

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EVROPSKÉ INTEGRACE

Podpora kvalifikace jako součást aktivní politiky zaměstnanosti
Qualification Support as a Part of Active Employment Policy

Student: Kateřina Horáková

Vedoucí bakalářské práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2014

Zadání bakalářské práce

Student: **Kateřina Horáková**

Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6210R004 Eurospráva

Specializace: 00 Eurospráva

Téma: Podpora kvalifikace jako součást aktivní politiky zaměstnanosti
Qualification Support as a Part of Active Employment Policy

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretické souvislosti politiky zaměstnanosti
3. Podpora kvalifikace jako součást politiky zaměstnanosti v EU
4. Politika zaměstnanosti ve vybraných zemích EU se zaměřením na vzdělávací programy
5. Návrhy a doporučení
6. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

SIROVÁTKA, T., J. WINKLER a M. ŽIŽLAVSKÝ. *Nejistoty na trhu práce*. Boskovice: František Šalé – Albert, 2009. 198 s. ISBN 978-80-7326-172-6.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ivana ŠIMÍKOVÁ. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2013. 95 s. ISBN 978-80-7416-114-8.

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel České republiky: Nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání SOKRATES, 2010. 144 s. ISBN 978-80-86572-66-6.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2013

Datum odevzdání: 09.05.2014

Ing. Boris Navrátil, CSc.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci vypracovala samostatně.“

V Ostravě dne 9. 5. 2014

Handwritten signature of Kateřina Horáková in blue ink, written in a cursive style. Below the signature is a horizontal dotted line.

Kateřina Horáková

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky ke zpracování mé práce a za čas, který mi věnoval na konzultacích.

Obsah

1. Úvod	5
2. Teoretické souvislosti politiky zaměstnanosti	7
2.1 Definice a přístupy k politice zaměstnanosti	7
2.2 Cíle a nástroje politiky zaměstnanosti	8
2.2.1 Nástroje politiky zaměstnanosti	9
2.3 Typy politiky zaměstnanosti	10
2.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti	10
2.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti	14
3. Podpora kvalifikace jakou součástí politiky zaměstnanosti v EU	17
3.1 Lisabonská strategie pro růst a zaměstnanost	17
3.1.2 Wim Kokova zpráva	19
3.1.3 Integrované hlavní směry pro růst a zaměstnanost (2005 – 2008)	21
3.1.4 Hlavní směry politiky zaměstnanosti členských států 2008 – 2010	22
3.1.5 Hodnocení Lisabonské strategie	23
3.2 Evropa 2020 – Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění	25
3.2.1 Hlavní cíle strategie Evropa 2020	26
3.2.2 Priority EU a Iniciativy zaměřené na růst kvalifikace	27
3.2.3 Hlavní směry politiky zaměstnanosti členských států	33
4. Politika zaměstnanosti ve vybraných zemích EU se zaměřením na vzdělávací programy .	36
4.1 Německo	36
4.1.1 Vybrané charakteristiky trhu práce	36
4.1.2 Politika zaměstnanosti v Německu	37
4.1.3 Duální systém odborného vzdělávání	38
4.2 Dánsko	40
4.2.1 Vybrané charakteristiky trhu práce	40
4.2.2 Politika zaměstnanosti v Dánsku	41

4.3 Česká republika	44
4.3.1 Vybrané charakteristiky trhu práce	44
4.3.2 Politika zaměstnanosti v České republice	44
4.3.2 Evropský sociální fond	45
4.4 Velká Británie.....	50
4.4.1 Vybrané charakteristiky trhu práce	50
4.4.2 Politika zaměstnanosti ve Velké Británii	51
5. Návrhy a doporučení	54
6. Závěr.....	57
Seznam použité literatury	59
Seznam zkratek	63
Seznam tabulek	63
Prohlášení o využití výsledku bakalářské práce	

1. Úvod

Situace na trhu práce se v posledních letech stává stále větším problémem, který trápí většinu států nejen v Evropě. Problematická je hlavně vysoká míra nezaměstnanosti u mladých lidí, kteří patří mezi ohrožené skupiny na trhu práce. Jelikož mladí lidé mnohdy nemohou najít práci z důvodu nedostatečné praxe, je potřeba jim věnovat větší pozornost a poskytovat programy na rozvoj jejich praktických schopností a dovedností. Z tohoto důvodu každý stát má svou aktivní politiku, v rámci které vznikají různé rekvalifikace a školení pro nezaměstnané osoby, které jim mají napomoci zvýšit kvalifikaci a začlenit se na trhu práce.

Tématem bakalářské práce je tedy problematika podpory zaměstnanosti zaměřená na podporu kvalifikace u znevýhodněných skupin na trhu práce zejména mladých. Cílem práce je popsat a porovnat přístupy čtyř vybraných členských zemí EU, včetně České republiky, ke zvyšování kvalifikace hlavně u mladých lidí a navrhnout opatření ke zlepšení situace v této oblasti.

Práce je rozčleněna do čtyř kapitol, ve kterých bude tato problematika postupně rozepisována. Druhá kapitola popisuje teoretické souvislosti politiky zaměstnanosti. Jsou zde popsány definice, cíle a nástroje politiky zaměstnanosti. Dále je zde také rozepsaná aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.

Třetí kapitola se zabývá podporou kvalifikace v rámci politiky zaměstnanosti v EU. Je zde stručně popsána Evropská strategie zaměstnanosti, která slouží ke koordinaci politik zaměstnanosti ve členských a kandidátských státech. V roce 2000 Evropská Unie zavedla Lisabonskou strategii, která měla proměnit Evropu do roku 2010 v nejkonkurenceschopnější ekonomiku světa. Nicméně cíle této strategie se nepodařilo plnit podle představ, a proto byla po pěti letech zrevidována a více zaměřena na politiku zaměstnanosti. Od roku 2005 byly v rámci této strategie stanovovány hlavní směry politiky zaměstnanosti EU, které měly členské státy plnit. Na Lisabonskou strategii poté navázala nová strategie Evropa 2020, která vychází z podobných cílů jako revidovaná Lisabonská strategie.

Čtvrtá kapitola je stěžejní a jsou zde rozebrány jednotlivé politiky zaměstnanosti ve vybraných členských státech EU zaměřené na podporu kvalifikace zejména u mladých lidí. V rámci této kapitoly jsou popsány přístupy Německa, Dánska, Velké Británie a samozřejmě České republiky. Tyto první tři státy byly vybrány, protože patří mezi státy, kterým se úspěšně daří bojovat s nezaměstnaností, avšak i tyto státy mírně zasáhla ekonomická recese. U Německa jsou rozepsány Hartzovy reformy a duální systém vzdělávání, který pomáhá

mladým lidem začlenit se na trh práce snáze, díky praxi, kterou získají během výuky. Dánsko je známé svým přístupem flexikurity, který je často diskutován a dáván příkladem pro členské země EU. Ve Velké Británii jsou programy New Deal, které mají lidem pomoci získat práci a udržet si ji. Česká republika oproti předchozím třem zemím nemá jasný přístup, a proto tato část je zaměřena na projekty financované z Evropského sociálního fondu.

Poslední kapitolou jsou návrhy a doporučení. Zde jsou rozepsány některé nové projekty, které vznikají a jsou realizovány na území České republiky anebo navrhovány Evropskou unií.

Na závěr jsou shrnuty a porovnány jednotlivé přístupy a navrhnuty změny, které by přispěly k lepšímu začlenění mladých lidí na trhu práce v České republice.

2. Teoretické souvislosti politiky zaměstnanosti

2.1 Definice a přístupy k politice zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako souhrn opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů a odborů a usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce (Winkler, Wildmanová, 1999).

Také se můžeme setkat s pojmem politika pracovního trhu, který označuje politiku zaměstnanosti spíše na mikroúrovni (Sirovátka, 1995). Pro účely této bakalářské práce bude používán jednotný pojem politika zaměstnanosti.

Politiku zaměstnanosti chápeme ve třech úrovních:

- **makroekonomická**, kde je zaměřena např. na odstranění příčin přílišné nezaměstnanosti a působí víceméně plošně, zejména na straně poptávky po práci. Programy makroekonomické politiky zaměstnanosti jsou závislé na celkovém systémovém zaměření hospodářské politiky, protože se nejedná pouze o řešení nezaměstnanosti, ale celý systém vztahových problémů souvisejících hlavně s ekonomickým růstem, platební bilancí a inflací. Jak je známo, tak základní cíle současných hospodářských politik tvoří většinou plná zaměstnanost, stabilní ekonomický růst, cenová stabilita a vnější ekonomická rovnováha, charakterizovaná v delším časovém období vyrovnanou platební bilancí. Tyto cíle mnohdy bývají konfliktní, proto často platí, že zlepšení v jedné oblasti vede ke zhoršení v jiné oblasti;
- **regionální**, kde politika zaměstnanosti řeší následky existující nerovnováhy na trhu práce a zohledňuje regionální hlediska nezaměstnanosti pomocí různých programů. Tyto programy ovlivňují existující nepříznivé důsledky na trhu práce a jsou do značné míry zaměřeny na řešení konkrétní situace na konkrétních územích;
- **mikroekonomické**, kdy firmy stanovují vlastní zásady pro přijímání a propouštění pracovníků, pro vývoj mezd a pro další související záležitosti v intencích platných legislativních norem.

Výše uvedené dělení politiky zaměstnanosti je pouze orientační, protože ve skutečnosti se mnohá opatření mohou vzájemně překrývat, případně doplňovat (Kliková, Kotlán, 2012).

V poválečném období byly realizovány v podstatě dva typy hospodářské politiky – keynesiánská a neoklasická hospodářská politika. Oba typy hospodářské politiky využívají,

s různým důrazem, vzájemnou koordinaci rozpočtové a monetární politiky, ale teoretické základy a konkrétní opatření se liší, což se týká i pojetí a charakteru uplatňované politiky zaměstnanosti.

Keynesiánský přístup je založen na skutečnosti, že stávající ekonomický systém je nestabilní a je nutné ho regulovat. Kritickým místem systému je výše celkové poptávky, proto je ekonomická regulace zaměřena na stimulaci poptávky, což se realizuje opatřeními ve státním rozpočtu. Pomocí aktivní rozpočtové politiky se má dosáhnout zvýšení důchodů jednotlivých subjektů. Tím bude stimulována poptávka, která povede k realizaci vyrobeného produktu, což vede k vyššímu tempu ekonomického růstu, a zároveň se vytváří nová pracovní místa a klesá nezaměstnanost.

Neokonzervativní přístup považuje stávající ekonomický systém za stabilní s dostatečně silným samoregulačním mechanismem. Tvrdí, že regulace a zásahy do ekonomiky zakládají nestabilitu. Teoretikové se domnívají, že podstatná část nezaměstnanosti je nezaměstnanost dobrovolná, která vzniká na základě osobních kalkulací, zahrnujících zejména výši reálných mezd, výše podpory v nezaměstnanosti, efekt z volného času, dodatečné náklady spojené se změnou pracovního místa. Také se domnívají, že rozsah zaměstnanosti nelze dlouhodobě ovlivnit stimulačními zásahy státu. Připouští se zde, že rozsah zaměstnanosti lze měnit jen dočasně, krátkodobě, s možnými dlouhodobými negativními důsledky (Šimek, 2007).

2.2 Cíle a nástroje politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity:

- na rozvoj infrastruktury trhu práce. Prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny práce) zabezpečuje dokonalejší informovanost o volných pracovních místech i o uchazečích, která je při značné segmentaci trhu práce nevyhnutelná,
- přispívá k vytváření nových pracovních míst a pracovních činností. Poskytuje např. peněžní podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů,
- zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly. Růst strukturální nezaměstnanosti staví požadavek mobility a adaptability velmi kategoricky. Politika zaměstnanosti k ní přispívá organizováním a podporou různých rekvalifikačních programů,

- podílí se na zaopatření životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými, a to formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

První tři skupiny aktivit v zásadě směřují k podpoře aktivního chování pracovníka na trhu práce a bývají proto souhrnně označovány jako aktivní politika zaměstnanosti. Činnosti spojené se zabezpečením nezaměstnaných jsou označovány jako pasivní politika zaměstnanosti a jejich smyslem je nahradit nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu (Wildmannová, Winkler, 1999).

2.2.1 Nástroje politiky zaměstnanosti

Nástroje politiky zaměstnanosti jsou velice rozmanité a pro každou zemi jsou specifické, ale obecně mezi ně můžeme zařadit:

- **Služby zaměstnanosti** – zahrnující zprostředkování a umíst'ování pracovníků, poradenství a vedení kariéry, kurzy orientované na základní přípravu, podporu geografické mobility a obdobné formy pomoci při hledání zaměstnání.
- **Pracovní přípravu** - výcvik a rekvalifikace – týká se nezaměstnaných i zaměstnaných osob, kterým hrozí riziko ztráty zaměstnání, anebo zaměstnaných osob, které si zvyšují svoji kvalifikaci. Může být realizována ve zvláštních výcvikových centrech nebo i v podnicích a firmách.
- **Opatření pro mládež** – zahrnující speciální programy pro mládež nasazené při přechodu ze školy do zaměstnání. Obecně jsou zaměřeny na ty, kteří nemají střední vzdělání nebo nejsou vyučení a jsou neúspěšní při hledání práce.
- **Podporovanou (subvencovanou) zaměstnanost** – cílená opatření k podpoře či poskytnutí zaměstnání nezaměstnaným. Patří zde podpory regulérní zaměstnanosti v soukromém sektoru, podpory osobám začínajícím vlastní podnikání a přímá tvorba pracovních míst ve veřejném sektoru.
- **Opatření pro zdravotně postižené** – patří zde speciální programy, jako jsou pracovní rehabilitace, zřizování pracovních míst se zvláštním pracovním režimem nebo úpravami pracovních podmínek, na kterých jsou zaměstnávání pouze nebo alespoň přednostně zdravotně postižení.
- **Kompensaci příjmu v nezaměstnanosti** – zahrnující všechny formy finančních příspěvků nezaměstnaných kromě předčasných důchodových schémat. Vedle podpor v nezaměstnanosti jde o odstupné, podpory pracovníkům při zániku podniku a zvláštní podpory stavebním dělníkům propuštěným kvůli nepříznivému počasí.

- **Předčasné důchody v důsledku nedostatku pracovních míst** – možnost dřívějšího odchodu do důchodu, z důvodu zrušení zastávaného pracovního místa a nemožnosti najít přiměřené zaměstnání na trhu práce (Sirovátka, 1995).

2.3 Typy politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti ve svém vývoji prošla několika etapami. Nejdříve byla rozvíjena pasivní politika zaměstnanosti a uplatňována nejrůznější schémata podpor a dávek v nezaměstnanosti. Taková opatření se objevují již v první třetině dvacátého století a jsou projevem posunu vnímání příčin nezaměstnanosti od osobní odpovědnosti jedince, za to, že nemá práci k chápání nezaměstnanosti jako jevu determinovaného společensky, sociálně-ekonomickými faktory. Aktivní politika zaměstnanosti se rozvíjí později, prakticky až po druhé světové válce. Avšak uplatňovat se začala až v sedmdesátých letech po ropných šocích, kdy se ukázalo, že podpory v nezaměstnanosti samy o sobě problém nevyřeší. Těžiště politiky zaměstnanosti se tedy přesunulo k aktivním složkám politiky zaměstnanosti a tato orientace trvá dodnes (Wildmannová, Winkler, 1999).

2.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti byla od začátku zaměřena na konkrétní cílové skupiny. Cílovými skupinami aktivní politiky jsou většinou nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných, jako jsou lidé s nízkou nebo s nevhodnou kvalifikací, osoby se zdravotními nebo jinými handicapy na trhu práce. Podstatou aktivní politiky je odstranění kolektivních nevýhod různých skupin a kategorií nezaměstnaných. Aktivní politika vychází z principu sociální a kulturní segmentace pracovního trhu. Sleduje tedy zejména sociální strategické cíle pro postižené skupiny nezaměstnaných a vytváří opatření vedoucí k redistribuci nezaměstnanosti mezi sociálními skupinami. Tímto způsobem snižuje a tlumí sociální nerovnosti a konflikty, které vyvolávají společenské problémy. Další funkcí aktivní politiky zaměstnanosti je snižovat negativní důsledky nezaměstnanosti a přispívat k hospodářskému růstu ve společnosti (Wildmannová, Winkler, 1999).

Cíle aktivní politiky zaměstnanosti jsou v zásadě dvojí:

- Zvýšení celkové zaměstnanosti, aniž by se zvýšila inflace. K tomu slouží několik typů programů:
 - Programy, které zvyšují cenu nezaměstnanosti nebo zlepšují proces přiřazování lidí a pracovních míst vedoucí ke zkrácení doby hledání zaměstnání a k větší produktivitě procesu hledání míst.

- Programy ovlivňující složení nezaměstnaných – například posunem nezaměstnanosti ke skupinám pracovníků, kteří jsou na trhu práce charakterizováni „elastičtějšími Phillipsovými křivkami¹“ a krátkodobou nezaměstnaností.
- Programy zvyšující náročnost výrobního procesu. Jedná se například o nahrazení jednoho kvalifikovaného pracovníka dvěma nekvalifikovanými pracovníky, což vede ke snížení produktivity práce na pracovníka. Toto opatření není pro zaměstnavatele příliš výhodné.
- Změny ve složení nezaměstnaných. Jedná se o:
 - Programy, které se snaží rozložit nezaměstnanost mezi širší skupiny lidí. Nejčastějším opatřením je snížení hranice pro odchod do důchodu. Dalším typem jsou programy veřejných prací, které jsou financované z daní. Tyto programy jsou prospěšné nezaměstnaným, ale zvyšují daňové zatížení pro ostatní skupiny obyvatel.
 - Programy cílené na určité skupiny nezaměstnaných jako jsou zdravotně postižení, mladiství, ženy a další. Většinou se jedná o ty skupiny, pro které je specifická vysoká míra nezaměstnanosti nebo jejichž zaměstnanost je považována za sociálně a politicky významnou (Sirovátka, 1995).

