



V Bruselu dne 22.11.2017
COM(2017) 674 final

SPOLEČNÁ ZPRÁVA KOMISE A RADY O ZAMĚSTNANOSTI,

kteřá doprovází sdělení Komise o roční analýze růstu 2018

OBSAH

PŘEDMLUVA	2
HLAVNÍ SDĚLENÍ.....	3
1. PŘEHLED TRHU PRÁCE, SOCIÁLNÍCH TRENDŮ A VÝZEV V EVROPSKÉ UNII 11	
1.1 Trendy na trhu práce	11
1.2 Sociální trendy	16
2. ZÁZNAM AKTUÁLNÍ SITUACE PODLE SROVNÁVACÍHO PŘEHLEDU SOCIÁLNÍCH UKAZATELŮ	20
2.1 Vysvětlení ke srovnávacímu přehledu	20
2.2 Fakta ze srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů	22
3. ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ REFORMY – VÝSLEDKY A OPATŘENÍ ČLENSKÝCH STÁTŮ	28
3.1 Hlavní směr 5: Podpora poptávky po pracovní síle.....	28
3.1.1 Klíčové ukazatele	29
3.1.2 Politické reakce	39
3.2 Hlavní směr 6: Zlepšení nabídky práce, dovedností a kompetencí	44
3.2.1 Klíčové ukazatele	44
3.2.2 Politické reakce	63
3.3 Hlavní směr 7: Zlepšení fungování trhů práce	82
3.3.1 Klíčové ukazatele	82
3.3.2 Politické reakce	93
3.4 Podpora sociálního začleňování, boj proti chudobě a prosazování rovných příležitostí	103
3.4.1. Klíčové ukazatele	103
3.4.2. Politické reakce	119
PŘÍLOHY.....	123

PŘEDMLUVA

Vypracování společné zprávy o zaměstnanosti ukládá článek 148 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU). Je součástí podzimního balíčku, jenž obsahuje roční analýzu růstu a kterým se zahajuje evropský semestr. Společná zpráva o zaměstnanosti v souladu s hlavními směry politik zaměstnanosti členských států poskytuje roční přehled klíčového vývoje zaměstnanosti a sociální situace v Evropě, jakož i reformních opatření členských států¹. Informování o těchto reformách se přidrží struktury uvedených hlavních směrů: podpora poptávky po pracovní síle (hlavní směr 5), zlepšení nabídky práce, dovedností a kompetencí (hlavní směr 6), zlepšení fungování trhů práce (hlavní směr 7) a podpora sociálního začlenění, boj s chudobou a prosazování rovných příležitostí (hlavní směr 8).

Společná zpráva o zaměstnanosti pro rok 2018 kromě toho sleduje výsledky členských států v souvislosti s evropským pilířem sociálních práv. Tento pilíř, podepsaný jako interinstitucionální prohlášení Evropským parlamentem, Radou a Komisí dne 17. listopadu 2017, vymezuje zásady a práva ve třech oblastech: i) rovné příležitosti a přístup na trh práce, ii) spravedlivé pracovní podmínky a iii) sociální ochrana a začleňování. Sledování pokroku dosahovaného v těchto oblastech se opírá zejména o podrobnou analýzu srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, který je k pilíři připojen.

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

¹ Spolu s návrhem společné zprávy o zaměstnanosti Komise přijala návrh revidovaných hlavních směrů zaměstnanosti (COM(2017) 677).

HLAVNÍ SDĚLENÍ

Z analýzy provedené ve zprávě vyplývají tato hlavní sdělení:

Hospodářský rozmach, který se nyní přelil do všech členských států, doprovází postupné zlepšování situace na trhu práce a v sociální oblasti. V průměru za EU bylo v uplynulém roce zaznamenáno zlepšení v 11 ze 14 ukazatelů ve srovnávacím přehledu sociálních ukazatelů, jež sledují pokrok dosahovaný v rámci evropského pilíře sociálních práv. Z ostatních tří ukazatelů zůstaly dva prakticky beze změny a pouze v jednom (dopad sociálních transferů na snižování chudoby) došlo k mírnému zhoršení, i když s velmi různorodými vzorci na úrovni zemí. Tyto poznatky celkově ukazují na pokračující pokrok, pokud jde o uvedené tři kapitoly pilíře, podporovaný silným oživením a nedávným reformním úsilím. Přesto však byly u většiny členských států v souvislosti s konkrétními zásadami pilíře zjištěny problémy, na něž se poukazuje v hlavním textu této zprávy. Tyto problémy budou rovněž předmětem hloubkové analýzy zpráv o jednotlivých zemích v rámci evropského semestru.

Došlo k oživení vytváření pracovních míst a zaměstnanost i nadále stabilně rostla. Ve druhém čtvrtletí roku 2017 bylo v EU zaměstnáno asi 235,4 milionu osob (v eurozóně šlo o 156 milionů), což je nejvyšší úroveň, jaká byla kdy zaznamenána. Zaměstnanost je o 1,7 % vyšší oproti nejvyšší úrovni v předkrizovém období, která byla zaznamenána v roce 2008. V porovnání s nejnižší úrovní zaměstnanosti v polovině roku 2013 je nyní v EU zaměstnáno o 11 milionů osob více. Při současném tempu a při míře zaměstnanosti 72,2 % ve druhém čtvrtletí roku 2017 může být cíl stanovený v rámci strategie Evropa 2020 – 75% míra zaměstnanosti – dosažitelný.

Hlavní ukazatele trhu práce se všeobecně zlepšily. Pokles míry nezaměstnanosti, který zaznamenáváme od poloviny roku 2013, pokračoval. V srpnu 2017 se snížila v rámci EU na 7,6 % (a v eurozóně na 9,1 %), což byla nejnižší úroveň v EU od prosince 2008 (v eurozóně od února 2009), a přiblížila se nejnižší úrovni 6,8 % zaznamenané v březnu 2008. Stálým tempem se dále snižovala také nezaměstnanost mladých lidí a dlouhodobá nezaměstnanost. Míra ekonomické aktivity, která po celou dobu krize nikdy neklesla, se téměř ve všech členských státech i nadále zlepšovala.

Ke zlepšení dochází ve všech členských státech, ale projevují se velmi značné rozdíly. Míra nezaměstnanosti se pohybuje od 3,1 % v České republice a 3,8 % v Německu po 17,3 % ve

Španělsku a 21,6 % v Řecku (druhé čtvrtletí 2017). Míra zaměstnanosti se pohybuje od 57,7 % v Řecku a 62,1 % v Itálii po 79,3 % v Německu a 82 % ve Švédsku (druhé čtvrtletí 2017). V mnoha členských státech se míra zaměstnanosti bude muset ještě zvýšit, aby se vzpamatovaly z krize, a zejména aby také dosáhly vnitrostátních cílů, které si stanovily v rámci strategie Evropa 2020.

Nedostatečné využití pracovní síly je na ústupu, přesto však zůstává značné, a to i v zemích s nízkou nezaměstnaností. Celkový počet odpracovaných hodin rostl v průběhu oživení výrazně pomaleji než úroveň zaměstnanosti. Důležité je, že počet odpracovaných hodin na zaměstnanou osobu se stabilně udržuje na úrovni asi o 3 % nižší než v době před krizí. Vysoký zůstává rovněž podíl (nedobrovolné) práce na částečný úvazek, a to i přesto, že zaměstnanost na plný úvazek se v roce 2016 zvýšila. Oživení sice podporuje vytváření trvalých i dočasných pracovních míst, podíl zaměstnanců se smlouvou na dobu určitou však zůstává v EU stabilní (přibližně 14 %). Vysoký podíl pracovních smluv na dobu určitou spolu s nízkou mírou přechodu na smlouvy na dobu neurčitou ukazuje na segmentaci trhu práce v řadě členských států. Samostatná výdělečná činnost vzrostla v roce 2016 jen nepatrně (o 0,3 %), přičemž rychleji rostl počet samostatně výdělečně činných osob bez zaměstnanců.

Nehledě na zlepšení situace na trhu práce je růst mezd ve většině zemí nadále pomalý. Umírněnou dynamiku mezd lze vysvětlit přetrvávající ochablostí trhu práce, slabým vývojem produktivity a nízkými inflačními očekáváními. Růst reálných mezd v období 2014 až 2016 navíc zaostával za růstem produktivity. Jde o dlouhodobý trend: v období mezi roky 2000 a 2016 skutečná produktivita na zaměstnanou osobu v EU vzrostla o 14,3 %, zatímco skutečné odměny na zaměstnance vzrostly o 10,2 %.

Několik členských států podniklo kroky ke zvýšení předvídatelnosti systému stanovování mezd, a to za účasti sociálních partnerů. Provedly změny ke zlepšení reakce systému stanovování mezd na hospodářskou situaci. Součástí tohoto vývoje byly rovněž procesy řízení vývoje minimální mzdy. Je důležité, aby byly mzdy stanovovány předvídatelným způsobem a zajišťovaly důstojnou životní úroveň při respektování autonomie sociálních partnerů. Zejména minimální mzdy by měly být upravovány prostřednictvím transparentního systému s dvojitým cílem: předcházet chudobě pracujících a současně zajistit přístup k zaměstnání a pobídky pro ty, kdo hledají práci. V této souvislosti je důležitá střednědobá reakce na vývoj produktivity.

V souladu s oživením na trhu práce dochází k celkovému zlepšování finanční situace domácností. Dále stálým tempem rostl disponibilní příjem domácností. V rámci EU nyní dosáhl vrcholu zaznamenaného v roce 2009. Hlavními faktory tohoto růstu byla větší tvorba pracovních míst a z toho vyplývající růst pracovních příjmů. Ke zlepšení dochází téměř ve všech členských státech. V řadě členských států však disponibilní příjem domácností zatím nedosáhl úrovně před krizí.

Rostoucí účast na trhu práce, míra zaměstnanosti a produktivita mají vzhledem k demografické změně zásadní význam. Pokračující stárnutí našich společností přináší větší tlak na mladší generace – tytéž generace, které také narážejí na obtížnější přístup k stabilním, kvalitním pracovním místům – s cílem zaručit dostatečné příjmy pro penzijní systémy a zajistit jejich udržitelnost. Zároveň z toho vyplývá nutnost delšího pracovního života a tlak na důchody v budoucnu. Z širšího hlediska hrozí dopady na „společenskou smlouvu“ mezi generacemi, což může vytvořit mezigenerační bariéru a zpochybnit mezigenerační spravedlnost. Ke zmírnění těchto dopadů je proto za současné situace krajně důležité zvyšovat míru zaměstnanosti, účast a produktivitu.

Nedávný růst zaměstnanosti nebyl rovnoměrně rozložen mezi jednotlivé skupiny obyvatelstva. Rozdíl v míře zaměstnanosti u pracovníků s nízkou a vysokou kvalifikací je velký (31 procentních bodů), což zvyrazňuje nutnost investovat do kvalifikace, aby bylo možné lépe reagovat na měnící se potřeby trhu práce. Značné rozdíly zůstávají ve výnosech ze vzdělání a odborné přípravy mezi členskými státy, což ukazuje na potenciální přínosy dalších reforem. Míra nezaměstnanosti mladých lidí se sice zlepšuje, ale stále je téměř o 4 procentní body nižší než v předkrizovém období. Stejně tak míra zaměstnanosti migrantů (narozených mimo EU) se zvyšuje pomaleji než u jiných skupin a dosud nedosáhla úrovně z doby před krizí. Rovněž u osob se zdravotním postižením, ačkoli se jejich situace zlepšila, je nižší pravděpodobnost, že najdou zaměstnání než u osob bez postižení. Pozitivní je, že pokračuje růst míry zaměstnanosti u žen a starších pracovníků, avšak obě tyto skupiny i nadále narážejí na značné problémy.

Míra zaměstnanosti žen dosáhla nové rekordní výše, avšak jejich zastoupení na trhu práce je i nadále nedostatečné a čelí významným rozdílům v odměňování. Ženy obvykle muže předstihují v úrovni dosaženého vzdělání, avšak jejich míra zaměstnanosti, byť se trvale zvyšuje, je stále o 11 procentních bodů nižší než u mužů. To se opět v různých částech EU

značně liší. Rozdíl v zaměstnanosti je zvláště vysoký 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 EU stále přetrvává výrazný, byť snižující se rozdíl v odměňování, přičemž průměrný hrubý hodinový výdělek zaměstnaných mužů byl v roce 2015 přibližně o 16 % vyšší než u zaměstnaných žen. Tento rozdíl je zejména výsledkem nedostatečného zastoupení žen v dobře placených odvětvích a povoláních, včetně manažerských a kontrolních pozic, což v určité míře odráží diskriminaci na trhu práce. Zároveň je u žen větší pravděpodobnost, že budou čerpat pracovní volno z důvodu péče o závislé členy rodiny nebo příbuzné.

Větší podíl práce na částečný úvazek spolu s kratší a více přerušovanou pracovní kariérou se kromě toho u žen často odrazí v podobě nižšího důchodu. Z toho vyplývá, že do tvorby politik je nutné komplexně začlenit hledisko vyváženosti pracovního a soukromého života. Některé členské státy přijímají další opatření s cílem zajistit přístup k cenově dostupné a kvalitní péči o děti a k dalším pečovatelským službám, k dovolené a pružné pracovní době a odstranit stávající faktory odrazující lidi od práce, jež vyplývají ze systému daní a sociálních dávek (zejména u druhých výdělečně činných osob v domácnosti). Tato opatření mají spolu s prováděním antidiskriminačních opatření zásadní význam pro přechod k rovnému zacházení se ženami. Následně pak podporují sociální mobilitu směrem nahoru, posilují rovné příležitosti a snižují nerovnosti a chudobu v souladu s cíli piliře sociálních práv, což má přínosy napříč generacemi.

Starší pracovníci zůstávají stále delší dobu na trhu práce. Míra zaměstnanosti u nich v období po krizi vzrostla ve všech věkových skupinách nad 55 let (avšak s velkými rozdíly mezi jednotlivými členskými státy) a i nadále roste. Tento trend podpořila mimo jiné i poslední vlna penzijních reforem, které ve většině členských států zvýšily věkovou hranici pro odchod do důchodu, a dostupnost flexibilních pracovních úvazků. Tento proces však musí být spojen s dostupností vhodných politik upravujících rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a s podporou řízení věkové struktury včetně modernizace pracovního prostředí. Některé země v této souvislosti podporují delší pracovní život umožněním pružnějšího přechodu do důchodu a kombinací důchodu s pracovním příjmem.

Prioritou zůstává řešení dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti mladých lidí. Nezaměstnanost mladých lidí dosud i přes stálý pokles činí 17 % (druhé čtvrtletí 2017) a

v řadě zemí představuje palčivý problém. Totéž platí pro podíl lidí, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET). Dlouhodobá nezaměstnanost zůstává v některých zemích velmi vysoká a na celkové nezaměstnanosti se podílí téměř 50 %. Dlouhé trvání nezaměstnanosti vede ke zhoršování dovedností, nižšímu zájmu o trh práce a v konečném důsledku i k vysokému riziku chudoby a sociálního vyloučení. Kromě toho hrozí, že se z cyklické nezaměstnanosti stane nezaměstnanost strukturální, což bude mít negativní dopady na potenciální růst. Opatření, jež členské státy přijaly v souladu s doporučeními Rady z února 2016 o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob a v souladu se systémem záruk pro mladé lidi, mohou výrazně přispět k zlepšení.

Zaručení přístupu ke kvalitnímu inkluzivnímu vzdělávání a zvýšení investic do vnitrostátních systémů vzdělávání a do získávání dovedností jsou klíčem k tomu, aby se z lidí mohli stát angažovaní a aktivní občané a aby jim byl usnadněn vstup na trh práce a přechody v rámci trhu práce. Bude-li pokrok postupovat nynějším tempem, Evropa je na dobré cestě k dosažení cílů do roku 2020 v oblasti míry předčasných odchodů ze vzdělávání a dosažení terciárního vzdělání. Členské státy přijímají opatření k modernizaci svých vzdělávacích systémů, zejména s cílem předcházet předčasnému odchodu ze vzdělávání a řešit slabé ovládnutí základních dovedností, zejména překonáním rozdílů ve vzdělávání znevýhodněných žáků. V některých případech jsou zaváděna zvláštní opatření, jež mají podpořit začlenění migrantů do vzdělávacího procesu. Vysokou prioritu má také zvýšení relevantnosti vysokoškolského vzdělávání pro trh práce. V souladu s novou agendou dovedností pro Evropu zahájily v mnoha členských státech činnost vnitrostátní koalice pro digitální dovednosti a pracovní místa s cílem podpořit investice do digitálních dovedností. Členské státy, často s podporou sociálních partnerů a dalších zúčastněných subjektů, zlepšují kvalitu odborného vzdělávání a přípravy, učňovské přípravy a mechanismů pro ověřování dovedností získaných mimo formální systém.

Dobré fungování trhu práce, vytváření kvalitních pracovních míst, podporu podnikání a vyšší účast na trhu práce lze podpořit vhodnou kombinací flexibility a jistoty v zaměstnání a během přechodů mezi zaměstnáními. Klíčovými cíli je podpořit vytváření pracovních míst se smlouvou na dobu neurčitou, zajistit, aby smlouvy na dobu určitou představovaly „odrazový můstek“, a nikoli slepou uličku, usnadnit přestupy mezi zaměstnáními a umožnit podnikatelům, aby své podniky rozvíjeli. Členské státy činí opatření k dosažení vyvážené

politické reakce v této oblasti, zejména jasnější a předvídatelnější úpravou právního rámce pro propouštění ze zaměstnání a zohledněním potřeby účinných systémů sociální ochrany přizpůsobených rozmanitějším potřebám a okolnostem, zejména v reakci na nové formy práce. Míra pokrytí a přiměřenosti dávek v nezaměstnanosti a jiných dávek a služeb se mezi členskými státy stále značně liší. V této souvislosti se jako zvlášť důležité pro zvládnutí výzev, jež představuje globalizace a digitální změna, jeví účinné aktivní politiky na trhu práce umožňující hladký přechod mezi pracovními místy.

Souběžně s hospodářským oživením a oživením na trhu práce se v roce 2016 dál snižoval podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením a dosáhl úrovně z roku 2008. K tomuto snižování dochází především v důsledku poklesu podílu domácností s nízkou intenzitou práce a nižší míry hmotné deprivace, zatímco míra ohrožení (příjmovou) chudobou se stabilizovala. Celkový počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením se sice snižuje, ale zůstává i nadále na velmi vysoké úrovni – 118 milionů osob neboli 23,5 % veškerého obyvatelstva v roce 2016, což daleko zaostává za cílem strategie Evropa 2020 v oblasti chudoby a sociálního začlenění.

Příjmová nerovnost v EU – po vzestupu v důsledku krize – mírně poklesla. Nejbohatších 20 % obyvatelstva mělo v roce 2016 disponibilní příjem přibližně pětikrát vyšší než nejchudších 20 %, a to s velkými rozdíly mezi jednotlivými zeměmi (a se zvýšením nerovnosti v některých z nich). Přetrvávání poměrně velké příjmové nerovnosti, často spojené s nerovnými příležitostmi v přístupu ke vzdělávání, odborné přípravě a sociální ochraně a odrážející slabé výsledky na trhu práce, vyvolává obavy z hlediska spravedlnosti, sociálního začleňování a udržitelného růstu.

Členské státy pokračují v modernizaci systémů sociální ochrany zlepšováním pokrytí a přiměřenosti dávek a služeb, zejména pro pracovníky s nestandardními pracovními smlouvami, a aktivně podporují účast na trhu práce. V souladu se zásadami evropského pilíře sociálních práv některé členské státy rozšířily možnost účasti na programech sociálního zabezpečení (včetně rodičovské dovolené, dávek v nezaměstnanosti a nemocenských dávek) i na osoby samostatně výdělečně činné a na svobodná povolání, na které se předtím nevztahovaly. Ve dvou zemích, Řecku a Itálii, byla poprvé zavedena celostátní opatření na podporu minimálního příjmu. Přijímají se rovněž opatření zaměřená na větší aktivaci příjemců sociálních dávek, například prostřednictvím povinné účasti na aktivních politikách

trhu práce a/nebo zlepšováním individualizovaných služeb. V této souvislosti je důležité zajistit všem pracovníkům, včetně osob samostatně výdělečně činných, účinný přístup k systémům sociální ochrany a zlepšovat koordinaci mezi službami zaměstnanosti a sociálními službami, a to i pomocí vytváření jednotných kontaktních míst, s cílem adresnějšího zacílení kvalitních služeb na ty, kdo jsou v nouzi a potřebují podporu, a jejich (opětovné) začlenění na trh práce.

Důležitou roli při snižování dopadů chudoby a nerovnosti sice mají daňové systémy a systémy sociálních dávek, měřený dopad sociálních transferů (vyjma důchodů) na riziko chudoby však v roce 2016 stále mírně klesal. Tento vývoj, který zatím nezohledňuje nejnovější reformy zaměřené na posílení sociální bezpečnosti, neumožňuje vidět rozdíly ve vývoji na úrovni jednotlivých zemí. Konkrétně může odrážet změny v pokrytí a přiměřenosti dávek, nedostatek indexace (v kontextu celkově rostoucích příjmů), jakož i změny ve složení domácností (a souvisejících charakteristik těch, kteří jsou chudobou ohroženi). K řešení nerovností a snižování chudoby, včetně zastavení jejich přenášení do dalších generací, mohou členské státy přijímat další opatření v různých oblastech, včetně zlepšování daňového systému a systému sociálních dávek, podpory rovných příležitostí v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, zajištění přístupu ke kvalitní zdravotní péči, podpory rovnosti žen a mužů a dalších opatření.

Prioritou nadále zůstává zabezpečení přiměřenosti důchodů, přičemž je třeba zajistit finanční udržitelnost systémů sociálního zabezpečení. Většina reforem z poslední doby často zahrnuje opatření ke zlepšení přiměřenosti, zejména u nižších důchodů. Některé země např. přijaly opatření zaměřená na zvýšení minimálních důchodů nebo snížení daňového zatížení nižších důchodů. K větší přiměřenosti by v některých členských státech mohlo přispět také posílení doplňkových důchodů a jiné formy penzijního spoření. V souvislosti s demografickou změnou by se mělo upustit od takových reforem důchodového systému, jež mohou vést k dřívějšímu odchodu z trhu práce, a tedy k ohrožení udržitelnosti a přiměřenosti důchodů. V této souvislosti a ve světle přetrvávajícího rozdílu ve starobních důchodech žen a mužů, jakož i zvýšeného rizika chudoby starších žen jsou v některých členských státech zapotřebí opatření k zajištění sladění věku odchodu do důchodu pro obě pohlaví.

Rovný a včasný přístup ke kvalitní zdravotní a dlouhodobé péči, jakož i účinná podpora zdraví a prevence nemocí jsou klíčové pro podporu zdravého a aktivního obyvatelstva a pro

dosažení hospodářské prosperity. V řadě členských států byly v souladu s jejich pravomocemi provedeny reformy v oblasti zdravotní péče s cílem podpořit poskytování a dostupnost účinných primárních zdravotnických služeb; zakotvit podporu dobrého zdraví a prevenci nemocí do primární péče; zefektivnit specializovanou a nemocniční péči a posílit jejich udržitelnost; a zlepšit přístup k cenově dostupným léčivům používaným nákladově efektivním způsobem. Některé členské státy rovněž přijímají opatření zaměřená na zvýšení účinnosti a kvality služeb dlouhodobé péče. To by mělo podpořit sociální začleňování a snížit překážky bránící osobám pečujícím o rodinu, zejména ženám, v účasti na trhu práce.

Dobře fungující sociální dialog je klíčem k dosažení sociální spravedlnosti při současném zajištění hospodářské výkonnosti. Sociální dialog má ústřední význam při opětovném posilování sociálních práv a upevňování udržitelného a inkluzivního růstu. Míra a dopady zapojení sociálních partnerů do přípravy a provádění příslušných reforem se v jednotlivých zemích EU výrazně liší. Je tomu tak zejména v důsledku rozdílné praxe a rozdílných institucionálních struktur v jednotlivých členských státech a v důsledku různých možností a příspěvků sociálních partnerů. Žádný jednotný model, který by mohl sloužit jako příklad hodný následování, neexistuje, ale důležité je, aby sociální partneři byli aktivně zapojeni ve všech fázích tvorby politik a jejich provádění, a to v souladu s evropským pilířem sociálních práv.

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

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

1.1 *Trendy na trhu práce*

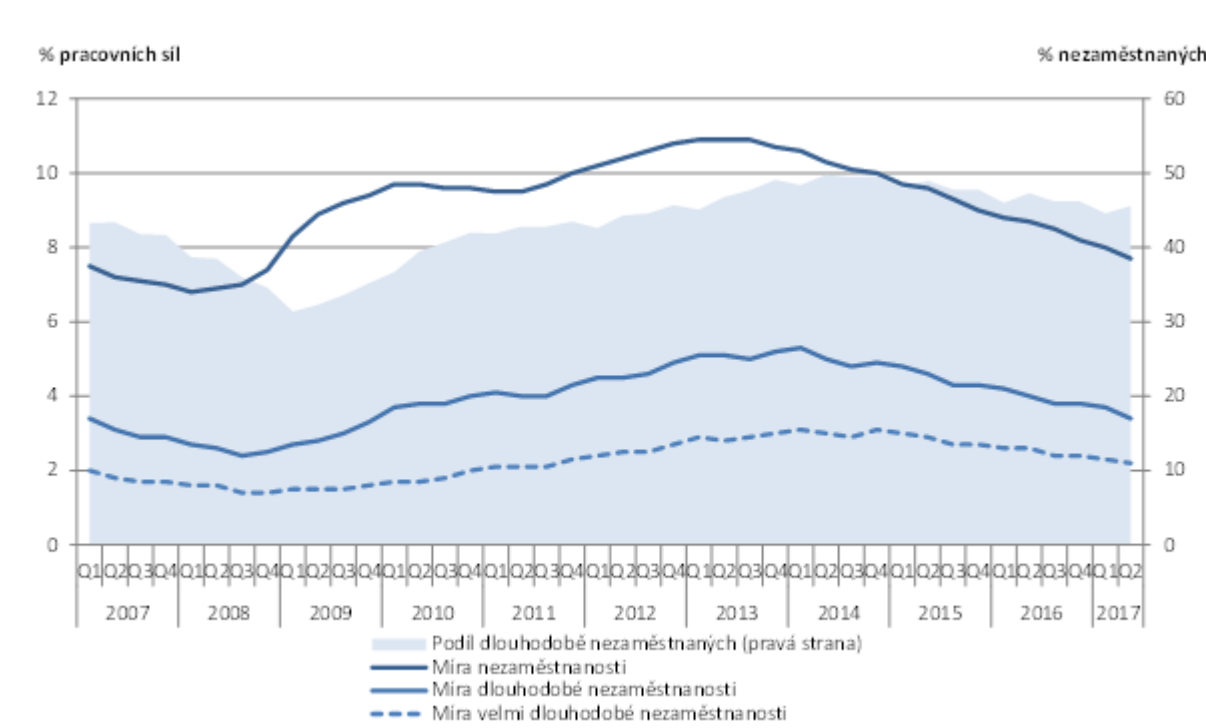
Podmínky na trhu práce Evropské unie se v roce 2016 a první polovině roku 2017 výrazně zlepšily a došlo k významnému pokroku na cestě k dosažení cíle míry zaměstnanosti podle strategie Evropa 2020. Míra zaměstnanosti (věková skupina 20–64 let) zaznamenala v roce 2016 největší růst od krize, a to o 1 procentní bod na 71,1 %. V první polovině roku 2017 tento růst pokračoval a ve druhém čtvrtletí 2017² dosáhl 72,2 %, což je nejvyšší úroveň, jaká kdy byla v EU dosažena. Počet zaměstnaných osob přitom ve druhém čtvrtletí 2017 činil 235,4 milionu, což je o 3,5 milionu pracovních míst více než o rok dříve. Pokud by růst míry zaměstnanosti pokračoval současným tempem, cíl 75% zaměstnanosti stanovený v rámci strategie Evropa 2020 by byl obecně dosažitelný. Výrazně se zlepšila také situace v eurozóně, kde míra zaměstnanosti dosáhla ve druhém čtvrtletí 2017 nejvyšší úrovně, 70,9 %. Oživení v oblasti zaměstnanosti je podporováno stálým růstem zapojení na trhu práce, kde míra pracovní aktivity (věková skupina 15–64 let) ve druhém čtvrtletí 2017 dosáhla rekordní úrovně 73,4 % (v eurozóně 73 %).

Trvající růst zaměstnanosti se promítl do trvalého poklesu míry nezaměstnanosti (15–74), která ve druhém čtvrtletí roku 2017 dosáhla 7,7 % (v eurozóně 9,2 %) a pozvolna se blížila k předkrizové úrovni. Tato skutečnost je o to pozitivnější, že více lidí, kteří nebyli dříve ekonomicky aktivní, vstoupilo na trh práce a zvýšilo početnost pracovní síly (včetně více uchazečů o zaměstnání).

² V celém tomto oddíle se používají sezónně upravené čtvrtletní údaje [lfsi_emp_q].

Rychle se snižovala nezaměstnanost mladých lidí a dlouhodobá nezaměstnanost. Míra nezaměstnanosti mladých lidí je sice stále vysoká (zejména v některých členských státech), ale ve druhém čtvrtletí 2017 se meziročně snížila téměř o 2 procentní body na 17 % (v eurozóně 19,1 %). Nyní je přibližně o 7 procentních bodů pod nejvyšší hodnotou 23,9 % dosaženou v prvním čtvrtletí 2013. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti (tj. nezaměstnanost trvající déle než 12 měsíců vyjádřená podílem ekonomicky aktivního obyvatelstva) vykazovala podobný trend a ve druhém čtvrtletí 2017 meziročně poklesla o 0,6 procentního bodu na 3,4 % (v eurozóně na 4,7 %). Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti se rovněž snižuje, ale při hodnotě 45,6 % (v eurozóně 49,7 %) zůstává vysoký, přičemž v některých členských státech překračuje dokonce 50 %. Míra velmi dlouhodobé nezaměstnanosti (tj. v případech osob nezaměstnaných déle než 24 měsíců) navíc klesá jen pomalu, což zvyšuje riziko, že se nezaměstnanost stane trvalou.

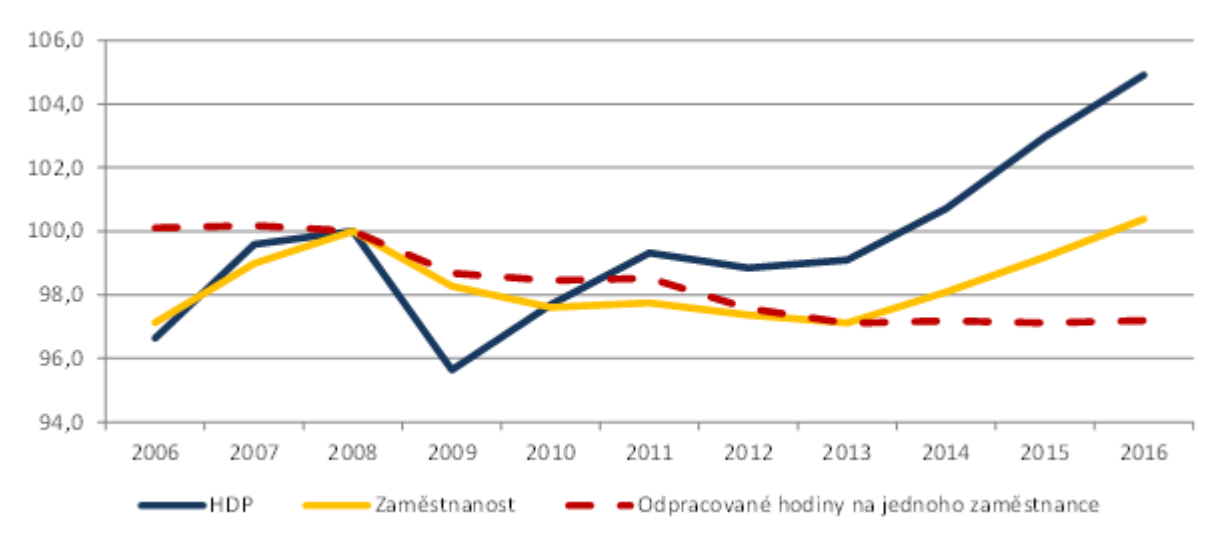
Graf 1: Míra nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti a podíl v EU



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Oživení v oblasti zaměstnanosti a pokles nezaměstnanosti byly vzhledem ke stálému, ale jen mírnému růstu HDP překvapivě silné³. Tento trend se jasně ukázal v posledních dvou letech jak v rámci EU, tak v rámci eurozóny. Pomalý růst počtu odpracovaných hodin na jednu zaměstnanou osobu však ukazuje na přetrvávající ochablost trhu práce, neboť tento počet hodin zůstává o 3 % nižší než jeho předkrizová úroveň v EU (graf 2) a přibližně o 4 % nižší v eurozóně. K tomuto vývoji přispíval růst práce na částečný úvazek a v menší míře také snižování počtu pracovních hodin u pracovníků na plný úvazek. V roce 2016 však zaměstnanost na plný úvazek rostla rychleji než zaměstnanost na částečný úvazek (jak je popsáno dále v tomto oddíle).

Graf 2: Růst reálného HDP, zaměstnanosti a odpracovaných hodin na zaměstnanou osobu v EU (kumulovaná změna – index 2008 = 100)



Zdroj: Eurostat, národní účty (výpočty GŘ pro zaměstnanost).

U starších pracovníků byl růst zaměstnanosti výraznější. Jak je znázorněno na grafu 3, největší přírůstek v oblasti zaměstnanosti v EU (o 4,6 % v roce 2016) byl zaznamenán u starších pracovníků (ve věku 55–64 let). K tomu musíme přičíst trvale rostoucí míru zaměstnanosti u této skupiny v pokrizovém období (ze 45,5 % v roce 2008 na 55,3 % v roce 2016) a odpovídající růst míry ekonomické aktivity (na 59,1 % v roce 2016). Tento trend je odrazem probíhajících reforem vnitrostátních penzijních systémů s cílem zlepšit jejich

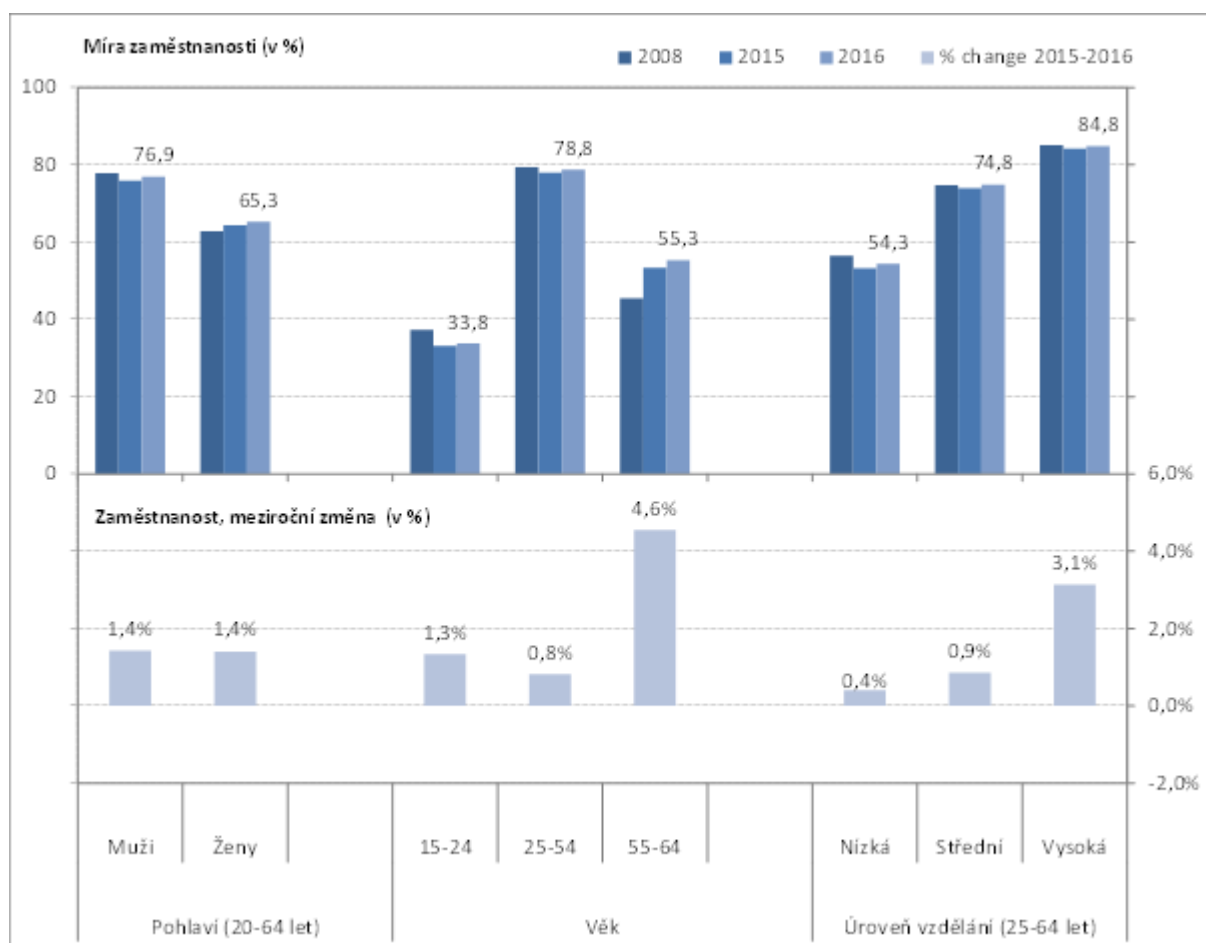
³ Podrobněji viz „Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2017“ (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě, roční přehled z roku 2017), s. 22, a „Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2017“ (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě, roční přehled z roku 2017), s. 10 a 19.

udržitelnost a zvýšit nabídku pracovních sil v kontextu demografické změny (včetně prodlužování střední délky života). Stejně jako v roce 2015 byl růst zaměstnanosti poměrně nízký u pracovníků v nejmladší (15–24 let) a střední (25–54 let) věkové skupině, i když u nejmladší věkové skupiny rostla zaměstnanost rychleji (o 1,3 % oproti 0,8 %). Vzhledem ke stabilní míře ekonomické aktivity (41,5 % v roce 2015 i v roce 2016) přispívalo stále vytváření pracovních míst pro mladé lidi ke snižování nezaměstnanosti mladých lidí. Míra zaměstnanosti mužů a žen byla srovnatelná, stejně jako tomu bylo již v roce 2015. Zaměstnanost mužů i žen vzrostla v roce 2016 o 1,4 %. To znamená, že zatímco míra zaměstnanosti v obou skupinách rostla (o 1 p.b. na 76,9 % u mužů a 65,3 % u žen), na rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů se to neodrazilo.

Zaměstnanost rostla na všech úrovních vzdělanosti, avšak nejvíce se zvýšila u pracovníků s vyšším vzděláním. Počet zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním (ve věku 25–64 let) v roce 2016 skutečně vzrostl o 3,1 %. U pracovníků se středním (tj. vyšším sekundárním) vzděláním a s nízkou kvalifikací (s nižším sekundárním nebo nižším vzděláním) byl zaznamenán relativně nižší nárůst o 0,4 %, resp. o 0,9 %⁴. Podrobné trendy podle jednotlivých členských států jsou popsány v dalších oddílech zprávy.

⁴ Míra zaměstnanosti pracovníků s nízkou kvalifikací nicméně vzrostla více než úměrně (o 1,1 p.b.) vzhledem k poklesu obyvatelstva ve věku 25–64 let s nižším sekundárním nebo nižším vzděláním.

Graf 3: Míra zaměstnanosti a růst zaměstnanosti u různých skupin v EU



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

V důsledku oživení dochází k nárůstu pracovních míst na dobu určitou i na dobu neurčitou, a to s rostoucím podílem práce na plný úvazek. V absolutních číslech byl nárůst počtu zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu neurčitou v roce 2016 (o 2,7 milionu) vyšší než u zaměstnanců na dobu určitou (o 0,6 milionu), ačkoli v procentním vyjádření byl růst vyšší u druhé z obou skupin. Podíl zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou na celkovém počtu zaměstnanců zůstal stabilní, a to ve výši 14,2 % (podrobněji v oddíle 3.3.1). Samostatná výdělečná činnost vzrostla v roce 2016 jen nepatrně (o 0,3%), přičemž rychleji rostl počet samostatně výdělečně činných osob bez zaměstnanců (podrobněji v oddíle 3.1.1). Jak bylo zmíněno v předchozí části této kapitoly, od vypuknutí krize podstatně vzrostl počet pracovníků na částečný úvazek (asi o 11 % v porovnání s rokem 2008), zatímco zaměstnanost na plný úvazek poklesla (o 2 %). Tento trend se nicméně možná začíná měnit, neboť v roce 2016 bylo vytvořeno poměrně více pracovních míst na plný úvazek než na

částečný úvazek (k čemuž došlo od roku 2008 pouze jednou, v roce 2014). Podíl nedobrovolné práce na částečný úvazek navíc v roce 2016 poklesl z 29,1 % na 27,7 %. V souladu s trendem posledních let bylo nejvíce pracovních míst vytvořeno v oblasti služeb (nárůst o 1,7 %). Také průmysl a stavebnictví vykazovaly slušný růst (obě odvětví s nárůstem o 1 %). Ve stavebnictví byl zaznamenán kladný růst zaměstnanosti poprvé od roku 2008 – i když v porovnání s uvedeným rokem je v tomto odvětví v současnosti stále zaměstnáno o 18 % osob méně. Počet pracovních míst v zemědělství v souladu s dlouhodobým trendem i nadále klesal, v roce 2016 o 4 %.

1.2 Sociální trendy

Zlepšení podmínek na trhu práce vedlo k celkovému zlepšování finanční situace domácností. Reálný hrubý disponibilní příjem domácností, jímž se měří tržní příjem domácností upravený o daně a sociální transfery, vzrostl v roce 2016 po třetí rok v řadě a dosáhl nejvyšší předchozí hodnoty zaznamenané v roce 2009⁵. Čtvrtletní údaje ukazují na stabilní meziroční růst v roce 2016 přibližně o 2 %. Růst pak pokračoval i v prvním čtvrtletí roku 2017, i když poněkud pomaleji⁶. Nedávný růst táhnou vyšší pracovní příjmy, přičemž stálým tempem rostou odměny u osob samostatně výdělečně činných a zejména u zaměstnanců. To většinou odpovídá vyšší míře zaměstnanosti a v menší míře pak zvyšování mezd. Růst disponibilních příjmů domácností podpořilo i zvýšení sociálních dávek, avšak jejich příspěvek k celkovému růstu hrubého disponibilního příjmu domácností se ve druhé polovině roku 2016 snížil. Příspěvek příjmů z nemovitostí a jiných příjmů v posledních letech zůstával stabilní, avšak růst hrubého disponibilního příjmu domácností nepříznivě ovlivňovaly vyšší příspěvky na sociální zabezpečení a vyšší daně.

Díky zlepšené příjmové situaci domácností se snížil počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením (AROE⁷). Tento ukazatel se v roce 2016 dále zlepšoval již čtvrtý rok za sebou a poklesl na 23,5 % (z 23,8 % o rok dříve) a blíží se nyní své nejnižší

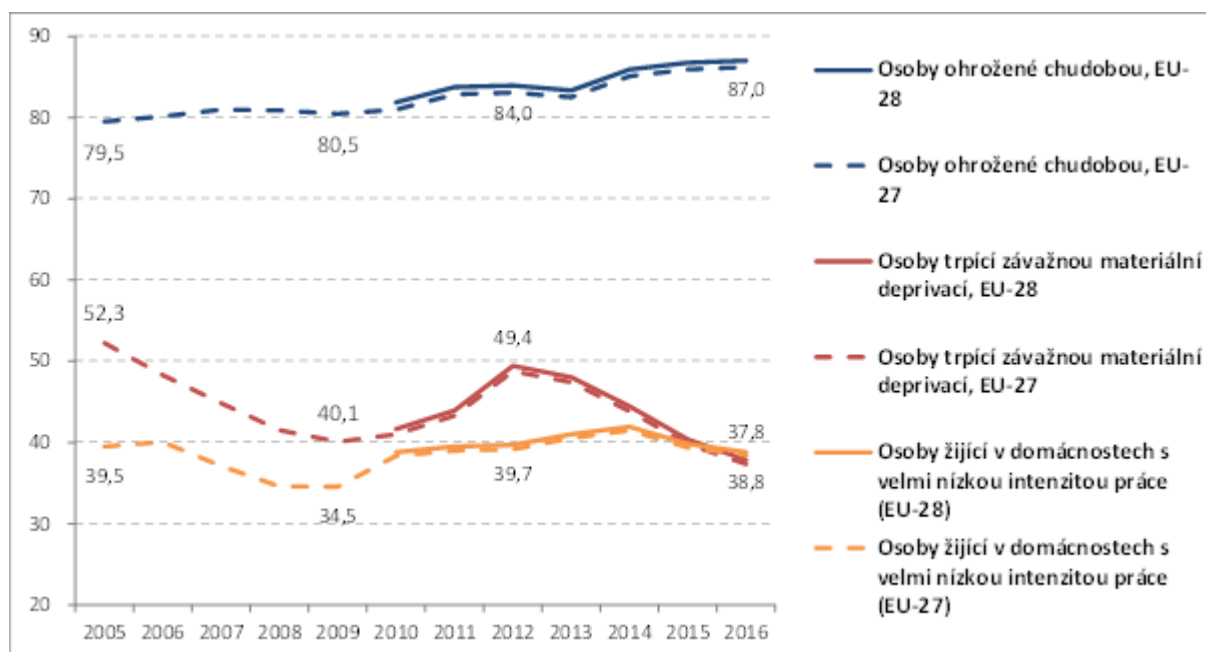
⁵ „Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2017“ (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě, roční přehled z roku 2017), s. 39.

⁶ Podrobněji viz „Employment and Social Developments in Europe, Quarterly Review – October 2017“ (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě, čtvrtletní přehled – říjen 2017), s. 33–34.

⁷ Jedinci, kteří jsou ohroženi chudobou („at-risk-of poverty“ neboli AROP) a/nebo trpí silnou materiální deprivací a/nebo žijí v domácnosti s nulovou nebo velmi nízkou intenzitou práce.

úrovni 23,3 %, které bylo dosaženo v roce 2009. K dosažení hlavního cíle strategie Evropa 2020 – vymanit nejméně 20 milionů osob z chudoby oproti roku 2008 – je ovšem tento pokrok i nadále nedostatečný. V roce 2016 bylo chudobou nebo sociálním vyloučením ohroženo zhruba 118 milionů osob, což je přibližně o 700 000 víc než v roce 2008⁸. V některých skupinách převládalo větší ohrožení: děti (ve věku 0–17 let: 26,4 %), mladí lidé (ve věku 18–24 let: 30,5 %) a rovněž osoby s nanejvýš nižším sekundárním vzděláním (34,9 %) a osoby se zdravotním postižením (ve věku 16 let a více: 29,9%). Chudobou nebo sociálním vyloučením byly v roce 2016 ohroženy rovněž dvě třetiny nezaměstnaných. U lidí narozených mimo EU bývá ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením vyšší (39,1 % v roce 2015). Naopak starší lidé (ve věku nad 65 let) zůstávají poněkud lépe chráněni (s mírným zhoršením ze 17,4 % v roce 2015 na 18,3 % v roce 2016).

Graf 4: Dílčí ukazatele „osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením“, 2005–2016



Zdroj: Eurostat, SILC. Pozn.: EU-27 v tomto grafu odpovídá EU bez Chorvatska (údaje pro Chorvatsko jsou k dispozici teprve od roku 2010).

⁸ Průměrný počet osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením v EU-28 v roce 2008 vychází z odhadů úřadu Eurostat, protože hodnoty pro Chorvatsko jsou k dispozici až od roku 2010.

Při pohledu na dílčí složky AROPE zůstává příjmová chudoba nejvýznamnější výzvou. Počet osob ohrožených chudobou (AROP⁹) v několika letech po krizi stoupal, a to v důsledku špatné hospodářské situace a situace na trhu práce do poloviny roku 2014 – vrcholu 87 milionů dosáhl v roce 2016¹⁰. V roce 2015 a 2016 se však z hlediska podílu obyvatel počet osob ohrožených chudobou stabilizoval (17,3 % v obou letech) díky oživení a zlepšujícím se podmínkám na trhu práce. Zůstává však nadále nad úrovní před krizí, která v roce 2009 činila 16,4 %. Bleskový odhad za příjmový rok 2016 naznačuje, že se příjmová chudoba ve většině členských států dále stabilizovala.

Počet osob trpících silnou materiální deprivací (SMD¹¹) od roku 2013 klesal a v roce 2016 dosáhl historicky nejnižší naměřené hodnoty (37,8 milionu). Toto číslo představuje 7,5 % obyvatelstva EU (oproti 8,1 % v roce 2015). Jeho pokles, který odráží snížení absolutní chudoby, je hlavní hybnou silou, která zodpovídá za nižší počet osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením. Zlepšená situace na trhu práce vedla ke snížení podílu osob žijících v (kvazi)domácnostech bez zaměstnané osoby¹². Tento podíl vzrostl v roce 2016 na 10,4 % (čili 38,8 milionu osob) a klesá z nejvyšší úrovně 11,2 %, dosažené v roce 2014. V dlouhodobější perspektivě však zůstává v porovnání s rokem 2008 (9,2 %) vyšší.

Riziko chudoby pracujících se i nadále vyznačuje stoupající tendencí (která přišla s krizí) a v roce 2016 mělo dopad na 9,6 % obyvatel v produktivním věku. Tato hodnota se drží nad nejnižší úrovní 8,3 %, které bylo dosaženo v roce 2010, a odpovídá více než 32 milionům pracovníků ohrožených chudobou. Zaměstnání má sice rozhodující význam pro snižování ohrožení chudobou, avšak samo o sobě ne vždy stačí k tomu, aby se lidé z chudoby vymanili. Na budoucí výsledky dosahované v tomto ukazateli může mít dopad růst nestandardních forem zaměstnání a polarizace zaměstnání.

⁹ Za ohrožené chudobou (AROP) jsou považováni lidé, jejichž ekvivalizovaný disponibilní příjem je pod úrovní 60 % ekvivalizovaného celostátního mediánu příjmů.

¹⁰ Tato hodnota byla vypočítána na základě příjmů v roce 2015, vyjma Spojeného království (zkoumaný rok) a Irska (příjem za 12 měsíců před zahájením průzkumu). Pozn.: údaje pro Irsko nejsou ke dni 31. října 2017 k dispozici.

¹¹ Silná materiální deprivace (SMD) je definována jako vynucená neschopnost uhradit alespoň čtyři z těchto položek deprivace: 1) platit včas nájem / hypotéku / účty za služby; 2) udržovat doma přiměřenou teplotu; 3) vyrovnat se s neočekávanými výdaji; 4) konzumovat každý druhý den maso, ryby nebo rovnocenné bílkoviny; 5) týdenní dovolenou mimo domov; 6) vlastnit automobil; 7) pračku; 8) barevný televizor; 9) telefon.

¹² Lidé ve věku 0–59, kteří žijí v domácnostech, kde dospělí (vyjma nezaopatřených dětí) pracovali v předešlých 12 měsících méně než 20 % svého celkového potenciálního pracovního času.

Příjmová nerovnost začala pomalu klesat v roce 2016 poté, co po odeznění krize vzrostla. Koeficient příjmové nerovnosti (tj. poměr celkových příjmů, které získalo 20 % obyvatel s nejvyššími příjmy, a celkových příjmů získaných 20 % obyvatel s nejnižšími příjmy) se mírně snížil z 5,2 v roce 2015 na 5,1 v roce 2016, přičemž od roku 2009 stoupal z 4,9. Tento mírný pokrok odráží lepší hospodářské podmínky a podmínky na trhu práce. Nicméně za průměrným ukazatelem EU pro příjmovou nerovnost se skrývají značné rozdíly mezi zeměmi (viz oddíl 3.4).

2. ZÁZNAM AKTUÁLNÍ SITUACE PODLE SROVNÁVACÍHO PŘEHLEDU SOCIÁLNÍCH UKAZATELŮ

Evropský pilíř sociálních práv, podepsaný jako interinstitucionální prohlášení Evropským parlamentem, Radou a Komisí dne 17. listopadu 2017, stanoví řadu klíčových zásad a práv na podporu spravedlivých a dobře fungujících trhů práce a sociálních systémů. Je navržen jako vodítko pro obnovený proces konvergence mezi členskými státy směrem k lepším pracovním a životním podmínkám.

K evropskému pilíři sociálních práv je připojen nový srovnávací přehled sociálních ukazatelů ke sledování výsledků a určování trendů v jednotlivých členských státech¹³. Toto vydání společné zprávy o zaměstnanosti předkládá výsledky ze srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, který nahrazuje srovnávací přehled klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů dohodnutý v roce 2013¹⁴. Tento nový srovnávací přehled poskytuje řadu **hlavních ukazatelů**, jež mají zobrazovat výsledky členských států v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti ve třech základních aspektech vymezených v rámci tohoto pilíře: i) rovné příležitosti a přístup na trh práce, ii) dynamické trhy práce a spravedlivé pracovní podmínky a iii) veřejná podpora / sociální ochrana a začleňování. Tato analýza je zasazena do širších reformních souvislostí, o nichž se pojednává v kapitole 3.

2.1 Vysvětlení ke srovnávacímu přehledu

Srovnávací přehled sociálních ukazatelů bude ústředním nástrojem pro sledování konvergence směrem k lepším pracovním a životním podmínkám. Konkrétně sestává z následujících 14 hlavních ukazatelů, jež posuzují zaměstnanost a širší sociální trendy¹⁵:

¹³ SWD(2017) 200 final, průvodní dokument ke sdělení COM(2017) 250 final ze dne 26. dubna 2017.

