

# Príspevek nadace Eurofound k Evropský pilíř sociálních práv



Evropský pilíř sociálních práv je evropskou sociální strategií, která má zajistit, aby „přechod ke klimatické neutralitě, digitální transformace a demografická změna byly sociálně spravedlivé a řádné“. V akčním plánu k tomuto pilíři se uvádějí hlavní cíle, kterých by EU měla dosáhnout do roku 2030.

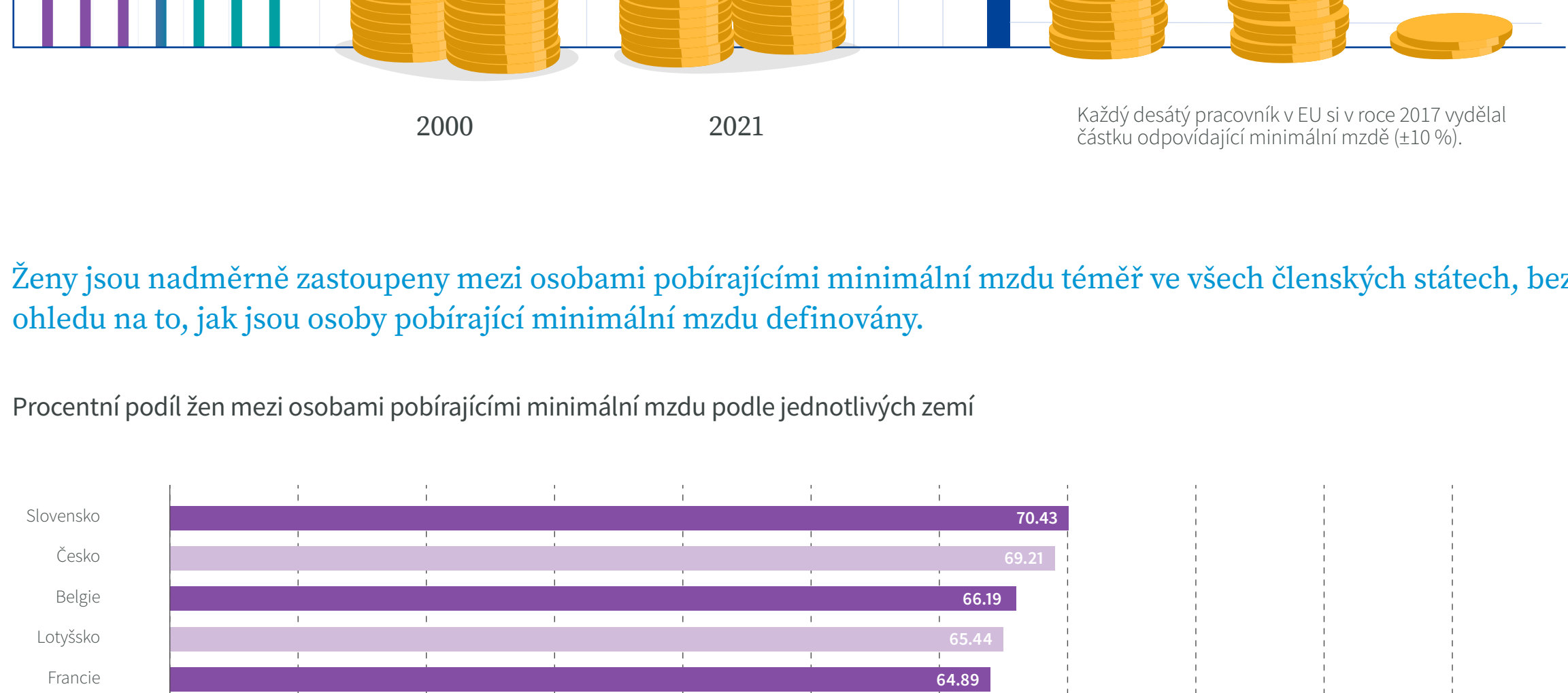
Výzkum a závěry nadace Eurofound podporují cíle stanovené v Akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv, jehož cílem je udržení lepších pracovních a životních podmínek v celé Evropě po pandemii covidu-19.

## Minimální mzda

Zákonné minimální mzdy se ve srovnání se mzdami ostatních pracovníků od začátku tisíciletí zlepšily.

Navzdory vzestupnému trendu zůstávají minimální mzdy ve většině zemí pod úrovní **60%** nebo dokonce pod úrovní **50%** mediánu mezd.

