

# Služby, projekty a práce s nezaměstnanými

**Téma:**

Soudobá politika trhu práce  
Evropský kontext politik pracovního trhu



FSS MU Brno, 2008

# **Struktura tématu**

- 1. Politika trhu práce, její cíle a nástroje**
- 2. EES – kontext vzniku**
- 3. EES jako klíčová součást Lisabonské strategie**
- 4. Současná podoba EES a Národní programy reforem členských zemí EU**
- 5. Dosahování cílů EES na úrovni členských zemí EU**
- 6. Hodnocení dosažených výsledků Národního programu reforem ČR**

## **AD1) Politika trhu práce**

**= opatření směřující k vyrovnaní nabídky a poptávky na pracovním trhu**

### **Cíle**

- snížit úroveň nezaměstnanosti ke zvýšení pružnosti pracovního trhu
- redistribuovat nezaměstnanost mezi skupinami obyvatel – přerozdělit šance na PT ve prospěch těch, kteří na ně špatně dosáhnou
- zajistit sociální reprodukci pracovní síly
- zvyšovat kvalitu lidského kapitálu pracovní síly a zkvalitňovat vztah pracovní síly s pracovním trhem

**= aktivní politika trhu práce (vs. pasivní politika trhu práce)**

## **Ad 2) Kontext vzniku Evropské strategie zaměstnanosti (EES)**

**(1) 90. léta a potřeba realizace společné evropské strategie boje s nezaměstnaností**

**3 problémy, kterým čelí Evropa na počátku 90. let:**

- **vysoká a rostoucí nezaměstnanost (tabulka 1)**
- **nízká míra zaměstnanosti (tabulka 2)**
- **rostoucí dlouhodobá nezaměstnanost (tabulka 3)**

**Ideologická, politická a analytická základna pro vznik budoucí EES = Bílá kniha – růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost (1993)**

# Tabulka 1 Míra nezaměstnanosti v zemích EU (1)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU (25 countries)	:	:	:	:	9.4	9.1	8.6	8.4	8.8	9.0	9.1	8.7
EU (15 countries)	<b>10.5</b>	<b>10.1</b>	<b>10.2</b>	<b>9.9</b>	<b>9.3</b>	<b>8.6</b>	<b>7.7</b>	<b>7.3</b>	<b>7.6</b>	<b>8.0</b>	<b>8.1</b>	<b>7.9</b>
Euro-zone	10.8	10.5	10.7	10.6	10.0	9.1	8.1	7.9	8.3	8.7	8.9	8.6
Euro-zone (12 countries)	10.7	10.5	10.7	10.6	10.1	9.2	8.2	7.9	8.3	8.7	8.9	8.6
Belgium	9.8	9.7	9.5	9.2	9.3	8.5	6.9	6.6	7.5	8.2	8.4	8.4
Czech Republic	:	:	:	:	6.4	8.6	8.7	8.0	7.3	7.8	8.3	7.9
Denmark	7.7	6.7	6.3	5.2	4.9	5.2	4.3	4.5	4.6	5.4	5.5	4.9
Germany	8.3	8.0	8.5	9.1	8.8	7.9	7.2	7.4	8.2	9.0	9.5	9.5
Estonia	:	:	:	9.6	9.2	11.3	12.8	12.4	10.3	10.0	9.7	7.8
Greece	8.9	9.2	9.6	9.8	10.9	12.0	11.3	10.8	10.3	9.7	10.5	10.0 <sup>(p)</sup>
Spain	19.8	18.8	18.2	17.1	15.3	12.9	11.4	10.8	11.5	11.5	11.0	9.2
France	11.7	11.1	11.6	11.5	11.1	10.5	9.1	8.4	8.9	9.5	9.6	9.5
Ireland	14.3	12.3	11.7	9.9	7.5	5.7	4.3	4.0	4.5	4.7	4.5	4.3
Italy	10.6	11.2	11.2	11.3	11.3	10.9	10.1	9.1	8.6	8.4	8.0	7.6 <sup>(p)</sup>
Cyprus	:	:	:	:	:	:	4.8	3.9	3.6	4.1	4.7	5.3
Latvia	:	:	:	:	14.3	14.0	13.7	12.9	12.2	10.5	10.4	9.0
Lithuania	:	:	:	:	13.2	13.7	16.4	16.5	13.5	12.4	11.4	8.2
Luxembourg	3.2	2.9	2.9	2.7	2.7	2.4	2.3	2.1	2.8	3.7	4.8	5.3
Hungary	:	:	9.6	9.0	8.4	7.0	6.4	5.7	5.8	5.9	6.1	7.1
Malta	:	:	:	:	:	:	6.7	7.6	7.5	7.6	7.3	7.2