¹⁴ Hlavní ukazatele, které byly rovněž součástí starší verze srovnávacího přehledu, jsou v příloze I označeny hvězdičkou.

¹⁵ Všechny tyto ukazatele až na několik výjimek jsou součástí existujících hodnotících rámců a nástrojů dohodnutých společně s Výborem pro zaměstnanost a Výborem pro sociální ochranu, tj. společného hodnotícího rámce a souborů ukazatelů, jež obsahuje monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti a monitor výsledků v oblasti sociální ochrany. Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu (a jejich podskupiny pro ukazatele) po přijetí srovnávacího přehledu v dubnu 2017 projednaly jeho zavedení v praxi. V souvislosti s tím se výbory dohodly použít hlavní ukazatele ve společné zprávě o zaměstnanosti pro rok 2018 a výsledky členských států posuzovat pomocí společně dohodnuté metodiky, jež byla použita v předchozích společných zprávách o zaměstnanosti.

- *Rovné příležitosti a přístup na trh práce:*
 1. Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy, věková skupina 18–24 let
 2. Rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů, věková skupina 20–64 let
 3. Příjmová nerovnost měřená koeficientem příjmové nerovnosti – S80/S20
 4. Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE)
 5. Mladí lidé, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (míra NEET), věková skupina 15–24 let
- *Dynamické trhy práce a spravedlivé pracovní podmínky¹⁶:*
 6. Míra zaměstnanosti, věková skupina 20–64 let
 7. Míra nezaměstnanosti, věková skupina 15–74 let
 8. Účastníci aktivních politik na trhu práce na 100 osob, jež chtějí pracovat
 9. Reálný hrubý disponibilní příjem domácností, na hlavu¹⁷
 10. Odměny zaměstnancům za jednu odpracovanou hodinu, v eurech
- *Veřejná podpora / sociální ochrana a začleňování:*
 11. Účinek sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby¹⁸
 12. Děti mladší tří let ve formální péči o děti
 13. Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče
 14. Podíl obyvatel se základními nebo vyššími celkovými digitálními dovednostmi.

Společnou metodiku, která se používá při analýze srovnávacího přehledu, schválil Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu (podrobnosti viz příloha 3). Hodnotí situaci a vývoj v členských státech sledováním úrovní a meziročních změn¹⁹ každého z hlavních ukazatelů, jež srovnávací přehled sociálních ukazatelů obsahuje. Úrovně a změny se klasifikují podle jejich rozdílů v porovnání s příslušným (neváženým) průměrem EU. Hodnocení úrovní a změn u jednotlivých členských států se pak (pomocí předem stanoveného

¹⁶ V rámci debat s Výborem pro zaměstnanost a Výborem pro sociální ochranu týkajících se úplného srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů se (mnohé) členské státy vyjádřily v tom smyslu, že by upřednostnily možnost nahradit ukazatele 8 a 10 dvěma jinými ukazateli.

¹⁷ Jak požadovaly výbory, tento ukazatel se měří pomocí „neočištěného příjmu“ (tj. bez zahrnutí naturálních sociálních transferů) a s vypuštěním odkazů na použití jednotek standardů kupní síly (PPS).

¹⁸ Měří se jako rozdíl mezi podílem osob ohrožených chudobou před sociálními transfery a po nich, a to v rámci celkového obyvatelstva.

¹⁹ S výjimkou hrubého disponibilního příjmu domácností, který se měří jako indexové číslo (2008=100, čímž se zohlední změna oproti období před krizí) a změny v posledním roce.

vzoru) kombinují, a každý členský stát je tak zařazen do jedné ze sedmi kategorií („nejlepší“, „lepší než průměr“, „dobrý, ale je třeba sledovat“, „průměrný/neutrální“, „slabý, avšak zlepšující se“, „je nutné sledovat“ a „kritické situace“). Na základě toho tabulka 1 podává shrnutí údajů ze srovnávacího přehledu podle nejnovějších údajů, které jsou u každého ukazatele k dispozici.

Tabulku je třeba prostudovat pečlivě, ne mechanicky. Za tímto účelem je v kapitole 3 uvedena podrobná analýza uvedených 14 ukazatelů, včetně dlouhodobých trendů a případně i dalších ukazatelů. Nadcházející zprávy o jednotlivých zemích navíc poskytnou hloubkovou analýzu všech „kritických situací“ a další sociálně-ekonomické souvislosti, jež umožní v rámci evropského semestru lépe vyhodnotit problémy v jednotlivých zemích. V případech potřeby tak bude zajištěn analytický základ pro následné návrhy doporučení Komise pro jednotlivé země.

2.2 *Fakta ze srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů*

Dosažení sblížení v oblasti „sociálního pokroku“ v aspektech vymezených v sociálním pilíři vyžaduje konkrétní opatření. Z analýzy hlavních ukazatelů vyplývá, že v 17 členských státech se vyskytuje nejméně jedna „kritická situace“. V rámci 14 posuzovaných aspektů bylo zjištěno 50 „kritických situací“, což odpovídá téměř 13 % všech hodnocení. Započítáme-li tři problematičtější klasifikace, „kritická situace“, „je nutné sledovat“ a „slabý, ale zlepšující se“, dospějeme k celkovému počtu 129, tj. jedna třetina všech hodnocení.

Při pohledu na tyto tři široké aspekty, kterými se srovnávací přehled zabývá, se problematičtější označení častěji objevuje v oblasti **„veřejné podpory / sociální ochrany a začleňování“**, s průměrem 11,8 případu (z toho 4,5 jsou „kritické situace“) na každý ukazatel. Nejproblematičtějším se zdá být **účinek sociálních transferů na snižování chudoby**, vzhledem k tomu, že je označen u 13 členských států (z toho 5 v nejnižší kategorii).

Za nimi následují aspekty **„rovné příležitosti a přístup na trh práce“** a **„dynamické trhy práce a spravedlivé pracovní podmínky“**, u nichž je v průměru označeno přibližně 9 a 8,8 případů na každý ukazatel (resp. 4 a 3 „kritické situace“ u každého z nich). V rámci prvního aspektu jsou nejčastěji označovány ukazateli **rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů** (10 případů). U posledního aspektu se jeví jako ukazatele s největším počtem výzev **odměny zaměstnancům za odpracovanou hodinu** (13 označení).

Srovnávací přehled ukazuje zlepšující se situaci na pracovním trhu a sociální situaci v EU jako celku. V průměru za EU 11 ze 14 hlavních ukazatelů zaznamenalo zlepšení za poslední rok, za který jsou údaje k dispozici (tj. rok 2016 nebo 2015 v závislosti na dostupnosti údajů), a potvrdilo stálé zlepšování situace na trzích práce a sociální situace, jež doprovází hospodářské oživení. Konkrétně, pokud jde o míru nezaměstnanosti, lze nyní 11 členských států zařadit do kategorie nejlepších nebo lepších než průměr, a pouze jedna země je v kritické situaci. Dvanáct členských států je rovněž označeno jako nejlepší nebo lepší než průměr z hlediska míry zaměstnanosti a 12 členských států z hlediska podílu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením. Dva ukazatele (rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů a odměny zaměstnancům za odpracovanou hodinu) však zůstávají v podstatě beze změny a jeden z nich (účinek sociálních transferů na snižování chudoby) se mírně zhoršil.

Situace v členských státech zůstává nerovnoměrná a závažnost výzev se v různých členských státech velmi liší. Většina členských států je označena alespoň jednou výzvou v souvislosti s hlavními ukazateli, kromě Dánska, Německa, Francie, Nizozemska, Švédska a Spojeného království. Řecko, Rumunsko, Itálie a Bulharsko vykazují „kritické situace“, situace, které „je nutné sledovat“ nebo „slabé, avšak zlepšující se“ situace v deseti nebo více ukazatelích. Zdaleka největší počet „kritických situací“ (tj. ukazatelů, které jsou mnohem horší než průměr a buď se nezlepšují dostatečně rychle, nebo se dále zhoršují) v této skupině vykazují Řecko a Rumunsko. V případě Řecka jsou kritické situace zaznamenány ve všech třech oblastech (nicméně v oblasti předčasného odchodu ze vzdělávání byly zaznamenány dobré výsledky). U Rumunska jsou kritické situace nejvíce soustředěny v oblastech označených jako „rovné příležitosti a přístup na trh práce“ a „veřejná podpora / sociální ochrana a začleňování“. Podle celkového počtu následují Kypr (9 výzev), Španělsko a Chorvatsko (8 výzev), Lotyšsko, Litva a Portugalsko (každé se 7 výzvami). Naopak Dánsko je nejlepší nebo lepší než průměr ve všech 14 hlavních ukazatelích, po něm následuje Švédsko (12 ukazatelů), Rakousko (10 ukazatelů) a Nizozemsko (9 ukazatelů).

Z hlediska **rovných příležitostí a přístupu na trh práce** došlo v uplynulém roce ke zlepšení situace, pokud jde o osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy, ohrožení chudobou a sociálním vyloučením a NEET v EU. Situace však zůstává v podstatě stabilní, co se týče rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů a příjmové nerovnosti (měřené koeficientem příjmové nerovnosti). Podle jednotlivých ukazatelů:

- Španělsko, Malta, Portugalsko a Rumunsko čelí kritické situaci, pokud jde o osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy, zatímco nejlepší byly Chorvatsko, Litva a Slovinsko,
- Řecko, Itálie, Malta a Rumunsko zaznamenaly kritický výsledek v rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů, zatímco nejlepší byly Lotyšsko, Litva a Švédsko,
- Bulharsko, Řecko, Španělsko a Litva čelí kritické situaci, pokud jde o příjmovou nerovnost, v porovnání s dobrými výsledky České republiky, Slovinska, Slovenska a Finska,
- pokud jde o ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, je situace kritická v Bulharsku, Řecku a Rumunsku, zatímco nejlepší jsou Česká republika, Dánsko, Nizozemsko a Finsko,
- Bulharsko, Řecko, Chorvatsko, Kypr a Rumunsko čelí kritické situaci, pokud jde o NEET, naopak nejlépe si vedou Dánsko, Lucembursko, Nizozemsko a Švédsko.

Přejdeme-li k **dynamickým trhům práce a spravedlivým pracovním podmínkám v EU**, v uplynulém roce se zlepšila situace v oblasti míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti, účasti na aktivních politikách na trhu práce a růstu hrubého disponibilního příjmu domácností na hlavu, zatímco v oblasti odměny na jednoho zaměstnance byla v podstatě stabilní. Podle jednotlivých ukazatelů:

- Řecko, Chorvatsko a Itálie dosud čelí kritické situaci, pokud jde o míru jejich zaměstnanosti, zatímco nejlepší jsou Dánsko, Německo, Nizozemsko, Švédsko a Spojené království,
- Řecko má kritickou míru nezaměstnanosti, zatímco nejlepší jsou Česká republika a Německo,
- Bulharsko, Estonsko, Chorvatsko, Rumunsko a Slovinsko čelí kritické situaci, pokud jde o účast na aktivních politikách na trhu práce, v porovnání s výsledky Belgie, Dánska, Francie, Maďarska a Švédska,
- růst hrubého disponibilního příjmu domácností na hlavu je považován za kritickou situaci v Řecku a na Kypru, zatímco nejlepší jsou Polsko a Rumunsko,
- Bulharsko, Maďarsko a Polsko čelí kritické situaci z hlediska odměny na pracovníka, zatímco nejlépe si vedou Belgie, Dánsko, Francie, Lucembursko a Nizozemsko.

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

- Bulharsko, Řecko, Itálie, Litva a Rumunsko dosud čelí kritické situaci, pokud jde o schopnost jejich sociálních transferů snižovat chudobu. Na druhé straně nejlepší jsou Dánsko, Rakousko, Finsko a Švédsko,
- Česká republika, Polsko a Slovensko si stojí kriticky v dostupnosti formální péče o děti, zatímco nejlepší jsou Belgie, Dánsko, Lucembursko, Portugalsko a Švédsko,
- Estonsko, Řecko, Itálie, Polsko a Rumunsko čelí kritické situaci, pokud jde o subjektivně neuspokojenou potřebu zdravotní péče (jako „nejlepší“ nebyl prostřednictvím této metodiky určen nikdo),
- Bulharsko a Rumunsko čelí kritické situaci z hlediska digitálních dovedností, zatímco nejlépe jsou na tom Dánsko, Lucembursko, Nizozemsko a Finsko.

Tabulka 1: Shrnutí hlavních ukazatelů ve srovnávacím přehledu sociálních ukazatelů

	Rovné příležitosti a přístup na trh práce					Dynamické trhy práce a spravedlivé pracovní podmínky					Veřejná podpora / sociální ochrana a zařezování			
	Osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy	Rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen	Koeficient příjmové nerovnosti	Ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením	Mladí lidé NEET	Míra zaměstnanosti	Míra nezaměstnanosti	Účast na aktivačních politikách na trhu práce	Růst hrubého disponibilního příjmu domácností na hlavu	Náhrada zaměstnancům za jednu odpracovanou hodinu	Účinek sociálních transferů na snižování chudoby	Děti mladší tří let ve formální péči o děti	Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče	Úroveň digitálních dovedností jednotlivců
Rok	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2015	2015	2016	2015	2015	2016	
Nejllepší	HR, LT, SI	LT, LV, SE	CZ, FI, SI, SK	CZ, DK, FI, NL	DK, LU, NL, SE	DE, DK, NL, SE, UK	CZ, DE	BE, DK, FR, HU, SE	PL, RO	BE, DK, FR, LU, NL	AT, DK, FI, SE	BE, DK, LU, PT, SE	DK, FI, LU, NL	
Lepší než průměr	AT, CZ, DK, EL, IE, LU, PL	AT, BG, DK, FR, PT, SI	AT, BE, DK, EE, FR, HU, MT, NL, SE	AT, DE, FR, HU, MT, SE, SI, SK	BE, CZ, EE, MT, SI	AT, CZ, EE, HU, LT, MT, SK	DK, HU, LU, MT, NL, PL, RO, SK, UK		BG, DK, EE, LV, LT, SE	AT, DE, FI, IE, SE	BE, CZ, FR, HU, SI, UK	AT, CY, CZ, DE, DK, ES, FR, LU, MT, NL, SE, SI	AT, DE, HR, UK	
Průměrný	BE, DE, EE, FI, FR, LV, NL, SE, SK, UK	DE, EE, ES, HR, IE, LU, NL, UK	CY, DE, HR, PL, UK	BE, EE, PL, PT, UK	FI, FR, HU, IE, PL, PT, SK, UK	CY, FI, FR, IE, LV, PL, PT, SI	BE, BG, FI, FR, IE, LT, LV, SE, SI	AT, CZ, DE, ES, FI, IE, NL, PL, PT	BE, CZ, DE, IE, FR, HU, NL, SK, FI, UK	CY, ES, IT, SI	CY, DE, MT	DE, EE, FI, IE, IT, LV, SI, UK	BE, BG, HR, HU, IE, LT, PT, SK, UK	BE, ES, FR, HU, LT, LV, SI, SK
Dobry, avšak zhoršující se		FI		LU	AT, DE	AT				UK	NL		SE	
Slabý, avšak zlepšující se			RO	LV	IT	ES	CY, ES, HR			RO, LV	EE, LV	RO	LV	PL
Je třeba sledovat	BG, CY, HU, IT	BE, CY, CZ, HU, PL, SK	IT, LU, LV, PT	CY, ES, HR, IT, LT	ES, LT, LV	BE, BG, LU, RO	EE, IT, PT	CY, LT, SK	ES, IT, AT, PT, SI	CZ, EE, EL, HR, LT, MT, PT, SK	ES, HR, LU, PL, PT, SK	BG, CY, EL, HR, HU, LT, MT	FI	CY, CZ, EE, EL, IE, IT, MT, PT
Kritické situace	ES, MT, PT, RO	EL, FI, MT, RO	BG, EL, ES, LT	BG, EL, RO	BG, CY, EL, HR, RO	EL, HR, IT	EL	BG, EE, HR, LV, RO, SI	EL, CY	BG, HU, PL	BG, EL, IT, LT, RO	CZ, PL, SK	EE, EL, IT, PL, RO	BG, RO

Pozn.: Ke dni 31. října 2017 nebyla účast na aktivních politikách na trhu práce k dispozici pro EL, IT, MT, UK (pro LU nebyly údaje dodány kvůli problémům s jejich ověřením); údaje o růstu hrubého disponibilního příjmu domácností na hlavu pro HR, LU a MT nebyly k dispozici; ukazatele koeficient příjmové nerovnosti, míra ohrožení chudobou a sociálním vyloučením a účinek sociálních transferů na snižování chudoby nebyly k dispozici pro IE.

Rámeček 1. Referenční srovnávání – aktuální stav

Ve sdělení ze dne 26. dubna 2017 o vytvoření evropského pilíře sociálních práv²⁰ se konstatuje, že „v řadě oblastí, jako jsou právní předpisy na ochranu zaměstnanosti, podpora v nezaměstnanosti, minimální mzda, minimální příjem a dovednosti, se bude provádět referenční srovnávání a bude probíhat výměna osvědčených postupů“. Komise v roce 2015 v návaznosti na zprávu pěti předsedů²¹ a ve spolupráci s členskými státy zahájila referenční srovnání v některých z oblastí uvedených ve sdělení o pilíři sociálních práv. Účelem referenčního srovnávání je podpořit strukturální reformy a posílit konvergenci ve směru k těm, kteří si vedou nejlépe. Ve srovnání s jinými postupy přezkoumávání výsledků, kde je důraz kladen hlavně na porovnávání obecných výsledků, se tato referenční srovnání zaměřují zejména mj. na politické páky (tj. konkrétní parametry politik, které mohou vést k lepším výsledkům).

Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu se dohodly na společném přístupu sestávajícím ze tří kroků: 1) určení klíčových výzev a souboru ukazatelů výsledků vysoké úrovně relevantních pro zkoumanou oblast politiky; 2) ukazatele výsledků, jež umožňují referenční srovnávání výkonnosti; 3) určení politických pák, které jsou doprovázeny obecnými zásadami politického vedení a konkrétními ukazateli, jsou-li k dispozici. V této fázi je cílem umožnit srovnávání členských států z hlediska jednotlivých politických pák, a nikoli stanovovat referenční hodnoty.

Diskuse ve Výboru pro zaměstnanost o pilotním projektu v oblasti dávek v nezaměstnanosti a aktivních politik na trhu práce začaly v roce 2016, a v roce 2017 bylo dosaženo dohody. Tato dohoda se týká zejména tří ukazatelů výsledků (míra nezaměstnanosti, dlouhodobá nezaměstnanost a míra ohrožení chudobou u nezaměstnaných), dvou ukazatelů výsledků (podíl lidí, kteří chtějí pracovat, účastnících se pravidelných aktivačních opatření a pokrytí nezaměstnaných, jejichž nezaměstnanost trvá méně než 12 měsíců, dávkami v nezaměstnanosti); a tří ukazatelů politických pák, konkrétně v oblasti dávek v nezaměstnanosti (náhradový poměr, podmínky způsobilosti a trvání dávek). Analýza dávek v nezaměstnanosti uvedená v kapitole 3.3 čerpá z výsledků tohoto referenčního srovnání. Stále pokračují práce, pokud jde o politické páky v oblasti aktivačních politik.

Ve Výboru pro sociální ochranu se společně s členskými státy připravuje referenční srovnávání systémů minimálního příjmu. Aktuální stav tohoto srovnání je uveden v kapitole 3.4. Postupuje také práce týkající referenčního srovnávání dovedností, s důrazem na politické páky v oblasti vzdělávání dospělých.

V rámci evropského pilíře sociálních práv hodlá Komise spolu s členskými státy usilovat o další zohlednění referenčního srovnávání. Jejím cílem je určit zásady pilíře, u nichž může referenční srovnávání pozitivně přispět k přejímání zkušeností a konvergenci směrem nahoru.

²⁰ COM(2017) 250 final.

²¹ COM(2015) 600 final.

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

Tento oddíl obsahuje přehled aktuálních klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů a opatření přijatá členskými státy v prioritních oblastech stanovených v hlavních směrech zaměstnanosti EU, které přijala Rada v roce 2015²². U každého směru je uveden nejnovější vývoj vybraných klíčových ukazatelů spolu s politickými opatřeními přijatými členskými státy. Pokud jde o zmíněná opatření, tento oddíl čerpá z národních programů reforem členských států na rok 2017 a ze zdrojů Evropské komise²³. Není-li uvedeno jinak, informuje tato zpráva pouze o opatřeních prováděných po červnu 2016. Hloubková analýza nedávného vývoje na trzích práce je uvedena ve zprávě o vývoji na trzích práce a vývoji mezd za rok 2017²⁴ a v přehledu vývoje zaměstnanosti a sociální situace v Evropě z roku 2017²⁵.

3.1 Hlavní směr 5: Podpora poptávky po pracovní síle

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

²² Tyto směry se poprvé plně odrazily v národních programech reforem na rok 2016.

²³ Včetně databáze LABREF, dostupné na adrese: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193>.

²⁴ Evropská komise (2017). *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2017 (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě: roční přehled z roku 2017)*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

²⁵ Evropská komise (2017). *Employment and Social Developments in Europe. Annual review 2017 (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě: roční přehled z roku 2017)*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

3.1.1 Klíčové ukazatele

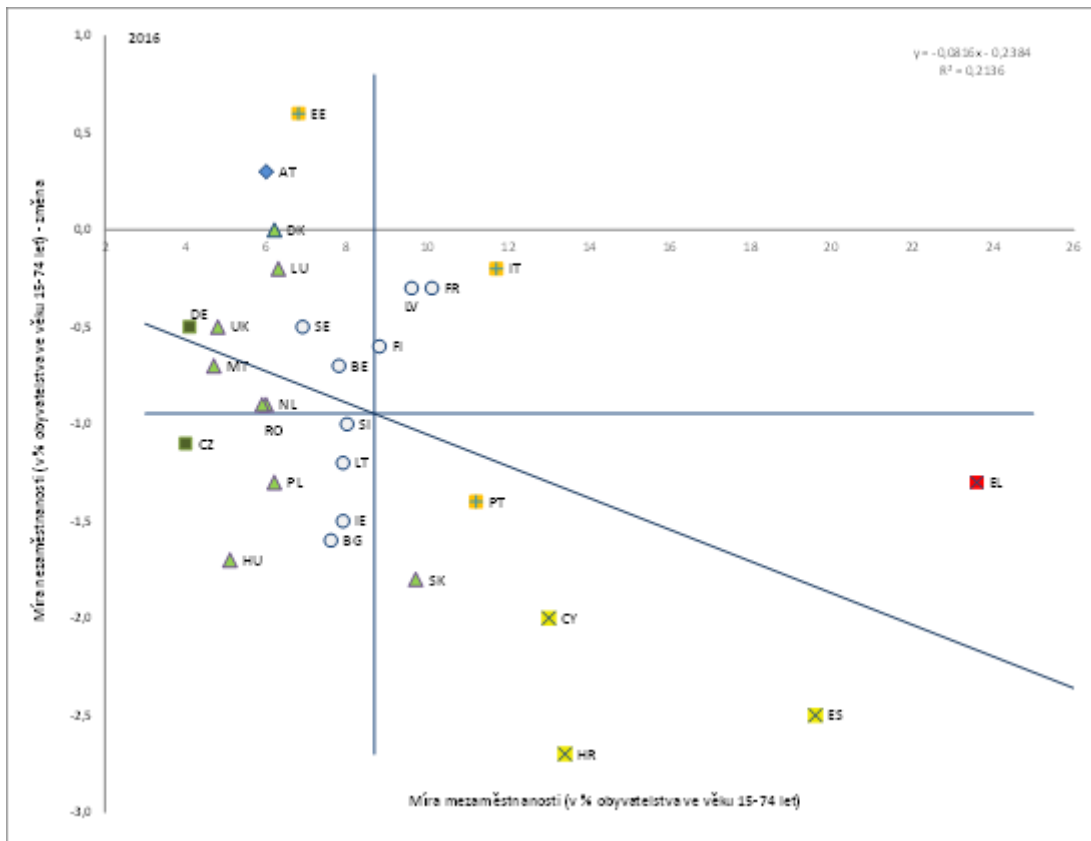
Téměř v polovině členských států míra nezaměstnanosti v roce 2016 výrazně poklesla, o více než 1 procentní bod. K rychlejšímu než průměrnému poklesu došlo zejména v některých členských státech trpících velmi vysokou mírou nezaměstnanosti – zejména ve Španělsku, Chorvatsku a na Kypru (o 2 p.b. nebo více), ale také v Řecku a Portugalsku –, což naznačuje sbližování²⁶ směrem k nižší úrovni nezaměstnanosti. Zůstávají však velké rozdíly. Jak je patrné z grafu 5 (kde jsou společně znázorněny úrovně i změny podle dohodnuté metodiky pro posuzování hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů²⁷), rozptyl měr nezaměstnanosti v roce 2016 byl i nadále značný²⁸, s hodnotami pohybujícími se od zhruba 4 % v České republice a Německu („nejlepší“) po 23,6 % v Řecku („kritické situace“). Ačkoli míra nezaměstnanosti poklesla v Řecku o 1,3 p.b., celková úroveň zůstává velmi vysoká. Míra nezaměstnanosti kromě toho zůstává vysoká v Itálii, bez výrazného zlepšení v roce 2016 (poklesla pouze o 0,2 p.b.). Mezi členskými státy s nižší než průměrnou mírou nezaměstnanosti zaznamenaly v roce 2016 mírné zvýšení Estonsko a Rakousko. Nehledě na stálý pokles od roku 2013 byla ve většině členských států míra nezaměstnanosti v roce 2016 stále ještě vyšší než v roce 2008 (graf 6). Výjimkami jsou pouze Německo, Maďarsko, Malta, Polsko, Spojené království a Česká republika.

²⁶ Z hlediska údajů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů podle společné metodiky zpráva využívá koncepci konvergence v úrovních, neboli „beta-konvergence“. Odkazuje na situaci, kdy se ukazatele v zemích s horšími výsledky zlepšují rychleji než v zemích s nejlepšími výsledky. Lze to posoudit ze sklonu regresní přímky v korelačním diagramu úrovní oproti změnám.

²⁷ Podrobněji viz kapitola 2 a příloha 2.

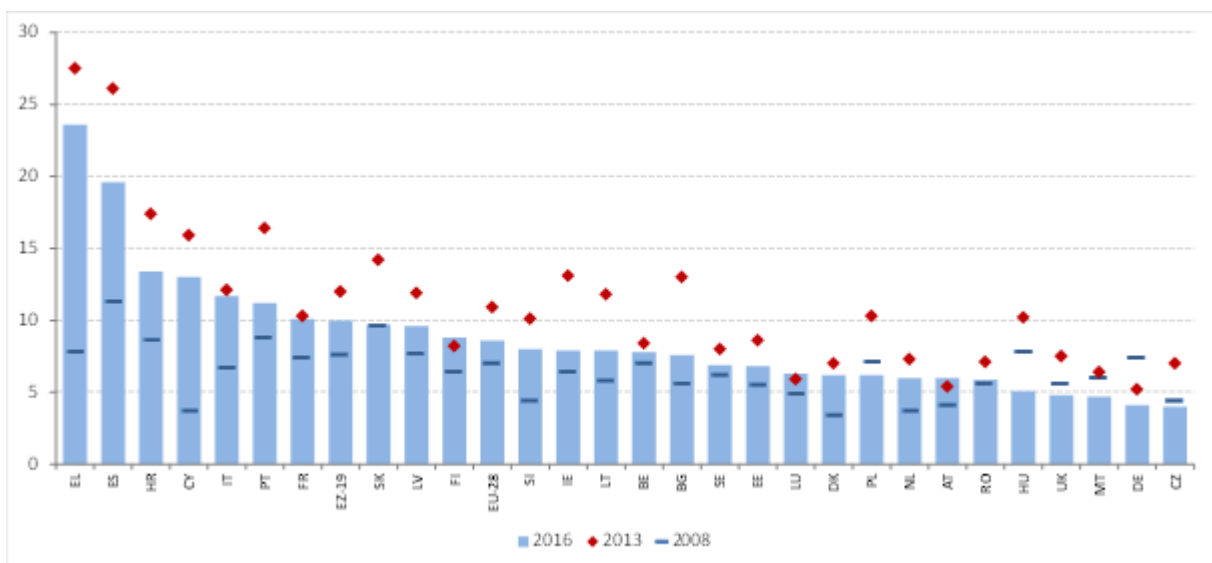
²⁸ Z analýzy uvedené ve zprávě o vývoji na trzích práce a vývoji mezd za rok 2017 (s. 11) vyplývá, že rozptyl měr nezaměstnanosti se od roku 2014 snižuje.

Graf 5: Míra nezaměstnanosti (věk 15–74 let) a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



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

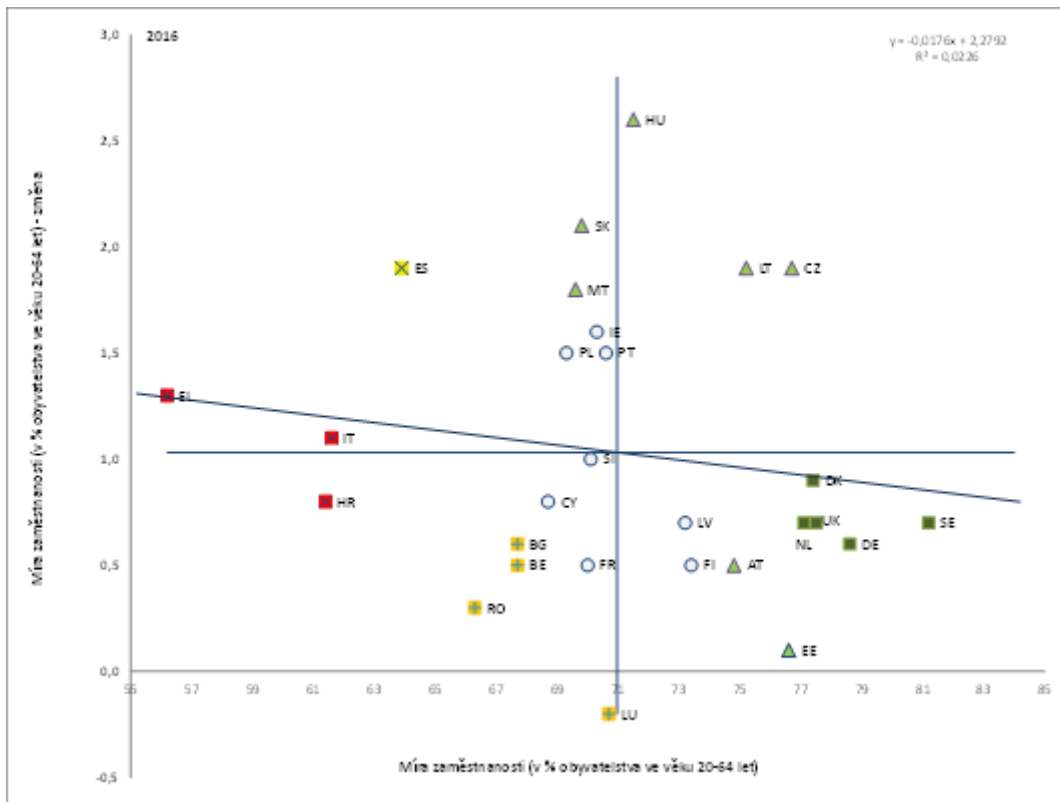
Graf 6: Míra nezaměstnanosti (ve věku 15–74 let), víceleté srovnání



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Míra zaměstnanosti se v 27 z 28 členských států zvýšila, přesto však přetrvávají značné rozdíly. Pouze Lucembursko zaznamenalo v uplynulém roce mírný pokles. Jak je patrné z grafu 7, míry zaměstnanosti se sbližují jen částečně. To se odráží v mírně negativním sklonu regresní přímky, která uvádí změny do souvislosti s úrovní míry zaměstnanosti. Naznačuje to, že v členských státech, pro které je typická nižší míra zaměstnanosti, roste tato míra o něco rychleji než průměr, a naopak – avšak situace je i nadále nerovnoměrná. Míra zaměstnanosti (věková skupina 20–64 let) se velmi liší, počínaje od 56,2 % v Řecku až po 81,2 % ve Švédsku. Na spodní hranici zůstává míra zaměstnanosti hluboko pod úrovní průměru EU (pod hodnotou 65 %) v Řecku, Chorvatsku, Itálii (označeny jako „kritické situace“) a Španělsku (označeno s ohledem na značné zlepšení jako „slabý, avšak zlepšující se“). Poněkud vyšší je v Rumunsku, Belgii a Bulharsku, ačkoli oproti průměrnému tempu roste pomaleji. Naopak Nizozemsko, Dánsko, Spojené království, Německo a Švédsko jsou označeny jako „nejlepší“ díky míře zaměstnanosti 77 % nebo vyšší. V letech 2017 a 2018 se podle hospodářské prognózy Evropské komise z podzimu 2017 očekává růst zaměstnanosti téměř ve všech členských státech.

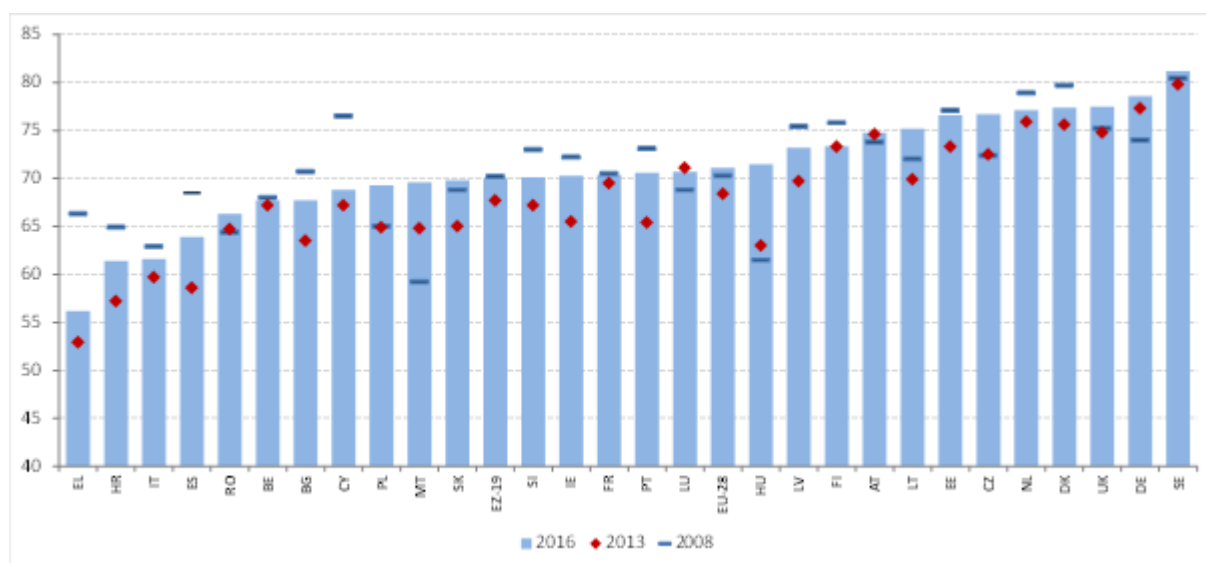
Graf 7: Míra zaměstnanosti (věk 20–64 let) a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



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

Průměrná míra zaměstnanosti v EU od roku 2013 trvale rostla a nyní je vyšší než předkrizová úroveň, avšak rozdíly jsou dosud vysoké. V roce 2016 je více než polovina členských států (17 zemí) stále ještě pod úrovní roku 2008 (graf 8). Zvláště patrné je to u zemí více postižených krizí – zejména Řecko (−10,1 p.b.), Kypr (−7,7 p.b.), Španělsko (−4,6 p.b.) a Chorvatsko (−3,5 p.b.). Povzbudivé je, že oživení přispělo k růstu zaměstnanosti téměř ve všech členských státech oproti roku 2013. K největšímu zvýšení míry zaměstnanosti od roku 2008 došlo v Maďarsku (+8,5 p.b.) a Litvě (+5,3 p.b.).

Graf 8: Míra zaměstnanosti (věk 20–64), víceleté srovnání



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

V kontextu trvajících růstu zaměstnanosti jsou trendy v samostatné výdělečné činnosti většinou stabilnější. Průměrná míra samostatné výdělečné činnosti se v roce 2016 snížila na 14,0 %, což je nejnižší úroveň od roku 2008, neboť celková zaměstnanost rostla rychleji (+1,5 %) než samostatná výdělečná činnost (+0,3 %). Vyloučíme-li však primární sektor (zemědělství, lesnictví a rybolov), který je postižen strukturálním poklesem, vzrostl počet samostatně výdělečně činných osob téměř stejně rychle jako celková zaměstnanost (o 1,3 %). Pokračoval stálý růst samostatné výdělečné činnosti osob z rodin migrantů: míra u státních příslušníků třetí země vzrostla v roce 2016 na 12,2 % z 11,9 % v roce 2015 (v roce 2010 činila pouze 10,0 %). Demografický vývoj navíc vedl k výraznému zvýšení počtu samostatně výdělečně činných osob ve věku 65 let a starších. Jejich počet v roce 2016 činil 8 % z celkového počtu samostatně výdělečně činných osob (v roce 2006 to bylo 6 %).

V absolutních číslech samostatná výdělečná činnost v roce 2016 vzrostla ve většině členských států. Svou roli sehrával vývoj v jednotlivých odvětvích, přičemž pokles se soustředil hlavně do členských států s nadprůměrným podílem samostatné výdělečné činnosti v primárním sektoru (Chorvatsko, Rumunsko, Slovinsko, Bulharsko, Portugalsko, Finsko a Polsko). Pokles byl zaznamenán také na Kypru, v Německu, Belgii, Švédsku a Itálii, zatímco ve všech ostatních členských státech samostatná výdělečná činnost vzrostla (v Lucembursku, na Slovensku a ve Spojeném království o 5 % nebo více). Samostatná výdělečná činnost mužů

pokračovala ve stálém poklesu (na 17,5 % v roce 2016; až do roku 2014 přesahovala 18 %), zatímco samostatná výdělečná činnost žen zůstává od roku 2012 konstantní na úrovni kolem 9,9 %.

I nadále zůstává rozšířená výdělečná činnost bez zaměstnanců (takzvaní samostatně činní pracovníci). V roce 2016 počet samostatně činných pracovníků mimo primární sektor stoupl o 1,8 % (a byl o 9 % vyšší než v roce 2008), zatímco počet zaměstnavatelů (samostatně výdělečně činných osob se zaměstnanci) vzrostl pouze o 0,3 % (a byl o 10 % nižší než v roce 2008). Za samostatnou výdělečnou činností bez zaměstnanců se za určitých okolností může skrývat fiktivní samostatná výdělečná činnost; tato otázka bude dále probrána v oddíle 3.3 spolu se segmentací trhu práce.

Mzdy v EU rostou i nadále pomaleji, nehledě na trvalé zlepšování situace na trhu práce.

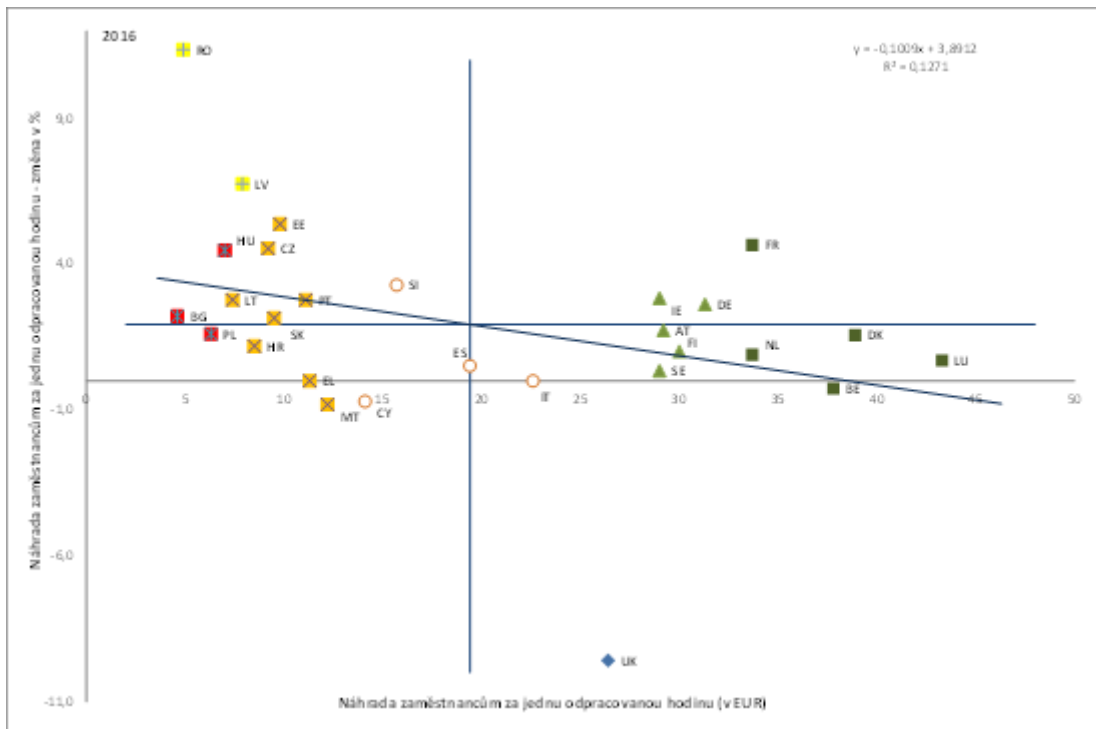
Reálné mzdy upravené o změnu spotřebitelských cen se téměř ve všech členských státech zvyšovaly a celkově v EU vzrostly o 1,3 %²⁹. Pomalejší byl růst v eurozóně, kde v prostředí nízké inflace let 2015 a 2016 reálné mzdy vzrostly v obou letech o něco méně než 1 %. Mírný růst mezd, spolu s mírným snížením tempa růstu produktivity³⁰, se promítl do mírného zvýšení dynamiky jednotkových nákladů práce. Odměny zaměstnancům se v Evropě velice liší, pohybují se od 4,6 eur za hodinu odpracovanou v Bulharsku až po 43,3 eur v Lucembursku. Z grafu 9³¹ navíc vyplývá, že Evropa je dalekosáhle rozdělena na dvě skupiny zemí s nízkými a vysokými mzdami, přičemž průměru EU se blíží pouze Kypr, Slovinsko, Itálie a Španělsko. Na spodní hranici vyniká zejména Bulharsko, Polsko a Maďarsko, jakož i Rumunsko, které v uplynulém roce zaznamenalo výrazný nárůst. Lze vysledovat některé známky sblížení, i když se zdá, že vzájemný vztah mezi absolutní úrovní mezd a změnou odměn není silný.

²⁹ Zpráva o vývoji na trzích práce a vývoji mezd za rok 2017 (s. 44).

³⁰ Produktivita práce na odpracovanou hodinu se v roce 2016 zvýšila pouze o 0,6 %, jak v EU, tak v eurozóně.

³¹ Roční kolísání u Spojeného království je silně ovlivněno výraznými změnami směnného kurzu EUR vůči GBP.

Graf 9: Odměna zaměstnancům za odpracovanou hodinu a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)

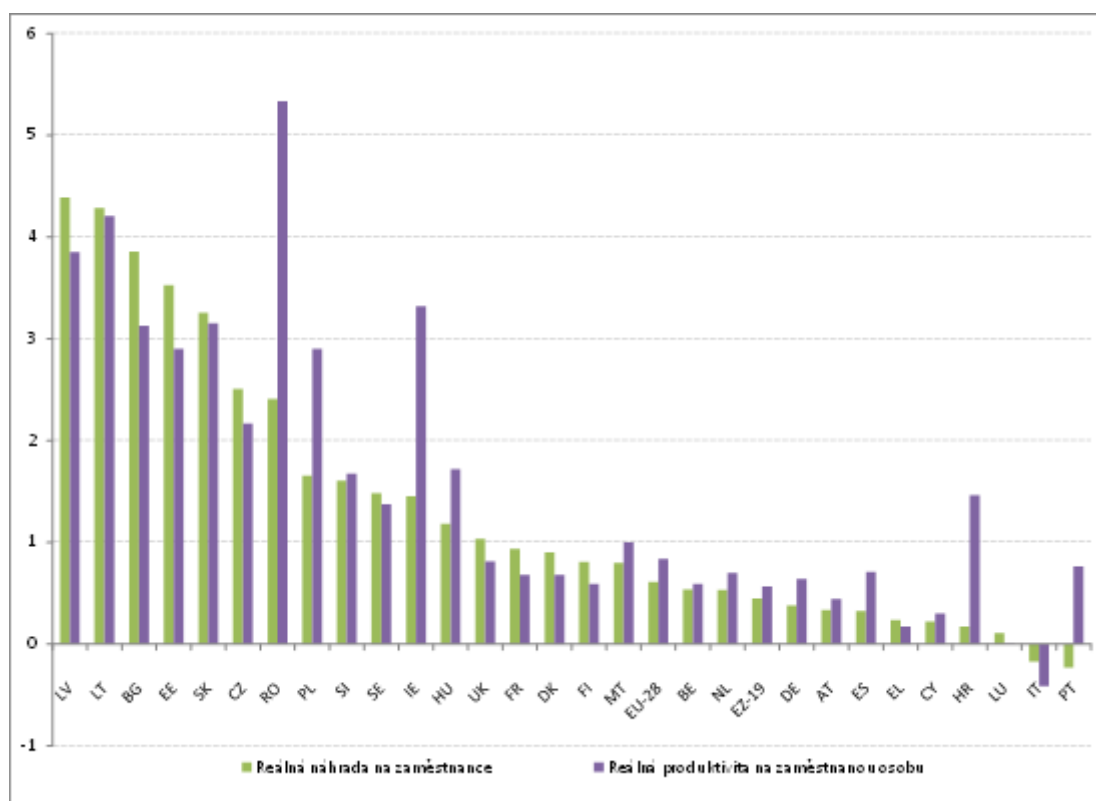


Zdroj: Eurostat, národní účty. Období: úroveň roku 2016 a meziroční změna oproti roku 2015. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Růst reálných mezd v období 2011 až 2016 ve většině členských států (18 z 28) zaostával za průměrným růstem produktivity. V šesti zemích (Belgie, Kypr, Finsko, Chorvatsko, Řecko, Portugalsko) byl růst reálných mezd v období 2014–2016 záporný³². Také z dlouhodobějšího hlediska vývoj reálných mezd v průměru zaostával za růstem produktivity (viz graf 10).

³² Zpráva o vývoji na trzích práce a vývoji mezd za rok 2017 (s. 45).

Graf 10: Vývoj mezd a produktivity, 2000–2016 průměrná změna v %



Zdroj: Eurostat, národní účty (výpočty GŘ pro zaměstnanost).

Vývoj nákladové konkurenceschopnosti napomáhal opětovnému nastolení rovnováhy v eurozóně, ale pokrok se zpomalil. V eurozóně se po dlouhodobých fiskálních a mzdových omezeních většina členských států do roku 2015 vrátila do stavu přebytku běžného účtu. V kontextu nižšího růstu mezd v eurozóně rostly nominální jednotkové náklady práce v zemích vyznačujících se vysokým a trvalým přebytkem běžného účtu poněkud rychleji než v zemích, které jsou čistými dlužníky. V roce 2016 se však tento rozdíl poněkud snížil, což zpomalilo obnovení rovnováhy³³.

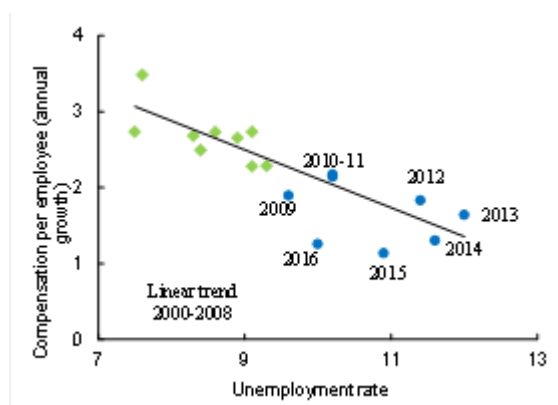
Ve většině členských států byl růst mezd v roce 2016 pomalejší, než by vyplývalo z historického poměru mezi růstem mezd a nezaměstnaností, nebo byl stejný, zejména když mzdy zaostávaly za poklesem nezaměstnanosti. K zemím, kde růst mezd zůstal nejnižší pod tímto historickým poměrem, patřily Belgie, Bulharsko, Finsko, Slovensko a

³³ Zpráva o vývoji na trzích práce a vývoji mezd za rok 2017 (s. 49).

Švédsko. Phillipsova křivka – (běžně záporný) poměr mezi růstem mezd a nezaměstnaností – potvrzuje, že mzdy reagovaly na oživení pomalu, zejména v eurozóně. Graf 11 porovnává meziroční změnu nominální odměny na zaměstnance s takzvaným rozdílem v míře nezaměstnanosti, tj. rozdílem mezi skutečnou mírou nezaměstnanosti a jejím trendem³⁴. Od počátku krize byla křivka plošší než dřív, z čehož plyne slabší reakce mezd na poklesy nezaměstnanosti. Míra růstu odměn v posledních třech letech byla navíc nižší oproti trendu předpokládanému v souvislosti se zlepšením situace na trzích práce.

Umírněnou dynamiku mezd lze vysvětlit slabým vývojem produktivity, nízkými inflačními očekáváním, dopadem některých reforem trhu práce a přetrvávající ochablostí trhu práce. Současná míra nezaměstnanosti nemusí zejména adekvátně zachycovat stav efektivního využití zdrojů na trhu práce. Kromě těch, kdo účinně hledají práci (tj. nezaměstnaných), mohou na snížení tlaku na mzdy dále působit demotivovaní pracovníci a podzaměstnaní pracující na částečný úvazek. Také očekávání poklesu inflace a zpomalení produktivity mohou ovlivnit vyjednávání o mzdách, zpomalovat růst mezd, a tedy ohrožovat udržitelnost oživení. Sjednané mzdy rovněž poskytují jasnou představu o tom, jak se mzdové tlaky nerealizovaly v praxi, zejména v eurozóně: meziroční procentní změna v prvním čtvrtletí 2017 činila 1,5 %, přibližně o 0,5 p.b. nižší než její tempo v rané fázi oživení.

Graf 11: Phillipsova křivka pro eurozónu v letech 2000–2016



Zdroj: GŘ pro hospodářské a finanční záležitosti, databáze AMECO a Eurostat, šetření pracovních sil.

³⁴ Zpráva o vývoji na trzích práce a vývoji mezd za rok 2017 (s. 16).

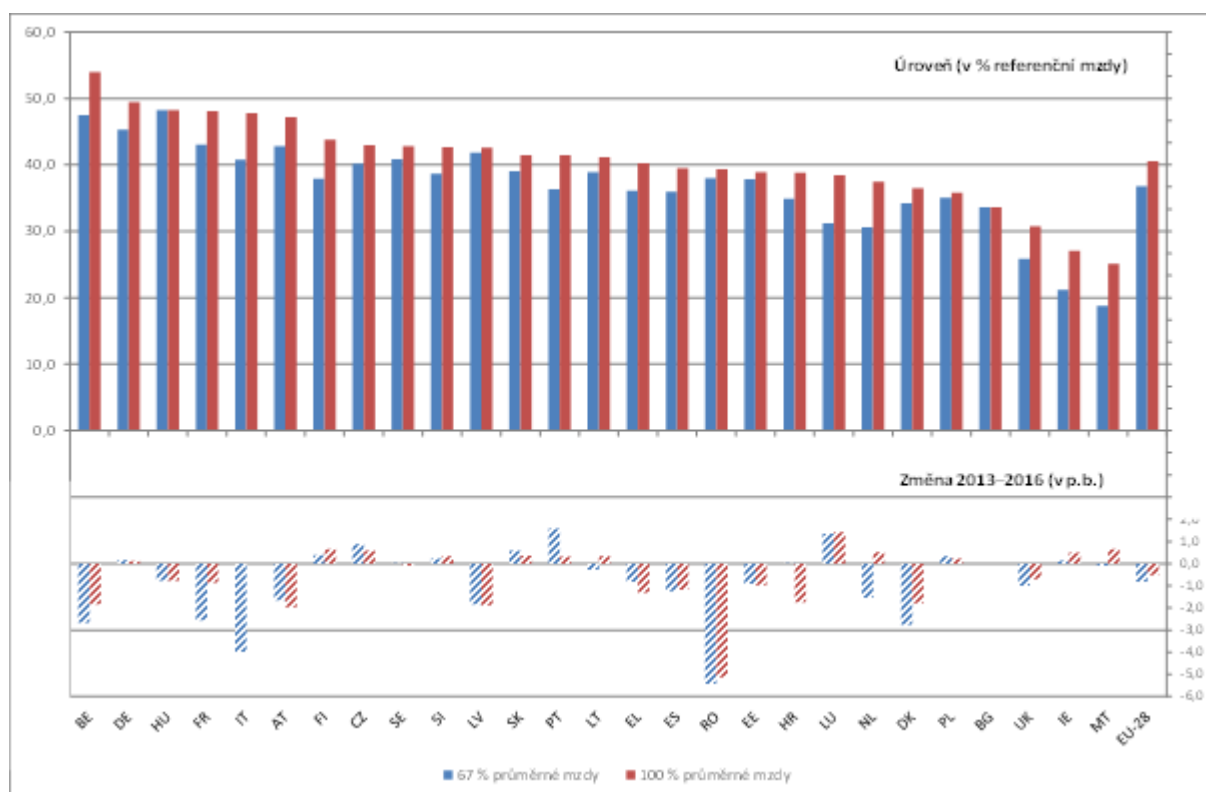
Daňové zatížení práce je v Evropě víceméně stabilní, ale s výraznými rozdíly mezi členskými státy. Snížení daňového zatížení³⁵ svobodných pracovníků pobírajících průměrnou mzdu bylo v roce 2016 nejvýraznější³⁶ v Rakousku (-2,4 p.b.), Belgii (-1,4 p.b.) a Itálii (-1,2 p.b.), zatímco citelně vzrostlo v Nizozemsku (1,3 p.b.), Řecku (1,0 p.b.) a Polsku (0,9 p.b.). Jak je patrné z grafu 12, daňové zatížení se pohybuje od méně než 30 % v Irsku a na Maltě po přibližně 50 % v Belgii, Německu, Maďarsku, Itálii, Francii a Rakousku. Podobný rozptyl lze pozorovat u pracovníků s nižším příjmem (kteří jsou definováni jako pracovníci pobírající 67 % průměrné mzdy), i když v jednotlivých zemích existují různé modely, pokud jde o míru daňové progresse. V období od roku 2013 do roku 2016 se nevážený průměr daňového zatížení snížil o 0,5 p.b. (a u pracovníků s nízkým příjmem o 0,8 p.b.), s velkými sníženími v některých zemích s největší mírou daňového zatížení (Belgie, Rakousko, jakož i Itálie a Francie, kde to však bylo omezeno na pracovníky s nízkým příjmem), dále pak v Rumunsku a Dánsku. Naopak, k výraznému růstu došlo v Lucembursku a, pouze u nízkých mezd, v Portugalsku³⁷.

