

<b>SOCIÁLNÍ POLITIKA (SPSP 0132)</b> <b>Téma přednášky: Politika zaměstnanosti</b>
---

## **STRUKTURA PŘEDNÁŠKY**

- 1. Trh práce**
- 2. Nezaměstnanost**  
**Typy nezaměstnanosti**  
**Další pojmy (skrytá nezaměstnanost -  
nepravá nezaměstnanost - job stagnation -  
míra nezaměstnanosti)**
- 3. Politika zaměstnanosti a politika trhu práce – cíle**  
**Funkce politiky zaměstnanosti / pracovního trhu**  
**Modely politiky zaměstnanosti / pracovního trhu**  
**(režimy nezaměstnanosti) dle Galie a Paugam**
- 4. Pasivní politika pracovního trhu**
- 5. Aktivní politika pracovního trhu**
- 6. Evropská strategie zaměstnanosti**

# 1. Trh práce

= specifický trh, který nefunguje vždy přesně podle ekonomických pravidel volného trhu; nefungují zde standardní tržní mechanismy vyrovnávající poptávku s nabídkou prostřednictvím ceny (= mzdy) – jeho specifika vyplývají předně z toho, že práce jako taková je úzce spojena s člověkem, který jí vykonává

## Specifika trhu práce

- (1) **Předmětem směny na trhu je práce vázaná na konkrétního nositele** (je nepřenositelná + člověk zvažuje i jiné podmínky než pouze mzdu, tj. kariérní růst, pracovní podmínky ad.).
- (2) **Trh práce podléhá procesům segmentace** (neexistuje jednotný pracovní trh, ale je segmentován lokálně nebo funkčně: (a) primární pracovní trh – chráněný, méně flexibilizovaný, pracovní místa dobře ohodnocená, do budoucna jistá, kvalitní pracovní podmínky, prestiž; (b) sekundární pracovní trh – otevřený, plně soutěživý, nechráněný, pracovní místa nejistá, špatně ohodnocená, pracovní podmínky méně přívětivé).
- (3) **Čistý tržní mechanismus na pracovním trhu je narušen existencí kolektivního vyjednávání** (odbory v roli monopolisty, snaha ochránit zaměstnance a usilovat o vyšší mzdy – v procesu kolektivního vyjednávání jsou dohodnuty parametry mzdového vývoje --- mzda (cena práce) nefunguje jako efektivní tržní regulátor).
- (4) **Trh práce je také výrazně ovlivňován ze strany státu** (pracovně právní legislativa, funkce a nástroje jiných dílčích sociálních politik, hospodářská politika).

## 2. Nezaměstnanost

### Definice nezaměstnaného dle ILO

- jde o člověka:

- (1) bez placeného zaměstnání,
- (2) který aktivně hledá práci (je registrován na ÚP a vyvíjí přiměřenou aktivitu k nalezení zaměstnání),
- (3) je ochoten a schopen okamžitě do práce nastoupit.

### Důsledky nezaměstnanosti

- (1) ekonomické - pokles HDP, pokles příjmů do státní pokladny v podobě daní a pojistného na sociální zabezpečení, růst výdajů na sociální zabezpečení, podporu v nezaměstnanosti, APZ,
- (2) politické - příklon nezaměstnaných k populistickým až extremistickým názorům,
- (3) sociální - sociálně patologické chování, kriminalita,
- (4) psychologické (individuální) - ztráta lidského kapitálu, strukturace času, motivace k participaci na TP až rezignace, pokles sebevědomí, ztráta sociálních kontaktů ad.

### Přirozená míra nezaměstnanosti

= míra nezaměstnanosti, která může ve společnosti v dlouhodobé perspektivě existovat, aniž by zvyšovala inflaci (jednotlivé segmenty pracovního trhu jsou v tuto chvíli v průměru v rovnováze)

- její výše v různých ekonomikách různá, nejčastěji se udává kolem 3-4%, což odpovídá zhruba frikční nezaměstnanosti

# Typy nezaměstnanosti

## (1) Frikční nezaměstnanost

- vyskytuje se běžně v důsledku přirozené mobility pracovníků (na straně nabídky práce se vyskytují lidé bez placeného zaměstnání),
- v ekonomice je nutná, je nástrojem efektivní alokace zdrojů,
- blíží se úrovni přirozené míry nezaměstnanosti.
- charakteristické znaky:
  - (1) doba nezaměstnanosti je relativně krátká,
  - (2) úroveň nezaměstnanosti je relativně nízká a pokud se neobjevují v ekonomice cyklické poruchy, pak se přírůstek nezaměstnanosti rovná nule.

## (2) Strukturální nezaměstnanost

- je spojena se změnou struktury pracovního trhu,
- nabídka pracovní síly neodpovídá struktuře pracovní poptávky nejen co se týče objemu, ale zejména struktury,
- je spojena s rozpadem neefektivních hospodářských subjektů, s odstraňováním umělé přezaměstnanosti a s rušením některých výrobních odvětví.
- charakteristické znaky:
  - (1) současně existují v ekonomice nezaměstnaní i volná pracovní místa,
  - (2) doba nezaměstnanosti je dlouhá, chybí toky v nezaměstnanosti.