Zdroj: Eurostat, 2004

# Tabulka 1 Míra nezaměstnanosti v zemích EU (2-pokračování)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<u>Netherlands</u>	6.8	6.6	6.0	4.9	3.8	3.2	2.8	2.2	2.8	3.7	4.6	4.7
<u>Austria</u>	3.8	3.9	4.3	4.4	4.5	3.9	3.6	3.6	4.2	4.3	4.8	5.2
<u>Poland</u>	:	:	:	10.9	10.2	13.4	16.1	18.2	19.9	19.6	19.0	17.7
<u>Portugal</u>	6.9	7.3	7.3	6.8	5.1	4.5	4.0	4.0	5.0	6.3	6.7	7.6
<u>Slovenia</u>	:	:	6.9	6.9	7.4	7.3	6.7	6.2	6.3	6.7	6.3	6.3
<u>Slovakia</u>	:	:	:	:	12.6	16.4	18.8	19.3	18.7	17.6	18.2	16.4
<u>Finland</u>	16.6	15.4	14.6	12.7	11.4	10.2	9.8	9.1	9.1	9.0	8.8	8.4
<u>Sweden</u>	9.4	8.8	9.6	9.9	8.2	6.7	5.6	4.9	4.9	5.6	6.3	6.3 (p)
<u>United Kingdom</u>	9.3	8.5	7.9	6.8	6.1	5.9	5.4	5.0	5.1	4.9	4.7	4.6 (p)
<u>Bulgaria</u>	:	:	:	:	:	:	16.4	19.5	18.1	13.7	12.0	9.9
<u>Croatia</u>	:	:	:	:	:	:	:	:	14.7	14.1	13.6	:
<u>Romania</u>	:	:	:	5.3	5.4	6.2	6.8	6.6	7.5	6.8	7.6	7.7
<u>Turkey</u>	:	:	:	:	:	:	6.5	8.3	10.3	10.5	10.3	10.3 (p)
<u>Iceland</u>	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
<u>Norway</u>	5.4 (b)	4.9 (b)	4.7	4.0	3.2	3.2	3.4	3.6	3.9	4.5	4.4	4.6
<u>United States</u>	<b>6.1</b>	<b>5.6</b>	<b>5.4</b>	<b>4.9</b>	<b>4.5</b>	<b>4.2</b>	<b>4.0</b>	<b>4.8</b>	<b>5.8</b>	<b>6.0</b>	<b>5.5</b>	<b>5.1</b>
<u>Japan</u>	<b>2.9</b>	<b>3.1</b>	<b>3.4</b>	<b>3.4</b>	<b>4.1</b>	<b>4.7</b>	<b>4.7</b>	<b>5.0</b>	<b>5.4</b>	<b>5.3</b>	<b>4.7</b>	<b>4.4</b>

Zdroj: Eurostat, 2004

## Tabulka 2 Míra zaměstnanosti v zemích EU (1)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU (25 countries)	:	:	:	:	60.6	61.2	61.9	62.4	62.8	62.8	62.9	63.3
EU (15 countries)	<b>60.1</b>	<b>59.8</b>	<b>60.1</b>	<b>60.3</b>	<b>60.7</b>	<b>61.4</b>	<b>62.5</b>	<b>63.4</b>	<b>64.0</b>	<b>64.2</b>	<b>64.3</b>	<b>64.7</b>
Euro-zone	58.3	57.9	58.1	58.2	58.6	59.3	60.6	61.7	62.2	62.4	62.6	63.0
Euro-zone (12 countries)	58.2	57.8	58.0	58.1	58.4	59.2	60.4	61.5	62.2	62.4	62.6	63.0
Belgium	55.8	55.7	56.1	56.2	56.8	57.4	59.3	60.5	59.9	59.9	59.6	60.3
Czech Republic	:	:	:	:	:	67.3	65.6	65.0	65.0	65.4	64.7	64.2
Denmark	72.1	72.3	73.4	73.8	74.9	75.1	76.0	76.3	76.2	75.9	75.1	75.7
Germany	65.1	64.7	64.6	64.1	63.7	63.9	65.2	65.6	65.8	65.4	65.0	65.0
Estonia	:	:	:	:	:	64.6	61.5	60.4	61.0	62.0	62.9	63.0
Greece	53.7	54.2	54.7	55.0	55.1	56.0	55.9	56.5	56.3	57.5	58.7	59.4
Spain	46.6	46.1	46.9	47.9	49.5	51.3	53.8	56.3	57.8	58.5	59.8	61.1
France	59.3	59.1	59.5	59.5	59.6	60.2	60.9	62.1	62.8	63.0	63.3	63.1
Ireland	51.7	53.0	54.4	55.4	57.6	60.6	63.3	65.2	65.8	65.5	65.5	66.3
Italy	52.3	51.4	51.0	51.2	51.3	51.9	52.7	53.7	54.8	55.5	56.1	57.6 <sup>(b)</sup>
Cyprus	:	:	:	:	:	:	:	65.7	67.8	68.6	69.2	68.9
Latvia	:	:	:	:	:	59.9	58.8	57.5	58.6	60.4	61.8	62.3
Lithuania	:	:	:	:	:	62.3	61.7	59.1	57.5	59.9	61.1	61.2
Luxembourg	60.8	59.9	58.7	59.2	59.9	60.5	61.7	62.7	63.1	63.4	62.7	61.6
Hungary	:	:	:	52.1	52.4	53.7	55.6	56.3	56.2	56.2	57.0	56.8
Malta	:	:	:	:	:	:	:	54.2	54.3	54.4	54.2	54.0
Netherlands	63.6	64.0	64.7	66.3	68.5	70.2	71.7	72.9	74.1	74.4	73.6	73.1