³⁵ 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. Například v případě Francie tento ukazatel nebere v potaz dopad CICE (*Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi*).

³⁶ Databáze daní a dávek, Evropská komise/OECD.

³⁷ Podrobné informace o nejnovějších trendech včetně různých příjmových skupin lze najít v: Daňové politiky v Evropské unii – 2017, průzkum, Evropská komise, GŘ pro daně a celní unii.

Graf 12: Daňové zatížení práce, úroveň v roce 2016 a změna 2013/2016



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

3.1.2 Politické reakce

Členské státy se i nadále uchylovaly k subvencování zaměstnanosti, aby podpořily poptávku po práci 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.), a spočívají v poskytování finančních pobídek (nebo slev na daních či příspěvků na sociální zabezpečení) zaměstnavatelům za přijímání pracovníků z těchto cílových skupin. Za referenční období (od druhé poloviny roku 2016) zavedlo cílené subvence na přijímání nových zaměstnanců několik členských států (více podrobností je uvedeno v oddíle 3.2). Některé země zavedly (nebo plánují zavést) také dotace na nábor pracovníků z řad širší veřejnosti, tj. bez podmínek způsobilosti nebo s volnějším podmínkami způsobilosti, obvykle s cílem podpořit zaměstnávání na dobu neurčitou. Itálie zavedla s platností omezenou na jižní regiony snížení příspěvků na sociální zabezpečení pro zaměstnavatele, kteří přijímají nastálo (případně prostřednictvím odborné učňovské přípravy) osoby mladší 25 let nebo osoby nezaměstnané po dobu alespoň šesti měsíců. Francie

prodloužila o šest měsíců (do prvního pololetí roku 2017, které nyní končí) výplatu prémie ve výši 4 000 EUR, která je poskytována malým a středním podnikům za přijetí pracovníka, kterému je vyplácen až 1,3násobek minimální mzdy; tato prémie pomohla při zaměstnání téměř 1,6 milionu pracovníků. V Rakousku se nyní zkoumá zavedení náborového příplatku, zaměřeného na vytváření nových pracovních míst, snížením mzdových nákladů pro zaměstnavatele nabízející další místa. V jiných případech jsou dotace na nábor pracovníků zacíleny na některé znevýhodněné skupiny. Například Portugalsko zavedlo finanční pobídky pro zaměstnávání na základě smluv na dobu neurčitou ve formě částečného osvobození od příspěvků na sociální zabezpečení za určité zranitelné skupiny (mladé lidi, dlouhodobě nezaměstnané, starší lidi). Jiné opatření na podporu přijímání pracovníků, cílené na stejné skupiny, poskytuje pobídky pro to, aby se smlouvy na dobu určitou převáděly na smlouvy na dobu neurčitou. Na toto opatření přispívá Evropský sociální fond (ESF), a stejně tak na iniciativu z nedávné doby, která je zaměřena na přechod od stáží ke smlouvám na dobu neurčitou. Kypr zavedl náborové subvence pro zaměstnávání lidí patřících do zranitelných skupin, včetně příjemců zaručeného minimálního příjmu a osob se zdravotním postižením. V Maďarsku ESF přispívá na posilování zaměstnavatelského potenciálu sociálních podniků prostřednictvím pobídek a subvencí pro vytváření pracovních míst.

Některé členské státy přijímají opatření na podporu podnikání a zakládání nových podniků. Například Maďarsko v rámci záruky pro mladé lidi podporuje mladé lidi ve věku do 30 let a registrované uchazeče o práci ve věku nad 30 let, aby začali podnikat. V Rumunsku je cílem vnitrostátního programu pro nově zakládané podniky, podporovaného prostřednictvím ESF, podporovat rozvoj nových malých a středních podniků. Ve Finsku bude od roku 2018 možné obdržet dávku v nezaměstnanosti jako granty na zakládání nových podniků a při práci jako podnikatel na částečný úvazek. Kromě toho probíhají jednání o tom, jak usnadnit nezaměstnaným zakládání společností. V mnoha členských státech jsou také podnikány kroky k zajištění přiměřených sociálních práv pro osoby samostatně výdělečně činné (viz oddíl 3.3 o segmentaci trhu práce).

Některé členské státy snížily náklady práce snížením daňového zatížení, často se zaměřením na osoby s nejnižšími příjmy. V posledních měsících se řešilo daňové zatížení v mnoha zemích, zejména u osob s nízkým příjmem, prostřednictvím reforem zaměřených na zdanění příjmů fyzických osob, často zvyšováním daňových úlev (tj. výše příjmu

osvobozeného od daně). Například v Německu spolková vláda aktualizovala sazbu daně z příjmu s cílem omezit fiskální brzdu a zvýšit základní osobní odpočitatelnou položku, daňové úlevy na děti, rodičovský příspěvek a přídavky na děti. V Estonsku parlament schválil nový plán daňové reformy, která vstoupí v platnost v roce 2018 a zahrnuje zvýšení měsíčního základu daně osvobozeného od daně z příjmů na 500 EUR měsíčně (ze 180 EUR v roce 2017). Litva novelizovala zákon o dani z příjmu fyzických osob a zvýšila základní a doplňkovou výši příjmu osvobozeného od daně. Maďarsko zvýšilo daňové úlevy pro rodiny u výdělečně činných osob se dvěma dětmi. Spojené království zvýšilo osobní odpočitatelné položky na 11 500 GBP (přibližně 13 100 EUR³⁸) za rok a práh pro vyšší sazbu daně ze 43 000 GBP na 45 000 GBP (51 400 EUR). Francie dále snížila daň z příjmu pro osoby s nižším a středním příjmem. V Belgii vstoupila dne 1. ledna 2017 v platnost druhá fáze bruselské daňové reformy s dalším snížením daně z příjmu fyzických osob a přechodem od zdanění práce k dani z nemovitostí. V Lotyšsku rozsáhlá daňová reforma zahrnuje nahrazení paušální 23% sazby daně z příjmu fyzických osob systémem progresivního zdanění. Kypr zrušil „zvláštní příspěvek“ – progresivní daň z hrubého měsíčního příjmu a služebních požitků všech zaměstnanců, osob samostatně výdělečně činných a důchodců. Slovinsko novelizovalo zákon o dani z příjmu fyzických osob s cílem snížit daňové břemeno u daně z příjmu fyzických osob.

Mnohé členské státy rovněž intervenovaly proti daňovému zatížení prostřednictvím snížení příspěvků na sociální zabezpečení. Ve Francii byly sníženy příspěvky zaměstnavatelů a částečně vyváženy zvýšením příspěvků na straně zaměstnanců. V jiných zemích bylo cílem snížení příspěvků na sociální zabezpečení spíše podpořit zaměstnávání konkrétních cílových skupin, například mladých a starších pracovníků (Belgie a Itálie), osob se zdravotním postižením (Malta), nových pracovníků se smlouvou na dobu neurčitou (Itálie) nebo nových pracovníků osobami samostatně výdělečně činnými (Švédsko). Maďarsko snížilo odvod sociálních příspěvků, což má dopad na daňové zatížení pro osoby s nízkou mzdou. Několik zemí (Řecko, Litva, Lotyšsko, Chorvatsko) zároveň zavedlo nebo zvýšilo příspěvky na sociální zabezpečení u osob samostatně výdělečně činných nebo u osob pracujících ve zvláštních pracovních režimech. A Lotyšsko pak od roku 2018 celkově zvýší sociální příspěvky zaměstnavatelů i zaměstnanců, aby mohlo financovat zdravotnictví.

³⁸ Zde a v podobných případech v této zprávě se používá průměrný směnný kurz platný pro rok 2017 v období do 31. října.

V návaznosti na významné reformy z minulých let některé členské státy zavádějí další změny ve svých systémech stanovování mezd. Belgie po konzultaci se sociálními partnery dokončila revizi zákona z roku 1996 o stanovování mezd, zavedla mechanismus automatických úprav, zavedla bezpečnostní přírážku a posílila právní základ mzdové normy, to vše s cílem odvrátit ztrátu nákladové konkurenceschopnosti. Federální vláda rovněž v červenci 2017 oznámila svůj záměr zjednodušit a podpořit účast zaměstnanců na výnosech jejich podniků. Chorvatsko zefektivnilo proces kolektivního vyjednávání ohledně uzavírání kolektivních smluv závazných pro vládu tím, že zajistila rovný přístup do vyjednávacích výborů, posílila finanční řízení prostředků ze státního rozpočtu a zajistila udržitelnost mzdového systému. Portugalsko dočasně pozastavilo automatické vypršení kolektivních smluv, a to po období 18 měsíců do července 2018, v důsledku nízkého počtu nově podepsaných kolektivních smluv. Po zveřejnění zelené knihy o pracovněprávních vztazích a jako součást tripartitní dohody se sociálními partnery kromě toho vláda plánuje opatření na podporu kolektivního vyjednávání. Ve Slovinsku odbory ve veřejném sektoru a vláda pokračovaly v jednáních o tom, jak uvolnit některá dočasná úsporná opatření zavedená zákonem o fiskální rovnováze z roku 2012, o otázkách jako odměňování za pracovní výsledky spojené se zvýšeným pracovním zatížením, zvýšení mzdy při povýšení, náhrad za dovolenou za kalendářní rok a ukončení pracovního poměru s osobami splňujícími podmínky pro odchod do důchodu. Ve Francii byla po konzultaci se sociálními partnery přijata nová reforma pracovního práva dále rozšiřující okruh, ve kterém platí ujednání na úrovni podniku, a současně určující, která ujednání na úrovni pobočky by měla i nadále být směrodatná.

Některé členské státy se zapojením sociálních partnerů upravily své minimální mzdy nebo přijaly opatření, jež mají zajistit větší předvídatelnost rámců pro stanovování minimální mzdy. V Bulharsku vláda předložila návrh mechanismu pro stanovování minimální mzdy se třemi scénáři a analýzou dopadů, nyní se čeká na dohodu se sociálními partnery. Vláda plánuje postupně zvyšovat minimální mzdu ze současné úrovně 230 EUR měsíčně na 305 EUR v roce 2020. Rumunsko ve svém vládním programu stanovilo úroveň minimálních mezd do roku 2020. Od roku 2010 se minimální mzda více než zdvojnásobila a je stanoven její růst z 315 EUR měsíčně na 380 EUR v roce 2020. V Irsku byla minimální mzda zvýšena z 9,15 EUR za hodinu v roce 2016 na 9,25 EUR za hodinu v roce 2017 na základě doporučení komise pro nízké mzdy, která také posuzuje sociální dopad úprav minimální mzdy. Irská vláda nedávno oznámila další zvýšení minimální mzdy na 9,55 EUR

za hodinu od ledna 2018. Lotyšsko zavedlo s platností od 1. ledna 2018 zvýšení minimální mzdy na 430 EUR měsíčně, a to z 380 EUR. Polsko zvýšilo minimální měsíční mzdu na 2 000 PLN a zavedlo minimální hodinovou odměnu pro pracovníky pracující na smlouvy v občanskoprávním režimu (13 PLN za hodinu, tj. přibližně 3 EUR). V Portugalsku po dosažení tripartitní dohody se sociálními partnery vláda dne 1. ledna 2017 zvýšila zákonem stanovenou minimální mzdu z 530 EUR na 557 EUR měsíčně. Zvýšení bylo doprovázeno dočasným snížením příspěvku zaměstnavatele na sociální zabezpečení pracovníků pobírajících minimální mzdu. Vláda Spojeného království chce zvyšovat vnitrostátní minimální mzdu pro osoby starší 25 let, s cílem dosáhnout do roku 2020 60 % mediánu příjmu (cca 9 GBP, tj. přibližně 10,3 EUR, za hodinu). Při roční valorizaci v dubnu 2017 se zvýšilo státní životní minimum na 7,50 GBP (8,6 EUR) za hodinu a zvýší se i státní minimální mzda pro mladé pracovníky a učně. V Německu spolková vláda na doporučení stálé komise sociálních partnerů pro minimální mzdu zvýšila s platností od 1. ledna 2017 všeobecnou minimální mzdu z 8,50 EUR na 8,84 EUR za hodinu.

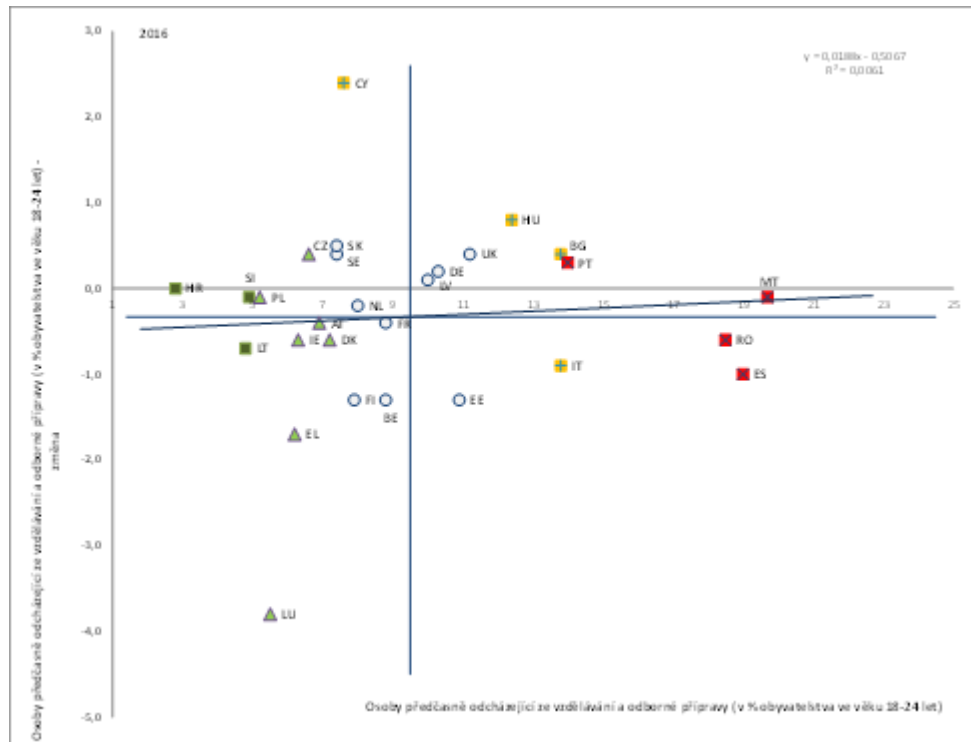
3.2 Hlavní směr 6: Zlepšení nabídky práce, dovedností a kompetencí

Tento oddíl se věnuje provádění hlavního směru zaměstnanosti č. 6, který členskými státy doporučuje vytvářet podmínky podporující nabídku práce, dovedností a kompetencí. 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 na trhu práce u různých skupin nedostatečně zastoupených na trhu práce (např. mladých lidí, starších pracovníků, osob z rodin migrantů a žen). Oddíl 3.2.2 informuje o opatřeních politik členských států v těchto oblastech a opatřeních zaměřených na tyto znevýhodněné skupiny.

3.2.1 Klíčové ukazatele

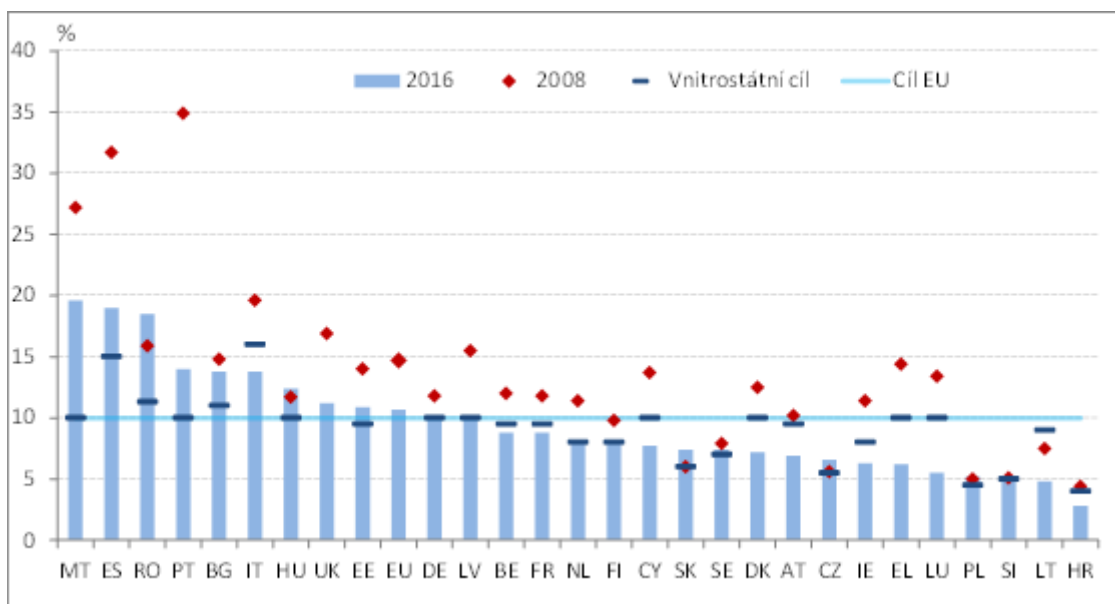
V roce 2016 se dále snížila míra předčasných odchodů ze vzdělávání v EU. Činila 10,7 %, tedy o 0,3 p.b. méně oproti roku 2015. Sedmnáct členských států zaznamenalo míry menší než cílová hodnota EU ve výši 10 %. Na Maltě, ve Španělsku a Rumunsku (které spolu s Portugalskem nesou označení „kritické situace“) se však tato míra blížila 20 %, zatímco v Chorvatsku, Litvě a Slovinsku („nejlepší“) byla nižší než 5 %. V uplynulém roce zůstávala míra předčasných odchodů ze vzdělávání ve velké většině členských států stabilní (jak ukazuje graf 13), nejvíce se snížila v Lucembursku (o 3,5 p.b.) a Řecku (1,4 p.b.), ale výrazný růst zaznamenala na Kypru (o 2,8 p.b., i když úroveň je dosud nižší než průměr EU). Neexistují žádné důkazy o sblížení mezi členskými státy v roce 2016, o čemž svědčí téměř vodorovná regresní přímka, která ukazuje vztah mezi meziročními změnami a mírou předčasných odchodů ze vzdělávání. Ve srovnání s rokem 2008 (graf 14) však míra předčasných odchodů ze vzdělávání téměř ve všech členských státech poklesla, v průměru o 4 p.b.; nejvíce se snížila v Portugalsku, Španělsku, Řecku a Lucembursku, zatímco vzrostla v Maďarsku, České republice, na Slovensku a v Rumunsku. Rozdíl v míře předčasných odchodů ze vzdělávání u mužů a žen v roce 2016 se snížil na z 3,9 p.b. v roce 2008 na 3 p.b., přičemž u žen je pravděpodobnost předčasného ukončení školní docházky nižší než u mužů.

Graf 13: Osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy (v % obyvatelstva ve věku 18–24 let) a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Eurostat. Období: úroveň roku 2016 a meziroční změna oproti roku 2015. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Graf 14: Osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy, 2008–2016



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. On-line datový kód: edat_lfse_14.

Dlouhodobý pokles předčasného odchodu ze vzdělávání v Evropě je příznivý trend, který do značné míry pramení ze strukturálních reforem systémů vzdělávání a odborné přípravy a z cílených opatření politik. V období po krizi však může částečně souviset s přetrvávajícím obtížným přístupem na trh práce v zemích s vysokou úrovní nezaměstnanosti mladých lidí, když se mladí lidé rozhodli, že zůstanou déle ve vzdělávání. Předčasný odchod ze vzdělávání kromě toho úzce souvisí se sociálním znevýhodněním a s nízkým dosaženým vzděláním rodičů. Vyšší míra předčasného ukončení školní docházky existuje u žáků z rodin migrantů, a zejména žáků narozených v zahraničí³⁹. Více znevýhodnění jsou i žáci se zdravotním postižením, rozdíl oproti žákům bez zdravotního postižení činil v roce 2015 v tomto ukazateli 10,3 p.b.⁴⁰.

Důležitým ukazatelem kvality systémů počátečního vzdělávání a odborné přípravy je, nakolik studenti ovládají základní dovednosti jako čtení, matematika a přírodní vědy. Z průzkumu Programu OECD pro mezinárodní hodnocení žáků (PISA) z roku 2015, který se týkal základních schopností získaných během základního a nižšího sekundárního vzdělávání, vyplývá, že 19,7 % evropských studentů ve věku 15 let mělo slabé výsledky ve čtení, 22,2 % v matematice a 20,6 % v přírodních vědách. V porovnání s předchozím průzkumem z roku 2012 se výsledky v průměru EU ve všech oblastech a ve většině zemí EU zhoršily, i když mezi členskými státy přetrvávají v získávání základních dovedností velké rozdíly. To znamená, že země EU se ještě více vzdálily dosažení cíle snížit do roku 2020 nedostatečné dovednosti ve čtení, matematice a přírodních vědách pod hranici 15 %.

Nejvýznamnějším faktorem spojeným se slabými výsledky ve vzdělávání je znevýhodněné sociálně-ekonomické prostředí. Existuje také překryv mezi studenty se slabými výsledky a studenty se zvláštními vzdělávacími potřebami a/nebo pocházejícími z rodin migrantů. Průměrný podíl studentů v EU se slabými výsledky v přírodních vědách ve spodním sociálně-ekonomickém kvartilu studentské populace podle průzkumu PISA z roku 2015 činí asi 34 %, o 26 p.b. více než v nejvyšším sociálně-ekonomickém kvartilu (graf 15). Členské státy s významným podílem studentů z rodin migrantů⁴¹ mají obecně nadprůměrný

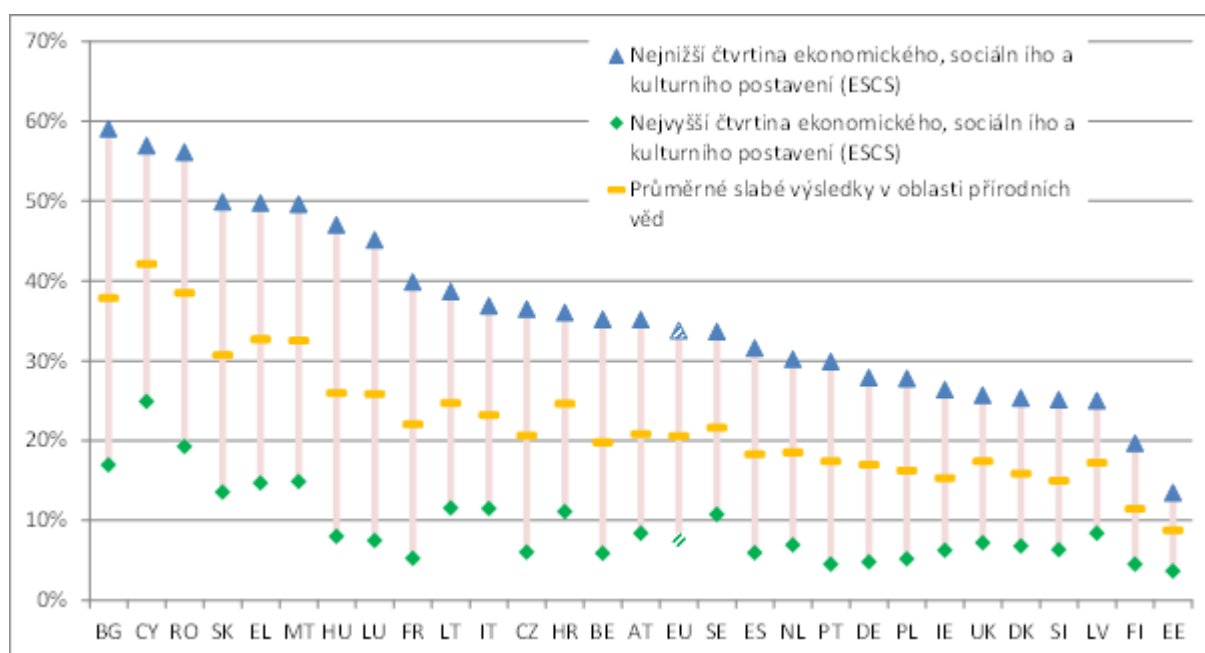
³⁹ Konkrétně, u mladých lidí narozených mimo EU (ve věku 18–24 let) byla v roce 2016 míra předčasných odchodů ze vzdělávání asi 19,4 %, tedy téměř dvojnásobná než u osob narozených v EU (9,8 %).

⁴⁰ Na základě údajů z EU-SILC.

⁴¹ V průzkumu PISA se má za to, že studenti pocházejí z rodiny migrantů, pokud se narodili v zahraničí (první generace) nebo se narodili v EU a oba jejich rodiče se narodili v zahraničí (druhá generace).

podíl žáků se slabými výsledky v základních dovednostech⁴² a jejich výsledky obvykle velmi úzce souvisí s jejich sociálně-ekonomickým postavením⁴³. Kromě toho, jak bylo již dříve uvedeno ve společné zprávě o zaměstnanosti pro rok 2017, nedávný nápor migrantů do EU ještě více zvýraznil úlohu systémů vzdělávání a odborné přípravy – pomoci mnoha tisícům přicházejících mladých lidí plně rozvinout svůj potenciál a podpořit jejich začlenění do evropských společností.

Graf 15: Žáci se slabými výsledky v přírodních vědách ve věku 15 let podle ekonomického, sociálního a kulturního postavení v průzkumu PISA 2015



Zdroj: Evropská komise (2016), PISA 2015: Výsledky EU a první závěry týkající se politik v oblasti vzdělávání v Evropě.

Míra dosaženého terciárního vzdělání v EU u osob ve věku 30–34 let již více než deset let neustále a viditelně roste. V současnosti tato míra činí 39,1 %, tj. jen za poslední rok zvýšení o 0,4 p.b. Osmnáct členských států má míru dosaženého terciárního vzdělání vyšší než hlavní cíl strategie Evropa 2020, který je stanoven ve výši 40 %. Od roku 2008 se průměrná míra dosaženého terciárního vzdělání v EU zvýšila o 8 p.b. (graf 16). I přes významný pokrok

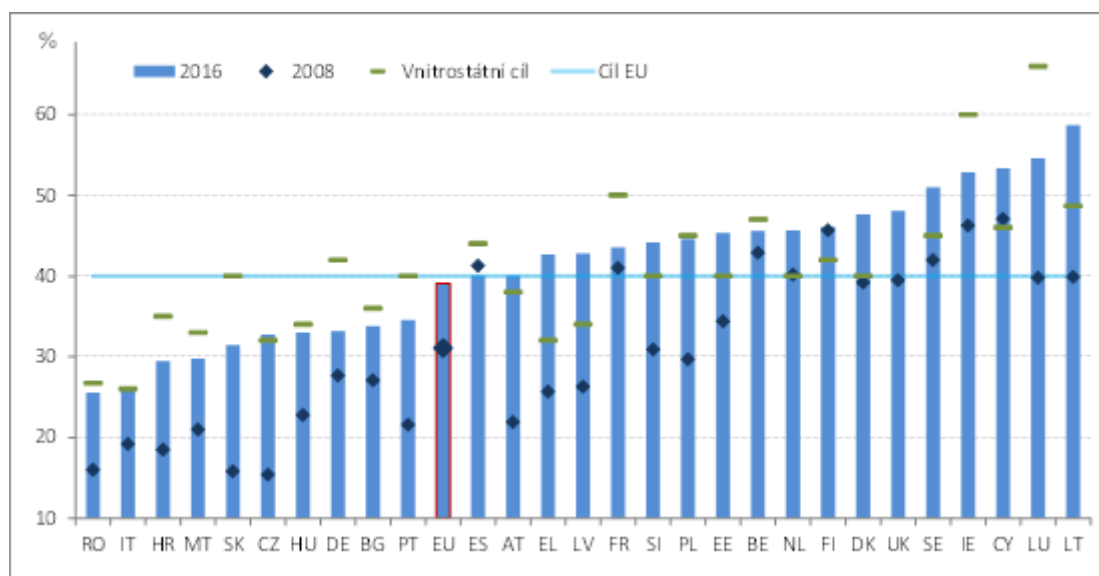
⁴² Monitor vzdělávání a odborné přípravy 2017, s. 38, graf 15.

⁴³ Podle průzkumu PISA z roku 2015 byl podíl žáků se slabými výsledky v členských státech EU mezi žáky narozenými v zahraničí 39,1 % a mezi žáky narozenými v EU rodičům narozeným v zahraničí 29,5 %, tj. mnohem vyšší než hodnota 18,9 % zaznamenaná u žáků, kteří nepocházejí z rodiny migrantů.

dosažený v uplynulých letech mají členské státy, které zaostávají, dosud přibližně poloviční míru dosaženého terciárního vzdělání v porovnání s vedoucími zeměmi.

Značné rozdíly v dosaženém terciárním vzdělání přetrvávají mezi muži a ženami, přičemž ženy si vedou lépe než muži ve všech členských státech kromě Německa a průměrný rozdíl mezi muži a ženami v dosaženém terciárním vzdělání činí téměř 10 p.b. Dosažené terciární vzdělání je stále ještě ovlivněno rodinným zázemím, přičemž u osob narozených v zahraničí je jeho míra v průměru o 5 p.b. nižší, ačkoli v Dánsku, Irsku, Lucembursku, Lotyšsku a Spojeném království je tomu naopak. Navíc mladí lidé, kteří se přistěhovali uprostřed nebo ke konci své povinné školní docházky, čelí větším obtížím než ti, kdo se přistěhovali v mladším věku, a vyžadují netradiční způsoby zajištění přístupu k vyššímu vzdělání, jež uznávají dovednosti, které mohli získat mimo tradiční vyšší sekundární vzdělávání⁴⁴. Také osoby se zdravotním postižením mají trvale nižší míru dosaženého terciárního vzdělání, přičemž v roce 2015 činil rozdíl 13,6 p.b.⁴⁵.

Graf 16: Dosažené terciární vzdělání u osob ve věku 30–34 let, 2008–2016



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. On-line datový kód: edat_lfse_03.

⁴⁴ Evropská komise, *Monitor vzdělávání a odborné přípravy*, k dispozici na: http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/et-monitor_cs.

⁴⁵ Na základě údajů z EU-SILC.

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 vysokých škol (ve věku 20–34 let) činí v EU v průměru 82,8 %, zatímco u absolventů s vyšším sekundárním vzděláním je míra zaměstnanosti 72,6 % (a u osob s odborným vzděláním dosahuje 75 %). Tento rozdíl je vyšší v členských státech s nižší mírou celkové zaměstnanosti mladých lidí.

Rozdíl v míře zaměstnanosti a/nebo nezaměstnanosti podle úrovně dovedností do určité míry svědčí o nesouladu mezi nabídkou odborných dovedností a poptávkou po nich, neboť vyváženost nabídky práce a poptávky po práci podle úrovně vzdělání by znamenala stejnou míru zaměstnanosti ve všech skupinách z hlediska dovedností. V roce 2016 byl největší rozptyl míry zaměstnanosti podle úrovně kvalifikace (nižší než vyšší sekundární vzdělávání, vyšší sekundární a postsekundární vzdělávání a terciární vzdělávání) zaznamenán v Bulharsku, České republice, Chorvatsku, Litvě, Polsku, Slovinsku a na Slovensku.

I přes poměrně dobré výsledky osob s odborným vzděláním a odbornou přípravou na trhu práce počet studentů zapsaných k počátečnímu odbornému vzdělávání a odborné přípravě v EU ve většině zemí od roku 2013 trvale klesá. Celkový počet studentů účastnících se počátečního odborného vzdělávání a odborné přípravy na vyšší sekundární úrovni se od roku 2013 snížil přibližně o 500 000 (4,7 %) na 10,3 milionu v roce 2015. Nejvýraznější pokles v absolutním počtu studentské populace účastnících se počátečního odborného vzdělávání a odborné přípravy – téměř o 200 000 osob – zaznamenalo Spojené království. Počet zapsaných ke všeobecnému vzdělávání přitom zůstal na stejné úrovni. Podíl studentů účastnících se odborného vzdělávání a odborné přípravy na celkové populaci studentů zapsaných ke studiu na vyšší sekundární úrovni se ze 48,9 % v roce 2013 snížil na 47,3 % v roce 2015.

Studenti odborného vzdělávání a odborné přípravy, kteří vstupují na trh práce přímo po získání své kvalifikace na vyšší sekundární úrovni, mají ve většině zemí poměrně vysokou míru zaměstnanosti. To je patrné v zemích s dobře fungujícím systémem odborného vzdělávání a odborné přípravy, včetně silné prostupnosti a systémů přechodu ze školy do zaměstnání, jako je Malta, Spojené království, Německo, Nizozemsko, Švédsko, Rakousko a Dánsko (s výjimkou absolventů odborného vzdělávání a odborné přípravy v oblasti zdravotnictví a sociální péče). V jiných zemích se však zdá, že absolventi odborného

vzdělávání a odborné přípravy v některých oblastech dosahují slabších výsledků (zejména v obchodních, správních a právních oborech), jako například v Maďarsku, Litvě, Slovinsku, Polsku, Francii, Bulharsku a Rumunsku. Obzvláště vysoké rozdíly v míře zaměstnanosti v závislosti na oblasti studia jsou v Itálii a Řecku, v rámci obecně nepříliš dobře fungujícího trhu práce.

Vedle zaměstnatelnosti je jiným důležitým faktorem ukazujícím na přitažlivost různých typů vzdělávání očekávaná výše mzdy. Mzdová prémie pro osoby se střední odbornou kvalifikací v porovnání s osobami se střední všeobecnou kvalifikací se pohybuje od 60 % v Německu až po krácení na mzdě přibližně o –25 % v České republice (ačkoli se jedná o zvláštní případ, jelikož většina absolventů odborného vzdělávání a odborné přípravy pokračuje ve vysokoškolském studiu)⁴⁶. Celkově v EU mladí lidé s odbornou kvalifikací vydělávají přibližně o 25 % více než osoby pouze s nízkou úrovní vzdělání (ISCED 0–2), o 17 % více než osoby se střední úrovní kvalifikace se všeobecným zaměřením a o 40 % méně v porovnání s osobami s vysokou úrovní vzdělání⁴⁷.

Jedním z klíčových aspektů systémů odborného vzdělávání a odborné přípravy, jež usnadňují bezproblémový přechod na trh práce a úspěch na trhu práce, je začlenění učení na pracovišti do programů odborného vzdělávání a odborné přípravy. Podle Monitoru vzdělávání a odborné přípravy z roku 2016 bylo v roce 2015 v EU přibližně 2,8 milionu studentů zapsaných do kombinovaných programů založených na výuce ve škole a na pracovišti (kteří tráví nejméně 25 % trvání programu učením v reálném pracovním prostředí ve firmě). Dostupnost programů s podstatným podílem učení na pracovišti je však ve většině zemí EU omezená a situace se nezlepšuje. V období let 2013 až 2015 nedošlo k žádným větším změnám v rozšíření kombinovaných programů EU založených na výuce ve škole a na pracovišti. V řadě zemí podíl studentů zapojených do takových programů poklesl – například ve Spojeném království, Rakousku, Francii, Lucembursku a Finsku. Výraznější růst byl zaznamenán pouze na Slovensku a v Maďarsku, přičemž v případě Maďarska se tak stalo

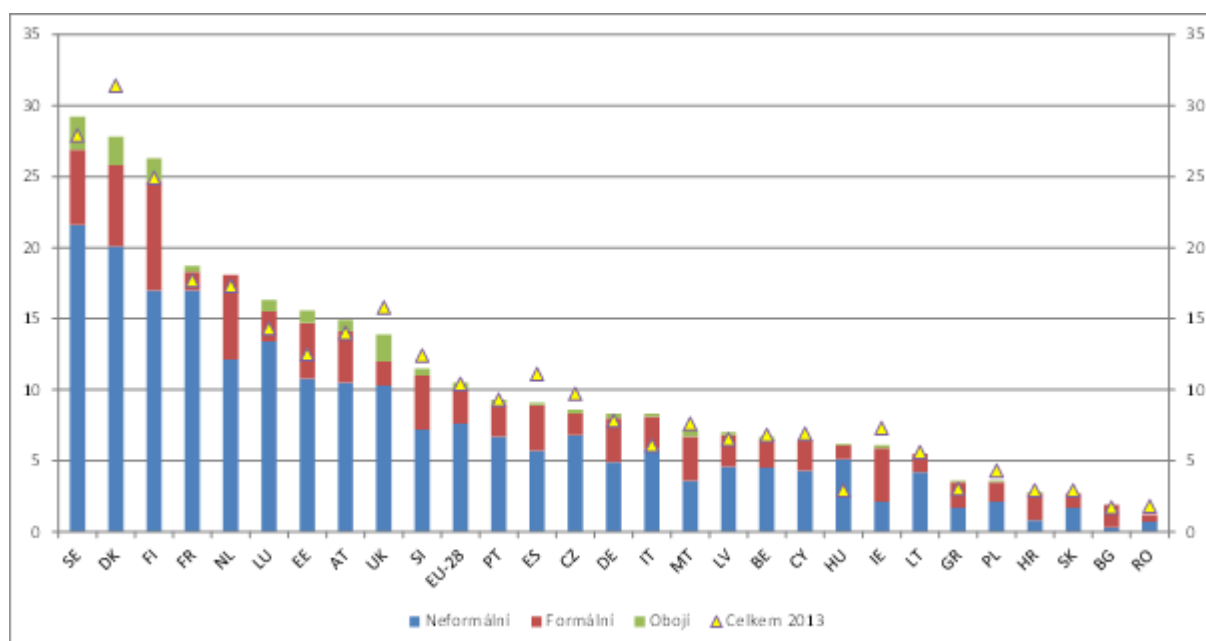
⁴⁶ Nízká úroveň vzdělání zahrnuje kvalifikace na úrovních ISCED 0–2; střední úroveň na úrovních ISCED 3–4 a vysoká úroveň kvalifikace na úrovních ISCED 5–8.

⁴⁷ Přesto však v některých zemích (např. ve Finsku a Bulharsku) osoby s kvalifikací získanou odborným vzděláváním a odbornou přípravou mohou získat pouze platy, které jsou obdobné jako u těch, kdo nemají ani střední úroveň kvalifikace, zatímco v jiných zemích osoby s kvalifikací získanou odborným vzděláváním a odbornou přípravou dostávají pouze o něco nižší mzdy v porovnání s absolventy vysokoškolského vzdělávání (např. v Dánsku nebo Itálii).

patrně v důsledku změn v klasifikaci určitých programů označených jako programy obsahující dostatečné množství učení při zaměstnání.

Celková míra účasti dospělých na učení v EU od roku 2013 doznala jen malých změn (graf 17). Ve všech zemích má vzdělávání dospělých většinou neformální povahu, obvykle je spojeno s prací a poskytováno i financováno zaměstnavateli nebo samotnými jedinci. Takové učení je často zacíleno na ty zaměstnance, kteří již mají nejvyšší úroveň dovedností a vykonávají nejsložitější práce, zatímco pro ostatní zaměstnance jsou možnosti přístupu k odborné přípravě často mnohem omezenější. Ze skutečnosti, že větší část učení je neformální povahy, také vyplývá, že často trvá jen krátce a cílem je rozvíjet dovednosti specifické pro danou firmu. To vede k situaci, kdy velká část vzdělávání dospělých nemůže pomoci rozvíjet jejich dovednosti, které lze snadno přenášet mezi firmami, včetně základních dovedností – čtení, psaní, počítání nebo informační a komunikační technologie.

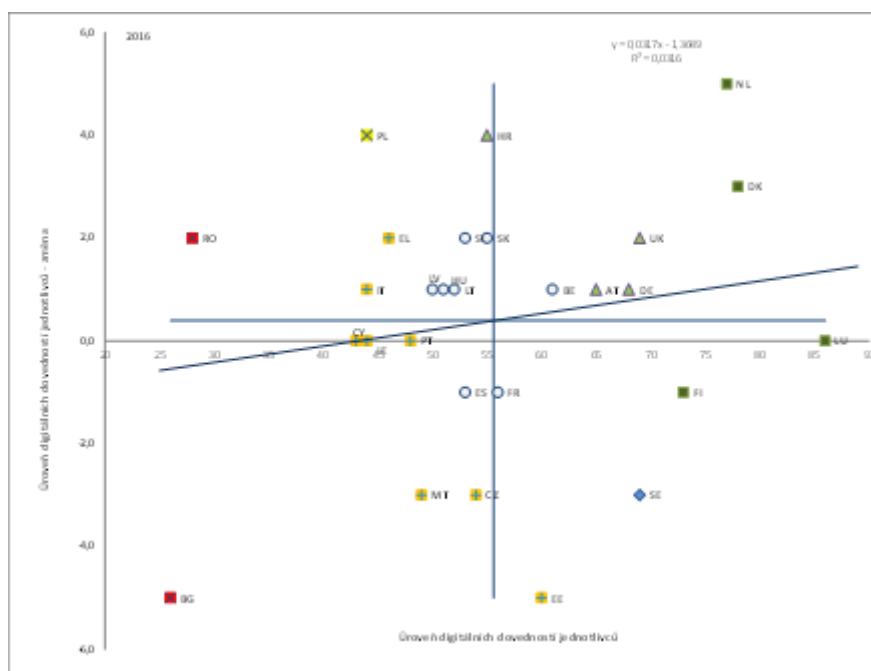
Graf 17: Účast na vzdělávání dospělých podle typů vzdělávání (2016)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil v EU, zvláštní výtah, 2016. 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. Kategorie údajů „obojí“ uvádí podíl osob, které se v referenčním období čtyř týdnů účastnily jak formálních, tak neformálních učebních činností. Údaje pro HR, HU a LV o osobách účastnících se „obou“ forem výuky nejsou spolehlivé a pro CY, LT, SK, BG a RO nejsou k dispozici.

Úroveň digitálních dovedností roste, avšak velmi pomalu, takže část obyvatelstva nemůže využívat výsledků digitální transformace. To má dopad na inovace, produktivitu a v konečném důsledku i na růst. V roce 2016 nemělo 44 % obyvatelstva EU ve věku od 16 do 74 let základní digitální dovednosti splňující aktuální potřeby a 19 % nemělo vůbec žádné digitální dovednosti (v roce 2015 to bylo 45 %, resp. 21 %) ⁴⁸. Rozdíly mezi členskými státy jsou výrazné, přičemž v deseti členských státech (Portugalsko, Polsko, Slovinsko, Chorvatsko, Litva, Itálie, Řecko, Kypr, Bulharsko a Rumunsko) neměla v roce 2016 alespoň jedna čtvrtina obyvatelstva žádné digitální dovednosti. Tato úroveň je obzvláště nízká v Bulharsku a Rumunsku („kritické situace“), zatímco ve Finsku, Nizozemsku, Dánsku a Lucembursku („nejlepší“) je vysoko nad průměrem. Existují důkazy o divergenci v tomto ukazateli v rámci EU – jelikož úroveň digitálních dovedností se v průměru zlepšuje relativně rychleji v zemích s nejlepšími výsledky.

Graf 18: Podíl obyvatelstva se základními nebo lepšími celkovými digitálními dovednostmi a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů).

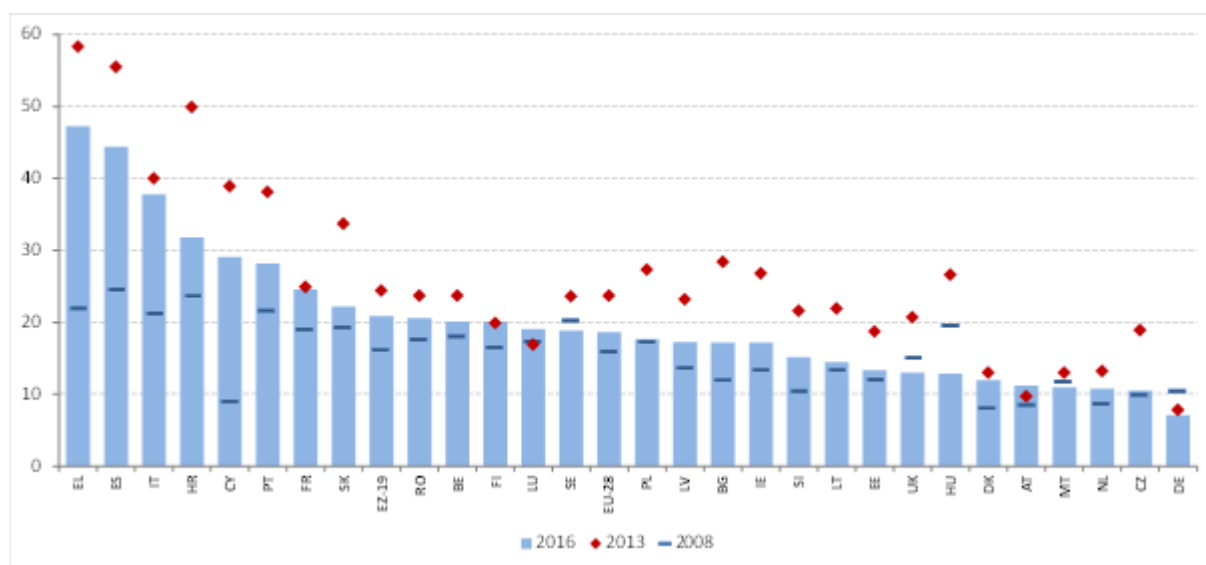


Zdroj: Eurostat. Období: úrovně roku 2016 a meziroční změna oproti roku 2015. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

⁴⁸ Index digitální ekonomiky a společnosti, Evropská komise.

Situace mladých lidí na trhu práce se v souladu s posilujícím hospodářstvím dále zlepšuje. Míra nezaměstnanosti mladých lidí v EU se snížila o 5 procentních bodů z nejvyšší úrovně 23,7 % v roce 2013 na 18,7 % v roce 2016 a dále na 17 % ve druhém čtvrtletí 2017. Je však dosud o 1,4 p.b. vyšší než úroveň zaznamenaná ve druhém čtvrtletí 2008. Rozptyl míry nezaměstnanosti mladých lidí je vysoký, přičemž některé členské státy zaznamenávají úroveň blízkou se 40 % nebo vyšší (Itálie, Španělsko, Řecko), ale s postupem času se snižuje (viz graf 19). Mladé ženy mají nižší míru nezaměstnanosti než muži (17,9 % oproti 19,4 % v roce 2016). To může souviset s lepšími výsledky ve vzdělávání, ale také s nižší mírou ekonomické aktivity. Nehledě na zlepšující se vyhlídky na trhu práce jsou mladí lidé častěji zaměstnáváni v nestandardních a netypických formách zaměstnání, včetně práce na základě pracovní smlouvy na dobu určitou, nedobrovolné práce na částečný úvazek a pracovních míst s nižší mzdou (v roce 2016 pracovalo 43,8 % mladých pracovníků – a ve Slovinsku, Španělsku a Polsku šlo o více než 70 % – na základě pracovní smlouvy na dobu určitou, v porovnání s 13,1 % pracovníků ve věku 25–49 let); jak je uvedeno v oddíle 3.4, tyto smlouvy se ne vždy vyvíjejí směrem ke stabilnějším modelům.

Graf 19: Míra nezaměstnanosti mladých lidí (věk 15–24 let), víceleté srovnání

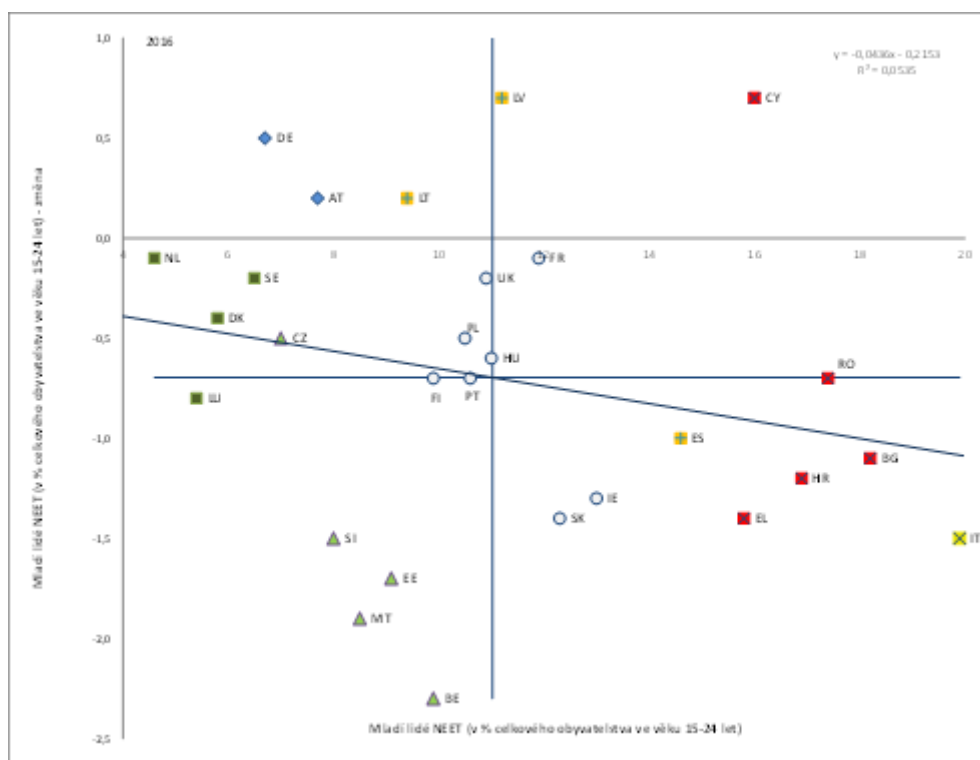


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Vedle osob pracujících nebo hledajících práci je značná část mladých lidí ve věku 15–24 let v EU ekonomicky neaktivní. Celkem v EU nebylo v roce 2016 zaměstnáno ani se neúčastnilo vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) více než 6 milionů osob ve věku 15–24 let. To představuje 11,5 % populace v dané věkové skupině, což je méně než nejvyšší hodnota 13,2 % zaznamenaná v roce 2012, ale stále je to více než úroveň roku 2008 (10,9 %). Toto snížení bylo především důsledkem toho, že do práce přešly osoby NEET. Jak je znázorněno v grafu 20, v některých zemích (Bulharsko, Rumunsko, Chorvatsko, Kypr a Řecko, které všechny nesou označení „kritické situace“) a v Itálii, kde sledovaná úroveň klesla v roce 2016 o 1,5 p.b. („slabý, avšak zlepšující se“), je dosud zaznamenaná míra NEET vyšší než 15 %. Naopak Nizozemsko, Lucembursko, Dánsko a Švédsko jsou označeny jako „nejlepší“. Roste počet osob NEET v Německu, Rakousku, Litvě, Lotyšsku a – což je ještě více znepokojující – na Kypru (kde byla výchozí hodnota již tak vysoká). Rychlejší snižování je patrné v Belgii, na Maltě, v Estonsku a Slovinsku. Negativní sklon regresní přímky pro závislost meziročních změn na úrovních nasvědčuje pokračujícímu sblížování členských států. Osoby NEET jsou v EU rovnoměrně rozděleny mezi nezaměstnané a ekonomicky neaktivní osoby, avšak mezi členskými státy existují podstatné rozdíly (nejvyšší podíl ekonomicky neaktivních osob má Bulharsko a Rumunsko a nejvyšší podíl nezaměstnaných má Chorvatsko a Španělsko). Hlavním rizikovým faktorem pro to, aby se stal člověk osobou NEET, je nízká úroveň dosaženého vzdělání⁴⁹. U žen NEET je ekonomická neaktivita častější než nezaměstnanost, zatímco u mužů je tomu naopak.