Definování konkrétních cílů a priorit aktivní politiky zaměstnanosti je vždy závislé na několika skupinách faktorů, které spolu souvisejí. Patří mezi ně především tyto faktory:

- Komplexnost, rozsah a četnost výskytu diagnostikovaných problémů na trhu práce. Například výše míry nezaměstnanosti, délka trvání, její struktura, plošný nebo regionální výskyt problému a další.
- Hledisko klasifikace problémů. Výběr cílů a priorit je závislý na významu, jaký mají poznané problémy pro hodnotitele a tvůrce sociálních programů. Jinak situaci na trhu práce budou hodnotit zaměstnavatelé, odbory, představitelé státní správy a skupiny nezaměstnaných.
- Politické priority vlády či jiných „sponzorů“ aktivních programů politiky zaměstnanosti. Existuje přímá závislost tvůrců a realizátorů jednotlivých programů na těch, kteří poskytují zdroje pro realizaci plánovaných politických opatření.

¹ Phillipsova křivka vyjadřuje vztah mezi inflací a nezaměstnaností. (Jurečka a kolektiv, 2010)

- Ekonomické faktory zahrnuté zejména v požadavku efektivnosti a účinnosti politiky zaměstnanosti. Řadí se k nim také absolutní výše finančních zdrojů a možnosti financování aktivní politiky zaměstnanosti.
- Technologický determinismus pro výběr cílů. Požadavek účinnosti a efektivnosti jednotlivých programů spojuje vybrané cíle a priority s nástroji a prostředky, které mají zaměstnanci v jednotlivých zemích k dispozici. Účinně splnitelné jsou ty cíle, pro které mají pracovníci těchto programů vhodné nástroje, kvalifikaci a pro které existují vhodné organizační struktury (Wildmannová, Winkler, 1999).

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou velice rozmanité. Pro účely mezinárodního srovnávání jsou tříděny do pěti skupin:

- **Veřejné služby zaměstnanosti**

Do této skupiny nástrojů se řadí zprostředkování práce, intenzivní poradenství a kurzy a podpora pracovní mobility. Veřejné služby zaměstnanosti jsou ve většině zemí hlavním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o síť veřejných institucí zajišťujících potřebné poradenství, ale často mohou být i odpovědné za výplaty finančních dávek poskytovaných v nezaměstnanosti a za zajišťování dalších typů programů. V mnoha zemích jsou informace a zprostředkování zaměstnání zajišťovány i soukromými agenturami. Role soukromých agentur je většinou jen doplňková. Obvykle se soustřeďují ve velkých městech a v určitých odvětvích či druzích zaměstnání a zaměřují se především na kvalifikované práce a pracovníky.

Podpora pracovní mobility spočívá ve finanční podpoře při nástupu nezaměstnaných do práce v lokalitě mimo jejich stávající či dosavadní bydliště. Tato podpora může mít mnoho forem. Mezi nejobvyklejší patří úhrada cestovních výdajů a výdajů na stěhování.

- **Pracovní příprava a výcvik**

Rozlišujeme zásadně dva typy pracovní přípravy. Jde o selektivní a nápravnou přípravu a všeobecně zaměřenou přípravu. První typ pracovní přípravy řeší specifické potíže, se kterými se setkávají nezaměstnaní a zaměstnavatelé a je zaměřen spíše na cílové skupiny, jako jsou zaměstnaní ohrožení ztrátou zaměstnání či handicapované skupiny nezaměstnaných a zejména dlouhodobě nezaměstnaní. Cílem všeobecně zaměřené přípravy je spíše zvýšit připravenost a kvalitu pracovní síly v určité zemi jako celku.

Pracovní příprava a výcvik je snad nejvýznamnějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který ve většině případů je hrazen státem. Z hlediska cílových skupin

nezaměstnaných rozlišujeme pracovní přípravu a výcvik nezaměstnaných dospělých a pracovní přípravu a výcvik zaměstnaných dospělých, který si většinou zajišťují a financují podniky samy.

Pracovní příprava a výcvik nezaměstnaných dospělých musí zajišťovat potřeby skupin, které jsou nedostatečně pokryty systémy obecného vzdělávání, profesní přípravy a výcviku u zaměstnavatelů. Znamená to někdy reagovat na velmi různorodé požadavky vyplývající z nedostatku nabídky kvalifikované pracovní síly na trhu práce. Tyto požadavky jsou spíše krátkodobé a jejich uspokojení vyžaduje rychlou reakci na tržní signály poptávky po práci. Zároveň ale musí být programy výcviku a rekvalifikace slučitelné s dlouhodobou orientací na rozvoj lidských zdrojů.

Pro efektivní realizaci je důležité, aby byl výcvik zajišťován decentralizovaně s účastí zaměstnavatelů, zástupců odborů a místních vzdělávacích institucí. Podstatné je, aby instituce organizující trh práce usměrnily a vedly výcvik k předem definovaným cílům, neboť různé zúčastněné subjekty sledují při jeho realizaci často cíle rozdílné. V zásadě proto instituce organizující trh práce rozhodují o přijatých účastnících a o typu poskytnutého výcviku.

U dlouhodobě nezaměstnaných nebo jiných rizikových skupin nezaměstnaných se často uplatňuje strategie spojení výcviku a pracovní zkušenosti, a to buď zařazením praxe po skončení výcviku, nebo v jeho průběhu.

- **Opatření pro nezaměstnanou mládež**

Sirovátka (1995) rozlišuje dva typy opatření. Jedná se o pracovní přípravu a výcvik pro mládež a programy pro nezaměstnanou a znevýhodněnou mládež.

Pracovní příprava a výcvik pro mládež zahrnuje opatření, která mají usnadnit přechod ze školy do zaměstnání, zvláště pro věkovou skupinu po ukončení základní školy. V zemích s nižším podílem středoškolsky vzdělané mládeže mohou být přijaty dvě strategie. První spočívá ve zvýšení podílu mladých lidí ve středoškolském vzdělávání. Druhou strategií je rozvinout pracovní výcvik spojený s pracovní praxí ve firmách, financovaný z prostředků institucí pracovního trhu.

Programy pro nezaměstnanou a znevýhodněnou mládež jsou velice rozmanité. Mohou zahrnovat speciální kurzy v základních profesních znalostech a dovednostech, podporu a podněcování účasti v normálních typech vzdělávání a různé formy pracovní praxe.

- **Podpora tvorby nových pracovních míst**

Jedná se o programy, které jsou zaměřeny na vytváření nových pracovních míst a zvyšování zaměstnanosti, anebo na pomoc nezaměstnaným nebo určitým skupinám nezaměstnaných najít nové pracovní místo. Rozlišují se tři skupiny programů. Jsou to podpora

regulérních zaměstnání v soukromém sektoru, podpora samostatného podnikání a přímá tvorba míst ve veřejném sektoru. Podpora má většinou podobu finanční subvence, která snižuje náklady na pracovní sílu.

Podpory regulérnímu zaměstnání v soukromém sektoru mohou být necílené nebo cílené. Necílené podpory jsou dosažitelné pro všechny zaměstnavatele, kteří zvyšují počty pracovních míst nad určitou úroveň. Cílené jsou zaměřené na nezaměstnané nebo na jejich určité skupiny. Tato opatření jsou méně efektivní a účinná, protože bylo zjištěno, že většina těchto míst by vznikla i bez náborových subvencí.

Podpory osobám začínajícím podnikání jsou určeny výhradně pro osoby nezaměstnané. Nejčastěji mají podobu zvláštních programů zahrnujících finanční podporu v určité výši.

Přímá tvorba míst ve veřejném sektoru patřila k historicky nejstarším a rozsahem nejvýznamnějším aktivitám na pracovním trhu až do počátku osmdesátých let. Programy byly převážně zaměřeny na dočasná pracovní místa a nesnažily se vytvářet obdobná místa či soutěžit s regulérními místy u soukromých firem.

- **Opatření pro handicapované**

Pojem handicap zahrnuje zdravotní či sociální faktory, které představují bariéru na trhu práce. Klientela těchto opatření je tedy dosti specifická a různorodá. Zaměstnávání těchto osob je podporováno dotacemi zaměstnavatelům. Tyto dotace mnohdy trvají delší dobu než u ostatních skupin pracovníků. Někdy jsou opatření spojena i s přímou tvorbou pracovních míst. Pro tato místa bývá použit termín „chráněné dílny či pracoviště“. V řadě zemí také existují legislativní opatření, jež zavazují zaměstnavatele zaměstnávat určité procento handicapovaných osob (Sirovátka, 1995).

2.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Sirovátka (1995) uvádí, že pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje nejrůznější formy kompenzace za ztrátu příjmu v nezaměstnanosti. Vyskytují se dvě formy podpory příjmu v nezaměstnanosti:

- Systémy pojištění v nezaměstnanosti - v ČR vyjádřené systémem podpor v nezaměstnanosti.
- Systémy státní pomoci v nezaměstnanosti – v ČR zahrnuté do systému dávek sociální pomoci.

Vypláčení podpor v nezaměstnanosti je založeno na finančních příspěvcích zaměstnavatelů a zaměstnanců a podpoře státu. Vypláčení příspěvku je časově omezené, jeho výše je určena jako procento z poslední mzdy, doba poskytování závisí na délce dřívějšího zaměstnání a je poskytován bez ohledu na jiné příjmy.

U vypláčení dávek sociální pomoci je nutné prokázat tzv. sociální potřebnost. Výše příspěvku nezávisí na předchozím výdělku, ale garantuje určitou minimální úroveň příjmu a doba poskytování je nejčastěji neomezená.

V praxi jsou schémata kompenzace příjmu obvykle spojena současně jak s principem pojištění, tak s principem sociální pomoci. Obě dávky mohou být odňaty, pokud nezaměstnaný nehledá aktivně práci, anebo odmítne pracovní nabídku.

Kromě podpor v nezaměstnanosti existují i další alternativní kompenzační schémata, která zvyšují příjem v době nezaměstnanosti, anebo zajišťují určitou minimální úroveň příjmu po uplynutí doby poskytování podpory. Mezi tato alternativní schémata patří především:

- fondy kompenzace mezd, které slouží k zachování úrovně příjmu při omezování pracovní doby nebo při dočasné pracovní výluce;
- schémata předčasného odchodu do důchodu;
- odstupné;
- sociální pomoc poskytována na základě testu potřebnosti včetně testu prostředků;
- obecně poskytovaný minimální příjem placený neomezeně.

Schémata podpory příjmu v nezaměstnanosti můžeme charakterizovat několika hledisky:

- Podíl nezaměstnaných pobírajících podporu v nezaměstnanosti – je silně ovlivněn výší státního rozpočtu, krytím podpor z fondů zaměstnanosti, výší nezaměstnanosti, podílem nezaměstnanosti a ekonomickými i politickými poměry.
- Úroveň kompenzace příjmu – se většinou v čase snižuje.
- Náklady na systém podpor.

Podpory v nezaměstnanosti mohou mít na pracovní trh a chování nezaměstnaných různé účinky, které ovlivňují nejen chování nezaměstnaných, ale i stávajících pracovníků a lidí mimo trh. Jde o účinky na ochotu ke změně zaměstnání, účinek na přechod do nezaměstnanosti, pohyb z nezaměstnanosti do zaměstnání a pohyb z ekonomicky neaktivních do zaměstnání a další spíše negativní účinky jako jsou setrvání

v nezaměstnanosti, pohyb z nezaměstnanosti do kategorie ekonomicky neaktivních, setrvání v kategorii ekonomicky neaktivních a další (Sirovátka, 1995).

3. Podpora kvalifikace jakou součást politiky zaměstnanosti v EU

Evropská strategie zaměstnanosti

Evropská strategie zaměstnanosti souvisí se zvýšením úrovně zaměstnanosti, která vede i k většímu sociálnímu začlenění a ke snížení chudoby. Aby mohlo být dosaženo těchto cílů, musí členské země navzájem spolupracovat a koordinovat své politiky. Úlohou evropské strategie zaměstnanosti (ESZ) je přispět ke koordinaci politik zaměstnanosti členských států a také kandidátských a přidružených zemí. ESZ byla vytvořena v roce 1997, kdy si členské státy EU vytyčily řadu společných úkolů a cílů v politice zaměstnanosti. Základem ESZ jsou hlavní směry zaměstnanosti, které navrhuje Evropská komise na základě společných priorit, na nichž se dohodly členské státy. Tyto hlavní směry schvaluje Rada po poradě s Evropským parlamentem a dalšími poradními orgány. Každoročně Evropská komise sleduje, zda politiky zaměstnanosti přijaté členskými státy souvisí s hlavními směry ESZ. Poté vydává výroční zprávu, v níž tyto politiky zaměstnanosti hodnotí, a mimoto také vydává doporučení pro jednotlivé státy. ESZ používá tzv. „otevřenou metodu koordinace“, podle níž se zástupci členských států setkávají, aby projednali politiky zaměstnanosti a dané priority. Tato poradní skupina se nazývá Výbor pro zaměstnanost a slouží k výměně osvědčených metod týkajících se politik zaměstnanosti a podporuje vzájemné učení (Evropská unie, 2011).

3.1 Lisabonská strategie pro růst a zaměstnanost

V březnu 2000 se na lisabonském summitu sešli představitelé EU a vyhlásili nový cíl proměnit do roku 2010 Evropskou unii v nejkonzekventnější ekonomiku světa založenou na znalostech, schopnou dosahovat udržitelného růstu, nabízející více kvalitních pracovních míst a umožňující dosahovat sociálního konsensu. Na tomto summitu došlo k oficiálnímu propojení tří dosud samostatných strategií, nazvaných podle místa svého vzniku. Jedná se o lucemburský proces, zaměřený na politiku zaměstnanosti, cardiffský proces, zaměřený na strukturální politiku a kolínský proces, orientovaný na makroekonomický dialog s hospodářskými a sociálními partnery. Lisabonská strategie si stanovila za cíl zvýšit průměrnou míru ekonomického růstu do roku 2010 na 3 % a vytvořit dodatečných 20 milionů pracovních míst, což by představovalo zvýšení míry zaměstnanosti na 70 % (Klvačová, Malý, Mráček, 2006).

Lisabonská strategie měla tři pilíře:

- ekonomický – vytvořit vysoce konkurenceschopnou ekonomiku;
- sociální – dosáhnout plné zaměstnanosti a zdokonalit sociální soudržnost;

- ekologický – uskutečňovat udržitelný rozvoj.

Na základě těchto pilířů měla být přijímána opatření, která byla formulována tak, aby se zvýšila výkonnost Unie, aniž by byla ohrožena sociální soudržnost a znehodnoceno životní prostředí (www.businessinfo.cz, 2003).

Prioritní cíle Lisabonské strategie

Ke splnění základního cíle – stát se nejkonkurenceschopnějším hospodářským prostorem světa – vytyčilo zasedání Evropské rady v Lisabonu osm dílčích cílů:

- informační společnost pro všechny;
- vytvořit evropský výzkumný prostor;
- odstranit překážky pro podnikání, zejména pro malé a střední podniky;
- ekonomická reforma spojená s dokončováním vnitřního trhu;
- vytvořit integrované finanční trhy;
- lepší koordinace makroekonomických politik;
- aktivní politika zaměstnanosti;
- modernizace evropského sociálního modelu.

V březnu 2001 k těmto cílům přibyl cíl devátý – udržitelný rozvoj a kvalita života.

Všechny tyto cíle jsou velice ambiciózní a mělo jich být dosaženo celou řadou různých metod počínaje evropskou legislativou přes monitorování plnění v jednotlivých členských státech až po otevřenou metodu koordinace politik (Klvačová, Malý, Mráček, 2006).

Lisabonská strategie, jak uvádí Klvačová, Malý, Mráček (2006) měla svůj časový harmonogram, stanovený Evropskou komisí:

- 2001
 - Strategie zjednodušení regulace
 - Registrace a vyhodnocení státní pomoci
- 2002
 - Nový regulační rámec pro elektronický obchod
 - Nový regulační rámec pro veřejné zakázky
 - Národní akční plán proti vyloučení a chudobě
 - Vyhodnocení sociálních politik
- 2003
 - Nový regulační rámec pro telekomunikace
 - Jednotný trh rizikového kapitálu

- Větší otevření trhu elektrické energie pro podnikovou sféru
- Liberalizace trhu transevropské železniční nákladní dopravy
- Šestý rámcový program výzkumu a vývoje
- 2004
 - Další otevření trhu plynu – pro podnikovou sféru
 - Jednotný Evropský vzdušný prostor
 - Regulační rámec pro zdaňování energií
 - Regulační rámec pro zdaňování úspor
- 2005
 - Otevření trhů elektřiny pro spotřebitele
 - Start Evropského systému obchodování emisemi CO₂
 - Jednotný trh pro všechny finanční služby
- 2006
 - Druhá etapa otevírání trhu poštovních služeb
- 2008
 - Liberalizace trhu veškeré mezinárodní železniční nákladní dopravy
- 2009
 - Nová, resp. konečná etapa otevření trhu poštovních služeb

Lisabonskou strategii můžeme chápat jako pokračování v evropské tradici sociální tržní ekonomiky v období globalizace. Reflektuje stávající problémy a usiluje o současné naplnění cílů ekonomických, sociálních i ekologických. Snaží se na jedné straně o liberalizace a otevírání trhů a na druhé straně o zachování a posílení sociální soudržnosti a o zachování a vyčištění životního prostředí. Také usiluje o zachování rovnováhy mezi zájmy zaměstnavatelů a zaměstnanců, práce a kapitálu i o zachování rovnováhy mezi člověkem a přírodou.

