označuje 1. semestr a vychází z čtvrtletně sezónně upravených údajů. Přerušení řady u NEET pro ES (2014), FR (2014), HU (2015) a LU (2015). Přerušení řady u AROP a S80/S20 pro EE (2014) a UK (2015). Údaje o AROP a S80/S20 pro NL jsou prozatímní.

Ke dni 26. října 2016 nebyla označení statistické významnosti změn a rozdílů oproti průměru EU pro ukazatele AROP a S80/S20 dosud k dispozici.

Příloha 2 Srovnávací přehled klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů s průměry v eurozóně jako referenčními body

	Míra nezaměstnanosti			Nezaměstnanost mladých lidí						Reálný růst hrubého disponibilního příjmu domácností		Míra ohrožení chudobou (18–64)			Nerovnost – S80/S20		
				Míra nezaměstnanosti mladých lidí			NEET										
	Meziroční změna (S1/2015–S1/2016)	Vzdálenost od průměru eurozóny	Meziroční změna za ČS oproti meziroční změně za eurozónu	Meziroční změna (S1/2015–S1/2016)	Vzdálenost od průměru eurozóny	Meziroční změna za ČS oproti meziroční změně za eurozónu	Meziroční změna (2014–2015)	Vzdálenost od průměru eurozóny	Meziroční změna za ČS oproti meziroční změně za eurozónu	Meziroční změna (2014–2015)	Meziroční změna za ČS oproti meziroční změně za eurozónu	Meziroční změna (2014–2015)	Vzdálenost od průměru eurozóny	Meziroční změna za ČS oproti meziroční změně za eurozónu	Meziroční změna (2014–2015)	Vzdálenost od průměru eurozóny	Meziroční změna za ČS oproti meziroční změně za eurozónu
EU-28 (vážený)	-1,0	~	~	-1,8	~	~	-0,5	~	~	2,3	~	0,1	~	~	0,0	~	~
EA-19 (vážený)	-0,9	~	~	-1,4	~	~	-0,4	~	~	1,8	~	0,0	~	~	0,0	~	~
EU-28 (nevážený)	-1,0	-1,2	-0,1	-2,3	-0,9	-0,9	-0,5	-0,5	-0,1	2,7	0,8	0,0	-1,2	0,0	0,1	-0,1	0,1
EA-19 (nevážený)	-0,9	~	~	-1,5	~	~	-0,5	~	~	2,0	~	0,0	~	~	0,0	~	~
BE	-0,4	-2,0	0,5	-0,6	-0,5	0,8	0,2	0,0	0,6	:	:	-0,5	-3,7	-0,5	0,0	-1,4	0,0
BG	-1,9	-2,2	-0,9	-6,0	-4,9	-4,7	-0,9	7,1	-0,5	:	:	-0,9	0,6	-0,9	0,3	1,9	0,3
CZ	-1,4	-6,1	-0,4	-3,2	-10,8	-1,9	-0,6	-4,7	-0,2	3,2	1,3	-0,1	-8,4	-0,1	0,0	-1,7	0,0