### Zdroje strukturálních poruch:

- (1) prostorová imobilita pracovní síly,
- (2) technologická změna,
- (3) pokles agregované poptávky,
- (4) změna poptávky po pracovní síle v určité kvalitaci,
- (5) příliv zahraniční pracovní síly,
- (6) změna v orientacích trhu,
- (7) změny a pohyby v celkové kvalitě pracovní síly.

## Typy nezaměstnanosti ...pokračování

### (3) Cyklická nezaměstnanost (nezaměstnanost z nedostatečné poptávky)

- souvisí s výkyvy v produktu či s pohyby inflace,
- jde o odchylku zaměstnanosti od přirozené míry nezaměstnanosti, která vyplývá z výkyvů v ekonomických cyklech,
- nabídka pracovní síly vysoce převyšuje možnosti poptávky po pracovní síle,
- v určité míře dopadá na všechny sektory ekonomiky.

### Podzaměstnanost (underemployment)

= nedobrovolná zaměstnanost pouze na zkrácený pracovní úvazek (souvisí s redukcí a redistribucí pracovní doby mezi více zaměstnanců)

#### - základní charakteristiky:

- (1) kvantitativní rozpor mezi počtem nezaměstnaných a počtem volných pracovních míst,
- (2) tok trhem práce je nižší, spíše se snižuje a délka nezaměstnanosti se prodlužuje (nezaměstnaných příliš nepřibývá, ale ani neubývá).

### Sezónní nezaměstnanost

- je spojená s diskontinuitou produkce (stavebnictví, zemědělství, s tím souvisící potravinářství, skladování doprava ad.) či s diskontinuitou spotřeby (energetika, turismus).

## Další pojmy

### Skrytá nezaměstnanost

- lidé, kteří nemají placené zaměstnání, nejsou jako nezaměstnaní registrováni, ale pokud by jim byla nabídnuta přiměřená práce, přijali by ji,
- důležité tedy je, že tato osoba se neregistruje na ÚP a práci aktivně nehledá,
- patří sem zejména ženy v domácnosti/na mateřské (unikli do jiného statusu), mladiství (hledají práci pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na ÚP), osoby s nízkou kvalifikací či vysokým věkem.

### Nepravá nezaměstnanost

- lidé, kteří jsou úřadem práce registrováni jako nezaměstnaní, ale pouze proto, aby získali nároky na sociální dávky (dávky v nezaměstnanosti) – práci de facto nehledají (dokonce ji odmítají) nebo pracují v šedé ekonomice.

### Job stagnation

- vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální i prostorovou mobilitu – i lidé silně nespokojení se svou stávající prací nechtějí riskovat ztrátu práce a proto zůstávají ve svém frustrujícím zaměstnání.

## **Míra nezaměstnanosti (MN), specifická míra nezaměstnanosti (SMN)**

$MN = \text{počet nezaměstnaných} / \text{počet pracovních sil}$

$SMN \text{ absolventů} = \text{počet nezaměstnaných absolventů} / \text{počet všech absolventů na pracovním trhu (zaměstnaných i nezaměstnaných)}$

### 3. Politika zaměstnanosti a politika trhu práce – cíle

#### (1) Makroekonomická/hospodářská politika

- snaží se obecně stimulovat ekonomiku, jejím cílem je tedy podpořit ekonomický růst a v souvislosti s tím i tvorbu pracovních příležitostí a zaměstnanost (jedna strana magického čtyřúhelníku).
- hospodářská politika se zaměřuje na monetární, fiskální a mzdovou politiku, všechny mohou mít expanzivní nebo restriktivní charakter.
- cesta přes zprostředkující mechanismy má několik negativ:
  - (a) může mít pouze malé účinky,
  - (b) může vyvolávat vedlejší účinky.

#### (2) Mikroekonomická politika pracovního trhu

- jejím cílem je stimulovat v první řadě zaměstnanost a eliminovat nezaměstnanost,
- snaží se působit přímo na stranu poptávky a nabídky na trhu práce,
- má dva základní cíle:
  - (a) snížit úroveň nezaměstnanosti a zvýšit pružnost trhu práce,
  - (b) redistribuovat nezaměstnanost mezi skupiny obyvatel – přerozdělit šance ve prospěch těch, kteří na ně špatně dosáhnou (rizikové/znevýhodněné skupiny).

#### Cíle politiky TP vedené sociální úvahou:

- (a) zajistit sociální reprodukci pracovní síly (odpočinek, jídlo, vzděl),
- (b) zvyšovat kvalitu lidského kapitálu pracovní síly a zkvalitňovat vztah pracovní síly s pracovním trhem (zvyšovat zaměstnatelnost)

### **Funkce politiky zaměstnanosti / pracovního trhu**

- (1) příprava pracovních sil pro uplatnění na trhu práce (kvalifikace a rekvalifikace),
- (2) aktivní ovlivnění trhu práce s cílem zvýšit jeho absorpční schopnosti (vytváření pracovních příležitostí),
- (3) zprostředkování informací o aktuální nabídce a poptávce na trhu práce (zprostředkovatelská, informační a poradenská funkce),
- (4) finanční podpora v nezaměstnanosti (paliativní funkce).