3.1.2 Wim Kokova zpráva

V březnu roku 2004 se Evropská rada sešla na svém pravidelném zasedání, aby zhodnotila Lisabonskou strategii. Konstatovala, že existuje viditelný pokrok při jejím naplňování v řadě oblastí, avšak celková úroveň její realizace je nedostatečná. Evropská rada proto ustanovila Expertní skupinu na vysoké úrovni pro revizi Lisabonské strategie. Tato skupina byla vedena bývalým nizozemským ministerským předsedou Wimem Kokem a jejím úkolem bylo vypracovat zprávu o stavu Lisabonské strategie a doporučit, jak zlepšit její fungování. Tato zpráva byla prezentována v listopadu 2004 (Klváčová, Malý, Mráček, 2006).

Skupina odborníků došla k závěru, že Lisabonská strategie v polovině desetileté strategie sice nepřinesla závratné výsledky, avšak nemůžeme hovořit o naprostém propadu. Pokroky byly dosaženy v zaměstnanosti, kdy členské státy přijímaly opatření na tvorbu nových pracovních míst a míra zaměstnanosti v roce 2003 vzrostla na 64,3 %. Také v šíření informačních technologií a využívání internetu byla Evropa úspěšná. Nicméně je pravdou, že hrozilo, že většina těchto cílů nebude do roku 2010 splněna. Kromě jiného je to také způsobeno rozšiřováním EU, protože nové členské státy mají výrazně nižší produktivitu a míru zaměstnanosti než původní členské státy.

Na základě těchto výsledků skupina pod vedením Wima Koka navrhla řadu reforem a opatření v různých oblastech. Jako nezbytná uvedla opatření v těchto pěti oblastech:

- znalostní společnost – Evropa jako atraktivní místo pro badatele a vědce, maximální využívání informačních a komunikačních technologií a učinit absolutní prioritu z rozvoje a výzkumu;
- vnitřní trh – dokončit vnitřní trh pro volný pohyb zboží a kapitálu, urgentně vytvořit jednotný trh pro poskytování služeb;
- hospodářské klima – snížit celkovou administrativní zátěž, zlepšit kvalitu právních norem, urychlit proces zakládání podniku a vytvořit příznivé prostředí pro podnikatele;
- Integrovaný pracovní trh – urychleně poslechnout doporučení Evropského expertního týmu pro politiku zaměstnanosti, zpracovat strategie celoživotního vzdělávání a aktivního stárnutí a podpořit partnerství pro růst a zaměstnanost;
- ekologická udržitelnost – šířit ekologické inovace, přebrat vůdčí roli v ekoprůmyslu a provádět takovou politiku, která povede zvýšením efekтивности k dlouhodobému a udržitelnému růstu produktivity (www.mpsv.cz, 2004).

Integrovaný trh práce

Lisabonská strategie v rámci tohoto cíle vyžaduje zvýšení celkové míry zaměstnanosti na 67 % do roku 2005 a na 70 % do roku 2010. Také by se měla zvýšit míra zaměstnanosti žen na 57 % do roku 2005 a do roku 2010 na 60 % a zaměstnanost starších osob na 50 %. Měla by se také zvýšit hranice odchodu do důchodu o pět let a zlepšit přístup žen na pracovní trh.

V rámci Wim Kokovy zprávy byly doporučeny oblasti, které by se měly zlepšit. Patří zde zlepšení přizpůsobivosti zaměstnanců a firem, efektivnější investice do lidského kapitálu

a zaměstnávání starších osob. Pokud má být Evropa konkurenceschopná, tak musí více investovat do rozvoje lidského kapitálu, protože produktivita a konkurenceschopnost je přímo závislá na vzdělaných, vysoce kvalifikovaných a přizpůsobivých pracovních silách, které jsou schopny přijmout změny na trhu práce. Aby měla Evropa dostatek kvalifikované, kreativní a mobilní pracovní síly, je nutné zajistit, aby dostatek mladých lidí končil školy s vhodnou kvalifikací, která jim umožní získat práci v dynamických sektorech s vysokou přidanou hodnotou. Zpráva doporučila, aby každý členský stát vypracoval národní strategii celoživotního vzdělávání, která by pomohla čelit rychlým změnám v technologiích, zvyšovat účast na trhu práce, snižovat nezaměstnanost a umožnit lidem pracovat déle.

V rámci podpory ekonomického růstu, by členské státy měly na trh práce přilákat více lidí a zajistit, aby se udržitelně integrovali do pracovního trhu. Ke zvyšování zaměstnanosti budou využívány opatření aktivní politiky zaměstnanosti, ale také bude snaha zabránit, odstranit a snížit pasti nízkých mezd odpovídajícími nástroji. Z důvodu poklesu pracující populace mají zásadní význam starší pracovníci, kterým by měla být věnována vyšší pozornost. Členské státy by měly vypracovat strategii pro aktivní stárnutí, která spočívá v zavedení právních a finančních pobídek pro zaměstnavatele starších osob, pro zaměstnance, aby pracovali déle, poskytování celoživotního vzdělávání a zlepšování pracovních podmínek a kvality práce, tak aby bylo zabráněno předčasným odchodům do důchodu (www.mpsv.cz, 2004).

3.1.3 Integrované hlavní směry pro růst a zaměstnanost (2005 – 2008)

Evropská rada na svém zasedání v březnu 2005 zahájila novou etapu Lisabonské strategie a přeorientovala ji na růst a zaměstnanost v Evropě. Tímto rozhodnutím hlavy států a předsedové vlád vyjádřili priority a témata, na které se Unie má zaměřit, jak na evropské, tak na národní úrovni. V těchto prioritních oblastech musí Unie učinit nezbytná opatření pro rozvoj znalostí, atraktivity a pro vytváření pracovních míst.

V rámci efektivního přeorientování se Evropská rada rozhodla posílit soudržnost a vzájemnou návaznost stávajících mechanismů a zahájit nový cyklus řízení. Tento nový cyklus řízení spočíval ve stanovení nových priorit a růstu v nových hlavních směrech hospodářské politiky a v nových hlavních směrech zaměstnanosti, které jsou vydávány Evropskou komisí. Tyto dva texty byly začleněny do jednoho dokumentu, na základě kterého členské státy a Unie mohou předkládat své strategické vize v oblasti makroekonomie, mikroekonomie a zaměstnanosti. Integrované hlavní směry tedy představují stabilní a soudržný rámec umožňující provádět prioritní akce, které schválila Evropská rada. Budou základem

pro přípravu národních reformních programů, které musí předložit každý členský stát. Hlavní směry stejně jako národní programy, které z nich budou vycházet, budou stanoveny na tříleté období.

Integrované hlavní směry pro růst a zaměstnanost (2005 – 2008) jsou rozděleny na makroekonomické hlavní směry, mikroekonomické hlavní směry a hlavní směry zaměstnanosti.

Hlavní směry zaměstnanosti jsou:

- vedení politik zaměstnanosti, jejichž cílem je dosažení plné zaměstnanosti, zlepšování kvality a produktivity práce a posilování sociální a územní soudržnosti;
- podpora celoživotního přístupu k práci;
- zajištění trhů práce, které by podporovaly začleňování uchazečů o práci a znevýhodněných osob;
- zlepšení přizpůsobování se potřebám trhu;
- podpora kombinování flexibility a jistoty pracovních míst a zmírnění segmentace trhu práce;
- zajištění, aby se mzdy a ostatní náklady práce vyvíjely příznivě pro zaměstnanost;
- zvýšení a zkvalitnění investic do lidského kapitálu;
- přizpůsobení systémů vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům (Komise Evropských společenství, 2005).

3.1.4 Hlavní směry politiky zaměstnanosti členských států 2008 – 2010

Hlavní směry politiky zaměstnanosti dle rozhodnutí Rady EU jsou:

- provádět politiky zaměstnanosti, jejichž cílem je dosažení plné zaměstnanosti, zlepšování kvality a produktivity práce a posilování sociální a územní soudržnosti;
- podporovat celoživotní přístup k práci;
- zajistit všem přístupné trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se osobám hledajícím zaměstnání včetně osob znevýhodněných a neaktivním osobám vyplatilo pracovat;
- zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce;
- podporovat flexibilitu kombinovanou s jistotou zaměstnání a zmírnit segmentaci trhu práce, s náležitým přihlédnutím k úloze sociálních partnerů;
- zajistit vývoj nákladů na pracovní sílu a metody stanovování mezd podporující zaměstnanost;
- zvýšit a zkvalitnit investice do lidského kapitálu;

- přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům.

V rámci evropské strategie zaměstnanosti byly stanoveny tyto cíle a referenční úrovně:

- aby každé osobě, která je nezaměstnaná bylo nabídnuto pracovní místo, učební poměr, doplňující odborná příprava nebo jiné opatření zaměstnanosti; v případě mladých lidí, kteří ukončili školní docházku, nejpozději do čtyř měsíců do roku 2010 a u dospělých nejpozději do dvanácti měsíců;
- aby se do roku 2010 25 % dlouhodobě nezaměstnaných zapojilo do aktivních opatření v podobě odborné přípravy, rekvalifikace, pracovní praxe nebo jiného opatření týkajícího se zaměstnatelnosti s cílem dosáhnout průměru tří nejvyspělejších členských zemí;
- aby lidé hledající práci v rámci EU měli možnost nahlížet do seznamů všech volných pracovních míst inzerovaných prostřednictvím služeb zaměstnanosti členských zemí;
- aby do roku 2010 došlo na úrovni EU ke zvýšení skutečného průměrného věku odchodu do důchodu o pět let oproti roku 2001;
- aby do roku 2010 byla zaručena péče pro alespoň 90 % dětí ve věku od 3 let až do doby zahájení školní docházky a pro nejméně 33 % dětí mladších 3 let;
- aby průměrná míra počtu mladých lidí, kteří předčasně ukončí školní docházku, nepřekročila v EU 10%;
- aby do roku 2010 nejméně 85 % mladých lidí v EU ve věku 22 let mělo ukončené vyšší střední vzdělání;
- aby průměrná míra účasti na celoživotním vzdělávání v EU dosáhla alespoň 12,5 % u obyvatelstva v produktivním věku 25 až 64 let (Rada EU, 2008).

3.1.5 Hodnocení Lisabonské strategie

Evropská komise v únoru 2010 vydala zprávu, ve které vyhodnotila dopady Lisabonské strategie vcelku pozitivně, přestože její hlavní cíle nebyly dosaženy. Nejlepších výsledků dosahovaly ukazatelé v roce 2008, avšak v důsledku krize tyto ukazatelé poklesly.

Zpráva Evropské komise uvádí, že Lisabonská strategie přispěla k vymezení čtyř prioritních oblastí, na které se mají členské státy EU dále zaměřit. Jsou to věda a inovace, investice do lidského kapitálu/modernizace trhu práce, uvolnění podnikatelského potenciálu, hlavně u malých a středních podniků a energie/změna klimatu. Tyto oblasti jsou ve všech členských státech nyní na prvním místě politické agendy, což svědčí o tom, že Lisabonská

strategie je schopná stanovit reformní agendu. Reformy schválené v rámci Lisabonské strategie také přinesly konkrétní výhody pro občany a podniky v EU. Jedná se zejména o hmatatelné výhody, včetně vyšší zaměstnanosti, dynamičtějšího podnikatelského prostředí s menší byrokracií, většího výběru pro spotřebitele a udržitelnější budoucnosti. Nicméně vyšší zaměstnanost ve všech případech nepomohla vymanit se lidem z chudoby. Týká se to zejména lidí, kteří mají nízkou kvalifikaci nebo jsou vzdáleni na trhu práce. Také dětská chudoba nadále přetrvává a v některých členských státech poměrně ve velké míře.

V posledních deseti letech se podařilo stabilizovat veřejné finance, takže klesaly schodky a úroveň zadlužení a dlouhodobá udržitelnost se zlepšila. Fiskální konsolidace utvořila prostor pro koordinovaný fiskální stimul v okamžiku propuknutí krize a poklesu poptávky a pomohla stabilizovat hospodářství tím, že se vyhnula začarovanému kruhu klesající poptávky a investic a zvyšující se nezaměstnanosti. Také reformy trhu práce a aktivní politiky na trhu práce přispěly k ochraně pracovních míst v období hospodářského poklesu a zamezila růstu nezaměstnanosti.

Zaměření strukturálních reforem bylo jen na ty oblasti, které byly žádoucí. Byly to výzkum a vývoj a inovace, trhy práce, podnikatelské prostředí a konsolidace veřejných financí, avšak s odstupem času je jasné, že strategie měla být lépe zorganizována tak, aby se více zaměřila na kritické prvky, které hrály klíčovou roli v počátcích krize, jako je řádný dohled a systémové riziko na finančních trzích, spekulativní bubliny a konzumní způsob života spojený s poskytováním úvěrů.

Přestože bylo dosaženo velkého pokroku, tak celkové tempo provádění reforem bylo pomalé a nerovnoměrné. Byl rozdílný pokrok mezi fungujícími členskými státy a ostatními státy, ale také u jednotlivých politik Lisabonské strategie. Pokrok v mikroekonomické oblasti zaostával za pokrokem v oblastech makroekonomiky a zaměstnanosti. Také se ukázalo, že je důležité, aby členské státy prováděly reformy zhruba stejným tempem. Jedině tehdy může být využito potenciálu růstu a zaměstnanosti. Dalším problémem byly vazby mezi Lisabonskou strategií a dalšími nástroji, jako jsou Pakt stability a růstu, strategie pro udržitelný rozvoj nebo sociální agendy, které nebyly dostatečně pevné. Pevnější vazby by vedly ke zlepšení účinnosti Lisabonské strategie.

Co se týče integrovaných hlavních směrů, tak jejich obecná povaha a nedostatečné stanovení vnitřních priorit omezily dopad tohoto nástroje na vytváření vnitrostátních politik. Národní programy reforem, které vycházejí z integrovaných hlavních směrů, byly užitečnými nástroji na podporu souhrnných strategií růstu se silnějšími vazbami na politiky v oblasti zaměstnanosti a politiky v oblasti makroekonomické a mikroekonomické. Avšak přístup

k národním programům reforem byl v členských státech odlišný. Některé země předložily ambiciózní programy reforem, jiné předkládaly obecné programy reforem, kterým se nedostala podpora vlád a vnitrostátních parlamentů. Také doporučení, která předkládá Rada členským státům na základě doporučení Komise, byla důležitou složkou strategie a v některých státech zaznamenala opravdový dopad. Některé státy na základě těchto doporučení prosadily reformy, ale jiné státy těmto doporučením nevěnovaly žádnou pozornost.

Při provádění reforem byl každý členský stát úspěšný, takže existuje velký prostor pro vzájemné osvojování a šíření správných postupů. Zejména po roce 2005 bylo osvojování politik a výměna správných postupů intenzivnější, protože členské státy projevíly velký zájem o zkušenosti získané ostatními státy v rámci reforem. Většina těchto výměn zkušeností proběhla v rámci otevřené metody koordinace, která se ukázala jako účinná. Nicméně i přes tato všechna opatření se nepodařilo naplnit cíle, které si Lisabonská strategie stanovila (Evropská komise, 2010a).

3.2 Evropa 2020 – Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění

Strategie Evropa 2020 byla schválena v polovině června roku 2010 Evropskou radou a nahradila Lisabonskou strategii pro růst a zaměstnanost (www.euractiv.cz, 2013). Evropská komise (2010b) uvádí, že Strategie Evropa 2020 má z EU učinit inteligentní a udržitelnou ekonomiku podporující začlenění a vykazující vysokou úroveň zaměstnanosti, produktivity a sociální soudržnosti.

Strategie předpokládá tři vzájemně se posilující priority:

- inteligentní růst – rozvíjení ekonomiky založené na znalostech a inovacích;
- udržitelný růst – podpora konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiky méně náročné na zdroje;
- růst podporující začlenění – podpora ekonomiky s vysokou zaměstnaností, jež se bude vyznačovat sociální a územní soudržností.

Tyto tři priority se navzájem doplňují a nabízí vizi sociálně tržního hospodářství pro 21. století. Z těchto tří priorit také vychází hlavní cíle strategie Evropa 2020.

3.2.1 Hlavní cíle strategie Evropa 2020

- zvýšit zaměstnanost u osob ve věku 20 až 64 let ze současných 69 % na nejméně 75%;
- investovat do výzkumu a vývoje 3 % HDP, zejména zlepšováním podmínek pro investice soukromého sektoru do výzkumu a vývoje, a vytvořit nový ukazatel pro sledování inovací;
- v oblasti klimatu a energie by mělo být dosaženo cílů „20-20-20“ tzn. snížit emise skleníkových plynů o nejméně 20 % oproti úrovním roku 1990 nebo o 30 %, pokud pro to budou příznivé podmínky; zvýšit podíl obnovitelných zdrojů energie v konečné spotřebě energie na 20 % a zvýšit energetickou účinnost o 20 %;
- podíl dětí, které předčasně ukončily školní docházku, by se měl snížit ze současných 15 % na 10 %, a zároveň podíl osob ve věku 30 až 34 let, kteří ukončili terciární úroveň vzdělávání, by se měl zvýšit z 31 % na nejméně 40 % v roce 2020;
- počet osob ohrožených chudobou by se měl snížit o 25 %, což představuje více než 20 milionů lidí.

Tyto cíle jsou ve vzájemném vztahu, protože například vyšší úroveň vzdělání zlepšuje zaměstnatelnost a zvyšování zaměstnanosti přispívá ke snižování chudoby. Také vyšší investice do vědy a výzkumu a inovace ve všech hospodářských odvětvích v kombinaci s lepším využíváním zdrojů vedou ke zlepšení konkurenceschopnosti a k tvorbě nových pracovních míst.

