

**Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich
předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České
republiky**

Velká Británie¹

Zpracovali: Danica Krause
Jaroslav Kux
Markéta Nekolová
Helena Vychová

VÚPSV 2005

¹ Názvu Velká Británie je v této zprávě z důvodu lepší srozumitelnosti užíváno namísto oficiálního názvu Spojené království Velké Británie a Severního Irska.

Obsah

ÚVOD	3
1. PŘEDSEDNICTVÍ RADY EVROPSKÉ UNIE	4
2. CHARAKTERISTIKA KONCEPCE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI VELKÉ BRITÁNIE	7
2.1 Moderní vize plné zaměstnanosti	10
2.2 Specifické skupiny osob stojících mimo trh práce a jejich aktivace do zaměstnání	12
Podpora rodin a dětí	13
Podpora osob ze zdravotním handicapem	14
Příprava na důchod, ochrana a důstojnost v důchodu	15
3. CHARAKTERISTIKA POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI VE VELKÉ BRITÁNII VE SROVNÁNÍ S ČR	16
3.1 Souhrnná charakteristika vývoje a situace na trhu práce v roce 2004	16
Velká Británie	16
Česká republika	16
3.2 Výdaje na politiku zaměstnanosti v roce 2002	18
Velká Británie (bez Severního Irska)	18
Česká republika	18
3.3 Národní akční plán zaměstnanosti Velké Británie na rok 2004	20
Základní charakteristika	20
Vybraná nejdůležitější opatření (plnění jednotlivých směrnic)	21
Proces řízení a partnerství	26
4. ZÁVĚR ANEB REKAPITULACE SITUACE V PŘÍSTUPECH VELKÉ BRITÁNIE A DOPORUČENÍ PRO ČESKOU REPUBLIKU	28
PŘÍLOHA Č.1	32
PRAMENY A LITERATURA	33

Úvod

Projekt VÚPSV s názvem „*Analýza politik zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů zaměstnanosti České republiky*“ byl zahájen v průběhu roku 2005 a je zaměřen na deskripci koncepce a stěžejních směrů politiky zaměstnanosti konkrétní členské země předsedající Radě Evropské unie.

Průběžný reporting aktuálního vývoje politik zaměstnanosti a trhů práce členských států EU je možné sledovat prostřednictvím vybraných domácích korespondentů v pravidelně vycházejícím informačním materiálu Evropské komise *The European Employment Observatory Review*². Obsah a zaměření národních akčních plánů států EU je zase možné studovat na stránkách Evropské unie³. Na našem trhu ale doposud chybí materiál skýtající zásadní informace o koncepcích politik zaměstnanosti jednotlivých členských zemí EU. Oblast vývoje zaměstnanosti je v současné době klíčovým tématem Evropské unie. Námí uvedená studie si neklade za cíl detailní evaluaci politik zaměstnanosti zemí EU v návaznosti na podrobnou analýzu vývoje trhu práce.

Naopak přináší informace o směřování politik zaměstnanosti a zaváděných opatřeních na národních trzích práce v členských zemích EU. Studie se zabývá komparací politik zaměstnanosti jednotlivých členských států se situací v České republice a dále se pokouší o formulaci možných doporučení pro další vývoj trhu práce v ČR, jež by významně přispěla k jeho stabilizaci.

² K nalezení zde: <http://www.eu-employment-observatory.net/en/news/>

³ K nalezení zde: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/national_en.htm

1. Předsednictví Rady Evropské unie

Hlavní čtyři pilíře⁴ Evropské strategie zaměstnanosti byly formulovány během lucemburského předsednictví Rady Evropské unie (Lucemburský summit, 1997) a od této doby představují komplexní politiku zaměstnanosti Evropské unie. Jednotlivé pilíře v sobě obsahují řadu konkrétních směrnic, které jsou každoročně nově formulovány a schvalovány Evropskou radou a předkládány jednotlivým členským státům EU. Členské země na jejich základě každý rok vypracovávají *Národní akční plány zaměstnanosti*, ve kterých uvádí, jak budou směrnice převedeny do praxe.

Další směřování politiky zaměstnanosti Evropské unie je koncipováno pod vedením předsedajících zemí Rady EU během summitů členských zemí.

Rada Evropské unie je hlavním zákonodárným orgánem EU a funguje také jako platforma diskuse mezi jednotlivými členskými zeměmi. Na rozdíl od Komise a Parlamentu Evropské unie, které vystupují jako nadnárodní orgány, je místem, kde zástupci jednotlivých členských států hájí zájmy svých mateřských zemí a snaží se prostřednictvím vyjednávání nalézt všestranně přijatelný kompromis.

Agenda Rady EU obsahuje tyto činnosti:

- zákonodárnou činnost⁵,
- koordinaci hospodářských politik členských států,
- uzavírání mezinárodních smluv mezi EU a nečlenskými zeměmi, případně mezinárodními organizacemi,
- schvalování rozpočtu EU (spolu s Evropským parlamentem) a rozvíjení společné evropské zahraniční a bezpečnostní politiky na základě směrnic Evropské rady,
- koordinaci spolupráce soudních a policejních složek jednotlivých členských zemí při potírání mezinárodního zločinu.

Řízení Rady EU se mění vždy po šesti měsících předsednictví jednoho členského státu (viz Příloha), přičemž pořadí je stanoveno podle pevného klíče⁶.

Úkoly **předsedající země** Evropské unie jsou následující:

- svolávat a řídit zasedání Rady a usilovat o vytváření všeobecně přijatelných kompromisů,
- zastupovat Radu při kontaktech s ostatními institucemi EU, zejména pak s Evropským parlamentem a Evropskou komisí,

⁴ Čtyři pilíře evropské strategie zaměstnanosti byly definovány takto:

I. zvyšování zaměstnatelnosti

II. rozvoj podnikání

III. podpora adaptability podniků a pracovníků

IV. posilování stejných příležitostí pro muže a ženy

⁵ O tuto pravomoc se Rada EU zčásti dělí s Evropským parlamentem a v určitých případech ji může delegovat na Evropskou komisi, což se týká především norem sekundárního práva technické povahy (těch je zdaleka nejvíc, takže v současnosti Komise přijímá více norem sekundárního práva než Rada – tato „převaha“ je však pouze kvantitativní, zpravidla se nejedná o normy zásadního politického významu).

⁶ Více informací na <http://www.euroskop.cz/cze/index.html>

- jménem EU také jednat s třetími zeměmi a mezinárodními organizacemi.

Na začátku svého funkčního období předloží každá předsedající země Radě EU a Evropskému parlamentu program hlavních cílů, kterých hodlá v průběhu svého předsednictví dosáhnout. Lze konstatovat, že tyto cíle zpravidla vycházejí z aktuální situace a problémů, kterým Evropská unie v daném období čelí⁷.

Od začátku roku 2005 předsedá Radě Evropské unie Lucembursko (1. pololetí 2005). Priority, které si pro své předsednictví zvolilo jsou následující:

- střednědobé vyhodnocení lisabonské strategie
- revize Paktu stability a růstu
- finanční perspektiva na období let 2007 – 2013
- hospodářské a sociální otázky a vnitřní trh
- zemědělství a rybolov/bezpečnost potravin
- udržitelný rozvoj
- vnější vztahy
- spravedlnost a vnitřní záležitosti

V druhé polovině tohoto roku (od července 2005) se stane předsedající zemí Velká Británie. Priority předsednictví Velké Británie budou zveřejněny až po jejím nástupu do čela Rady Evropské unie.

Mezi dominantní úkoly předsednictví všech členských zemí se již delší dobu řadí otázka růstu zaměstnanosti. Jedním z orgánů Evropské unie, jehož činnost je velmi závislá na prioritách předsedající země, je právě **Výbor pro zaměstnanost** (*Employment Committee – EMCO*). EMCO byl založen koncem roku 1999 na základě článku 130 Amsterodamské smlouvy za účelem koordinace politik zaměstnanosti členských států a vytvoření jednotné komunitární strategie zaměstnanosti. Tento orgán sehrává konzultativní roli ve vztahu k Evropské komisi a Radě ministrů při vytváření Evropské strategie zaměstnanosti a procesu realizace ekonomických reforem. Dále má podporovat vytváření kvalifikované pracovní síly, schopné adaptovat se na trhu práce v závislosti na hospodářském vývoji a také úzce spolupracuje s Hospodářským a finančním výborem a Výborem pro hospodářskou politiku.