Zdroj: Eurostat, 2004

## Tabulka 2 Míra zaměstnanosti v zemích EU (2-pokračování)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<u>Austria</u>	:	68.5	68.8	67.8	67.8	67.9	68.6	68.5	68.5	68.7	68.9	67.8 <sup>(b)</sup>
<u>Poland</u>	:	:	:	:	58.9	59.0	57.6	55.0	53.4	51.5	51.2	51.7
<u>Portugal</u>	65.1	64.1	63.7	64.1	65.7	66.8 <sup>(b)</sup>	67.4	68.4	69.0	68.8	68.1	67.8
<u>Slovenia</u>	:	:	:	61.6	62.6	62.9	62.2	62.8	63.8	63.4	62.6	65.3
<u>Slovakia</u>	:	:	:	:	:	60.6	58.1	56.8	56.8	56.8	57.7	57.0
<u>Finland</u>	61.0	60.3	61.6	62.4	63.3	64.6	66.4	67.2	68.1	68.1	67.7	67.6
<u>Sweden</u>	71.3	70.2	70.9	70.3	69.5	70.3	71.7	73.0	74.0	73.6	72.9	72.1
<u>United Kingdom</u>	67.4	67.9	68.5	69.0	69.9	70.5	71.0	71.2 <sup>(b)</sup>	71.4	71.3	71.5	71.6
<u>Bulgaria</u>	:	:	:	:	:	:	:	50.4	49.7	50.6	52.5	54.2
<u>Croatia</u>	:	:	:	:	:	:	:	:	:	53.4	53.4	54.7
<u>Romania</u>	:	:	:	:	65.4	64.2	63.2	63.0	62.4	57.6	57.6	57.7
<u>Turkey</u>	:	:	:	:	:	:	:	48.8	47.8	46.9	45.8	46.1
<u>Iceland</u>	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	83.3	82.3
<u>Norway</u>	:	:	:	:	:	:	:	77.5	77.2	76.8	75.5	75.1
<u>United States</u>	<b>71.2</b>	<b>72.0</b>	<b>72.5</b>	<b>72.9</b>	<b>73.5</b>	<b>73.8</b>	<b>73.9</b>	<b>74.1</b>	<b>73.1</b>	<b>71.9</b>	<b>71.2</b>	<b>71.2</b>
<u>Japan</u>	<b>69.5</b>	<b>69.3</b>	<b>69.2</b>	<b>69.5</b>	<b>70.0</b>	<b>69.5</b>	<b>68.9</b>	<b>68.9</b>	<b>68.8</b>	<b>68.2</b>	<b>68.4</b>	<b>68.7</b>

Zdroj: Eurostat, 2004



**Tabulka 3 Dlouhodobá nezaměstnanost v zemích OECD (podíl osob nezaměstnaných déle jak 12 měsíců na celkovém počtu nezaměstnaných)**