Jelikož tyto cíle nejsou vyčerpávající a bude nutné učinit řadu opatření pro jejich podporu, a to nejen na úrovni členských států a EU, ale i na úrovni mezinárodní, tak Komise předložila sedm stěžejních iniciativ, které by měly zrychlit pokrok v každém z prioritních témat. Jsou to:

- „Inovace v Unii“ – zlepšení rámcových podmínek a přístupu k financování výzkumu a inovací;
- „Mládež v pohybu“ – zlepšení systémů vzdělávání a usnadnění vstupu mladých lidí na pracovní trh;
- „Digitální program pro Evropu“ – rychlejší rozvoj vysokorychlostního internetu a využití jednotného digitálního trhu domácnostmi a podniky;
- „Evropa méně náročná na zdroje“ – podpora oddělení hospodářského růstu od využívání zdrojů, podpora přechodu na nízkouhlíkovou ekonomiku, větší

využití obnovitelných zdrojů energie, modernizace dopravy a podpora energetické účinnosti;

- „Průmyslová politika pro éru globalizace“ – zlepšit podnikatelské prostředí, především pro malé a střední podniky, podpora rozvoje silné a udržitelné průmyslové základny, která by byla konkurenceschopná v celosvětovém měřítku;
- „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“ – modernizace pracovních trhů a posílení postavení občanů rozvojem jejich dovedností v průběhu celého života se smyslem zvýšení účasti na trhu práce a lepšího vyrovnaní nabídky a poptávky na trhu práce, mimo jiné prostřednictvím mobility pracovních sil;
- „Evropská platforma pro boj proti chudobě“ – zajistit sociální a územní soudržnost, tak aby výhody vyplývající z růstu a zaměstnanosti byly ve velkém měřítku sdíleny a lidem postiženým sociálním vyloučením a chudobou bylo umožněno žít důstojně a aktivně se zapojovat do společnosti.

Tyto iniciativy jsou závazné nejen pro Evropskou unii, ale i pro členské státy. (Evropská komise, 2010b)

3.2.2 Priority EU a Iniciativy zaměřené na růst kvalifikace

➤ Inteligentní růst

Inteligentní růst spočívá v posilování znalostí a inovací jako stimulů našeho budoucího růstu. S tím souvisí zlepšení kvality vzdělávání, posílení výzkumného úsilí, podpora předávání inovací a znalostí po celém území Unie, plné využívání informačních a komunikačních technologií a zajištění toho, aby se z inovativních nápadů staly nové výrobky a služby, a byl tak vytvořen nový růst i kvalitní pracovní místa a přispělo se k řešení evropských i celosvětových společenských problémů.

Oblasti, ve kterých musí Evropa jednat v rámci této priority, jsou zejména nízké investice do inovací, vzdělávání, odborné přípravy a celoživotního učení a digitální společnosti. Investice do výzkumu a vývoje v Evropě nedosahují ani 2 %, naproti tomu v USA je to 2,6 % a v Japonsku dokonce 3,4 %. Pokud se chce Evropa zlepšit v této oblasti, musí se zaměřit na dopady a složení nákladů na výzkum a potřebuje zlepšit podmínky výzkumu a vývoje v soukromém sektoru. Co se týče vzdělávání, hlavními problémy jsou nízké čtenářské dovednosti žáků, vysoký počet žáků, kteří předčasně ukončí školní docházku či odbornou přípravu a také nižší počet vysokoškolsky vzdělaných osob ve věku 25 až 34 let oproti USA a Japonsku. Problematika digitální společnosti souvisí s nižší dostupností

vysokorychlostního internetu, zejména ve venkovských oblastech a s nízkým uspokojováním poptávky po informačních a komunikačních technologiích, které jsou nyní velice žádané.

Do této priority patří tyto stěžejní iniciativy:

- „Inovace v Unii“
- „Mládež v pohybu“
- „Digitální program pro Evropu“

Stěžejní iniciativa „Inovace v Unii“

Cílem této iniciativy je přeorientovat politiku výzkumu, vývoje a inovací na výzvy, jimž společnost čelí, jako jsou změna klimatu, účinné nakládání se zdroji a energií, zdraví a demografické změny. Je potřeba posílit každý článek řetězu inovací od základního výzkumu až po uvedení produktu na trh.

Na úrovni EU bude Komise pracovat na těchto záměrech:

- dokončení Evropského výzkumného prostoru a vytvoření strategického programu pro výzkum zaměřený na výzvy, jako je zabezpečení dodávek energie, doprava, změna klimatu a účinné využívání zdrojů, zdraví a stárnutí obyvatelstva a další;
- zlepšení rámcové podmínky pro inovace v podnicích tj. modernizace v oblasti ochrany autorských práv a ochranných známek, zlepšení přístupu malých a středních podniků k ochraně duševního vlastnictví, zlepšení dostupnosti kapitálu a plné využívání politiky orientované na poptávku např. zadáváním veřejných zakázek apod.;
- zahájení programu evropských inovačních partnerství mezi úrovní EU a členských států tak, aby se urychlil vývoj a používání technologií nezbytných ke splnění vytyčených úkolů;
- posílení a další rozvíjení úlohy nástrojů EU na podporu inovací, kromě jiného prostřednictvím bližší spolupráce s Evropskou investiční bankou a zefektivněním správních postupů, které by zjednodušily přístup k financování především malým a středním podnikům;
- podpora partnerství založená na znalostech a posílení vazby mezi vzděláním, podniky, výzkumem a inovacemi.

Na vnitrostátní úrovni musí členské státy:

- reformovat vnitrostátní systém výzkumu a vývoje a inovací, aby podpořily dosahování špičkové úrovně a inteligentní specializace, posílit spolupráci mezi univerzitami, výzkumnými subjekty a podniky a zlepšit přeshraniční spolupráci

v oblastech, kde má EU přidanou hodnotu a zajistit rozšíření technologií po celém území EU;

- zajistit dostatečný počet absolventů technických, vědeckých a matematických oborů a zaměřit školní vzdělávací programy na kreativitu, inovace a podnikání;
- klást důraz na investice do vědomostí, mimo jiné používáním daňových pobídek a dalších finančních nástrojů na podporu většího soukromého investování do výzkumu a vývoje.

Stěžejní iniciativa „Mládež v pohybu“

Cílem této iniciativy je zlepšit výsledky a mezinárodní atraktivitu evropských vysokoškolských institucí a zvýšit celkovou kvalitu všech úrovní vzdělávání a odborné přípravy v EU, která by spojovala vysokou úroveň a spravedlivý přístup, dále podporovat mobilitu studentů a stážistů a zlepšit situaci v oblasti zaměstnanosti mladých lidí.

Na úrovni EU se Komise zaměří na tyto záměry:

- integrace a zdokonalení programů EU pro mobilitu, pro univerzity a vědce a jejich propojení s vnitrostátními programy a zdroji;
- dávat větší důraz na programy modernizace vysokého školství mimo jiné srovnáváním výsledků univerzit a výsledků vzdělávání v celosvětovém kontextu;
- podpora uznávání neformálního a informálního učení;
- zahájení rámcové politiky pro zaměstnanost mládeže, zaměřené na snížení nezaměstnanosti mladých lidí, které by měly za přispění členských států a sociálních partnerů podporovat vstup mladých lidí na trh práce prostřednictvím odborného vzdělávání, stáží nebo dalších forem odborné praxe.

Na vnitrostátní úrovni členské státy budou muset:

- zajistit účinné investice do systémů vzdělávání a odborné přípravy na všech úrovních;
- pomocí sjednoceného přístupu zahrnujícího nejdůležitější dovednosti a zaměřeného na snížení počtu předčasných odchodů ze škol zlepšit výsledky vzdělávání všech složek;
- zvýšit otevřenost a význam vzdělávacích systémů prostřednictvím vytvoření národních rámců kvalifikací a lepšího zacílení výsledků vzdělávání na potřeby pracovního trhu;
- zlepšit vstup mladých lidí na trh práce pomocí integrované činnosti zahrnující kromě jiného i poskytování informací, poradenství a odborné vzdělávání.

Stěžejní iniciativa „Digitální program pro Evropu“

Cílem je zajistit udržitelný hospodářský a sociální přínos jednotného digitálního trhu, založeného na rychlém a superrychlém internetu a interoperabilních aplikacích. Dále má také zlepšit přístup obyvatel k vysokorychlostnímu internetu.

➤ Udržitelný růst

Udržitelný růst spočívá v podpoře konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiky, která je méně náročná na zdroje. Tato priorita se týká zejména oblasti konkurenceschopnosti, boje proti změně klimatu a čisté energie a jejím účinném využívání. Posílení konkurenceschopnosti zahrnuje lepší produktivitu práce a využívání ekologicky šetrnějších technologií ve výrobě. Boj proti klimatickým změnám je spojen s výrazným snižováním emisí a plným využíváním potenciálu, které poskytují moderní technologie. Účinnější využívání energetického trhu a zvýšení podílu obnovitelných zdrojů energie má potenciál vytvořit v EU více než milion pracovních míst.

Stěžejními iniciativami pro tuto prioritu jsou:

- „Evropa méně náročná na zdroje“
- „Průmyslová politika pro věk globalizace“

➤ Růst podporující začlenění

Docílit růstu podporujícího začlenění znamená posílit úlohu občanů prostřednictvím vysoké úrovně zaměstnanosti, investovat do získávání dovedností, bojovat proti chudobě, modernizovat pracovní trhy, odbornou přípravu a systémy sociálního zabezpečení, které pomohou předvídat a zvládat změny, a vybudovat solidárnější společnost. Evropa musí zcela využívat potenciálu svých pracovních sil, pokud se má vypořádat s takovými problémy, jako je stárnutí obyvatelstva a rostoucí globální konkurence. Také je nezbytně nutné vypracovat politiky na podporu rovnosti mužů a žen, aby se zvýšila účast na trhu práce a podpořil se tak růst a sociální soudržnost. Evropa se musí zaměřit zejména na oblast zaměstnanosti, dovedností a boje proti chudobě. V současné době je zaměstnanost v Evropě nižší než v ostatních vyspělých zemích. Problémem je zejména nízká zaměstnanost žen a starších osob, ale také vysoká nezaměstnanost mladých lidí. S nízkou zaměstnaností úzce souvisí dovednosti a také chudoba, kterou jsou ohroženi zejména nezaměstnaní lidé a lidé s nízkou kvalifikací.

Činnosti spadající do této priority požadují modernizaci a posílení politik vzdělávání a odborné přípravy a systémů sociálního zabezpečení tím, že se zvýší účast na trhu práce a sníží strukturální nezaměstnanost, a také vzroste sociální odpovědnost podnikatelské sféry.

Stěžejní iniciativy pro tuto prioritu jsou:

- „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“
- „Evropská platforma pro boj proti chudobě“

Stěžejní iniciativa „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“

Cílem této iniciativy je vytvořit podmínky pro modernizaci trhů práce s úmyslem zvýšit zaměstnanost a zajistit udržitelnost sociálních modelů. Jedná se o zlepšení postavení občanů pomocí získávání nových dovedností, jež umožní pracovní síle přizpůsobovat se novým podmínkám a případným posunům profesní dráhy, sníží nezaměstnanost a zvýší produktivitu práce.

Na úrovni EU bude pracovat Komise na těchto záměrech:

- společně s evropskými sociálními partnery stanovení a provádění druhé fáze programu flexikurity, v níž se určí způsoby jak lépe zvládat hospodářské přechody a bojovat proti nezaměstnanosti;
- přizpůsobit legislativní rámec měnícím se formám práce a novým zdravotním a bezpečnostním rizikům na pracovišti v souladu se zásadou inteligentní regulace;
- podpořit a usnadnit mobilitu pracovních sil v rámci EU a lépe vyrovnat nabídku práce a poptávku po ní za pomoci finanční podpory ze strukturálních fondů, především z Evropského sociálního fondu a podpořit politiku migrace pracovníků, která by pružně reagovala na potřeby trhu práce;
- posílit kapacitu sociálních partnerů a plně využít potenciál sociálního dialogu pro řešení problémů a podpořit užší spolupráci mezi orgány trhu práce včetně veřejných služeb zaměstnanosti členských států;
- poskytnout silný impuls strategickému rámci pro spolupráci ve vzdělávání a odborné přípravě, zahrnující všechny zúčastněné strany. To by mělo vyústit především v provádění zásad celoživotního vzdělávání, a to mimo jiné pomocí flexibilnějších učebních plánů v různých odvětvích a úrovních vzdělávání a odborné přípravy a zvětšováním atraktivity odborného vzdělávání a přípravy;
- zajistit, aby během všeobecného, odborného, vyššího vzdělávání a vzdělávání dospělých mohly být osvojovány a uznávány dovednosti vyžadované pro zapojení do dalšího vzdělávání a trhů práce a vyvinout společný jazykový a operativní nástroj pro vzdělávání či odbornou přípravu a praxi – Evropský rámec dovedností, schopností a pracovních míst (ESCO).

Na vnitrostátní úrovni musí členské státy:

- provádět vnitrostátní programy pro dosažení flexikurity, na kterých se shodla Evropská rada, snížit segmentaci trhu práce, usnadnit přechody a napomáhat sladění pracovního a rodinného života;
- přezkoumat a pravidelně kontrolovat účinnost systému daní a dávek tak, aby bylo výhodné pracovat, a to zejména se zaměřením na osoby s nízkou kvalifikací, a zároveň zrušit opatření odrazující od výkonu samostatně výdělečné činnosti;
- podpořit nové formy rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a politiky aktivního stárnutí a zvýšit rovnost žen a mužů;
- podporovat a kontrolovat efektivní provádění výsledků sociálního dialogu;
- vytvořením vnitrostátních rámců kvalifikací dát silný impuls uplatňování evropského rámce kvalifikací;
- zabezpečit, aby v průběhu všeobecného, odborného a vyššího vzdělávání a vzdělávání dospělých, včetně neformálního a informálního učení, mohly být osvojovány a uznávány dovednosti požadované pro zapojení do dalšího vzdělávání a do trhu práce;
- vyvinout partnerství mezi oblastí vzdělávání či odborné přípravy a světem práce, především zapojit sociální partnery do vytváření plánů vzdělávání a odborné přípravy.

Stěžejní iniciativa „Evropská platforma pro boj proti chudobě“

S přispěním Evropského roku boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení je cílem zajistit hospodářskou, sociální a územní soudržnost se záměrem zvyšování povědomí o základních právech osob, které se potýkají s chudobou a sociálním vyloučením, a uznávání těchto práv, aby mohly důstojně žít a aktivně se zapojovat do společnosti.

Na úrovni EU se Komise zaměří na tyto činnosti:

- přeměnit otevřenou metodu koordinace v oblasti sociálního vyloučení a sociální ochrany na platformu pro spolupráci, vzájemné hodnocení a výměnu osvědčených postupů, a na nástroj posilující závazek veřejných i soukromých aktérů snížit sociální vyloučení a přijmout konkrétní opatření mimo jiné v podobě zacílené podpory ze strukturálních fondů, zejména z Evropského sociálního fondu;
- navrhnout a provádět programy na podporu sociální inovace zaměřené na nejohroženější skupiny, nabízející znevýhodněným komunitám hlavně inovační vzdělávání, odborné vzdělávání a pracovní příležitosti, bojovat proti diskriminaci a

vyvinout program pro začlenění přistěhovalců, aby mohli plně využívat svůj potenciál;

- posoudit přiměřenost a udržitelnost systémů sociálního zabezpečení a důchodových systémů a vymezit způsoby, jak lépe zajistit přístup k systémům zdravotní péče.

Na vnitrostátní úrovni členské státy musí:

- podporovat kolektivní i individuální odpovědnost v boji proti chudobě a sociálnímu vyloučení;
- stanovit a provádět opatření zaměřená na specifické podmínky především ohrožených skupin;
- plně využívat systémy sociálního a důchodového zabezpečení, aby byla zajištěna odpovídající podpora příjmů a přístup ke zdravotní péči (Evropská Komise, 2010b).

3.2.3 Hlavní směry politiky zaměstnanosti členských států

Hlavní směry politiky zaměstnanosti jsou celkem čtyři. Jde o:

- zvyšování účasti žen a mužů na trhu práce, omezování strukturální nezaměstnanosti a prosazování kvality pracovních míst;
- rozvoj kvalifikované pracovní síly, která bude reagovat na potřeby trhu práce, a podpora celoživotního učení;
- zlepšování kvality a výsledků systémů vzdělávání a odborné přípravy na všech úrovních a zvyšování účasti na terciárním nebo srovnatelném vzdělávání;
- podpora sociálního začlenění a boj proti chudobě.

Zvyšování účasti žen a mužů na trhu práce, omezování strukturální nezaměstnanosti a prosazování kvality pracovních míst

Členské státy by měly do svých politik trhu práce začlenit zásady flexikurity, které potvrdila Evropská rada, a zároveň i využívat náležitým způsobem podporu z Evropského sociálního fondu a dalších fondů EU s cílem zvýšit zaměstnanost, bojovat proti segmentaci trhu, neaktivitě a nerovnostem mezi muži a ženami. Členské státy by měly zavést mechanismy, které jsou zároveň flexibilní i spolehlivé, aktivní politiky trhu práce, účinné celoživotní učení, politiky podporující pracovní mobilitu a odpovídající systémy sociálního zabezpečení. Členské státy by také měly zlepšit sociální dialog a řešit problém segmentace trhu práce opatřeními, která se zaměří na zaměstnání s nejistými pracovními podmínkami na podzaměstnanost a na nezákonné zaměstnávání. Také je třeba se zabývat kvalitou

pracovních míst a podmínkami zaměstnání a s bojem proti chudobě v důsledku nedostatečného odměňování pracovníků. Rovněž by se mělo podporovat aktivní stárnutí, rovnost mezi ženami a muži, včetně rovného odměňování, a integrace mladých lidí, osob se zdravotním postižením, legálních migrantů a dalších ohrožených skupin do trhu práce.