K hlavním úkolům Výboru pro zaměstnanost patří:

- monitorovat situaci na trhu práce, sledovat politiky zaměstnanosti v jednotlivých členských státech a EU jako celku,
- na základě žádosti EK nebo Rady ministrů předkládat stanoviska k jednotlivým problémům a také přicházet s vlastními iniciativami,
- dbát na to, aby hledisko zaměstnanosti bylo bráno na zřetel při vytváření komunitárních politik a iniciativ,
- podílet se na vytváření souladu mezi Evropskou strategií zaměstnanosti, makroekonomickou politikou a procesem ekonomických reforem v EU,
- účastnit se dialogu k makroekonomické problematice na komunitární úrovni,

⁷ Ze zjevných důvodů dominovalo v průběhu posledních let téma rozšíření Evropské unie.

- podporovat výměnu informací a zkušeností mezi členskými státy a EK,
- spolupracovat s celou řadou organizací, především s Mezinárodní organizací práce v Ženevě.

Plenární zasedání EMCO se konají přibližně šestkrát až sedmkrát ročně, z toho většinou dvakrát v předsedající zemi EU, ostatní potom v Bruselu.

V oblasti politiky zaměstnanosti se každá předsedající země zaměřuje na formulaci a prosazení cílů, jenž odrážejí aktuální situaci na trhu práce Evropské unie.

2. Charakteristika koncepce politiky zaměstnanosti Velké Británie

Trh práce Velké Británie je z pohledu celého světa považován za jeden z nejsilnějších. V současnosti dosahuje jedné z nejvyšších měr zaměstnanosti v celé své historii a nejlepší kombinace úrovně zaměstnanosti a nezaměstnanosti mezi zeměmi G7⁸.

Mezi hlavní priority vlády Velké Británie patří od roku 1997:

- boj s nezaměstnaností
- ekonomickou neaktivitou
- a chudobou.

Politika zaměstnanosti namířená na zlepšení situace na trhu práce je realizována prostřednictvím reformy státu blahobytu, zvýšení investic do oblasti aktivní politiky zaměstnanosti a zaměřením se na dosažení co nejvyšší efektivity opatření pozitivně ovlivňujících růst ekonomické aktivity obyvatel a míry zaměstnanosti. Na její tvorbě se podílejí Ministerstvo práce a důchodů⁹ (*The Department for Work and Pensions*), Ministerstvo obchodu a průmyslu (*The Department of Trade and Industry*) a Ministerstvo pro vzdělávání a pracovní dovednosti (*The Department of Education and Skills*).

Podle vyjádření vlády Velké Británie **základní strategickou koncepcí reformy státu blahobytu je jeho transformace z pasivního, jednostranně orientovaného modelu, na aktivní systém, který dává všem obyvatelům práva a zároveň odpovědnost, přizpůsobuje poskytovanou pomoc konkrétní situaci jednotlivcům a zpřístupňuje lidem znalosti potřebné pro vstup do zaměstnání a následné vymanění se ze sociální a ekonomické závislosti** (HM Government, Department for Work and Pensions, 2005¹⁰).

Zavedením opatření politiky zaměstnanosti zaměřených na snižování nezaměstnanosti (od roku 1997):

- zvýšení investic do aktivní politiky zaměstnanosti,
- realizace reformy daní a dávek sociálního zabezpečení s cílem dosáhnout toho, aby se lidem vyplatilo pracovat,
- investice do vzdělávání,
- vytváření podmínek pro zvyšování flexibility trhu práce,

bylo ve Velké Británii docíleno postupného snížení nezaměstnanosti na nejnižší úroveň za posledních třicet let (4,6 %, Eurostat 2004) a také snížení nákladů na pasivní politiku zaměstnanosti¹¹.

Druhotným efektem těchto regulativních kroků je ale skutečnost, že **podstatná část obyvatel obtížně hledajících pracovních uplatnění opustila v průběhu času skupinu**

⁸ Skupinu nejvyspělejších států světa sdružených pod názvem G7 tvoří Spojené státy, Kanada, Japonsko, Velká Británie, Německo, Francie a Itálie.

⁹ V rámci zpracování této studie byla navázána aktivní spolupráce s britským Oddělením pro správu sociálního zabezpečení a rovnosti na trhu práce (*The Welfare and Equality Group*) Ministerstva práce a důchodů (*The Department for Work and Pensions*), díky které byly získané velmi cenné poznatky.

¹⁰ K nalezení zde: http://www.dwp.gov.uk/publications/dwp/2005/5_yr_strat/

¹¹ Náklady na výplatu dávek v nezaměstnanosti se od roku 1997 snížili téměř o 5 miliard liber.

nezaměstnaných ve státem uznávaném stavu a přeskupila se do skupiny ekonomicky neaktivních osob.

Kromě této skutečnosti stojí Velká Británie (jakož i naprostá většina států současné Evropy) před výzvou budoucího problematického vývoje společnosti, kterou je stárnutí společnosti. Jak uvádí Ministerstvo práce a důchodů Velké Británie (*The Department for Work and Pensions*), budoucí vývoj věkové struktury obyvatel je následující:

- naděje dožití v průběhu času roste. Odhaduje se, že počet lidí ve věku 65 let a více vzroste z úrovně cca 16 % v roce 2005 na 25 % v roce 2041. Za stejné období poklesne podíl produktivní populace (ve Velké Británii to je skupina osob ve věku 16 až 64 let) z cca 65 % na 58 %;
- zároveň poroste počet důchodců, a to především starobních. V současnosti (2005) je naděje dožití u osob ve věku 65 let a více 19 let pro muže a 22 let pro ženy. Lidé ve věku 75 let a více představují téměř 8 % populace, přičemž by měl jejich podíl do roku 2041 narůst na cca 14 %. Do roku 2025 bude více jak polovina důchodců ve věku 75 a více let (HM Government, Department for Work and Pensions, 2005).

Díky stabilnímu makroekonomickému prostředí, aktivní politice zaměstnanosti a investicím do megaprojektu *The New Deal*, dosáhla Velká Británie nejvyšší míru zaměstnanosti ze všech zemí G7 (71,5 % v roce 2004¹²). Program *The New Deal* představuje rozsáhlou iniciativu vlády Velké Británie, která si klade za cíl pomoci nezaměstnaným navrátit se zpět do zaměstnání. První část *The New Deal*-u pro osoby ve věku 18 – 24 let byla zavedena v dubnu 1998 a od té doby byly postupně zaváděny jeho další části.

The New Deal patří mezi hlavní priority britské vlády. Vláda je přesvědčena o životní nezbytnosti poskytnout všem osobám šanci pracovat, možnost získat pracovní příjem a stát se tak nezávislým. Podstatné je připravit lidi na svět práce, zlepšit jejich zaměstnatelnost a jejich schopnost udržet si zaměstnání. To vše přispěje k zlepšení konkurenceschopnosti země a udržení sociální soudržnosti a spravedlnosti v zemi.

Vláda si klade za cíl zajistit, že všechny skupiny budou mít možnost těžit z této pomoci, která bude dostupná prostřednictvím celé řady rozmanitých programů *The New Deal*-u. Podpora může mít podobu přímé pomoci při vyhledávání zaměstnání stejně jako poskytování vzdělávacích kurzů vedoucích k získání kvalifikace a pracovních dovedností.

Důraz *The New Deal*-u¹³ je kladen na poskytnutí individuálně zaměřené pomoci s cílem vymanit lidi ze sociální péče státu a podpořit je v co nejrychlejším návratu do zaměstnání s ohledem na jejich schopnosti.

¹² Zdroj: Statistics in Focus – Main Results from the EU LFS: 2nd quarter 2004, Eurostat 2004. Data vlády Velké Británie uvádějí aktuální míru zaměstnanosti na úrovni cca 75 %.