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

Graf 20: Míra a meziroční změna osob NEET (ve věku 15–24 let) (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)

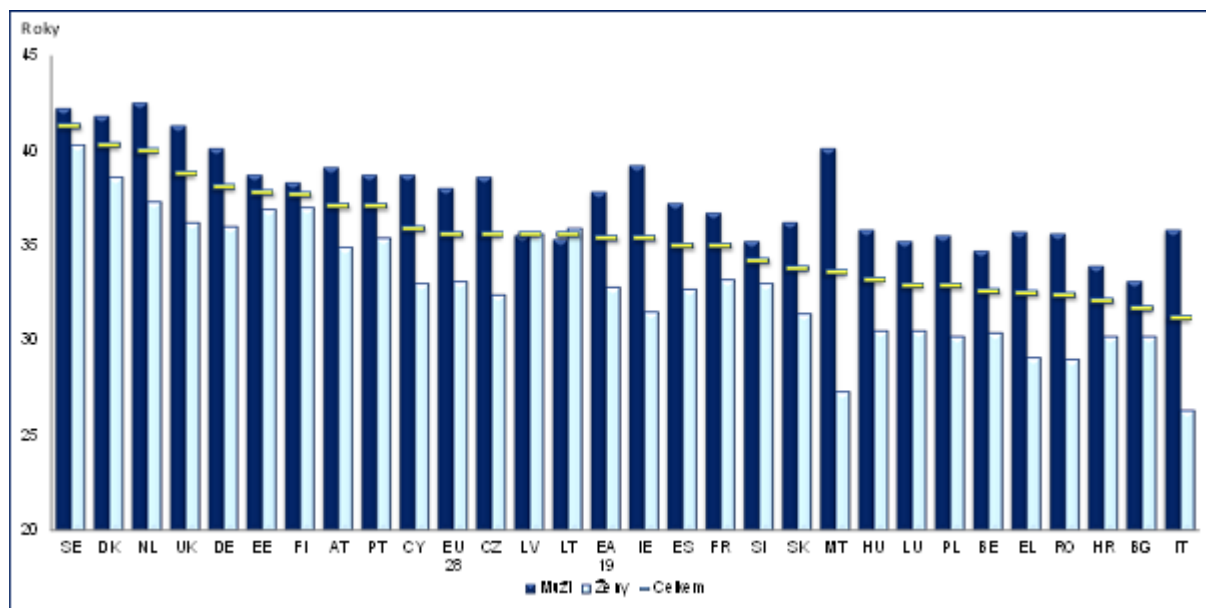


Zdroj: Eurostat. Období: úrovně roku 2016 a meziroční změna oproti roku 2015. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

V posledním desetiletí výrazně vzrostla míra zaměstnanosti starších pracovníků. Starší pracovníci přestáli krizi poměrně lépe než jiné věkové skupiny. Jak bylo již uvedeno v kapitole 1, ve skutečnosti je věková skupina 55–64 let hlavní hybnou silou celkového růstu míry zaměstnanosti za posledních deset let. V roce 2016 míra zaměstnanosti osob ve věku 55–64 let činila 55,3 %, o 2 p.b. vyšší než v roce předchozím, a předpokládá se, že v souvislosti s demografickou změnou bude tento trvalý růst pokračovat. Míra zaměstnanosti starších pracovníků se v členských státech výrazně liší, pohybuje se od 75,5 % ve Švédsku po 36,3 % v Řecku. Míra zaměstnanosti žen ve věku 55–64 let se rovněž přibližuje míře zaměstnanosti mužů a v roce 2016 činila 48,9 %. Rozdíl v trvání pracovního života mužů a žen se snižuje, ale je stále značný, přičemž ženy jsou zapojeny na trhu práce v průměru o 4,9 roku méně než muži (33,1 roku oproti 38,0 letům v roce 2016). Tento průměr je důsledkem velkých rozdílů mezi členskými státy a vyplývá z více faktorů, jako je např. nedostatečný přístup k pečovatelským službám a také nižší minimální věk pro odchod do důchodu pro ženy

v některých členských státech, což se promítá do kratšího trvání pracovního života (viz graf 21). U starších pracovníků je rovněž větší pravděpodobnost práce na zkrácený úvazek než u pracovníků ve střední věkové skupině, ale menší pravděpodobnost práce na částečný úvazek než u mladších pracovníků. Podobně je u nich pravděpodobnější, že mají stálá pracovní místa (pouze 5,3 % starších pracovníků ve věku 55–64 let má pracovní smlouvu na dobu určitou).

Graf 21: Průměrné trvání pracovního života, 2016

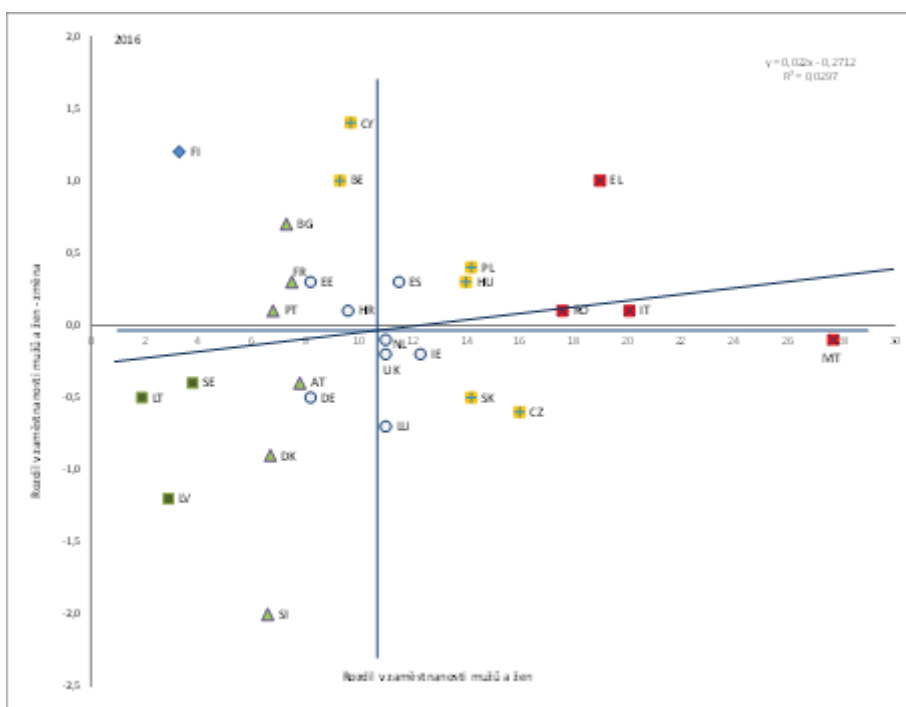


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Ve všech členských státech je zastoupení žen na trhu práce nedostatečné. Hlavním ukazatelem srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce je rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů, což je rozdíl mezi mírou zaměstnanosti u žen a u mužů. V roce 2016 činil rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů v EU 11,6 procentního bodu, při míře zaměstnanosti u mužů 76,9 % a u žen 65,3 % (graf 22). Tento rozdíl je zvláště vysoký u žen narozených mimo EU a u romských žen. Ve srovnání s rokem 2015 zůstal celkově stabilní, jak je popsáno v kapitole 1. Z dlouhodobější perspektivy je však podstatně nižší než v roce 2008, kdy rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů činil 15 procentních bodů. Toto dlouhodobé zlepšování bylo především důsledkem růstu míry zaměstnanosti žen. Přesto však mělo v roce 2016 šest členských států míru zaměstnanosti žen nižší než 60 % a zároveň vysoký rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů (nejvyšší hodnoty byly zaznamenány v případě Malty, Itálie, Řecka a Rumunska, které nesou označení „kritické situace“). V řadě členských

států se tento rozdíl ještě zvětšuje, výrazně rychleji oproti průměru ve Finsku, Belgii, na Kypru a v Řecku (v těchto zemích se zvýšila míra zaměstnanosti mužů i žen, ale u mužů rychlejším tempem než u žen). Litva, Lotyšsko a Švédsko jsou posuzovány jako „nejlepší“. Pozitivní sklon regresní přímky pro závislost změn na úrovních rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů v grafu 22 nasvědčuje tomu, že v průměru se výsledky členských států v tomto ukazateli mírně rozcházejí.

Graf 22: Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)

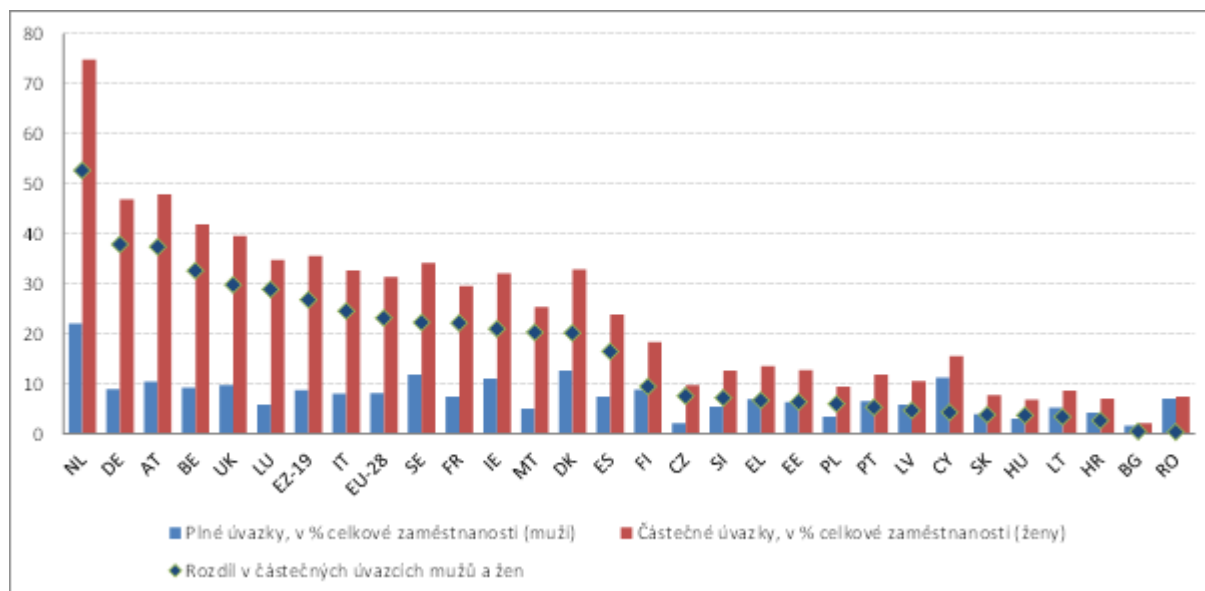


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Období: úrovně roku 2016 a meziroční změna oproti roku 2015. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Nerovná účast žen a mužů na trhu práce se odráží také ve velkém rozdílu mezi oběma pohlavími, pokud jde o zaměstnání na částečný úvazek, který v roce 2016 v EU činil 23,0 p.b. (mírný pokles z 23,2 p.b. v roce 2015). Mezi zeměmi existují velké rozdíly. Ve většině střeoevropských a východoevropských členských států je tento rozdíl nízký, avšak ve čtyřech členských státech je vyšší než 30 procentních bodů a v Nizozemsku dosahuje celých

52,7 procentního bodu (graf 23). Navíc 23,5 % částečných pracovních úvazků žen bylo v roce 2016 nedobrovolných.

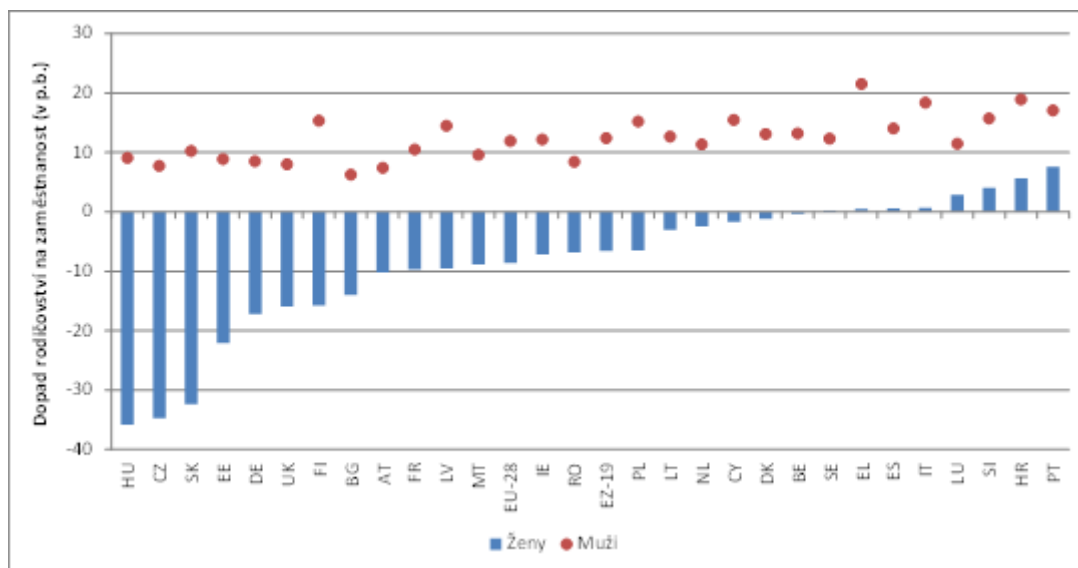
Graf 23: Míra práce na částečný úvazek a rozdíl mezi ženami a muži, 2016



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů jsou zvláště akutní u osob s pečovatelskými povinnostmi, kde dosud existuje větší pravděpodobnost, že pečovatelské povinnosti bude plnit spíše žena než muž. V průměru je míra zaměstnanosti žen s alespoň jedním dítětem ve věku do šesti let o 9 p.b. nižší než míra zaměstnanosti žen bezdětných (s větším dopadem na matky s nízkou kvalifikací a na rodiče samozivitele) a v některých zemích (Slovensko, Česká republika, Maďarsko) je tento rozdíl větší než 30 p.b. A naopak na míru zaměstnanosti mužů má rodičovství dopad opačný, protože u otců je větší pravděpodobnost, že budou zaměstnáni (graf 24). U žen také existuje větší pravděpodobnost než u mužů, že převezmou povinnosti spojené s dlouhodobou péčí. Více než 19 % potenciální ženské pracovní síly v EU bylo v roce 2016 ekonomicky neaktivních z důvodu péče o děti nebo o nezpůsobilé dospělé osoby. V České republice, Estonsku, Irsku, Maďarsku, na Slovensku a ve Spojeném království byl tento podíl vyšší než 28 %. Zdá se, že míra zaměstnanosti žen je nadprůměrná v zemích s dobře nastavenými a genderově vyváženými opatřeními k nastolení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem (zejména Švédsko a Dánsko).

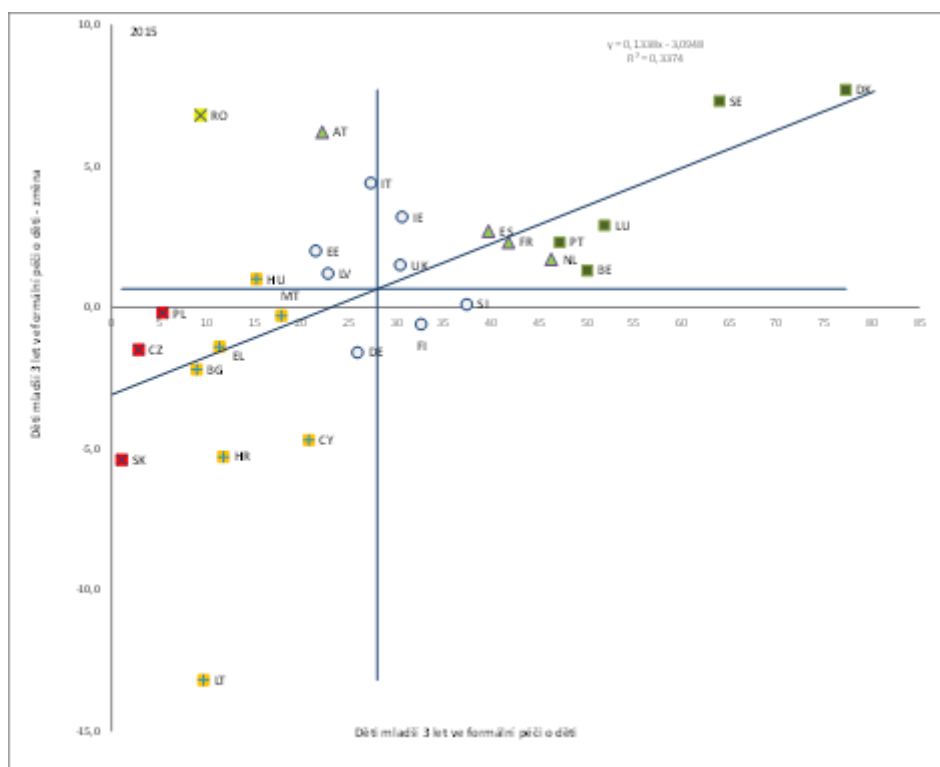
Graf 24: Dopad rodičovství na zaměstnanost žen a mužů (ve věku 20–49 let) v roce 2016



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

Jedním z faktorů ztěžujících účast žen na trhu práce je nedostatek dostupných, přístupných a kvalitních služeb formální péče, zejména péče o děti. Jak vyplývá z hlavního ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů v oblasti účasti na předškolním vzdělávání a péči, byla v roce 2015 poskytována péče v rámci formálního vzdělávání a pečovatelských služeb pouze 30,5 % dětí ve věku 0–3 let, tj. nárůst oproti 28,5 % v roce 2014 a 28,0 % v roce 2008. Mezi členskými státy existují velké rozdíly: zatímco v Dánsku a Švédsku bylo ve formální péči o děti více než 60 % dětí, na Slovensku, v České republice a Polsku („kritické situace“), jakož i v Bulharsku, Rumunsku a Litvě činil tento podíl méně než 10 %. Spolu s Dánskem a Švédskem jsou Lucembursko, Belgie a Portugalsko hodnoceny jako „nejlepší“. Tento rozdíl do určité míry souvisí s rozdíly v systémech rodičovské dovolené v jednotlivých zemích. Výsledky členských států v tomto ukazateli se ve skutečnosti rozcházejí, jak je patrné z pozitivního sklonu regresní přímky pro závislost meziročních změn na úrovních – země s nejlepšími výsledky se zlepšují rychleji.

Graf 25: Děti ve věku 0–3 let ve formální péči o děti a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Období: úroveň roku 2015 a meziroční změna oproti roku 2014. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

V některých členských státech mimoto zůstává výzvou poskytování dostatečného množství přístupných, vysoce kvalitních a udržitelných formálních služeb dlouhodobé péče. Jejich nedostatečný rozvoj může být velkou překážkou bránící ženám, aby zůstaly v zaměstnání, jelikož pro mnohé rodiny je neformální péče často jedinou možností. Odhaduje se, že počet starších osob závislých na péči jiné osoby se zvýší o 12 milionů (ze 40 na 52 milionů v letech 2013–2060)⁵⁰.

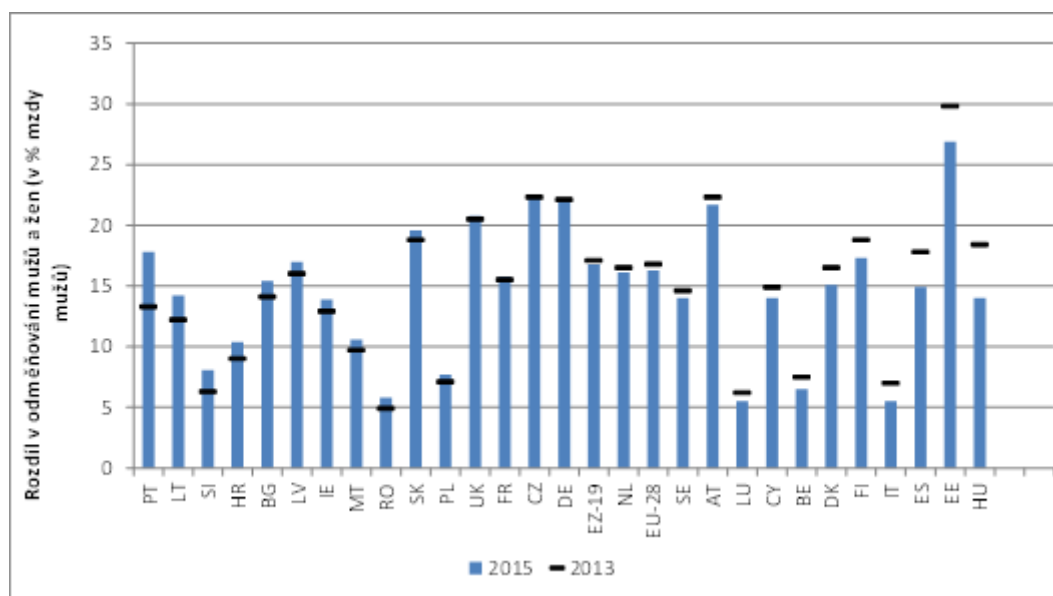
Vedle nižší míry zaměstnanosti v přepočtu na plné pracovní úvazky ženy často bývají vystaveny také značným rozdílům v odměňování. V roce 2015 tento rozdíl v EU činil 16,3 %, což znamená mírné snížení oproti roku 2014 (16,7 %) ⁵¹. Mezi členskými státy však

⁵⁰ Zpráva o stárnutí populace pro rok 2015.

⁵¹ Tento referenční ukazatel představuje neupravený rozdíl v odměňování mužů a žen (tj. není upravený podle individuálních charakteristik, které by mohly část rozdílu ve mzdách vysvětlit), což by mělo přinést celkový obrázek o genderových rozdílech z hlediska mezd. Z výzkumu vyplývá, že větší část rozdílu v odměňování mužů a žen přetrvává i při zohlednění rozdílů, pokud jde o dosažené vzdělání, volbu povolání, pracovní dobu a

existují velké rozdíly, přičemž rozdíl v odměňování se pohybuje od 26,9 % v Estonsku po 5,5 % v Itálii a Lucembursku. Za poslední dva roky bylo podle dostupných údajů zaznamenáno největší zvýšení v Portugalsku (+4,5 p.b.), zatímco k rychlému snížení došlo v Maďarsku (-4,4 p.b.), Estonsku (-2,9 p.b.) a Španělsku (-2,9 p.b.). Rozdíl v odměňování mužů a žen může mít různé příčiny, jako jsou například rozdílná odborná praxe, pracovní doba, druh práce nebo odvětví zaměstnání, do určité míry v důsledku diskriminace na trhu práce. Hrozí rovněž, že se to promítne do rozdílu v důchodech mezi oběma pohlavími, který v roce 2015 činil 38,3 %⁵².

Graf 26: Neupravený rozdíl v odměňování mužů a žen v letech 2013 a 2015



Zdroj: Eurostat.

Pozn.: Neupravený rozdíl v odměňování mužů a žen se měří jako rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem placených zaměstnaných mužů a placených zaměstnaných žen uvedený v procentech průměrného hrubého hodinového výdělku placených zaměstnaných mužů. Pro Řecko nejsou k dispozici žádné údaje. Pro Chorvatsko, Maltu a Irsko jsou uvedeny údaje za rok 2014 namísto roku 2015.

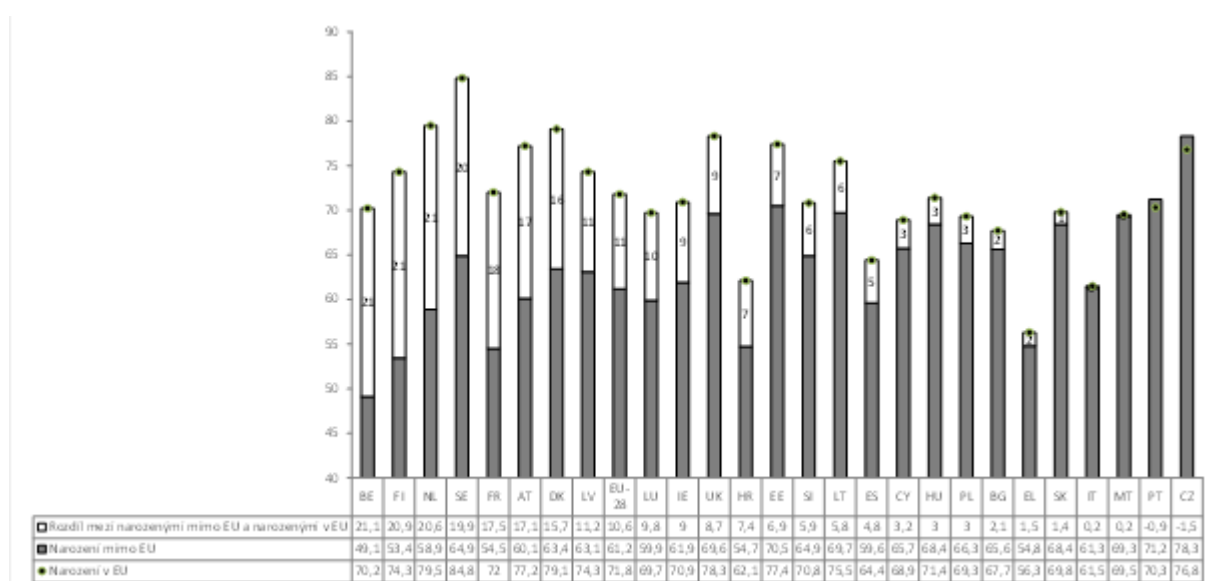
Potenciál migrantů na trhu práce je velmi nedostatečně využit. Zatímco osoby narozené mimo EU mají na populaci EU rostoucí podíl (6,6 % v roce 2014, 6,9 % v roce 2016), je u nich méně pravděpodobné, že se budou účastnit na trhu práce, než u osob narozených v EU.

jiné zjištěné faktory (viz např. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

⁵² Evropská komise, Zpráva o rovnosti žen a mužů v EU za rok 2017.

Problémy spojené s integrací vzrostly s dopadem hospodářské krize a v poslední době se zvýšeným přílivem uprchlíků, jejichž integrace na trhu práce je obtížnější než u jiných skupin⁵³. Zatímco v roce 2008 byla míra ekonomické aktivity a míra zaměstnanosti osob narozených mimo EU o 1,0 p.b., resp. o 4,6 p.b. nižší než u osob narozených v EU, do roku 2016 se tyto rozdíly zvýšily na 4,8 p.b., resp. 10,6 p.b. (věková skupina 20–64 let). V sedmi zemích EU (Belgie, Finsko, Nizozemsko, Švédsko, Francie, Rakousko a Dánsko) přesahuje rozdíl v zaměstnanosti 15 p.b. Zvlášť vysoká je ekonomická neaktivita žen narozených mimo EU, o 9,1 % p.b. nižší než u žen narozených v EU.

Graf 27: Míra zaměstnanosti podle země narození, věk 20–64 let, rok 2016



Zdroj: Eurostat [lfsa_ergacob]. Pozn.: Pro DE není rozdělení na osoby narozené mimo EU k dispozici (rozdíl mezi státními příslušníky hostitelské země a státními příslušníky třetích zemí činí 26,5 p.b. a je šestý nejvyšší v EU).

Výsledky na trhu práce se výrazně liší podle příčiny migrace. U osob narozených mimo EU je míra zaměstnanosti vyšší u těch z nich, kteří přicestovali za účelem studia nebo zaměstnání (71 % v roce 2014, ještě vyšší než u osob narozených v EU), a nižší u těch, kteří přicestovali z rodinných důvodů, a u uprchlíků⁵⁴. Nižší míra zaměstnanosti migrantů je zčásti důsledkem vyššího podílu osob s nízkou úrovní vzdělání, avšak rostoucí úroveň vzdělání⁵⁵ se

⁵³ Viz Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě, roční přehled z roku 2016, kapitola 3.

⁵⁴ Osoby migrující z rodinných důvodů tvoří mezi osobami narozenými mimo EU největší podíl (52 % v roce 2014). Míra zaměstnanosti u nich v roce 2014 činila 53 % a byla ještě nižší než u uprchlíků (56 %).

⁵⁵ Podíl osob narozených mimo EU (ve věku 25–54 let) s vysokou úrovní vzdělání vzrostl z 25,4 % v roce 2010 na 30,9 % v roce 2016, viz [edat_lfs_9912].

nepromítá do lepších výsledků v oblasti zaměstnanosti a je patrné výrazné nedostatečné využití dovedností a kvalifikací migrantů⁵⁶. Sociální problémy často bývají přenášeny z generace na generaci. Toto riziko je zvláště závažné vzhledem k vysokému a narůstajícímu podílu osob z rodin migrantů mezi mladými lidmi⁵⁷ v některých členských státech,

Osobám se zdravotním postižením hrozí, že nebudou moci těžit z oživení trhů práce. Přetrvává velký rozdíl v míře zaměstnanosti (a ekonomické aktivity)⁵⁸ mezi osobami se zdravotním postižením a bez postižení, který v roce 2015 činil 25,7 procentního bodu (47,4 % oproti 73,1 %). Tento rozdíl se zvětšuje (v roce 2012 činil 22,9 p.b.), neboť osoby bez zdravotního postižení mají větší šanci se do zaměstnání vrátit. Zejména v Irsku a na Maltě šlo o rozdíl více než 40 p.b. a v 7 zemích byl vyšší než 30 p.b. Nejmenší rozdíly byly zaznamenány v Itálii (13,8 p.b.) a Slovinsku (16 p.b.).

3.2.2 Politické reakce

Činnosti v rámci politik vedly k určení klíčových aspektů pro zlepšení inkluzivnosti, relevantnosti a kvality vzdělávání, zejména s cílem řešit předčasný odchod ze vzdělávání. V květnu 2017 dvě sdělení Komise⁵⁹ nastínila, jak opatření EU mohou podpořit členské státy a poskytovatele vzdělání při plnění těchto cílů. Závěry Rady o snižování míry předčasných odchodů ze vzdělávání a o podpoře úspěchu ve škole z roku 2015⁶⁰ navíc

⁵⁶ Rozdíl v míře zaměstnanosti mezi lidmi narozenými mimo EU a narozenými v EU je nejméně výraznější u osob s terciárním vzděláním, což podtrhuje, že migranti mají nižší výnosy ze svého vzdělání v porovnání s osobami, jež se narodily v EU (viz též Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě z roku 2015). V roce 2016 pracovalo v povoláních s nízkou nebo střední kvalifikací 35 % osob narozených mimo EU s vysokoškolským vzděláním, v porovnání s 21 % osob narozených v EU. V zemích jako EL, IT, CY a ES byla míra překvalifikovanosti u osob narozených mimo EU vyšší než 50 %.

⁵⁷ Podíl osob z rodin migrantů v zemích jako Francie a Německo činí kolem 20 % nebo nepatrně více a u dětí ve věku do 6 let je vyšší než 30 %.

⁵⁸ Údaje o zaměstnanosti osob se zdravotním postižením plně nevystihují, jak omezená je jejich účast na trhu práce; musí se posuzovat spolu s mírou ekonomické aktivity, která je také neúměrně nízká. V roce 2015 činil rozdíl v ekonomické aktivitě (ve věkové skupině 20–64 let) mezi osobami se zdravotním postižením a bez postižení v EU 22,4 p.b. (59,5% oproti 81,9%).

⁵⁹ COM(2017) 247 final „Obnovený program EU v oblasti vysokoškolského vzdělávání“ a COM(2017) 248 final „Rozvoj škol a vynikající výuka poskytující výborný start do života“. Druhé z uvedených sdělení vymezuje tři hlavní problémy politiky v oblasti školství, kterým jsou vystaveny prakticky všechny členské státy: 1) nedostatečné dovednosti v oblasti čtení, matematiky a přírodních věd; 2) příliš velký dopad socioekonomického zázemí na výsledky ve vzdělávání; 3) nedostatečné digitální schopnosti. Poté uvádí, kde jsou zapotřebí opatření EU a členských států: rozvíjet lepší a inkluzivnější školy, podporovat učitele a vedení škol a zajistit větší účinnost, spravedlnost a účelnost správy školních vzdělávacích systémů.

⁶⁰ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14441-2015-INIT/cs/pdf>

vyzvaly členské státy, aby vytvářely a prováděly komplexní strategie zaměřené proti předčasnému odchodu ze vzdělávání, spolu s řadou konkrétních opatření. Některé členské státy v této oblasti přijímají opatření. Vlámské společenství v Belgii v roce 2016 schválilo diskusní dokument o politice ve vztahu k oprávnění ke studiu, záškoláctví a předčasnému odchodu ze vzdělávání, která nahradí stávající akční plány. Ve Frankofonním společenství v Belgii je snížení předčasného odchodu ze vzdělávání významným prvkem probíhající školské reformy, která se zaměřuje na posílení rovnosti, účinnosti a účelnosti. Bulharsko zavádí mechanismus interinstitucionální spolupráce pro zlepšení školní docházky a setrvání na školách, který využívá místních týmů nasazených v terénu s cílem odhalit, které děti nechodí do školy nebo u kterých studentů hrozí předčasný odchod ze vzdělávání, zlepšit výměnu informací mezi příslušnými institucemi a zlepšit sběr údajů. V Estonsku usilují o kariérní poradenství a zvýšení atraktivity odborného vzdělávání a odborné přípravy s cílem řešit předčasný odchod ze vzdělávání. Francie přijala opatření, jež mají zajistit, aby mladí dospělí ve věku 16–25 let, kteří odešli ze školy bez dokladu o jejím ukončení nebo bez kvalifikace, měli právo se do systému vzdělávání a odborné přípravy vrátit. Maďarsko v listopadu 2016 přijalo akční plán pro snížení předčasného odchodu ze vzdělávání a zavedlo povinný sběr údajů o pokroku dosahovaném žáky ve výuce. Rumunsko vypracovává mechanismus včasné výstrahy a plánuje programy druhé šance a mimoškolní činnosti financované z ESF.

Politiky zaměřené na účinné řešení nízké úrovně základních dovedností jsou v EU stále více spojovány s úsilím na podporu inkluzivního vzdělávání. Cílem je snížení dopadu sociálně-ekonomického statusu na výsledky studentů, snižovat rozdíl ve vzdělávání znevýhodněných studentů a podporovat vysokou kvalitu vzdělávání. V Portugalsku místní správy a asociace škol spolupracují při provádění národního plánu na podporu úspěchů ve škole, což je stěžejní iniciativa vlády s cílem předcházet školní neúspěšnosti a snížit opakování ročníků. Irsko v roce 2017 poprvé stanovilo konkrétní cíle v oblasti gramotnosti a matematické gramotnosti ve znevýhodněných školách; vytyčilo také poměrně ambiciózní cíl udržet podíl žáků se slabými výsledky pod úrovní nižší 10 % a současně zvýšit do roku 2025 podíl žáků s nejlepšími výsledky. Česká republika provádí projekty financované z ESF, které se zaměřují na podporu mateřských, základních a středních škol při zavádění a provádění opatření k začleňování jednotlivců. Ve Švédsku vláda zvýšila zdroje na řešení nerovností a oznámila dlouhodobý investiční plán (2017–2025) na podporu obcí a nezávislých

poskytovatelů školního vzdělávání při poskytování vysoce kvalitního vzdělávání nově přichozím studentům. V Německu se spolková vláda a spolkové země spojily v úsilí o zvýšení kvality vzdělávání učitelů a zvýšení mobility studentů učitelských oborů a učitelů. Bulharsko věnuje větší pozornost inkluzivnímu vzdělávání a Nizozemsko plánuje další investice pro zvýšení rovnosti ve vzdělávání.

Problémem je začleňování Romů do vzdělávání, a to v důsledku několika faktorů včetně segregace škol, neinkluzivní výuky a překážek vyplývajících ze závažné chudoby. I

nadále je důležité vynucování legislativních změn. Bulharsko zavedlo zákaz vytváření samostatných tříd podle etnické příslušnosti. Momentálně zavedená opatření týkající se romských studentů zahrnují stipendia a mimoškolní činnosti, doplňkovou výuku bulharštiny a aktivity s rodiči. V České republice vstoupil v září 2016 v platnost nový reformní balíček opatření individuální podpory pro děti se zvláštními vzdělávacími potřebami – a to i ze sociálně-ekonomických důvodů. Maďarsko v roce 2017 změnilo svůj zákon o rovném zacházení a veřejném vzdělávání s cílem zajistit zákaz segregace. V roce 2017 budou rovněž vybrány školy s vysokou mírou předčasných odchodů ze vzdělávání, kterým bude poskytnuta odborná příprava a podpora na rozvoj pro zavádění diferencovaných metod výuky. V Rumunsku byla zakázána segregace v systémech předcházejících vysokoškolskému studiu a v rámci ESF byla dána priorita projektům zacíleným na romské studenty a komunity. Slovensko v únoru 2017 schválilo revidované akční plány na podporu provádění vnitrostátní strategie integrace Romů do roku 2020 s cílem snížit rozdíly v úrovni vzdělání Romů a průměrem populace zlepšováním vzdělávání dětí z marginalizovaných komunit. Řecko zahájilo program začleňování a vzdělávání romských dětí, spolufinancovaný ze strukturálních a investičních fondů EU.

Členské státy vypracovávají politiky podporující začleňování migrantů do vzdělávání.

V Belgii všechny komunity zvýšily kapacitu přijímacích tříd, počet učitelů jazyka a podpůrné rozpočty pro nové žáky z řad migrantů. Dánsko mírně zvýšilo počet přijímacích tříd a zvýšilo maximální počet uprchlíků na jednu třídu z 12 na 15; umožnilo rovněž začleňování mladých lidí narozených v zahraničí do povinné školní docházky až do věku 25 let. Ve Finsku byl v polovině roku 2017 vytvořen nový modul odborné přípravy s kombinací jazykového a odborného studia, do něhož jsou zapojeny instituce pro vzdělávání dospělých a který rozšiřuje oblast působnosti a rozsah dostupné odborné přípravy. Ve Švédsku je nabízen výukový kurz pro přistěhovalce, určený pro nově přichozí dospělé osoby s odborným vzděláním nebo jiným

druhem studia. Řecko otevřelo první přijímací struktury pro vzdělávání dětí žadatelů o azyl, jež působí v rámci mimoškolních aktivit, ale jejich cílem v konečném důsledku je začlenit děti do všeobecného vzdělávání. Kypr postupně zavádí akční plán, který rovněž zahrnuje výuku řečtiny jako druhého jazyka, opatření pro přijímání, přechod a začleňování migrantů, odbornou přípravu učitelů a protidiskriminační opatření. V reakci na příliv uprchlíků a ve snaze usnadnit jejich začleňování (jakož i jiných státních příslušníků třetích zemí v nouzi) Evropská komise v roce 2017 kromě toho vyvinula nástroj EU pro vytvoření dovednostního profilu státních příslušníků třetích zemí, který jim má pomoci zviditelnit své dovednosti a kvalifikaci v různých členských státech.

Politiky zaměřené na zvyšování dosaženého terciárního vzdělání kladou důraz na přístup a účast a také na snižování míry předčasných odchodů ze vzdělávání. Jak je zdůrazněno ve sdělení Komise o obnoveném programu EU v oblasti vysokoškolského vzdělávání⁶¹, lze toho dosáhnout poskytováním transparentnějších informací o možnostech a výsledcích vzdělávání, poradenství přizpůsobeného konkrétním potřebám a finanční podpory studentům ze znevýhodněného prostředí. Česká republika zvýšila granty pro potřebné studenty i počet programů se zaměřením na konkrétní povolání s cílem podpořit větší zastoupení studentů z různých sociálních vrstev v terciárním vzdělávání. Estonsko v roce 2017 revidovalo svůj systém financování vysokoškolského vzdělávání s cílem motivovat k dokončení studia v řádné době. Švédsko zahájilo průzkum týkající se správy a financování vysokoškolského vzdělávání s cílem zvýšit účast studentů ze znevýhodněného prostředí. Chorvatsko využívá ESF k poskytování podpory studentům ze znevýhodněného prostředí.

Mimořádně důležité je také zlepšovat relevantnost vysokoškolského vzdělávání. Klíčovými prvky k dosažení tohoto cíle jsou širší nabídka druhů studia (při zaměstnání, dálkové atd.), větší využívání prognóz dovedností a údajů o zaměstnávání absolventů při strategickém plánování, zapojení zaměstnavatelů do koncipování učebních osnov a další rozvoj vyššího odborného vzdělávání a odborného vysokoškolského vzdělávání. Bulharsko zavádí financování založené na výsledcích a zaměřuje úsilí na zvyšování účasti v oborech přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky (STEM). Na Maltě je cílem několika iniciativ zvýšit počet absolventů v oblasti přírodních věd. Vlámské společenství v Belgii vypracovalo akční plán v oblasti STEM, který zahrnuje všechny úrovně vzdělávání, a

⁶¹ COM(2017) 247 final.

Frankofonní společenství v Belgii se zaměřuje na duální vzdělávání v oborech, kde byl zjištěn nebo se očekává nedostatek kvalifikovaných pracovníků. V Chorvatsku jsou poskytována stipendia studentům oborů STEM financovaná z ESF. Estonsko vytvořilo prognostický nástroj pro předvídaní potřeb trhu práce a kvalifikací s doporučeními pro výhledové plánování v oblasti vzdělávání a odborné přípravy. Polsko v roce 2017 zavedlo vnitrostátní systém sledování absolventů, který má reagovat na potřebu lepších informací o výsledcích na trhu práce. Kypr, Portugalsko, Slovensko a Švédsko nedávno přijaly opatření k posílení záruk kvality v oblasti vysokoškolského vzdělávání.

Členské státy i nadále usilují o větší transparentnost v oblasti dovedností a kvalifikace.

Dvacet čtyři členských států již dokončilo proces přiřazení svých vnitrostátních úrovní kvalifikace k evropskému rámci kvalifikací, což vyjadřuje závazek dosáhnout celkového cíle transparentnosti a srovnatelnosti kvalifikací. Rumunsko a Slovensko představily své první přiřazovací zprávy, Finsko a Španělsko plánují provést přiřazení v letech 2017–2018. Dalšího milníku – tj. uvádět na osvědčeních a diplomech úroveň evropského rámce kvalifikací – dosáhlo 16 členských států (Belgie, Česká republika, Dánsko, Německo, Estonsko, Francie, Irsko, Itálie, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Malta, Nizozemsko, Portugalsko, Slovinsko a Spojené království) a předpokládá se, že do konce roku 2017 tento počet dále vzroste.

V programech členských států zaujímá stále významnější místo potřeba rozvíjet digitální dovednosti.

V souladu s jedním z klíčových opatření nové agendy dovedností pro Evropu – koalicí pro digitální dovednosti a pracovní místa – zahájily v 17 členských státech činnost národní koalice pro digitální dovednosti a pracovní místa, jejichž cílem je usnadnit přijímání opatření s velkým dopadem na místní úrovni, a další se připravují. Konkrétní opatření na podporu digitálních dovedností plánovaná nebo přijatá členskými státy zahrnují zavedení základní digitální odborné přípravy od základní školy a posílení digitální odborné přípravy ve všech školních osnovách (Rakousko, Německo), posílení odborné přípravy týkající se šifrování (Polsko, Belgie, Rumunsko, Švédsko), odborná příprava pro učitele v oblasti digitálních dovedností (Rakousko, Bulharsko, Německo), zvýšení počtu studijních míst v oborech STEM na vysokých školách (Rakousko, Polsko), dobrovolné udělování evropského počítačového řidičského průkazu (ECDL) studentům středních škol (Kypr) a jednorázové iniciativy, jako je např. IT akademie na Slovensku.

EU podporuje široké spektrum politických iniciativ na posílení schopnosti programů odborného vzdělávání a odborné výchovy reagovat na potřeby trhu práce. V říjnu 2017 přijala Komise návrh doporučení Rady k Evropskému rámci pro kvalitní a efektivní učňovskou přípravu. Rámec stanoví 14 kritérií, jež mají definovat kvalitní a účinnou učňovskou přípravu a zajistit jak rozvoj dovedností vztahujícím se k danému povolání, tak osobní rozvoj učňů. Aby se zvýšil počet studentů odborných škol využívajících dlouhodobějších zahraničních pracovních stáží, byla v rámci programu Erasmus+ zavedena aktivita ErasmusPro, jež má začít fungovat od října 2017. V rámci podpory učení při zaměstnání byla v roce 2013 vytvořena Evropská aliance pro učňovskou přípravu jako platforma složená z mnoha zúčastněných stran na úrovni EU. Jejím cílem je zlepšit kvalitu, dostupnost a prestiž učňovské přípravy a v nedávné době byla mezi cíle doplněna i mobilita. Komise také podporuje Evropský pakt mládeže, iniciovaný sítí CSR Europe (Evropská obchodní síť pro sociální odpovědnost podniků), která spojuje podniky a jejich zúčastněné subjekty v úsilí o zajištění zaměstnanosti mladých lidí prostřednictvím vytváření učňovského vzdělávání, stáží, praxe a nástupních pracovních pozic. Přitažlivost programů počátečního odborného vzdělávání a odborné přípravy a jejich relevantnost pro potřeby trhu práce by stále bylo možné zlepšovat. V roce 2015 se členské státy shodly na tom, že budou v rámci osnov odborného vzdělávání a odborné přípravy dále posilovat klíčové kvalifikace a poskytovat účinnější možnosti k získání nebo rozvíjení těchto dovedností⁶².

Je třeba, aby politiky věnovaly pozornost problémům zaměstnanosti dospělých s nízkou kvalifikací, zejména v souvislosti s vyvíjejícími se kvalifikačními potřebami spojenými s technologickou změnou. K řešení přetrvávajícího rozdílu v zaměstnanosti a nízké míry účasti dospělých s nízkou úrovní dovedností a nízkou kvalifikací (u nichž je také větší pravděpodobnost, že jsou starší, žijí na venkově a čelí i jinému znevýhodnění) na vzdělávání dospělých Evropská unie koncem roku 2016 přijala doporučení o cestách prohlubování dovedností: nové příležitosti pro dospělé, jehož cílem bylo poskytnout dospělým osobám s nízkou úrovní dovedností a nízkou kvalifikací podporu při posilování jejich dovedností a při dosažení vyšší kvalifikace (viz rámeček 2).

⁶² Konkrétně Evropská komise v roce 2016 vystoupila s novou iniciativou s cílem prezentovat vynikající výsledky a kvalitu odborného vzdělávání a odborné přípravy v Evropě a rovněž zvýšit informovanost o možnostech, jež odborné vzdělávání mladým lidem i dospělým poskytuje. Evropský týden odborných dovedností ve svém prvním ročníku dokázal zmobilizovat 800 000 zúčastněných subjektů v Evropě s cílem zlepšit prestiž a atraktivitu odborného vzdělávání a odborné přípravy.

Rámeček 2. Cesty prohlubování dovedností: nové příležitosti pro dospělé

Doporučení o cestách prohlubování dovedností, které Rada přijala v prosinci 2016⁶³, vyzývá členské státy, aby vypracovaly vzájemně propojenou sérii cílených zásahů a vytvořily „cestu“ podpory pro dospělé s nízkou úrovní dovedností / nízkou kvalifikací, jichž bylo v EU v roce 2016 63 milionů.

Jeho cílem je podpořit tyto dospělé při zlepšování jejich gramotnosti, matematické gramotnosti a digitálních dovedností a/nebo k získání širší škály dovedností dosažením vyšší kvalifikace. Každému příjemci by bylo nabídnuto:

- posouzení dovedností pro určení stávajících dovedností a potřeb v oblasti rozšiřování dovedností,
- nabídka vzdělávání / odborné přípravy koncipovaná na základě tohoto posouzení a
- možnost uznání takto získaných dovedností.

Tyto tři kroky bude provázet aktivní pomoc, poradenství a podpůrná opatření.

Celkové politické cíle této iniciativy jsou:

- zlepšit pracovní příležitosti a celkové životní šance dospělých s nízkou úrovní dovedností (např. dospělých bez vyššího sekundárního vzdělání) v Evropě,
- přispět k rozšíření/obnovení dovedností celé pracovní síly a
- posílit sociální začleňování a soudržnost dospělých, kteří se potýkají se základními dovednostmi.

Provádění členskými státy může být podpořeno financováním z ESF, programu Erasmus+ a z jiných zdrojů. Do poloviny roku 2018 by členské státy měly stanovit opatření, jež přijmou k realizaci tohoto doporučení, včetně toho, které skupině dospělých s nízkou úrovní dovedností udělí prioritu.

V oblasti vzdělávání dospělých některé členské státy podnikly opatření s cílem podpořit aktivnější účast na vzdělávání dospělých, zejména za účelem zlepšování základních dovedností. Bulharsko zavedlo opatření zaměřené na lepší předávání schopností pro základní úroveň vzdělání, které je určeno negramotným nebo nedostatečně gramotným osobám ve věku 16 let a starším. Chorvatsko představilo plán, jenž má zajistit, aby vzdělávací činnosti přispívaly k lepší zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob v oblastech s největším nedostatkem kvalifikovaných pracovníků. Kypr zavedl změny ve finanční podpoře podnikům, které investují do celoživotního učení, s cílem podpořit větší účast dospělých s nižším dosaženým vzděláním na vzdělávání dospělých. Portugalsko předložilo komplexní program (program „Qualifica“), jehož cílem je poskytnout dospělým kvalifikaci na základě dovedností, jež získali v praxi, a doplnit je další modulární odbornou přípravou.

⁶³ Úř. věst. C 484, 24.12.2016, s. 1.

http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=OJ:JOC_2016_484_R_0001

Členské státy přijaly opatření k usnadnění sociálního dialogu o otázkách odborného vzdělávání a odborné přípravy. Ve Španělsku vláda nedávno zřídila národní diskusní stoly se sociálními partnery k projednání řady otázek týkajících se zaměstnanosti, mimo jiné kvality odborného vzdělávání. V Řecku budou v roce 2017 zahájena pilotní nabídková řízení na řadu partnerství pod vedením podnikatelských kruhů pro poskytování odborného vzdělávání a odborné přípravy, do nichž se zapojí reprezentativní odvětvové a místní zaměstnavatelské subjekty a sociální partneři. V Lotyšsku jsou sociální partneři, a zejména zaměstnavatelé, zapojeni do mnohých aspektů reformy odborného vzdělávání a odborné přípravy. V roce 2016 byl schválen sekundární právní předpis pro vytvoření odvětvových odborných rad a postupů pro aktualizaci vzdělávacích osnov, kterým byl novelizován zákon o odborném vzdělávání přijatý v roce 2015. V rámci prováděcího plánu na období 2016–2020 k modelu řízení vzdělávání dospělých byla zřízena řídicí rada pro vzdělávání dospělých, zahrnující ministerstva, sociální partnery, obce, asociace pro vzdělávání dospělých a další zúčastněné subjekty. Rada s ohledem na situaci na trhu práce přezkoumává a schvaluje priority v oblasti vzdělávání dospělých a zajišťuje pravidelné posuzování výsledků ve vzdělávání dospělých (včetně nabídky a poptávky v oblasti vzdělávacích programů).

Zvláště důležité je uznávání dovedností získaných mimo systém formálního vzdělávání a odborné přípravy. Je tomu tak zejména u osob s nižší kvalifikací, nezaměstnaných nebo ohrožených nezaměstnaností, migrantů a těch, kdo chtějí změnit svou kariéru. Ačkoli se vnitrostátní přístupy liší, režimy uznávání jsou plánovány nebo zavedeny ve všech členských státech. Vnitrostátní mechanismy pro koordinaci režimů uznávání v odvětvích vzdělávání, trhu práce a třetího sektoru zavedlo 15 členských států (Belgie, Dánsko, Francie, Řecko, Irsko, Itálie, Lotyšsko, Malta, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Španělsko a Švédsko).

Národní strategie v oblasti dovedností mohou hrát důležitou roli při řešení roztržitosti politik zaměřených na dovednosti v mnoha zemích a při zajištění soudržnosti mezi různými prvky politiky, různých finančních zdrojů podporujících kvalifikaci a dotčených subjektů. Mohou poskytnout strategické posouzení kvalifikačního systému dané země, vymezit hlavní výzvy v oblasti kvalifikace a vést k vypracování akčního plánu k řešení těchto výzev. Komise s technickou pomocí OECD podporuje vypracování strategií v oblasti kvalifikace v Itálii, Portugalsku a Slovinsku (a dříve ve Španělsku). Projekty v rámci národní strategie zvyšování

kvalifikace začaly uskutečňovat také Nizozemsko a Rakousko, pouze s využitím vlastních finančních prostředků.

Znalost toho, jaké dovednosti jsou a budou zapotřebí v budoucnu, může členskými státy pomoci při úpravě jejich politik, aby lépe řešily jakoukoli nevyváženost kvalifikací na jejich trzích práce. Nutnost přizpůsobit dovednosti potřebám trhu práce již vyvolala řadu opatření v různých členských státech. Estonsko s cílem přilákat více pracovníků v oblasti IKT a podnikatelů změnilo cizinecký zákon mimo jiné změnou požadavku trvalého pobytu v Estonsku a vynětím významných investorů, pracovníků IKT a začínajících podnikatelů z přistěhovalecké kvóty. Francie v souladu se zjištěnými budoucími potřebami trhu práce (jako např. IKT, zelená ekonomika) nebo v odvětvích, která shánějí nové pracovníky (průmysl, bezpečnost, catering atd.), otevírá 500 konkrétních nových možností odborné přípravy upravených podle místních/regionálních profilů. Irsko vytvořilo národní radu pro kvalifikaci a devět regionálních fór pro kvalifikaci s cílem pomoci předvídat a reagovat na rychle se měnící potřeby kvalifikací ve všech odvětvích. V Maďarsku projekty spolufinancované ESF pomáhají nezaměstnaným získat dovednosti a odbornou praxi nezbytnou pro výkon povolání trpících nedostatkem pracovních sil.

Členské státy stupňují své úsilí zaměřené na rozšíření a rozvoj služeb kariérního poradenství. Na Kypru jsou mladým vojákům nabízeny bezplatné služby kariérního poradenství a probíhá projekt financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu a Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí s cílem rozšířit rozsah poradenských služeb na osoby, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET). Na Maltě budou od akademického roku 2017–2018 zahájeny programy kariérního poradenství na všech státních vysokých školách, které mají podporovat postsekundární vzdělávání nebo zaměstnání.

Situace na trhu práce pro mladé lidi se výrazně zlepšila, také díky strukturálním reformám podporovaným prostřednictvím záruk pro mladé lidi. Programy záruk pro mladé lidi se konsolidují, ačkoli ve většině zemí bude zapotřebí vyvinout další úsilí ke zvýšení pokrytí a dopadu těchto programů a zajistit také jejich udržitelné provádění. Jen v roce 2015 se do programů záruk pro mladé lidi zapojilo 5,5 milionu mladých lidí a 3,5 milionu přijalo nabídku zaměstnání, učňovské přípravy, odborné stáže nebo dalšího

vzdělávání. Do systému záruk pro mladé lidi byla v roce 2015 zapojena téměř polovina všech osob NEET ve věku 15–24 let.