	1990	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Austrálie	21,6	28,4	30,7	33,6	29,4	29,1	21,2	22,1	22,5	20,7
Rakousko	-	25,6	28,7	29,2	31,7	25,8	23,3	19,2	24,5	24,5
Belgie	68,7	61,3	60,5	61,7	60,5	56,3	51,7	49,6	46,3	49,6
Kanada	7,2	16,7	16,1	13,7	11,6	11,2	9,5	9,7	10,1	9,5
ČR	-	31,3	30,5	31,2	37,1	48,8	52,7	50,7	49,9	51,8
Dánsko	29,9	26,5	27,2	26,9	20,5	20,0	22,2	19,7	19,9	22,6
Finsko	9,2	34,5	29,8	27,5	29,6	29,0	26,2	24,4	24,7	23,4
Francie	38,0	39,5	41,2	44,1	40,3	42,6	37,6	33,8	-	41,6
Německo	46,8	47,8	50,1	52,6	51,7	51,5	50,4	47,9	50,0	51,8
Řecko	49,8	56,7	55,7	54,9	-	56,4	52,8	52,4	56,5	54,7
Maďarsko	-	54,4	51,3	49,8	49,5	49,0	46,6	44,8	42,2	45,1
Irsko	66,0	59,5	57,0	-	-	-	33,1	29,3	35,4	34,3
Itálie	69,8	65,6	66,3	59,6	61,4	61,3	63,4	59,2	58,2	49,7
<b>Japonsko</b>	<b>19,1</b>	<b>20,2</b>	<b>21,8</b>	<b>20,9</b>	<b>22,4</b>	<b>25,5</b>	<b>26,6</b>	<b>30,8</b>	<b>33,5</b>	<b>33,7</b>
Korea	2,6	3,9	2,6	1,6	3,8	2,3	2,3	2,5	0,6	1,1
Lucemb.	42,9	27,6	34,6	31,3	32,3	22,4	28,4	27,4	-	22,6
Nizozemí	49,3	50,0	49,1	47,9	43,5	-	-	26,7	29,2	32,5
Nový Zél.	20,9	20,7	19,4	19,4	20,8	19,2	16,8	14,4	13,3	11,7
Norsko	20,4	16,0	12,0	8,2	6,8	5,3	5,5	6,4	6,4	9,2
Polsko	39,0	38,0	37,4	-	-	37,9	43,1	48,4	49,7	47,9
Portugalsko	44,8	53,1	55,6	44,7	41,2	42,9	38,1	35,5	32,0	43,2
SR	-	-	-	-	-	54,6	53,7	59,8	61,1	60,6
Španělsko	54,0	55,7	55,5	54,1	51,3	47,6	44,0	40,2	39,8	37,7
Švédsko	12,1	30,1	33,4	33,5	-	26,4	22,3	21,0	17,8	18,9
Švýcarsko	16,4	25,0	28,5	34,8	39,8	29,0	29,9	21,8	27,0	33,5
VB	34,4	39,8	38,6	32,7	29,8	28,0	27,8	23,1	23,0	21,4
<b>USA</b>	<b>5,5</b>	<b>9,5</b>	<b>8,7</b>	<b>8,0</b>	<b>6,8</b>	<b>6,0</b>	<b>6,1</b>	<b>8,5</b>	<b>11,8</b>	<b>12,7</b>
<b>EU-15</b>	<b>48,6</b>	<b>49,3</b>	<b>50,1</b>	<b>49,1</b>	<b>47,5</b>	<b>46,9</b>	<b>45,3</b>	<b>41,4</b>	<b>43,4</b>	<b>42,4</b>

Zdroj: OECD Employment Outlook 2000, 2004, 2005

# Vznik EES – Lucemburský proces, listopad 1997

## Charakteristické rysy vzniklé EES:

- Konvergence politik trhu práce členských zemích EU – vytvoření jednotného evropského pracovního trhu
- Komplexnost politik trhu práce členských zemí EU – snaha propojovat politiku trhu práce s politikou vzdělávací, sociální, daňovou, regionální, makro i mikroekonomickou
- Koordinace politik trhu práce členských zemí (tzv. otevřená metoda koordinace, Open Method of Coordination)

# Otevřená metoda koordinace

1. **vypracování a přijetí společně dohodnutých cílů politiky pracovního trhu na úrovni EU (cíle obsaženy v evropských směrniciích zaměstnanosti, Employment Guidelines)**
2. **na základě evropských směrnic zpracovány dílčí plány členských zemí EU (dříve Národní plány zaměstnanosti, dnes Národní programy reformem) – obsahují konkrétní opatření a nástroje, kterými členské země přispějí k dosažení cílů EES**

# Otevřená metoda koordinace

3. pravidelné vyhodnocování účinnosti přijatých opatření (kontrolní mechanismus EU) – přezkoumání cílů a priorit evropské politiky pracovního trhu + podpora vzájemné výměny zkušeností o účinnosti opatření (příklady dobré praxe)
4. v současné době důraz na benchmarking v sociální oblasti (hodnocení a srovnávání sociálních institucí na podkladě indikátorů výsledků)

# **AD3) EES jako klíčová součást Lisabonské strategie**

**Březen 2000 – vznik tzv. Lisabonské strategie, EES její součástí – přijetí strategického cíle dalšího rozvoje EU pro časový horizont 10 let (2000-2010):**

**„Stát se do roku 2010 celosvětově nejsoutěživější a nejdynamičtější ekonomikou založenou na znalostech, schopnou trvalého růstu s větším počtem kvalitních pracovních míst a větší sociální kohezí.“**