¹³ Jednotlivé programy *New Dealu* zaměřené na pomoc lidem k návratu do zaměstnání a jejich úspěšnost:

New Deal pro zdravotně handicapované – v období od července 2001 do září 2004 pomohl tento program více jak 46 tisícům zdravotně handicapovaných získat zaměstnání;

New Deal pro osamělé rodiče (1998) – díky tomuto programu našlo zaměstnání více než 296 tisíc osamělých rodičů;

New Deal pro mladé ve věku 18 -24 let (1998) - od svého zavedení pomohl tento program získat zaměstnání více než 535 tisícům mladých lidí

New Deal pro lidi starší 25 ti let (1998) – od zavedení programu našlo zaměstnání více než 204 tisíc osob;

New Deal 50+ (duben, 2000) - odhaduje se, že v rámci tohoto programu bylo vytvořeno cca 150 tisíc pracovních míst určených pro starší osoby;

New Deal pro partnery nezaměstnaných (1999, rozšířen v roce 2004) – jde o nejmenší program, který od roku 1999 napomohl získat práci přibližně 2 tisícům osob;

New Deal pro podnikatele.

Vláda Velké Británie se zavázala pokračovat v podporování politiky zaměřené na zvýšení celkové zaměstnanosti a zaměstnanosti specifických skupin na trhu práce. Větší důraz tak klade na význam aktivních politik zaměstnanosti realizovaných prostřednictvím **moderních veřejných služeb zaměstnanosti**. Došlo ke změně způsobu poskytování dávek v nezaměstnanosti, a to prostřednictvím nové sítě pracovních agentur „*Jobcentre plus*“. Tato centra jsou těsněji provázaná s možnostmi návratu nezaměstnaného do zaměstnání. Každý klient má osobního poradce, který mu nabízí individuální přístup a přesně stanoví finanční pomoc či podporu ze strany státu dle potřeby klienta. Poradce také garantuje, že klient zodpovědně hledá pracovní uplatnění na trhu práce, v opačném případě musí klient státu vrátit obdržené dávky sociálního zabezpečení. Uvedený postup je založen na **novém chápání vztahu „jednotlivec versus stát blahobytu“** (viz výše), které je aktivní (nikoliv pasivní) a stojí na odpovědnosti (nikoliv pouze právech), individuální finanční podpoře (nikoliv automaticky vyplácených dávkách sociálního zabezpečení) a na poskytování kvalitních individuálních služeb.

Organizace Jobcentre plus spadá do projektu modernizace služeb zaměstnanosti a nabízí své služby a pomoc všem, kteří pobírají jakoukoliv dávku sociálního zabezpečení (tj. nejen nezaměstnaným osobám), obzvláště ekonomicky neaktivním, jejichž návrat do pracovní aktivity je značně komplikovaný (osamělí rodiče nebo zdravotně handicapovaní).

V rámci modernizace veřejných služeb zaměstnanosti bylo ve Velké Británii vytvořeno na 500 nových kanceláří této organizace. Jobcentre plus bude i nadále pokračovat v partnerské spolupráci s neziskovými organizacemi a soukromými firmami s cílem poskytnout svým klientům pomoc při překonávání bariér souvisejících se získáním zaměstnání v těchto firmách. V organizaci vznikla také oddělení pro poskytování služeb zaměstnavatelům, s cílem realizace dlouhodobých strategických vztahů s klíčovými zaměstnavateli, personálními agenturami a dalšími institucemi působícími na trhu práce.

Právní rámec politiky zaměstnanosti Velké Británie určuje soustava právních norem o zaměstnanosti, rovných příležitostech a národní minimální mzdě (*The National Minimum Wage*). Klíčová legislativní opatření jsou tato:

- **Zákon o rasových vztazích** z roku 1976 (*The Race Relations Act*) byl přijat s cílem ochránit občany proti diskriminaci na základě rasy, etnické či národní příslušnosti.
- **Zákon o pohlavní diskriminaci** z roku 1975 (*The Sex Discrimination Act - SDA*) byl přijat s cílem ochrany před diskriminací mezi oběma pohlavími v oblasti zaměstnanosti.
- **Zákon o rovných mzdách** z roku 1970 (*The Equal Pay Act - EPA*) zaručuje jednotlivcům právo na stejnou smluvní mzdu a výhody jako má osoba druhého pohlaví na totožném pracovním postu.
- **Zákon o diskriminaci zdravotně postižených** z roku 2005 (*The Disability Discrimination Act*) rozšiřuje práva a příležitosti zdravotně postižených občanů.
- **Zákon o národní minimální mzdě** z roku 1999 (*The National Minimum Wage Act*) prosazuje dostupné minimální mzdové standardy a spravedlnost na pracovišti. Minimální mzda se ve Velké Británii stanovuje jako týdenní.

Přijetím direktivy EU začne od října roku 2006 platit zákon zakazující diskriminaci na základě věku v zaměstnání a vzdělávání (viz níže). Dosavadní debaty odhalily o jak komplikovaný zákon jde. Již nyní je zřejmé, že způsobí nejradikálnější změnu legislativy řešící oblast zaměstnanosti za poslední generace.

2.1 Moderní vize plné zaměstnanosti

V současném období se Velká Británie nachází na hranici zapojení cca tří čtvrtin osob v produktivním věku do zaměstnání. Vzhledem ke stárnutí populace bude potřeba pokračovat v přijaté koncepci vývoje zaměstnanosti, která si klade za cíl dosažení plné zaměstnanosti na úrovni 80,0 % u osob v produktivním věku.

V únoru 2005 představila vláda Velké Británie prostřednictvím Ministerstva práce a důchodů svoji další koncepci **pětileté strategie vývoje zaměstnanosti „Příležitosti a jistota v průběhu života“** (*The Opportunity and security throughout life*), ve které představuje svoji moderní vizi plné zaměstnanosti (HM Government, Department for Work and Pensions, 2005).

Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem o vývoji trhu práce se v současné době vládou řízená **aktivní politika zaměstnanosti orientuje na vytváření efektivních opatření zaměřených ve značné míře na aktivaci tradičně ekonomicky neaktivních osob** (jejich podíl činí 25,1 %), kteří mají zájem nastoupit do zaměstnání. Tyto osoby bývají označovány jako **osoby stojící mimo trh práce** a čelí řadě překážek, které jim stěžují návrat nebo vstup na trh práce. Pro zvýšení zaměstnanosti těchto osob se proto aktivní politika zaměstnanosti orientuje především na:

- **podporu rodin s dětmi** – pomoc osamělým rodičům prostřednictvím tvorby vhodných pracovních míst a zabezpečení, aby se práce vyplatila;
- **pomoc lidem se zdravotním handicapem** v získání vhodného zaměstnání;
- odstranění překážek bránících zdravotně handicapovaným osobám, **starším pracovníkům** a **příslušníkům národnostních menšin** v realizaci jejich pracovních ambicí.

Ve Velké Británii je relativně vysoký počet dospělých osob s nízkým vzděláním. Mezinárodní srovnání uvádějí (Bulletin No 20, VÚPSV 2005), že 33,1 % obyvatel ve věku 25 až 64 let dosahuje pouze základního vzdělání¹⁴. V České republice je podíl této skupiny osob znatelně nižší (11,6 %). Pro další úspěšný vývoj v oblasti zaměstnanosti těžko zaměstnatelných skupin na trhu práce bude muset Velká Británie zabezpečit a usnadnit přístup k získání potřebných dovedností a znalostí co nejširší skupině pracujících a ekonomicky neaktivních obyvatel a ne pouze těm, kteří opouštějí školu.