To platí zejména pro středo- a východoevropské členské státy EU.



**Ženy jsou nadměrně zastoupeny mezi osobami pobírajícími minimální mzdu téměř ve všech členských státech, bez ohledu na to, jak jsou osoby pobírající minimální mzdu definovány.**

Procentní podíl žen mezi osobami pobírajícími minimální mzdu podle jednotlivých zemí

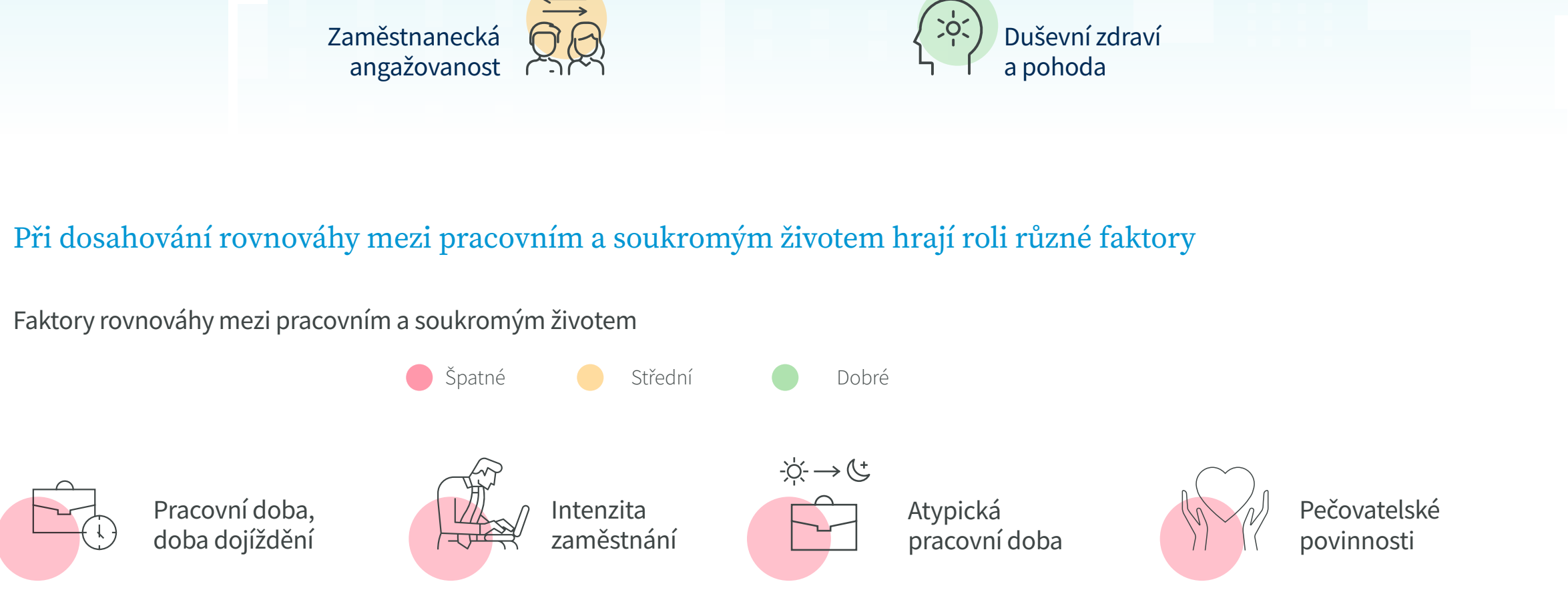


Pro osoby poznamenaná krizí covidu-19 přijímají vlády v celé Evropě opatření na stabilizaci příjmů.