DK	-0,3	-4,2	0,7	0,8	-9,8	2,1	0,4	-6,0	0,8	7,3	5,5	0,0	-3,6	0,0	0,0	-1,1	0,0
DE	-0,5	-5,9	0,5	0,0	-14,1	1,4	-0,2	-6,0	0,2	2,5	0,7	0,1	-0,1	0,1	-0,3	-0,4	-0,3
EE	0,0	-3,6	1,0	1,7	-7,1	3,1	-0,9	-1,4	-0,5	:	:	-1,5	0,5	-1,5	-0,3	1,0	-0,3
IE	-1,5	-1,9	-0,5	-4,1	-3,9	-2,8	-0,9	2,1	-0,5	:	:	:	:	:	:	:	:
EL	-1,7	13,6	-0,8	-1,2	28,4	0,2	-1,9	5,0	-1,5	:	:	-1,0	5,1	-1,0	0,0	1,3	0,0
ES	-2,6	10,1	-1,7	-4,0	24,5	-2,6	-1,5	3,4	-1,1	2,1	0,2	-0,1	5,4	-0,1	0,1	1,7	0,1
FR	-0,4	-0,1	0,6	-0,1	3,3	1,3	0,6	-0,2	1,0	1,7	-0,2	0,2	-4,0	0,2	0,0	-0,9	0,0
HR	-2,7	3,6	-1,8	-12,0	10,2	-10,6	-0,8	6,3	-0,4	:	:	0,0	0,5	0,0	0,1	0,0	0,1
IT	-0,7	1,4	0,2	-4,2	16,3	-2,9	-0,7	9,2	-0,3	0,8	-1,0	0,1	2,4	0,1	0,0	0,6	0,0
CY	-2,9	2,6	-2,0	-5,9	6,7	-4,5	-1,7	3,1	-1,3	-0,8	-2,7	2,5	-1,5	2,5	-0,2	0,0	-0,2
LV	-0,2	-0,5	0,8	2,0	-3,8	3,3	-1,5	-1,7	-1,1	4,8	3,0	0,2	1,2	0,2	0,0	1,3	0,0
LT	-1,0	-1,9	-0,1	-3,0	-6,6	-1,7	-0,7	-3,0	-0,3	2,8	1,0	1,9	2,1	1,9	1,4	2,3	1,4
LU	-0,1	-3,9	0,8	-0,2	-3,8	1,2	-0,1	-6,0	0,3	:	:	-0,9	-2,5	-0,9	-0,1	-0,9	-0,1
HU	-1,8	-4,8	-0,9	-4,7	-7,4	-3,3	-2,0	-0,6	-1,6	2,0	0,2	0,6	-1,9	0,6	0,0	-0,9	0,0
MT	-0,6	-5,3	0,3	-1,5	-11,5	-0,1	-0,1	-1,8	0,3	:	:	-0,1	-4,3	-0,1	0,2	-1,0	0,2
NL	-0,6	-3,8	0,3	0,1	-10,1	1,5	-0,8	-7,5	-0,4	3,2	1,4	0,7	-4,3	0,7	0,0	-1,4	0,0
AT	0,4	-4,2	1,3	1,2	-10,2	2,6	-0,2	-4,7	0,2	0,3	-1,6	0,1	-4,4	0,1	-0,1	-1,2	-0,1
PL	-1,4	-3,9	-0,5	-3,1	-3,2	-1,8	-1,0	-1,2	-0,6	:	:	0,9	0,2	0,9	0,0	-0,3	0,0
PT	-1,3	1,5	-0,4	-3,0	7,8	-1,6	-1,0	-0,9	-0,6	1,7	-0,1	-0,3	1,4	-0,3	-0,2	0,8	-0,2
RO	-0,6	-4,0	0,3	:	:	:	1,1	5,9	1,5	5,8	4,0	-0,4	5,9	-0,4	1,1	3,1	1,1
SI	-1,2	-2,1	-0,3	-1,4	-5,9	0,0	0,1	-2,7	0,5	2,1	0,3	-0,1	-3,8	-0,1	-0,1	-1,6	-0,1
SK	-1,8	-0,1	-0,9	-3,7	1,6	-2,3	0,9	1,5	1,3	4,0	2,2	-0,7	-5,8	-0,7	-0,4	-1,7	-0,4
FI	-0,2	-1,2	0,7	-0,9	-0,1	0,4	0,4	-1,6	0,8	1,0	-0,8	0,2	-4,7	0,2	0,0	-1,6	0,0
SE	-0,7	-3,3	0,2	-2,2	-2,4	-0,8	-0,5	-5,5	-0,1	2,5	0,7	-0,9	-3,6	-0,9	-0,1	-1,4	-0,1
UK	-0,6	-5,3	0,4	-2,2	-7,9	-0,8	-0,8	-1,1	-0,4	3,3	1,5	0,1	-1,7	0,1	0,1	0,0	0,1

Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil v EU, národní účty a statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek (výpočty GRĚ EMPL). Pro podrobnosti viz přílohu 1.

Příloha 3 Srovnávací přehled klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů s absolutními hodnotami za tři po sobě následující roky

	Míra nezaměstnanosti			Nezaměstnanost mladých lidí						Reálný růst hrubého disponibilního příjmu domácností			Míra ohrožení chudobou (18-64)			Nerovnost – S80/S20		
				Míra nezaměstnanosti mladých lidí			NEET											
	2014	2015	S1/2016	2014	2015	S1/2016	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
EU-28 (vážený)	10,2	9,4	8,7	22,2	20,3	19,0	13,0	12,5	12,0	0,0	1,0	2,3	16,4	17,1	17,2	5,0	5,2	5,2
EA-19 (vážený)	11,6	10,9	10,2	23,8	22,4	21,3	12,9	12,6	12,2	-0,5	0,7	1,8	16,8	17,4	17,4	5,0	5,2	5,2
EU-28 (nevážený)	10,5	9,9	8,9	24,5	22,6	20,3	12,8	12,3	11,7	1,2	0,8	2,7	15,6	16,2	16,2	4,8	5,0	5,1
EA-19 (nevážený)	11,3	10,7	9,8	25,2	23,3	21,8	12,4	12,0	11,5	-0,4	0,3	2,0	15,7	16,2	16,2	4,8	5,0	5,0
BE	8,5	8,5	8,3	23,2	22,1	20,8	12,7	12,0	12,2	-0,3	0,3	:	13,4	14,2	13,7	3,8	3,8	3,8
BG	11,4	9,2	8,0	23,8	21,6	16,4	21,6	20,2	19,3	5,2	-7,1	:	17,1	18,9	18,0	6,6	6,8	7,1
CZ	6,1	5,1	4,1	15,9	12,6	10,5	9,1	8,1	7,5	-0,7	2,9	3,2	8,6	9,1	9,0	3,4	3,5	3,5
DK	6,6	6,2	6,0	12,6	10,8	11,5	6,0	5,8	6,2	-0,9	1,5	7,3	13,4	13,8	13,8	4,0	4,1	4,1
DE	5,0	4,6	4,3	7,7	7,2	7,2	6,3	6,4	6,2	0,7	1,4	2,5	16,9	17,2	17,3	4,6	5,1	4,8
EE	7,4	6,2	6,6	15,0	13,1	14,2	11,3	11,7	10,8	6,1	2,4	:	17,3	19,4	17,9	5,5	6,5	6,2
IE	11,3	9,4	8,4	23,9	20,9	17,4	16,1	15,2	14,3	-2,1	1,1	:	14,0	16,1	:	4,5	4,8	:
EL	26,5	24,9	23,8	52,4	49,8	49,6	20,4	19,1	17,2	-6,4	-1,3	:	24,1	23,5	22,5	6,6	6,5	6,5
ES	24,5	22,1	20,3	53,2	48,3	45,8	18,6	17,1	15,6	-1,9	0,7	2,1	20,4	22,9	22,8	6,3	6,8	6,9
FR	10,3	10,4	10,1	24,3	24,7	24,6	11,2	11,4	12,0	-0,3	0,7	1,7	13,7	13,2	13,4	4,5	4,3	4,3
HR	17,3	16,3	13,8	45,5	43,0	31,4	19,6	19,3	18,5	-3,7	1,1	:	17,8	17,9	17,9	5,3	5,1	5,2
IT	12,7	11,9	11,6	42,7	40,3	37,5	22,2	22,1	21,4	-0,8	0,3	0,8	19,1	19,7	19,8	5,8	5,8	5,8
CY	16,1	15,0	12,8	36,0	32,8	28,0	18,7	17,0	15,3	-5,4	-5,8	-0,8	14,4	13,4	15,9	4,9	5,4	5,2
LV	10,8	9,9	9,7	19,6	16,3	17,5	13,0	12,0	10,5	4,4	1,3	4,8	18,8	18,4	18,6	6,3	6,5	6,5
LT	10,7	9,1	8,4	19,3	16,3	14,7	11,1	9,9	9,2	4,4	1,6	2,8	19,0	17,6	19,5	6,1	6,1	7,5
LU	6,0	6,4	6,3	22,3	16,6	17,5	5,0	6,3	6,2	:	:	:	15,0	15,8	14,9	4,6	4,4	4,3
HU	7,7	6,8	5,5	20,4	17,3	13,9	15,5	13,6	11,6	1,8	3,8	2,0	15,2	14,9	15,5	4,3	4,3	4,3
MT	5,8	5,4	5,0	11,7	11,8	9,8	9,9	10,5	10,4	:	:	:	13,6	13,2	13,1	4,1	4,0	4,2
NL	7,4	6,9	6,4	12,7	11,3	11,2	5,6	5,5	4,7	-1,4	-0,6	3,2	10,9	12,4	13,1	3,6	3,8	3,8
AT	5,6	5,7	6,1	10,3	10,6	11,1	7,3	7,7	7,5	-1,7	0,0	0,3	12,9	12,9	13,0	4,1	4,1	4,0
PL	9,0	7,5	6,4	23,9	20,8	18,1	12,2	12,0	11,0	1,3	2,7	:	16,7	16,7	17,6	4,9	4,9	4,9
PT	14,1	12,6	11,7	34,7	32,0	29,1	14,1	12,3	11,3	-1,0	-0,5	1,7	18,4	19,1	18,8	6,0	6,2	6,0
RO	6,8	6,8	6,3	24,0	21,7		17,0	17,0	18,1	33,0	6,1	5,8	21,7	23,7	23,3	6,8	7,2	8,3
SI	9,7	9,0	8,2	20,2	16,3	15,4	9,2	9,4	9,5	-1,7	1,8	2,1	13,0	13,7	13,6	3,6	3,7	3,6
SK	13,2	11,5	10,1	29,7	26,5	22,9	13,7	12,8	13,7	0,1	2,6	4,0	12,1	12,3	11,6	3,6	3,9	3,5
FI	8,7	9,4	9,0	20,5	22,4	21,2	9,3	10,2	10,6	0,4	-0,8	1,0	11,3	12,5	12,7	3,6	3,6	3,6
SE	7,9	7,4	7,0	22,9	20,4	18,9	7,5	7,2	6,7	1,7	2,7	2,5	14,0	14,7	13,8	3,7	3,9	3,8
UK	6,1	5,3	5,0	17,0	14,6	13,4	13,2	11,9	11,1	-0,1	1,5	3,3	14,7	15,6	15,7	4,6	5,1	5,2

Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil v EU, národní účty a statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek (výpočty GŘ EMPL). Pro podrobnosti viz přílohu 1.

Příloha 4 Metodická poznámka k identifikaci trendů a úrovní ve srovnávacím přehledu

V polovině roku 2015 Evropská komise a členské státy projednávaly způsoby, jak zlepšit analýzu, posuzování a výklad srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů s ohledem na příští znění společné zprávy o zaměstnanosti, zejména pak otázku vytvoření metodiky pro posuzování výsledků členských států na základě srovnávacího přehledu. Bylo dohodnuto, že metodika, která se použije, by měla poskytovat možnost stanovit pro každý ukazatel měřítko relativního postavení každého členského státu podle hodnoty jeho ukazatele (skóre) v mezích distribuce (rozložení) hodnot ukazatele v EU. Metodiku je nutné používat jak pro úrovně v určitém roce (úrovně), tak pro meziroční změny (změny), což umožní ucelené posouzení výsledků členských států.

K dosažení tohoto cíle lze použít běžný přímočarý přístup. Takový přístup zahrnuje pro každý ukazatel analýzu distribuce (rozložení) úrovní a změn a odhalení toho, které pozorované hodnoty (skóre členských států) se výrazně odchyľují od společných trendů – tj. ve statistickém vyjádření odhalení „odlehých hodnot“ v distribuci (rozložení) výsledků EU u daného ukazatele.

Aby se mohl tento přístup použít, je vhodné před analýzou převést skóre členských států u každého ukazatele na standardní skóre (nazývané také „Z-skóre“), což má tu výhodu, že to umožňuje porovnávat různé metriky, díky čemuž lze použít stejnou metriku na všechny ukazatele.

Toho lze dosáhnout prostřednictvím standardizace nezpracovaných hodnot úrovní a změn za každý ukazatel podle vzorce:

$$z - \text{score for } MS_x = \frac{[MS_x \text{ indicator} - \text{average } (MS \text{ indicator})]}{\text{standard deviation } (MS \text{ indicator})}$$

Tento přístup umožňuje vyjádřit za každý členský stát jeho nezpracovanou hodnotu ukazatele z hlediska toho, o kolik směrodatných odchylek se daná hodnota odklání od průměru. Výsledky každého členského státu pak lze posuzovat a klasifikovat na základě výsledného Z-skóre ve srovnání s množinou předem stanovených prahových hodnot, které mohou být stanoveny jako násobky směrodatné odchylky. Je třeba poznamenat, že srovnatelná metodika byla odsouhlasena a použita již v minulosti v rámci hodnoticího rámce LIME⁴².