Rozvoj kvalifikované pracovní síly, která bude reagovat na potřeby trhu práce, a podpora celoživotního učení

Členské státy by měly podporovat zaměstnanost a produktivitu prostřednictvím vhodné nabídky znalostí a dovedností s cílem uspokojit požadavky na trhu práce. Kvalitní vzdělávání a odbornou přípravu musí doplnit účinné pobídky k celoživotnímu učení pro zaměstnané i nezaměstnané, tak aby si každý dospělý člověk mohl zvýšit svou kvalifikaci. Měly by se odstraňovat překážky profesní a geografické mobility pracovníků, vytvářet systémy pro uznávání získaných dovedností a podporovat získávání průřezových schopností s cílem posílit kreativitu, inovace a soukromé podnikání. Zejména je potřeba se zaměřit na podporu lidí s nízkou nebo již zastaralou kvalifikací, zvýšení zaměstnatelnosti starších osob, ale i na zlepšení odborné přípravy, kvalifikace a zkušeností vysoce kvalifikovaných pracovníků, včetně výzkumných pracovníků a žen ve vědeckých, matematických a technických oborech. Také by se měl zdokonalit přístup k odborné přípravě a posílit vzdělávací a profesní poradenství. Investice do rozvoje lidských zdrojů, zvyšování kvalifikace a účast na systémech celoživotního učení by měly být podporovány prostřednictvím společných peněžních příspěvků státu, zaměstnavatelů i jednotlivců. Mladým lidem, kteří nejsou zaměstnání nebo se neúčastní odborné přípravy, by měly členské státy ve spolupráci se sociálními partnery pomáhat najít první zaměstnání, získat pracovní zkušenosti nebo zahájit další studium či odbornou přípravu.

Zlepšování kvality a výsledků systémů vzdělávání a odborné přípravy na všech úrovních a zvyšování účasti na terciárním nebo srovnatelném vzdělávání

Členské státy by měly investovat do systémů vzdělávání a odborné přípravy, aby zajistily přístup ke kvalitnímu vzdělávání a odborné přípravě pro všechny a zlepšily výsledky vzdělávání. Cílem je zejména zvýšit kvalifikaci pracovní síly EU, tak aby mohla lépe reagovat na rychle se měnící potřeby moderních trhů práce a společnosti obecně. Členské státy by měly zlepšit otevřenost a relevance systémů vzdělávání a odborné přípravy, a to především zavedením národních rámců kvalifikací, které umožní flexibilní vzdělávání, a rozvíjením partnerství mezi sférou vzdělávání a odborné přípravy na straně jedné a pracovní sférou na straně druhé. Měla by se také zvýšit účast na terciárním vzdělávání a předcházet

předčasném ukončení školní docházky, zejména s cílem snížit počet mladých lidí, kteří nemají práci, nestudují nebo se neúčastní odborné přípravy.

Podpora sociálního začlenění a boj proti chudobě

Členské státy by se měly zaměřovat na prevenci a snižování chudoby a na podporu plného zapojení do společnosti a ekonomiky. Za tímto účelem je potřeba náležitě využívat Evropský sociální fond a ostatní fondy EU. K boji proti sociálnímu vyloučení přispěje posílení úlohy ve společnosti a podpora účasti na trhu práce zaměřující se na ty, kteří mají na trh práce nejtěžší přístup, a zároveň předcházení chudobě v důsledku nedostatečného odměňování v zaměstnání. K tomu je třeba posílit systémy sociální ochrany, celoživotního učení i komplexních politik aktivního začleňování, které vytvoří příležitosti pro lidi v různém stadiu života a ochrání je před riziky vyloučení. Také systémy sociální ochrany včetně důchodů a přístupu ke zdravotní péči je potřeba modernizovat a plně využívat, aby byla zabezpečena odpovídající podpora příjmů a služby, a tím zajištěna sociální soudržnost, avšak měla by zůstat finančně udržitelná a musí motivovat k zapojení do společnosti a účasti na trhu práce (Evropská komise, 2010c).

4. Politika zaměstnanosti ve vybraných zemích EU se zaměřením na vzdělávací programy

Tato kapitola se zabývá politikou zaměstnanosti ve vybraných zemích EU se zaměřením na vzdělávací programy. Země, které zde budou popsány, jsou Německo, Dánsko, Velká Británie a samozřejmě Česká republika. Každá tato země má k této problematice trochu jiný přístup a v této části budou přiblíženy.

4.1 Německo

4.1.1 Vybrané charakteristiky trhu práce

V tabulce 4.1, která je uvedena níže, můžeme vidět vývoj na trhu práce v Německu mezi lety 2007 – 2012. Německá ekonomika během těchto pěti let nezaznamenala žádné velké výkyvy, co se nezaměstnanosti a zaměstnanosti týče. Míra zaměstnanosti se neustále mírně zvyšuje, a proto klesá i míra nezaměstnanosti, která se snížila ze 7,5 % v roce 2008 na 5,5 % v roce 2012. Zejména míra nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15 až 24 let je v Německu oproti jiným zemím velice nízká. V roce 2012 byla míra nezaměstnanosti mladých jen 8,1 %. Velký podíl na takto nízkém čísle má určitě duální systém vzdělávání, kterým se zabývá podkapitola 4.1.2. Podle typu zaměstnání je v Německu poměrně velký podíl částečných úvazků. Tento podíl se pohybuje okolo 25 % a lehce narůstá. Co se týče osob samostatně výdělečně činných a dočasně zaměstnaných, tak tyto ukazatele nezaznamenaly v těchto letech žádné větší změny. Podíl osob samostatně výdělečně činných se v posledních několika letech pohybuje na úrovni 10,5 % a podíl dočasně zaměstnaných osob v roce 2012 poklesl meziročně o téměř 1 procentní bod na 13,9 %.

Tab. 4.1 Ukazatele týkající se vývoje na trhu práce v Německu

Ukazatel	2008	2009	2010	2011	2012
Míra zaměstnanosti (%)	70,1	70,3	71,1	72,5	72,8
Růst zaměstnanosti (%)	1,4	-0,2	0,7	2,4	0,7
Míra nezaměstnanosti (%)	7,5	7,8	7,1	5,9	5,5
Dlouhodobá nezaměstnanost (% z celkové nezaměstnanosti)	52,5	45,5	47,4	48,0	45,4
Nezaměstnanost mladých (15 – 24 let, %)	10,6	11,2	9,9	8,6	8,1
Osoby samostatně výdělečně činné (%)	10,3	10,5	10,5	10,5	10,5
Dočasně zaměstnaní (%)	14,8	14,6	14,7	14,8	13,9
Zaměstnaní na částečný úvazek (%)	25,1	25,3	25,5	25,7	25,7

Zdroj: European Commission (2013), vlastní zpracování

4.1.2 Politika zaměstnanosti v Německu

Politika zaměstnanosti po roce 2002 prošla výraznými změnami. V tomto roce byla ustavena patnáctičlenná komise, v jejímž čele stál Peter Hartz, která měla za úkol navrhnout reformy německého pracovního trhu. Změny se zaměřovaly zejména na znovuzačlenění nezaměstnaných občanů na trh práce, zvýšení jejich šance na pracovní uplatnění a celkové zlepšení péče o zaměstnané i nezaměstnané skrze nově vzniklé agentury práce. Tyto doporučení byly do německé legislativy zakomponovány pod názvy Hartz I, II, III a IV. Reformy Hartz I – III se uskutečnily mezi roky 2003 až 2004 a zákon Hartz IV vstoupil v platnost až v roce 2005.

Zákony Hartz I, II a III byly zaměřeny na přeměnu úřadů práce na moderní agentury práce, spočívající zejména v prohloubení a zkvalitnění služeb poskytovaných úřady práce. Od roku 2004 byly úřady práce přeměněny po vzoru soukromých agentur na tzv. federální agentury práce, které byly odpovědné za řízení nezaměstnanosti a hledání umístění pro nezaměstnané. Byla zavedena oznamovací povinnost o plánovaném ukončení pracovního poměru a možnost uvolnění pracovníka pro hledání práce, ještě dříve než se stane nezaměstnaným. Z důvodu vysoké nezaměstnanosti byly vytvořeny tzv. Kanceláře osobních služeb, což jsou dotované speciální agentury práce pro nezaměstnané. Zákon také zavedl povinnou mobilitu pracovní síly, která spočívá v ochotě přijmout pracovní nabídku v jakékoli části Německa, v případě, že je nezaměstnaná osoba bez rodinných vazeb a je bez práce déle než 4 měsíce.

Výraznými změnami prošel také systém rekvalifikací, tzv. podpor dalšího odborného vzdělávání. Systém rekvalifikací a vzdělávání byl změněn do podoby poukazu na kurzy, rekvalifikace, cestovní výdaje, ubytování a hlídání dětí. Podpora v nezaměstnanosti je vyplácená po celou dobu rekvalifikace a nárok na pobírání podpory v nezaměstnanosti a poukazu při rekvalifikaci má nezaměstnaný po dobu trvání poloviny podpůrní doby v nezaměstnanosti.

Dále byly zavedeny nové typy zaměstnání, „Minijob“ a „Midijob“, s daňovým a kvazidaňovým² zvýhodněním. Minijob označuje nízko placené zaměstnání, kdy měsíční příjem z takového zaměstnání nepřevyšuje 400 euro, tj. roční příjem nepřesahuje 4800 euro. U takového zaměstnání nemá zaměstnanec povinnost odvádět pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnanec může vykonávat více minijobů za rok, avšak jeho měsíční příjem nesmí přesáhnout 400 euro. Také Midijob je založen na principu nízko placeného zaměstnání,

² Sociální a zdravotní pojištění

avšak měsíční příjem se pohybuje v rozmezí 400 až 800 euro. Cílem zavedení těchto typů zaměstnávání je zatraktivnění málo placených pracovních míst, díky snížení mimo mzdových odvodů, zvýšení motivace nízko příjmových skupin pracovníků a snížení nezaměstnanosti a usnadnění přístupu k práci.

Dalším nástrojem politiky zaměstnanosti, který navrhovaly Hartzovy reformy byly dotace začínajícím podnikatelům, kteří začali své podnikání coby nezaměstnaní. Tato podpora spočívala v tom, že nezaměstnaní lidé dostanou příspěvek na podnikání za účelem aktivního sebezaměstnání.

Poslední zákony Hartz IV byly zavedeny v roce 2005. Tyto reformy se týkaly podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek. Byly reformovány dávky v nezaměstnanosti tzv. Arbeitslosenhilfe, a také sociální dávky pro dlouhodobě nezaměstnané tzv. Sozialhilfe, kdy prakticky došlo ke sloučení těchto dávek (Nohál, 2010). Také byl zkrácen nárok na pobírání dávek v nezaměstnanosti ze dvou let na jeden rok (www.euractiv.cz, 2005).

Dalším nástrojem politiky zaměstnanosti, který nebyl součástí Hartzových reform je tzv. Kurzarbeit, což je vlastně zaměstnání se sníženou pracovní dobou. Zaměstnanec obvykle pracuje polovinu stanovené pracovní doby a pobírá 60 % nebo 67 % předchozího příjmu. Výše příjmu se liší podle toho, zda zaměstnanec má či nemá děti. Toto opatření se rozvinulo zejména v době hospodářské recese a mělo působit jako ochrana pracovních míst a zaměstnanosti. Jeho smyslem je zajistit, aby zaměstnanci neztráceli pracovní návyky, avšak měli dostatek času na hledání nové práce (Nohál, 2010).

4.1.3 Duální systém odborného vzdělávání

Duální systém odborného vzdělávání představuje zvláštní druh odborného vzdělání, které v sobě zahrnuje nejen vzdělávání v odborné škole, ale i v podnicích. Podnik obstarává studentům praktickou část vzdělávání tři až čtyři dny v týdnu a odborná škola zajišťuje teoretickou část další jeden až dva dny (www.bmwi.de, 2014).

Úkolem odborné přípravy je poskytnout v dobře uspořádaném vzdělávacím programu široce založenou základní profesní přípravu a kvalifikace a kompetence vyžadované k výkonu povolání v měnícím se světě práce. Uskutečňuje se na základě soukromoprávních smluv o profesní přípravě, které jsou uzavírány mezi podnikem a mladými lidmi (Konopásková, 2007). Tato odborná příprava trvá dva až tři a půl roku a nabídka výuky ze strany podniků je doplněna možností dalších kvalifikačních kurzů mimo podnik. Odborná příprava je financována podniky, které platí učňům odměnu za vykonanou práci, a státem, který nese

náklady na chod učiliště. Kombinace teorie s praxí zajišťuje vysokou kvalifikaci řemeslníků a kvalifikovaných dělníků (www.tatsachen-ueber-deutschland.de, 2010).

Vzdělávání ve společnosti je řízeno předpisy, které stanovují jednotné, celostátní normy pro obsah vzdělávání, časový rozvrh a zkoušky. Díky národnímu uznávání kvalifikací absolventi nachází novou práci rychleji a široká nabídka oborů zajišťuje větší uplatnitelnost na trhu. Předpisy týkající se odborného vzdělávání jsou neustále aktualizovány v souladu s technickým pokrokem, rozvojem odborné praxe a ekonomickými a sociálními změnami. Dostupnost zaměstnanců, kteří se vzdělávají v souladu s posledním technickým pokrokem má pozitivní dopady na podnikatelské inovace, a také na konkurenceschopnost podniků.

Odborné vzdělávání je dostupné pro celou řadu oborů a povolání, které jsou neustále modernizovány. Jedná se o povolání ve všech sektorech hospodářství. Studenti se mohou vzdělávat v průmyslových oborech, zemědělství, zdravotnictví, administrativě či službách. Celkově je v rámci duálního systému vzdělávání na výběr asi z 350 povolání.

Odborníci, kteří sestavují obsah praktické části, spolupracují s těmi, kteří jsou zodpovědní za učební osnovy ve školách. Pokaždé, když je kvalifikace pozměněna nebo je vytvořena nová, tak musí být učební osnova zrevidována. Teoretické znalosti jsou ve škole potom rozvíjeny na základě obsahu praktického vzdělávání.

Aby mladí lidé byli vzdělávání správně, musí je vyučovat osoby, které splňují zákonné podmínky týkající se speciálních znalostí a osobních schopností. Osoba musí mít nejen odborné znalosti, ale také nezbytné vyučovací dovednosti, které jsou testovány. Tyto podmínky zaručí, že náplň oboru bude vyučována správně a studenti získají dostatečné znalosti pro budoucí zaměstnání (www.bmwi.de, 2014).

Učební podnik vypracovává pro učně podnikový učební plán, který musí věcně i časově odpovídat učebnímu řádu. Malé a střední podniky nejsou často schopny poskytnout praktickou přípravu v plném rozsahu. Může to být z důvodu, že například nemají dostatečný vzdělávací personál nebo činnost podniku nepokrývá celý obsah povolání. Tyto problémy lze vyřešit různými způsoby, jako jsou nadpodniková zařízení profesní přípravy nebo tzv. sdružení profesní přípravy, které vytvářejí podniky. Tyto sdružení mohou mít různé podoby, např. vedoucí podnik s partnerským podnikem, kdy vedoucí podnik nese celkovou odpovědnost za přípravu, jejíž části, ale probíhají v různých partnerských podnicích, anebo příprava na objednávku, kdy některé části profesní přípravy probíhají mimo kmenový podnik.

Odborná škola je v duálním systému samostatným učebním místem. Jejím úkolem je poskytovat základní a odborné vzdělávání a rozšiřovat již dříve získané všeobecné vzdělání. Toto teoretické vzdělávání musí škola poskytovat alespoň dvanáct vyučovacích hodin týdně.

Z tohoto času je většinou osm hodin věnováno odborným předmětům a zbylé čtyři hodiny všeobecně vzdělávacím předmětům (Konopásková, 2007).

Ačkoliv duální systém odborného vzdělávání nabízí značné výhody, tak je vysoce citlivý na výkyvy v ekonomice. Za účelem povzbuzení podniků k přijímání učňů v obtížné době, byl již v roce 2004 uzavřen mezi spolkovou vládou a obchodními sdruženími Národní pakt na podporu odborné přípravy a mladých kvalifikovaných pracovníků³. Cílem tohoto paktu je nabídnout všem mladým lidem, kteří jsou ochotni a schopni absolvovat odborné vzdělávání příležitost ke studiu, a také pomocí odborného výcviku ve školách řešit nedostatek kvalifikovaných pracovníků na trhu (bmwi.de, 2014).

4.2 Dánsko

4.2.1 Vybrané charakteristiky trhu práce

Tabulka 4.2 ukazuje vývoj na trhu práce v Dánsku mezi roky 2008 až 2012. Z tabulky vyplývá, že nejvíce byla dánská ekonomika postižena v letech 2009 a 2010, kdy se výrazně změnila všechny ukazatele zaměstnanosti i nezaměstnanosti. Míra zaměstnanosti klesla ze 77,9 % v roce 2008 až na 72,6 % v roce 2012. Dánsko dále zaznamenalo nárůst nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé. Dlouhodobá nezaměstnanost byla v roce 2008 jen 13,5 % a v roce 2012 již 28,0 %. Zvýšila se také nezaměstnanost mladých, která v roce 2012 byla 14,1 %. Jinak stejně jako v Německu se podíl osob zaměstnaných na částečný úvazek pohybuje okolo 25 %. Podíl osob samostatně výdělečně činných a dočasně zaměstnaných je téměř shodný okolo 8 %.