Zdroj: EU-SILC 2019

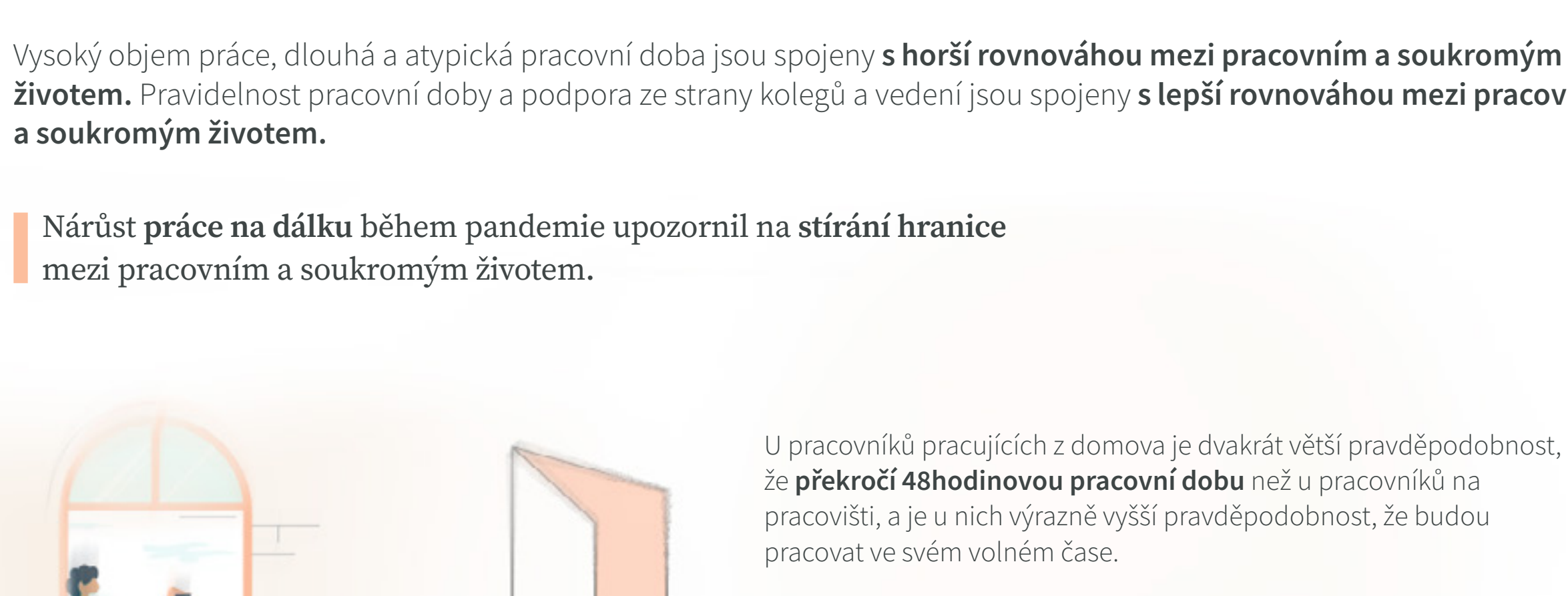
## Pracovní doba a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

Přínosů dobré rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem je mnoho a patří mezi ně: větší životní spokojenost, větší spokojenost s prací, lepší duševní zdraví a pohoda, větší motivace a angažovanost.



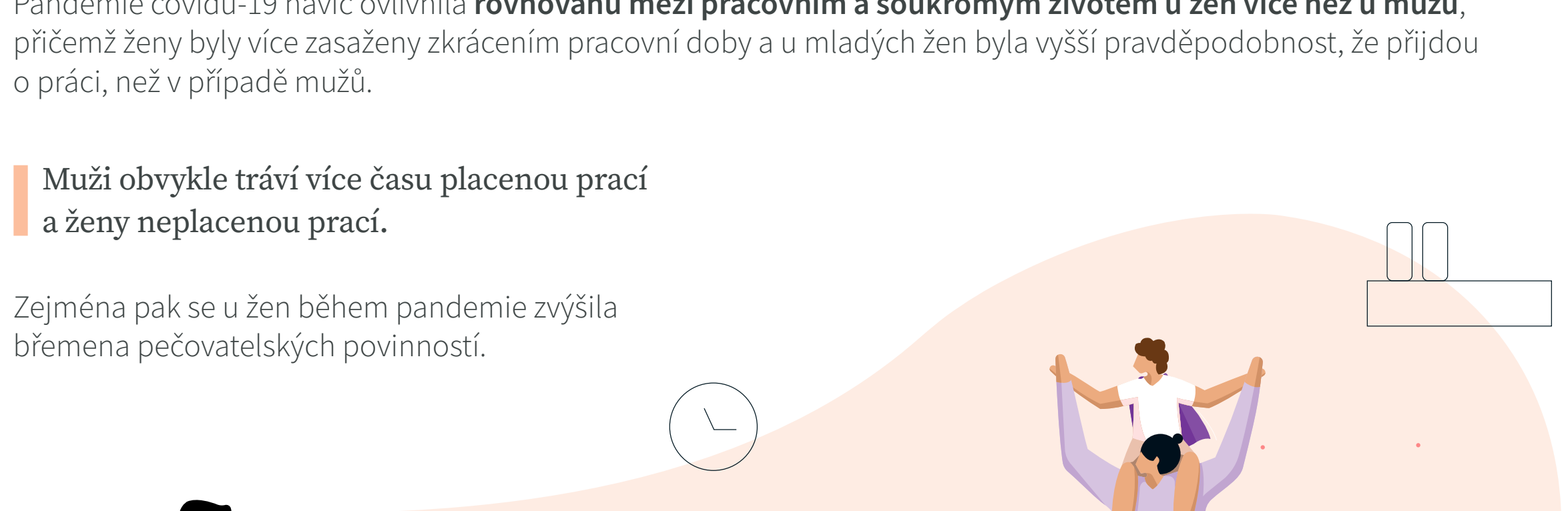
Při dosahování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem hrají roli různé faktory