# EES jako klíčová součást Lisabonské strategie

Cíle Lisabonské strategie vytýčeny v pěti oblastech:

1. Zaměstnanost – posílení aktivních a preventivních opatření, větší motivace ke vstupu nebo návratu na trh práce (kvantitativní cíle do roku 2010: 70% celková míra zaměstnanosti, 60% míra zaměstnanosti žen, 50% míra zaměstnanosti osob ve věku 55-64 let)
2. Znalosti, inovace a dynamika podnikání – kvalitní vzdělání bude prevencí před nezaměstnaností, chudobou a sociálním vyloučením a kvalifikovaná pracovní síla podpoří ekonomický růst a tvorbu nových pracovních míst (důraz na rozvoj lidských zdrojů, zvýšení dostupnosti vzdělání, tvorba a šíření strategií celoživotního vzdělávání, důraz na vzájemnou provázanost vzdělávacích systémů a trhu práce, vytvoření prostředí příznivého pro rozvoj inovací)

# EES jako klíčová součást Lisabonské strategie

3. Ekonomická reforma (reforma trhů zboží, služeb a kapitálu) – rozvoj dopravy, energetiky, služeb (obzvláště finančních), sladění daňových politik členských zemí
4. Sociální soudržnost – podporovat zaměstnanost těch, kteří jsou schopni pracovat a zajistit přiměřenou sociální ochranu těm, kteří pracovat nemohou (podpora opatření politiky pracovního trhu a reforma systémů sociální ochrany)
5. Environmentální dimenze udržitelného rozvoje – vyšší ekonomický růst není z dlouhodobého hlediska udržitelný, jestliže není doprovázen přijímáním odpovídajících opatření ve prospěch životního prostředí a zachování přírodních zdrojů (tato dimenze přiřazena v červnu 2001 v Goteborgu)

# Ad 4) Současná podoba EES

Od svého vzniku prošla EES několika hodnoceními a následnými revizemi

Revize 2003 provedená pracovní skupinou Wima Koka, zpráva „Jobs, Jobs, Jobs - Creating More Employment in Europe“ – navržená opatření:

- Zvyšovat adaptabilitu pracovníků i podniků (increasing adaptability of workers and enterprises) – zvýšit schopnost předvídat, usnadňovat a přijímat změny cyklické i strukturální, podporovat vznik nových pracovních míst (až 15 mil. do roku 2010)
- Přilákat více lidí na pracovní trh a zajistit jim trvalejší pracovní uplatnění (attracting more people to the labour market) – odstranit past nezaměstnanosti, neaktivity a nízkých mezd úpravou rovnováhy mezi daněmi a dávkami (s důrazem na osoby s nízkými příjmy)



# Současná podoba EES

- Investovat více a efektivněji do lidského kapitálu (investing more and more effectively in human capital) – růst kvalifikace odpovídající potřebám trhu práce, kvalifikovaná a adaptabilní pracovní síla, vazba na funkční vzdělávací systém (lepší prostupnost mezi vzděláváním a trhem práce)
- Zajistit efektivní implementaci opatření a reformem prostřednictvím lepšího řízení (ensuring effective implementation of reforms through better governance) – definovat jasné (kvantitativní) cíle, možnost efektivního využívání zdrojů z evropských fondů, konzultace se sociálními partnery, informovanost široké veřejnosti (legitimita opatření)

# Současná podoba EES

## Střednědobé hodnocení výsledků Lisabonské strategie 2005

- Přetrvává stále řada problémů: nízká úroveň zaměstnanosti, zpomalující se růst produktivity práce, malý důraz na lidský kapitál, malá flexibilita subjektů trhu práce
- Lisabonská strategie – a tedy i EES – získává novou podobu: jsou integrována a posílena opatření v oblasti trhu práce a hospodářské politiky (podnázev Lisabonské strategie = Integrované hlavní směry pro růst a zaměstnanost 2005-2008)
- Celkové zjednodušení agendy EES, lepší provázanost jednotlivých cílů a opatření, snaha o větší efektivnost opatření – větší identifikace členských zemí s cíli EES
- Cílově (nikoliv metodicky) orientovaný přístup – větší flexibilita na úrovni členských zemí + požadavek aktivního a pravidelného monitoringu
- EES (resp. Lisabonská strategie) restrukturována do tří významných oblastí (viz Kokova zpráva): zaměstnanost, adaptabilita, lidský kapitál (viz tabulka)
- Národní akční plány zaměstnanosti nahrazeny tzv. Národními programy reforem (Národní program reforem ČR viz [http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/eu\\_program\\_zprava.html](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/eu_program_zprava.html) )

# Cíle EES v letech 2005-2008

Tabulka cílů (1)