Tab. 4.2 Ukazatelé týkající se vývoje trhu práce v Dánsku

Ukazatel	2008	2009	2010	2011	2012
Míra zaměstnanosti (%)	77,9	75,3	73,3	73,1	72,6
Růst zaměstnanosti (%)	1,7	-2,9	-2,6	-0,4	-0,8
Míra nezaměstnanosti (%)	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5
Dlouhodobá nezaměstnanost (% z celkové nezaměstnanosti)	13,5	9,5	20,2	24,4	28,0
Nezaměstnanost mladých (15 – 24 let, %)	8,0	11,8	14,0	14,2	14,1
Osoby samostatně výdělečně činné (%)	8,0	8,6	8,4	8,4	8,3
Dočasně zaměstnaní (%)	8,5	8,7	8,5	8,9	8,6
Zaměstnaní na částečný úvazek (%)	23,8	25,2	25,6	25,1	24,8

Zdroj: European Commission (2013), vlastní zpracování

³ National Pact to Promote Training and Young Skilled Workers

4.2.2 Politika zaměstnanosti v Dánsku

Dánská politika zaměstnanosti je spojena s pojmem flexikurita. Tento pojem vznikl spojením dvou anglických slov flexibility (pružnost) a security (jistota). Jde tedy o strategii, která současně posiluje pružnost a jistotu na trhu práce. Flexikurita je zaměřena na tři hlavní úkoly. Jsou to pružnost v přijímání a propouštění, systém sociální ochrany poskytující jistotu příjmu a zdravotní péči a aktivní politika zaměstnanosti (www.mpsv.cz, 2009). Pro společnosti je jednoduché přijmout, a také propustit stávající zaměstnance. Pokud je osoba propuštěna, tak má nárok na dávky v nezaměstnanosti, které jsou téměř ve výši minimální mzdy. Na oplátku musí nezaměstnaná osoba být ochotná si hledat novou práci. K urychlení nalezení práce pro nezaměstnaného slouží dostupné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, mezi které patří asistence při hledání práce, zvyšování schopností a další (www.da.dk, 2014).

Mezi hlavní rysy dánského modelu kromě jiného patří také vysoká úroveň mobility, vysoká úroveň zvyšování kvalifikace všech pracovníků, nízká úroveň nezaměstnanosti, minimum sporů mezi odbory a zaměstnavateli a také, že nezaměstnané osoby mají „právo a povinnost“ účastnit se aktivit pomáhajících jim k nalezení nového zaměstnání (www.mpsv.cz, 2009).

Pojem flexikurita poprvé použil nizozemský profesor Jurjen Adriaansens v souvislosti s modelem trhu práce v Dánsku a Nizozemí, jako přesun od zajišťování ochrany pracovního vztahu k ochraně zaměstnanosti obecně, spolu se současně poskytovanou ochranou v nezaměstnanosti. Od této doby se flexikurita používá pro označení modelu trhu práce, který kombinuje prvky pružnosti pracovního trhu a ochrany zaměstnance, resp. osoby, která práci ztratila. Princip je založen na vysoké míře flexibility individuálního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, dále na vysoké míře ochrany příjmu fyzické osoby, a to jak příjmu za práci, tak i ze sociálního systému po dobu ztráty zaměstnání. Tento systém je také doplňován třetí složkou, kterou je aktivní politika zaměstnanosti zaměřená na rekvalifikaci pracovních schopností osoby. Kombinace modelu ochrany zaměstnání a štedrého sociálního systému je možná jen za stimulačního působení aktivní politiky zaměstnanosti, která nutí osoby, jež přišly o zaměstnání, aby v určitém krátkém časovém období nastoupily vzdělávací proces, který by zvýšil jejich uplatnění na trhu práce. Pokud toto nesplní, tak jim hrozí vyřazení ze systému. Problematickou stránkou tohoto systému je řešení dlouhodobé nezaměstnanosti osob, jejichž uplatnění na trhu práce je malé. Také dosahuje nižších účinků v případě zaměstnanců v produktivním věku, kteří o práci nemají zájem a nelze je motivovat ztrátou příjmu. Dánský model je velice nákladný na veřejné

zdroje, přičemž pro jeho ekonomické fungování je důležité, aby osoby, které přijdou o práci, byly co nejrychleji zapojeny do vzdělávání na zvyšování kvalifikace a mohly se díky tomu, co nejdříve opět stát zaměstnanými, aby nebyly příliš zatěžovány veřejné finance.

Jak již jsem uvedla, tak flexikurita je spojení dvou slov. První z nich je flexibilita, kterou lze vyložit jako volnost či pružnost pracovního trhu. Rozlišuje se několik typů flexibility. Jsou to vnější numerická flexibilita, vnitřní numerická flexibilita, funkční flexibilita, flexibilita pracovních nákladů, mzdová flexibilita a flexibilita profesní struktury. Předmětem vnější numerické flexibility je pružnost podmínek zaměstnávání, tedy možnost přijetí a propuštění zaměstnanců. Vnitřní flexibilita se promítá zejména do pracovní doby, doby odpočinku, řízení zaměstnanců atd. Funkční flexibilita je schopnost účastníků pracovněprávního vztahu se připravit na potřeby jejich vzájemného vztahu. Přesněji se jedná o přípravu zaměstnancových schopností na konání potřebné práce, z hlediska jeho kvalifikace, dovedností a vzdělání.

Druhým pojmem je security, což znamená ochrana (jistota) zaměstnance. Ochrana může být vymezena jako poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření zaměstnanci na trhu práce. Můžeme rozlišovat několik forem ochrany pracovního trhu. Jsou to reprezentační ochrana, ochrana příjmu, ochrana pracovního místa, ochrana zaměstnanosti, ochrana reprodukce znalostí a dovedností a ochrana bezpečnosti a zdraví při práci. Smyslem ochrany zaměstnanosti je udržovat vysokou míru zaměstnanosti fyzických osob a nadále ji zvyšovat. Opatření promítnutá v zákoně o zaměstnanosti představují jednak rovinu péče státu při hledání nového pracovního uplatnění, ale také rovinu rekvalifikace, tedy změny stávající pracovní způsobilosti zaměstnance. Znamky ochrany zaměstnanosti spočívající v kvalifikační rovině lze najít i v pracovněprávních předpisech jako prohlubování a hlavně zvyšování kvalifikace (Hůrka, 2009).

Na počátku devadesátých let proběhla řada změn v politice zaměstnanosti. Hlavní změnou byl větší důraz na aktivní politiku zaměstnanosti než na spoléhání se na pasivní podporu či dávky. Od této doby se aktivní politika zaměstnanosti stala důležitou součástí tohoto modelu. Aktivní politika zaměstnanosti obecně přispívá k vysoce efektivní nabídce práce, pomocí toho, že nezaměstnaná část pracovní síly aktivně hledá práci a má kvalifikaci nutnou pro to, aby mohla získat nové pracovní místo. Rovněž také usiluje o zabránění marginalizaci a dlouhodobé nezaměstnanosti tím, že zajišťuje, aby si nezaměstnaní uchovali své kvalifikace. To znamená, že klíčovým komponentem aktivní politiky zaměstnanosti je školení. Odborné školení v Dánsku má obecný charakter, tzn., že jakékoliv školení, které člověk absolvuje, bude přímo použitelné v dánských podnicích. S tímto souvisí rozsáhlý

system dalšího a pokračovacího odborného školení, který poskytuje kurzy, které jsou pro účastníky školení zdarma.

Důležitou součástí aktivních politik zaměstnanosti jsou také sociální partneři, kteří hrají aktivní roli v systému center práce. Na národní i lokální úrovni radí a řídí tripartitní orgány administraci. To má zvláštní význam na regionální a lokální úrovni, kde zástupci zaměstnavatelů a odbory pomáhají zajistit, aby politika plnila cíl zajistit pro lokální podniky dostatek poptávané pracovní síly.

Pokud osoba přijde o práci, tak je vypracován individuální akční plán buď společně s centrem práce anebo s příslušnými odbory. Tento akční plán obsahuje kroky, které je nutné učinit, aby se dotyčná osoba kvalifikovala pro dostupná pracovní místa. Jestliže je nutné další školení či rekvalifikace, tak většinou mají nárok na plnou dávku v nezaměstnanosti (nosppp.cmkos.cz, 2009).

Pro dánský trh práce je také charakteristická vysoká pracovní mobilita. Zhruba 30 % výdělečně činných má v průměru více pracovních zkušeností na různých místech než lidé v jiných zemích EU. Hlavní příčinou této vysoké mobility je, že neexistují prakticky žádné bariéry pro změnu práce. Díky vysoké mobilitě na dánském trhu práce je tedy jednodušší pro ohroženější skupiny na trhu práce najít novou práci (www.da.dk, 2014).

Důležitým prvkem v modelu flexikurity je také sociální dialog a systém kolektivních smluv. Členství v odborech a úroveň organizovanosti zaměstnavatelů je v Dánsku velmi vysoké oproti jiným zemím. Od počátku devadesátých let byla v dánských kolektivních smlouvách klauzule vztahující se ke školení. Nyní obsahují smlouvy pro zpracovatelský průmysl pravidla o čtyřech prvcích školení, jež jsou plánování vzdělávání, podnikové školení a školení příslušné k pracovnímu místu, školení nepříslušející ke konkrétnímu pracovnímu místu a školení v souvislosti s propouštěním. Smlouva také uvádí společné doporučení pro podniky, aby vypracovaly vzdělávací plány a založily vzdělávací výbor. Vzdělávací plány běžně obsahují hodnocení budoucích vzdělávacích potřeb podniků, současnou úroveň vzdělání zaměstnanců a vzdělávací strategii, která zajišťuje získání nutných kvalifikací (nosppp.cmkos.cz, 2009).

4.3 Česká republika

4.3.1 Vybrané charakteristiky trhu práce

V tabulce 4.3 je vidět vývoj trhu práce v České republice mezi roky 2008 až 2012. Míra zaměstnanosti nezaznamenala v těchto letech žádné velké výkyvy. V roce 2012 byla 66,5 %. Ovšem problémem byl v těchto letech nárůst míry nezaměstnanosti. Největší nárůst nezaměstnanosti byl zaznamenán v roce 2009, kdy se zvýšila zejména nezaměstnanost u mladých, ale velmi poklesla dlouhodobá nezaměstnanost z 49,3 % v roce 2008 na 30,1 %. Avšak v roce 2010 se opět výrazně zvýšila na 41,0 %. V České republice je velice malý poměr dočasných zaměstnání a částečných úvazků. V roce 2012 byl podíl zaměstnání na částečný úvazek pouhých 5 %, což je oproti jiným zemím nízké číslo. Avšak podíl osob samostatně výdělečně činných se pomalu zvyšuje, v roce 2012 byl 17,5 %.

Tab. 4.3 Ukazatelé týkající se vývoje pracovního trhu v České republice

Ukazatel	2008	2009	2010	2011	2012
Míra zaměstnanosti (%)	66,6	65,4	65,0	65,7	66,5
Růst zaměstnanosti (%)	1,6	-1,5	-1,0	-0,3	0,3
Míra nezaměstnanosti (%)	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0
Dlouhodobá nezaměstnanost (% z celkové nezaměstnanosti)	49,3	30,1	41,0	40,6	43,4
Nezaměstnanost mladých (15 – 24 let, %)	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5
Osoby samostatně výdělečně činné (%)	15,2	15,9	16,8	17,2	17,5
Dočasně zaměstnaní (%)	7,2	7,5	8,2	8,0	8,3
Zaměstnaní na částečný úvazek (%)	4,3	4,8	5,1	4,7	5,0

Zdroj: European Commission (2013), vlastní zpracování

4.3.2 Politika zaměstnanosti v České republice

Součástí politiky zaměstnanosti je vytváření nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství.

Rekvalifikace je získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozměru kvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických

dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Uskutečňuje se na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Náklady na rekvalifikaci hradí úřad práce, který může účastníkovi poskytnout i příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací jako jsou např. stravné, jízdné, nocležné.

Rekvalifikace se provádí formou vzdělávání:

- ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,
- v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace anebo k rozšíření stávající.

Rekvalifikace může být po dohodě s úřadem práce prováděna také u zaměstnavatele v zájmu dalšího uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých pracovníků, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které tuto činnost pro zaměstnavatele zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady na rekvalifikaci zaměstnanců.

Uchazeč či zájemce o zaměstnání si může vybrat a zabezpečit rekvalifikaci sám. Tuto rekvalifikaci mu úřad práce v případě splnění stanovených podmínek uhradí. Maximální částka, která je úřadem práce poskytována na rekvalifikaci činí 50 000 Kč (www.mpsv.cz, 2012a).

V České republice je hodně využíváno Evropského sociálního fondu na financování různých projektů zaměřených na zvyšování kvalifikace uchazečů na trhu práce, popřípadě i zaměstnanců ve firmách. Evropský sociální fond je rozebrán v následující části spolu i s několika projekty, které jsou úspěšně realizovány v České republice.

4.3.2 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond patří mezi strukturální fondy EU a je klíčovým finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním účelem ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

ESF má několik cílů, mezi které zejména patří:

- pomoc nezaměstnaným osobám při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce,
- sociální začleňování a pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- celoživotní vzdělávání,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

Finanční prostředky z ESF mohou být čerpány pomocí operačních programů. V programovém období 2007 – 2013 mohly být peněžní prostředky v České republice čerpány prostřednictvím tří operačních programů. Jsou to:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost,
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost,
- OP Praha – Adaptabilita.

Každý z těchto programů má svůj řídicí orgán. Řídicím orgánem OP Lidské zdroje a zaměstnanost je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je zároveň i zodpovědné za řízení pomoci z ESF v ČR. Dalším řídicím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které odpovídá za OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Za OP Praha – Adaptabilita je zodpovědný Magistrát hlavního města Prahy. Dalšími orgány, které se podílí na realizaci, jsou Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Úřad práce a orgány místní a regionální samosprávy.

Z Evropského sociálního fondu jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako jsou např.:

- rekvalifikace nezaměstnaných;
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel;
- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance;
- podpora začínajícím osobám samostatně výdělečně činným;
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti;
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání;

- zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele;
- zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky;
- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia, stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další (www.esfcr.cz, 2008).

Projekt Vzdělávejte se!

Projekt „Vzdělávejte se!“ je určen zaměstnavatelům, kteří v důsledku probíhající hospodářské recese se nachází v obtížné ekonomické situaci a nejsou schopni svým zaměstnancům přidělovat práci v plném rozsahu, a zároveň mají zájem těmto zaměstnancům v době jejich nuceného volna prostřednictvím vzdělávacích aktivit rozšiřovat či prohlubovat kvalifikaci.

Cílem projektu, jako nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, je udržovat zaměstnanost a vytvořit podmínky pro získávání a zdokonalování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců v oblasti tzv. obecného vzdělávání, kterým z důvodu omezení výroby nemůže být zaměstnavatelem přidělena práce v rozsahu pracovní týdenní doby. Obecné vzdělávání zahrnuje výuku, která se nevztahuje pouze nebo zásadně jen na současné nebo budoucí postavení zaměstnanců v podniku, ale které poskytuje kvalifikace ve větší míře přenositelné do ostatních podniků nebo pracovních oborů. Takto získané znalosti, dovednosti a kompetence mohou poté zaměstnanci využít při svém dalším uplatnění na trhu práce.

Zaměstnavatelé mohou získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích aktivit pro ty zaměstnance, jimž byla zkrácena pracovní doba v důsledku špatné ekonomické situace, a také mohou získat finanční prostředky na úplnou nebo částečnou úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd těchto zaměstnanců po dobu jejich účasti na vzdělávání (www.mpsv.cz, 2010b). Školení zaměstnanců v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ probíhá jeden den v týdnu a náklady na semináře a náhradu mzdy školícím se zaměstnancům financuje z 85 % ESF a z 15 % státní rozpočet České republiky (www.mpsv.cz, 2010a).

Projekt byl realizován ve dvou fázích. První fáze začala v březnu 2009 a byly čerpány prostředky ve výši 500 milionů Kč z OP Rozvoj lidských dovedností. Druhá fáze projektu začala v srpnu 2009. Byla realizována OP Lidské zdroje a zaměstnanost a celková vyčleněná částka činila dvě miliardy Kč. Předpokládaná doba trvání projektu byla do konce roku 2010 (www.mpsv.cz, 2010b).

Na projekt „Vzdělávejte se!“ volně navázaly další dva projekty. Jedná se o projekty „Vzdělávejte se pro růst!“ a „Vzdělávejte se pro stabilitu!“.

Projekt Vzdělávejte se pro růst!

V květnu 2011 Ministerstvo práce a sociálních věcí spustilo nový projekt „Vzdělávejte se pro růst!“, který je financovaný z OP Lidské zdroje a zaměstnanost. Na realizaci tohoto projektu byla vyčleněna celková částka 850 milionů Kč (www.esfcr.cz, 2011). Projekt měl být ukončen v červenci 2013, avšak byl prodloužen až do února 2014 (www.mpsv.cz, 2013a).

Projekt „Vzdělávejte se pro růst!“ podpoří zaměstnavatele, kteří překonali hospodářskou recesi a v současné době mají potenciál k získávání nových zakázek, rozšiřování výrobních či obchodních aktivit. Na tento projekt je určeno celkem 2,3 miliardy Kč.

Projekt je určen na podporu vybraných odvětví České republiky s růstovým potenciálem, jako jsou strojírenství, stavebnictví, sociální služby, nezávislý obchod, ubytování, stravování a pohostinství a také odpadové hospodářství.

Projekt pružně reaguje na oživení ekonomiky a umožňuje firmám, které rozšiřují své aktivity, aby připravily své zaměstnance na nové požadavky, které na ně budou kladeny v oblasti odborných znalostí a dovedností. Vybrané firmy získají finanční prostředky na vzdělávání či rekvalifikace svých zaměstnanců a současně jim budou hrazeny i mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců po celou dobu vzdělávání.