Faktory rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem



Vysoký objem práce, dlouhá a atypická pracovní doba jsou spojeny s **horší rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem**. Pravidelnost pracovní doby a podpora ze strany kolegů a vedení jsou spojeny s **lepší rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem**.

**Nárůst práce na dálku během pandemie upozornil na stíraní hranice mezi pracovním a soukromým životem.**



U pracovníků pracujících z domova je dvakrát větší pravděpodobnost, že **překročí 48hodinovou pracovní dobu** než u pracovníků na pracovišti, a je u nich výrazně vyšší pravděpodobnost, že budou pracovat ve svém volném čase.

Pandemie covidu-19 navíc ovlivnila **rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem u žen více než u mužů**, přičemž ženy byly více zasaženy zkrácením pracovní doby a u mladších žen byla vyšší pravděpodobnost, že přijdou o práci, než v případě mužů.

**Muži obvykle tráví více času placenou prací a ženy neplacenou prací.**

Zejména pak se u žen během pandemie zvýšila břemena pečovatelských povinností.



## Genderová rovnost

### Trh práce

Jednou z nejnapádnějších změn v posledních padesáti letech bylo obrovské zvýšení účasti žen na trhu práce.

### Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů

Ze 3 čistých nově vzniklých pracovních míst v EU v posledních dvou desetiletích bylo obsazeno ženami. I když výsledkem bylo zmenšení rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů, tento rozdíl stále přetrvává téměř ve všech členských státech EU.

### Genderová vyváženost

Navzdory zmenšení rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů se pracovní místa nestávají genderově vyváženějšími. Největší nárůst zaměstnanosti ve skutečnosti zejména u žen a na pracovních místech, v nichž převládají ženy.

### Rozdíly v odměňování žen a mužů

Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou největší u dobře placených pracovních míst. Tato situace je obdobná ve všech členských státech a dochází k ní i přesto, že mladší ženy vykazují z hlediska dosaženého vzdělání stále lepší výsledky než mladší muži.



**Zaměstnanost žen bude muset růst alespoň třikrát rychleji než zaměstnanost mužů, aby bylo do konce desetiletí dosaženo cílů v oblasti rovnosti žen a mužů a zaměstnanosti stanovených v Akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv.**

78% míra zaměstnanosti a snížení rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů do roku 2030 o polovinu

## Mladí lidé

Krizi v letech 2008–2013 upozornila na to, jak jsou mladí lidé zranitelnější vůči hospodářské recesi než jiné věkové skupiny. Mladí lidé byli během krize covidu-19 opět nejvíce zasaženi ztrátou zaměstnání.

### Dopad pandemie covidu-19

**12 % osob ve věku 18–29 let oznámilo, že přišlo o zaměstnání během pandemie.**

**Míra mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET)**

**Míra mladých lidí ve věku 15–29 let, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) se zvýšila na 13,7% v roce 2020.**

### Cíl sociálního pilíře

Cílem sociálního pilíře je: **snížit procentní podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy na 9 % do roku 2030.**

Krizi covidu-19 měla nepřiměřený dopad na životní spokojenost mladých lidí a jejich duševní pohodu ve srovnání se staršími skupinami. Avšak míra důvěry mladých lidí v instituce zůstává vyšší než u jiných skupin.