Oblast	Hlavní směr	Cíle
<b>Zaměstnanost</b> Přilákat více lidí do zaměstnání, udržet je zde a modernizovat systémy sociální ochrany	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Provádět politiky zaměstnanosti, jejichž cílem je dosažení plně zaměstnanosti, zlepšování kvality a produktivity práce a posilování sociální a územní soudržnosti. (IHS 17)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• cíleně zvyšovat zaměstnanost až na 70% v roce 2010 (resp. 60% u žen a 50% u osob ve věku 55-64 let);</li> <li>• snižovat míry nezaměstnanosti a ekonomické neaktivity.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podporovat celoživotní přístup k práci. (IHS 18, doplňkově 2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• podporovat rovné šance v přístupu na pracovní trh, odstraňovat rozdíly v zaměstnanosti a nezaměstnanosti mužů a žen, starších a mladších pracovníků;</li> <li>• usnadnit vstup, návrat či setrvání na pracovním trhu prostřednictvím opatření v oblasti harmonizace rodiny a zaměstnání, moderních penzijních systémů a systémů zdravotní péče, strategii aktivního státního;</li> <li>• zvyšovat kvalitu práce spojenou nejen s pracovními a finančními podmínkami, ale také s možnostmi přístupu k celoživotnímu učení a s perspektivou profesního postupu.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podporovat začleňování uchazečů o zaměstnání a znevýhodněných na trh práce. (IHS 19)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pomáhat při aktivním hledání práce (včasná identifikace potřeb, pomoc a vedení při hledání práce, individuální akční plány;</li> <li>• zpřístupnit odbornou přípravu a jiná opatření aktivní politiky trhu práce;</li> <li>• zajistit, aby se lidem vyplatilo pracovat, potírat nezaměstnanost, chudobu a neaktivitu (revize daňových a dávkových systémů);</li> <li>• bojovat s diskriminací znevýhodněných osob na trhu práce.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zlepšit flexibilitu trhu práce. (IHS 20)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „zasít“ ovat“ celoevropský trh práce, posílit jeho infrastrukturu a tím podporovat mobilitu lidí;</li> <li>• modernizovat a posilovat instituce trhu práce (dbát na materiální i personální zabezpečení služeb zaměstnanosti).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pravidelně monitorovat a vyhodnocovat situaci na trhu práce.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zefektivnit monitorovací a evaluační činnost v oblasti služeb zaměstnanosti na úrovni jednotlivých členských států (vytvořit monitorovací instituci „Mr. or Ms. Lisbon“)</li> </ul>

# Cíle EES v letech 2005-2008

Tabulka cílů (2-pokračování)

		<p><b>Adaptabilita</b></p> <p>Zvýšit adaptabilitu pracovníků a podniků a pružnost trhů práce</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Podporovat kombinaci flexibility a jistoty pracovních míst (tzv. <u>flexicurity</u>) a zmírnit segmentaci trhu práce, podporovat roli sociálních partnerů. (IHS 21, doplňkově 5)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>zvyšovat adaptabilitu podniků (spojena zejména s měnicemi se osobními preferencemi zaměstnanců, změnou poptávky po kvalitních pracovních místech, změnou demografické struktury populace, změnou role současné rodiny ad.);</li> <li>zvyšovat adaptabilitu zaměstnanců (spojeno s větší různorodostí práce a častými <u>tranzicemi</u> mezi zaměstnaností, nezaměstnaností, ekonomickou neaktivitou ad.);</li> <li>předcházet segmentaci trhu práce a podporovat <u>inovatívní</u> formy organizace práce (<u>diverzita</u> smluvních ujednání, flexibilní pracovní doba).</li> <li>podporovat princip partnerství mezi ekonomickými subjekty, institucemi veřejné správy a institucemi vědy a výzkumu (zefektivnění a zjednodušení komunikace a vzájemné spolupráce)</li> <li>podporovat geografickou mobilitu ekonomických subjektů.</li> <li>podporovat progresivní hospodářské sektory (poskytovat informace o dotačních programech, podporovat malé a střední podnikání).</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Optimalizovat náklady práce tak, aby příznivě ovlivňovaly zaměstnanost. (IHS 22, doplňkově 4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>snížovat nemzdové náklady práce;</li> <li>přezkoumat daňové zatížení;</li> <li>podporovat právní rámec pro jednání o mzdě.</li> <li>transformovat nehlášenou práci na řádné zaměstnání, bojovat s šedou ekonomikou.</li> </ul>		
		<p><b>Lidský kapitál</b></p> <p>Zvýšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělávání a kvalifikace</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zvýšit a zkvalitnit investice do lidského kapitálu, diverzifikovat finanční podíl s ohledem na všechny zúčastněné aktéry, vytvořit a realizovat účinné a komplexní strategie celoživotního učení. (IHS 23, doplňkově 7)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>usnadnit vstup do všech forem a stupňů vzdělávání;</li> <li>snížit podíl lidí předčasně opouštějících vzdělávací systém;</li> <li>zajistit všem přístup ke vzdělávacím a výcvikovým aktivitám, s důrazem na přístup znevýhodněných (hlavně <u>nizkokvalifikovaní</u> a starší pracovníci a uchazeči o zaměstnání);</li> <li>zvyšování rozmanitosti nabídky a kvality vzdělávacích programů;</li> <li>odstranit překážky týkající se uznávání a transparentnosti kvalifikací a schopností.</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Reformovat systémy vzdělávání a odborné přípravy, zkvalitnit je a zefektivnit, přizpůsobovat je požadavkům trhu práce. (IHS 24)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>rozšiřovat nabídku a zvyšovat kvalitu vzdělávacích programů a programů odborné přípravy.</li> <li>usnadňovat a diverzifikovat přístup ke vzdělávání.</li> <li>zvyšovat a zefektivňovat investice do výzkumu a vývoje, inovací a vzdělávání, zlepšovat vztahy mezi veřejným výzkumem a soukromým sektorem (např. inovační střediska).</li> </ul>		