Největším problémem tohoto přístupu je stanovení mezních bodů. Jelikož nelze určit předpokládané parametry týkající se distribuce (rozložení) pozorovaných nezpracovaných hodnot ukazatele zaměstnanosti⁴³, obvykle se pro volbu prahových hodnot použije hrubé empirické měřítko. Podle analýzy klíčových ukazatelů použitých ve srovnávacím přehledu a vzhledem k tomu, že čím nižší jsou ukazatele nezaměstnanosti, NEET a ukazatele sociálního vyloučení (s výjimkou HDPD), tím lepší jsou výsledky, bylo dohodnuto následující⁴⁴:

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

⁴² Evropská komise (2008), „The LIME Assessment Framework (LAF): A methodological tool to compare, in the context of the Lisbon Strategy, the performance of EU Member States in terms of GDP and in terms of twenty policy areas affecting growth“ (Metodická pomůcka pro srovnávání výsledků členských států EU, pokud jde o HDP a dvacet oblastí politik ovlivňujících růst, v rámci Lisabonské strategie), European Economy, Occasional Papers č. 41/2008.

⁴³ Byly provedeny zkoušky normality i rozložení po obou osách (tzv. distribuce ve tvaru T) a výsledkem bylo odmítnutí každé distribuční hypotézy.

⁴⁴ V rámci pracovní skupiny se diskutovalo o různých nastaveních mezních bodů. Tento návrh zohledňuje výsledky tohoto procesu.

4. jakákoli hodnota (skóre) mezi 0,5 a 1 znamená špatný výsledek
5. jakákoli hodnota (skóre) vyšší než 1 znamená velmi špatný výsledek⁴⁵

Podle aktuálně navržené metodiky se má hodnotit výsledek u všech ukazatelů za každý členský stát a za úrovně i změny. Výsledkem tohoto kroku tedy bude u každého ukazatele hodnocení výsledků (skóre) členských států u úrovně a změny podle pěti kritérií, jak je uvedeno v tabulce 1:

Tabulka 1: Návrh prahových hodnot pro Z-skóre

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

⁴⁵ V případě normality odpovídají zvolené mezní body zhruba 15 %, 30 %, 50 %, 70 % a 85 % kumulativní distribuce.

Kombinací hodnocení úrovní a změn je možné zařadit celkové výsledky země podle každého ukazatele do jedné z následujících sedmi kategorií. Význam jednotlivých barev je znázorněn v grafech 1, 14, 15, 27 a 28.

Nejlepší	Skóre nižší než -1,0 u úrovní a méně než 1,0 u změn	Členské státy s úrovněmi mnohem lepšími než průměr EU a se zlepšující se situací nebo se situací, která se nezhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Lepší než průměr	Skóre mezi -1,0 a -0,5 u úrovní a méně než 1 u změn <u>nebo</u> skóre mezi -0,5 a 0,5 u úrovní a méně než -1,0 u změn	Členské státy s úrovněmi lepšími než průměr EU a se zlepšující se situací nebo se situací, která se nezhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Dobrá, ale je třeba sledovat	Skóre nižší než -0,5 u úrovní a více než 1 u změn <i>a</i> představující změnu vyšší než nula ⁴⁶	Členské státy s úrovněmi lepšími než průměr EU, ale se situací, která se zhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Průměrný/neutrální	Skóre mezi -0,5 a 0,5 u úrovní a mezi -1,0 a 1,0 u změn	Členské státy s průměrnými úrovněmi a se situací, která se nezlepšuje ani nezhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Slabý, avšak zlepšující se	Skóre nižší než 0,5 u úrovní a méně než -1,0 u změn	Členské státy s úrovněmi horšími nebo mnohem horšími než průměr EU, ale se situací, která se zlepšuje výrazně rychleji než průměr EU
Je nutné sledovat	Skóre mezi 0,5 a 1,0 u úrovní a více než -1,0 u změn <u>nebo</u> skóre mezi -0,5 a 0,5 u úrovní a více než 1,0 u změn	Do této kategorie spadají dva odlišné případy: i) členské státy s úrovněmi horšími než průměr EU a se situací, která se zhoršuje nebo se nezlepšuje dostatečně rychle; ii) členské státy s úrovněmi shodnými s průměrem EU, ale se situací, která se zhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Kritické situace	Skóre více než 1,0 u úrovní a více než -1,0 u změn	Členské státy s úrovněmi mnohem horšími než průměr EU a se situací, která se zhoršuje nebo se nezlepšuje dostatečně rychle

Co se týče hrubého disponibilního příjmu domácností (HDPD), který je vyjádřen pouze ve změnách, byla použita následující klasifikace (viz graf 26).