¹⁴ (ISCED max. 2)

Růst zaměstnanosti specifických skupin obyvatel stojících z velké části mimo trh práce předpokládá vytvoření několika zásadních podpůrných opatření:

1. Dokončení modernizace veřejných služeb zaměstnanosti – dobudování sítě *The Jobcentre plus* (viz výše) do roku 2006 a další rozšíření programu *The New Deal* o následující koncepce:

- nahrazení současných obecnějších opatření politiky zaměstnanosti širší řadou modulových opatření, jež vyhovují specifickým skupinám klientů
- pokračování v analytické specializaci v problematice nejvíce znevýhodněných klientů
- rozšíření pravomocí řídicích pracovníků a personálních poradců tak, aby mohli přizpůsobit opatření konkrétním lokálním a individuálním požadavkům

2. Předcházení vyloučení z trhu práce u specifických skupin na trhu práce – mezi které patří:

- etnické minority – jak uvádí Zpráva vlády o zaměstnanosti etnických minorit ve Velké Británii (*The Ethnic Employment Task Force*¹⁵), lidé z etnických minorit trpí nezaměstnaností dvakrát více než příslušníci majoritní populace produktivního věku. V průběhu roku 2003 došlo k významnému snížení propasti v úrovni zaměstnanosti etnických minorit a ostatní většinové populace na 1,4 %. Toto zúžení bylo způsobeno převážně narůstajícím podílem pracujících žen v rámci etnických minorit, které v současné době vstupují na trh práce mnohem častěji než tomu bylo v minulosti¹⁶. Platy příslušníků etnických menšin jsou nižší než platy tzv. bílé populace¹⁷. V souvislosti s touto skutečností nutno ale poznamenat, že uvedené nevýhody této skupiny osob nelze vysvětlovat pouze prostřednictvím rozdílů v úrovni kvalifikace a míry účasti na vzdělávání. Úroveň vzdělání je v některých minoritních etnikách naopak vyšší, než je tomu u bílé populace (European Employment Observatory, December 2004¹⁸).
- obyvatelé znevýhodněných regionů – zde byla navržena třístupňová strategie pomoci. Její první stupeň představuje vytvoření národních programů, které efektivněji odrážejí potřeby znevýhodněných regionů. Druhý stupeň je tvořen speciálními programy určenými k nalézání nových způsobů identifikace nevýhod na trhu práce konkrétního regionu a jejich řešení (*Employment Zones, Action Teams for Jobs* apod.). Třetí stupeň představuje partnerskou spolupráci, která je pro pozitivní změnu situace v znevýhodněných regionech a oblastech klíčová. Předpokládá aktivní lokální partnerství pro řešení lokálních problémů trhu práce a specifikaci dalšího směřování regionu či oblasti.
- extrémně znevýhodněné skupiny obyvatel – řešení jejich situace na trhu práce předpokládá vytvoření doplňkových služeb a národních strategií zacílených na skupiny osob se specifickými nebo zmnoženými problémy, resp. potřebami (tzv. kumulace handicapů v uplatnění na trhu práce)

¹⁵ K nalezení zde: <http://www.emetaskforce.gov.uk/pdf/EMETF.pdf>

¹⁶ Míra zaměstnanosti žen v rámci etnických minorit je ale pořád mnohem nižší než je míra zaměstnanosti mužů této – z pohledu trhu práce - specifické skupiny osob.

¹⁷ Týdenní průměrný plat příslušníka etnické menšiny představuje cca 347 GBP (tj. 502 €), u majoritní populace je tato částka vyšší 376 GBP (tj. 544 €).

¹⁸ Meager, N., Sinclair, A.: „Monthly Labour Market Update: United Kingdom – December 2004“ in European Employment Observatory, No. 21: December 2004.

3. Odstraňování bariér v přístupu nezaměstnaných k práci – předpokládá úpravu dávek v nezaměstnanosti a cílenost finančních pobídek:

- zavádění nových dávek na bydlení (tzv. lokální příspěvek na bydlení) a zjednodušení jejich administrativy, protože současná struktura příspěvků na bydlení nemotivuje osoby k hledání zaměstnání
- maximální zjednodušení systému dávek v nezaměstnanosti a ekonomické neaktivitě a zároveň nezátížení výdajů na sociální zabezpečení. Důraz je kladem především na kvalitu poskytovaných služeb při hledání zaměstnání, zdokonalení finančních pobídek určených pro zvýšení motivace hledání pracovního místa u konkrétních skupin osob a zároveň udržení důstojného sociálního postavení těch nejpotřebnějších.

4. Kvalifikační růst pracujících - poptávka po stále více kvalifikované pracovní síle roste již několik let. Míra nezaměstnanosti lidí s nízkou nebo žádnou kvalifikací je v porovnání s celkovou situací dvojnásobná. Vláda v tomto směru zahájila specifický program *New Deal for Skills*, prostřednictvím kterého usiluje o snížení počtu dospělých s nízkou nebo žádnou kvalifikací a poskytuje pomoc zaměstnavatelům zvyšovat kvalifikaci svých zaměstnanců. Tento program zahrnuje následující oblasti:

- rozvoj služby individuálního vedení při rozvoji pracovních dovedností dospělých klientů s nízkou kvalifikací s cílem zvýšit jejich šance udržet si zaměstnání,
- zavedení tzv. kvalifikačních (dovednostních) pasů, ve kterých budou zaznamenány všechny získané dovednosti a schopnosti pracovníka,
- lepší koordinace mezi kanceláři Jobcentre plus a lokálními úřady pro vzdělávání a pracovní dovednosti s cílem nabízet efektivnější služby jednotlivcům i zaměstnavatelům.

Zvyšování efektivnosti uvedených podpůrných opatření se provádí pravidelně. V případě kroků určených pro zkvalitnění přístupu nízkokvalifikovaných klientů k dalšímu vzdělávání byla v březnu 2005 zveřejněna zpráva *The Skills White Paper*¹⁹, která klade důraz na zvýšení zainteresovanosti zaměstnavatelů prostřednictvím rozšíření programů určených pro zaměstnavatele (*The Employer Training Pilots*) do podoby národních programů (*The National Employers Training Programme*) (European Employment Observatory, December 2004²⁰).

2.2 Specifické skupiny osob stojících mimo trh práce a jejich aktivace do zaměstnání

Jak již bylo uvedeno výše, současná opatření politiky zaměstnanosti Velké Británie jsou ve značné míře zaměřena na postupnou aktivaci ekonomicky neaktivních osob a zdolávání bariér bránících jejich pracovnímu uplatnění. Pro tyto problematické skupiny (resp. dle terminologie ČR skupiny osob vyžadujících zvýšenou péči²¹) byly zvoleny speciální analytické přístupy a následně formulována specifická opatření.

¹⁹ K nalezení zde: <http://www.dfes.gov.uk/skillsstrategy/>

²⁰ Meager, N., Sinclair, A.: „Monthly Labour Market Update: United Kingdom – December 2004“ in European Employment Observatory, No. 21: December 2004.

²¹ Zákon o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb.

Podpora rodin a dětí

Cílem politik určených pro podporu rodin s dětmi bylo do roku 2004 snížit počet nízkopříjmových domácností o čtvrtinu a do roku 2010 snížit na polovinu dětskou chudobu, a to nejen ve smyslu nízkého příjmu, ale také co se týče materiální deprivace těchto rodin a odstranit ji do roku 2020. Rodiny s osamělým rodičem jsou nejvíce vystaveny riziku chudoby. Vláda vytvořila integrovaný balík opatření zaměřených na řešení problematiky neúplných rodin s dětmi prostřednictvím jejich návratu do zaměstnání a na testování jeho efektivnosti vytvořila pilotní projekt nazvaný *The Pathways to work for lone parents* (Cesty k práci pro osamělé rodiče). Nejdůležitějším krokem v této oblasti je vytvoření příznivých podmínek pro skloubení rodinného a pracovního života (především u žen samoživitelek). V rámci politik zaměřených na podporu zaměstnanosti osamělých rodičů byly stanoveny tři směry jejich realizace:

1. **zajištění finanční jistoty** – vláda Velké Británie vychází z předpokladu, že hlavní cestou z chudoby nebo ekonomické nedostatečnosti je výkon zaměstnání a finanční spoření rodin. Z toho důvodu byla v roce 1997 zrealizována radikální reforma systému finanční podpory rodiny, která zvýhodňuje zaměstnané rodiče a zvyšuje finanční podporu dětí prostřednictvím tzv. *The Child Tax Credit*. Dále byla v lednu 2005 zahájena činnost speciálního fondu tzv. *The Child Trust Fund*, který má poskytovat nejméně 250 GBP na založený spořicí účet každého dítěte, které se narodilo od roku 2002. Kromě toho slibuje i dar každému dítěti v jeho sedmi letech. Tato dětská konta mají podpořit kulturu spoření Britů a odvrátit je od dalšího narůstajícího ekonomického zadlužování, které je tak typické pro současnou konzumní společnost. Tuto aktivitu budou od roku 2006 doplňovat upravené služby Sociálního fondu, který podpoří nejvíce zadlužené rodiny a poskytne pomoc pro lepší řízení rodinných financí.
2. **rozšíření možností skloubení rodinného a pracovního života** – vládní balíček opatření zaměřených na větší skloubení rodinného a pracovního života kromě jiného obsahuje i právo rodičů s dětmi mladšími 6 ti let žádat od svého zaměstnavatele flexibilní úpravu pracovní doby²². Finanční podpora spojená s mateřskou a rodičovskou dovolenou (*The Statutory maternity Pay* a *The Maternity Allowance*) byla od roku 2003 rozšířena z 18 ti na 23 měsíců, od dubna 2007 má být dále prodloužena na 39 měsíců, přičemž je zamýšleno změnit zákon tak, aby na tuto formu podpory měli nárok oba rodiče. Britský trh práce nabízí různé formy flexibilního zaměstnávání, výkonem kterých se zvyšuje možnost pracovní realizace rodičů pečujících o děti, obzvláště žen. V této souvislosti je ale nutné poznamenat, že na trhu práce Velké Británie přetrvává značný nedostatek kvalitních pracovních míst na částečný úvazek. Některé ženy jsou okolnostmi (např. právě péčí o nezaopatřené dítě) donuceny přesunout se do méně kvalitních pracovních míst na zkrácenou dobu, kde trpí tzv. platovým znevýhodněním částečných pracovních úvazků (*The Part-Time Pay Penalty*). A právě v tomto platovém znevýhodnění osob pracujících na zkrácený pracovní úvazek (obzvláště u žen) si Velká Británie v rámci EU udržuje prvenství²³.
3. **zajištění kvalitních služeb péče o děti** – v rámci opatření tohoto směru je budována národní strategie péče o dítě a lokální informační agentury informující rodiče o

²² Totéž právo se vztahuje i pro rodiče pečující o starší dítě nebo zdravotně postižené členy rodiny.

²³ Meager, N., Sinclair, A.: „Monthly Labour Market Update: United Kingdom – December 2004“ in European Employment Observatory, No. 21: December 2004.

možnostech zaopatření dítěte v průběhu jejich pracovní doby. Cílem této strategie je vybudování fungujícího systému kvalitní předškolní a mimoškolní péče o děti pracujících rodičů.

- 4. podpora rodičů – samoživitelů při jejich vstupu na trh práce** – situaci rodičů – samoživitelů při jejich návratu do zaměstnání komplikují následující skutečnosti: dvakrát častěji trpí nemocností nežli členové úplných rodin, jejich úroveň vzdělání je mnohem nižší a mají snížený přístup k možnostem péče o jejich děti. Poradenská pomoc a finanční stimulace osamělých rodičů při jejich návratu do zaměstnání je realizována prostřednictvím programu *The New Deal for Lone Parents* a *The Pathways to Work for Lone Parents* (viz výše v textu). Veškerá uvedená podpora je realizována prostřednictvím organizace Jobcentre plus.

Podpora osob ze zdravotním handicapem

Do roku 1997 se vláda Velké Británie ve své politice zaměstnanosti touto skupinou osob nezabývala. Od tohoto reformního roku ale nabízí organizace Jobcentre plus své služby nejen osobám pobírajícím dávky v nezaměstnanosti, ale i těm s dávkami v invaliditě (a dalším, např. osamělým rodičům). Byl zaveden zvláštní program zaměřený na návrat zdravotně handicapovaných osob na trh práce (*The New Deal for Disabled People*). Poprvé v historii Velké Británie je zaměstnána více než polovina zdravotně postižených v produktivním věku. Mimo trh práce ale nadále stojí 2,7 milionu ekonomicky neaktivních zdravotně handicapovaných, absolutně závislých na finanční pomoci státu. Přitom pouze velmi malá část těchto lidí není schopna aktivního (byť i částečného) působení na trhu práce. Ostatní mají zvládnutelné postižení či nemoci a pracovat si přejí nebo mohou. Dochází u nich ale ke kumulaci handicapů bránících jejich uplatnění na trhu práce (zdravotní postižení, nedostatečná kvalifikace, žádné finanční motivační prvky ke vstupu do zaměstnání). Programy zaměřené na zvýšení zaměstnanosti zdravotně handicapovaných se proto musí dále zaměřit na následující oblasti:

- poradenství a zajištění adekvátní a kvalitní léčebné starostlivosti směřující k návratu pacienta zpět do aktivního života
- časný návrat člověka na pracovní trh jako faktor rehabilitace (např. při kardiovaskulárních chorobách a dlouhodobých rekonvalescentech)
- návrat lidí s psychickými zdravotními problémy na trh práce
- změna převládajících stereotypů o problematičnosti zaměstnávání zdravotně handicapovaných (u státní správy, zaměstnavatelů a samotných handicapovaných)
- zvýšit bezpečnost při práci
- větší důraz na roli zaměstnavatelů a jejich motivaci v zaměstnávání zdravotně handicapovaných osob
- rozšíření a vyšší specializovaná a odborná pomoc a podpora a jejich kombinace
- reforma struktury dávek v pracovní neschopnosti, přičemž se vychází z předpokladu, že škála zdravotních omezení je velmi široká a osoby se zdravotním omezením lehčího stupně by mohly určitým způsobem pracovat. Je tudíž nutné podporovat je v návratu na trh práce. Reforma bude spočívat v poskytování vyšší podpory těm potřebnějším, změně očekávání (vyšší motivace k účasti na rehabilitacích, vzdělávání, pracovních aktivitách), ocenění ochoty vrátit se od zaměstnání, zdůraznění možných bariér bránících zdravotně handicapovaným v návratu do pracovní aktivity a jejich postupného odstraňování
- rozšíření a posílení práv zdravotně postižených osob.

Příprava na důchod, ochrana a důstojnost v důchodu

Nová strategie zaměstnanosti klade důraz také na starší osoby připravující se na důchod a na zkvalitnění sociální a ekonomické situace důchodců s minimálním důchodovým zaopatřením. V tomto směru si vláda Velké Británie klade tyto zásadní cíle:

- podpora pracovníků v jejich dlouhodobé přípravě na důchod (zvýšení jejich participace na zaměstnaneckých důchodových schématech a důraz ochranného zajištění důchodového zabezpečení zaměstnanců prostřednictvím speciálního fondu *The Pension Protection Fund* a *The Pensions Regulator*)
- motivace pracovníků a zaměstnavatelů v oddalování odchodu do důchodu
- podpora tvorby vhodných pracovních míst pro starší osoby
- pokračování v kampani *The Age Positive*, která podporuje zaměstnavatele v uvědomění si výhod přijímání, vzdělávání a udržování si starších pracovníků (další kampaň podobného zaměření bude zahájena v průběhu let 2005 a 2006)
- přijetí direktivy EU, která zakazuje diskriminaci na základě věku v zaměstnání a v přístupu ke vzdělávání (2006), kterou Velká Británie doposud nepřijala
- sladění rodinného života (nejen starších) osob pečujících o rodinného příslušníka s jejich pracovním životem
- posílení flexibilního odchodu do důchodu, které kromě jiného od roku 2006 předpokládá změnu pravidel zaměstnaneckých penzijních fondů v tom smyslu, že starší pracovníci budou moci čerpat naspořené peníze i při setrvání v zaměstnání po dosažení důchodového věku

Zároveň postupně probíhá analýza důchodového systému Velké Británie, jeho reforma a zdokonalování ochranných a bezpečnostních mechanismů chránících úspory²⁴ osob v rámci všech důchodových pilířů.

V rámci boje s chudobou důchodců byla ve Velké Británii zvýšena týdenní státní důchodová dávka (tj. minimální důchod) na 82 GBP pro jednotlivce a na 131 GBP pro pár. Dále jsou také finančně podporovány domácnosti pečující o osobu starší 60 ti let a lidem ve věku 75 let a více je poskytována televizní licence zdarma. V průběhu období let 1997 až 2003 se počet důchodců žijících v absolutní chudobě snížil o dvě třetiny a to obzvláště díky speciální finanční dávce *The Pension Credit*. Byly zahájeny také kroky zaměřené na zkvalitnění pečovatelských a dalších služeb určených pro seniory.