## **Modely politiky zaměstnanosti / pracovního trhu (režimy nezaměstnanosti) dle Galie a Paugam**

### (1) Liberální režim

- vyhýbá se aktivním opatřením a intervencím do TP;
- prosazuje deregulaci TP, jeho flexibilitu, snižování odvodů na pracovní sílu a mzdovou přizpůsobivost, důraz na pracovní pobídky;
- nízké podpory v nezaměstnanosti + krátká doba jejich poskytování, sociální dávky přísně příjmově testované;
- důsledkem: vysoká míra chudoby, materiální deprivace, exkluze osob z pracovního trhu, sociální exkluze.

### (2) Konzervativní režim

- do TP intervenuje selektivně, předně ve prospěch tzv. regulérní pracovní síly (živitelé rodin) – tj. krátkodobě nezaměstnaní, kvalifikovaní;
- v době nezaměstnanosti jsou poskytovány dávky na principu zásluh (podle odpracované doby a výše předchozích mezd);
- důsledkem: prohlubuje se exkluze marginálních skupin populace.

### (3) Sociálně-demokratický režim

- snaha začlenit všechny kategorie pracovní síly na pracovní trh + cílená podpora znevýhodněných (hlavně podpora tzv. zaměstnatelnosti, rozvoj dovedností a HC);
- snaha nabídnout nezaměstnaným přiměřené alternativní možnosti uplatnění;
- všem dostupné kompenzace příjmů v nezaměstnanosti;
- důraz na pracovní etiku = uchazeč musí prokázat součinnost (workfaire + trainingfaire strategie).



## 4. Pasivní politika pracovního trhu

### 2 systémy kompenzace příjmu v době nezaměstnanosti

- (1) Systémy sociálního pojištění v nezaměstnanosti (unemployment insurance) – podpora financovaná ze zdrojů sociálního pojištění – hodnotíme pouze ochotu pracovat a ze svého platu přispívat na sociální pojištění,
- (2) Systémy sociální pomoci v nezaměstnanosti (unemployment assistance) – po určité době (v ČR po uplynutí 6 měsíců) pokud nemáme dostatečný příjem, přecházíme na dávky sociální pomoci – tyto dávky jsou příjmově či majetkově testované (hodnotíme příjem jedince).

### Základní charakteristiky systémů kompenzace příjmů v nezaměstnanosti

- (1) kdy vzniká nárok
  - doba dřívějšího zaměstnání (být v posledních 3 letech zaměstnán alespoň 12 měsíců, nyní i absolventi),
  - hledačská aktivita (docházet na ÚP),
  - definice vhodného zaměstnání (co mohu odmítnout),
  - nezaviněnost ztráty zaměstnání.
- (2) vlastní podmínky nároku
  - délka čekacího období (ČR – 7 dnů),
  - doba poskytování podpory (ČR – 6 měsíců),
  - výše podpory v nezaměstnanosti (ČR – 3 měsíce 40%, další 3 měsíce 50% předchozího příjmu).

## 5. Aktivní politika pracovního trhu

= všechna opatření, která podporují flexibilitu a rovnováhu na pracovním trhu, tj. opatření zaměřená jak na stranu nabídky práce (např. pracovní výcviky a příspěvky na jejich absolvování; poradenství; pomoc při zprostředkování zaměstnání; poskytování informací), tak na stranu pracovní poptávky (např. dotace zaměstnavatelům na tvorbu pracovních míst)

Členění politik pracovního trhu dle statistik OECD (viz. Sirovátka – čítanka)

- (1) veřejné služby zaměstnanosti a jejich administrativa;
- (2) pracovní výcvik a rekvalifikace;
- (3) opatření pro mládež;
- (4) podpora tvorby pracovních míst;
- (5) opatření pro zdravotně handicapované.

Nástroje APZ v ČR (webové stránky MPSV – služby zaměstnanosti – státní politika zaměstnanosti)