Důležitou prioritou je dostat se k mladým lidem, přimět je, aby se zaregistrovali u veřejných služeb zaměstnanosti a získali přiměřenou podporu, zejména v členských státech s vysokou mírou ekonomické neaktivity a neregistrovaných osob NEET. Ve Španělsku byl v prosinci 2016 přijat královský dekret, který zjednodušuje a podporuje registraci mladých uchazečů o práci v celostátním systému záruk pro mladé lidi. Portugalsko v červnu 2017 představilo novou celostátní strategii zaměřenou na poskytování informací osobám NEET a jejich registraci, jejímž cílem je zaregistrovat nejméně dalších 30 000 osob NEET a rozšířit celostátní síť partnerů záruk pro mladé lidi. Rumunsko zavádí nová informační opatření zaměřená na zvýšení počtu mladých NEET registrovaných u veřejných služeb zaměstnanosti o 200 000 osob prostřednictvím preventivního zjišťování, informační a osvětové kampaně, podpůrných sítí a zásahových týmů, jež tvoří veřejné služby zaměstnanosti, sociální asistenti a vzdělávací poradci. Bulharské orgány začínají uplatňovat nová informační opatření zacílená na aktivizaci neregistrovaných osob NEET ve věku do 29 let a jejich začleňování do pracovního procesu.

Výzvou v této souvislosti zůstává lepší podpora mladých lidí, kteří jsou vystaveni mnohočetným překážkám. Francouzská iniciativa „Garantie jeunes“ zahájená v říjnu 2013 jako experiment byla v roce 2017 rozšířena na všechny osoby NEET ve věku od 16 do 25 let ohrožené sociálním vyloučením a s příjmem nižším než minimální příjem. Poskytuje intenzivnější možnost vstupu na trh práce kombinací opatření intenzivního poradenství a odborné praxe. Na Slovensku je cílem vnitrostátního projektu „Restart pro mladé uchazeče o zaměstnání – vytváření pracovních míst pro mladé dlouhodobě nezaměstnané“, zahájeného v červenci 2017, motivovat mladé uchazeče o práci, aby našli zaměstnání s pomocí 30 hodin poradenství kombinovaného s finanční pobídkou pro ty, kdo si práci najdou.

Pro lepší podporu přechodu mladých lidí od vzdělávání a nezaměstnanosti do práce je důležitá hladká koordinace politik v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání a mládeže. Vytvářejí se nová partnerství. Na Kypru budou posíleny kariérní poradenství a vzdělávací služby při sekundárním vzdělávání s cílem nabídnout cílenější vedení a poradenské služby mladým lidem ve věku od 15 do 24 let. Rada pro mládež, jež působí v rámci informačních středisek pro mládež na Kypru, kromě toho nabízí specializované služby studijního a

kariérního poradenství pro studenty i pro mladě NEET. V Litvě byl v roce 2016 zaveden pilotní poradenský program v celostátním měřítku, v rámci kterého veřejná služba zaměstnanosti spolupracuje se sítí psychologů a akademických institucí pro odbornou přípravu s cílem poskytovat lepší podporu mladým lidem (jakož i dlouhodobě nezaměstnaným a starším pracovníkům).

Členské státy investují do obnovení a rozšiřování dovedností mladých lidí, aby se zvýšila jejich zaměstnatelnost. Na Slovensku se v rámci celostátního projektu investuje 30,9 milionu EUR na podporu zaměstnatelnosti mladých uchazečů o práci prostřednictvím rekvalifikace, posilování klíčových kompetencí nebo odborné přípravy a vzdělávání pro potřeby trhu práce z jejich vlastní iniciativy. Ve Španělsku lze od února 2017 jako příklad osvědčeného postupu uvést program odborné přípravy v oblasti digitálních dovedností, který nabízí odbornou přípravu zaměřenou na digitální odvětví a nové modely podnikání. Ve Švédsku má opatření na „podporu zahájení studia“ (Studistartsstödet), přijaté v červenci 2017, podle očekávání každoročně zapojit přibližně 15 000–20 000 osob s nízkou úrovní dovedností a s vážnými vzdělávacími potřebami (včetně nově příchozích migrantů s omezeným vzděláním) do studia na primární a sekundární úrovni.

V podmínkách dosud problematické makroekonomické situace velký počet členských států podporuje poptávku trhu práce po mladých lidech prostřednictvím mzdových a náborových dotací. Často jsou financovány s podporou z Evropského sociálního fondu a Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí. Takové systémy jsou obvykle zacíleny na mladé lidi, kteří zůstávají mimo dosah trhu práce (např. osoby dlouhodobě nezaměstnané, s nízkou kvalifikací nebo bez jakékoli odborné praxe), aby nedocházelo k efektu mrtvé váhy a k substitučnímu účinku. K maximalizaci dopadů těchto systémů navíc přispívají silná složka odborné přípravy a kontrola příjemců. V Belgii federální vláda v červenci 2017 oznámila snížení příspěvků zaměstnavatelů na sociální zabezpečení při náboru mladých lidí ve věku od 18 do 21 let. Na Kypru systém zprostředkování zaměstnání pro mladé nezaměstnané absolventy, zavedený v listopadu 2016, podporuje po dobu 6 měsíců umístění mladých nezaměstnaných absolventů s omezenou odbornou praxí do zaměstnání v podnicích/organizacích. Jedna třetina účastníků byla zaměstnána do 4 měsíců od svého zapojení do tohoto systému. Estonsko v červnu 2017 pozměnilo systém „Mé první pracovní místo“ s cílem rozšířit podporu poskytovanou mládeži ve věku 16–29 let, nastavilo

flexibilnější podmínky a posílilo možnosti odborné přípravy. V rámci tohoto systému zaměstnavatelé dostávají náhradu za odbornou přípravu při práci v hodnotě až 2 500 EUR. V Itálii zákon o rozpočtu na rok 2017 zavedl tři nové druhy úlev na sociálních příspěvcích při zaměstnávání mladých lidí na základě smlouvy na dobu neurčitou nebo prostřednictvím profesní přípravy v oboru. V Portugalsku je rozvíjena kombinovaná podpora nábory mladé osoby a staršího pracovníka („*Contrato-Geracao*“) s cílem poskytnout podporu společně, které přijmou do zaměstnání současně mladou nezaměstnanou osobu (nebo mladou osobu hledající první práci) a dlouhodobě nezaměstnanou starší osobu.

Členské státy pokračovaly v úpravách svých právních předpisů o odborných stážích v souladu s rámcem pro kvalitu stáží⁶⁴. Tyto reformy v oblasti stáží pomohly lépe připravit mladé lidi pro potřeby trhu práce a vybudovat potřebné dovednosti, ale pomohly také posílit zapojení podnikatelských kruhů. V Polsku se sociální partneři v červnu 2017 dohodli na celostátním rámci pro kvalitu stáží. Rumunské orgány schválily v červenci 2017 novelu zákona o učňovské přípravě a odborných stážích tak, aby byl atraktivnější pro zaměstnavatele (zvýšením pobídek pro ně a sladěním úrovně subvencí ze státního rozpočtu s úrovní subvencí z ESF, což umožňuje tyto rozpočty lépe integrovat).

Rámeček 3. Zajištění plného využívání Evropského sociálního fondu (ESF) a Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí

S rozpočtem 86,4 miliardy EUR na období 2014–2020 je Evropský sociální fond (ESF) jedním z klíčových nástrojů EU pro řešení výzev zjištěných v doporučeních pro jednotlivé země. Operační programy přijaté v letech 2014 a 2015 byly koncipovány tak, aby zajistily soulad s doporučeními pro jednotlivé země. Příslušná nařízení navíc zajišťují možnost upravit programy tak, aby odpovídaly nově vznikajícím výzvám.

Jednou z hlavních priorit politik ESF pro období 2014–2020 je zaměstnanost mladých lidí, již je dosahováno jednak prostřednictvím vlastních prostředků fondu ESF (6,3 miliardy EUR), jednak v rámci Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí (YEI) (zdroje YEI ve výši 3,2 miliardy EUR spolu s přidělením dalších 3,2 miliardy EUR z ESF). Iniciativa YEI je zacílena na mladé lidi, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) v regionech, jež měly v roce 2012 nejvyšší míru nezaměstnanosti mladých lidí. Iniciativa se nadějně rozvíjí. Do konce roku 2016 využilo projektů podporovaných z evropských finančních prostředků kolem 8 milionů účastníků – zejména se jednalo o

⁶⁴ Doporučení Rady ze dne 10. března 2014 k rámci kvality stáží, 2014/C 88/01.

opatření v oblasti zprostředkování zaměstnání, učňovské přípravy, stáží, samostatné výdělečné činnosti a dalšího vzdělávání a odborné přípravy. Celkem 39 % příjemců je ve věku do 25 let.

Ve většině členských států je YEI považována za klíčový nástroj pro pokrytí a koncipování příslušných politik v oblasti zaměstnanosti. V mnoha členských státech YEI financuje převážnou většinu opatření v rámci záruk pro mladé lidi.

Zvýšení rozpočtu YEI o 1,2 miliardy EUR na období 2017–2020, jež schválila Rada a Evropský parlament, by mělo členským státům pomoci pokračovat v podpoře nezaměstnaných a ekonomicky neaktivních mladých lidí.

ESF je pro členské státy rovněž nástrojem pro realizaci evropského pilíře sociálních práv. Intervence prostřednictvím ESF, jež pilíř podporují, činí 27,5 miliardy EUR na zajištění přístupu na trh práce a 21,2 miliardy EUR na sociální začleňování. Účast na projektech spolufinancovaných z ESF přináší každoročně přímý prospěch přibližně 15 milionům evropských občanů.

S cílem podpořit zaměstnanost žen přijaly členské státy genderově vyvážené politiky podporující pracovníky při sladování jejich profesních a pečovatelských povinností.

Uznání nároků obou rodičů na přiměřenou dovolenou a podpora lepšího sdílení pečovatelských povinností mezi ženami a muži může ženám umožnit rychlejší návrat do zaměstnání a omezit nepříznivé dopady jejich pečovatelské zátěže na kariérní postup. Česká republika a Kypr zavedly v roce 2017 nový nárok na otcovskou dovolenou (v trvání 1 resp. 2 týdnů) a Portugalsko prodloužilo dobu dovolené z 20 na 25 dnů, z nichž 15 je povinných (dříve 10 dnů). Lucembursko v roce 2016 schválilo reformu systému rodičovské dovolené s cílem zvýšit jeho pružnost a optimalizovat náhrady. Německo a Rakousko nedávno zavedly finanční bonus v případě, že se na rodičovské dovolené podílejí oba rodiče. V Dánsku a Itálii byla v roce 2017 zavedena zvláštní opatření vztahující se na samostatně výdělečně činné rodiče. Španělsko v lednu 2017 rozšířilo právo na otcovskou dovolenou (při narození, adopci nebo pěstounské péči o dítě) pro zaměstnané otce ze dvou na čtyři týdny. Chorvatsko nedávno zvýšilo maximální přídavek ve druhé polovině roční mateřské dovolené pro zaměstnané i nezaměstnané rodiče. Slovensko zvýšilo dávku v mateřství ze 70 % na 75 % denního vyměřovacího základu a rozšířilo seznam poskytovaných sociálních služeb rozšířilo o zařízení péče o děti mladší tří let. V Nizozemsku v roce 2016 vstoupil v platnost zákon o flexibilní

práci, který zavedl právo zaměstnanců požádat o trvalou nebo dočasnou změnu pracovní doby, změnu rozvržení pracovní doby a změnu místa výkonu práce.

Ženy jsou také nejčastěji těmi, kdo pečují o závislé a starší příbuzné. Zavedení nebo posílení nároku na dovolenou pro pečující osoby, k němuž přistoupila v červenci 2017 Česká republika, může ženám umožnit sladit své pečovatelské a profesní povinnosti. Vedle pracovního volna z rodinných důvodů mají velmi příznivý dopad na zaměstnanost žen také flexibilní pracovní úvazky. Belgie, Česká republika a Itálie v období 2016–2017 zavedly opatření umožňující větší pružnost v oblasti organizace práce a Rumunsko zahájilo veřejné konzultace o návrhu týkajícím se práce na dálku. Několik členských států dále zvýšilo finanční podporu pro pečující osoby. V Rumunsku vláda schválila finanční centralizaci mzdových nákladů na osobní asistenty osob se závažným zdravotním postižením. Na Maltě byly reformovány a zvýšeny důchody pečovatelů a příspěvky na péči. Zvýšeny byly také v Maďarsku a České republice. Estonsko plánuje změnit zákon o rovnosti žen a mužů tak, že inspektorátu práce bude uloženo bedlivěji sledovat rovnost žen a mužů v soukromém sektoru, včetně shromažďování údajů o mzdách zvláště pro muže a ženy, nabízení odborné přípravy ohledně toho, jak řešit rozdíl v odměňování mužů a žen a šíření informací o mzdových rozdílech.

Účinným nástrojem při odstraňování překážek bránících zaměstnanosti žen je zlepšení přístupu ke službám formální péče o dítě. Česká republika zavedla pro všechny děti právo navštěvovat předškolní přípravné třídy zavedením povinného jednoletého předškolního vzdělávání a následně zaručením míst v mateřských školách a posílením podpory pro děti se zvláštními vzdělávacími potřebami. Kromě toho probíhá pilotní projekt financovaný z ESF zaměřený na budování mikrojeslí pro děti ve věku od 6 měsíců do 4 let. Spojené království nyní plně provádí zákon o péči o dítě z roku 2016, který zajistil dalších 15 hodin bezplatné péče o děti pro některé z pracujících rodičů dětí ve věku 3 a 4 roky v Anglii, a to nad rámec již existujícího všeobecného poskytování 15 hodin bezplatné péče o děti pro stejnou věkovou skupinu. Lucembursko zahájilo v roce 2016 ambiciózní reformu zaměřenou na zlepšení přístupu a kvality předškolního vzdělávání a péče. Na Slovensku plánují investice do infrastruktury s cílem zvýšit kapacity péče o dítě. Finská vláda v dubnu 2017 navrhla rozšířit bezplatnou / cenově dostupnou péči o děti na širší skupinu rodin s nízkým a středním příjmem. Některé členské státy v roce 2017 rovněž zavedly opatření zaměřená na rozvoj

služeb pro děti ve znevýhodněných oblastech (Maďarsko) a pro děti uchazečů o práci (Francie).

Některé členské státy rovněž zavedly cílená opatření, aby podpořily ženy v návratu na trh práce v době, kdy mají ještě velmi malé děti. Například Bulharsko v červnu 2017 přijalo opatření, jež matkám s dětmi ve věku do 1 roku, které se vrátí do zaměstnání, zaručuje navíc k jejich mzdě ještě 50 % rodičovského příspěvku. Podobně i v Rumunsku byla v dubnu 2017 zvýšena pobídka pro zapojení do zaměstnání pro rodiče, kteří čerpali dovolenou za účelem výchovy dětí. Jiné členské státy vyvinuly systémy zacílené na ženy, které již na delší dobu přerušily svou kariéru. Je tomu tak v případě systému „Returnships“ (Pomoc při návratu), na který bylo v rozpočtu Spojeného království na jaře 2017 přiděleno 5 milionů GBP (asi 5,6 milionu EUR). Lucembursko přijalo zákon k posílení zásady rovného odměňování žen a mužů a podpořilo osvětovou kampaň a opatření zaměřená na odstranění překážek bránících zaměstnanosti žen. S cílem řešit negativní důsledky nedostatečného zastoupení žen na trhu práce Švédsko hodlá předložit návrh na podporu větší rovnosti žen a mužů v oblasti důchodů. Estonská vláda schválila návrh zákona, který upraví systém rodičovské dovolené a rodičovských příspěvků zavedením dalšího měsíce pro otce, prodloužením období, během kterého lze žádat o rodičovský příspěvek, a zvýšením hranice pracovního příjmu během rodičovské dovolené. Na Maltě je poskytována bezplatná péče o dítě, pokud oba rodiče pracují nebo se vzdělávají.

Několik členských států přijalo opatření na podporu začleňování starších pracovníků na trh práce. Německo přijalo zákon o usnadnění odchodu starších pracovníků do důchodu („Flexi-Rente“), jehož cílem je větší flexibilita při odchodu do důchodu. Reforma zejména podporuje kombinaci předčasného odchodu do důchodu a práce na částečný úvazek tím, že snižuje srážky z důchodu v případě dalšího příjmu. Motivuje také k zaměstnání po odchodu do důchodu tím, že umožňuje zaměstnancům získat nárok na doplňkový důchod a osvobozuje zaměstnavatele od povinnosti platit příspěvky na pojištění v nezaměstnanosti. Řecko zahájilo v únoru 2017 dva nové dotační programy na podporu zaměstnávání osob ve věkové skupině nad 50 let. Kypr zavedl systém pobídek pro zaměstnávání nezaměstnaných osob starších 50 let, jehož cílem je povzbudit zaměstnavatele k zaměstnávání nezaměstnaných osob ve věku nad 50 let, které mají zájem pracovat na plný úvazek. Nizozemský návrh zákona v rámci akčního plánu „Perspektiva pro 50leté a starší“ předpokládá odměnu pro zaměstnavatele

(bezriziková prémie) v případě, že starší pracovníci (ve věku nad 56 let), kteří byli nezaměstnaní po dobu více než 1 roku a pobírají dávky v nezaměstnanosti, onemocní. V Rakousku je cílem kampaně na podporu zaměstnanosti „20 000“ usnadnit zaměstnávání starších lidí a snížit dlouhodobou nezaměstnanost. Plné rozvinutí projektu se plánuje na leden 2018 a měl by vést ve střednědobé perspektivě ke vzniku 20 000 dalších neziskových pracovních míst. Novela zákona o sociálním zabezpečení kromě toho umožňuje, aby měly osoby pracující po dosažení důchodového věku nárok na vyšší starobní důchod. Toto opatření se týká hlavně žen důchodkyň, které jsou více ohroženy chudobou než muži. Ve Slovinsku obsahuje akční plán „Starší lidé a trh práce ve Slovinsku“ 49 opatření, jež mají být zavedena v letech 2017–2018, zahrnující mj. podporu pro zaměstnavatele při provádění programů podporujících bezpečnost a zdraví při práci, pobídky pro zaměstnavatele, aby investovali do lidského kapitálu a do odborné přípravy pracovníků, pobídky pro pracovníky, aby zůstávali déle v pracovním procesu, zvýšenou aktivaci starších pracovníků prostřednictvím aktivních politik na trhu práce.

V reakci na zvýšený počet žadatelů o azyl členské státy upravují své politiky začleňování státních příslušníků třetích zemí. Opatření se zaměřují na zlepšování jazykových dovedností a účast na trhu práce. Ve Francii zákon o právech cizích státních příslušníků zavedl individualizovaný způsob začlenění založený na personalizovaném přijetí, obnovené občanské výchově a intenzivní jazykové přípravě. Ve Finsku je cílem celostátního akčního plánu pro začleňování a vládního programu začleňování urychlit přístup k možnostem odborné přípravy a k zaměstnání. Kromě toho byl zahájen experiment urychleného zaměstnávání přistěhovalců pomocí modelu *dluhopisů se sociálním dopadem*. Cílem projektu je vyzkoušet nové modely zaměstnání a odborné přípravy pro urychlení zaměstnávání přistěhovalců a pružné kombinování odborné přípravy s prací. V Rakousku stanoví zákon o začleňování z června 2017 povinnou účast osob požívajících mezinárodní ochrany na jazykových a kulturních/hodnotových kurzech, přičemž jsou povinni podepsat prohlášení o začlenění. Kromě toho má být zaveden rok povinného začleňování na trhu práce (řízený veřejnou službou zaměstnanosti) pro všechny uznané uprchlíky a žadatele o azyl, u nichž je vysoká pravděpodobnost, že jim bude azyl udělen, a kteří jsou nezaměstnaní. V České republice je podle nového „státního integračního programu“, jenž vstoupil v platnost v lednu 2016, osobám požívajícím mezinárodní ochrany poskytována pomoc v oblasti bydlení, zaměstnání, zdravotních služeb a vzdělávání, včetně zdokonalení jazykových znalostí.

V Německu lze od zavedení nového zákona o začleňování v roce 2016 žadatelům o azyl, kteří nepracují, uložit povinnou účast v integračních kurzech. Německo rovněž zavedlo nový typ jazykových kurzů pro potřeby zaměstnání, který následuje po úspěšném absolvování integračního kurzu a je určen pro uprchlíky, kteří již pracují nebo se účastní aktivačních opatření na trhu práce nebo odborné přípravy. V Dánsku se tripartitní dohoda zaměřila na včasné zásahy, posuzování individuálních dovedností a opatření zaměřených na získání práce. Během prováděcí fáze jsou žadatelé o azyl prověřeni a přiděleni obci, která nejlépe odpovídá jejich individuálním pracovním možnostem. Uprchlíci mají kromě toho do jednoho měsíce po svém příjezdu získat odbornou praxi.

Mnohá opatření přijatá členskými státy se týkají nejen nedávno příchozích uprchlíků, ale vztahují se i na jiné migranty nebo na osoby z rodin migrantů. Například Finsko připravuje účinnější zjišťování dovedností přistěhovalců a poradenství při hledání vhodné cesty odborné přípravy a zaměstnání. Rakouský zákon o uznávání a posuzování, který vstoupil v platnost 12. července 2016, podporuje začlenění osob, jež získaly kvalifikaci v zahraničí, na trh práce a stanoví zvláštní postupy pro osoby, jimž byl udělen azyl nebo doplňková ochrana, bez dokladů o ukončeném vzdělání nebo odborné přípravě. Švédsko nedávno vyvinulo významné úsilí zaměřené na uspokojení rostoucí poptávky po hodnocení zahraniční kvalifikace, mimo jiné i tím, že zvýšilo finance pro Švédskou radu pro vysokoškolské vzdělávání, což je veřejná agentura, jež odpovídá za uznávání zahraničních kvalifikací. Švédsko také investovalo značné finanční prostředky do zvýšení dostupnosti překlenovacích programů, jež migrantům se zahraničními diplomy v oblasti práva, medicíny, ošetrovatelství, zubního lékařství, učitelství a farmakologie umožňuje dokončit odbornou přípravu, která je vyžadována pro výkon jejich povolání. V rámci reformy systému „pracovní místa pro nový začátek“ byla navíc zvýšena subvence pro nově příchozí migranty a uprchlíky. Estonsko podpořilo přistěhovalce pracovníků IKT, začínajících podnikatelů i velkých podnikatelů tím, že změnilo požadavky pro udělování trvalého pobytu těmto osobám. Malta poskytuje kurzy pro osoby, jež nejsou rodilými mluvčími a které mají potřeby v oblasti gramotnosti, zaměřené na zvýšení zaměstnatelnosti migrantů. Slovinsko zřídilo vládní úřad pro podporu a začleňování migrantů, který koordinuje práci a úkoly ostatních vnitrostátních orgánů, nevládních a jiných organizací. Hlavními úkoly úřadu jsou ubytování a podpora pro různé kategorie migrantů.

Kromě opatření zaměřených hlavně na začlenění nově příchozích některé členské státy vyvíjely úsilí v boji proti diskriminaci. Ve Francii zlepšuje zákon o rovnosti a státním občanství vyhlášený koncem ledna 2017 celkový režim ochrany před diskriminací a zejména obsahuje právo na jazykovou přípravu ke zvládnutí francouzštiny v rámci průběžného vzdělávání. Švédský novelizovaný zákon o boji proti diskriminaci, který vstoupil v platnost v lednu 2017, stanoví ve Švédsku nová proaktivní opatření týkající se nediskriminace v oblasti zaměstnání a vzdělávání, požadavek na vypracování výročních zpráv o mzdách a povinnost zaměstnavatelů mít zavedeny pokyny a postupy pro zamezení obtěžování (včetně obtěžování sexuálního) a odvetná opatření. Španělsko vytvořilo několik pracovních skupin ke sledování činností různých profesních skupin zapojených do boje proti diskriminaci (např. policistů, soudců, státních zástupců, dalších odborníků v oblasti správy atd.) v oblasti zvyšování povědomí o rasismu, xenofobii a jiných formách nesnášenlivosti. V Estonsku byla zkušebně zavedena „odborná příprava zaměřená na zvýšení vnímavosti“ vůči diskriminaci, a to pro donucovací orgány, soudce, státní zástupce a odborníky poskytující pomoc obětem. Finsko na počátku roku 2016 zahájilo dvouletou mezirezortní iniciativu „DŮVĚRA – dobré vztahy ve Finsku“ s cílem podporovat nediskriminaci ve vztahu k žadatelům o azyl na regionální a místní úrovni. V oblasti vzdělávání Portugalsko vybavilo školy mezikulturním souborem nástrojů obsahujícím on-line vzdělávací materiál pro učitele.

Členské státy se snaží aktivně podporovat začleňování osob se zdravotním postižením na trh práce. V Belgii federální vláda zavedla postupy na podporu opětovného začlenění na trh práce na vhodné pracovní pozice pro pracovníky, kteří již nemohou vykonávat sjednanou práci, a regiony zavádějí snížení příspěvků na sociální zabezpečení pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením. Region hlavního města Bruselu zavedl povinné kvóty (2,5 %) pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením v orgánech místní správy. Německo revidovalo vyměřovací základ pro průzkum majetkových poměrů za účelem přiznání dávek pro osoby se zdravotním postižením a zvýšilo pracovní dotaci pro osoby se zdravotním postižením, což má přinést zlepšení přibližně pro 300 000 osob se závažným zdravotním postižením na chráněných pracovištích. Bulharsko pracuje na reformě systému posuzování zbylé pracovní schopnosti osob v produktivním věku se zdravotním postižením. Estonsko přijalo program trhu práce na období 2017–2020, který nabízí aktivní opatření k předcházení nezaměstnanosti, zejména osob se zdravotními problémy. Kypr zavedl dotace na zaměstnávání zranitelných skupin, včetně osob se zdravotním postižením a osob trpících

chronickými nemocemi. Lotyšsko změnilo zákon o sociálních službách a sociální pomoci s cílem zlepšit poskytování profesní rehabilitace osob se zdravotním postižením. Maďarsko provádí projekt ESF zaměřený na zvýšení rehabilitačního potenciálu organizací zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením. Rakousko snížilo pobírání invalidních důchodů a zvýšilo počet starších pracovníků postupným zvýšením věku pro odchod do důchodu z důvodu zdravotního postižení až na 60 let, spolu s podpůrnými opatřeními, jako je zákonné právo na profesní rehabilitaci. V Irsku mezirezortní skupina „Práce se musí vyplácet“ určila hlavní faktory odrazující osoby se zdravotním postižením od práce a vydala doporučení pro vládu, která by měla svá opatření a případné právní předpisy oznámit do konce roku 2017. Portugalsko zavedlo novou sociální dávku pro začleňování osob se zdravotním postižením, která je má podpořit v tom, aby setrvaly v práci nebo si práci hledaly (v současnosti osoby se zdravotním postižením nemají nárok na invalidní důchod, pokud pobírají odměnu za práci v jakékoli formě). Kromě toho je zde také pilotní projekt financovaný z ESF, který se zaměřil na podporu osob se zdravotním postižením s cílem umožnit jim vést nezávislý život.

3.3 Hlavní směr 7: Zlepšení fungování trhů práce

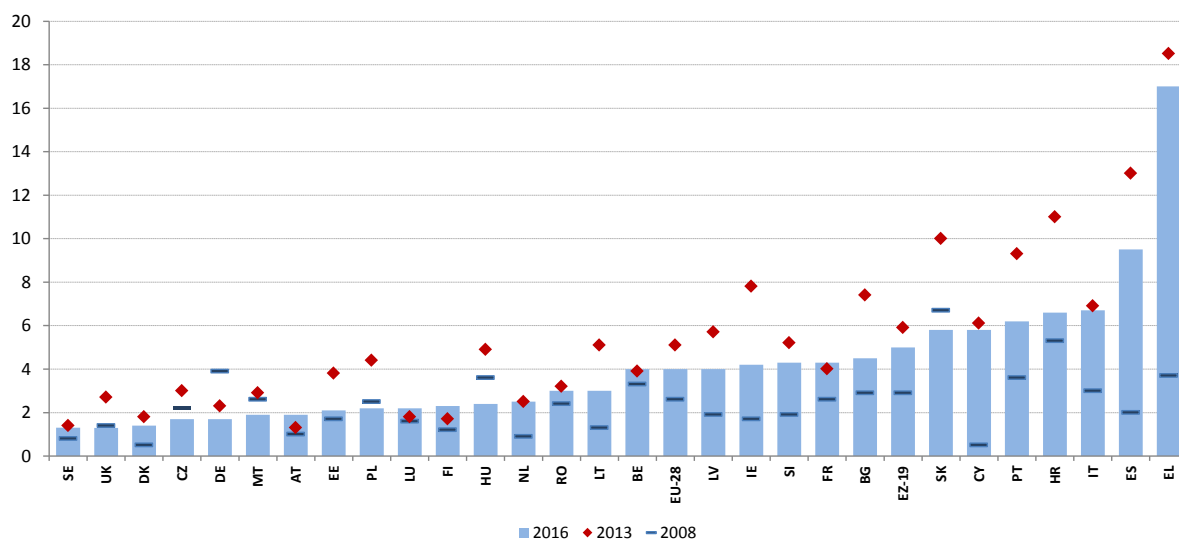
Tento oddíl se zabývá prováděním hlavního směru zaměstnanosti č. 7, který členskými státy doporučuje zlepšit fungování trhu práce, a to mimo jiné tím, že zajistí udržitelný přechod od nezaměstnanosti do zaměstnání a mezi povoláními, a tím, že nepřipustí segmentaci trhu práce. Začíná stručným seznámením s klíčovými ukazateli poukazujícími na problémy v této oblasti, zejména na dlouhodobou nezaměstnanost a segmentaci mezi prací na základě smlouvy na dobu neurčitou a na základě smlouvy na dobu určitou. Poté se zabývá příslušnými politikami a zejména tím, jak mohou řádné pracovněprávní předpisy, dobře nastavené dávky v nezaměstnanosti a účinné aktivační strategie zlepšit fungování trhu práce. Zároveň seznamuje s výsledky provedeného referenčního srovnávání dávek v nezaměstnanosti a aktivních politik na trhu práce na základě dohody s členskými státy. Následně ukazuje míru pokrytí veřejnými službami zaměstnanosti a aktivačními opatřeními, jež mají zásadní význam pro podporu začlenění nezaměstnaných na trh práce a lepší soulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Oddíl 3.3.2 pak informuje o opatřeních politik prováděných členskými státy v těchto oblastech.

3.3.1 Klíčové ukazatele

Pokračující oživení trhu práce přispělo ke snížení dlouhodobé nezaměstnanosti napříč členskými státy. Ne všechny státy však využily tohoto zlepšení stejnou měrou. Jak je znázorněno v grafu 28, míra dlouhodobé nezaměstnanosti byla téměř ve všech členských státech v roce 2016 vyšší než v předkrizovém období (2008), až na několik významných výjimek (např. Švédsko, Česká republika, Německo, Malta a Maďarsko). Za poslední tři roky si většina členských států zásadně polepšila, k poklesu o 3 a více procentních bodů došlo v zemích jako Chorvatsko, Irsko, Portugalsko, Slovensko a Španělsko. V některých zemích s poměrně vysokou mírou dlouhodobé nezaměstnanosti (tj. vyšší než průměr EU) však k žádnému výraznému zlepšení nedošlo, nebo se stav za uvedené období dokonce ještě zhoršil (Belgie, Francie, Kypr a Itálie). Problém dlouhodobé nezaměstnanosti se i v roce 2016 jeví jako naléhavý v Řecku a Španělsku (kde míra dlouhodobé nezaměstnanosti činila 17 %, resp. 9,5 %), jež jsou následované Itálií, Chorvatskem, Portugalskem, Slovenskem a Kypr (kolem 6 %). Naopak nejnižší míra byla zaznamenána ve Švédsku, Spojeném království a

Dánsku (méně než 1,5 % pracovních sil). V 10 členských státech dosahuje počet dlouhodobě nezaměstnaných více než 50 % celkové nezaměstnanosti, nejvíce v Řecku (72 %) a na Slovensku (60 %).

Graf 28: Dlouhodobá nezaměstnanost vyjádřená jako procento ekonomicky aktivního obyvatelstva



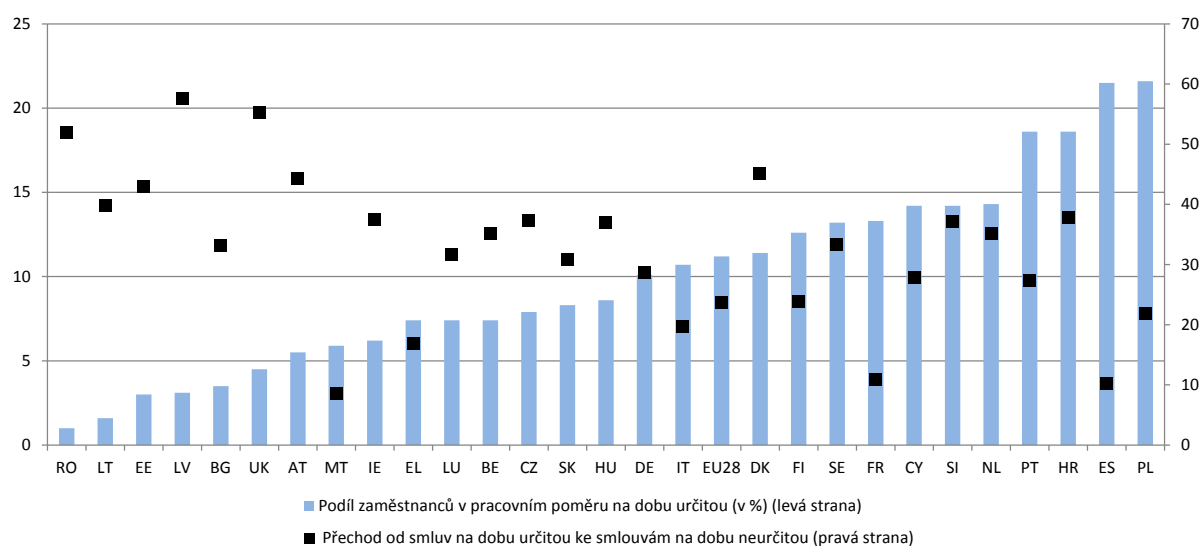
Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Segmentace trhu práce zůstává v průběhu času stabilní a nadále postihuje řadu členských států. Hrozbou pro dobře fungující a spravedlivé trhy práce je dualita mezi stálými pracovními poměry a atypickými formami práce spolu s omezenými možnostmi přechodu z druhé skupiny do první. Situace se oproti společné zprávě o zaměstnanosti pro rok 2017⁶⁵ téměř nezměnila, přičemž země jako Polsko, Španělsko, Chorvatsko a Portugalsko vykazují podíl smluv na dobu určitou (ve věkové skupině 20–64 let) dosahující téměř 20 % nebo ještě vyšší a dalších devět zemí (Nizozemsko, Slovinsko, Kypr, Francie, Švédsko, Finsko, Dánsko, Itálie a Německo) podíl od 10 % do 15 %. V Polsku a Španělsku k tomu přistupuje zvláště nízká míra přechodu na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, což je situace podobná té ve Francii, kde je však podíl smluv na dobu určitou poměrně nižší (ale stále nad průměrem EU). To naznačuje, že smlouvy na dobu určitou mohou představovat spíše „slepu uličku“ než „odrazový můstek“ ke stálým pracovním místům. Ve víceleté perspektivě se podíl pracovních

⁶⁵ Další podrobnou analýzu segmentace trhu práce a jejích určujících faktorů lze najít v části 2 dokumentu Evropské komise (2017) *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2017 (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě: roční přehled z roku 2017)*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2017.

smluv na dobu určitou měnil v průběhu času od vypuknutí krize jen málo (průměr EU se od roku 2008 pohyboval kolem 14 %) a stabilní zůstával i ve většině členských států. Na Maltě, v Lucembursku, na Slovensku, Kypru, v Dánsku, Nizozemsku a Chorvatsku však tento podíl výrazně vzrostl. Ve Španělsku výrazně poklesl na začátku krize (v důsledku vypovězení smluv na dobu určitou), avšak následně se, spolu s oživením, opět zvýšil.

Graf 29: Podíl zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou na celkovém počtu zaměstnanců ve věku 20–64 let (2016) a míra přechodu od pracovních poměrů na dobu určitou k pracovním poměrům na dobu neurčitou (2015).

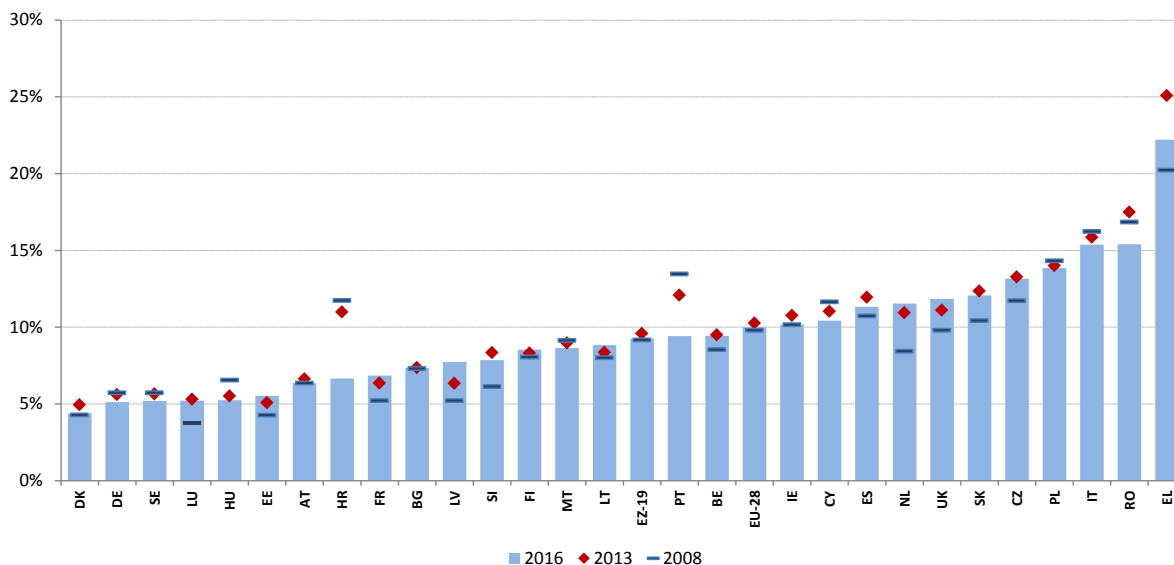


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, SILC.

Země s vyšším podílem samostatné výdělečné činnosti mohou být také více vystaveny segmentaci trhu práce. K tomu může dojít tehdy, pokud se za samostatnou výdělečnou činností skrývá ekonomicky závislý pracovní poměr (tzv. „fiktivní“ samostatná výdělečná činnost) a/nebo pokud systémy sociálního zabezpečení nejsou přizpůsobeny tak, aby se přiměřeně vztahovaly na osoby samostatně výdělečně činné. Míru autonomie samostatně výdělečně činných pracovníků sice nelze dostupnými statistickými metodami změřit, avšak část samostatné výdělečné činnosti bez zaměstnanců (jako podíl na celkové zaměstnanosti) však lze spojovat s potenciálně nestabilními pracovními místy, což naznačuje, že věc je nutné dále posoudit. Pořadí podle tohoto ukazatele v roce 2016 ukazuje, že nejvyšší je v Řecku (22,2 %), Rumunsku a Itálii (15,4 %), zatímco nejnižší hodnoty (blíží se 5 % nebo nižší) zaznamenalo Švédsko, Německo a Dánsko. Při pohledu na vývoj v průběhu času od roku

2008 je zřejmé, že se podíl samostatně činných pracovníků v některých zemích výrazně zvýšil, zejména v Nizozemsku (o 3,1 p.b.), Lotyšsku (o 2,2 p.b.) a Spojeném království (o 2,0 p.b.). Naopak nejvíce se snížil v Portugalsku (o –4 p.b.) a Chorvatsku (o –5,1 p.b.).

Graf 30: Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců vyjádřené jako procento celkové zaměstnanosti

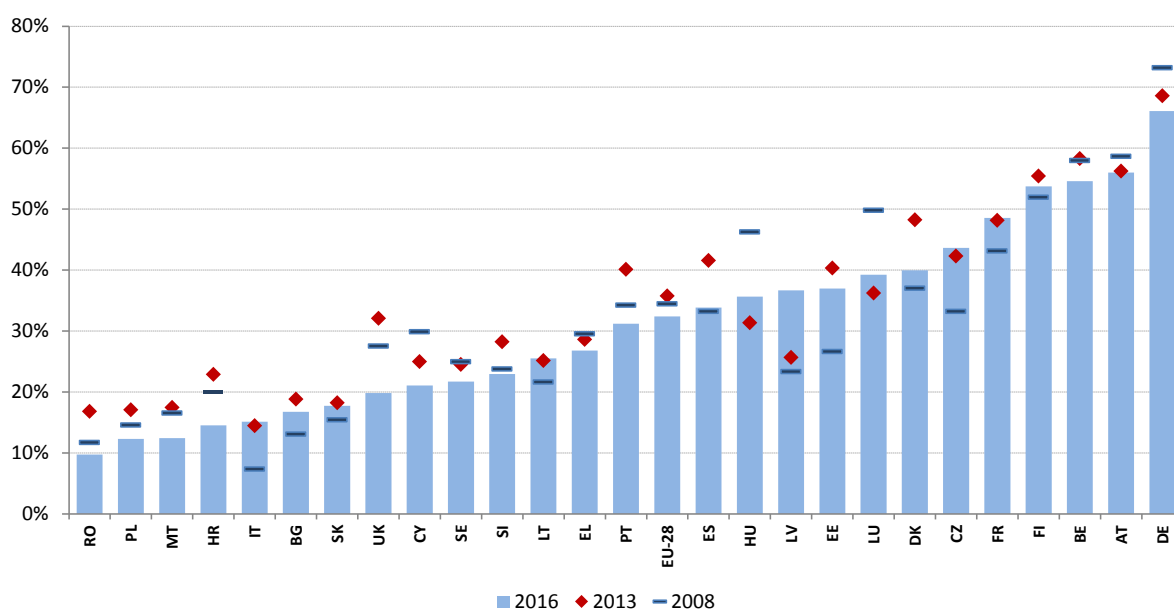


Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

Dobře nastavené systémy dávek v nezaměstnanosti, pro něž je typická přiměřená výše a široké pokrytí, v kombinaci s účinnými aktivačními strategiemi podporují a zvyšují návrat do zaměstnání. Srovnávací analýza specifických prvků nastavení systémů dávek v nezaměstnanosti a jejich souhry s poskytováním aktivačních a podpůrných opatření může přinést užitečné poznatky o jejich výsledcích. Následující analýza čerpá z referenčního srovnání provedeného ve Výboru pro zaměstnanost v letech 2016–2017 s použitím přístupu popsaného v kapitole 2. Zatímco problémy spojené s vysokou (zejména dlouhodobou) nezaměstnaností v členských státech byly vymezeny v předchozích oddílech této zprávy, tento oddíl se pomocí dohodnutých ukazatelů konkrétně zaměří na výsledky systému dávek v nezaměstnanosti a na konkrétní páky v rámci politik.

Dávky v nezaměstnanosti jsou poskytovány v průměru jedné třetině krátkodobě nezaměstnaných⁶⁶ v EU. Tento podíl po odeznění krize mírně poklesl (z 34,4 % v roce 2008 na 32,4 % v roce 2016), přičemž se projevovaly výrazné rozdíly mezi zeměmi. Tyto rozdíly závisí na koncepci politik (zejména na podmínkách způsobilosti, maximálním trvání a překrývání s jinými režimy sociální ochrany) a také na cyklickém vývoji. Na jedné straně se pokrytí zvýšilo více než dvojnásobně v Itálii (ze 7,3 % na 15,1 %) a výrazně se zvýšilo (o více než 10 p.b.) v Lotyšsku, Estonsku a České republice. Na druhé straně se snížilo v Maďarsku (–10 p.b.), Lucembursku (–10 p.b.), na Kypru (–9 p.b.) a ve Spojeném království (–8 p.b.). Výrazné snížení bylo zaznamenáno také v členských státech s nejnižším pokrytím, zejména v Rumunsku, Polsku, na Maltě a v Chorvatsku. Všechny čtyři posledně jmenované země měly v roce 2016 míru pokrytí nižší než 15 %. Naopak ve Finsku, Belgii, Rakousku a Německu se dávky v nezaměstnanosti vztahovaly na více než 50 % krátkodobě nezaměstnaných, přičemž nejvyšší podíl, 66 %, byl v Německu.

Graf 31: Pokrytí krátkodobě nezaměstnaných dávkami v nezaměstnanosti

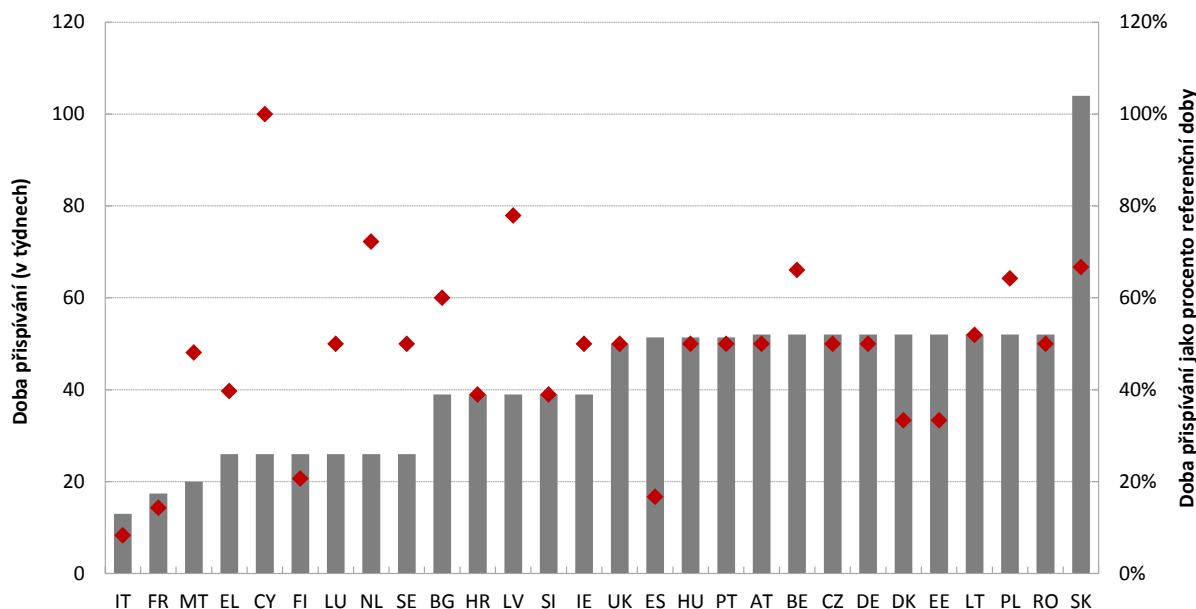


Zdroj: Eurostat, výpočet na základě údajů ze šetření pracovních sil. Pozn.: Údaje pro IE a NL nejsou k dispozici.

⁶⁶ Ti, kdo jsou bez práce po dobu kratší jednoho roku.

Ve všech členských státech nárok na dávky v rámci pojištění pro případ nezaměstnanosti závisí na předchozích pracovních záznamech a/nebo zaplacených příspěvcích. Přísnější podmínky způsobilosti se promítají do nižšího počtu nezaměstnaných osob, jež mají na dávky nárok, a tedy do nižší míry pokrytí. Aby měli na tyto dávky nárok, musí mít nezaměstnané osoby zpravidla odpracovanou určitou minimální dobu za konkrétní časové období, v důsledku čehož se na osoby s krátkým obdobím zaměstnání a méně souvislou pracovní historií dávky v nezaměstnanosti často vztahují méně nebo vůbec. Jak je patrné z grafu 32, počet týdnů, které je třeba odpracovat, aby člověk získal přístup k dávkám v nezaměstnanosti, se pohybuje od 20 nebo méně na Maltě (kde je nutné, aby bylo zaplaceno alespoň 50 týdenních příspěvků od okamžiku, kdy dotčená osoba začne pracovat), ve Francii a Itálii až po více než 100 na Slovensku, přičemž nejčastěji se jedná o jeden rok (52 týdnů). Dalším klíčovým parametrem je poměr doby přispívání a delší „referenční“ doby, což v některých zemích umožňuje zohlednit při výpočtu období, kdy osoba nebyla zaměstnána. Nejčastěji používanou hodnotou v členských státech je 0,5 (tj. příjemci by měli přispívat nejméně polovinu referenční doby). Kratší doby pro vznik nároku umožňují snadnější přístup k dávkám v nezaměstnanosti pro pracovníky s přerušovanou pracovní kariérou, mohou však rovněž podporovat zbytečnou fluktuaci pracovníků (tzv. churning).

Graf 32: Délka požadované doby pro získání nároku, rok 2016

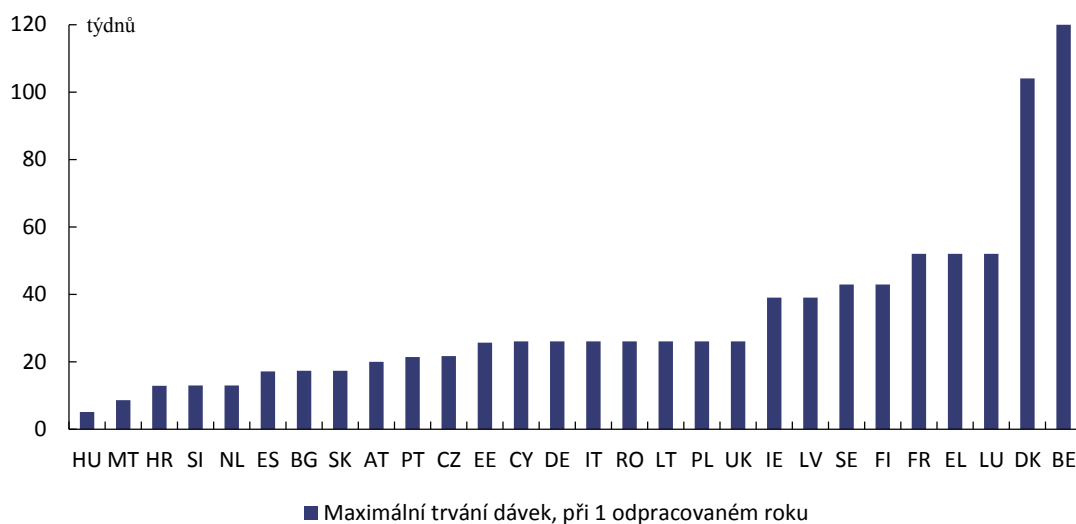


Zdroj: Databáze MISSOC a vnitrostátní právní předpisy. Body ve tvaru červeného kosočtverce označují poměr mezi dobou přispívání a referenční dobou. Na Maltě je povinné, aby dotčená osoba od zahájení výdělečné

činnosti zaplatila alespoň 50 týdenních příspěvků; v Irsku je povinné, aby dotčená osoba od zahájení výdělečné činnosti zaplatila alespoň 104 týdenních příspěvků.

Trvání dávek v nezaměstnanosti je, až na určité výjimky, zpravidla kratší než doba přispívání. Trvání dávek může být buď pevně stanovené, nebo se podle délky doby přispívání zvyšuje. Navíc poté, co je právo na dávky v nezaměstnanosti vyčerpáno, mají mnohé země EU alternativní dávku druhého stupně. Maximální trvání dávek po jednom roce přispívání je znázorněno v grafu 33. Zatímco ve většině členských států je trvání dávek kratší než doba přispívání (přičemž nejčastějším výsledkem je poloviční doba, tj. 26 týdnů), ve čtyřech případech se rovná době přispívání (tj. ve Francii, Nizozemsku, Řecku a Lucembursku) a ve třech případech je delší (71 týdnů ve Finsku, 104 v Dánsku a po neomezenou dobu v Belgii, ačkoli se výše dávek s postupem času snižuje až na minimální úroveň). Na druhé straně žebříčku se dávky vyplácejí po tři měsíce nebo méně, a to ve Slovinsku, Chorvatsku, na Maltě a v Maďarsku.

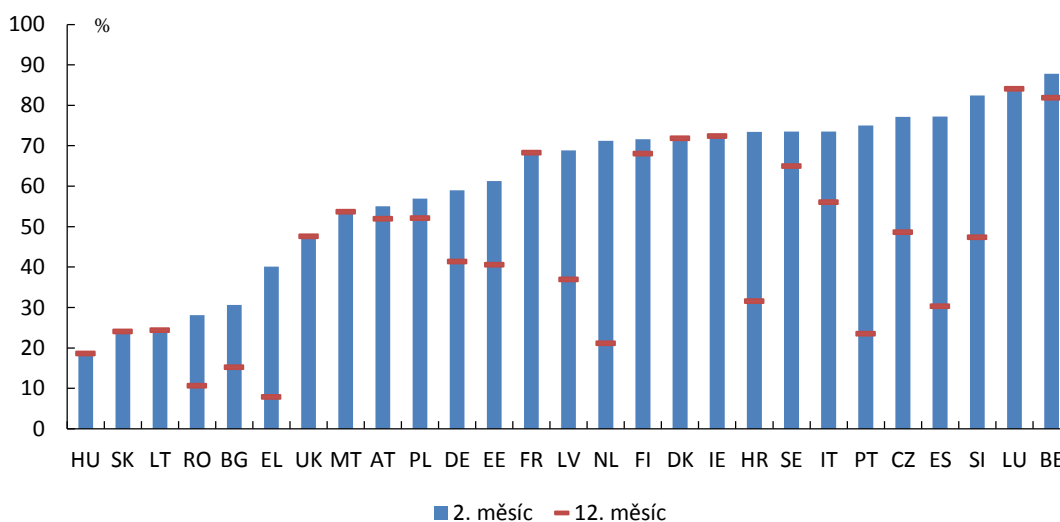
Graf 33: Maximální trvání dávek při 1 odpracovaném roku, 1. ledna 2017



Zdroj: Databáze MISSOC (leden 2017) a vnitrostátní právní předpisy. Pozn.: V BE neexistuje žádná časová hranice pro trvání dávek. V případě členských států, v nichž trvání závisí rovněž na věku, graf ukazuje délku trvání pro nejnižší věkovou skupinu, u níž jde o nejkratší možnou délku trvání. V případě SK odkazuje uvedená doba trvání (4 měsíce) k osobám zaměstnaným na smlouvu na dobu neurčitou (jinak se jedná o 6 měsíců). V PL se délka trvání liší podle míry nezaměstnanosti daného regionu v porovnání s celostátním průměrem.