²⁴ Ochranu úspor uložených v zaměstnaneckých penzijních fondech upravuje penzijní zákon z roku 2004 (*The Pensions Act*); ochranný fond *The Pension Protection Fund* zajišťuje vyplácení důchodových dávek zaměstnancům, kterých zaměstnavatel je nesolventní. Posledním ochranným mechanismem je nový *The Pensions Regulator* (v dubnu 2005 nahradil *The Occupational Pensions Regulatory Authority*), který saturuje potřeby v oblasti dalšího vzdělávání a informovanosti zaměstnanců a administrátorů zaměstnaneckých penzijních fondů.

3. Charakteristika politiky zaměstnanosti ve Velké Británii ve srovnání s ČR

Výše uvedená pětiletá strategie rozvoje zaměstnanosti Velké Británie se odráží v národních akčních plánech, které formulují zásadní oblasti a opatření určené pro posílení trhu práce. V následujících kapitolách uvádíme komparaci základních ukazatelů vývoje trhu práce a směrů a opatření politik zaměstnanosti Velké Británie a České republiky.

3.1 Souhrnná charakteristika vývoje a situace na trhu práce v roce 2004

Souhrnně lze **vývoj a současný stav na trhu práce ve Velké Británii a v České republice** charakterizovat v mnoha směrech jako **značně rozdílný**:

Velká Británie

- **míra zaměstnanosti** vysoce převyšuje průměrnou míru za EU15 (VB 71,5 %, EU15 64,7 %), s tendencí zvyšování měř zaměstnanosti v posledních letech; výrazně vyšší než v průměru za EU15 je zejména míra zaměstnanosti žen (VB 65,6 %, EU15 56,9 %)
- **míra nezaměstnanosti** výrazně klesá (z 10,0 % v roce 1993 na 7,2 % v roce 1997 a na pouhých 4,6 % v roce 2004) a je tak značně nižší než průměr za EU15 (7,9 %); na rozdíl od situace za celou EU15 se značně vyšší nezaměstnaností žen než mužů je situace ve Velké Británii opačná – míra nezaměstnanosti žen je nižší než v případě mužů
- **míra ekonomické neaktivity** je tradičně relativně nízká (VB 25,1 %, EU15 29,7 %); ve srovnání s rokem 1997 se mírně zvýšila u mužů, zatímco u žen dále poklesla
- **podíl pracovníků s částečnými úvazky** je značně vyšší než v průměru za EU15 (VB 26,2 %, EU15 19,3 %) a ve srovnání s rokem 1997 dále mírně roste; vysoký je zejména podíl pracovníků s částečnými úvazky v případě žen (44,2 %) než u mužů (10,6 %); podíl podzaměstnaných²⁵ byl přitom v roce 2001 na úrovni zhruba 6,5 % a podle dostupných statistických dat lze od roku 1997 - podzaměstnanost 9 % sledovat její snižující se trend
- **podíl dlouhodobě nezaměstnaných** ve srovnání s rokem 1997 poklesl téměř o polovinu a s 21,7 % z celkového počtu nezaměstnaných je jen asi poloviční ve srovnání s EU15

Česká republika

- **míra zaměstnanosti** je sice jen mírně nižší než v EU15, ve srovnání s Velkou Británií je však výrazně nižší – 64,1 % a ve srovnání se stavem v roce 1997 dále poklesla; míra zaměstnanosti je přitom nižší jak u mužů, tak zejména u žen (56,1 %)

²⁵ Podle podkladových materiálů spadají do skupiny „podzaměstnaní“ všechny osoby, které:

- chtějí pracovat déle než v současnosti pracují, současně
- jsou schopni začít pracovat déle do dvou týdnů a současně
- pracují méně než je stanovený maximální týdenní počet hodin pro muže (45 hodin) a ženy (40 hodin) zvlášť

http://www.statistics.gov.uk/articles/labour_market_trends/underemployment_overemployment_oct02.pdf .

- **míra nezaměstnanosti** se od poloviny devadesátých let zvyšuje a s 8,3 % je ve srovnání s rokem 1997 již téměř dvojnásobná; na rozdíl od situace ve Velké Británii je podobně jako je tomu v celé EU15 vyšší u žen než u mužů
- **míra ekonomické neaktivity** proti roku 1997 dále roste a s 30,1 % je zhruba na úrovni celé EU15; proti situaci ve Velké Británii je však asi o pětinu vyšší, a to jak v případě mužů, tak i v případě žen
- **podíl částečných úvazků** je jak ve srovnání s EU15, tak zejména s Velkou Británií nesrovnatelně nižší – pouhých 5,0 % (muži 2,3 %, ženy 8,5 %; údaje nemusí však být zcela srovnatelné); podzaměstnanost přitom představuje jen asi pětinu z celkového počtu částečných úvazků
- **podíl dlouhodobě nezaměstnaných** – 50,6 % je značně vyšší jak ve srovnání s EU15, tak zejména ve srovnání s Velkou Británií (je více než dvojnásobný); oproti vývoji jak v EU15, tak ve Velké Británii s klesajícími podíly dlouhodobě nezaměstnaných má dlouhodobá nezaměstnanost v ČR dále narůstající tendenci

Podrobné údaje o vývoji základních ukazatelů trhu práce za EU15, Velkou Británií a Českou republiku znázorňuje Tab. 1.

T a b u l k a 1 Základní ukazatele trhu práce 1997 a 2004 1)

Ukazatel (obyvatelstvo 15 – 64 let)	EU-15		Velká Británie		ČR	
	1997	2004	1997	2004	1997	2004
A. Míra zaměstnanosti celkem v %	60,1	64,7	69,7	71,5	68,7	64,1
Muži	69,9	72,5	76,3	77,6	77,4	72,1
Ženy	50,4	56,9	63,0	65,6	59,9	56,1
B. Míra nezaměstnanosti celkem v %	10,9	7,9	7,2 2)	4,6	4,8	8,3
Muži	9,7	7,3	8,2	5,0	3,9	7,1
Ženy	12,5	8,8	5,9	4,2	5,9	9,7
C. Míra ekonomické neaktivity celkem v %	32,5	29,7	24,9	25,1	27,9	30,1
Muži	22,5	21,7	16,9	18,4	19,5	22,4
Ženy	42,4	37,7	33,1	31,6	36,3	37,9
D. Podíl částečných úvazků celkem v %	16,6	19,3	24,2	26,2	-	5,0
Muži	5,3	7,1	7,7	10,6	-	2,3
Ženy	32,1	35,0	44,3	44,2	-	8,5
E. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných v %	49,0	40,5	38,6	21,7	30,5	50,6
Muži	47,5	39,7	44,9	24,0	31,3	47,9
Ženy	50,7	40,9	27,8	16,7	29,9	53,6

1) Střednědobé (do roku 2005) a dlouhodobé (do roku 2010) cíle podle Lisabonské (2000) a Stockholmské strategie (2001):

míra zaměstnanosti celkem 67,0 % (2005), 70,0 % (2010);

míra zaměstnanosti žen 57,0 % (2005), 60,0 % (2010);

míra zaměstnanosti starších osob (ve věku 55-64 let) 50,0 % (2010);

2) míra nezaměstnanosti ve Velké Británii v roce 1993 10,0 %, u mužů = 11,9 %, u žen 7,6 %

Pramen: Labour Force Survey Results 1997, Eurostat 1998 (výpočet VÚPSV)
Trh práce v ČR 1993 – 2003, ČSÚ 2004
Statistics in Focus – Main Results from the EU LFS: 2nd quarter 2004,
Eurostat 2004

3.2 Výdaje na politiku zaměstnanosti v roce 2002

Stejně rozdílný je rozsah a struktura výdajů na politiku trhu práce podle druhu výdajů mezi Velkou Británií a Českou republikou:

Velká Británie (bez Severního Irsku)