Nejlepší	Skóre více než 1,0 u změn	Členské státy se změnami mnohem vyššími, než je průměr EU
Nadprůměrný	Skóre mezi 1,0 a 0,5 u změn	Členské státy se změnami vyššími, než je průměr EU
Průměrný/neutrální	Skóre mezi -0,5 a 0,5 u změn	Členské státy se změnami odpovídajícími průměru
Je nutné sledovat	Skóre mezi -0,5 a -1,0 u změn	Členské státy se změnami nižšími, než je průměr EU
Kritické situace	Skóre méně než -1,0 u změn <i>a</i> představující zápornou změnu HDPD ⁴⁷	Členské státy se změnami mnohem nižšími, než je průměr EU

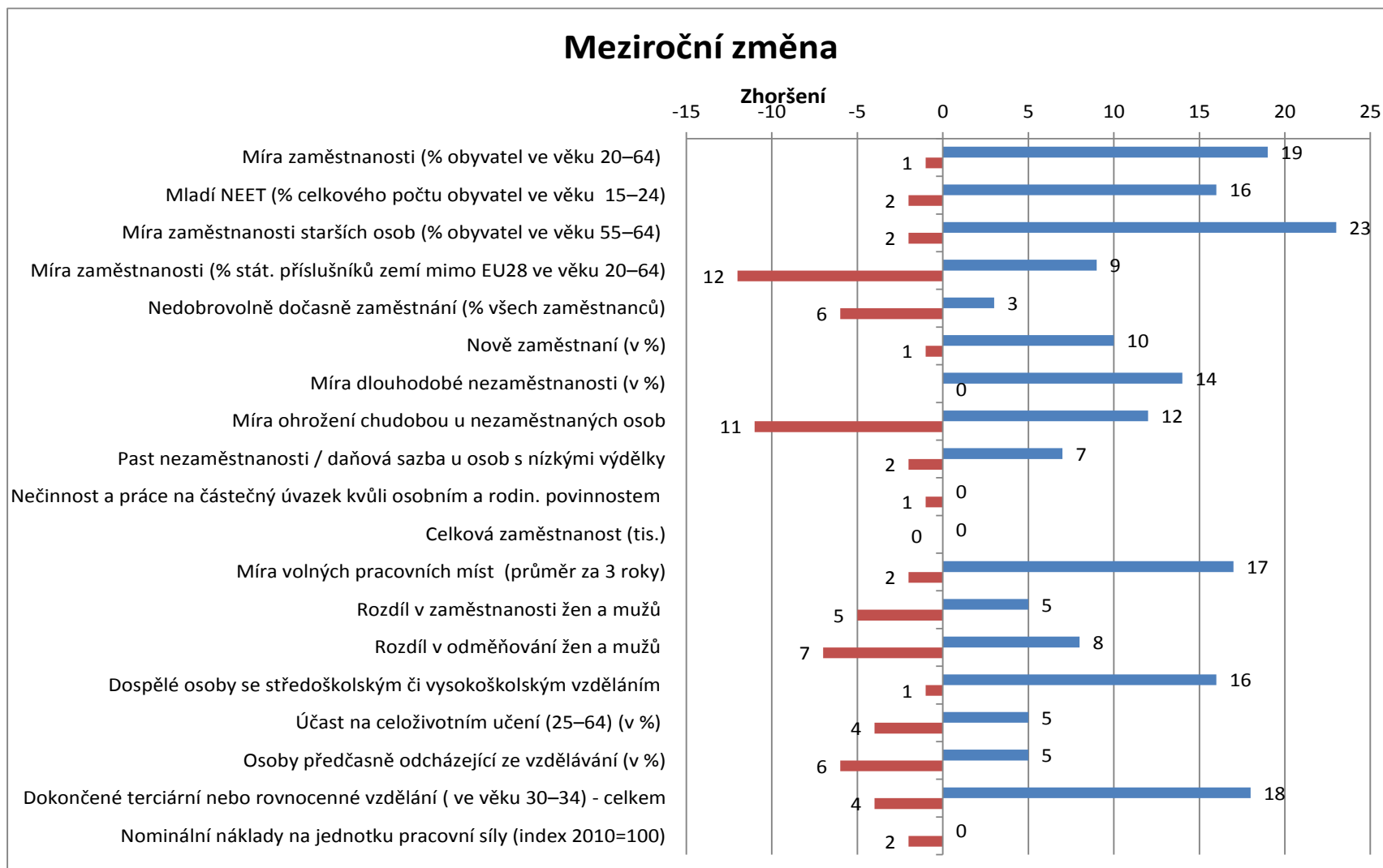
⁴⁶ Posledně uvedená podmínka brání tomu, aby členský stát vykazoval „nízkou“ či „velmi nízkou“ úroveň, která má být označena jako „zhoršující se“, jestliže vykazuje změnu „mnohem vyšší než průměr“, avšak přesto klesající.