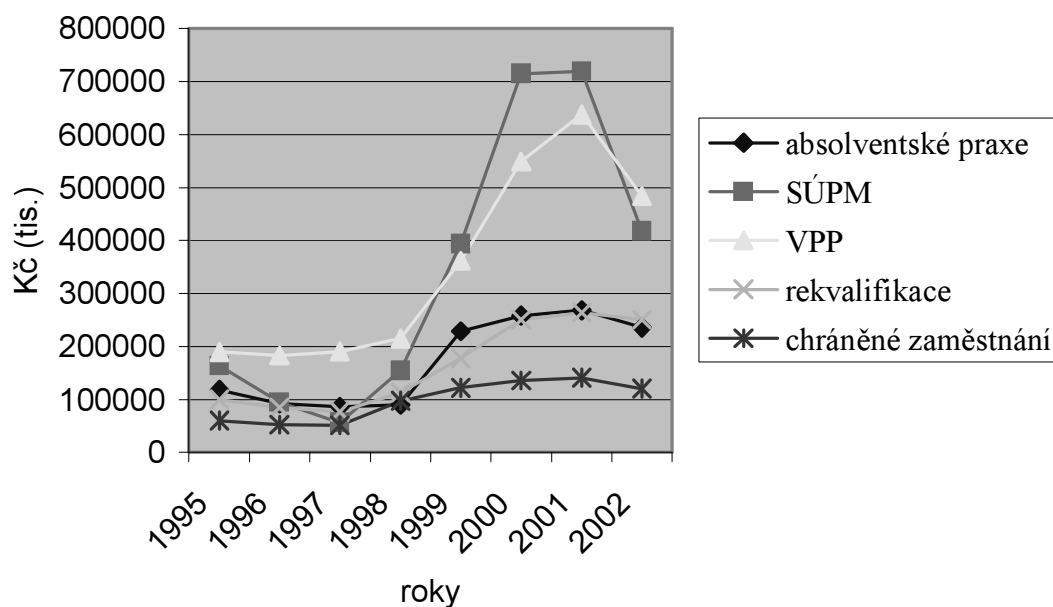
- (1) společensky účelná pracovní místa
- (2) veřejně prospěšné práce
- (3) investiční pobídky
- (4) rekvalifikace
- (5) překlenovací příspěvek
- (6) příspěvek na dopravu zaměstnanců
- (7) příspěvek na zapracování
- (8) dotace zaměstnavatelům při přechodu na nový výrobní program
- (9) chráněné dílny a chráněná pracoviště pro občany se ZPS

**T a b u l k a 1 Nezaměstnanost, volná pracovní místa a aktivní politika zaměstnanosti v ČR**

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
míra nezaměstnanosti (konec roku)	2,9	3,5	5,2	7,5	9,4	8,8	8,9	9,8
počet nez./1 volné pracovní místo	1,7	2,2	4,3	10,3	13,9	8,8	8,9	12,7
podíl účastníků APZ/počet nez.	36,0	17,1	11,3	12,0	13,7	20,3	19,0	14,7
podíl rekvalifikovaných/počet nez.	8,8	6,5	4,3	4,2	4,7	7,3	7,6	7,0

Poznámka: rekvalifikace zahrnuty v APZ (řádek 3)

**G r a f 1 Vývoj reálných výdajů na jednotlivé nástroje APZ (v tis. Kč)**



**Tabulka 2 Výdaje na politiku pracovního trhu ve vybraných stávajících i nových členských<sup>1</sup> zemích EU jako % HDP**

Země <sup>3</sup>	Výdaje na aktivní opatření			Výdaje na pasivní opatření			Celkové výdaje		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
<b>Česká rep.</b>	<b>0,22</b>	<b>0,21</b>	<b>0,17</b>	<b>0,29</b>	<b>0,24</b>	<b>0,27</b>	<b>0,50</b>	<b>0,45</b>	<b>0,45</b>
V. Británie	0,37	0,36	0,37	0,44	0,40	0,37	0,81	0,76	<b>0,75</b>
Maďarsko	0,39	0,48	0,52	0,46	0,38	0,37	0,86	0,86	<b>0,90</b>
Řecko <sup>1</sup>	0,44	0,35	0,46	0,44	0,49	0,47	0,88	0,84	<b>0,93</b>
Slovensko	0,32	0,37	0,46	0,84	0,54	0,48	1,16	0,91	<b>0,94</b>
Itálie	0,60	0,63	0,57	0,62	0,61	0,63	1,22	1,25	<b>1,20</b>
Irsko	-	1,14	-	-	0,70	-	-	1,83	-
Portugalsko <sup>2</sup>	0,77	0,81	0,61	0,80	0,81	0,90	1,57	1,62	<b>1,51</b>
Rakousko	0,50	0,52	0,53	1,05	1,06	1,24	1,55	1,58	<b>1,78</b>
Španělsko	0,94	0,85	0,87	1,34	1,32	1,55	2,28	2,17	<b>2,42</b>
Švédsko	1,37	1,38	1,40	1,37	1,07	1,05	2,75	2,45	<b>2,45</b>
Francie	1,31	1,29	1,25	1,64	1,63	1,81	2,95	2,92	<b>3,06</b>
Finsko	1,00	0,94	1,01	2,13	2,01	2,06	3,13	2,95	<b>3,07</b>
Německo	1,23	1,18	1,19	1,90	1,94	2,13	3,13	3,13	<b>3,31</b>
Nizozemí	1,68	1,74	1,85	1,81	1,65	1,72	3,49	3,39	<b>3,56</b>
Belgie	1,34	1,34	1,25	2,18	2,25	2,40	3,52	3,59	<b>3,65</b>
Dánsko <sup>2</sup>	1,68	1,79	1,58	3,41	3,15	3,04	5,09	4,94	<b>4,63</b>

<sup>1</sup> = údaje za Řecko jsou za roky 1996, 1997 a 1998

<sup>2</sup> = údaje za Portugalsko a Dánsko jsou za roky 1998, 1999 a 2000

<sup>3</sup> = země jsou řazeny vzestupně podle výše celkových výdajů na politiku pracovního trhu v roce 2002 (zvýrazněný sloupec tabulky)

Zdroj: OECD Employment Outlook 2004. Statistical Annex.