Krátkodobá opatření ke snížení překážek pro přístup ke stávající finanční podpoře a sociální ochraně měla pro mladé lidi během pandemie zásadní význam. Tvůrčí politik musí upřednostňovat dlouhodobá opatření, jako jsou trvalá zlepšení přístupu k práci a učňovské přípravě, jakož i opatření ke zvýšení jistoty zaměstnání.

## Rok 2022 byl vyhlášen Evropským rokem mládeže

## Dovednosti a odborná příprava

**Odborná příprava je důležitá pro dosažení pozitivních výsledků na pracovišti**

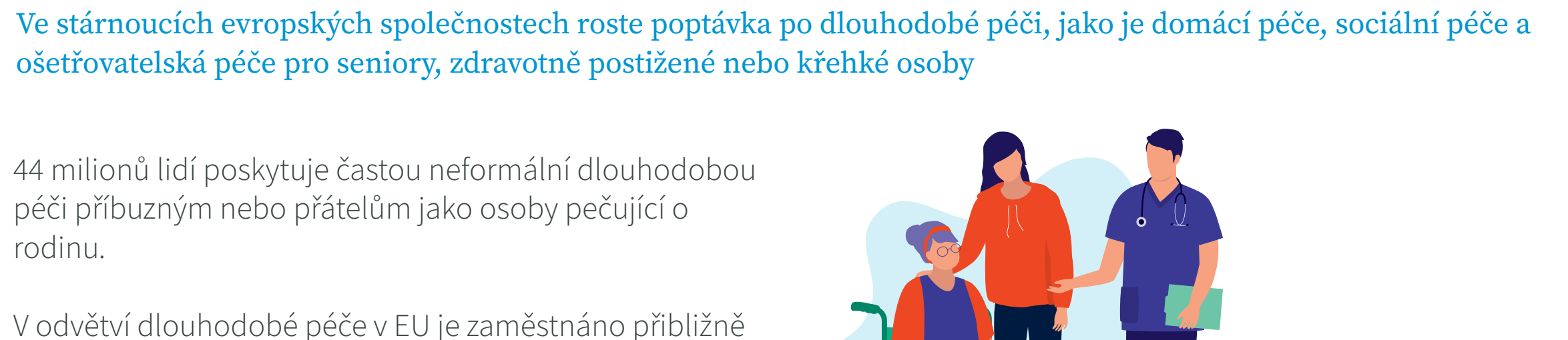
Většina pracovníků v EU nabízí alespoň nějakou odbornou přípravu některým pracovníkům, ale pouze nepokročilá sociální prostředí a finanční prostředky EU na zajištění EU na zajištění odborné přípravy pracovníků. Pracoviště, na kterých nabízejí dialog založený na důvěře, jenž má dopad, též s větší pravděpodobností budou umožňovat pravidelnou a přímou účast zaměstnanců, která může v praxi něco změnit.

Překvalifikování: 16 %

Nedostatečné kvalifikování: 13 %

Kvalifikace  
71 % pracovníků má dovednosti, které odpovídají požadavkům jejich pracovní pozice

Cíl akčního plánu sociálního pilíře:  
Do roku 2030 by se mělo alespoň 60 % všech dospělých osob každý rok účastnit odborné přípravy



## Sociální ochrana

**Sociální pilíř nastiňuje, že bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají zaměstnanci a za srovnatelných podmínek obvykle samostatně výdělečně činné právo na přiměřenou sociální ochranu**

Všechny členské státy EU uplatňovaly během pandemie na přímý zkrácením pracovní doby a vylíčení vnírostrátní finanční prostředky a finanční prostředky EU na zajištění EU na zajištění odborné přípravy pracovníků. Pracoviště, na kterých nabízejí dialog založený na důvěře, jenž má dopad, též s větší pravděpodobností budou umožňovat pravidelnou a přímou účast zaměstnanců, která může v praxi něco změnit.

Maximální náhradové poměry dostupné prostřednictvím systémů ochrany zaměstnanců

(Březen–září 2020 (v % předchozího platu))



Zdroj: COVID-19: Implications for employment and working life (Červen 19: Důsledky pro zaměstnanost a pracovní život), 2021

Pravděpodobnost, že se během krize covidu-19 stanou nezaměstnanými, byla u osob samostatně výdělečně činných mnohem vyšší (13 %) než u zaměstnanců (8 %) a osob samostatně výdělečně činných, které mají zaměstnance (2,3 %). Krize covidu-19 si také vyžádala zavedení podpory dříve nedostupné pro osoby samostatně výdělečně činné.