- **celkové výdaje na politiku zaměstnanosti v % HDP** jsou s 0,75 % vůbec nejnižší ze všech zemí EU15 a po odpočtu výdajů na veřejné služby zaměstnanosti a administrativu (za které nejsou srovnatelné údaje za celou EU15 k dispozici) je jejich podíl na HDP asi čtyřikrát nižší než činí průměr za EU15 (VB 0,57 %, EU15 2,08 %)
- **výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti** představují obdobně jako v průměru za celou EU15 jen asi jednu třetinu z celkových výdajů (po odpočtu výdajů na veřejné služby zaměstnanosti a administrativu) ve srovnání s dvěma třetinami připadajícími na pasivní politiku zaměstnanosti; jejich podíl v % HDP je však nesrovnatelně nižší než činí průměr za EU15 (VB 0,20 %, EU15 0,71 %)
- **struktura výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti** se rovněž výrazně odlišuje od průměrné struktury za EU15; zatímco v EU15 představují nejvýznamnější položku výdaje na subvencovanou zaměstnanost (0,32 % HDP, z toho asi polovina na subvence zaměstnání v soukromém sektoru a polovina na přímou tvorbu míst ve veřejném sektoru), dále na odborný výcvik vč. rekvalifikace (0,28 %) a částečně též na opatření pro osoby se změněnou pracovní schopností (0,11 %), ve Velké Británii se plně dvě třetiny výdajů koncentrují do jediné položky opatření zaměřené na mládež (0,13 % HDP, s těžištěm výdajů na podporu učňovského školství a obdobných forem všeobecného školení mládeže), ostatní výdaje jsou relativně vcelku zanedbatelné a pohybují se vesměs jen od 0,02 – 0,03 % HDP
- **výdaje na pasivní politiku trhu práce** – 0,37 % HDP (za EU15 1,37 % HDP) tvoří prakticky jen kompenzace nezaměstnaným

Česká republika

- **celkové výdaje na politiku zaměstnanosti** jsou ve srovnání s nízkými výdaji ve Velké Británii ještě značně nižší – 0,45 % HDP a po odpočtu výdajů na veřejné služby zaměstnanosti a administrativu činí jen 0,38 % HDP, což představuje jen asi dvě třetiny podílu výdajů ve Velké Británii.
- **podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti** (po odpočtu výdajů na veřejné služby zaměstnanosti a administrativu) je ve srovnání s Velkou Británií ještě nižší – jen asi jedna čtvrtina z výdajů proti třem čtvrtinám připadajícím na pasivní politiku zaměstnanosti; rozdíly ve výši výdajů jsou ještě zřetelnější při srovnání vzájemných podílů výdajů aktivní politiky zaměstnanosti na HDP ve Velké Británii s Českou republikou (i při cca poloviční nezaměstnanosti jsou ve VB zhruba dvojnásobné)
- **rovněž struktura výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti** se výrazně odlišuje od specifické situace ve Velké Británii – těžiště výdajů představuje subvencovaná zaměstnanost (0,06 % HDP, z toho asi polovinu činí výdaje na tvorbu veřejně prospěšných pracovních míst, tj. asi 0,03 % ve srovnání s pouhými 0,01 % na tuto položku ve Velké Británii); znatelné rozdíly jsou dále u výdajů zaměřených na opatření pro mládež (VB 0,13 %, ČR 0,02 %)

- **podíl výdajů na pasivní politiku trhu práce** je přes téměř dvojnásobně vyšší nezaměstnanost asi o čtvrtinu nižší než ve Velké Británii (VB 0,37 % HDP, ČR 0,27 % HDP) – podrobnosti viz dále.

Podrobné údaje o podílech výdajů na politiku zaměstnanosti v % HDP podle druhu za EU15, Velkou Británii a Českou republiku znázorňuje Tab. 2.

T a b u l k a 2 Podíly výdajů na politiku zaměstnanosti na HDP v % podle druhu 2002 1)

Druh výdajů	EU-15	VB 2)	ČR
Výdaje úhrnem	2,08 3)	0,75	0,45
1. Veřejné služby zaměstnanosti a administrativa	-	0,17	0,07
A. Aktivní politika zaměstnanosti celkem	0,71	0,20	0,10
2. Odborný výcvik trhu práce (vč. rekvalifikace)	0,28	0,02	0,02
a) výcvik pro dospělé nezaměstnané a rizikových skupin	-	0,01	0,02
b) výcvik pro dospělé zaměstnané	-	0,01	-
3. Opatření zaměřená na mládež	-	0,13	0,02
a) opatření pro nezaměstnanou a znevýhodněnou mládež	-	0,03	0,02
b) podpora učnovskému školství a obdob. forem školení	-	0,10	-
4. Subvencovaná zaměstnanost	0,32	0,03	0,06
a) subvence standardního zaměstnání v soukromém sektoru	0,15	0,02	0,02
b) podpora nezaměstnaným začínajícím podnikat	0,02	-	-
c) přímá tvorba míst (ve veřejném či neziskovém sektoru)	0,15	0,01	0,03
5. Opatření pro osoby se změnou pracovní schopnosti	0,11	0,02	0,01
a) odborná rehabilitace	-	0,01	-
b) práce pro osoby se změnou pracovní schopnosti	-	0,01	0,01
B. Pasivní politika trhu práce celkem	1,37	0,37	0,27
6. Kompenzace nezaměstnaným	1,28	0,37	0,27
7. Předčasné odchody do důchodu z důvodů trhu práce	0,09	-	-

1) druhy výdajů podle metodiky OECD; ve vazbě na publikování dat Eurostatem výdaje na veřejné služby zaměstnanosti a administrativu vyčleněny ze skupiny „Aktivní politika zaměstnanosti“ a uváděny odděleně

2) bez Severního Irsku

3) bez veřejných služeb zaměstnanosti a administrativy

Pramen: Employment Outlook 2004, OECD 2004

European Social Statistics: LMP Expenditure and Participants 2002, Eurostat 2004

Vybrané charakteristiky systému podpor v nezaměstnanosti ve Velké Británii a České republice uvádí Tab. 3.

T a b u l k a 3 Vybrané charakteristiky systému podpor v nezaměstnanosti v roce 2002

Charakteristika	Měrná jednotka	VB	ČR
délka pobírání podpory	počet měsíců	6	6
podíl měsíční podpory	v % průměrné mzdy	14	20
podíl nezaměstnaných pobírajících podporu	v % celkového počtu nezaměstnaných	.	36

Pramen: Duman, A.: Unemployment Compensation in Sweden, Germany and United Kingdom: is there a tendency towards marketisation?“, ESPANet 2005²⁶.

²⁶ K nalezení zde:

<http://www.bath.ac.uk/eri/events/EVENT05-ESPANET/ESPANet%20school/Bath%20YRW%20Duman.pdf>

Délka pobírání podpory v nezaměstnanosti ve Velké Británii se z původních 12 měsíců ještě v první polovině devadesátých let snížila stejně jako v České republice na 6 měsíců a rovněž podíl měsíční podpory poklesl ve stejném období z 21 % průměrné mzdy na 14 % a je tak o něco nižší než v České republice. **Hlavním faktorem vyšších podílů výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti v % HDP ve Velké Británii je rozdílná platná legislativa a hlavně rozdílná struktura systému dávek v nezaměstnanosti.** Na rozdíl od uváděných 36 % nezaměstnaných pobírajících podporu v nezaměstnanosti v ČR došlo ve Velké Británii v roce 1996 k nahrazení podpor v nezaměstnanosti schématem sloučení příspěvkových (contributory) dávek vyplácených v zásadě po dobu 6 měsíců s dávkami v závislosti na prostředcích (means – tested), které mohou být vypláceny i nezaměstnaným nesplňujícím kritéria pro příspěvkové dávky, nebo dokonce po vypršení doby 6 měsíců (tímto novým jednotným systémem dávek je pokryto 82 % nezaměstnaných, což ovšem není srovnatelný údaj s uvedenými údaji za ČR).

3.3 Národní akční plán zaměstnanosti Velké Británie na rok 2004

Základní charakteristika

Národní akční plány zaměstnanosti Velké Británie (NAP) vychází každoročně, podobně jako dalších zemí EU, z Evropské strategie zaměstnanosti (EES) jakožto klíčového komponentu Lisabonské strategie. Pro rok 2004 jsou konkretizované přijatými směnicemi Evropské rady, vytyčujícími společné priority pro politiku zaměstnanosti členských zemí EU²⁷. Reaguje navíc na zprávu pracovní skupiny pro zaměstnanost ustavenou Evropskou komisí a vedenou p. W. Kokem z listopadu 2003, obsahující též konkrétní doporučení pro jednotlivé země²⁸.