**Tabulka 3 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti jako % HDP a jejich změna v čase ve vybraných evropských zemích**

Země/režim sociálního státu	1991	1998	2002	změna 1991-2002 (%)	změna 1985-1996 (%) <sup>1</sup>
<b>Liberální</b>					
Velká Británie	0,57	0,33	0,37	- 35	- 43
<b>Soc. demokrat./universalistický</b>					
Švédsko	2,46	1,96	1,40	- 43	+ 14
Dánsko	1,46	1,68	1,58 <sup>3</sup>	+ 8	+ 73
Finsko	1,38	1,40	1,01	- 27	-
Norsko	0,94	0,90	0,87	- 7	-
<b>Konzervativní/zaměřený na zaměstnanost</b>					
Belgie	1,21	1,41	1,25	+ 3	+ 15
Francie	0,89	1,31	1,25	+ 40	+ 86
Německo	1,33	1,27	1,18	- 11	+ 75
Rakousko	0,35	0,44	0,53	+ 51	-
Maďarsko	0,61 <sup>4</sup>	0,39	0,52	- 15	-
Slovensko	-	0,21 <sup>2</sup>	0,46	-	-
Česká republika	0,30 <sup>4</sup>	0,13	0,17	- 43	-
<b>Sub-protektivní/jižní</b>					
Portugalsko	0,73	0,77	0,61 <sup>3</sup>	- 16	+ 175
Španělsko	0,76	0,70 <sup>2</sup>	0,87	+ 14	+ 133
Itálie	0,70	0,58	0,57	- 19	-
<b>Hybridní</b>					
Nizozemí	1,09	1,58	1,85	+ 70	+ 8

<sup>1</sup> = data čerpána z van Berkel, Møller, 2002.

<sup>2</sup> = údaje za Slovensko a Španělsko jsou za rok 1999

<sup>3</sup> = údaje za Dánsko a Portugalsko jsou za rok 2000

<sup>4</sup> = údaje za Maďarsko a Českou republiku jsou za rok 1992

Zdroj: OECD Employment Outlook, 1992, 2002, 2004.

**Tabulka 4 Podíl výdajů na aktivní opatření k celkovým výdajům na politiku pracovního trhu ve vybraných zemích**

Země <sup>1</sup>	2000			2001			2002		
	Výdaje celkem	Výdaje na APZ	Výdaje na APZ (%)	Výdaje celkem	Výdaje na APZ	Výdaje na APZ (%)	Výdaje celkem	Výdaje na APZ	Výdaje na APZ (%)
Rakousko	1,55	0,50	32,3	1,58	0,52	32,9	1,78	0,53	29,8
Finsko	3,13	1,00	31,9	2,95	0,94	31,9	3,07	1,01	32,9
Belgie	3,52	1,34	38,1	3,59	1,34	37,3	3,65	1,25	34,2
Německo	3,13	1,23	39,3	3,13	1,18	37,7	3,31	1,19	36,0
Španělsko	2,28	0,94	41,2	2,17	0,85	39,2	2,42	0,87	36,0
<b>Česká rep.</b>	<b>0,50</b>	<b>0,22</b>	<b>44,0</b>	<b>0,45</b>	<b>0,21</b>	<b>46,7</b>	<b>0,45</b>	<b>0,17</b>	<b>37,8</b>
Švýcarsko	1,04	0,49	47,1	0,92	0,44	47,8	1,30	0,53	40,8
Francie	2,95	1,31	44,4	2,92	1,29	44,2	3,06	1,25	40,8
Itálie	1,22	0,60	49,2	1,25	0,63	50,4	1,20	0,57	47,5
Slovensko	1,16	0,32	27,6	0,91	0,37	40,7	0,94	0,46	48,9
V. Británie	0,81	0,37	45,7	0,76	0,36	47,4	0,75	0,37	49,3
Nizozemí	3,49	1,68	48,1	3,39	1,74	51,3	3,56	1,85	52,0
Švédsko	2,75	1,37	49,8	2,45	1,38	56,3	2,45	1,40	57,1
Maďarsko	0,86	0,39	45,3	0,86	0,48	55,8	0,90	0,52	57,8
Norsko	1,17	0,74	63,2	1,22	0,78	63,9	1,41	0,97	68,8

1 = země jsou řazeny vzestupně podle podílu výdajů na APZ v % (zvýrazněný sloupec tabulky)

Zdroj: OECD Employment Outlook 2004. Statistical Annex.