# Současná podoba EES

## Národní program reforem ČR

- Makroekonomická oblast – reforma veřejných financí, snížení schodku státního rozpočtu, stabilizace růstu cenové hladiny, zavedení Eura do konce roku 2010
- Mikroekonomická oblast – posílení a zvýšení konkurenceschopnosti české ekonomiky, stimulace vědy a výzkumu a jejich propojení s komerční sférou, vytvoření kvalitního podnikatelského prostředí, rozvoj dopravní, informační a komunikační sítě
- Oblast zaměstnanosti a trhu práce – větší flexibilita trhu práce, diverzita smluvních ujednání, snížení nemzdových nákladů na pracovní sílu, zvýšení územní mobility pracovní síly, zvýšení motivace a flexibility pracovní síly

## **AD5) Dosahování cílů EES na úrovni členských zemí EU**

**Společná zpráva o zaměstnanosti na období let 2006-2007 (únor 2007)**

**<http://register.consilium.europa.eu/pdf/cs/07/st06/st06706.cs07.pdf>**

**Zpráva o plnění Národního Lisabonského programu 2005-2008 (Národního programu reforem ČR)**

**[http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp/CZ\\_nrp\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp/CZ_nrp_cs.pdf)**

# Hodnocení výsledků EU a ČR

- Obecná míra zaměstnanosti (70% do roku 2010)
  - ČR 2007: 66,6%, růst o cca 0,6% ročně, tato míra ke konci 4.Q 2007 v ČR vyšší než úhrn za EU27 i EU15
  - vysoká míra zaměstnanosti v severských zemích a VB (Dánsko 77,4%), nejnižší Maďarsko (57,1%)
- Míra zaměstnanosti osob 55-64 let (50% do roku 2010)
  - ČR 2007: 46,5%, nízká míra zejména v důsledku nízké míry zaměstnanosti žen v této věkové skupině
  - severské a baltské země již 50% hranici překročily, mnoho zemí však na nebo pod úroveň 30% (Malta, Polsko, Lucembursko, Slovinsko, Itálie, Maďarsko)
- Míra zaměstnanosti žen (60% do roku 2010)
  - ČR 2007: 57,4%, nižší než v EU15 i EU27, problém zejména ve vyšších věkových skupinách
  - severské země a Nizozemí překročili již 70% hranici zaměstnanosti žen, velmi nízká na Maltě, v Itálii a Řecku (nedosáhla zatím ani 50%)

# Míra zaměstnanosti 15-64letých v členských zemích EU (4.Q 2007) (VŠPS 2008, Eurostat)

Země	4. čtvrtletí 2007					
	15-64 let			55-64 let		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
EU 27	65,7	72,7	58,7	45,0	54,4	36,3
Belgie	62,7	68,8	56,5	35,2	43,0	27,4
Bulharsko	62,9	67,4	58,5	43,5	51,9	36,0
<b>ČR</b>	<b>66,5</b>	<b>75,5</b>	<b>57,4</b>	<b>46,5</b>	<b>60,4</b>	<b>33,7</b>
Dánsko	77,4	80,8	74,0	58,0	64,5	51,4
Německo	70,0	75,3	64,7	52,5	60,6	44,7
Estonsko	69,1	73,4	65,1	58,9	62,5	56,2
Irsko	69,0	77,1	60,8	53,9	67,6	40,0
Řecko	61,5	74,9	48,0	43,0	59,6	27,5
Španělsko	65,5	75,8	55,1	45,0	60,3	30,5
Francie	64,9	69,4	60,5	38,0	40,2	35,8
Itálie	58,7	70,6	46,9	33,9	45,5	22,8
Kypr	71,5	80,3	63,2	55,7	71,7	40,6