Díky podpoře konkurenceschopnosti podniků v odvětvích s očekávaným růstem a s významným podílem na tvorbě HDP se také podpoří konkurenceschopnost celé ekonomiky, což v konečném důsledku přispěje k růstu ekonomiky a tvorbě nových pracovních míst (www.mpsv.cz, 2011).

Projekt Vzdělávejte se pro stabilitu!

Projekt „Vzdělávejte se pro stabilitu!“ je určen k udržení zaměstnanosti a posílení odborných znalostí zaměstnanců. Realizován bude od poloviny září 2012 až do srpna 2015. Rozpočet projektu je stanoven na 400 milionů Kč a je financován z OP Lidské zdroje a zaměstnanost (www.mpsv.cz, 2012b).

Cílem projektu je podpořit udržení pracovních míst u zaměstnavatelů, kteří se z důvodu negativního vývoje ekonomiky v České republice dostali do přechodné obtížné ekonomické situace a dočasně nejsou schopni zajistit svým zaměstnancům práci ve sjednaném rozsahu. Zaměstnavatelům bude umožněno, aby pro své zaměstnance realizovali odborný rozvoj v době, kdy jim nejsou schopni přidělit práci. Tím dojde nejen k udržení

pracovních míst, ale i ke zvyšování kvalifikace zapojených zaměstnanců a posílení jejich zaměstnanosti.

Projekt však není určen pro všechny zaměstnavatele. Jsou stanoveny podmínky, které musí zaměstnavatel splňovat. Zaměstnavatel musí prokázat, že v důsledku negativního vývoje ekonomiky má v meziročním srovnání tržeb k počtu zaměstnanců nižší tržby o více než 20 %, není schopen po přechodnou dobu přidělovat zaměstnancům práci v plném rozsahu a zároveň má zájem využít dobu, po kterou nemůže zaměstnancům zajistit práci pro vzdělávání a odborný rozvoj svých zaměstnanců (www.mpsv.cz, 2014).

Projekt umožní zaměstnavatelům získat finanční prostředky na realizaci odborného rozvoje zaměstnanců, včetně příspěvku na úhradu mzdových nákladů vzdělávaných zaměstnanců. Doba poskytování podpory je šest měsíců, s možností prodloužení na dvanáct měsíců v případě, uzná-li to Úřad práce ČR za účelné a nezbytné pro trh práce (www.mpsv.cz, 2012b).

Projekt Stáže ve firmách – vzdělávání praxí

V červnu 2012 zahájil Fond dalšího vzdělávání realizaci projektu Stáže ve firmách – vzdělávání praxí. Hlavním účelem tohoto projektu je zavedení inovativního systému dalšího vzdělávání prostřednictvím stáží ve firmách a zvýšení uplatnitelnosti občanů na trhu práce. Projekt je určen pro osoby, které mají bydliště mimo hlavní město Praha. V první fázi projektu bude vzděláváno pět tisíc účastníků, a zároveň budou zmapovány potřeby úpravy legislativy, tak aby se poskytování stáží stalo pro firmy přitažlivým způsobem, jak získat kvalifikované zaměstnance, a zvýšilo jejich motivaci poskytovat stáže. Projekt by měl také přispět k ukotvení způsobu dalšího vzdělávání formou stáží do české legislativy.

Stáže ve firmách jsou určeny zejména pro tyto cílové skupiny:

- absolventy bez praxe,
- nezaměstnané osoby,
- osoby, vracející se na pracovní trh např. po rodičovské dovolené,
- zaměstnané, kteří si chtějí zvýšit kvalifikaci.

Pro každou z těchto cílových skupin má projekt určitý přínos. Absolventi po škole mohou ověřit své teoretické znalosti a dovednosti v praxi a získat tak krátkou praxi, která je pro uplatnění na trhu práce důležitá. Pro nezaměstnané či osoby vracející se na pracovní trh, je stáž užitečným prostředkem pro zjištění, jak se během doby, kdy nebyli zaměstnaní, změnila situace v jejich oboru. Stáž ve firmě tedy představuje investici stážisty do své budoucnosti, a také zvýšení šance na lepší uplatnění na trhu práce (www.stazevefirmach.cz,

2014a). Tato stáž ovšem není placená. Jediné náklady, které stážistovi hradí Fond dalšího vzdělávání, jsou stravné a cestovné (www.stazevefirmach.cz, 2014b).

Projekt je výhodný také pro poskytovatele stáže. Firmy poskytující stáže si mohou díky projektu zaškolit a vychovat budoucí odborníky v oboru, ve kterém podnikají. V případě spokojenosti se stážistou ho mohou i následně zaměstnat. Navíc firma nebude mít žádné náklady na mentora, který bude na stážistu po celou dobu stáže dohlížet, protože budou firmě zaplacený z ESF, prostřednictvím OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost.

Celkový rozpočet tohoto projektu je 800 milionů Kč a projekt bude probíhat od června 2012 do října 2014. Délka stáže se liší dle oboru, avšak vždy se bude pohybovat v rozmezí jednoho až šesti měsíců (www.stazevefirmach.cz, 2014a).

4.4 Velká Británie

4.4.1 Vybrané charakteristiky trhu práce

Tabulka 4.4, která se zabývá vývojem ukazatelů trhu práce mezi roky 2008 až 2012 ukazuje, že míra zaměstnanosti se ve Velké Británii během těchto let pohybovala okolo 70 %. Nejvyšší byla v roce 2008, kdy byla 71,5 % a poté klesla na 69,5 % v roce 2010, ale v roce 2012 se opět zvýšila. Míra nezaměstnanosti v roce 2012 byla 7,9 %. Opět je zde viditelný nárůst oproti roku 2008, kdy byla míra nezaměstnanosti 5,6 %. Avšak nejvyšší nárůst je patrný u dlouhodobé nezaměstnanosti, která se z 24,1 % v roce 2008 zvýšila na 34,7 % v roce 2012. Také nezaměstnanost mladých lidí se zvýšila z 9,9 % v roce 2008 na 19,5 % v roce 2012. Podíl osob samostatně výdělečně činných se v tomto období pohyboval okolo 13 %. Dočasně zaměstnané osoby zaujímaly podíl 6,2 % v roce 2012 a podíl osob zaměstnaných na částečný úvazek byl téměř 26 % v roce 2012 s tím, že tento ukazatel se neustále pozvolna zvyšuje.

Tab. 4.4 Ukazatelé týkající se vývoje trhu práce ve Velké Británii

Ukazatel	2008	2009	2010	2011	2012
Míra zaměstnanosti (%)	71,5	69,9	69,5	69,5	70,1
Růst zaměstnanosti (%)	0,7	-1,7	-0,3	0,3	1,0
Míra nezaměstnanosti (%)	5,6	7,6	7,8	8,0	7,9
Dlouhodobá nezaměstnanost (% z celkové nezaměstnanosti)	24,1	24,5	32,6	33,4	34,7
Nezaměstnanost mladých (15 – 24 let, %)	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5
Osoby samostatně výdělečně činné (%)	12,5	12,7	13,0	13,1	13,5
Dočasně zaměstnaní (%)	5,3	5,5	6,0	6,0	6,2
Zaměstnaní na částečný úvazek (%)	24,2	25,0	25,7	25,5	25,9

Zdroj: European Commission (2013), vlastní zpracování

4.4.2 Politika zaměstnanosti ve Velké Británii

Pro politiku zaměstnanosti Velké Británie jsou typické tzv. programy New Deal, což jsou vládní programy, které mají pomoci lidem získat práci a udržet si ji (www.nuov.cz, 2006). Programy New Deal neboli nový úděl jsou realizovaný prostřednictvím Jobcentre Plus a jsou určeny především dlouhodobě nezaměstnaným, u kterých selhaly základní nástroje pro začlenění na trh práce, a tvoří základ vládní strategie „Welfare to work“ neboli „Ze sociální péče do práce“. Cílem je zlepšit zaměstnatelnost klientů a pomoci jim se, co nejrychleji uplatnit na trhu práce za pomoci poradenských nástrojů, vzdělávání a nových pracovních zkušeností. New Deal byl zaveden v roce 1998 a postupně vzniklo několik obměn tohoto programu. První byly zavedeny programy New Deal pro mladé lidi, které se týkaly osob mezi 18 až 24 lety, a New Deal 25+. Jejich cílem bylo snížit dlouhodobou nezaměstnanost u těchto věkových skupin. Poté vznikl New Deal pro osamělé rodiče za účelem snížení jejich závislosti na sociálních dávkách. V průběhu dalších let následovaly New Deal pro partnery, New Deal 50+ a New Deal pro zdravotně postižené zaměřené na zvýšení zaměstnatelnosti těchto osob. Jednotlivé programy New Deal se od sebe liší, avšak mají společný základ, kterým je:

- hlavní roli má osobní poradce, který provází klienta po celou dobu trvání programu;
- důraz na individuální potřeby klienta;
- partnerství a spolupráce mezi veřejným, soukromým a dobrovolnickým sektorem při poradenských a vzdělávacích činnostech;
- práva a odpovědnost na straně klienta i osobního poradce;
- spolupráce se zaměstnavateli.

Jak již bylo uvedeno, New Deal je realizován prostřednictvím sítě JobCentre Plus, které zajišťují poradenské služby v oblasti trhu práce a systém práce s nezaměstnanými ve veřejných službách. Klíčovou úlohu zde má osobní poradce, který provází nezaměstnaného po celou dobu jeho registrace v JCP. Hlavní myšlenkou JCP je rychlá integrace nezaměstnaných v produktivním věku zpět na trh práce s všestrannou podporou. Podmínkou vyplacení podpory je fakt, že nezaměstnaný musí dokázat, že práci skutečně hledá, jinak na podporu nemá nárok. Tento přístup nutí nezaměstnané k větší aktivitě, samostatnosti a odpovědnosti při hledání zaměstnání. Na druhou stranu je však věnována intenzivní péče osobám, které pobírají tzv. příspěvek v nemohoucnosti. Jedná se zejména o zdravotně či

mentálně postižené osoby. Snahou JCP je pomoci jim nalézt zaměstnání a snížit tak jejich závislost na sociální síti (old.nvf.cz, 2008).

Prvním programem, který byl zahájen v dubnu 1998, byl New Deal pro mladé. Tento program je určen pro lidi ve věku 18 až 24 let, kteří pobírají Jobseeker's Allowance neboli podporu při hledání práce nepřetržitě po dobu šesti měsíců. Po tomto šestiměsíčním období má uchazeč o práci nárok na vstup do programu New Deal, který má tři fáze (Field, White, 2007).

První fáze se jmenuje „Gateway“. V tomto období účastník hledá intenzivně práci za odborné pomoci a dozoru osobního poradce, který je mu přidělen. Toto období trvá maximálně čtyři měsíce a účastník programu a osobní poradce se setkávají nejméně jednou za čtrnáct dní (Dorsett, 2004). Osobní poradce na základě pohovoru s klientem o jeho schopnostech, dovednostech a představách sestaví závazný akční plán, z kterého se poté vychází. Uchazeč během této fáze může absolvovat např. „Work Trial“, což je vlastně práce na zkoušku u konkrétního zaměstnavatele v délce maximálně 15 dnů nebo motivační kurz „Gateway to work“ (Brána k práci) s cílem zvýšit zaměstnatelnost a snížit počet osob přecházejících do další fáze programu. Uchazeči také mohou využívat služeb „Programme Centres“, což jsou smluvní externí poskytovatelé poradenských kurzů, které mají za cíl motivovat nezaměstnaného k nalezení zaměstnání (old.nvf.cz, 2008).

V případě, že účastník nenajde práci během první fáze, tak se automaticky dostane do druhé fáze, kde má na výběr ze čtyř možností:

- podporované zaměstnání;
- členství v organizaci na ochranu životního prostředí;
- práce v dobrovolnickém sektoru;
- vzdělávání nebo školení na plný úvazek.

Možnost zaměstnání si klade za cíl zvýšit šance každého účastníka na nalezení práce prostřednictvím dotovaných zaměstnavatelů, kteří jim poskytují pracovní zkušenosti. Zaměstnavatelé dostávají dotace 60 liber týdně na každého zaměstnaného účastníka na plný úvazek a 40 liber týdně na částečně zaměstnanou osobu tj. v rozmezí 24 až 29 hodin týdně. Kromě toho zaměstnavatelé také získávají vzdělávací grant na úhradu nákladů na poskytování odborného školení pro účastníka New Deal.

Další možností je členství v organizaci na ochranu životního prostředí, které nabízí šestiměsíční pracovní zkušenost. Každý jednotlivec předtím než se zapíše do tohoto

programu, musí prokázat, jak tuto zkušenost využije v budoucí kariéře. Stejně podmínky platí i u práce v dobrovolnickém sektoru.

Poslední možností je návrat zpátky do vzdělávání a zvýšit si tak úroveň odborné kvalifikace nebo rozvíjení základních zaměstnaneckých schopností (Field, White, 2007). Toto opatření může trvat až po dobu dvanácti měsíců. Ať se již osoba rozhodne pro jakoukoliv možnost, tak má i nadále nárok na podporu při hledání zaměstnání (businesscasestudies.co.uk, 2014).

V případě, že účastník nenajde práci ani během druhé fáze následuje třetí fáze, která se nazývá „Follow-through“ (Jdi dál). V této fázi se uchazeči opět intenzivně věnuje osobní poradce z JCP. Pokud ani během této závěrečné fáze nenalezne uchazeč zaměstnání, opakuje se celý proces znovu od začátku. Nicméně do této poslední fáze se dostává relativně malý podíl osob (old.nvf.cz, 2008).

Dalším programem je New Deal 25+, který je založen na stejném principu jako New Deal pro mladé. Tyto dva programy jsou povinné, další programy jako jsou New Deal 50+, New Deal pro postižené osoby a jiné jsou dobrovolné. Hlavním rozdílem mezi New Deal 25+ a New Deal pro mladé je, že nárok na vstup do programu vzniká až po 18 měsících pobírání podpory při hledání zaměstnání, jinak je vše ostatní srovnatelné (www.nuov.cz, 2006). New Deal 25+ je určen pro osoby ve věku 25 až 49 let (old.nvf.cz, 2008).

5. Návrhy a doporučení

Vysoká nezaměstnanost mladých je stále přetrvávajícím problémem, a proto Česká republika i nadále realizuje či připravuje nové projekty, které mají přispět k snadnějšímu uplatnění absolventů a mladých lidí na trhu práce. Mezi tyto programy, které jsou realizovány v České republice, patří projekt Pospolu a Odborné praxe do 30 let.

Nicméně vysoká nezaměstnanost mladých lidí není jenom problémem jednotlivých států, ale i celé Evropské unie, proto se i Evropská unie snaží řešit tento problém. Z tohoto důvodu, Evropská unie doporučila členským státům zavedení Záruk pro mladé lidi, které zajistí, aby do čtyř měsíců poté, co odešli ze systému formálního vzdělávání, dostali nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání nebo stáže a nestali se nezaměstnaným. (www.euractiv.cz, 2012).

Projekt Pospolu

Projekt Podpora spolupráce škol a firem se zaměřením na odborné vzdělávání v praxi (zkráceně Pospolu) je projekt, který je financovaný z prostředků ESF a státního rozpočtu ČR. Připravilo jej Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR ve spolupráci se zaměstnavatelskými svazy a probíhá od prosince 2012 do konce června 2015.

Cílem projektu je podpora spolupráce středních odborných škol a zaměstnavatelů, která povede k lepší přípravě absolventů škol, k prohloubení přípravy žáků na reálném pracovišti a k hledání dalších možností spolupráce škol vedle odborného výcviku a odborné praxe ve firmách. Hlavním cílem je dospět k návrhům legislativních změn, které spolupráci škol a firem usnadní a umožní její prohloubení (www.nuv.cz, 2014a).

Od října 2013 začala pilotáž modelů spolupráce v pěti partnerstvích, které byly vybrány v letním výběrovém řízení. Od března 2014 se přidalo dalších 11 partnerství. Celkem je tedy zapojeno 16 partnerství, která tvoří 22 škol, 75 firem a 2 jiné subjekty a podpořeno bude 908 žáků. Účelem je zjistit, jaké možnosti a jaké limity má spolupráce škol a zaměstnavatelů v rámci platné legislativy a přenést tak praktické zkušenosti účastníků pilotáže do aplikovaných modelů spolupráce a do návrhů systémových opatření (www.nuv.cz, 2014b).

Odborné praxe pro mladé do 30 let

Projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let byl zahájen v červenci 2013 pod záštitou Úřadu práce ČR a jeho cílem je napomáhat začleňovat mladé lidi do 30 let na pracovní trh. Projekt kombinuje prvky Stáží ve firmách a vytvoření společensky účelného pracovního místa

s příspěvkem na mzdu pro zaměstnance. Projekt trvá až do konce srpna 2015, avšak výše alokace veřejných zdrojů je omezená.

Žadatel, který se chce zapojit do tohoto projektu, musí splnit stanovené podmínky, kterými jsou:

- uchazeč o zaměstnání musí být veden v evidenci Úřadu práce minimálně 4 měsíce,
- musí mít pracovní zkušenosti maximálně 2 roky po ukončení vzdělání.

Projekt se liší od Stáží ve firmách zejména tím, že nezaměstnanou osobu zaměstnavatel přijímá na stálý pracovní poměr. Přednost budou mít ti zaměstnavatelé, kteří nabídnou uchazeči o zaměstnání smlouvu na dobu neurčitou. Úřad práce přispívá na úslou mzdu mentora, který zaučuje nového zaměstnance v podniku až po dobu sedmi měsíců, a také na mzdu nového zaměstnance a to až na jeden rok (www.dotacni.info, 2013).