**Tabulka 5 Výdaje na aktivní opatření (jako % HDP) na 1% míry nezaměstnanosti ve vybraných zemích**

Země <sup>1</sup>	2000			2001			2002		
	U <sup>2</sup> (a)	APZ (b)	APZ na 1% U (b) / (a)	U <sup>2</sup> (a)	APZ (b)	APZ na 1% U (b) / (a)	U <sup>2</sup> (a)	APZ (b)	APZ na 1% U (b) / (a)
<b>Česká rep.</b>	<b>8,7</b>	<b>0,22</b>	<b>0,03</b>	<b>8,0</b>	<b>0,21</b>	<b>0,03</b>	<b>7,3</b>	<b>0,17</b>	<b>0,02</b>
Slovensko	18,7	0,32	0,02	19,4	0,37	0,02	18,7	0,46	<b>0,02</b>
Itálie	10,4	0,60	0,06	9,5	0,63	0,07	9,0	0,57	<b>0,06</b>
V. Británie	5,4	0,37	0,07	5,0	0,36	0,07	5,1	0,37	<b>0,07</b>
Španělsko	11,3	0,94	0,08	10,6	0,85	0,08	11,3	0,87	<b>0,08</b>
Maďarsko	6,3	0,39	0,06	5,6	0,48	0,09	5,6	0,52	<b>0,09</b>
Finsko	9,8	1,00	0,10	9,1	0,94	0,10	9,1	1,01	<b>0,11</b>
Německo	7,8	1,23	0,16	7,8	1,18	0,15	8,6	1,19	<b>0,14</b>
Francie	9,3	1,31	0,14	8,5	1,29	0,15	8,8	1,25	<b>0,14</b>
Rakousko	3,7	0,50	0,14	3,6	0,52	0,14	4,3	0,63	<b>0,15</b>
Belgie	6,9	1,34	0,19	6,7	1,34	0,20	7,3	1,25	<b>0,17</b>
Švýcarsko	2,7	0,49	0,18	2,6	0,44	0,17	3,2	0,53	<b>0,17</b>
Norsko	3,4	0,74	0,22	3,6	0,78	0,22	3,9	0,97	<b>0,25</b>
Švédsko	5,6	1,37	0,24	4,9	1,38	0,28	4,9	1,40	<b>0,29</b>
Nizozemí	2,9	1,68	0,58	2,5	1,74	0,70	2,7	1,85	<b>0,69</b>
Dánsko	4,4	1,59	0,36	4,4	-	-	4,6	-	-
Řecko	11,0	-	-	10,4	-	-	10,0	-	-
Irsko	4,3	-	-	3,9	1,14	0,29	4,4	-	-
Portugalsko	4,1	0,61	0,15	4,1	-	-	5,1	-	-
Polsko	16,4	-	-	18,5	-	-	19,8	-	-

<sup>1</sup> = země jsou řazeny vzestupně podle podílu výdajů na APZ na 1% míry nezaměstnanosti v roce 2002 (zvýrazněný sloupec tabulky)

<sup>2</sup> = jde o standardizovanou míru nezaměstnanosti dle OECD

Zdroj: OECD Employment Outlook 2004. Statistical Annex.

**Tabulka 6 Struktura výdajů na jednotlivá opatření aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2002 ve vybraných zemích**

Země	Služby zaměstnanosti		Pracovní výcviky		Opatření pro mladé		Tvorba pracovních míst		Opatření pro zdrav. postižené	
	výdaje	%	výdaje	%	výdaje	%	výdaje	%	výdaje	%
Rakousko	0,14	26,4	0,21	39,6	0,02	3,8	0,10	18,9	0,06	11,3
Belgie	0,21	16,8	0,30	24,0	0,01	0,8	0,60	48,0	0,13	10,4
Německo	0,23	19,5	0,32	27,1	0,10	8,5	0,22	18,6	0,30	25,4
Dánsko <sup>1</sup>	0,12	7,6	0,86	54,4	0,10	6,3	0,17	10,8	0,34	21,5
Řecko <sup>2</sup>	0,06	13,0	0,21	45,7	0,10	21,7	0,08	17,4	0,01	2,2
Španělsko	0,09	10,3	0,22	25,3	0,06	6,9	0,45	51,7	0,03	3,4
Finsko	0,12	11,9	0,30	29,7	0,17	16,8	0,33	32,7	0,08	7,9
Francie	0,18	14,4	0,23	18,4	0,40	32,0	0,35	28,0	0,09	7,2
Irsko <sup>3</sup>	0,24	21,1	0,15	13,2	0,18	15,8	0,53	46,5	0,03	2,6
Itálie	-	-	0,05	8,8	0,20	35,1	0,32	56,1	-	-
Nizozemí	0,28	15,1	0,60	32,4	0,04	2,2	0,33	17,8	0,59	31,9
Portugalsko <sup>1</sup>	0,11	18,0	0,15	24,6	0,22	36,1	0,09	14,8	0,04	6,6
Švédsko	0,37	26,4	0,29	20,7	0,02	1,4	0,21	15,0	0,50	35,7
V. Británie <sup>4</sup>	0,17	45,9	0,02	5,4	0,13	35,1	0,03	8,1	0,02	5,4
Švýcarsko	0,11	20,8	0,13	24,5	0,01	1,9	0,13	24,5	0,15	28,3
Norsko	0,13	13,4	0,05	5,2	0,01	1,0	0,01	1,0	0,67	69,1
<b>Česká rep.</b>	<b>0,07</b>	<b>38,9</b>	<b>0,02</b>	<b>11,1</b>	<b>0,02</b>	<b>11,1</b>	<b>0,06</b>	<b>33,3</b>	<b>0,01</b>	<b>5,6</b>
Slovensko	0,15	32,6	0,04	8,7	0,01	2,2	0,21	45,7	0,04	8,7
Maďarsko	0,12	23,1	0,06	11,5	-	-	0,34	65,4	-	-
Polsko	-	-	0,01	-	0,07	-	0,03	-	-	-

<sup>1</sup> = údaje za rok 2000

<sup>2</sup> = údaje za rok 1998

<sup>3</sup> = údaje za rok 2001

<sup>4</sup> = údaje za období 2002-2003

výdaje = výdaje na konkrétní opatření APZ jako % HDP

% = podíl výdajů na konkrétní opatření APZ z celkové výše výdajů na všechna opatření APZ.