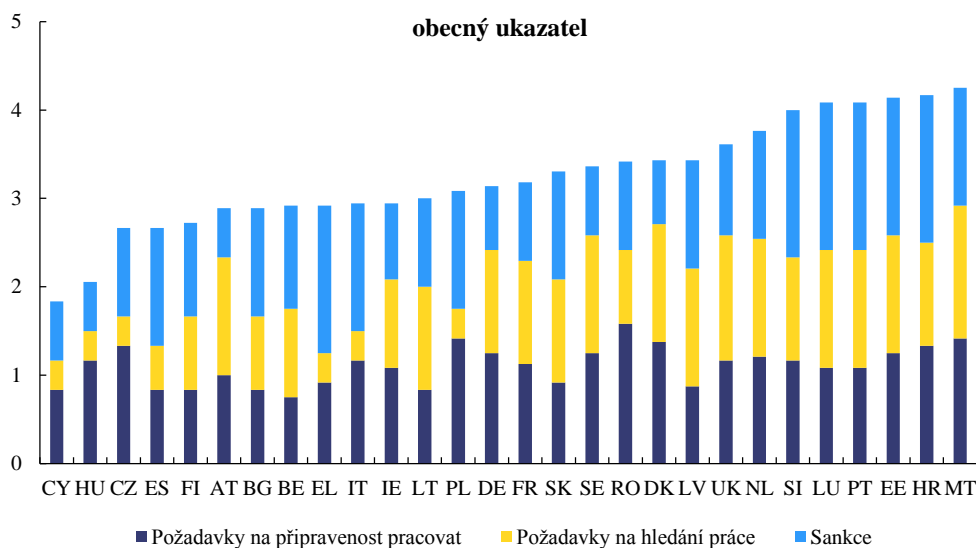
Mezi členskými státy existují velké rozdíly v úrovni a přiměřenosti dávek v nezaměstnanosti. Přiměřenost funkce náhrady příjmů u dávek v rámci pojištění pro případ nezaměstnanosti naznačují čisté náhradové poměry. Jejich úroveň závisí na řadě faktorů, včetně předchozí úrovně pracovních příjmů, délky služby, trvání období nezaměstnanosti, věk a složení domácnosti (zejména je-li zohledněna interakce s daňovým systémem a s jinými dávkami). Například u pracovníka s nízkou mzdou a malým počtem odpracovaných let (1 rok) se čisté náhradové poměry po jednom měsíci nezaměstnanosti pohybují od 20% do 90 % předchozích (čistých) příjmů (graf 34). Nejnižší hodnotu vykazují členské státy, kde se dávka ukončí již ve druhém měsíci nezaměstnanosti (Maďarsko) nebo kde osoba s pracovní kariérou v trvání jednoho roku vůbec nemá nárok na pojištění pro případ nezaměstnanosti (Slovensko). Poté následují členské státy, jež poskytují dávku v paušální výši, která nesouvisí (nebo jen částečně souvisí) s výší předchozích příjmů (Rumunsko, Bulharsko, Řecko, Spojené království, Malta). Při porovnání čistých náhradových poměrů ve 12. měsíci nezaměstnanosti vidíme, že výplata dávek byla již ukončena (a osoby spadají do jiných režimů, například podpory v nezaměstnanosti nebo sociální podpory) nebo se případně štedrost dávek snížila.

Graf 34: Čisté náhradové poměry dávek v nezaměstnanosti ve výši 67 % průměrné mzdy, ve 2. a 12. měsíci nezaměstnanosti (leden 2016)



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

Graf 35: Ukazatel přísnosti požadavků na hledání práce a připravenost pracovat, rok 2014



Zdroj: OECD.

Členské státy přijímají různé strategie zaměřené na aktivaci příjemců dávek v nezaměstnanosti. Konkrétně to znamená, že pokračující příjem dávek je podmíněn splněním souboru požadavků týkajících se hledání práce a připravenosti pracovat, což zajistí, aby se lidé pobírající dávky v nezaměstnanosti dále angažovali a nestali se ekonomicky neaktivními. V grafu 35 jsou znázorněny souhrnné ukazatele související s požadavky hledání práce a připravenosti pracovat pro příjemce dávek v nezaměstnanosti, vypočítané organizací OECD⁶⁷, v oblastech: i) připravenosti pracovat také během účasti na aktivních politikách na trhu práce a vhodných pracovních kritérií (tj. za jakých okolností lze odmítnout nabídku práce bez sankcí); ii) sledování činností souvisejících s hledáním práce (četnost hledání práce, dokumentace, kterou je třeba předložit); iii) sankcí (za dobrovolnou nezaměstnanost, odmítání nabídek práce, neúčast na poradenských schůzkách nebo na aktivních politikách na trhu práce)⁶⁸. Zdá se, že očekávané podmínky hledání práce a připravenosti pracovat a související sankce jsou nejpřísnější na Maltě, v Chorvatsku, Estonsku, Portugalsku, Lucembursku a

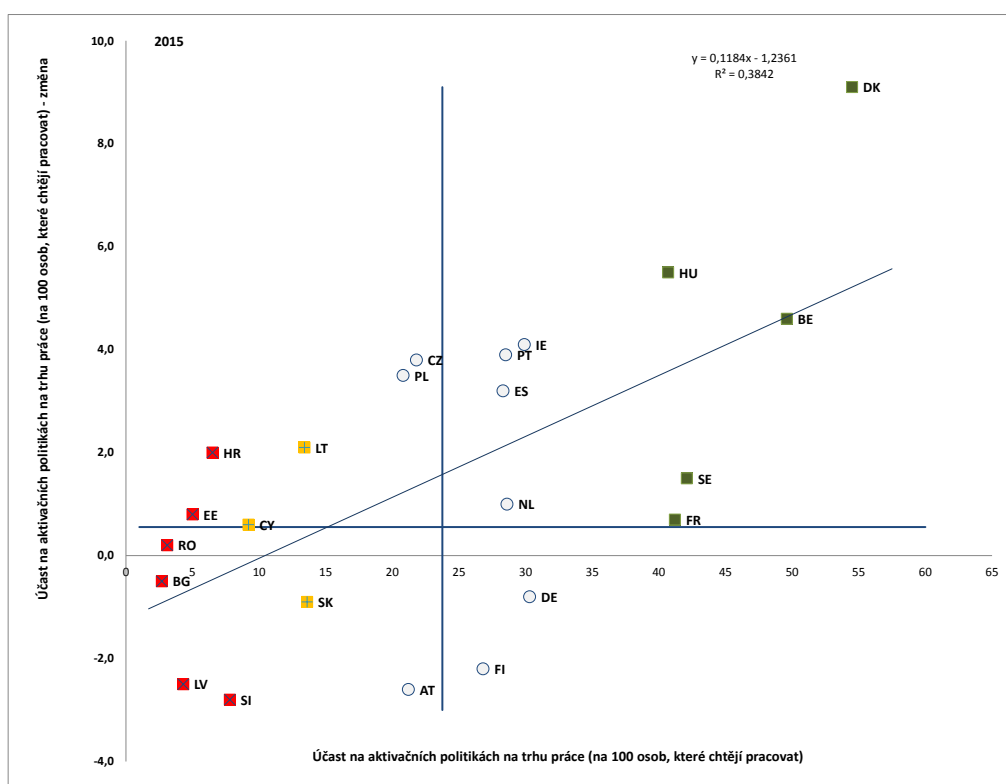
⁶⁷ Viz: Venn (2012), „Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries“ (Kritéria způsobilosti pro dávky v nezaměstnanosti: kvantitativní ukazatele pro země OECD a EU), OECD Social, Employment and Migration Working Papers, č. 131, OECD Publishing, Paříž, a Langenbucher, K. (2015), „How demanding are eligibility criteria for unemployment benefits, quantitative indicators for OECD and EU countries“ (Jak náročná jsou kritéria způsobilosti pro dávky v nezaměstnanosti, kvantitativní ukazatele pro země OECD a EU), OECD Social, Employment and Migration Working Papers, č. 166, OECD Publishing, Paříž.

⁶⁸ Ukazatele jsou založeny na agregaci řady položek s hodnocením na stupnici od 1 (nejméně přísné) po 5 (nejpřísnější).

Slovinsku, zatímco nejméně přísné jsou na Kypru a v Maďarsku. Relativní význam dílčích složek se v jednotlivých zemích značně liší. Důležité je, že tento ukazatel neměří úroveň vymáhání.

Dlouhé trvání nezaměstnanosti zvyšuje riziko, že se nezaměstnané osoby nezapojí na trhu práce a postupně přijdou o dovednosti i zaměstnatelnost. Aby k této situaci nedocházelo, včasné zacílení na nezaměstnané prostřednictvím účinných aktivních politik na trhu práce může napomoci jejich rychlejšímu (opětovnému) začlenění na trh práce.

Graf 36: Účast na aktivních politikách na trhu práce (na 100 osob, jež chtějí pracovat) a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Eurostat, databáze politik na trhu práce a šetření pracovních sil. Období: úroveň roku 2015 a meziroční změna oproti roku 2014. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Pro EL, IT, MT, UK nejsou údaje k dispozici. LU bylo vyloučeno z důvodu problémů s ověřením údajů.

Účast na aktivních politikách na trhu práce má v jednotlivých členských zemích velmi různé podoby. Na jedné straně ve velké skupině členských států (Bulharsko, Rumunsko, Lotyšsko, Estonsko, Chorvatsko, Slovinsko a Kypr) byla míra účasti na 100 osob, které chtějí pracovat (tj. buď jsou nezaměstnané, nebo sice jsou disponibilní, avšak práci aktivně nehledají), v roce 2015 nižší než 10 %, což nasvědčuje jen mírnému zlepšení nebo dokonce

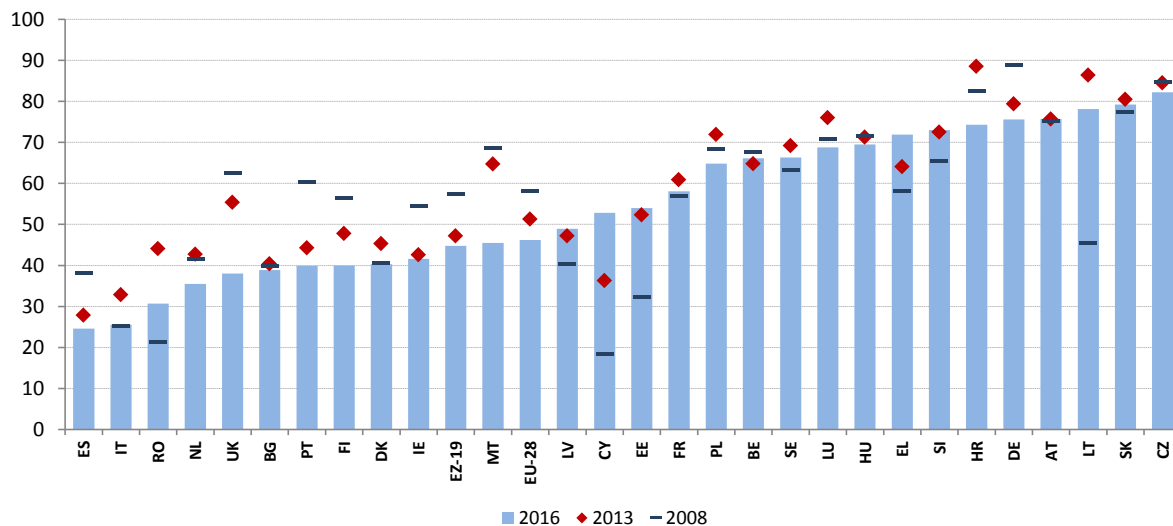
zhoršení za poslední rok. S výjimkou Kypru nesou tyto členské státy označení „kritické situace“. Na druhé straně další rozsáhlá skupina zemí zaznamenala míru účasti o dost vyšší, než je průměr, a ve všech případech nad 40 %: Francie, Maďarsko, Švédsko, Belgie a Dánsko („nejlepší“). U těchto zemí míra účasti v posledním roce (v různém rozsahu) vzrostla. Tento vývoj přispívá k situaci rostoucí divergence mezi zeměmi, jak ukazuje pozitivní sklon regresní přímky pro závislost meziročních změn na úrovních. Tento ukazatel by každopádně měl být vykládán obezřetně, protože měří pouze účast na politikách na trhu práce (a nikoli jejich účinnost) a u řady zemí vyvolává otázky ohledně statistické spolehlivosti údajů v souvislosti s procesem sběru údajů. Z víceletého hlediska důkazy zaznamenané u většiny členských států ukazují, že během krize tento ukazatel klesal (zejména v důsledku cyklického růstu nezaměstnanosti po roce 2008) a poté se spolu s oživením zlepšoval.

Předpokladem účasti na režimech aktivních politik na trhu práce je ve většině případů registrace u veřejných služeb zaměstnanosti. Registrovaní nezaměstnaní mohou mít přístup ke službám profilování a poradenství a k individualizovaným službám, včetně podpory při vyhledávání pracovních míst a zařazení do zvláštních aktivačních systémů a/nebo systémů odborné přípravy. Jak je však popsáno ve společné zprávě o zaměstnanosti pro rok 2017, v míře registrace existují mezi členskými státy velké rozdíly. Tyto rozdíly vyplývají z různých faktorů, jako jsou kapacita veřejných služeb zaměstnanosti, kvalita nabízených služeb, povinnosti a mechanismy sankcí týkající se dávek v nezaměstnanosti a další režimy na podporu příjmu.

Kromě požadavků na formální registraci jsou klíčovým nástrojem při hledání práce veřejné služby zaměstnanosti. Z poznatků vyplývá, že i v tomto případě existují velké rozdíly. V členských státech jako Česká republika, Slovensko, Litva, Rakousko a Německo se podíl nezaměstnaných osob, které uvádějí, že při hledání práce využívají veřejných služeb zaměstnanosti, blíží 80 %. Naproti tomu v Rumunsku, Itálii a Španělsku se setkáváme s podílem 30 % nebo nižším. To by mohlo odrážet různou kvalitu nabízených služeb, zejména pokud jde o soulad mezi nabídkou pracovní síly a potřebami zaměstnavatelů. Od vypuknutí krize využívá veřejných služeb zaměstnanosti v Evropě v průměru méně nezaměstnaných osob. Na vzestupu je naopak využívání soukromých agentur práce a alternativních metod hledání práce, jako je přímé oslovování zaměstnavatelů nebo zveřejňování inzerátů / odpovědi na inzeráty (včetně těch na internetu) (což v grafu zohledněno není). S opačným trendem se

však setkáváme v několika členských státech, kde využití veřejných služeb zaměstnanosti v posledních letech ve skutečnosti vzrostlo, zejména v Lotyšsku, na Kypru, v Estonsku, Řecku, Slovinsku a Litvě.

Graf 37: Podíl nezaměstnaných osob, jež při hledání práce využívají veřejných služeb zaměstnanosti



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil.

3.3.2 Politické reakce

Pokračují reformy v oblasti pracovního práva s cílem podpořit dynamické trhy práce a snížit segmentaci. Nedávno přijatá nebo plánovaná opatření v této oblasti mají často za cíl omezit segmentaci trhu práce a podpořit zaměstnávání na základě smluv na dobu neurčitou, zejména zpřísněním předpisů upravujících situaci pracovníků v poměru na dobu určitou a atypických pracovníků a zvýšením flexibility, pokud jde o přijímání pracovníků na dobu neurčitou a jejich propouštění. Např. Belgie ve snaze podpořit nábor nových zaměstnanců oznámila, že zavádí progresivnější výpovědní lhůtu v prvních šesti měsících zaměstnání, přičemž v prvních třech měsících se tato lhůta snižuje na jeden týden a od šestého měsíce se prodlužuje na 5 týdnů (federální opatření). Česká republika zpřísnila regulaci agentur zprostředkovávajících dočasnou práci tím, že zavedla přísnější kritéria pro založení agentury a vyšší pokuty v případě porušení povinností. Řecko nahradilo systém předchozího správního souhlasu v případě hromadného propouštění (který poskytoval ministru práce právo veta)

oznamovacím postupem, který má zaručit respektování požadavků pracovníků na informace a konzultace. Ve Francii vstoupil postupně v platnost zákon ze dne 9. srpna 2016⁶⁹, který stanoví okolnosti pro individuální propouštění z ekonomických důvodů a zavádí větší pružnost pracovních podmínek na úrovni společností, přičemž většina opatření začala platit v lednu 2017. Další rozsáhlou reformu přijala vláda v září 2017, když zejména zavedla povinnou minimální a maximální výši odměn v případě nespravedlivého propouštění a současně zvýšila odstupné v případě ekonomicky odůvodněného propouštění. Kromě toho zavedla možnost společně dohodnutých postupů pro hromadnou výpověď (*rupture conventionnelle collective*) a dále zjednodušila dohody o pracovních podmínkách. Litva v červnu 2017 zavedla širokou reformu svého zákoníku práce, která se dotkla několika aspektů právních předpisů na ochranu zaměstnanosti: vyjasnění důvodů pro ukončení pracovní smlouvy, zkrácení výpovědní lhůty, stanovení nových pravidel pro určení výše odstupného (nyní standardně dvouměsíční), zkrácení maximálního trvání smluv na dobu určitou z 5 let na 2 roky (s výjimkami) a zavedení pružné pracovní doby. Zavedla rovněž počet nestandardních pracovních smluv včetně smluv uzavřených prostřednictvím agentury práce a smluv o dílo, jejichž dopad na segmentaci trhu práce bude nutno sledovat. Uvedený právní předpis byl důkladně projednán se sociálními partnery. Také Polsko plánuje nahradit stávající zákoník práce, který je velmi složitý, mnohokrát změněný a ne plně odpovídající stávajícímu hospodářskému modelu (pochází z roku 1974), s cílem podpořit větší zaměstnanost na základě smluv na dobu neurčitou. Na přípravě se účinně podílejí sociální partneři. Rakousko zrušilo výjimečné pravidlo, podle něž zaměstnanec starší 50 let nelze propustit poté, co v dané společnosti odpracovali 2 roky. Cílem je zvýšit odstraněním této překážky zaměstnanost starších pracovníků.

Jen málo členských států přijalo opatření na podporu rychlého řešení pracovních sporů.

Cílem je zlepšit předvídatelnost výsledků a snížit související náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance. Konkrétně Estonsko přijalo legislativní akt regulující činnost jednotlivých komisí pro řešení pracovních sporů (zavedených v roce 1996). Cílem nového aktu je posílit postavení těchto komisí zvýšením flexibility jejich práce a umožnit písemné postupy včetně schvalování kompromisních stanovisek při řešení pracovních sporů. Ve Francii byla přijata postupná opatření zaměřená na reformu pravidel ohledně sporů týkajících se individuálního

⁶⁹ Též známý jako „zákon El Khomriové“. Podrobný popis tohoto zákona obsahuje společná správa o zaměstnanosti pro rok 2017.

propouštění (*prud'hommes*) s cílem posílit součinnost a urychlit postupy, a to i snižováním nejistoty, pokud jde o odměny zaměstnancům v případě nezákonného propuštění. V listopadu 2016 zavedly dva dekrety referenční hodnotu na základě odpracovaných let a v září 2017 byly zavedeny nové povinné stropy a prahy, jejichž cílem je usnadnit řešení sporů ve fázi smířčího jednání, a urychlit tak postupy.

Zlepšovat pracovní podmínky samostatně výdělečně činných pracovníků, zajistit jim přiměřená sociální práva a zamezit využívání atypických forem práce patří mezi současné priority několika členských států. Dánsko změnilo předpisy pro poskytování pracovního volna po narození dítěte samostatně výdělečně činným podnikatelům, takže mohou pracovat ve svém podniku až 25 % běžné pracovní doby a současně pobírat dávky v mateřství ve výši odpovídající 75 %, a tak udržovat svůj podnik v chodu. Itálie přijala v květnu 2017 „zákon o práci nepodnikajících samostatně výdělečných osob a o inteligentní práci“, který rozšiřuje ochranu samostatně výdělečně činných osob, zejména pokud jde o mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou, nemoc, dávky v nezaměstnanosti a odečtení výdajů spojených s odborným vzděláváním od zdanitelného pracovního příjmu. Ve Francii zavedl zákon z 9. srpna 2016 s platností od 1. ledna 2018 zásadu sociálních závazků platform spolupráce vůči nezávislým pracovníkům, které je využívají jako zprostředkovatele. Platformy se budou podílet na pojistném krytí pracovních úrazů a financovat příspěvek na odbornou přípravu, zatímco pracovníci budou mít plné právo demonstrovat, zakládat odbory nebo být jejich členem. V Lotyšsku jsou řidiči taxi a osoby pracující pro začínající podniky, jimž jsou vypláceny státní subvence, nyní považováni za zaměstnance, a mají tak větší sociální práva a platí pro ně přísnější požadavky týkající se příspěvků na sociální zabezpečení. Portugalsko změnilo zákon o pracovním právu procesním a rozšířilo platnost zvláštních opatření pro uznávání existence fiktivní samostatné výdělečné činnosti („*falsos recibos verdes*“) i na jiné typy činností, jako jsou fiktivní stáže, dobrovolnická činnost a jiné typy nehlášené práce. Ve Španělsku byla v létě 2017 provedena revize zákona o nezávislých pracovnících, přičemž cílem nových opatření je zlepšit situaci samostatně výdělečně činných osob (například snížením jejich příspěvků na sociální zabezpečení, uvedením vyplácených důchodů do souladu s vývojem externí práce a podporou přístupu k možnostem odborné přípravy). Slovinsko přijalo opatření, jež mají zabránit práci na základě občanskoprávních smluv v případech, kdy by měly být uzavřeny standardní pracovní smlouvy, zejména prostřednictvím posílení pravomocí inspektorátů práce a souvisejících sankcí. Navrhlo rovněž

přesunout důkazní břemeno na zaměstnavatele v případě sporu ohledně důvodů krátkodobé smlouvy a zavedlo vyšší pokuty za porušování (a to i pro pracovníky). Finsko vypracovalo návrh zákona omezujícího používání smluv na nulový počet hodin pouze na situace, kdy zaměstnavatel je schopen odůvodnit, že je poptávka po práci nestejněměrná.

V některých členských státech by snižování vysokého výskytu dočasných pracovníků ve veřejném sektoru mohlo přispět k řešení celkové segmentace trhu práce. Španělsko na základě doporučení skupiny odborníků ad hoc přijímá v této oblasti opatření. Konkrétně v dubnu 2017 bylo dosaženo dohody se sociálními partnery s cílem uskutečnit během tří let výběrová řízení na obsazení 250 000 stálých pracovních míst ve veřejném sektoru. Podobná opatření byla oznámena i v Portugalsku. Na Kypru byl v roce 2016 přijat nový zákon o smlouvách na dobu určitou v sektoru veřejných služeb, jenž zavedl limity pro trvání smluv (zpravidla nesmějí přesáhnout 12 měsíců, ale lze je obnovit) a stanovil případy, kdy je správním orgánům dovoleno smlouvy na dobu určitou používat.

Několik členských států zároveň přijímá opatření ke zvýšení vnitřní flexibility, zejména zvýšením adaptability pracovní doby a pracovních podmínek. Belgie v březnu 2017 přijala zákon o flexibilní práci, jehož cílem je umožnit zaměstnavatelům i zaměstnancům větší flexibilitu a zjednodušit kombinování pracovního a soukromého života. Pracovní dobu lze nyní stanovovat každý rok, byla rozvolněna pravidla pro využívání práce přesčas, byly zjednodušeny formality při práci na částečný úvazek a byl rovněž vytvořen právní rámec pro příležitostnou práci na dálku. Sociální partneři kromě toho mají nyní možnost dále upravovat pracovní dobu na odvětvové úrovni. Česká republika zavedla změny zákoníku práce, jež zvýšily flexibilitu u pracovních úvazků, zejména zavedením větší pružnosti při plánování pracovní doby a dovolené či nároků na ni, změnou ustanovení týkajících se „práce na dálku“ a posílením nástrojů pro sladění pracovního a soukromého života, například „práce z domova“. Litva v rámci výše uvedené reformy zákoníku práce zavedla možnost pružné pracovní doby a práce na dálku. V Rumunsku ministerstvo práce zveřejnilo ke konzultaci návrh týkající se práce na dálku, jehož cílem je zvýšit flexibilitu pracovních úvazků a regulovat dříve nepoužívané formy práce. Konzultace je otevřena do konce července. Finsko připravilo návrh zákona, který má více konkretizovat právní předpisy o pracovní době, pokud jde o pružnou pracovní dobu a konto odpracovaných hodin, a zvýšit počet povolených přesčasových hodin.

V Itálii je cílem výše uvedeného „zákonu o práci nepodnikajících samostatně výdělečných osob a o inteligentní práci“ podpořit pružnější pravidla pro závislé práce s cílem zvýšit produktivitu a usnadnit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem (např. regulací možnosti práce mimo prostory společnosti, použití nástrojů IT, s právem na stejnou mzdu, jakou mají zaměstnanci pracující v prostorách společnosti a vykonávající stejnou práci).

Některé členské státy posilují inspektoráty práce a přijímají další opatření na potírání nehlášené práce. Například v Řecku se provádí tříletý akční plán (na období 2017–2019) pro potírání nehlášené práce, který předpokládá široké spektrum opatření, mimo jiné včetně revize pokut, nových pravidel pro analýzu rizik při provádění cílových inspekcí, propracovanější koncepce inspekcí a odborné přípravy inspektorů a osvětových kampaní pro veřejnost. Na Kypru byly nedávno předloženy parlamentu ke schválení úpravy zákona o sociálním pojištění zahrnující zvýšení pokut a zavedení elektronického prohlášení o nástupu do práce. Kromě toho bude podpořen přezkum systému inspekce práce. Inspektoráty práce jsou posilovány také v Portugalsku, zejména náborem dalších pracovníků a posílením postupů v zájmu lepší koordinace a sdílení údajů mezi orgánem inspekce práce, správcem daně a službami sociálního zabezpečení. Rumunsko pozměnilo svůj právní předpis o nehlášené práci, rozšířilo definici nehlášené práce a zavedlo více opatření, jež odhalují skryté zaměstnávání.

Veřejné služby zaměstnanosti dále zintenzivňují úsilí v oblasti institucionálních reforem a zlepšování výkonnosti. Toto úsilí podporuje také metoda „učení na základě srovnávání“⁷⁰, kterou zavedla evropská síť veřejných služeb zaměstnanosti (síť VSZ) v roce 2015. Nedávné reformy se odrážejí v klesajícím počtu uchazečů o práci a rostoucím počtu volných pracovních míst nahlášených veřejným službám zaměstnanosti (do jisté míry to též souvisí se zlepšenou makroekonomickou situací). Jak bylo uvedeno v oddíle 3.3.1, s klesající mírou nezaměstnanosti většina veřejných služeb zaměstnanosti zaznamenala pokles počtu registrovaných klientů hledajících práci. Zlepšení situace na trhu práce však nevedlo ani k odpovídajícímu snížení výdajů veřejných služeb zaměstnanosti, ani k výraznému snížení

⁷⁰ První dvouletý cyklus učení na základě srovnávání, který sestává ze sebehodnocení, jakož i externího vzájemného a odborného hodnocení každé veřejné služby zaměstnanosti, byl dokončen v roce 2016. Každá veřejná služba zaměstnanosti obdržela na míru přizpůsobená doporučení ohledně toho, jak zlepšovat své organizační schopnosti a poskytování služeb. Na základě těchto doporučení veřejné služby zaměstnanosti iniciovaly procesy změn, o nichž po uplynutí jednoho roku od posouzení podaly síti zprávu. Výsledky posouzení jsou navíc používány k vypracování a řízení programu vzájemného učení v rámci sítě. V roce 2017 byl zahájen druhý cyklus učení na základě srovnávání. Tento cyklus se zaměří na to, jak veřejné služby zaměstnanosti provádějí a řídí své procesy změn.

lidských zdrojů. Zároveň se zdá, že více veřejných služeb zaměstnanosti používá specializované poradce, kteří pracují s konkrétními podskupinami uchazečů o práci (mladými lidmi, dlouhodobě nezaměstnanými a staršími pracovníky). Kypr v současné době připravuje další nábor poradců pro veřejnou službu zaměstnanosti, což umožní účinněji a efektivněji zajistit uskutečňování záruk pro mladé lidi a reagovat na doporučení týkající se dlouhodobě nezaměstnaných. Veřejné služby zaměstnanosti investují také do poskytování lepších služeb. V Řecku byla v rámci projektu přestavby řecké veřejné služby zaměstnanosti přijata nová metodika profilování uchazečů o práci a v blízké budoucnosti se plánuje zavedení systému řízení výkonnosti.

Veřejné služby zaměstnanosti i nadále posilují spolupráci se zaměstnavateli na základě hlubšího pochopení trhu práce, balíčku služeb lépe orientovaných na poptávku po pracovní síle a kvalitativní pomoci zaměstnavatelů. Ačkoli komplexní strategie založené na zapojení zaměstnavatelů nejsou dosud častým jevem, byly vypracovány různé přístupy, pokud jde o segmentaci zaměstnavatelů a organizaci služeb pro zaměstnavatele. Většina veřejných služeb zaměstnanosti zajišťuje koordinaci služeb pro zaměstnavatele na centrální úrovni a poskytuje i služby zaměstnavatelům na regionální a místní úrovni. Zaměstnavatele lze rozdělit do různých kategorií, například podle odvětví, velikosti, regionálního/celostátního významu, a na ty, u nichž se má za to, že potřebují větší pomoc, jako jsou např. začínající podniky nebo podniky, jež čelí potížím. Některé veřejné služby zaměstnanosti dále uzavírají dohody o spolupráci s konkrétními zaměstnavateli. Lepší služby pro zaměstnavatele budou také vyžadovat povědomí o specializovaných potřebách v oblasti lidských zdrojů, jelikož požadavky na odbornou způsobilost poradců zaměstnavatelů se liší od těch kladených na tradiční poradce veřejných služeb zaměstnanosti. To vyžaduje nové přístupy k odborné přípravě personálu.

Úroveň podpory poskytované dlouhodobě nezaměstnaným se u jednotlivých členských států velmi liší. V některých členských státech jako Finsko, Dánsko a Rakousko pomoc dlouhodobě zaměstnaným vychází z mnohaletých zkušeností a intenzivně zapojuje sociální partnery. Ve většině ostatních členských států však ještě zdaleka nejsou zavedeny integrovanější typy služeb v podobě jednotných kontaktních míst a individuálnější přizpůsobených služeb a také zapojení zaměstnavatelů je dosti slabé. V roce 2017 však Itálie a

Kypr zahájily hluboké reformy politik, postupů a infrastruktury s cílem zlepšit úroveň podpory pro dlouhodobě nezaměstnané.

Na podporu náborů a aktivaci dlouhodobě nezaměstnaných jsou využívány různé pobídky a subvence. Od roku 2017 byly cílené náborové pobídky zavedeny v Belgii (Vlámsko) a Bulharsku. Ve Švédsku byla přezkoumána úroveň subvencování zaměstnanosti s cílem učinit tento systém efektivnějším. K aktivaci dlouhodobě nezaměstnaných přijala Belgie (Bruselský region) plán nazvaný „Activa générique“, který nabízí příspěvek pro dlouhodobě nezaměstnané, a podobné systémy se pilotně zavádějí také na Slovensku. V Dánsku byly zavedeny dočasné pracovní pobídky pro dlouhodobě nezaměstnané, které jsou založeny na vyplácení „prémii při vstupu do zaměstnání“ osvobozené od daní. V Rumunsku bylo subvencování zaměstnanosti rozšířeno i na dlouhodobě nezaměstnané.

Zavádějí se další typy aktivačních pobídek prostřednictvím opatření podporujících vnitřní geografickou mobilitu. Například v Rumunsku jsou nabízeny nové dotace těm, kdo přijmou zaměstnání ve vzdálenosti 50 km od místa svého bydliště. V Bulharsku budou nezaměstnaným osobám, které nastoupí do zaměstnání v místě vzdáleném více než 50 km od svého bydliště, poskytovány finanční prostředky na péči o děti, nájemné a předplacený přístup k internetu (opatření je zacíleno až na 400 nezaměstnaných osob). V České republice úřad práce poskytuje podporu na regionální mobilitu uchazečům o práci registrovaným déle než pět měsíců, která pokrývá náklady na dojíždění do nového zaměstnání mimo region daného uchazeče a na stěhování. Také Finsko plánuje zlepšit spolupráci mezi regiony a orgány k usnadnění pohybu pracovní síly do oblastí s vysokým růstem.

Roste důraz kladený na poskytování individuálněji zaměřených služeb. Ve Španělsku byl zaveden rozsáhlý program (*Programa de Acción Conjunta para la Mejora de la Atención de Personas Parados de Larga Duración*) s cílem posílit kapacitu veřejných služeb zaměstnanosti při poskytování individualizované podpory dlouhodobě nezaměstnaným. Portugalsko změnilo právní předpisy s cílem zaměřit se na individuálnější služby a vytváří jednotná kontaktní místa pro zaměstnávání („*Balcão Único do Emprego*“), kde jsou soustřeďovány služby poskytované veřejnými službami zaměstnanosti a sociálními službami (mají zahájit činnost na počátku roku 2018). V Nizozemsku byl podstatně navýšen rozpočet s cílem umožnit individualizovanou podporu při hledání zaměstnání a ve Finsku byly poskytnuty dodatečné prostředky umožňující častější poskytování podpory. V Belgii

(Valonsko) jsou nyní nabízeny individuálněji zaměřené služby prostřednictvím nově zavedené „smlouvy o začlenění“ a Itálie experimentuje s poukazy pro nezaměstnané, které lze použít k získání intenzivnější podpory při hledání zaměstnání, která bude lépe uzpůsobena potřebám dané osoby. S cílem nabízet integrovanější služby prostřednictvím jednotných kontaktních míst pak bylo v Bulharsku v roce 2017 zřízeno 8 nových středisek, čímž se jejich celkový počet zvýšil na 73.

Dynamicky se rozvíjejí programy odborné přípravy zacílené na nezaměstnané.

Chorvatsko začalo v roce 2017 uskutečňovat kurzy odborné přípravy zacílené na téměř 10 000 nezaměstnaných osob, se zvláštním zaměřením na dlouhodobě nezaměstnané, a Francie prodloužila platnost rozsáhlého plánu odborné přípravy koncipovaného na rok 2016 i na rok 2017. Rozšířila ho rovněž o 200 000 dalších míst nad rámec 500 000 míst, jež byla doplněna v roce 2016, zatímco cílem nového plánu investic ve výši 14 miliard EUR je poskytnout v letech 2018 až 2020 odbornou přípravu 1 milionu uchazečů o zaměstnání s nízkou kvalifikací a 1 milionu osob předčasně odcházejících ze vzdělávání. Litva a Maďarsko revidovaly své aktivní politiky na trhu práce s cílem omezit využívání veřejných prací ve prospěch učení a odborné praxe při zaměstnání. A Řecko zahájilo program odborné přípravy a osvědčování pro 23 000 nezaměstnaných v odvětvích s potenciálem růstu a do svého systému veřejných prací nové generace zařadilo fakultativní složku odborné přípravy.

V několika členských státech se prioritně zaměřují na větší aktivaci příjemců dávek.

Týká se to dávek v nezaměstnanosti a dávek sociální pomoci, jako jsou např. systémy minimálního příjmu. Ve Finsku proběhla důležitá reforma systému dávek v nezaměstnanosti s cílem urychlit opětovné začlenění do pracovního procesu. Od roku 2017 je podmínkou pro pobírání dávek v nezaměstnanosti účast na aktivních politikách na trhu práce a uchazečům o zaměstnání se zpřísnily podmínky, za kterých mohou odmítnout nabídku práce. Základní dávku v nezaměstnanosti (která nesouvisí s výší příjmů) lze navíc použít jako dotaci na podporu mobility a mzdovou podporu, aby byli uchazeči o práci více motivováni. Existují rovněž plány zavést od roku 2018 další finanční sankce pro uchazeče, kteří neprokáží, že hledají práci nebo že se účastní aktivačních opatření. V Belgii je od září 2016 každý nový příjemce příjmu pro sociální začlenění povinen podepsat se středisky sociální péče personalizovaný projekt sociálního začlenění (např. systém „podpora pro začlenění“ („impulsion insertion“) ve Valonsku). Tento projekt vymezuje práva a povinnosti obou stran a

jeho cílem je podpořit udržitelné profesní začleňování. Na Kypru se začala v roce 2016 provádět aktivační opatření zacílená na příjemce zaručeného minimálního příjmu (např. odborná příprava a rozvoj, účast na veřejně prospěšných programech) a v roce 2017 bude dále pokračovat. Ve Slovinsku zavede návrh zákona (který má přijmout parlament) povinnost propuštěného pracovníka ohlásit ve službě zaměstnanosti již během výpovědní lhůty (s některými výjimkami), aby nedošlo ke snížení dávek v nezaměstnanosti v prvních třech měsících nezaměstnanosti.

Nedávné reformy v oblasti systémů dávek v nezaměstnanosti byly zaměřeny na jejich racionalizaci a udržitelnost, často včetně zavedení přísnějších podmínek způsobilosti a/nebo nižší úrovně dávek. Některé členské státy však také přijímají (nebo plánují) opatření ke zvýšení dávek a prodloužení jejich trvání. Finsko v souvislosti s výše uvedenou reformou zkrátilo trvání dávky v nezaměstnanosti související s příjmy z 500 na 400 dnů (nebo ze 400 na 300 dnů v případě pracovní kariéry kratší než tři roky), s výjimkou starších dlouhodobě nezaměstnaných osob. Ve Francii byla v květnu 2017 ve shodě se sociálními partnery přijata nová tříletá úmluva o dávkách v nezaměstnanosti (2017–2020), jejímž cílem je řešit schodek systému a snížit pobídky pro zaměstnávání na velmi krátkou pracovní smlouvu (zejména prostřednictvím nového metody výpočtu nároků, z něhož bylo odstraněno zkreslení výpočtu zvýhodňující krátkodobé smlouvy). Naplánována je další reforma zaměřená na poskytnutí přístupu nezávislým pracovníkům a na zvýšení kontrol při hledání práce. Lotyšsko zvýšilo minimální dobu přispívání do systému pro získání způsobilosti z 9 měsíců (ze 12) na 12 měsíců (ze 16). V Litvě nová verze zákona o sociálním pojištění pro případ nezaměstnanosti (součást balíčku, spolu se zákoníkem práce) rozšiřuje pokrytí a přiměřenost dávek v nezaměstnanosti, zejména zvýšením doby vyplácení ze 6 na 9 měsíců (bez ohledu na odpracovanou dobu). V Dánsku vstoupila v roce 2017 v platnost komplexní reforma, která byla přijata v roce 2015. Kromě jiných opatření obsahuje zjednodušení systému, další digitalizaci a vyšší dávky pro čerstvé absolventy s dětmi. Hlavním prvkem reformy je možnost prodloužit dobu vyplácení dávek v nezaměstnanosti ze dvou let až na tři roky, je-li uzavřena dohoda o krátkodobé práci.

Podpora sociálně tržního hospodářství, kde je hospodářská výkonnost v rovnováze se sociální spravedlností, je nemyslitelná bez dobře fungujícího sociálního dialogu. Tento dialog má zásadní význam pro posilování sociálních práv a posilování udržitelného a

inkluzivního růstu, jak to zdůrazňuje evropský pilíř sociálních práv. Naslouchání radám sociálních partnerů a jejich zapojení do diskusí o reformách v raném stádiu může výrazně zjednodušit provádění v pozdějších fázích. Míra a dopady zapojení sociálních partnerů do přípravy a provádění příslušných reforem se v jednotlivých zemích EU výrazně liší. Je tomu tak zejména v důsledku rozdílné praxe a rozdílných institucionálních struktur v jednotlivých členských státech a v důsledku různých možností a příspěvků sociálních partnerů. Neexistuje sice jediný vnitrostátní systém sociálního dialogu, který by mohl sloužit jako standard pro srovnávání, avšak měl by být posilován účinný a dobře fungující sociální dialog s cílem podporovat dobré životní podmínky v EU. Toho lze dosáhnout pouze podporou kapacity sociálních partnerů respektováním jejich autonomie a posilováním jejich úlohy při koncipování a provádění reforem a politik a aktivním zapojováním sociálních partnerů ve všech fázích rozhodování o politikách a jejich provádění. Pozitivní příklady zapojení sociálních partnerů do přípravy a provádění politik lze nalézt na mnoha místech této zprávy, zejména v kapitole 3.1 (pokud jde o systémy stanovení mezd), kapitole 3.2 (pokud jde o systémy odborné přípravy) a kapitole 3.3 (reformy v oblasti pracovního práva).

3.4 Podpora sociálního začleňování, boj proti chudobě a prosazování rovných příležitostí

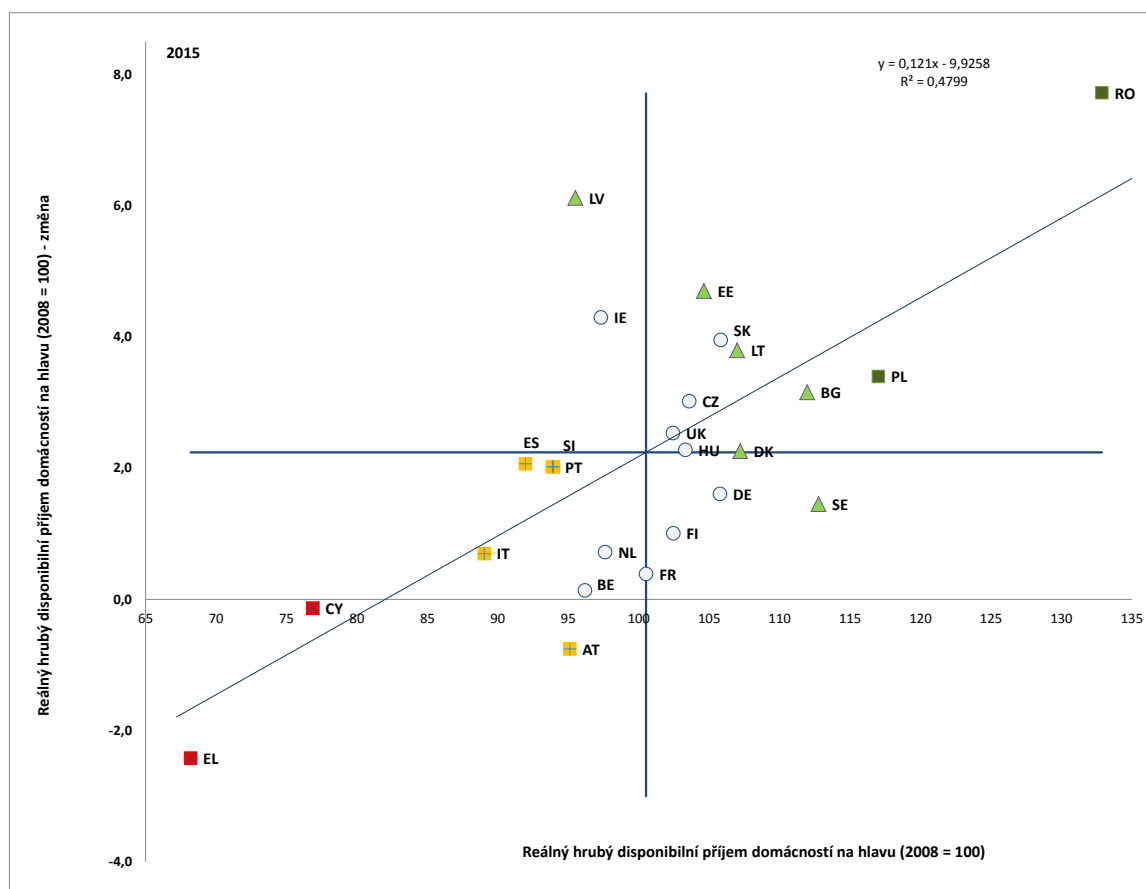
Tento oddíl se zabývá prováděním hlavního směru zaměstnanosti č. 8, který členskými státy doporučuje modernizovat svoje systémy sociální ochrany za účelem boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení. Nejprve podává přehled o sociální situaci v členských státech na základě klíčových ukazatelů, mezi něž patří disponibilní příjem, chudoba a sociální začlenění a přístup ke zdravotní péči. Oddíl 3.4.2 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.

3.4.1. Klíčové ukazatele

V roce 2015 se zvýšil hrubý disponibilní příjem domácností na hlavu⁷¹ ve velké většině členských států. V několika členských státech se však jeho úroveň dosud nevzpamatovala z krize: to je patrné zejména v Řecku a na Kypru („kritické situace“), kde disponibilní příjem na hlavu byl v roce 2015 přibližně o 32 %, resp. o 23 % nižší než v roce 2008, poté následovaly Itálie, Španělsko, Portugalsko, Slovinsko a – v menší míře – Rakousko. Ve všech těchto zemích míra růstu v roce 2015 zaostávala za průměrem EU nebo byla dokonce záporná. Na druhé straně v řadě zemí střední a východní Evropy byl hrubý disponibilní příjem domácností na hlavu v roce 2015 vyšší než v roce 2008 (v Rumunsku o 32,9 %; v Polsku o 17,0 %; v Bulharsku o 12,0 %; v Litvě o 7,0 %). Ve všech těchto zemích (a také v Estonsku a Lotyšsku) rostl hrubý disponibilní příjem domácností na hlavu i nadále rychleji než průměr EU, což odráželo pokračující sblížování se zbytkem EU. Zejména Rumunsko a Polsko jsou označeny „nejlepší“.

⁷¹ Hrubý disponibilní příjem domácností se měří na základě „neupraveného příjmu“ (tj. nejsou v něm zahrnuty naturální sociální transfery), v reálných hodnotách. Údaje pro HR, LU a MT nejsou k dispozici. Ke dni 31. října 2017 byly k dispozici pouze pro 18 členských států.

Graf 38: Reálný hrubý disponibilní příjem domácností na hlavu, index 2008 = 100 a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)

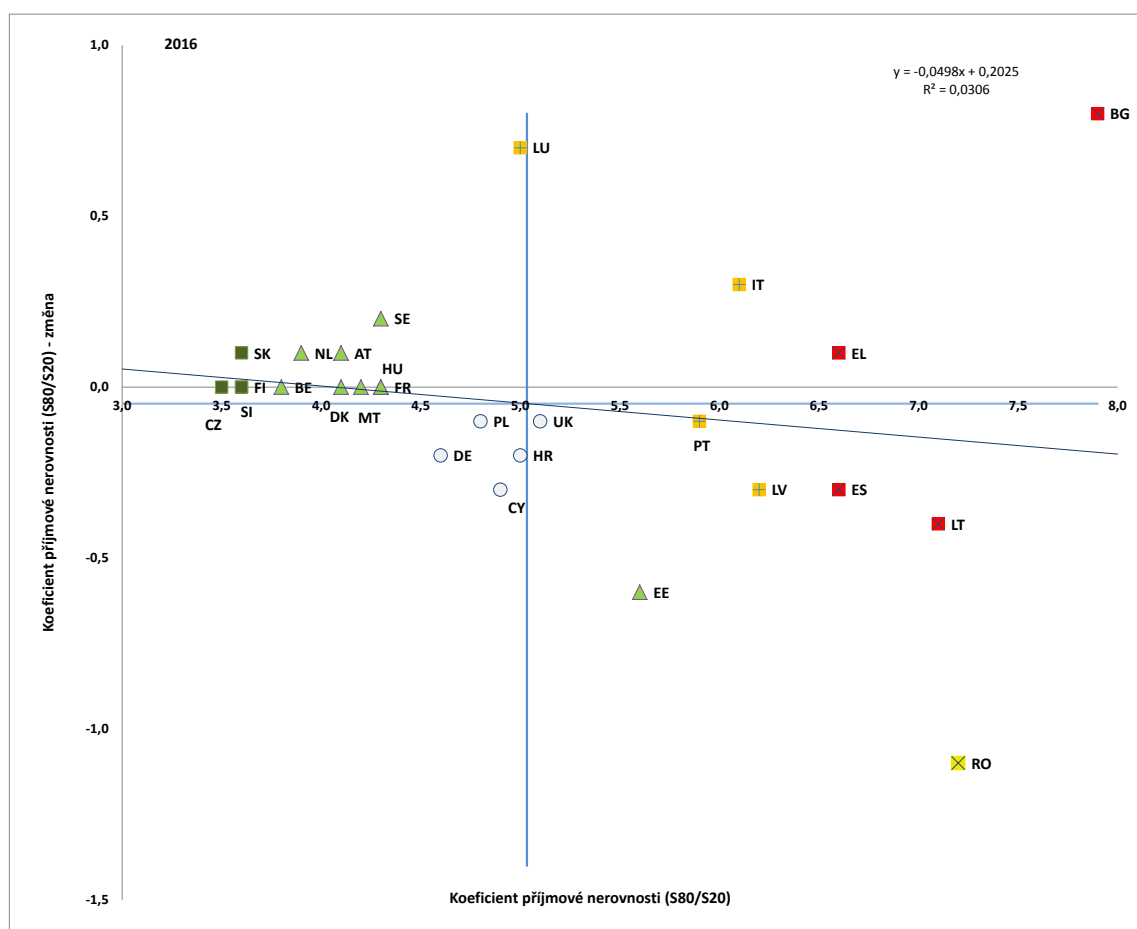


Zdroj: Eurostat, národní účty [nasq_10_nf_tr and namq_10_gdp], výpočty GŘ EMPL. Období: úroveň roku 2015 a meziroční změna oproti roku 2014. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze. Ke dni 31. října 2017 byly údaje za rok 2016 k dispozici pouze pro 18 členských států.

Příjmová nerovnost se začala v průměru snižovat, avšak v řadě členských států se nepodařilo její nárůst v období po krizi zvrátit. Podíl nejbohatších 20 % domácností na příjmech v EU jako celku byl v roce 2016 5,1krát vyšší než podíl nejchudších 20 % (graf 39). Za touto průměrnou hodnotou se však skrývají značné rozdíly mezi zeměmi, přičemž v zemích jako Bulharsko, Litva, Řecko a Španělsko („kritické situace“) a v Rumunsku („slabý, avšak zlepšující se“) byl tento poměr 6,5 či více, což je téměř dvojnásobek hodnoty pro Českou republiku, Slovensko, Finsko a Slovinsko („nejlepší“). Nejvíce se nerovnost zintenzivnila v Bulharsku a Lucembursku, zatímco její nejvýraznější snížení bylo zaznamenáno v Rumunsku, Litvě a Estonsku. V roce 2016 se v oblasti příjmové nerovnosti objevil náznak mírného sblížení členských států, kdy v průměru byla větší pravděpodobnost, že ke snižování v tomto ukazateli dojde v zemích s jeho vyšší úrovní.

Z dlouhodobějšího hlediska zůstává koeficient příjmové nerovnosti ve více než třetině členských států výrazně vyšší než v roce 2009⁷². Platí to zejména o Bulharsku, Řecku, Itálii, Maďarsku, Lucembursku, Rumunsku, Španělsku, Litvě a Estonsku. K výraznému snížení však došlo v Lotyšsku (kde nerovnost dosud zůstává vysoká) a v Dánsku.

Graf 39: Koeficient příjmové nerovnosti a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Eurostat, SILC. Období: úroveň roku 2016 a meziroční změna oproti roku 2015. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

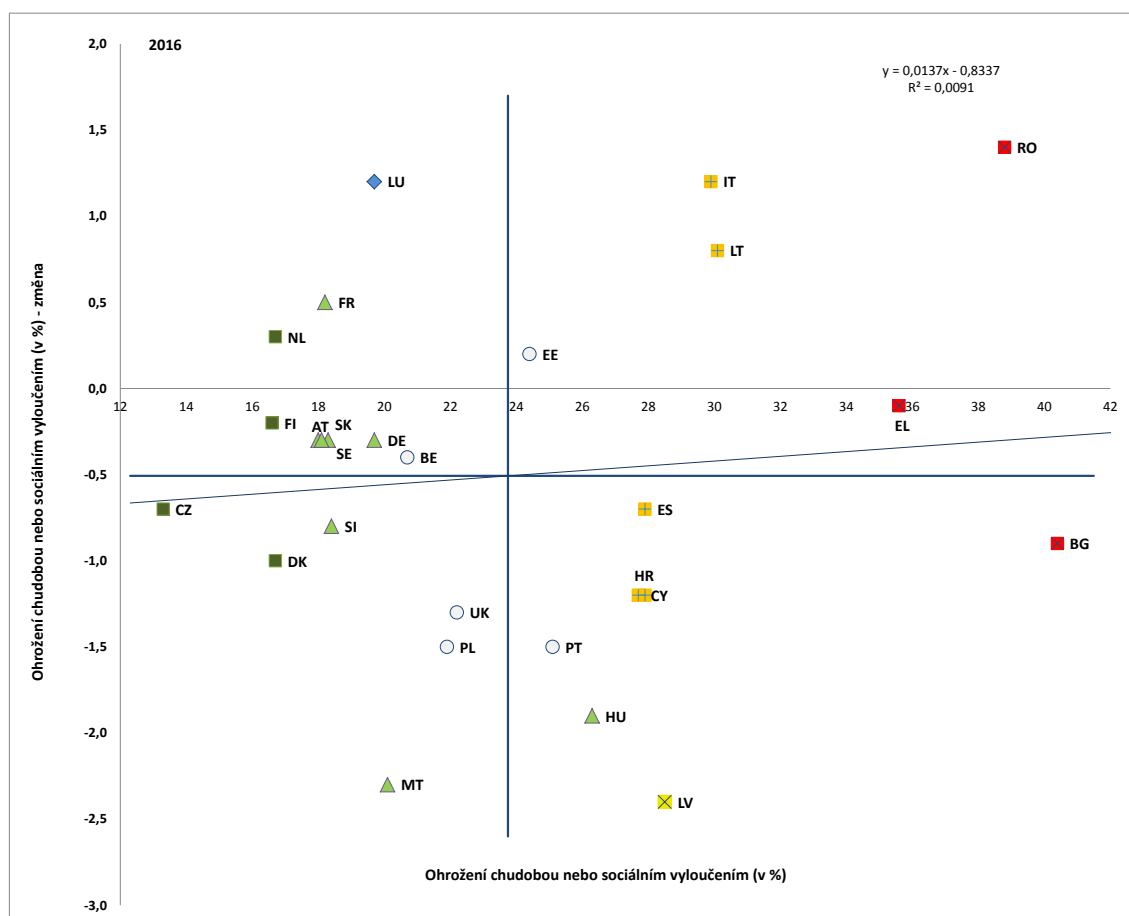
Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením⁷³ se v roce 2016 ve většině členských států snížil. Mezi členskými státy však existují značné rozdíly v podílu

⁷² U ukazatelů založených na statistikách EU v oblasti příjmů a životních podmínek je v této kapitole jako referenční rok pro období před krizí použit rok 2009, neboť zachycuje příjmy v roce 2008.