Záruka pro mladé

Záruka pro mladé představuje nový postoj k řešení nezaměstnanosti mladých lidí. Cílem je zajistit, aby všechny osoby mladší 25 let získaly během 4 měsíců od chvíle, kdy ukončily formální vzdělávání nebo přišly o práci, konkrétní nabídku uplatnění a nezáleží na tom, zda jsou zapsáni na úřadu práce či nikoliv. Mělo by se jednat buď o nabídku pracovního místa, odborné praxe či stáže, nebo možnost dalšího vzdělání. Nabídka by také měla odpovídat konkrétním potřebám a specifické situaci dané osoby. Na těchto zásadách Záruky pro mladé se země EU dohodly v dubnu 2013.

Realizace a zajištění hladkého fungování tohoto systému bude vyžadovat úzkou spolupráci všech klíčových aktérů, kterými jsou orgány veřejné správy, služeb zaměstnanosti, poskytovatelé poradenství v otázkách zaměstnání a profesního rozvoje, institucí vzdělávání a odborné přípravy, služeb podpory mladých lidí, podniků, zaměstnavatelů, odborů a dalších. Naprosto zásadní je zde včasná pomoc a aktivace, tedy zajištění toho, aby se mladý člověk mohl realizovat pracovní nebo se dál vzdělávat (Evropská komise, 2013).

Financování systému záruk je zejména z rozpočtů jednotlivých členských zemí. Avšak EU navýší národní prostředky na zřízení těchto systému prostřednictvím ESF a Iniciativy „Příležitosti pro mladé“, která na tento účel věnuje 6 miliard eur. Na toto dodatečné financování má nárok celkem 20 členských států, včetně České republiky. Jde o ty státy, ve kterých má nejméně jeden region míru nezaměstnanosti mládeže vyšší než 25 %.

Z celkově 20 členských států, které mají nárok na dodatečné financování z EU, předložilo Evropské komisi své národní prováděcí plány systému záruky pro mladé lidi již 19 států, včetně České republiky. Poslední stát, který svůj národní prováděcí plán ještě

nedodal, je Velká Británie. Zbývajících 8 států nesplňuje kritéria pro čerpání prostředků z Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí (www.elections2014.eu, 2014).

V České republice byl na základě doporučení Evropské Unie zpracován a přijat program Záruky pro mládež, jehož cílem je snížit nezaměstnanost mladých. Tento program bude spuštěn počátkem roku 2014 a jeho realizace bude víceletá, dle potřeby. Hlavním realizátorem tohoto programu je Úřad práce ČR, který bude spolupracovat s dalšími aktéry, jako jsou školy, vzdělávací zařízení, zaměstnavatelé a další. Úřad práce bude zajišťovat mladým lidem zejména poradenskou činnost, pomoc při hledání a zprostředkování zaměstnání, příspěvky zaměstnavatelům na tvorbu pracovních míst, příspěvky na zahájení samostatně výdělečné činnosti, odbornou přípravu a další aktivity (www.mpsv.cz, 2013b).

6. Závěr

Přístup k politice v zaměstnanosti zaměřené na vzdělávání je v každé členské zemi, kterými se práce zabývala, rozdílný, avšak tyto země se řadí mezi ty, které jsou úspěšné v boji s nezaměstnaností, nicméně můžeme i zde zaznamenat dopady ekonomické recese s mírným nárůstem nezaměstnanosti. Do této kategorie úspěšných zemí ovšem nelze počítat Českou republiku, protože zde není přesně stanovený přístup, ale spoléhá se hlavně na projekty financované z ESF, což rozhodně není špatně, ale musí být tyto peníze dobře využívány.

Německo používá duální systém vzdělávání, který je propojením praktické a teoretické výuky, avšak praxe zde převládá. Díky tomuto opatření nemají absolventi problém najít zaměstnání, a tudíž je nezaměstnanost v Německu jedna z nejnižších. Nicméně k nízké nezaměstnanosti, také přispěly Hartzovy reformy, které byly prováděny po roce 2000. Německý duální systém je také doporučován jiným zemím. V České republice o tento systém byl projeven zájem, a díky inspiraci německým duálním systémem vzniknul projekt Pospolu.

Další zemí je Dánsko, kde je známý princip flexikurity, který vychází z vysoké pružnosti na trhu práce a jistoty v případě ztráty zaměstnání. Pokud osoba ztratí zaměstnání má nárok na štědré dávky, avšak musí se aktivně zapojit do hledání práce nebo vzdělávacího procesu na zvyšování kvalifikace. Podobné je to i u New Dealu ve Velké Británii, kde mají nárok na podporu pouze osoby, které aktivně hledají práci, avšak tyto podpory jsou na nižší úrovni než v Dánsku, jelikož mají stimulovat osoby, k co nejrychlejšímu návratu do zaměstnání. V České republice žádné takové omezení typu podpora jen pro aktivně hledající osoby neexistují. V případě, že osoba splní zákonem stanovené podmínky, má nárok na podporu v nezaměstnanosti a nerozlišuje se, zda osoba aktivně hledá práci či nikoliv. Mnoho lidí tohoto zneužívá a místo aktivního hledání práce hned po ztrátě zaměstnání spoléhá na podporu a práci začíná hledat až ke konci podpůrné doby. Z tohoto důvodu by bylo vhodné uvažovat o zavedení systému podpor v nezaměstnanosti jen pro lidi, kteří aktivně hledají práci také v České republice.

Česká republika díky dotacím z ESF zavedla mnohé projekty na podporu zvyšování kvalifikace osob, ale tyto projekty jsou omezeny časově a dostupností finančních prostředků, a mnohdy jsou tyto prostředky vyčerpány dříve, než je stanoveno oficiální datum ukončení projektu, jelikož je o tyto projekty velký zájem.

Nicméně čerpání peněz z ESF pomohlo rozšířit nabídku projektů rekvalifikací a dalšího vzdělávání pro nezaměstnané v České republice. Avšak systém rekvalifikací oproti

Dánsku nebo Velké Británii je méně propracovaný. Jsou zde určité nedostatky, jejichž odstranění by přispělo k lepšímu poskytování a uplatnění absolventů rekvalifikací na trhu práce.

Nabízené rekvalifikace by měly více odrážet požadavky trhu práce a také zaměstnavatelů. Nevhodně zaměřené rekvalifikace nepomáhají vyřešit problém nezaměstnanosti a stojí peníze, které by mohly být využity lépe. Také existuje možnost, že lidé si mohou vybrat rekvalifikaci sami v oboru nebo firmě, která je zajímá. Zde by také mělo být zohledňováno, zda je tato rekvalifikace užitečná a přispěje k nalezení práce či nikoliv.

Dále by rekvalifikace měly být více zaměřené na problémové skupiny obyvatelstva, mezi které patří lidé s nízkým vzděláním, bez praxe nebo s nevhodnou kvalifikací. Těmto lidem vhodná rekvalifikace může pomoci najít zaměstnání a zlepšit, tak jejich životní úroveň. Také informovanost o možnostech dalšího vzdělávání by se měla zlepšit. Mnozí lidé nevědí o možnostech dalšího vzdělávání, které jsou poskytovány v rámci Úřadu práce.

Složitá a velmi zdlouhavá jsou také výběrová řízení na firmy, ve kterých mohou lidé absolvovat rekvalifikace. Zjednodušení tohoto systému by přispělo k rychlejšímu výběru firem a k rozšíření nabídky oborů, ve kterých si mohou lidé zvyšovat svou kvalifikaci.

Také Evropská unie si uvědomuje problém stále rostoucí nezaměstnanosti mladých lidí, a proto bylo vydáno doporučení Záruk pro mladé, které má přispět k zavedení systému na snadnější a dřívější získání práce, praxe či dalšího vzdělávání pro osoby mladší 25 let. V České republice na základě tohoto doporučení byl zpracován program Záruky pro mládež, který má být spuštěn začátkem roku 2014.

Seznam použité literatury

Knižní zdroje

- EUROPEAN COMMISSION. *Labour Market Developments in Europe 2013*. EUROPEAN UNION, 2013. ISBN 978-92-79-28538-7.
- JUREČKA, Václav a kolektiv. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3258-9.
- KLIKOVÁ, Christiana, Igor, KOTLÁN a kol. *Hospodářská politika*. 3. vyd. Ostrava: SOKRATES, 2012. ISBN 978-80-86572-76-5.
- KLVÁČOVÁ, Eva, Jiří MALÝ a Karel MRÁČEK. *Lisabonská strategie: Posílí, nebo oslabí Evropskou konkurenceschopnost?*. 1. vyd. Praha: PROFESSIONAL PUBLISHING, 2006. ISBN 80-869946-25-8.
- SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. ISBN 80-210-1251-X
- ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2007. ISBN 978-80-248-1416-2.
- WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999. ISBN 80-7226-195-9.

Elektronické zdroje

- BUSINESS CASE STUDIES. *Making the labour market work better: A Capita/DfES case study* [online]. 2014 [cit. 3. 4. 2014]. Dostupné z: <http://businesscasestudies.co.uk/capitadfes/making-the-labour-market-work-better/the-four-options.html>
- BUSINESSINFO. Lisabonská strategie [online]. 2003 [cit. 18. 2. 2014]. Dostupné z: http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/lisabonska-strategie-5134.html#hlavni_prvky
- ČMKOS. *Flexicurity/flexijistota – pohled dánských odborů* [online]. 2009 [cit. 26. 3. 2014]. Dostupné z: <http://nosppp.cmkos.cz/files/Flexikurita%20-%20pohled%20d%C3%A1nsk%C3%BDch%20odbor%C5%AF.pdf>
- DA. *Flexicurity in Denmark: introduction to the Danish market model* [online]. 2014 [cit. 25. 3. 2014]. Dostupné z: www.da.dk/bilag/Flexicurity%20in%20Denmark.pdf
- DORSETT, Richard. *The New Deal for Young People: effect of the options on the labour market status of young men* [online]. 2004 [cit. 2. 4. 2014]. Dostupné z:

http://www.psi.org.uk/publications/Research%20Discussion%20Series/pdf/Research_Discussion_Paper_7.pdf

DOTACE EU. *Odborné praxe pro mladé do 30 let* [online]. 2013 [cit. 6. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.dotacni.info/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let/>

ELECTIONS 2014. *Záruka pro mladé: od slov k činům* [online]. 2014 [cit. 12. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.elections2014.eu/cs/news-room/content/20140226STO37008/html/Z%C3%A1ruka-pro-mlad%C3%A9-od-slov-k-%C4%8Din%C5%AFm>

EURACTIV. *EU vyzývá státy k podpoře zaměstnanosti mladých, MPSV jim bude nabízet stáže* [online]. 2012 [cit. 4. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/eu-vyzyva-staty-k-podpore-zamestnanosti-mladych-mpsv-jim-bude-nabizet-staze-010477>

EURACTIV. *Německé sociální reformy Hartz III a Hartz IV – přehled ustanovení a reform a jejich dopady na německou společnost* [online]. 2005 [cit. 15.3.2014]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/nmeck-sociln-reformy-hartz-iii-a-hartz-iv---pehled-ustanoven>

EURACTIV. *Strategie Evropa 2020* [online]. 2013 [cit. 25. 2. 2014]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/ekonomika-a-euro/link-dossier/strategie-evropa-2020-000066>

EVROPSKÁ KOMISE. *Hodnocení Lisabonské strategie* [online]. 2010a [cit. 26. 02. 2014]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/lisbon_strategy_evaluation_cs.pdf

EVROPSKÁ KOMISE. *Evropa 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění* [online]. 2010b [cit. 25. 2. 2014]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:CS:PDF>

EVROPSKÁ KOMISE. *Rozhodnutí Rady o hlavních zásadách politiky zaměstnanosti členských států. Část II integrovaných hlavních směrů strategie Evropa 2020* [online]. 2010c [cit. 28. 2. 2014]. Dostupné z: http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com%282010%290193_/com_com%282010%290193_cs.pdf

EVROPSKÁ KOMISE. *Záruka pro mladé lidi* [online]. 2013 [cit. 10. 4. 2014]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=cs>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 26. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Projekt Vzdělávejte se pro růst!* [online]. 2011 [cit. 27. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/projekt-vzdelavejte-se-pro-rust>

EVROPSKÁ UNIE. *Evropská strategie zaměstnanosti: Snaha o zlepšení zaměstnanosti v Evropě* [online]. 2011 [cit. 15. 2. 2014]. ISBN 978-92-79-17860-3. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=evropsk%C3%A1+strategie+zam%C4%9Bstnanosti&mode=advancedSubmit&langId=cs&policyArea=&type=0&country=0&year=0>

FAKTA O NĚMECKU. *Duální odborné vzdělání* [online]. 2010 [cit. 18. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/cz/vzdilanivida-a-vyzkum/inhaltsseiten/hintergrund/dualni-odborne-vzdilani.html?type=1>

FEDERAL MINISTRY FOR ECONOMIC AFFAIRS AND ENERGY. *The dual system of vocational training in Germany* [online]. 2014 [cit. 14. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.bmwi.de/English/Redaktion/Pdf/dual-system-of-vocational-training-germany,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=en,rwb=true.pdf>

FIELD, Frank a Patrick WHITE. *Welfare ins't working. The New Deal for Young People* [online]. 2007 [cit. 1. 4. 2014]. Dostupné z: http://www.reform.co.uk/client_files/www.reform.co.uk/files/new_deal_for_young_people.pdf

HŮRKA, Petr. *Pružnost zaměstnání při zachování jistoty zaměstnance* [online]. 2009. [cit. 25. 3. 2014]. Dostupné z: <http://auditorium.cz/pdf/FLEX-ukazka.pdf>

KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ. *Integrované hlavní směry pro růst a zaměstnanost (2005-2008) včetně Doporučení Komise o hlavních směrech hospodářské politiky členských států a Společenství (na základě článku 99 Smlouvy o ES)* [online]. 2005 [cit. 26. 2. 2014]. Dostupné z: http://www.vubp.cz/genesis/com2005_0141cs01-smery-zamestnanost.pdf

KONOPÁSKOVÁ, Anna. *Odborné vzdělávání v Německu* [online]. 2007 [cit. 18. 3. 2014]. ISBN 978-92-896-0475-8. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2007/Zp0710pIVa.pdf>

MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2012a [cit. 28. 3. 2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

MPSV. *Lisabonská strategie pro růst a zaměstnanost. Zpráva skupiny odborníků pod předsednictvím Wima Koka* [online]. 2004 [cit. 19. 2. 2014]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/w_kok_lisabon_strategie_zpravaii__cas_ekonom_30_11_04.pdf

MPSV. *Na projekt Vzdělávejte se! půjde více peněz* [online]. 2010a [cit. 27. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8020>

MPSV. *Program Záruky pro mládež* [online]. 2013b [cit. 12. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16867>

MPSV. *Projekt „Vzdělávejte se!“* [online]. 2010b [cit. 27. 3. 2014]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se

MPSV. *Projekt „Vzdělávejte se pro stabilitu“ aneb kurzarbeit po Česku* [online]. 2012b [cit. 28. 3. 2014]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13453/TZ_280812a.pdf

MPSV. *Projekt Vzdělávejte se pro růst podpoří podniky* [online]. 2011 [cit. 28. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/10680/11042011.pdf>

MPSV. *Projekt: Vzdělávejte se pro stabilitu!* [online]. 2014 [cit. 29. 3. 2014]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt_vzdelavejte_se_pro_stabilitu~

MPSV. *V Dánsku se osvědčil systém flexikurity* [online]. 2009 [cit. 23. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7460>

MPSV. *Vzdělávejte se pro růst!* [online]. 2013a [cit. 28. 3. 2014]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt_vzdelavejte_se_pro_rust~

NOHÁL, Martin. *Agenda 2010: Hartzovy zákony a jejich dopad na německý trh práce* [online]. 2010 [cit. 15. 3. 2014]. Dostupné z: http://nf.vse.cz/wp-content/uploads/2010/09/ws_nohal.pdf

NUOV. *Odborné vzdělávání ve Spojeném království* [online]. 2006 [cit. 1. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2006/Zp0602pIa.pdf>

NÚV. *POSPOLU – Podpora spolupráce škol a firem. Informace o aktivitách projektu* [online]. 2014a [cit. 5. 4. 2014]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/POSPOLU/brozura_pospolu_brezen2014.pdf

NÚV. *Informace o pilotáži* [online]. 2014b [cit. 5. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/pospolu/pilotaz>

NVF. *Program New Deal – inspirace z Velké Británie* [online]. 2008 [cit. 1. 4. 2014]. Dostupné z: http://old.nvf.cz/profuturo/2008_5/newdeal.htm

RADA EU. *Rozhodnutí Rady ze dne 15. Července 2008 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států* [online]. 2008 [cit. 24. 2. 2014]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hl_smery_pz_2008-2010

STÁŽE VE FIRMÁCH. *Úvod* [online]. 2014a [cit. 29. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.stazevefirmach.cz/>

STÁŽE VE FIRMÁCH. *Uchazeč o stáž* [online]. 2014b [cit. 29. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.stazevefirmach.cz/clanky/uchazec-o-staz.html>

Seznam zkratk

ČR – Česká republika

ESF – Evropský sociální fond

ESZ – Evropská strategie zaměstnanosti

EU – Evropská unie

HDP – hrubý domácí produkt

HMU – Hospodářská a měnová unie

JCP – JobCentre Plus

Kč – Koruna česká

OP – Operační program

Tab. – tabulka

Seznam tabulek

Tab. 4.1 Ukazatele týkající se vývoje na trhu práce v Německu	36
Tab. 4.2 Ukazatelé týkající se vývoje trhu práce v Dánsku	40
Tab. 4.3 Ukazatelé týkající se vývoje pracovního trhu v České republice	44
Tab. 4.4 Ukazatelé týkající se vývoje trhu práce ve Velké Británii	50

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 9. 5. 2014



.....
Kateřina Horáková