## Zdravotní a pečovatelské služby

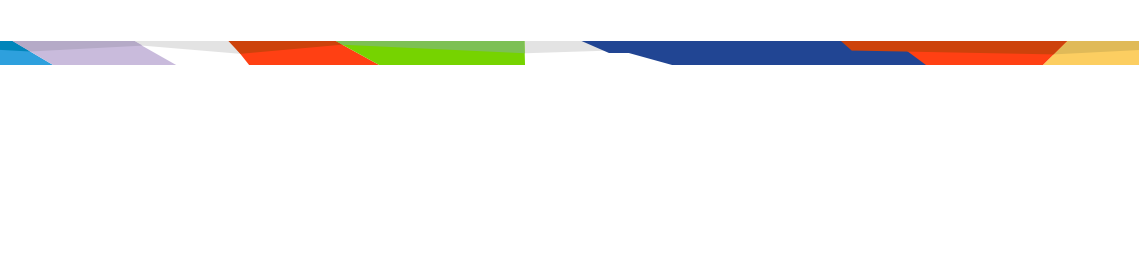
**Ve stárnoucích evropských společnostech roste poptávka po dlouhodobé péči, jako je domácí péče, sociální péče a ošetřovatelská péče pro seniory, zdravotně postižené nebo křehké osoby**

44 milionů lidí poskytuje častou neformální dlouhodobou péči příbuzným nebo přátelům jako osoby pečující o rodinu.

V odvětví dlouhodobé péče v EU je zaměstnáno přibližně 6,3 milionu osob – jedná se o nárůst o třetinu za pouhých deset let.



Dopad práce na zdraví EU, 2015



Avšak, **téměř dvě pětiny pracovníků v oblasti dlouhodobé péče** trpí obzvláště závažnými dopady na své zdraví a neočekávají, že budou moci tuto práci vykonávat ve vyšším věku – více než pracovníci ve zdravotnictví nebo pracovníci v průměru.

Neuspokojené potřeby v oblasti zdravotní péče se v EU celkově snížily o téměř 40 % z téměř 6,9 % v roce 2008 na 4,2 % v roce 2019. Avšak v důsledku pandemie covidu-19 nenaplněné potřeby v oblasti zdravotní péče výrazně vzrostly. Přetrvávají obavy ohledně možných opožděných dopadů odložených preventivních prohlídek, léčby rakoviny a dalších onemocnění.

Zdroj: Long-term care workforce: Employment and working conditions in the long-term care sector; zaměstnanost a pracovní podmínky, 2020

## Pracovněprávní vztahy a sociální dialog



- Sociální partneři hrají prostřednictvím kolektivního vyjednávání klíčovou úlohu při zajišťování spravedlivého zacházení s evropskými pracovníky a oběma a předvídatelného zacházení ze zaměstnavatele.
- Účinný evropský sociální dialog závisí na pevných vztazích s vnitrostátní úrovni, aby agenda EU zůstala relevantní a samostatné dohody EU byly na vnitrostátní úrovni smysluplné prováděny.
- Kolektivní vyjednávání zůstává základním pilířem systémů pracovněprávních vztahů v EU. Tvůrčí politik by měli využít příležitosti, kterou nabízí krize covidu-19 a zavést nové iniciativy na podporu, posílení a zakotvení kolektivního vyjednávání.

**Ochrana a podpora spravedlivých, dobře fungujících a vyvážených pracovněprávních vztahů má zásadní význam pro zajištění udržitelného růstu a sociálního pokroku podporujícího začlenění v EU, zejména v období po pandemii covidu-19**

## Sociální soudržnost a konvergence

Udržitelná hospodářská a sociální konvergence mají zásadní význam pro trvalou stabilitu v Evropě a vyžadují integrovaný evropský přístup.

Pandemie covidu-19 představuje riziko dalšího prohloubení nerovnosti mezi členskými státy a napříč odnolemi členskými skupinami. Provozí hospodářskou a sociální solidnost členských států vůči riziku hospodářské a sociální divergence v EU.

Rostoucí rozdíly mohou mít rovněž dopad na stabilitu EU a poukazují na to, že je třeba jasně povést sociální pilíř a jasné občany EU informovat o těchto opatřeních.

**Seznamte se s centrem EU pro monitorování konvergence (EU convergence monitoring hub) nadace Eurofound a aplikací convergEU**