⁷³ Definice ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením a jeho dílčích složek – viz kapitola 1.2.

obyvatelstva ohroženého chudobou nebo sociálním vyloučením (graf 40). Za ohroženou chudobou byla považována více než třetina obyvatelstva v Bulharsku, Rumunsku a Řecku („kritické situace“), přičemž v případě Rumunska došlo v roce 2016 k citelnému nárůstu. Tento podíl byl značně vyšší než průměr EU také v Itálii, Litvě, Lotyšsku, Španělsku, Chorvatsku a na Kypru. V prvních dvou jmenovaných zemích byl v roce 2016 zaznamenán další nárůst; naopak největší pokles zaznamenalo Lotyšsko (přibližně o 2,5 procentního bodu). Na druhé straně stupnice byl chudobou nebo sociálním vyloučením ohrožen nejmenší podíl obyvatelstva (méně než 17 %) v České republice, Finsku, Dánsku a Nizozemsku („nejlepší“). Mezi zeměmi s nízkým ohrožením chudobou nebo sociálním vyloučením byl výrazný nárůst zaznamenán v Lucembursku. Z dlouhodobějšího hlediska byl patrný pokles oproti roku 2009 zaznamenán v Lotyšsku, Polsku, Bulharsku a Rumunsku, zatímco v Řecku, Itálii, na Kypru a ve Španělsku je ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením viditelně vyšší.

Graf 40: Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE) a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)

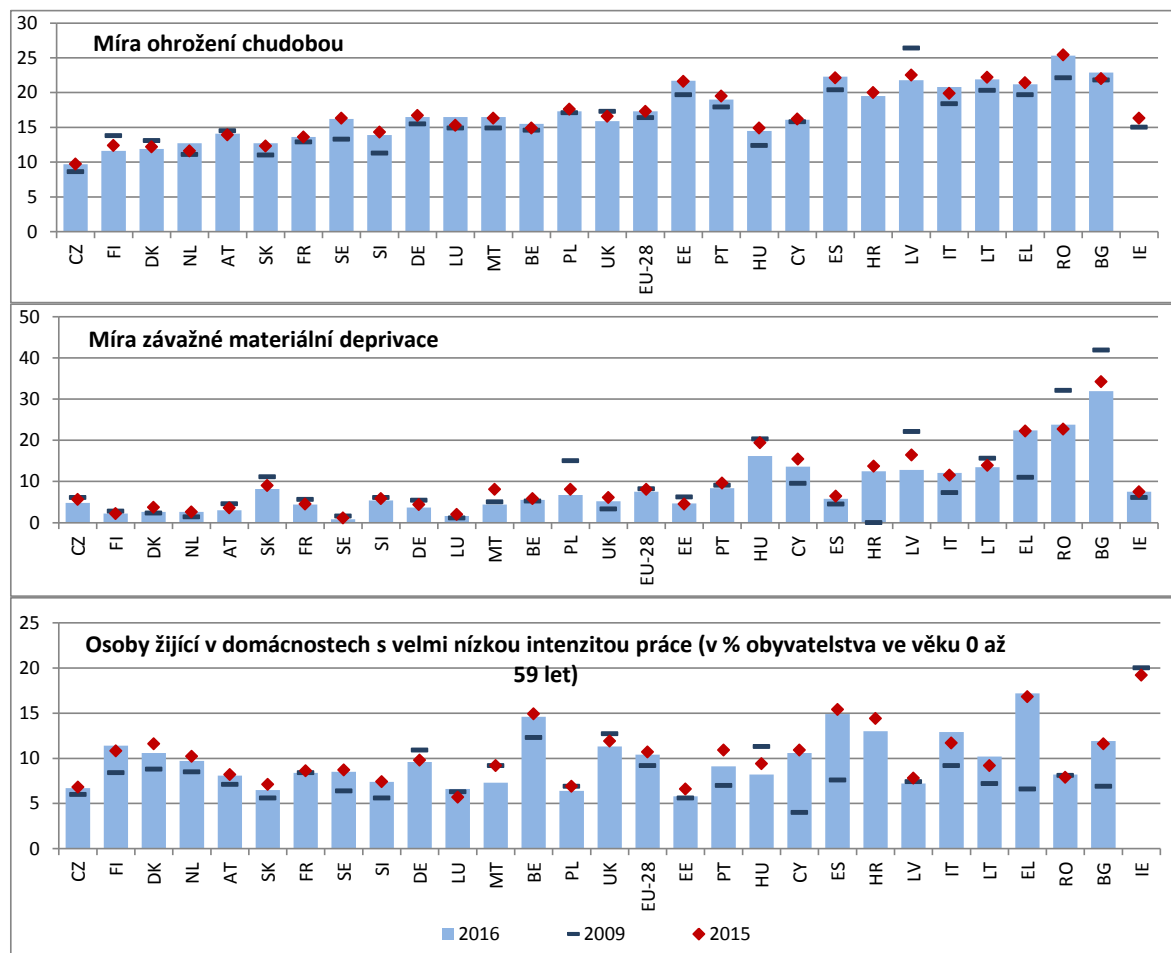


Zdroj: Eurostat, SILC. Období: úroveň roku 2016 a meziroční změna oproti roku 2015. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Po nárůstu v předchozích letech se podíl obyvatelstva EU ohroženého příjmovou chudobou v letech 2015 a 2016 stabilizoval. Na úrovni členských států se tento podíl snížil nebo zůstal stejný v 17 členských státech (graf 41). Mezi ostatními zeměmi byl největší nárůst (přibližně o 1 p.b. nebo vyšší) zaznamenán v Lucembursku, Nizozemsku (v obou zemích je ohrožení chudobou poměrně nízké), v Itálii a Bulharsku. Pokud jde o úroveň tohoto ohrožení, členskými státy s nejvyšším podílem ohroženého obyvatelstva (22 % nebo vyšším) jsou Rumunsko, Bulharsko a Španělsko. Na druhé straně nejnižší míru (méně než 12 %) oznámily Česká republika, Finsko a Dánsko. V porovnání s rokem 2009 bylo ohrožení příjmovou chudobou v roce 2016 dosud vyšší ve 21 členských státech, zatímco nižší úroveň oproti roku

2009 byla zaznamenána pouze v Lotyšsku, Finsku, Spojeném království, Dánsku a Rakousku. Také Chorvatsko mělo v roce 2016 míru ohrožení příjmovou chudobou nižší oproti situaci v roce 2010.

Graf 41: Dílčí ukazatele u „osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením“



Pozn.: Ukazatele jsou seřazeny podle míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE) v roce 2016. Údaje pro IE nejsou pro rok 2016 k dispozici. V roce 2009 jsou použity hodnoty za EU-27 (nejsou k dispozici údaje pro HR).

Silná materiální deprivace v roce 2016 klesala již čtvrtý rok v řadě, což ukazuje na zlepšování životní úrovně ve většině členských států. Situace se zlepšila nebo zůstala stabilní ve všech členských státech s výjimkou čtyř (Rumunsko, Itálie, Estonsko a Řecko). Silnou materiální deprivací dosud trpěla přibližně třetina obyvatelstva v Bulharsku a více než pětina obyvatelstva v Rumunsku a Řecku. Naproti tomu v šesti zemích (Švédsko, Lucembursko, Finsko, Nizozemsko, Dánsko a Rakousko) byl tento podíl nižší než 3 %.

V porovnání se situací před krizí změny v úrovni silné materiální deprivace od roku 2009 ukazují, že do roku 2016 se situace zlepšila v 17 členských státech. V Řecku je však tento ukazatel o 11,4 p.b. vyšší a na Kypru a v Itálii je vyšší o více než 4 p.b.

Oživení trhu práce rovněž přispělo ke snížení nebo vyrovnání počtu osob žijících v (kvazi)domácnostech bez zaměstnané osoby ve většině členských států. V 19 členských státech se podíl osob žijících v domácnostech s nízkou intenzitou práce v roce 2016 snížil nebo zůstal stabilní. Největší pokles (o 1 procentní bod nebo větší) byl zaznamenán na Maltě, v Portugalsku, Chorvatsku, Maďarsku a Dánsku. Míra (kvazi)nezaměstnanosti zůstává zvláště vysoká⁷⁴ v Řecku (17,2%), Španělsku (14,9%), Belgii (14,6%) a Chorvatsku (13,0%); tyto členské státy s výjimkou Belgie také mají nadprůměrnou míru nezaměstnanosti. Naproti tomu údaje za Estonsko, Polsko, Slovensko a Lucembursko vykazují nejnížší míru v EU. Z dlouhodobého hlediska většina členských států dosud uvádí vyšší hodnoty než v roce 2009, což je známkou toho, že dopad krize nebyl ještě zcela překonán. Významnými výjimkami jsou Německo, Polsko, Malta, Maďarsko a Spojené království.

Ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením zůstává zvláště vysoké u dětí. V roce 2016 činilo ohrožení u dětí (ve věku 0–17 let) 26,4 %, což je méně než 27,1 % v roce 2015. To je citelně vyšší hodnota než u osob v produktivním věku (18–64 let, 24,2 % v roce 2016 oproti 24,7 % v roce 2015). Ohrožení dětí chudobou je zvláště vysoké v Rumunsku (49,2%), Bulharsku (45,6%) a Řecku (37,5%), zatímco Finsko a Dánsko uvádějí nejnížší úroveň – méně než 15 %. Na rozdíl od situace dětí zůstává ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u starších lidí (ve věku 65 let a více) nízké, i když se v roce 2016 zvýšilo (na 18,3 % v porovnání se 17,3 % v roce předchozím). Celkově byla tato skupina před nepříznivým dopadem krize relativně uchráněna (míra ohrožení u ní zůstává podstatně nižší než úroveň 21,8 % z roku 2009). A opět jsou patrné značné rozdíly mezi členskými státy, kde se míra ohrožení u starších lidí pohybuje od 9,2 % (v Dánsku) až po 45,9 % (v Bulharsku).

Na evropské úrovni jsou chudobou nebo sociálním vyloučením mnohem více ohroženy osoby se zdravotním postižením. Relativní rozdíl v roce 2016 činil 10,1 p.b. (29,9% oproti 19,8%), což je více než 9,4 v roce 2015. Největší rozdíly byly v Litvě (20,9 p.b.), Lotyšsku (20,8 p.b.) a Estonsku (20,4 p.b.). Naproti tomu téměř žádný rozdíl nebyl zaznamenán

⁷⁴ Irsko rovněž uvedlo vysoký podíl osob žijících v domácnostech s nízkou intenzitou práce (19,2 %) v roce 2015.

v Řecku a čtyři země měly rozdíl méně než 6 p.b. (Francie, Španělsko, Rumunsko a Slovensko). Stupeň zdravotního postižení (závažné – mírné) výrazně zvyšuje ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením⁷⁵.

Rámeček 4. Referenční srovnání minimálního příjmu

Z podnětu Komise zahájil Výbor pro sociální ochranu referenční srovnání minimálních příjmů, přičemž se zaměřil na práce schopné osoby v produktivním věku, které nejsou zaměstnané a nejsou způsobilé pobírat dávky v rámci sociálního pojištění nebo jejichž nárok na takové dávky byl vyčerpán. Uplatněn byl třístupňový přístup popsáný v rámečku 1.

Tento přístup začíná stanovením klíčových ukazatelů výsledků, a sice relativního propadu příjmů, míry materiální a sociální deprivace a míry ohrožení chudobou u osob žijících v (kvazi)domácnostech bez zaměstnané osoby. Výsledky se vztahují k účinku sociálních transferů (kromě důchodů) na chudobu, přetrvávající míře ohrožení chudobou a míře pokrytí sociálními dávkami (kromě důchodů) u osob ohrožených chudobou v (kvazi) domácnostech bez zaměstnané osoby.

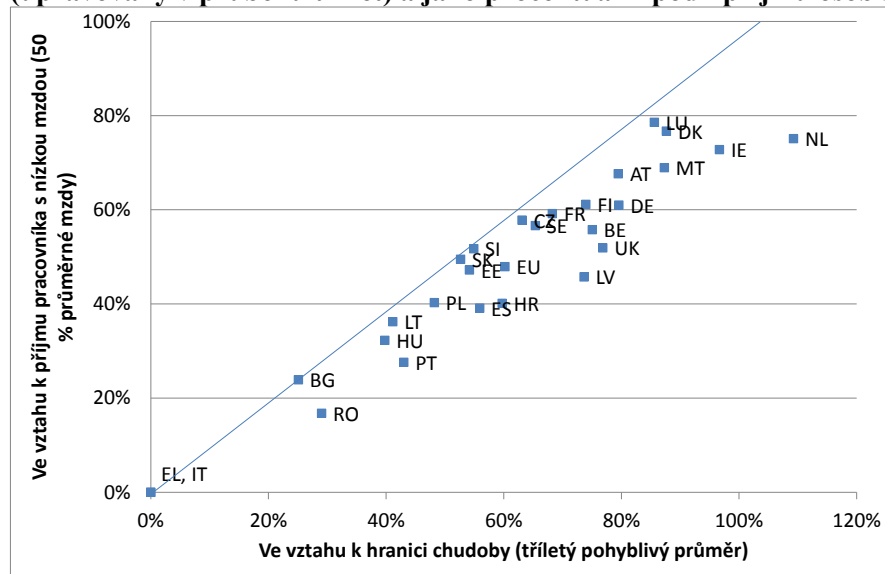
Tyto ukazatele výsledků a výkonnosti byly propojeny s politickými pákami (a souvisejícími dohodnutými obecnými zásadami) týkajícími se: 1) ***přiměřenosti*** dávek, 2) ***kritérií způsobilosti*** zajišťujícími pokrytí dávkami a 3) ***aktivačních*** prvků, jež mají motivovat k přijetí práce. Byl stanoven dvojitý ukazatel politických pák pro přiměřenost dávek minimálního příjmu: souvisí jednak s příjmem osoby pobírající dávky minimálního příjmu vyjádřeným jako procento prahu chudoby (rozloženého do tří let) a jako procento příjmu osoby s nízkou mzdou (tento druhý údaj také poskytuje představu o aktivační hodnotě dávek minimálního příjmu).

Tyto ukazatele politických pák jsou v úzké souvislosti s ukazateli výsledků, a zejména s relativním propadem příjmů a materiální a sociální deprivací. Ukazatel přiměřenosti vztahující se k prahu chudoby se obvykle pohybuje mezi zhruba 50 % a 80 % a ukazatel přiměřenosti vztahující se k příjmům osob s nízkou mzdou se obvykle pohybuje mezi zhruba 40 % a 70 % (graf 42).

Při posuzování tohoto rámce je důležité zohlednit specifika vnitrostátních kontextů včetně doplňkovosti mezi jednotlivými oblastmi politik (např. služby v naturáliích a jiné dávky, zdanění, veřejné služby a veřejná správa, územní hledisko, aktivační prvky stávajících režimů a úlohy sociálních partnerů). Rovněž je třeba vynaložit další úsilí, pokud jde o aspekty způsobilosti a aktivace, a také prozkoumat možnosti dalšího zohlednění dopadu věcných dávek, protože v tomto směru dosud chybějí vhodné ukazatele.

⁷⁵ Na základě statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek za rok 2015 bylo v EU chudobou nebo sociálním vyloučením ohroženo 36,1 % osob (ve věku 16 let a starší) se závažným zdravotním postižením (v porovnání s 27,4 % osob s mírným zdravotním postižením). V posledních letech se situace výrazně nezměnila. Nejvyšší míru ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u osob s závažným zdravotním postižením mělo Bulharsko (59,9 %), Lotyšsko (53,3 %) a Litva (51,3 %).

Graf 42: Čistý příjem příjemců s minimálním příjmem jako procentuální podíl hranice chudoby (upravovaný v průběhu tří let) a jako procentuální podíl příjmů osob s nízkou mzdou (2014)



Pozn.: příjem se rozumí příjem jednočlenné domácnosti; nevážený průměr EU pro zahrnuté země (vyjma Kypru); hranici chudoby se rozumí koncept ohrožení chudobou a je stanovena na 60 % celostátního mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu (příčemž referenčním rokem je spíše referenční příjmový rok, nikoli rok 2015 v rámci vlny zjišťování pro statistiku EU v oblasti příjmů a životních podmínek). Osobou s nízkou mzdou se rozumí osoba s příjmy ve výši 50 % průměrné mzdy. Zdroj: ukazatele OECD pro daně a dávky a údaje ze statistik EU v oblasti příjmů a životních podmínek Eurostatu. Odhad nákladů na bydlení ve výši 11,3 % průměrné mzdy (odhad na základě EU-SILC).

Nehledě na celkové zlepšení příjmové situace domácností, v řadě členských států dále rostla hloubka chudoby u obyvatelstva v produktivním věku. Relativní propad příjmů⁷⁶ v posledních letech ve 28 členských státech EU narůstal – v roce 2015 dosáhl 24,8 % a v roce 2016 se stabilizoval. Pohybuje se mezi takřka 15 % (na Maltě, ve Francii, Nizozemsku a na Kypru) až po 30 % a více (v Bulharsku, Řecku, Španělsku a Rumunsku). Mezera chudoby je také často vyšší v členských státech s vyšší mírou ohrožení chudobou a sociálním vyloučením.

Trend narůstání chudoby pracujících se neobrátí, nedávné změny v jednotlivých členských státech však podávaly dosti smíšený obraz. Míra ohrožení chudobou u pracujících osob se v rámci EU velmi lišila: Nejnižší hodnoty byly zaznamenány ve Finsku

⁷⁶ Relativní propad příjmů se vypočítává jako rozdíl mezi mediánem ekvivalizovaného celkového čistého příjmu osob žijících pod prahem ohrožení chudobou a osob žijících na prahu ohrožení chudobou, vyjádřený jako procento hodnoty prahu ohrožení chudobou (mezní bod: 60 % mediánu ekvivalizovaného příjmu).

(3,1 %) a České republice (3,8 %), nejvyšší naopak ve Španělsku (13,1 %), Řecku (14 %) a Rumunsku (18,6 %). Tyto rozdíly odrážejí různé charakteristiky trhů práce, včetně různého zastoupení pracovníků pracujících na částečný úvazek a/nebo v pracovním poměru na dobu určitou, úrovně mezd a intenzity práce v domácnostech (jež odrážejí celkovou situaci na trhu práce). Citelně se tento ukazatel zvýšil v Bulharsku (o 3,8 p.b.), ve Francii, Nizozemsku a Rakousku (o 0,5 p.b.). Na druhé straně k nejvýraznějšímu snížení došlo v Litvě (−1,5 p.b.), Lotyšsku (−0,9 p.b.) a na Kypru (0,8 p.b.).

Ti, kdo si vydělávají na živobytí v nestandardním pracovním poměru nebo samostatnou výdělečnou činností jsou ve většině zemí EU vystaveni výrazně vyššímu ohrožení chudobou. Osoby samostatně výdělečně činné v EU byly v roce 2015 ohroženy chudobou v průměru třikrát víc než zaměstnanci a dokonce šestkrát víc na Slovensku, ve Finsku a Rumunsku. V průměru v EU v roce 2016 trpělo příjmovou chudobou přibližně 16 % pracovníků v pracovním poměru na dobu určitou a pracovníků na částečný úvazek v porovnání s pouze 6 % zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu neurčitou.

Osoby samostatně výdělečně činné a pracovníci s nestandardními smlouvami čelí také větší ekonomické nejistotě a mají omezený přístup k sociální ochraně⁷⁷. Samostatně výdělečně činné osoby nemají přístup k ochraně v nezaměstnanosti v deseti zemích, povinnému nemocenskému pojištění v osmi zemích a ochraně před pracovními úrazy a nemocemi z povolání ve třinácti zemích. To se promítá v tom, že více než polovina samostatně výdělečně činných osob nemá potenciální přístup k dávkám v nezaměstnanosti a více než třetina nemá potenciální přístup k dávkám v nemoci. Pracovníci s nestandardní smlouvou mají obvykle ze zákona stejný přístup do většiny systémů sociálních dávek jako pracovníci se standardní smlouvou, i když u některých kategorií pracovníků to často neplatí (např. příležitostní a sezónní pracovníci, pracovníci v pracovní pohotovosti a vykonávající agenturní práci, pracující na základě občanskoprávní smlouvy nebo smluv na nulový počet hodin). V důsledku přerušované doby přispívání nebo nedostatečného počtu pracovních hodin pracovníci s nestandardními smlouvami kromě toho často narážejí na obtíže při splňování podmínek způsobilosti pro čerpání dávek ze systémů založených na pojištění⁷⁸. V důsledku

⁷⁷ Tomuto tématu se zčásti věnuje také oddíl 3.3.

⁷⁸ Evropská síť pro sociální politiku (2017), *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe – a study of national policies* (Přístup k sociální ochraně pro osoby

toho více než třetina dočasných pracovníků nemá potenciální přístup k dávkám v nezaměstnanosti. I přes velké změny na trhu práce jsou systémy sociální ochrany dosud ve značné míře postaveny na konceptu „standardního pracovního poměru“, jenž předpokládá dlouhodobý pracovní vztah na plný úvazek mezi pracovníkem a jediným zaměstnavatelem. Vzestup nových forem práce může vytvářet další výzvy pro systémy sociální ochrany.

Přístup k cenově dostupnému, kvalitnímu ubytování se ve velké většině členských států od roku 2008 zlepšuje. Na Slovensku, v České republice, Finsku nebo Rumunsku žilo v roce 2016 v domácnostech, jež čelily deprivaci v oblasti bydlení, méně než 10 % obyvatelstva. V deseti dalších členských státech byla tato míra nižší než 15 % (průměr EU v roce 2016 činil 15,5%). V několika členských státech deprivace v oblasti bydlení stále zůstává závažným problémem. Přibližně 25 nebo více procent obyvatelstva v Portugalsku, na Kypru nebo ve Slovinsku uvádělo v souvislosti s bydlením problémy.

Výdaje spojené s bydlením představovaly v řadě členských států značný podíl disponibilního příjmu domácností. Míra příliš vysokých nákladů na bydlení⁷⁹ byla nejvyšší v Řecku, kde 40,5 % obyvatelstva žije v domácnosti, jejíž celkové náklady na bydlení (bez příspěvků na bydlení) představují více než 40 % celkového disponibilního příjmu domácnosti. To bylo mnohem více než v kterémkoli jiném členském státě EU, jelikož v pořadí další nejvyšší míru mělo Bulharsko s přibližně 20 % a Rumunsko, Německo a Dánsko s přibližně 15 %. Naproti tomu ve Finsku, Estonsku, Irsku, na Kypru a na Maltě žilo v domácnostech s příliš vysokými náklady na bydlení méně než 5 % jejich obyvatel. Ve většině zemí byla míra příliš vysokých nákladů na bydlení výrazně vyšší u osob žijících v nájmu s tržním nájmem (průměr EU 27,9 %) než u osob žijících ve vlastním bytě s hypotékou nebo úvěrem (průměr EU 5,4 %).

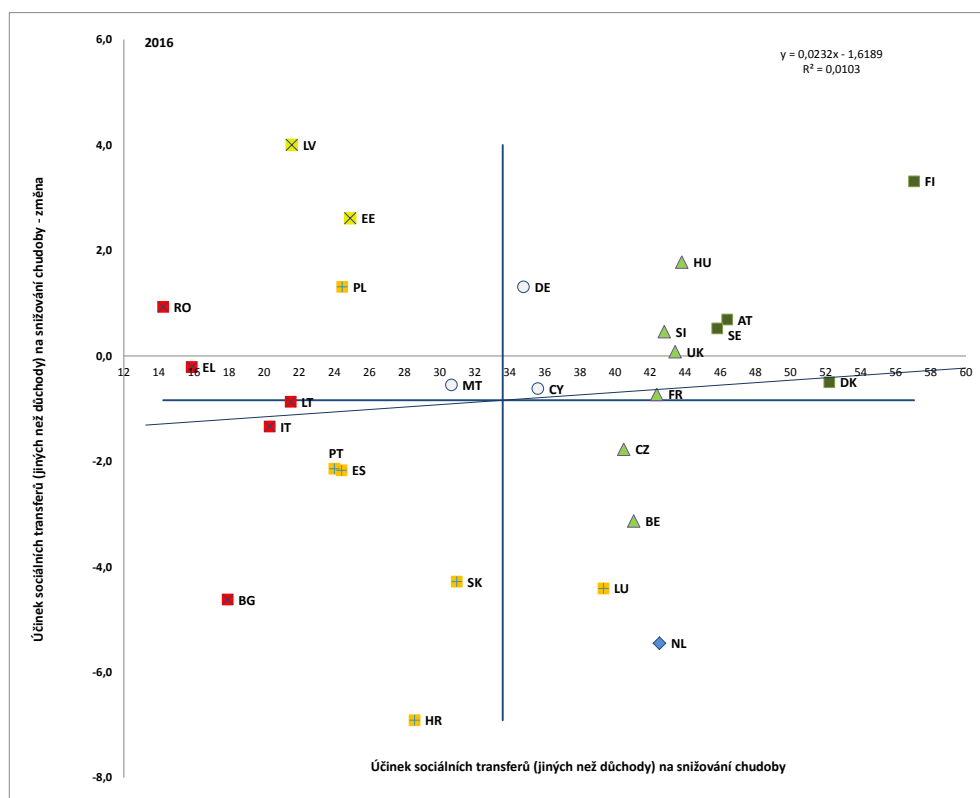
Účinek sociálních transferů na snižování chudoby poněkud zeslábl. Účinek sociálních transferů na příjmovou chudobu se pohybuje od snížení o méně než 20 % v Rumunsku, Bulharsku nebo Řecku („kritické situace“ spolu s Itálií a Litvou) až po úroveň blízkou 50 % nebo vyšší ve Finsku, Dánsku, Rakousku a Švédsku („nejlepší“). Celkově se tento ukazatel v EU poněkud zhoršil, a to ze 33,7 % v roce 2015 na 33 % v roce 2016. Za tímto poklesem se

pracující na základě nestandardních smluv a jako osoby samostatně výdělečně činné v Evropě – studie vnitrostátních politik), zpráva vypracovaná pro Evropskou komisi.

⁷⁹ Procentuální podíl obyvatelstva žijícího v domácnosti, kde celkové náklady na bydlení (bez příspěvků na bydlení) představují více než 40 % celkového disponibilního příjmu domácnosti (bez příspěvků na bydlení).

však skrývají podstatné změny mezi členskými státy. Účinek sociálních transferů zeslábl o více než 4 procentní body v některých členských státech s nízkými nebo průměrnými výsledky (Bulharsko, Chorvatsko, Slovensko a Lucembursko), ale i v Nizozemsku, kde celkový účinek zůstává výrazně nad průměrem. Na druhé straně v Lotyšsku, Estonsku a Finsku se zlepšil o 2 procentní body nebo více. Oslabování účinků sociálních transferů na snižování chudoby je součástí dlouhodobého trendu (od roku 2008) na Slovensku, v České republice, Maďarsku, Švédsku, Nizozemsku a Francii. Ve Spojeném království a na Kypru se však situace v posledních deseti letech viditelně zlepšila. Tyto rozdíly mohou mít různé příčiny na úrovni jednotlivých zemí, zejména jimi mohou být změny v přiměřenosti dávek a jejich pokrytí, neprovádění indexace (v souvislosti se všeobecně rostoucími příjmy a následně se zvyšujícím se prahem chudoby), jakož i změny v složení domácností (zejména z hlediska intenzity práce) a související charakteristiky osob ohrožených chudobou. Zaznamenané údaje (které se vztahují k příjmům v roce 2015) neodrážejí účinky nedávných reforem, jež posilují sociální bezpečnostní síť v řadě členských států.

Graf 43: Účinek sociálních transferů (jiných než důchodů) na snižování chudoby a meziroční změna (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



Zdroj: Eurostat, SILC. Období: úroveň roku 2016 a meziroční změna oproti roku 2015. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Za výdaji na sociální ochranu se skrývají značné rozdíly mezi členskými státy. V roce 2014 představovaly výdaje na sociální ochranu vyjádřené jako procento HDP 30 % nebo více ve Francii (32,2 %), Dánsku (31,6 %) a Finsku (31,1 %) a nižší než 20 % byly v Estonsku (14,9 %), Litvě, Rumunsku (obě země 14,4 %) a Lotyšsku (14,3 %). Tyto rozdíly odrážejí rozdíly v životní úrovni, ale ukazují také na rozdílnost vnitrostátních systémů sociální ochrany a sociálního, ekonomického a institucionálního uspořádání jednotlivých členských států. Vyjádřeno v procentech HDP výdaje na sociální ochranu v roce 2014 v průměru mírně poklesly, zatímco růst úrovně výdajů byl vyvolán hlavně výdaji na starobní důchody a výdaje v oblasti zdravotnictví.

Celkový náhradový poměr důchodů⁸⁰ se v roce 2016 dále zlepšoval, a navázal tak na vývoj posledního období. V EU dosáhl úrovně 0,58, což odráželo celkovou odolnost

⁸⁰ Poměr mediánu hrubých individuálních důchodů u osob ve věku 65–74 let a mediánu hrubých individuálních výdělků osob ve věku 50–59 let.

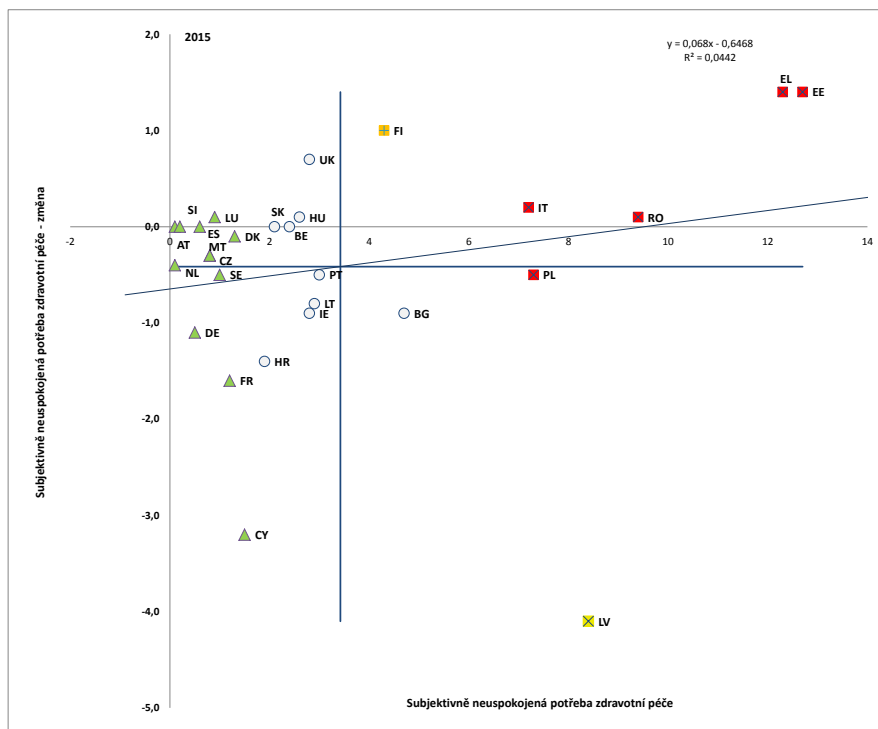
stávajících důchodových příjmů ve většině členských států. Mezi členskými státy však přetrvávají výrazně rozdíly, neboť tento poměr se pohyboval od 80 % v Lucembursku a více než 65 % ve Francii, Itálii, Španělsku, Maďarsku a Rumunsku až po 45 % nebo méně v Chorvatsku, Irsku, Lotyšsku, Estonsku, Litvě nebo na Kypru.

V některých členských státech jsou i nadále závažnými překážkami z hlediska dostupnosti zdravotní péče náklady a čekací doba. Nicméně podíl obyvatelstva EU, jež pociťuje subjektivně neuspokojenou potřebu⁸¹, pokud jde o lékařskou péči, v důsledku příliš vysokých nákladů, příliš dlouhé čekací doby nebo cestovní vzdálenosti se v roce 2015 podle odpovídajícího ukazatele vycházejícího z průzkumů v průměru snížil (graf 44). Podíl dotčeného obyvatelstva nadále přesahoval 6 % v Řecku, Rumunsku, Itálii (většinou kvůli nákladům), Estonsku a Polsku (většinou kvůli čekací době) a Lotyšsku. Zatímco v Lotyšsku jsou hodnoty tohoto ukazatele vysoké, ale zlepšují se, ostatní výše uvedené země nesou označení „kritická situace“, protože podíl osob, jež hlásí neuspokojené potřeby v oblasti zdravotní péče, neklesá. K citelnému nárůstu tohoto podílu došlo v Estonsku (odborná lékařská péče), Řecku a Itálii. Situaci ve Finsku je třeba sledovat, jelikož tam tento podíl roste více než průměrně. Označení „lepší než průměr“ získala řada zemí. Naproti tomu jako „nejlepší“ nebyla za pomoci metodologie pro tento ukazatel označena žádná země. Existují určité známky divergence v podílu obyvatelstva, jež udává subjektivně neuspokojenou potřebou lékařské péče, protože v některých zemích, kde tento podíl již byl vysoký, dále narůstá a v některých zemích, kde byl poměrně nízký, klesá (viz graf 44, kde regresní přímka vyjadřuje slabou pozitivní korelaci mezi úrovní a změnami neuspokojené potřeby). V mnoha zemích zůstávají průměrné hodnoty neuspokojené potřeby zdravotní péče stabilní. V porovnání se situací v roce 2008 jsou, pokud jde o neuspokojenou potřebu zdravotní péče, pozorovány podobně rozdílné výsledky. Podstatné zlepšení bylo zaznamenáno v Bulharsku a Litvě, a další pozitivní změny pak v Rumunsku, Lotyšsku, na Kypru, ve Švédsku a Německu. Přitom z dlouhodobého hlediska tento podíl v řadě členských států vzrostl, např. v Estonsku,

⁸¹ Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče vychází z vlastního posouzení dané osoby, která uvádí, zda potřebovala vyšetření nebo léčbu v rámci specifického typu zdravotní péče, kterých se jí však nedostalo nebo které nevyhledala, a to z následujících tří důvodů: „finanční důvody“, „čekací listina“ a „příliš dlouhá cesta“. Problémy, které lidé uvádějí v souvislosti s poskytováním péče, když jsou nemocní, často odrážejí závažné překážky přístupu k péči.

Řecku⁸² (v obou případech na dosti vysokou úroveň), Finsku, Portugalsku, Spojeném království a Belgii (byť v rámci dosti nízkých úrovní).

Graf 44: Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče (hlavní ukazatel srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů)



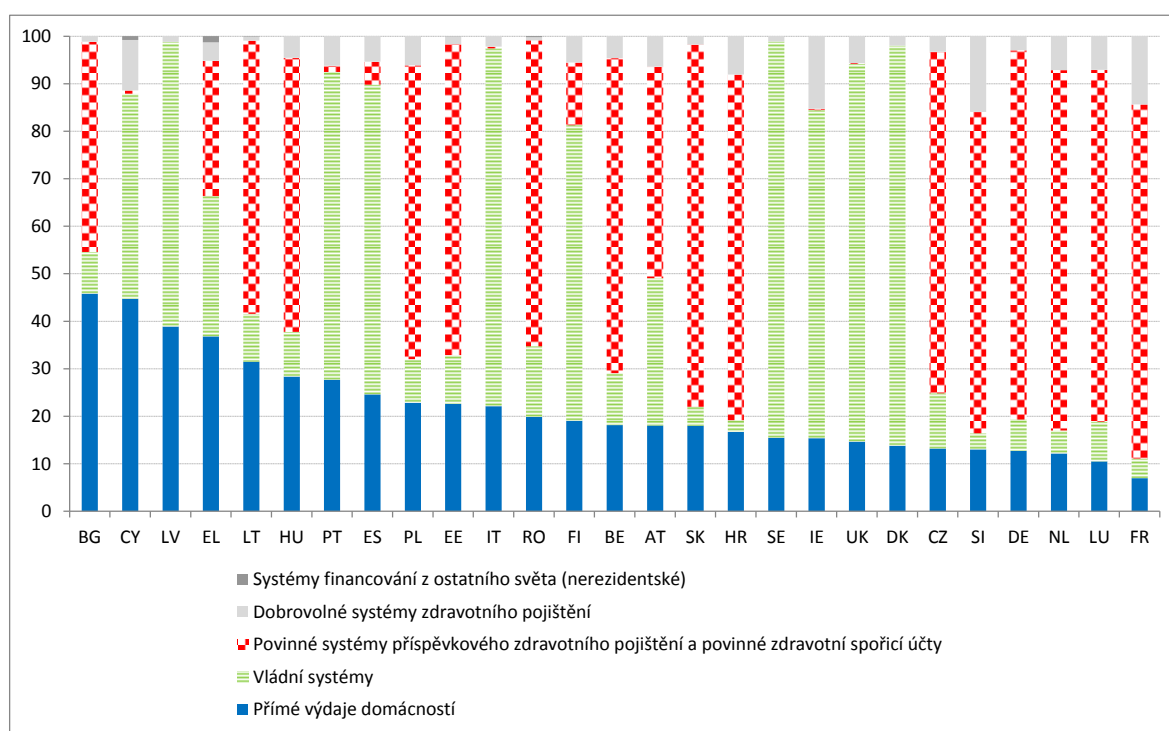
Zdroj: Eurostat, SILC. Období: úroveň roku 2015 a meziroční změna oproti roku 2014. Pozn.: Osy jsou zaměřeny na nevážený průměr EU. Legenda je uvedena v příloze.

Neuspokojená potřeba zdravotní péče zvláště citelně postihuje domácnosti s nízkým příjmem. V průměru uvádělo neuspokojenou potřebu zdravotní péče v roce 2015 v EU 5,5 % osob ve spodním kvintilu příjmů oproti 1,4 % v nejvyšším kvintilu. Tento podíl je zvláště vysoký v Řecku, Itálii a Lotyšsku (více než 15 %), i když Lotyšsko tento podíl v porovnání s předchozím rokem o třetinu snížilo. Rozdíl mezi příjmovými kvintily se v EU v roce 2015 v průměru zmenšil.

⁸² Pokud jde konkrétně o Řecko, dramatické snížení platů a výrazný nárůst nezaměstnanosti v podmínkách roztržitého systému zdravotního pojištění vyvolaly spolu se slabým přerozdělováním výrazný pokles v pokrytí a způsobilosti pro veřejnou zdravotní péči. Existují sice důkazy o nadsobě služeb zdravotní péče v Řecku v předkrizovém období (což se odráželo ve vysoké úrovni plateb „z vlastní kapsy“), s nástupem krize se tento jev již stal cenově nedostupným. Následnými reformami provedenými v letech 2014 a 2016 bylo zavedeno všeobecné pokrytí. Údaje, které jsou k dispozici, dopad těchto reforem na neuspokojenou potřebu v oblasti zdravotní péče ještě nezachycují.

Zdravotní péče je financována prostřednictvím různých systémů, přičemž relativní význam každého ze systémů se v členských státech liší. Platby „z vlastní kapsy“⁸³, tj. výdaje domácností na zdravotnictví (včetně zdravotnického materiálu), které nejsou propláceny prostřednictvím žádného systému nebo jsou hrazeny jako spoluúčast na nákladech v rámci určitého organizovaného systému, měřené jako podíl na běžných výdajích na zdravotnictví, byly v roce 2014 vyšší než 30 % v Bulharsku, na Kypru, v Lotyšsku, Řecku a Litvě (graf 45).

Graf 45: Výdaje na zdravotní péči podle zdroje financování, rok 2014



Zdroj: Eurostat [hlth_sha11_hf]. Poznámky: Údaje se shromažďují podle nařízení Komise (EU) 2015/359, pokud jde o statistické údaje týkající se výdajů na zdravotní péči a financování zdravotní péče (příručka Systém zdravotnických účtů 2011 – System of Health Accounts 2011). Ke dni 31. října 2017 nebyly za rok 2015 k dispozici údaje pro všechny členské státy.

⁸³ Utrácením „z vlastní kapsy“ se rozumí přímé platby za zboží a služby z primárního příjmu nebo úspor domácnosti, kdy platbu provádí uživatel v době nákupu zboží nebo využití služeb, a to buď bez jakékoli náhrady, nebo jako spoluúčast na nákladech v rámci organizovaného systému.

3.4.2. Politické reakce

Pokračuje modernizace systémů spolu se zlepšováním v oblasti pokrytí, koncepce a přiměřenosti dávek. Rumunsko přijalo v roce 2016 reformu zaměřenou na podstatné zvýšení přiměřenosti a pokrytí dávek a na aktivaci příjemců zaručeného minimálního příjmu (v platnost má vstoupit v dubnu 2018). V Řecku byl spuštěn celostátní systém zaručeného minimálního příjmu, jenž stanoví finanční pomoc způsobilým osobám/rodinám, lepší přístup k sociálním službám a zboží a aktivační opatření. Předpokládá se, že systém pokryje asi 7 % obyvatel Řecka⁸⁴. Ve Slovinsku byl po zhodnocení předchozí reformy (která zvýšila minimální příjem, zavedla jednotná kontaktní místa, posílila zjednodušení a přesunula důraz na aktivaci zaměstnanosti) připraven nový projekt na období 2017–2020 s cílem poskytnout širší spektrum služeb přizpůsobených jejich příjemcům a další propojení mezi sociálními programy a programy na podporu zaměstnanosti. V Itálii zmocňovací zákon přijatý v březnu 2017 poprvé zavádí strukturální opatření na podporu příjmů (*Reddito di inclusione*) se stabilním financováním určeným pro osoby žijící v chudobě. Opatření spojuje podporu příjmu s aktivačními opatřeními a posílením služeb. Ve Francii, kde byla předchozí reforma (*Revenue de solidarité active*) zaměřena na potenciální pasti neaktivity v souvislosti se sociálními dávkami, je cílem nové reformy (*Prime d'activité*) přijaté v roce 2016 lepší koordinace a zjednodušení stávajících dávek a zlepšení přístupu, zejména pro mladé lidi. O opatřeních v oblasti dávek v nezaměstnanosti a rozšíření systémů sociální ochrany na osoby samostatně výdělečně činné a na pracovníky v atypických pracovních poměrech pojednává oddíl 3.3.

Cílem reforem v oblasti poskytování sociálních služeb je zlepšit přístup a kvalitu a reagovat na rostoucí komplexnost potřeb klientů. Slovensko v roce 2016 přijalo ambiciózní akční plán opatření v oblasti dlouhodobé nezaměstnanosti zaměřený na poskytování služeb uzpůsobených potřebám příjemců a Rumunsko vytvořilo integrované sociální týmy pro práci s nejvíce vyloučenými skupinami. V Estonsku pokračuje provádění zákona o sociálním zabezpečení a opatření akčního plánu 2016–2020 k plánu rozvoje sociálního zabezpečení na období 2016–2023, přičemž cílem je zajistit poskytování a dostupnost vysoce kvalitních sociálních služeb. Řecko vytváří síť místních komunitních středisek, jež fungují jako jednotná kontaktní místa pro poskytování sociálních služeb.

⁸⁴ Přístup k sociálním službám a aktivačním opatřením je podporován z prostředků Evropského sociálního fondu (ESF).

Řada členských států přikročila k reformám v oblasti přístupu k bydlení. Rumunsko přijalo celostátní strategii zaměřenou na odstranění překážek pro osoby se zdravotním postižením a na ochranu a podporu práv těchto osob. Irsko přijalo integrovaný systém na podporu bydlení, který na jedné straně umožňuje, aby veškeré sociální bydlení bylo dostupné prostřednictvím místních orgánů, a na druhé straně, aby mohli příjemci začít pracovat na plný úvazek a přitom jim zůstala podpora na bydlení, kterou dostávají. Malta přijala nové opatření na podporu nájemného, jež umožňuje bytové správě rozšířit kritéria, což má dle očekávání zdvojnásobit počet způsobilých rodin. Švédsko zvýšilo příjmový limit pro znevýhodněné domácnosti pobírající příspěvek na bydlení se zaměřením na rodiny s dětmi. Česká republika a Litva plánují přijmout nová opatření, jež poskytnou zranitelným osobám přístup k přiměřenému sociálnímu bydlení. Řecko připravuje nový systém dávek na bydlení s průzkumem majetkových poměrů.

Byla zavedena a prováděna zásadní opatření zaměřená na zlepšení přístupu ke zdravotnickým službám při zachování kvality a udržitelnosti systému. Úsilí přesunout ohnisko péče do oblastí primární zdravotní péče zajišťující koordinovaný postup s jinými složkami systému zdravotnictví se projevuje téměř ve všech členských státech, zejména pak na Maltě, v Bulharsku, Polsku, Estonsku a Rakousku. Ve Švédsku byly spolu s rozvojem primární péče přiděleny zvýšené finanční prostředky na zvýšení dostupnosti určitých služeb zdravotní péče. V Lotyšsku a na Maltě byly sníženy čekací doby a v Rumunsku byly reorganizovány některé složky systému ambulantní péče. Podpora dobrého zdraví je stále více uznávána jako způsob jak zabránit nemocem a související léčbě, kterým lze předcházet, a jako způsob jak snížit nerovnosti v oblasti zdraví způsobené sociálními determinanty a posílit udržitelnosti systémů zdravotnictví. Některé členské státy přijímají v této oblasti opatření: Rumunsko například investuje do screeningu rakoviny, Francie hodlá zvýšit počet povinných očkování a cenu tabáku a Litva od roku 2018 zakáže reklamu na alkoholické výrobky, zvýší zákonem stanovený věk pro konzumaci alkoholu na 20 let a omezí dobu, kdy je možné alkohol koupit. Dále byly učiněny určité kroky k posílení poskytování ambulantní péče v Bulharsku, kde nízké pokrytí veřejnými ambulantními lékařskými službami některým lidem ztěžuje přístup ke zdravotní péči. Na Kypru byla v červnu 2017 přijata významná reforma, která má zaručit do roku 2020 všeobecný přístup ke zdravotní péči, snížit platby „z vlastní kapsy“ a zajistit autonomii nemocničních zařízení v rámci celostátního úřadu pro nemocnice. Portugalský systém zdravotnictví prošel v letech 2016 a 2017 významnými reformami, jež

posílily jeho schopnost i nadále zajišťovat všeobecnou dostupnost zdravotní péče. V Rakousku byl zaveden nový systém⁸⁵ plateb za ambulantní péči poskytovanou v nemocnicích s cílem snížit tlak na stacionární péči a podpořit denní klinické a ambulantní služby v nemocnicích. Reformy zaměřené na boj proti nedostatku pracovníků ve zdravotnictví probíhají v Polsku a Lotyšsku. Rumunsko a Maďarsko přijaly opatření ke zvýšení mezd pracovníků ve zdravotnictví. V Lotyšsku, Polsku, Portugalsku a Rumunsku mají být dále zahájena podpůrná opatření, jež mají motivovat praktické lékaře a zdravotní sestry k práci v příměstských nebo venkovských oblastech. V Itálii, Portugalsku, Slovinsku a na Maltě byla zavedena opatření s cílem snížit čekací doby při poskytování služeb zdravotní péče prostřednictvím rozvoje systémů IT. V Portugalsku, Španělsku, Itálii a na Slovensku navíc probíhají reformy zaměřené na snížení výdajů na léky a zajištění dostupnosti a nákladově efektivního využívání léčiv, jako je centralizace zadávání zakázek, využívání generických léčiv a rozvoj subjektů pro hodnocení zdravotnických technologií. A v Rumunsku a Lotyšsku začala příprava plánů na posílení mechanismu odpovědnosti a transparentnosti v systému zdravotnictví.

Zajištění přístupu k cenově dostupné a kvalitní dlouhodobé péči je důležité pro řešení stárnutí a následný růst počtu závislých starších lidí a potřeb dlouhodobé péče. Reformy v členských státech se zaměřují hlavně na zlepšování organizace, integrace, financování a kvality systémů dlouhodobé péče. Lucembursko připravuje reformu pojištění dlouhodobé péče, která reviduje postupy a nástroje pro posuzování a určování závislosti na pomoci jiné osoby a zavádí transparentní a účinnou politiku v oblasti kontroly kvality. Slovinsko pokračuje v přípravě na posílení integrace, organizace a financování péče, Podobně i Lotyšsko plánuje zlepšit podpůrný systém sociálních služeb zlepšením jejich financování, stanovení kvalifikace personálu a zavedením úrovní pomoci. Po četných finančních škrtech v této oblasti v předchozích letech se plánuje více investic na podporu místních orgánů ve Spojeném království, jež mají být vynaloženy na služby sociální péče o dospělé. V Německu došlo k novému definování potřeb a na tomto základě pak v roce 2017 následovalo zavedení nového nástroje pro jejich posuzování. Některé reformy se zaměřují na zlepšení situace neformálních pečovatелů, včetně zvýšené finanční podpory. V Rumunsku vláda schválila finanční centralizaci mzdových nákladů na osobní asistenty osob se závažným zdravotním postižením. Na Maltě byly reformovány a zvýšeny důchody pečovatелů a příspěvky na péči.

⁸⁵ Systém plateb založený na skupinách diagnóz.

Zvýšeny byly tyto částky také v Maďarsku a České republice. V Rakousku bylo zrušeno zpětné získání nákladů na péči u osob v dlouhodobé péči, což by mohl být krok ke všeobecnějšímu a dostupnějšímu poskytování služeb.

V nedávné vlně penzijních reforem často figurovala opatření k zabezpečení přiměřenosti důchodů. Navazují na předchozí reformní kroky zaměřené na pozdější odchod do důchodu a udržitelnost penzijních systémů. Řada zemí zejména přijala opatření zaměřená na ochranu nižších důchodů. Lotyšsko a Rakousko zavedly dodatečná ochranná opatření pro důchodce s dlouhodobou pracovní kariérou a Bulharsko, Malta, Rumunsko a Slovinsko (pro důchodce, kteří splňují podmínky pro nesnížený starobní důchod) zvýšily minimální důchody. Lotyšsko, Malta a Rumunsko zvýšily práh, pod nímž se neplatí daň, což by mělo pomoci zejména příjemcům nižších důchodů. Litva zavedla příznivější mechanismus indexace. Některé země rovněž přijaly opatření týkající se věku odchodu do důchodu. Rakousko a Německo usilovaly o podporu delšího pracovního života umožněním pružnějšího přechodu do starobního důchodu a kombinací důchodu s pracovním příjmem. V jiných členských státech však některé reformy jdou opačným směrem. Zejména Polsko zvrátilo předchozí reformy tím, že opětovně zavedlo nižší minimální věk pro odchod do důchodu pro muže (65 let) a ženy (60 let), navzdory závažnému dopadu, jenž bude pravděpodobně mít (předpokládané) demografické stárnutí, zatímco Finsko zavedlo jednorázové opatření usnadňující přístup k předčasnému odchodu do důchodu pro velmi dlouhodobě nezaměstnané osoby starší 60 let.

Politiky zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením jsou doplněny reformami ustanovení o dávkách pro osoby se zdravotním postižením a pečovatelských službách. Estonsko zvýšilo poskytování péče o děti pro děti se zdravotním postižením z 57–80 hodin na 270 hodin ta rok. Malta reformovala a zvýšila dávky pro osoby se zdravotním postižením zavedením třístupňového systému plateb vázaného na stupeň zdravotního postižení. Uskutečnila rovněž reformu důchodů pro pečovatele a příspěvků na péči o osobu se zdravotním postižením, zvýšila tak příspěvky pro pečovatele a umožnila výplatu důchodů pečovatelům bez průzkumu majetkových poměrů. V Rumunsku došlo k finanční centralizaci mezd pro pečovatele o osoby s vážným zdravotním postižením; mzdy jim jsou poskytovány na centrální, a nikoli na místní úrovni, neboť místní rozpočty často nebyly s to je pokrýt. Bulharsko zvýšilo přídavky na děti se zdravotním postižením.