Zdroj: OECD Employment Outlook 2004. Statistical Annex.

## 6. Evropská strategie zaměstnanosti (EES)

### Kontext vzniku EES v letech 1997-1998

#### 3 mezníky:

- (1) k **růstu nezaměstnanosti** dochází v Evropě sice již od konce 70. let, ale opravdu tíživým problémem se stává teprve od počátku 90. let, kdy překračuje hranici 10% (v roce 1990 – 8,3%, 1993 – 10% a 1994 – 11,1% --- pro srovnání např. v USA byla v roce 1994 míra nezaměstnanosti pouze 6,5% a v Japonsku dokonce jenom 3%),
- (2) podobně **míra zaměstnanosti** se tou dobou v zemích EU pohybovala na úrovni 60%, zatímco v Japonsku a USA byla zhruba o 10% vyšší,
- (3) společně s růstem nezaměstnanosti se na evropském pracovním trhu postupně vyprofilovaly **skupiny obyvatelstva**, mezi něž se nezaměstnanost koncentrovala a které byly výrazně znevýhodněny v přístupu na pracovní trh: mládež, starší uchazeči, lidé se zdravotním postižením, ženy, příslušníci etnických a sociálních menšin ad. (při celkové míře zaměstnanosti, která činila 60%, byla míra zaměstnanosti žen o 20% nižší než míra zaměstnanosti mužů a u lidí se zdravotním postižením bylo až o 30% nižší než evropský průměr) --- začalo se tak vytvářet a stabilizovat jádro dlouhodobě nezaměstnaných, přičemž jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných počátkem 90. let převýšil 40%, do popředí se tak stále častěji dostávají diskuze o sociálním vyloučení některých jednotlivců a celých skupin obyvatel a na významu nabývají strategie sociálního začleňování

#### 90. léta – Evropa čelí významným problémům, hlavně ve třech oblastech:

- (1) vysoká nezaměstnanost, obzvlášť některých skupin obyvatel – okolo 9-10% v průměru, Francie, Nizozemí (mladí lidé)
- (2) nízká zaměstnanost – okolo 60-61% v průměru
- (3) masivní a stále rostoucí dlouhodobá nezaměstnanost

#### Příčiny těchto problémů:

- (1) neschopnost vyrovnat se s ekonomickými šoky (dva ropné šoky v 70. letech a měnová krize na počátku 90. let)
- (2) neschopnost řídit (držet) strukturální změny na evropských pracovních trzích (evropská pasivní politika pracovního trhu charakterizovaná úslovím „čekej a sleduj“ (wait and see) a štědré systémy sociální ochrany, zejména podpory příjmu vysvětlují, proč v Evropě nezaměstnanost začala přerůstat do masové dlouhodobé nezaměstnanosti)



## Vznik EES

- reakcí na tyto problémy bylo **vytvoření jednotné strategie boje s nezaměstnaností – EES**, jejímž základním heslem bylo „vrátit Evropu zpět do práce“ (put Europe to Work) a nesla podtitul „více kvalitních pracovních míst“ (more and better jobs),
- EES je založena na koordinaci politik zaměstnanosti členských zemí EU a vychází ze společného akčního rámce, který je tvořen společnými cíli obsaženými ve směrnicích zaměstnanosti;
- významným rysem zejména současné podoby EES je její komplexnost, která spočívá v propojení politiky zaměstnanosti se vzdělávací politikou, sociální politikou, daňovou a regionální politikou, přičemž v centru pozornosti stojí rozvoj lidských zdrojů (EES jako konglomerát všech veřejných politik),
- EES využívá tzv. **otevřené metody koordinace** (open method of coordination) – ta spočívá ve vypracování a přijetí společně dohodnutých cílů na úrovni EU, které jsou obsaženy v evropských směrnicích zaměstnanosti – na základě těchto evropských směrnic pak každá členská země zpracovává svůj **národní akční plán zaměstnanosti**, který obsahuje konkrétní opatření, která ten který stát využije k dosažení společně dohodnutých cílů,
- součástí otevřené metody koordinace je **pravidelné vyhodnocování účinnosti** přijatých opatření, přičemž tento kontrolní mechanismus, probíhající na úrovni EU, umožňuje přezkoumání cílů a priorit evropské politiky zaměstnanosti a zároveň podporuje vzájemnou výměnu zkušeností o účinnosti opatření a vzájemné předávání těchto zkušeností.