# Míra zaměstnanosti 15-64letých v členských zemích EU (4.Q 2007) (VŠPS 2008, Eurostat)

Země	4. čtvrtletí 2007					
	15-64 let			55-64 let		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
Lotyšsko	70,3	74,7	66,3	60,2	69,7	53,1
Litva	64,4	67,4	61,5	51,9	59,1	46,5
Lucembursko	64,0	70,7	57,4	30,2	33,1	27,5
Maďarsko	57,1	63,6	50,8	32,2	40,7	25,4
Malta	55,7	73,4	37,7	30,0	47,0	14,3
Nizozemsko	76,4	82,4	70,3	51,4	62,0	40,7
Rakousko	71,3	78,5	64,3	38,9	49,8	28,6
Polsko	58,1	64,9	51,5	30,6	42,5	20,2
Portugalsko	68,1	74,2	62,0	51,1	59,0	43,9
Rumunsko	57,9	64,1	51,7	41,3	49,9	33,7
Slovinsko	67,7	72,8	62,3	32,9	45,8	20,5
Slovensko	61,6	69,5	53,6	36,9	53,6	22,5
Finsko	69,9	71,5	68,2	54,7	54,9	54,6
Švédsko	74,0	76,3	71,6	70,2	73,4	66,9
Velká Británie	71,7	77,7	65,9	58,0	67,4	49,0

# Hodnocení výsledků EU a ČR

## ● Reformy a modernizace služeb zaměstnanosti

- preventivní opatření, individuální přístup, kontrola a hodnocení efektivnosti opatření (CZ, EE, UK, PL, FI, DK, FR, HU, NL, SE)
- zvyšování profesní a územní mobility, otvírání trhů práce novým členskými zeměmi EU

## ● Zvyšování přizpůsobivosti podniků a pracovníků

- prosazování strategií tzv. flexicurity (flexibilní formy zaměstnávání + dostatečná míra jistoty zaměstnání)
- kontrola nehlášené práce (AT, EE, DE, DK, EL, HU, LV, LT, MT, SI), lepší predikce a péče o propouštěné (LU, IE, MT)

# Hodnocení výsledků EU a ČR

## ● Zvyšování investic do lidského kapitálu

- programy celoživotního učení: průměrná účast na CŽV = 10,2%, méně než 5,5% = EL, IT, PT a většina „východních“ zemí (snaha dosáhnout 12,5% do 2010); chybí ucelené koncepce CŽV, účast osob nad 45 let nízká
- předčasné odchody ze vzdělávacího systému: (1) podíl mladých předčasně opouštějících vzdělávání ve věku 18-24 let = 15,1% (tento podíl narůstá v CY, ES, FR, IT, NL, UK, nejvyšší je v CY, IT, MT, PT, ES, EL, LV); (2) míra dokončení SŠ vzdělání u osob 20-24 let = 77% (snaha dosáhnout 85% do roku 2010), nejnižší v MT, PT, ES
- vazba vzdělávacích systémů a trhu práce: rychlejší reakce vzdělávacích systémů na aktuální potřeby TP, zapojení zaměstnavatelů do odborné přípravy, např. pomocí finančních příspěvků (AT)
- zvýšit veřejné i soukromé finanční investice do vzdělávání

# **Shrnutí – významné mezníky EES**

- **90. léta – ekonomické problémy, 1993 Bílá kniha**
- **1997 – vznik EES**
- **2000 – EES se stala součástí tzv. Lisabonské strategie**
- **2003 – revize EES – Kokova zpráva „Jobs, jobs, jobs“**
- **2005 – další revize EES – nová podoba Lisabonské strategie a tedy i EES**
- **2005-2008 – EES součástí tzv. Integrovaných směrů pro růst a zaměstnanost, Národní programy reforem členských zemí EU**

# Diskuse

- Význam EES a její vazba na ostatní politiky (zejména hospodářská politika, politika aktivního stárnutí a politika sociálního začleňování)
- Nové způsoby řízení politiky pracovního trhu – otevřená metoda koordinace (absence kontrolních přinucujících mechanismů → rozpor mezi ekonomickou agendou „formování společného trhu“ (Kodaňská kritéria pro přijetí eura) a agendou sociální ochrany „korigující tržní mechanismus“ (sociální začleňování a politika zaměstnanosti))
- Interakce národních priorit, cílů a opatření politiky pracovního trhu členských zemí EU a agendy zaměstnanosti na úrovni EU