PŘÍLOHY

Příloha 1. Hlavní ukazatele srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, úrovně

Rok	Rovné příležitosti a přístup na trh práce														
	Osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy (v % obyvatelstva ve věku 18-24 let)			Rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen (v p.b.)			Koefficient příjmové nerovnosti* (S80/S20)			Ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (v %)			Mladí lidé NEET* (v % celkového obyvatelstva ve věku 15-24 let)		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
EU-28	11.2 b	11,0	10,7	11,5	11,6	11,6	5,2	5,2	5,1	24,4	23,8	23,5 e	12,5	12,0	11,6
EZ-19	11,9	11,6	11,1	11,2	11,2	11,2	5,2	5,2	5,1	23,5	23,1	23,1 e	12,6	12,2	11,7
EUnv	9,7	9,4	9,3	9,6	9,7	9,5	4,7	4,8	4,7	23,2	22,5	21,9	11,2	11,1	10,4
EZnv	10,2	10,1	9,5	10,5	10,5	10,5	5,0	5,0	5,0	24,1	23,6	23,1	12,0	11,5	10,8
BE	9,8	10,1	8,8	8,7	8,3	9,3	3,8	3,8	3,8	21,2	21,1	20,7 b	12,0	12,2	9,9
BG	12,9	13,4	13,8	6,1	6,6	7,3	6,8	7,1	7,9 b	40,1 b	41,3	40,4 b	20,2	19,3	18,2
CZ	5,5	6,2	6,6	17,5	16,6	16,0	3,5	3,5	3,5	14,8	14,0	13,3	8,1	7,5	7,0
DK	7,8	7,8	7,2 b	7,3	7,6	6,7 b	4,1	4,1	4,1	17,9	17,7	16,7	5,8	6,2	5,8 b
DE	9,5	10,1	10,3	9,1	8,7	8,2	5,1	4,8	4,6	20,6	20,0	19,7	6,4	6,2	6,7
EE	12,0	12,2	10,9	7,7	7,9	8,2	6,5	6,2	5,6	26,0 b	24,2	24,4	11,7	10,8	9,1
IE	6,9	6,9	6,3	11,8	12,5	12,3	4,9	4,5	:	27,7	26,0	:	15,2	14,3	13,0
EL	9,0	7,9	6,2	18,3	18,0	19,0	6,5	6,5	6,6	36,0	35,7	35,6	19,1	17,2	15,8
ES	21,9	20,0	19,0	10,2	11,2	11,5	6,8	6,9	6,6	29,2	28,6	27,9	17,1 b	15,6	14,6
FR	9,0	9,2	8,8	7,6	7,2	7,5	4,3	4,3	4,3	18,5	17,7	18,2	11,4 b	12,0	11,9
HR	2,8	2,8 u	2,8 u	10,0	9,5	9,6	5,1	5,2	5,0	29,3	29,1	27,9	19,3	18,1	16,9
IT	15,0	14,7	13,8	19,4	20,0	20,1	5,8	5,8	6,1 p	28,3	28,7	29,9 p	22,1	21,4	19,9
CY	6,8	5,2	7,6	7,7	8,3	9,7	5,4	5,2	4,9	27,4	28,9	27,7	17,0	15,3	16,0
LV	8,5	9,9	10,0	4,6	4,1	2,9	6,5	6,5	6,2	32,7	30,9	28,5	12,0	10,5	11,2
LT	5,9	5,5	4,8	2,5	2,4	1,9	6,1	7,5	7,1	27,3	29,3	30,1	9,9	9,2	9,4
LU	6,1	9,3	5,5	12,9	11,7 b	11,0	4,4	4,3	5,0 b	19,0	18,5	19,7 b	6,3	6,2 b	5,4
HU	11,4	11,6	12,4	13,3	13,7	14,0	4,3	4,3	4,3	31,8	28,2	26,3	13,6	11,6 b	11,0
MT	20,3	19,8	19,7	28,4	27,8	27,7	4,0	4,2	4,2	23,8	22,4	20,1	10,5	10,4	8,5
NL	8,7	8,2	8,0	11,4	11,1	11,0	3,8	3,8	3,9 b	16,5	16,4	16,7	5,5	4,7	4,6
AT	7,0	7,3	6,9	8,2	8,2	7,8	4,1	4,0	4,1	19,2	18,3	18,0	7,7	7,5	7,7
PL	5,4	5,3	5,2	14,2	13,8	14,2	4,9	4,9	4,8	24,7	23,4	21,9	12,0	11,0	10,5
PT	17,4	13,7	14,0	7,1	6,7	6,8	6,2	6,0	5,9	27,5	26,6	25,1	12,3	11,3	10,6
RO	18,1	19,1	18,5	16,7	17,5	17,6	7,2	8,3	7,2 p	40,3	37,4	38,8 p	17,0	18,1	17,4
SI	4,4	5,0	4,9	8,0	8,6	6,6	3,7	3,6	3,6	20,4	19,2	18,4	9,4	9,5	8,0
SK	6,7	6,9	7,4	14,6	14,7	14,2	3,9	3,5	3,6	18,4	18,4	18,1	12,8	13,7	12,3
FI	9,5	9,2	7,9	1,9	2,1	3,3	3,6	3,6	3,6	17,3	16,8	16,6	10,2	10,6	9,9
SE	6,7	7,0	7,4	4,6	4,2	3,8	3,9	4,1	4,3 b	16,9	18,6 b	18,3	7,2	6,7	6,5
UK	11,8	10,8	11,2	11,3	11,2	11,0	5,1	5,2	5,1	24,1	23,5	22,2	11,9	11,1	10,9

Zdroj: Eurostat.

* označuje ukazatele, které byly dříve součástí srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů.

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

Označení – b: přerušení časových řad; e: odhad; p: prozatímní; u: nízká spolehlivost.

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

Rok	Dynamické trhy práce a spravedlivé pracovní podmínky														
	Míra zaměstnanosti (v % obyvatelstva ve věku 20-64 let)			Míra nezaměstnanosti* (v % obyvatelstva ve věku 15-74 let)			Účast na aktivačních politikách na trhu práce (na 100 osob, které chtějí pracovat)			Reálný hrubý disponibilní příjem domácností na hlavu (2008 = 100)			Náhrada zaměstnancům za jednu odpracovanou hodinu (v EUR)		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2014	2015	2016
EU-28	69,2	70,1	71,1	10,2	9,4	8,6	:	:	:	100,0	101,4	103,0	22,2	22,9	22,8
EZ-19	68,2	69,0	70,0	11,6	10,9	10,0	:	:	:	93,8	93,9	94,2	25,8	26,0	26,5
EUnv	70,8	71,6	72,6	9,0	8,4	7,5	19,0	20,4	20,5	101,7	103,4	106,3	17,5	18,1	19,5
EZnv	68,5	69,4	70,4	11,3	10,5	9,6	21,4	23,4	22,2	92,7	93,7	95,4	20,9	21,2	22,7
BE	67,3	67,2	67,7	8,5	8,5	7,8	41,9 u	45,0	49,6	96,3	96,1	96,2	37,8	37,9	37,8
BG	65,1	67,1	67,7	11,4	9,2	7,6	7,1	3,2	2,7	108,6	108,5	112,0	4,2 p	4,5 p	4,6 p
CZ	73,5	74,8	76,7	6,1	5,1	4,0	10,8 u	18 u	21,8 u	97,9	100,5	103,6	8,4	8,8	9,2
DK	75,9	76,5	77,4 b	6,6	6,2	6,2	45,8 b	45,4 b	54,5 b	104,0	104,8	107,2	37,6	38,3	38,9
DE	77,7	78,0	78,6	5,0	4,6	4,1	30,8	31,1	30,3	103,1	104,1	105,8	29,8	30,5	31,3
EE	74,3	76,5	76,6	7,4	6,2	6,8	4,7	4,2	5,0	93,4	99,9	104,6	8,8	9,3	9,8
IE	67,0	68,7	70,3	11,3	9,4	7,9	22,6 u	25,8 u	29,9 u	91,3	93,3	97,3	27,6	28,2	29,0
EL	53,3	54,9	56,2	26,5	24,9	23,6	:	:	:	68,9	69,9	68,2	11,5 p	11,3 p	11,3 p
ES	59,9	62,0	63,9	24,5	22,1	19,6	23,3	25,1	28,3	89,2	90,1	92,0	19,3 p	19,3 p	19,4 p
FR	69,3	69,5	70,0	10,3	10,4	10,1	40,7 u	40,5 u	41,2 u	99,5	100,1	100,5	32,0	32,2 p	33,7 p
HR	59,2	60,6	61,4	17,2	16,1	13,4	4,8	4,5	6,5	:	:	:	8,1 b	8,4 b	8,5 b
IT	59,9	60,5	61,6	12,7	11,9	11,7	16,7	15,1	:	88,4	88,4	89,0	22,5	22,6	22,6
CY	67,6	67,9	68,7	16,1	15,0	13,0	5,6	8,6	9,2 u	80,8	77,0	76,9	14,3	14,2 p	14,1 p
LV	70,7	72,5	73,2	10,8	9,9	9,6	6,8	6,8	4,3	88,0	90,0	95,5	6,7	7,4	7,9
LT	71,8	73,3	75,2	10,7	9,1	7,9	8,7	11,3	13,4	100,6	103,1	107,0	6,9	7,2	7,4
LU	72,1	70,9 b	70,7	6,0	6,5	6,3	55,5 u	61 u	40 u	:	:	:	42,4	43,0	43,3
HU	66,7	68,9	71,5	7,7	6,8	5,1	37,0	35,2	40,7	97,0	101,0	103,3	6,6	6,7	7,0
MT	66,4	67,8	69,6	5,8	5,4	4,7	5,4	16,0	:	:	:	:	11,9	12,3	12,2
NL	75,4	76,4	77,1	7,4	6,9	6,0	28,7 b	27,6 b	28,6 b	96,1	96,9	97,6	33,4	33,4 p	33,7 p
AT	74,2	74,3	74,8	5,6	5,7	6,0	25,2	23,8	21,2	96,5	95,8	95,1	27,8	28,7	29,2
PL	66,5	67,8	69,3	9,0	7,5	6,2	15,5 u	17,3 u	20,8 u	110,2	113,2	117,0	6,2	6,3	:
PT	67,6	69,1	70,6	14,1	12,6	11,2	16,5 u	24,6 u	28,5 u	92,0	92,0	93,9	10,8	10,8 b	11,1 b
RO	65,7	66,0	66,3	6,8	6,8	5,9	3,1	2,9	3,1	115,8	123,4	132,9	4,4	4,4 p	4,9 p
SI	67,7	69,1	70,1	9,7	9,0	8,0	10,5	10,6	7,8	90,6	92,1	94,0	15,1	15,2	15,7
SK	65,9	67,7	69,8	13,2	11,5	9,7	13,5	14,5	13,6	99,3	101,8	105,8	9,0	9,3	9,5
FI	73,1	72,9	73,4	8,7	9,4	8,8	28,4	29,0	26,8	102,6	101,4	102,5	29,3	29,7	30,0
SE	80,0	80,5	81,2	7,9	7,4	6,9	39,5	40,6	42,1	109,3	111,1	112,8	28,7	28,9	29,0
UK	76,2	76,8	77,5	6,1	5,3	4,8	:	:	:	99,4	99,9	102,4	25,8	29,2	26,4

Zdroj: Eurostat.

* označuje ukazatele, které byly dříve součástí srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů.

Pozn.: EUnv a EZnv odkazují na nevážené průměry EU a eurozóny. Reálný hrubý disponibilní příjem domácností (HDPD) na hlavu se měří na základě „neupraveného příjmu“ (tj. nejsou v něm zahrnuty přírodní sociální transfery) a bez úpravy o standardy kupní síly.

Označení – b: přerušování časových řad; e: odhad; p: prozatímní; u: nízká spolehlivost.

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

Rok	Veřejná podpora / sociální ochrana a začleňování											
	Účinek sociálních transferů (jiné než důchody) na snižování chudoby (v %)			Děti mladší 3 let ve formální péči o děti (v %)			Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče podle pohlaví (v %)			Osoby, jež mají základní nebo vyšší než základní celkové digitální dovednosti (v % celkového obyvatelstva ve věku 16-74 let)		
	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2014	2015	2016
EU-28	34,10	33,72	32,95 e	28,0	28,4	30,3	3,6	3,6	3,2	:	55,0	56,0
EZ-19	33,72	33,07	32,03 e	31,0	32,3	33,9	:	:	:	:	:	:
EUnv	36,90	36,50	36,60	24,6	25,7	27,7	3,6	3,3	3,4	:	55,2	55,6
EZnv	35,90	35,00	33,10	27,7	29,2	29,4	3,6	3,8	3,4	:	56,7	57,0
BE	43,64	44,19	41,06	46,0	48,8	50,1	1,9	2,4	2,4	:	60,0	61,0
BG	20,15	22,54	17,92 b	11,0	11,2	9,0	8,9 u	5,6 u	4,7 u	:	31,0	26,0
CZ	43,60	42,26	40,49	2,0	4,4	2,9	1,0	1,1	0,8	:	57,0	54,0
DK	55,02	52,71	52,21	65,0	69,6	77,3	1,3	1,4	1,3	:	75,0	78,0
DE	33,20	33,47	34,78	27,0	27,5	25,9	1,6	1,6	0,5	:	67,0	68,0
EE	23,24 b	22,30	24,91	20,0	19,5	21,5	8,4	11,3	12,7	:	65,0	60,0
IE	55,80	54,97	:	28,0	27,4	30,6	3,3	3,7	2,8	:	44,0	44,0
EL	15,00	16,08	15,87	14,0	12,8	11,4	9,0	10,9	12,3	:	44,0	46,0
ES	28,62	26,58	24,41	36,0	37,0	39,7	0,8	0,6	0,6	:	54,0	53,0
FR	44,58	43,10	42,37	39,0	39,5	41,8	2,7	2,8	1,2	:	57,0	56,0
HR	35,12	35,48	28,57	11,0	17,1	11,8	3,3	3,3	1,9	:	51,0	55,0
IT	21,46	21,65	20,31 p	21,0	22,9	27,3	7,1	7,0	7,2	:	43,0	44,0
CY	41,46	36,22	35,60	24,0	25,5	20,8	4,4	4,7	1,5	:	43,0	43,0
LV	21,48	17,58	21,58	23,0	21,6	22,8	13,8	12,5	8,4 b	:	49,0	50,0 b
LT	30,55	22,38	21,51	10,0	22,9	9,7	3,2	3,7	2,9	:	51,0	52,0
LU	40,58	43,75	39,34 b	46,0	49,0	51,9	0,9	0,8	0,9	:	86,0	86,0
HU	43,61	42,02	43,80	10,0	14,3	15,3	2,4	2,5	2,6	:	50,0	51,0
MT	33,19	31,22	30,67	21,0	18,2	17,9	0,9	1,1	0,8	:	52,0	49,0
NL	45,54	47,98	42,53	46,0	44,6	46,3	0,4	0,5	0,1	:	72,0	77,0
AT	44,49	45,70	46,39	17,0	16,0	22,2	0,4	0,1	0,1	:	64,0	65,0
PL	26,41	23,14	24,45	5,0	5,6	5,4	8,8	7,8	7,3	:	40,0	44,0
PT	26,97	26,14	24,00	37,0	44,9	47,2	3,0	3,5	3,0	:	48,0	48,0
RO	12,85	13,31	14,24 p	6,0	2,6	9,4	10,4	9,3	9,4	:	26,0	28,0
SI	42,23	42,34	42,80	39,0	37,3	37,4	0,0	0,2	0,2	:	51,0	53,0
SK	35,71	35,26	30,98	3,0	6,5	1,1	1,9	2,1	2,1	:	53,0	55,0
FI	53,62	53,73	57,04	29,0	33,2	32,6	4,3	3,3	4,3 b	:	74,0	73,0
SE	47,02	45,3b	45,82	55,0	56,7	64,0	1,9	1,5	1,0	:	72,0	69,0 b
UK	42,86	43,34	43,42	30,0	28,9	30,4	1,6	2,1	2,8	:	67,0	69,0

Zdroj: Eurostat.

* označuje ukazatele, které byly dříve součástí srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů.

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

Označení – b: přerušeni časových řad; e: odhad; p: prozatímní; u: nízká spolehlivost.

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

Rok	Rovné příležitosti a přístup na trh práce														
	Osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a odborné přípravy (v % obyvatelstva ve věku 18-24 let)			Rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen (v p.b.)			Koeficient příjmové nerovnosti* (S80/S20)			Ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (v %)			Mladí lidé NEET* (v % celkového obyvatelstva ve věku 15-24 let)		
	2016			2016			2016			2016			2016		
	Meziroční změna	Odstup od průměru EU	Rozdíl meziroční změny v členském státě a meziroční změny v EU	Meziroční změna	Odstup od průměru EU	Rozdíl meziroční změny v členském státě a meziroční změny v EU	Meziroční změna	Odstup od průměru EU	Rozdíl meziroční změny v členském státě a meziroční změny v EU	Meziroční změna	Odstup od průměru EU	Rozdíl meziroční změny v členském státě a meziroční změny v EU	Meziroční změna	Odstup od průměru EU	Rozdíl meziroční změny v členském státě a meziroční změny v EU
EU-28	-0,3	1,2	0,0	0,0	0,9	0,0	-0,1	0,1	-0,1	-0,3	-0,2	0,3	-0,4	0,6	0,3
EZ-19	-0,5	1,6	-0,2	0,0	0,5	0,0	-0,1	0,1	-0,1	0,0	-0,6	0,6	-0,5	0,7	0,2
EUnv	-0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,6	0,0	0,0	-0,7	0,0	0,0
EZnv	-0,5	0,0	-0,2	0,0	-0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,5	-0,7	0,1	-0,7	-0,3	0,0
BE	-1,3	-0,7	-1,0	1,0	-1,4	1,0	0,0	-1,2	0,0	-0,4	-3,0	0,2	-2,3	-1,1	-1,6
BG	0,4	4,3	0,7	0,7	-3,4	0,7	0,8	2,9	0,8 b	-0,9 b	16,7	-0,3	-1,1	7,2	-0,4
CZ	0,4	-2,9	0,7	-0,6	5,3	-0,6	0,0	-1,5	0,0	-0,7	-10,4	-0,1	-0,5	-4,0	0,2
DK	-0,6 b	-2,3	-0,3	-0,9 b	-4,0	-0,9	0 b	-0,9	0,0	-1,0	-7,0	-0,4	-0,4 b	-5,2	0,3
DE	0,2	0,8	0,5	-0,5	-2,5	-0,5	-0,2	-0,4	-0,2	-0,3	-4,0	0,3	0,5	-4,3	1,2
EE	-1,3	1,4	-1,0	0,3	-2,5	0,3	-0,6	0,6	-0,6	0,2	0,7	0,8	-1,7	-1,9	-1,0
IE	-0,6	-3,2	-0,3	-0,2	1,6	-0,2	:	:	:	:	:	:	-1,3	2,0	-0,6
EL	-1,7	-3,3	-1,4	1,0	8,3	1,0	0,1	1,6	0,1	-0,1	11,9	0,5	-1,4	4,8	-0,7
ES	-1,0	9,5	-0,7	0,3	0,8	0,3	-0,3	1,6	-0,3	-0,7	4,2	-0,1	-1,0	3,6	-0,3
FR	-0,4	-0,7	-0,1	0,3	-3,2	0,3	0,0	-0,7	0,0	0,5	-5,5	1,1	-0,1	0,9	0,6
HR	0,0	-6,7	0,3 u	0,1	-1,1	0,1	-0,2	0,0	-0,2	-1,2	4,2	-0,6	-1,2	5,9	-0,5
IT	-0,9	4,3	-0,6	0,1	9,4	0,1	0,3 p	1,1	0,3	1,2 p	6,2	1,8	-1,5	8,9	-0,8
CY	2,4	-1,9	2,7	1,4	-1,0	1,4	-0,3	-0,1	-0,3	-1,2	4,0	-0,6	0,7	5,0	1,4
LV	0,1	0,5	0,4	-1,2	-7,8	-1,2	-0,3	1,2	-0,3	-2,4	4,8	-1,8	0,7	0,2	1,4
LT	-0,7	-4,7	-0,4	-0,5	-8,8	-0,5	-0,4	2,1	-0,4	0,8	6,4	1,4	0,2	-1,6	0,9
LU	-3,8	-4,0	-3,5	-0,7 b	0,3	-0,7	0,7 b	0,0	0,7	1,2 b	-4,0	1,8	-0,8 b	-5,6	-0,1
HU	0,8	2,9	1,1	0,3	3,3	0,3	0,0	-0,7	0,0	-1,9	2,6	-1,3	-0,6 b	0,0	0,1
MT	-0,1	10,2	0,2	-0,1	17,0	-0,1	0,0	-0,8	0,0	-2,3	-3,6	-1,7	-1,9	-2,5	-1,2
NL	-0,2	-1,5	0,1	-0,1	0,3	-0,1	0,1 b	-1,1	0,1	0,3	-7,0	0,9	-0,1	-6,4	0,6
AT	-0,4	-2,6	-0,1	-0,4	-2,9	-0,4	0,1	-0,9	0,1	-0,3	-5,7	0,3	0,2	-3,3	0,9
PL	-0,1	-4,3	0,2	0,4	3,5	0,4	-0,1	-0,2	-0,1	-1,5	-1,8	-0,9	-0,5	-0,5	0,2
PT	0,3	4,5	0,6	0,1	-3,9	0,1	-0,1	0,9	-0,1	-1,5	1,4	-0,9	-0,7	-0,4	0,0
RO	-0,6	9,0	-0,3	0,1	6,9	0,1	-1,1 p	2,2	-1,1	1,4 p	15,1	2,0	-0,7	6,4	0,0
SI	-0,1	-4,6	0,2	-2,0	-4,1	-2,0	0,0	-1,4	0,0	-0,8	-5,3	-0,2	-1,5	-3,0	-0,8
SK	0,5	-2,1	0,8	-0,5	3,5	-0,5	0,1	-1,4	0,1	-0,3	-5,6	0,3	-1,4	1,3	-0,7
FI	-1,3	-1,6	-1,0	1,2	-7,4	1,2	0,0	-1,4	0,0	-0,2	-7,1	0,4	-0,7	-1,1	0,0
SE	0,4	-2,1	0,7	-0,4	-6,9	-0,4	0,2 b	-0,7	0,2	-0,3	-5,4	0,3	-0,2	-4,5	0,5
UK	0,4	1,7	0,7	-0,2	0,3	-0,2	-0,1	0,1	-0,1	-1,3	-1,5	-0,7	-0,2	-0,1	0,5

Zdroj: Eurostat.

* označuje ukazatele, které byly dříve součástí srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů.

Pozn.: EUnv a EZnv odkazují na nevážené průměry EU a eurozóny. Ke dni 31. října 2017 nebyly odhady statistické významnosti změn a rozdílů oproti průměru EU pro ukazatele založené na statistikách EU v oblasti příjmů a životních podmínek dosud k dispozici.

Označení – b: přerušení časových řad; e: odhad; p: prozatímní; u: nízká spolehlivost.

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

Rok	Dynamické pracovní trhy a spravedlivé pracovní podmínky														
	Míra zaměstnanosti (v % obyvatelstva ve věku 20-64 let)			Míra nezaměstnanosti* (v % obyvatelstva ve věku 15-74 let)			Účast na aktivních politikách na trhu práce (na 100 osob, které chtějí pracovat)			Reálný hrubý disponibilní příjem domácností na hlavu (2008 = 100)			Náhrada zaměstnancům za jednu odpracovanou hodinu (v EUR)		
	2016			2016			2015			2015			2016		
	Meziroční změna	Odstup od průměru EU	Rozdíl meziroční změny v členském státě a meziroční změny v EU	Meziroční změna	Odstup od průměru EU	Rozdíl meziroční změny v členském státě a meziroční změny v EU	Meziroční změna	Odstup od průměru EU	Rozdíl meziroční změny v členském státě a meziroční změny v EU	Meziroční změna	Odstup od průměru EU	Rozdíl meziroční změny v členském státě a meziroční změny v EU	Meziroční změna	Odstup od průměru EU	Rozdíl meziroční změny v členském státě a meziroční změny v EU
EU-28	1,0	0,1	0,0	-0,8	-0,1	0,1	:	:	:	1,6	-3,3	-1,1	-0,1	2,9	-0,8
EZ-19	1,0	-1,0	0,0	-0,9	1,3	0,0	:	:	:	0,3	-12,1	-2,4	0,5	6,6	-0,2
EUnv	1,0	0,0	0,0	-0,9	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	2,7	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0
EZnv	1,0	-0,5	0,0	-0,9	0,9	0,1	-1,1	-0,6	-2,2	1,9	-10,9	-0,9	0,3	1,6	-0,4
BE	0,5	-3,3	-0,5	-0,7	-0,9	0,2	4,6 u	25,9	3,5	0,1	-10,1	-2,6	-0,1	17,9	-0,8
BG	0,6	-3,3	-0,4	-1,6	-1,1	-0,7	-0,5	-21,1	-1,6	3,2	5,7	0,4	0,1 p	-15,3	-0,6
CZ	1,9	5,7	0,9	-1,1	-4,7	-0,2	3,8 u	-2,0	2,7	3,0	-2,7	0,3	0,4	-10,7	-0,3
DK	0,9 b	6,4	-0,1	0,0	-2,5	0,9	9,1 b	30,8	8,0	2,3	0,9	-0,5	0,6	19,0	-0,1
DE	0,6	7,6	-0,4	-0,5	-4,6	0,4	-0,8	6,6	-1,9	1,6	-0,5	-1,1	0,8	11,4	0,1
EE	0,1	5,6	-0,9	0,6	-1,9	1,5	0,8	-18,8	-0,3	4,7	-1,6	2,0	0,5	-10,1	-0,2
IE	1,6	-0,7	0,6	-1,5	-0,8	-0,6	4,1 u	6,2	3,0	4,3	-8,9	1,6	0,8	9,1	0,1
EL	1,3	-14,8	0,3	-1,3	14,9	-0,4	:	:	:	-2,4	-38,1	-5,2	0,0 p	-8,6	-0,7
ES	1,9	-7,1	0,9	-2,5	10,9	-1,6	3,2	4,6	2,1	2,1	-14,3	-0,7	0,1 p	-0,5	-0,6
FR	0,5	-1,0	-0,5	-0,3	1,4	0,6	0,7	17,5	-0,4	0,4	-5,7	-2,4	1,5 p	13,8	0,8
HR	0,8	-9,6	-0,2	-2,7	4,7	-1,8	2,0	-17,3	0,9	:	:	:	0,1 b	-11,4	-0,6
IT	1,1	-9,4	0,1	-0,2	3,0	0,7	:	:	:	0,7	-17,2	-2,0	0 p	2,7	-0,7
CY	0,8	-2,3	-0,2	-2,0	4,3	-1,1	0,6	-14,6	-0,5	-0,1	-29,4	-2,9	-0,1	-5,8	-0,8
LV	0,7	2,2	-0,3	-0,3	0,9	0,6	-2,5	-19,5	-3,6	6,1	-10,8	3,4	0,5	-12,0	-0,2
LT	1,9	4,2	0,9	-1,2	-0,8	-0,3	2,1	-10,4	1,0	3,8	0,7	1,1	0,2	-12,5	-0,5
LU	-0,2 b	-0,3	-1,2	-0,2	-2,4	0,7	-21 u	16,3	-22,1	:	:	:	0,3	23,4	-0,4
HU	2,6	0,5	1,6	-1,7	-3,6	-0,8	5,5	17,0	4,4	2,3	-2,9	-0,5	0,3	-12,9	-0,4
MT	1,8	-1,4	0,8	-0,7	-4,0	0,2	:	:	:	:	:	:	-0,1	-7,7	-0,8
NL	0,7	6,1	-0,3	-0,9	-2,7	0,0	1,0 b	4,9	-0,1	0,7	-8,6	-2,0	0,3 p	13,8	-0,4
AT	0,5	3,8	-0,5	0,3	-2,7	1,2	-2,6	-2,6	-3,7	-0,8	-11,1	-3,5	0,5	9,3	-0,2
PL	1,5	-1,7	0,5	-1,3	-2,5	-0,4	3,5 u	-3,0	2,4	3,4	10,8	0,7	:	:	:
PT	1,5	-0,4	0,5	-1,4	2,5	-0,5	3,9	4,8	2,8	2,0	-12,4	-0,7	0,3 b	-8,8	-0,4
RO	0,3	-4,7	-0,7	-0,9	-2,8	0,0	0,2 u	-20,7	-0,9	7,7	26,6	5,0	0,5 p	-15,0	-0,2
SI	1,0	-0,9	0,0	-1,0	-0,7	-0,1	-2,8	-16,0	-3,9	2,0	-12,3	-0,7	0,5	-4,2	-0,2
SK	2,1	-1,2	1,1	-1,8	1,0	-0,9	-0,9	-10,2	-2,0	4,0	-0,4	1,2	0,2	-10,4	-0,5
FI	0,5	2,4	-0,5	-0,6	0,1	0,3	-2,2	3,1	-3,3	1,0	-3,8	-1,7	0,3	10,1	-0,4
SE	0,7	10,2	-0,3	-0,5	-1,8	0,4	1,5	18,4	0,4	1,5	6,5	-1,3	0,1	9,1	-0,6
UK	0,7	6,5	-0,3	-0,5	-3,9	0,4	:	:	:	2,5	-3,8	-0,2	-2,8	6,5	-3,5

Zdroj: Eurostat.

* označuje ukazatele, které byly dříve součástí srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů.

Označení – b: přerušeni časových řad; e: odhad; p: prozatímní; u: nízká spolehlivost.

Pozn.: Reálný HDPD na hlavu se měří na základě „neupraveného příjmu“ (tj. nejsou v něm zahrnuty naturální sociální transfery) a bez úpravy o standardy kupní síly.

Pozn.: EUnv a EZnv odkazují na nevážené průměry EU a eurozóny. Ke dni 31. října 2017 nebyly odhady statistické významnosti změn a rozdílů oproti průměru EU pro ukazatele založené na statistikách EU v oblasti příjmů a životních podmínek dosud k dispozici.

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

Rok	Veřejná podpora / sociální ochrana a začleňování											
	Účinek sociálních transferů (jiné než důchody) na snižování chudoby (v %)			Děti mladší 3 let ve formální péči o děti (v %)			Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče podle pohlaví (v %)			Osoby, jež mají základní nebo vyšší než základní celkové digitální dovednosti (v % celkového obyvatelstva ve věku 16-74 let)		
	2016			2015			2015			2016		
	Meziroční změna	Odstup od průměru EU	Rozdíl meziroční změny v členském státě a meziroční změny v EU	Meziroční změna	Odstup od průměru EU	Rozdíl meziroční změny v členském státě a meziroční změny v EU	Meziroční změna	Odstup od průměru EU	Rozdíl meziroční změny v členském státě a meziroční změny v EU	Meziroční změna	Odstup od průměru EU	Rozdíl meziroční změny v členském státě a meziroční změny v EU
EU-28	-0,8 b	-0,6	0,8	1,9	2,3	1,3	:	-0,2	0,4	1,0	0,4	0,6
EZ-19	-1,0 b	-1,6	0,5	1,6	5,9	1,0	:	-3,4	0,4	:	:	:
EUnv	-1,6	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	-0,4	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0
EZnv	-1,9	-0,5	-0,3	0,2	1,4	-0,5	-0,5	-0,1	0,0	0,3	1,4	-0,1
BE	-3,1	7,5	-1,6	1,3	22,1	0,7	0,0	-1,0	0,4	1,0	5,4	0,6
BG	-4,6 b	-15,7	-3,0	-2,2	-19,0	-2,8	-0,9	1,3	-0,5	-5,0	-29,6	-5,4
CZ	-1,8	6,9	-0,2	-1,5	-25,1	-2,2	-0,3 u	-2,6	0,1	-3,0	-1,6	-3,4
DK	-0,5	18,6	1,1	7,7	49,3	7,1	-0,1	-2,1	0,3	3,0	22,4	2,6
DE	1,3	1,2	2,9	-1,6	-2,1	-2,3	-1,1	-2,9	-0,7	1,0	12,4	0,6
EE	2,6	-8,7	4,2	2,0	-6,5	1,4	1,4	9,3	1,8	-5,0	4,4	-5,4
IE	:	:	:	3,2	2,6	2,6	-0,9	-0,6	-0,5	0,0	-11,6	-0,4
EL	-0,2	-17,7	1,4	-1,4	-16,6	-2,1	1,4	8,9	1,8	2,0	-9,6	1,6
ES	-2,2	-9,2	-0,6	2,7	11,7	2,1	0,0	-2,8	0,4	-1,0	-2,6	-1,4
FR	-0,7	8,8	0,8	2,3	13,8	1,7	-1,6	-2,2	-1,2	-1,0	0,4	-1,4
HR	-6,9	-5,0	-5,3	-5,3	-16,2	-6,0	-1,4	-1,5	-1,0	4,0	-0,6	3,6
IT	-1,3 p	-13,3	0,2	4,4	-0,7	3,8	0,2	3,8	0,6	1,0	-11,6	0,6
CY	-0,6	2,0	1,0	-4,7	-7,2	-5,3	-3,2	-1,9	-2,8	0,0	-12,6	-0,4
LV	4,0	-12,0	5,6	1,2	-5,2	0,6	-4,1 b	5,0	-3,7	1,0 b	-5,6	0,6
LT	-0,9	-12,1	0,7	-13,2	-18,3	-13,9	-0,8	-0,5	-0,4	1,0	-3,6	0,6
LU	-4,4 b	5,7	-2,8	2,9	23,9	2,3	0,1	-2,5	0,5	0,0	30,4	-0,4
HU	1,8	10,2	3,4	1,0	-12,7	0,4	0,1	-0,8	0,5	1,0	-4,6	0,6
MT	-0,5	-2,9	1,0	-0,3	-10,1	-0,9	-0,3	-2,6	0,1	-3,0	-6,6	-3,4
NL	-5,5	8,9	-3,9	1,7	18,3	1,1	-0,4	-3,3	0,0	5,0	21,4	4,6
AT	0,7	12,8	2,3	6,2	-5,8	5,6	0,0	-3,3	0,4	1,0	9,4	0,6
PL	1,3	-9,1	2,9	-0,2	-22,6	-0,8	-0,5	3,9	-0,1	4,0	-11,6	3,6
PT	-2,1	-9,6	-0,6	2,3	19,2	1,7	-0,5	-0,4	-0,1	0,0	-7,6	-0,4
RO	0,9 p	-19,4	2,5	6,8	-18,6	6,2	0,1	6,0	0,5	2,0	-27,6	1,6
SI	0,5	9,2	2,0	0,1	9,4	-0,5	0,0	-3,2	0,4	2,0	-2,6	1,6
SK	-4,3	-2,6	-2,7	-5,4	-26,9	-6,1	0,0	-1,3	0,4	2,0	-0,6	1,6
FI	3,3	23,4	4,9	-0,6	4,6	-1,3	1,0 b	0,9	1,4	-1,0	17,4	-1,4
SE	0,5	12,2	2,1	7,3	36,0	6,7	-0,5	-2,4	-0,1	-3,0 b	13,4	-3,4
UK	0,1	9,8	1,7	1,5	2,4	0,9	0,7	-0,6	1,1	2,0	13,4	1,6

Zdroj: Eurostat.

* označuje ukazatele, které byly dříve součástí srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů.

Označení – b: přerušeni časových řad; e: odhad; p: prozatímní; u: nízká spolehlivost.

Pozn.: EUnv a EZnv odkazují na nevážené průměry EU a eurozóny. Ke dni 31. října 2017 nebyly odhady statistické významnosti změn a rozdílů oproti průměru EU pro ukazatele založené na statistikách EU v oblasti příjmů a životních podmínek dosud k dispozici.

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

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

Pro účely společné zprávy o zaměstnanosti pro rok 2018 se Komise po dohodě s členskými státy rozhodla použít tuto metodiku pro nový srovnávací přehled sociálních ukazatelů, který doplňuje evropský pilíř sociálních práv.

Z podrobnějšího pohledu jde o to, že se úrovně a změny u každého ukazatele převedou na standardní skóre (nazývané také „Z-skóre“), jež umožňuje použít stejnou metriku na všechny ukazatele. Toho lze dosáhnout prostřednictvím standardizace nezpracovaných hodnot úrovní a změn podle vzorce

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

Poté se analyzuje distribuce (rozložení) skóre (zvláště pro úrovně a pro změny) a zjistí se, které pozorované hodnoty se výrazně odchyľují od průměrné hodnoty/změny.

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

Největším problémem tohoto přístupu je stanovení mezních bodů. Jelikož nelze určit předpokládané parametry týkající se distribuce (rozložení) pozorovaných nezpracovaných hodnot ukazatele zaměstnanosti⁸⁶, obvykle se pro volbu prahových hodnot použije hrubé empirické měřítko. Podle analýzy klíčových ukazatelů použitých ve srovnávacím přehledu bylo dohodnuto následující:

1. jakákoli hodnota (skóre) nižší než -1 znamená velmi dobrý výsledek
2. jakákoli hodnota (skóre) mezi -1 a -0,5 znamená dobrý výsledek
3. jakákoli hodnota (skóre) mezi -0,5 a 0,5 znamená neutrální výsledek
4. jakákoli hodnota (skóre) mezi 0,5 a 1 znamená špatný výsledek
5. jakákoli hodnota (skóre) vyšší než 1 znamená velmi špatný výsledek⁸⁷

Tabulka 2: Prahové hodnoty pro Z-skóre

Prahové hodnoty Z-skóre					
	-1,0	-0,5	0	0,5	1,0
	(menší než)	(menší než)	(mezi)	(větší než)	(větší než)
	Posouzení				
Úroveň	velmi nízká	nízká	průměrná	vysoká	velmi vysoká

⁸⁶ Byly provedeny zkoušky normality i rozložení po obou osách (tzv. distribuce ve tvaru T) a výsledkem bylo odmítnutí každé distribuční hypotézy.

⁸⁷ V případě normality odpovídají zvolené mezní body zhruba 15 %, 30 %, 50 %, 70 % a 85 % kumulativní distribuce.

Změna	mnohem nižší než průměr	podprůměrná	průměrná	nadprůměrná	mnohem vyšší než průměr
--------------	----------------------------	-------------	----------	-------------	----------------------------

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

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

Nejlepší	Skóre nižší než $-1,0$ u úrovní a méně než $1,0$ u změn	Členské státy s úrovněmi mnohem lepšími než průměr EU a se zlepšující se situací nebo se situací, která se nezhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Lepší než průměr	Skóre mezi $-1,0$ a $-0,5$ u úrovní a méně než $1,0$ u změn <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
Dobrý, 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 ⁸⁸	Členské státy s úrovněmi lepšími nebo mnohem lepšími než průměr EU, ale se situací, která se zhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Průměrný/neutrální	Skóre mezi $-0,5$ a $0,5$ u úrovní a mezi $-1,0$ a $1,0$ u změn	Členské státy s průměrnými úrovněmi a se situací, která se nezlepšuje ani nezhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Slabý, avšak zlepšující se	Skóre více než $0,5$ u úrovní a méně než $-1,0$ u změn	Členské státy s úrovněmi horšími nebo mnohem horšími než průměr EU, ale se situací, která se zlepšuje výrazně rychleji než průměr EU
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

Úroveň	Změna				
	Mnohem nižší než průměr	Podprůměrná	Průměrná	Nadprůměrná	Mnohem vyšší než průměr
Velmi nízká					
Nízká					
Průměrná					
Vysoká					
Velmi vysoká					

⁸⁸ 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.

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

Nejlepší	Skóre více než 1,0 u úrovní a více než –1,0 u změn	Členské státy s úrovněmi mnohem lepšími než průměr EU a se zlepšující se situací nebo se situací, která se nezhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Lepší než průměr	Skóre mezi 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	Členské státy s úrovněmi lepšími než průměr EU a se zlepšující se situací nebo se situací, která se nezhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Dobrý, ale je třeba sledovat	Skóre více než 0,5 u úrovní a méně než –1,0 u změn <i>a</i> představující změnu nižší než nula ⁸⁹	Členské státy s úrovněmi lepšími nebo mnohem lepšími než průměr EU, ale se situací, která se zhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Průměrný/neutrální	Skóre mezi –0,5 a 0,5 u úrovní a mezi –1,0 a 1,0 u změn	Členské státy s průměrnými úrovněmi a se situací, která se nezlepšuje ani nezhoršuje výrazně rychleji než průměr EU
Slabý, avšak zlepšující se	Skóre méně než –0,5 u úrovní a více než 1,0 u změn	Členské státy s úrovněmi horšími nebo mnohem horšími než průměr EU, ale se situací, která se zlepšuje výrazně rychleji než průměr EU
Je nutné sledovat	Skóre mezi –1,0 a –0,5 u úrovní a méně než 1,0 u změn <u>nebo</u> skóre mezi –0,5 a 0,5 u úrovní a méně 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 nižší než 1,0 u úrovní a méně než 1,0 u změn	Členské státy s úrovněmi mnohem horšími než průměr EU a se situací, která se zhoršuje nebo se nezlepšuje dostatečně rychle

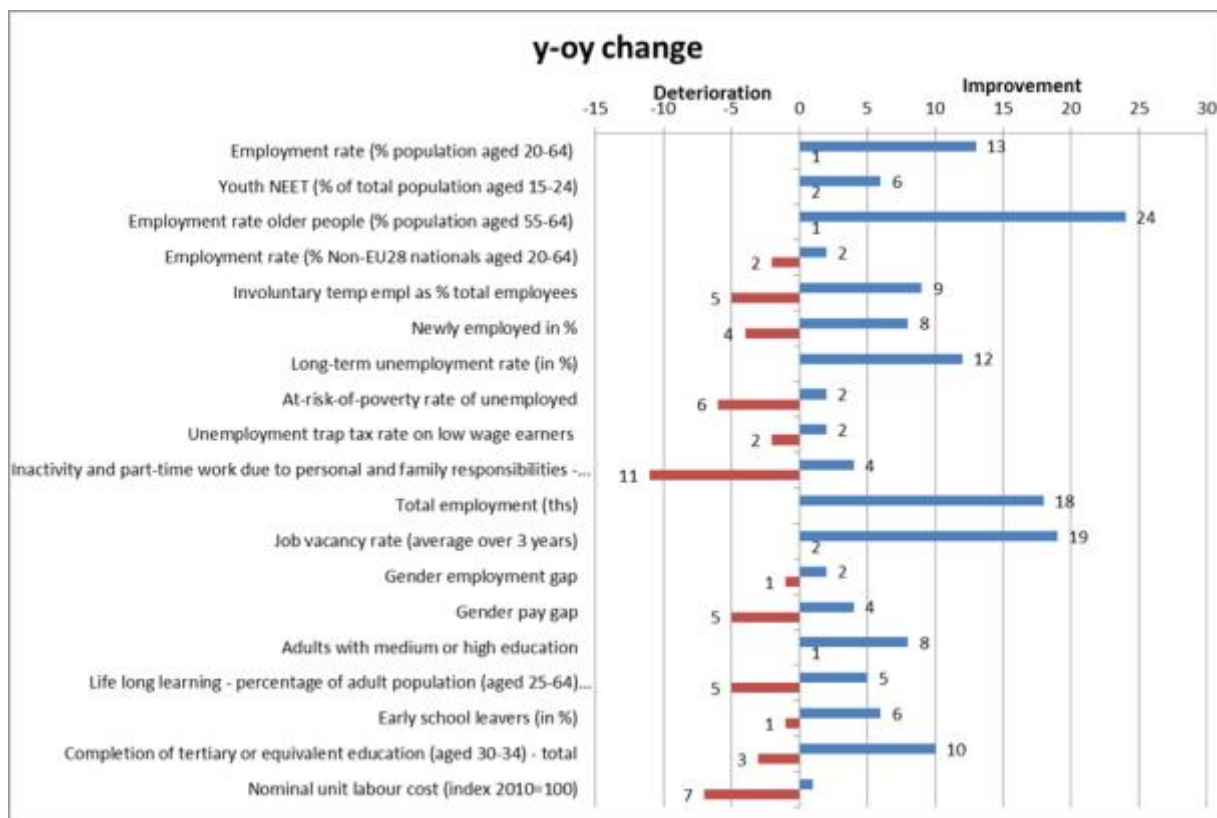
Úroveň	Změna				
	Mnohem vyšší než průměr	Nadprůměrná	Průměrná	Podprůměrná	Mnohem nižší než průměr
Velmi vysoká					
Vysoká					
Průměrná					
Nízká					
Velmi nízká					

⁸⁹ Posledně uvedená podmínka brání tomu, aby členský stát vykazoval „vysokou“ či „velmi vysokou“ úroveň, která má být označena jako „zhoršující se“, jestliže vykazuje změnu „mnohem nižší než průměr“, avšak přesto narůstající.

Souhrnná tabulka mezních bodů

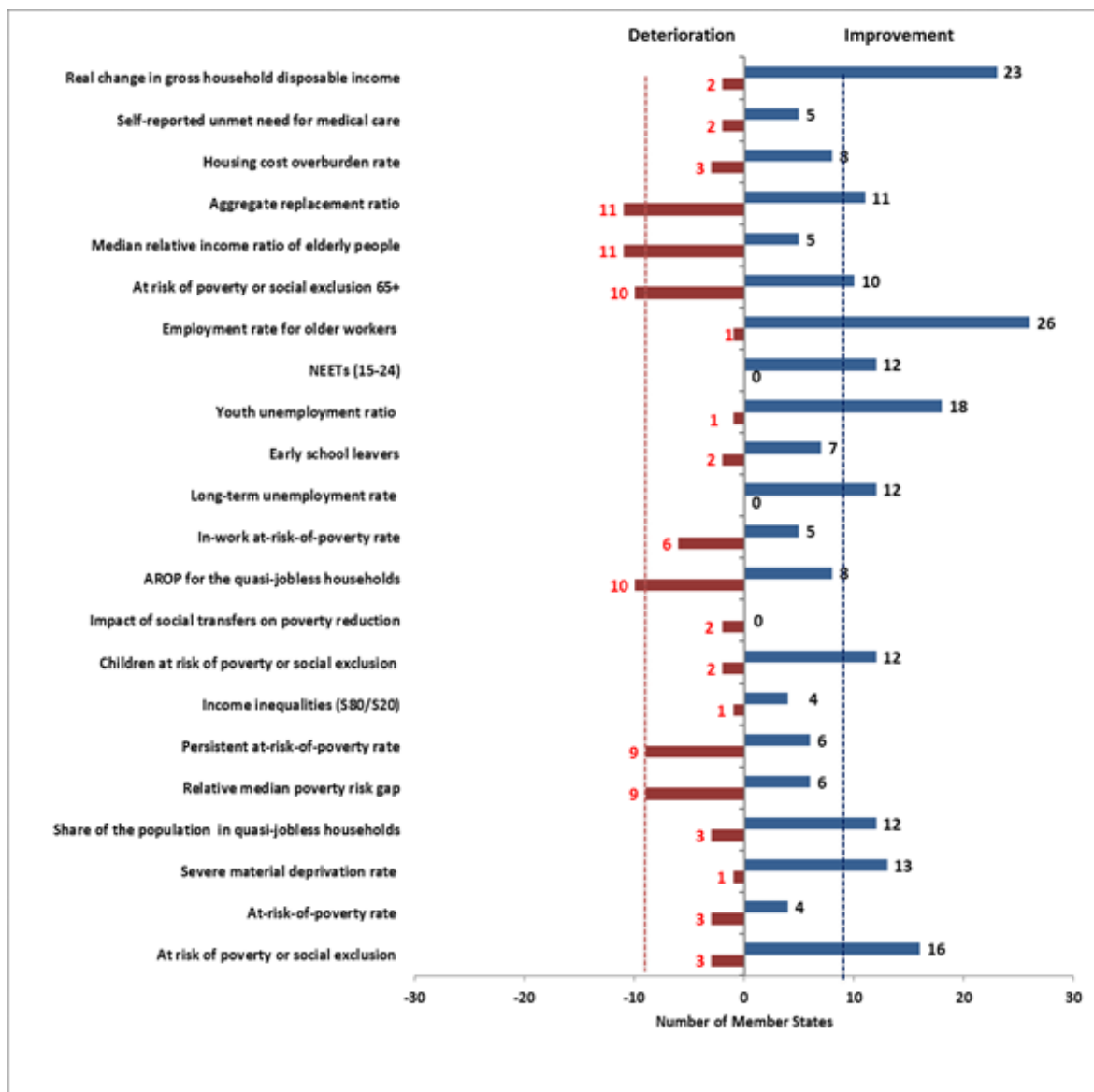
		Velmi nízká	Nízká	Průměrná	Vysoká	Velmi vysoká
Předčasný odchod ze vzdělávání a odborné přípravy (% obyvatelstva ve věku 18–24 let)	Úroveň	méně než 5,1%	méně než 7,3%	mezi 7,3 % a 11,7 %	více než 11,7 %	více než 13,9 %
	Změna	méně než -1,4	méně než -0,9	mezi -0,9 p.b. a 0,2 p.b.	více než 0,2 p.b.	více než 0,7 p.b.
Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů (p.b.)	Úroveň	méně než 4,9 p.b.	méně než 7,8 p.b.	mezi 7,8 p.b. a 13,6 p.b.	více než 13,6 p.b.	více než 16,4 p.b.
	Změna	méně než -0,8	méně než -0,4	mezi -0,4 p.b. a 0,3 p.b.	více než 0,3 p.b.	více než 0,7 p.b.
Koeficient příjmové nerovnosti (S80/S20)	Úroveň	méně než 3,8	méně než 4,4	mezi 4,4 a 5,7	více než 5,7	více než 6,3
	Změna	méně než -0,4	méně než -0,2	mezi -0,2 a 0,1	více než 0,1	více než 0,3
Ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (v %)	Úroveň	méně než 16,7 %	méně než 20,2 %	mezi 20,2 % a 27,3 %	více než 27,3 %	více než 30,8 %
	Změna	méně než -1,5	méně než -1,0	mezi -1,0 p.b. a 0,0 p.b.	více než 0,0 p.b.	více než 0,5 p.b.
Mladí lidé, kteří nepracují ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) (v % celkového obyvatelstva ve věku 15–24 let)	Úroveň	méně než 6,9 %	méně než 9,0 %	mezi 9,0 % a 13,1 %	více než 13,1 %	více než 15,2 %
	Změna	méně než -1,5	méně než -1,1	mezi -1,1 p.b. a -0,3 p.b.	více než -0,3 p.b.	více než 0,1 p.b.
Míra zaměstnanosti (v % obyvatelstva ve věku 20–64 let)	Úroveň	méně než 65,2%	méně než 68,1%	mezi 68,1% a 73,8%	více než 73,8%	více než 76,7%
	Změna	méně než 0,4 p.b.	méně než 0,7 p.b.	mezi 0,7 p.b. a 1,4 p.b.	více než 1,4 p.b.	více než 1,7 p.b.
Míra nezaměstnanosti (v % obyvatelstva ve věku 15-74 let)	Úroveň	méně než 4,2 %	méně než 6,4 %	mezi 6,4 % a 10,9 %	více než 10,9 %	více než 13,1 %
	Změna	méně než -1,7	méně než -1,3	mezi -1,3 p.b. a -0,6 p.b.	více než -0,6 p.b.	více než -0,2 p.b.
Účast na aktivačních politikách na trhu práce (na 100 osob, jež chtějí pracovat)	Úroveň	méně než 8,2%	méně než 16,0%	mezi 16,0% a 31,5%	více než 31,5%	více než 39,3%
	Změna	méně než -4,9	méně než -2,2	mezi -2,2 p.b. a 3,3 p.b.	více než 3,3 p.b.	více než 6,0 p.b.
Reálný hrubý disponibilní příjem domácností na hlavu (2008 = 100)	Úroveň	méně než 94,8	méně než 98,5	mezi 98,5 a 105,9	více než 105,9	více než 109,5
	Změna	méně než 0,8 p.b.	méně než 1,1 p.b.	mezi 1,1 p.b. a 1,8 p.b.	více než 1,8 p.b.	více než 2,1 p.b.
Odměny zaměstnancům za jednu odpracovanou hodinu (v EUR)	Úroveň	méně než 7,8	méně než 13,9	mezi 13,9 EUR a 25,9 EUR	více než 25,9 EUR	více než 32,0 EUR
	Změna	méně než -0,5	méně než -0,1	mezi -0,1 p.b. a 0,6 p.b.	více než 0,6 p.b.	více než 0,9 p.b.
Účinek sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby (%)	Úroveň	méně než 21,9%	méně než 27,7%	mezi 27,7% a 39,5%	více než 39,5%	více než 45,3%
	Změna	méně než -3,5	méně než -2,2	mezi -2,2 p.b. a 0,5 p.b.	více než 0,5 p.b.	více než 1,8 p.b.
Děti mladší tří let ve formální péči o děti (v %)	Úroveň	méně než 8,9%	méně než 18,5%	mezi 18,5% a 37,5%	více než 37,5%	více než 47,0%
	Změna	méně než -3,7	méně než -1,5	mezi -1,5 p.b. a 2,8 p.b.	více než 2,8 p.b.	více než 5,0 p.b.
Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče v (%)	Úroveň	méně než 0,2%	méně než 1,6%	mezi 1,6% a 4,4%	více než 4,4%	více než 5,8%
	Změna	méně než -2,0	méně než -1,5	mezi -1,5 p.b. a -0,4 p.b.	více než -0,4 p.b.	více než 0,2 p.b.
Osoby, jež mají základní nebo vyšší než základní celkové digitální dovednosti (v % obyvatelstva ve věku 16–74 let)	Úroveň	méně než 41,6%	méně než 48,6%	mezi 48,6% a 62,6%	více než 62,6%	více než 69,6%
	Změna	méně než -2,1	méně než -0,9	mezi -0,9 p.b. a 1,6 p.b.	více než 1,6 p.b.	více než 2,9 p.b.

Příloha 4: Souhrnný přehled „trendů v zaměstnanosti, které je třeba sledovat“ a počet členských států, u nichž bylo na základě monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti za rok 2017 zjištěno zhoršení nebo zlepšení situace; potvrzený Radou pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele v říjnu 2017.



Pozn.: Meziroční změny 2015–2016, pouze v ukazatelích míra ohrožení chudobou u nezaměstnaných, past nezaměstnanosti a rozdíl v odměňování mužů a žen je uvedena meziroční změna 2014–2015.

Příloha 5: 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 2017 zjištěno zhoršení nebo zlepšení situace; potvrzený Radou pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele v říjnu 2017.



Pozn.: V případě ukazatelů založených na statistice EU v oblasti příjmů a životních podmínek změny obvykle odkazují na období 2013–2014 u ukazatelů týkajících se příjmu a intenzity práce v domácnostech a na období 2014–2015 u neuspokojených potřeb zdravotní péče. Změny v hrubém disponibilním příjmu domácností se vztahují k období 2014–2015. Ukazatele založené na šetření pracovních sil (míra dlouhodobé nezaměstnanosti, předčasný odchod ze vzdělávání, míra nezaměstnanosti mladých lidí, NEET (ve věku 15–24 let), předčasné odchody do důchodu (ve věku 55–64 let)) a údaje o silné materiální deprivaci (pro některé členské státy nejsou za rok 2016 ještě k dispozici konečné údaje) se vztahují k období 2015–2016.