⁴⁷ Posledně uvedená podmínka brání tomu, aby členský stát vykazující rostoucí HDPD byl označen jako nacházející se v „kritické situaci“.

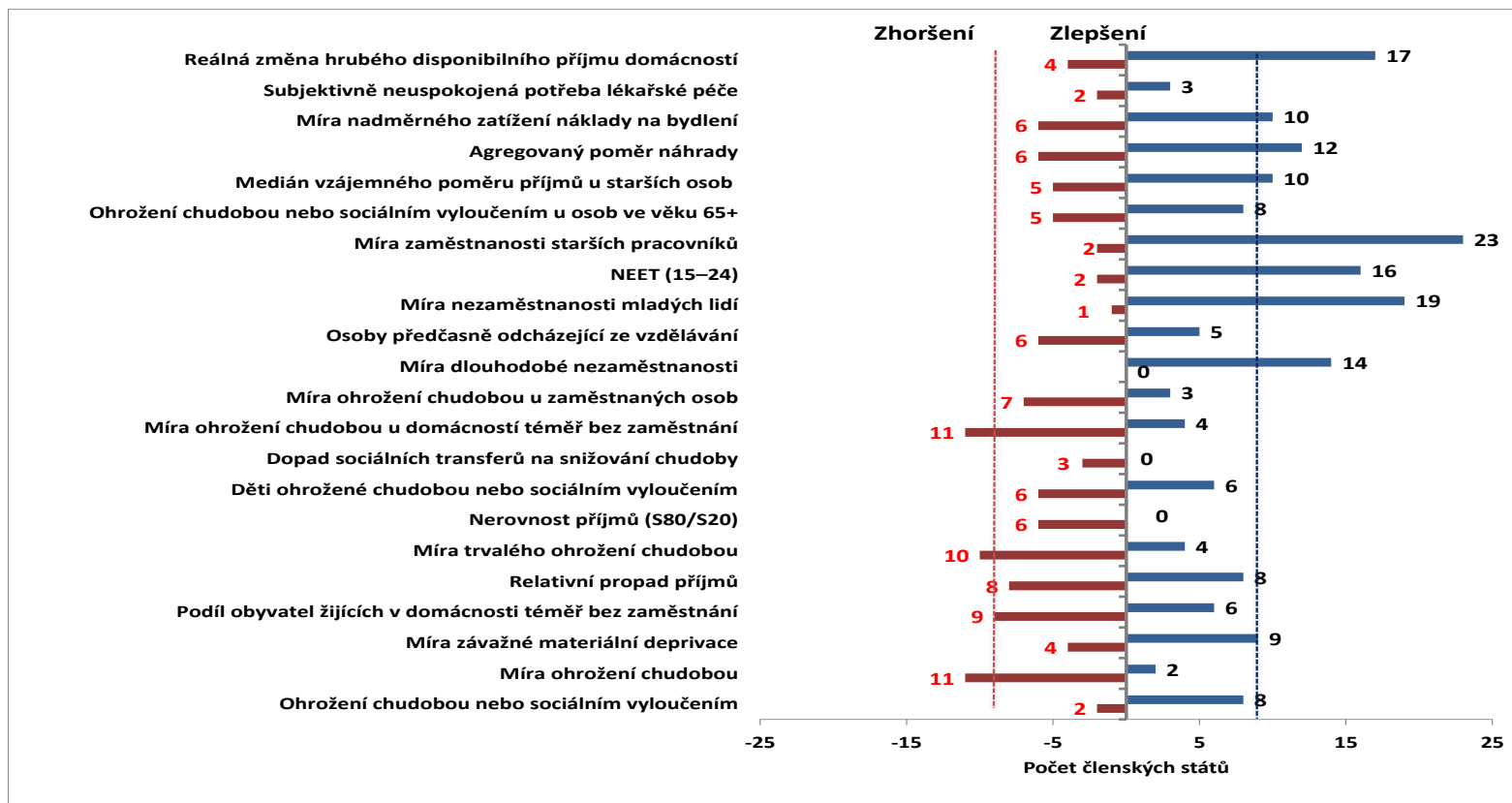
Souhrnná tabulka mezních bodů

		Velmi nízká	Nízká	Průměrná	Vysoká	Velmi vysoká
UR (míra nezaměstnanosti)	Úrovně	méně než 4,4 %	méně než 6,6 %	mezi 6,6 % a 11,1 %	více než 11,1 %	více než 13,4 %
	Změny	méně než -1,9 p.b.	méně než -1,4 p.b.	mezi -1,4 p.b. a -0,6 p.b.	více než -0,6 p.b.	více než -0,2 p.b.
YUR (míra nezaměstnanosti mladých lidí)	Úrovně	méně než 9,7 %	méně než 15,0 %	mezi 15,0 % a 25,6 %	více než 25,6 %	více než 31,0 %
	Změny	méně než -5,2 p.b.	méně než -3,7 p.b.	mezi -3,7 p.b. a -0,8 p.b.	více než -0,8 p.b.	více než 0,7 p.b.
NEET	Úrovně	méně než 7,3 %	méně než 9,5 %	mezi 9,5 % a 13,9 %	více než 13,9 %	více než 16,1 %
	Změny	méně než -1,3 p.b.	méně než -0,9 p.b.	mezi -0,9 p.b. a -0,1 p.b.	více než -0,1 p.b.	více než 0,3 p.b.
HDPD	Změny	méně než 0,7 %	méně než 1,7 %	mezi 1,7 % a 3,6 %	více než 3,6 %	více než 4,6 %
AROP (18-64)	Úrovně	méně než 12,6 %	méně než 14,4 %	mezi 14,4 % a 18,0 %	více než 18,0 %	více než 19,8 %
	Změny	méně než -0,8 p.b.	méně než -0,4 p.b.	mezi -0,4 p.b. a 0,4 p.b.	více než 0,4 p.b.	více než 0,8 p.b.
Poměr S80/S20	Úrovně	méně než 3,7	méně než 4,4	mezi 4,4 a 5,8	více než 5,8	více než 6,4