### Specifické směrnice (cíle) EES (Employment Guidelines 2004-2006)

	Priorita	Cíle
1.	Aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a ekonomicky neaktivní	<ul style="list-style-type: none"> <li>• každému uchazeči o zaměstnání budou poskytnuty tyto služby: včasná identifikace potřeb, poradenství, asistence při hledání zaměstnání a individuální akční plán;</li> <li>• nabídka "nového začátku" (pracovní zkušenosti, výcviku, pracovního místa) každému mladému nezaměstnanému, který je zvláště ohrožen dlouhodobou nezaměstnaností, do 6 měsíců nezaměstnanosti a všem ostatním do 12 měsíců (programy „První příležitost“ a „Nový start“);</li> <li>• do roku 2010: 25% podíl dlouhodobě nezaměstnaných, kteří participují v aktivním programu zaměstnanosti v podobě pracovní zkušenosti, pracovního výcviku, školení, praxe nebo pracovního místa.</li> </ul>
2.	Podpora podnikání a tvorby pracovních míst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• podpora vzdělávání a odborného výcviku v oblasti podnikatelských a manažerských dovedností;</li> <li>• zjednodušení a snížení administrativních nákladů a regulačních zatížení pro začínající podniky a pro malé a střední podniky (méně restrikcí pro přijímání nových pracovníků, snazší přístup ke kapitálu).</li> </ul>
3.	Řešení změn a posilování adaptability a mobility na trhu práce	<ul style="list-style-type: none"> <li>• podpora diverzity smluvních a pracovních ujednání (pracovní doba, kariérní postup, harmonizace rodiny a práce, flexibilita a ochrana);</li> <li>• přístup ke školení předně pro nízkokvalifikované pracovníky;</li> <li>• lepší pracovní podmínky: podstatné snížení celkové míry pracovních úrazů a nemocí z povolání;</li> <li>• tvorba a šíření inovativních a udržitelných forem organizace práce;</li> <li>• předvídaní a pozitivní řízení hospodářských změn.</li> </ul>
4.	Podpora rozvoje lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání	<ul style="list-style-type: none"> <li>• do roku 2010: nejméně 85% osob ve věku 22 let by mělo mít dokončené vyšší středoškolské vzdělání;</li> <li>• do roku 2010: průměrná úroveň účasti na celoživotním vzdělávání v rámci EU by měla být alespoň 12,5% populace v produktivním věku (25-64 let);</li> <li>• zvýšení investic do lidského kapitálu (zejména na straně firem).</li> </ul>
5.	Zvyšování nabídky pracovních sil a podpora aktivního stárnutí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zvýšení účasti všech skupin obyvatel na pracovním trhu (dostupnost a atraktivita pracovních míst, dbát na to aby se vyplácelo pracovat, zlepšování dovedností);</li> <li>• podpora aktivního stárnutí (přístup k dalšímu vzdělávání, inovativní a flexibilní organizace práce, odstranění pobídek k předčasnému odchodu do důchodu);</li> <li>• do roku 2010: na evropské úrovni zvýšit průměrný reálný věk při odchodu z pracovního trhu o pět let, tj. na 65 let;</li> <li>• v případě potřeby zvažovat příliv pracovní síly vyplývající z imigrace.</li> </ul>
6.	Rovnost žen a mužů	<ul style="list-style-type: none"> <li>• do roku 2010: na úrovni členských států podstatné snížení rozdílu v nezaměstnanosti mezi muži a ženami a podstatné snížení rozdílu v odměňování žen a mužů;</li> <li>• do roku 2010: sladit pracovní a rodinný život – účast 33% dětí ve věku do tří let a 90% dětí předškolního věku nad 3 roky v zařízeních péče o děti.</li> </ul>

7.	Podpora integrace osob znevýhodněných na pracovním trhu a boj proti jejich diskriminaci	<ul style="list-style-type: none"> <li>• do roku 2010: snížení míry nedokončení školní docházky ("drop-out") (v průměru EU na maximálně 10%);</li> <li>• podstatné snížení rozdílu mezi celkovou mírou nezaměstnanosti a mírou nezaměstnanosti znevýhodněných osob (dle národní definice);</li> <li>• podstatné snížení rozdílu mezi mírou nezaměstnanosti občanů EU a občanů jiných nečlenských zemí (v souladu s národními cíli).</li> </ul>
8.	Incentivy ke zvýšení atraktivity zaměstnání (zajistit, aby se vyplatilo pracovat)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• reforma daňových a dávkových systémů a jejich vzájemné vazby;</li> <li>• revize míry náhrady a podpůrčí doby dávek, zefektivnění managementu dávek (ve vazbě na účinné hledání práce, aktivační mechanismy);</li> <li>• do roku 2010: podstatná redukce mezní míry zdanění a případně daňového zatížení pracovníků s nízkými příjmy (dle národních cílů).</li> </ul>
9.	Transformace "práce načerno" na regulérní zaměstnání	<ul style="list-style-type: none"> <li>• podstatná redukce práce načerno (zjednodušení podnikatelského prostředí, odstranění demotivace, daňové a dávkové stimuly, kontrola a sankce);</li> <li>• vytvoření systému monitorování a měření rozsahu šedé ekonomiky.</li> </ul>
10.	Řešení regionálních nerovností v zaměstnanosti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• podpora příznivých podmínek pro aktivity soukromého sektoru a investice do zaostávajících regionů;</li> <li>• veřejná podpora investic do rozvoje lidského kapitálu a podpora rozvoje infrastruktury v zaostávajících regionech;</li> </ul>