	Změny	méně než -0,3	méně než -0,1	mezi -0,1 a 0,3	více než 0,3	více než 0,4

Příloha 5 Souhrnný přehled „trendů v zaměstnanosti, které je třeba sledovat“, a počet členských států, u nichž bylo na základě monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti za rok 2016 zjištěno zhoršení nebo zlepšení situace; meziroční změna 2014–2015



Příloha 6: Souhrnný přehled „sociálních trendů , které je třeba sledovat“, a počet členských států, u nichž bylo na základě monitoru výsledků v oblasti sociální ochrany za rok 2016 zjištěno zhoršení nebo zlepšení situace; meziroční změna 2014–2013



Pozn.: V případě ukazatelů založených na statistice EU v oblasti příjmů a životních podmínek změny obvykle odkazují na období 2012–2013 u ukazatelů týkajících se příjmu a intenzity práce v domácnostech a na období 2013–2014 u závažné materiální deprivace a neuspokojených potřeb zdravotní péče. Změny v hrubém disponibilním příjmu domácností se vztahují k období 2013–2014. Ukazatele založené na šetření pracovních sil (míra dlouhodobé nezaměstnanosti, předčasné ukončování školní docházky, míra nezaměstnanosti mladých lidí, NEET (15–24), předčasné odchody do důchodu (55–64)) se vztahují k pozdějšímu období 2014–2015. Pro konečné znění společné zprávy o zaměstnanosti bude k dispozici aktualizace s novějšími údaji.