Strategie zaměstnanosti Velké Británie na rok 2004 vychází ze tří klíčových cílů EES, tj.:

- ***dosažení plné zaměstnanosti*** – i když již nyní Velká Británie dosahuje v průměru všech tří cílových měr zaměstnanosti EU pro rok 2010, přetrvávají i v této oblasti určité problémy, týkající se jednak etnik (zejména u osob z Bangladéše - míra zaměstnanosti jen 55,0 % a z Pákistánu s 61,0 %, v obou případech s nízkou zaměstnaností především žen), ale též některých teritoriálních částí (zemí, popř. nižších celků), např. Severního Irska (s mírou zaměstnanosti jen kolem 66,0 %)
- ***zvyšování kvality a produktivity*** – ačkoliv např. v roce 2002 zaostávala produktivita na pracovníka již jen asi o 27,0 % za úrovní USA a o 13,0 % za úrovní Francie díky zrychlenému růstu produktivity (v posledních letech téměř o 2,5 % ročně proti asi 2,0 % v předchozím ekonomickém cyklu druhé poloviny devadesátých let), zůstává jako dlouhodobý ekonomický cíl zabezpečit vyšší růst produktivity než u hlavních konkurenčních zemí jako nezbytný předpoklad růstu životní úrovně a odstraňování chudoby. K zajištění tohoto cíle se považuje za nezbytné udržet makroekonomickou stabilitu, umožňující podnikům i jednotlivcům investovat do budoucnosti a zavádět

²⁷ Council Decision of 22 July 2003 on Guidelines for the Employment Policy of the Member States, Annex The Employment Guidelines, Brussels

²⁸ „Jobs, Jobs, Jobs – Creating More Employment in Europe“, Report of the Employment Taskforce Chaired by Wim Kok, November 2003

mikroekonomické reformy k odstranění všech bariér, zvyšovat kvalifikaci, podporovat malé a střední podniky.

- **posilování soudržnosti a sociálního začlenění** – cíle dosažení plné zaměstnanosti a ekonomických úspěchů úzce souvisejí s cílem sociální spravedlnosti. Jako základní strategie k dosažení tohoto cíle se považují přístupy k lidem bez práce, zejména v případě znevýhodněných skupin, odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů, odstraňování chudoby dětí, snižování rozdílů ve vzdělání, spravedlivá zdravotní politika, snižování rozdílů mezi regiony a jinými částmi země.

Zpráva Kokovy pracovní skupiny v části zaměřené na situaci v jednotlivých členských zemích shodně konstatuje, že **ve Velké Británii jsou již nyní překračovány všechny cílové úkoly v mírách zaměstnanosti, včetně těch, které se týkají žen a starších pracovníků a že přes zpomalení ekonomického vývoje zůstávají tyto míry stabilní a úroveň nezaměstnanosti je výrazně pod průměrnou úrovní EU.** Současně však zpráva zdůrazňuje, že **úroveň hodinové produktivity je ve srovnání s dalšími zeměmi nízká,** a proto si vyžaduje zvláštní pozornosti. V této souvislosti se doporučuje zajistit, aby vývoj mezd nepřevýšil vývoj produktivity.

Proto je NAP Velké Británie doplněn o některá doporučení vyplývající z Kokovy zprávy, zejména:

- zvýšit adaptabilitu pracovníků a podniků
- přitáhnout více lidí k vstupu na trh práce či zůstat na trhu práce (nezaměstnaní, neaktivní)
- investovat více a efektivněji do lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání
- zajistit efektivnější zavádění reforem zlepšením veřejné správy služeb zaměstnanosti
- odstraňovat dlouhodobou nerovnost žen na trhu práce, umožnit přístup k péči o děti, odstranit další příčiny rozdílů ve mzdách mezi ženami a muži, jako např. odvětvová a profesní segregace.

Národní strategie k dosažení vytyčených cílů spočívá zejména v:

- opatřeních aktivní politiky trhu práce na pomoc a podporu lidem bez práce a k zamezení dlouhodobého odtržení od trhu práce
- politice, aby se vyplácelo pracovat (oblasti reformy daní, systému sociálních dávek apod.)
- politice k omezování bariér k práci, k vzdělávání, ke zvyšování kvalifikace, k vytvoření adaptability a flexibility i produktivnosti pracovní síly.

Vybraná nejdůležitější opatření (plnění jednotlivých směrnic)

NAP Velké Británie na rok 2004 je podobně jako je tomu u ostatních zemí vč. České republiky zaměřen v souladu s přijatými směrnicemi EK na těchto 10 priorit:

Směrnice 1 - Aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a ekonomicky neaktivní

Výrazným úspěchem opatření je omezení počtu osob žijících z dávek, zejména v případě dlouhodobě nezaměstnaných. Opatření jsou zaměřena zejména na:

- modernizaci hospodářské politiky, jednak v rámci *The New Deal for Skills* ke zvyšování kvalifikace, zejména u nízko kvalifikovaných (intenzivní vedení ke kvalifikaci v Jobcentrech, zavedení pasportů kvalifikace umožňujících toky mezi pracemi, zlepšení mechanismů finanční podpory, budování pilotních projektů školení zaměstnavatelů, dále též soustavné dopracovávání politiky *The New Deal for Work* podle získaných zkušeností)

- podporu osamělým rodičům (finanční pomoc těm, kteří si našli alespoň částečnou práci, snaha vyhovět volání rodičů po vhodné a kvalitní péči o děti)
- rozšíření pomoci i pro úplné rodiny – žadatelů o dávky (povinné interview zaměřené na práci, znovuzavedení politiky *The New Deal for Partners* s obdobnými opatřeními jako u osamělých rodičů)
- modernizaci veřejných služeb zaměstnanosti (těžiště v tzv. *The Jobcentre Plus*)
- účelné využívání podpor Evropského sociálního fondu

Směrnice 2 - Tvorba pracovních míst a podnikání

Základním záměrem je vytvořit odpovídající prostředí k podpoře podnikatelů a přátelského prostředí pro podniky. Centrem zdravé ekonomiky se stávají malé a střední podniky při zdokonalování regulačních reforem (podíl sebezaměstnaných činí asi 13 % z celkové zaměstnanosti ve srovnání s asi 9 % za EU15, v malých podnicích pracuje asi 56 % pracovníků, ale v EU15 asi 66 %; pro srovnání odpovídající podíly za ČR činí necelých 14 %, resp. 68 %). Podle hodnocení OECD jsou konkurenční tlaky ve Velké Británii značně silné a ekonomická a administrativní regulace zaměřená na potlačování konkurence a bariér obchodu je jedna z nejnižších v rámci OECD. Opatření jsou zaměřena na:

- podporu malých firem (v návaznosti na uskutečněná opatření již v NAP 2003)
- pokračování v regulačních reformách (navazujících rovněž na opatření přijatá již pro rok 2003, ale dále se zdokonalujících, s omezováním břemen kladených na podniky)
- podporu žen podnikatelek (zlepšení služeb podporujících podnikání žen – 40 % zákazníků těchto služeb představují ženy, přístup k financím, podpora přechodu žití z dávek na vlastní podnikání); podniky vlastněné ženami představují 18 – 20 % z celkového počtu podniků
- umožnění přístupu malých a středních podniků k financím (garance půjček a různé podpůrné fondy, ale též investiční a daňová opatření)
- budování podnikové kultury (již mladí lidé ve věku 14 – 16 let ve středním stupni vzdělávání absolvují alespoň 5 dnů kurzů podnikatelské výchovy; pořádání speciálních kampaní, jako např. Národní podnikatelský týden)
- další specifická opatření k zlepšování podnikatelského prostředí a k usnadnění začátků v podnikání

Směrnice 3 - Řešení změn a posilování adaptability a mobility na trhu práce

Předpokladem tvorby nových pracovních míst je nezbytnost zvyšování adaptability pracovníků a podniků a odpovídající flexibility. Opatření jsou zaměřena na:

- vytváření diverzity v pracovních uspořádáních (jedná se o speciální projekt)
- usměrňování procesu změn a restrukturalizace
- větší výběr a flexibilita ve výchově pracovní síly
- společnou sociální odpovědnost
- zdraví a bezpečnost pracovníků (velmi dobrý systém záznamů o zdraví a bezpečnosti v profesích, existující strategie do roku 2010 s ročním vyhodnocováním účinnosti, považované za jedny z nejlepších v Evropě)

Směrnice 4 - Podpora rozvoje lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání

Jde o jednu z nejvýznamnějších oblastí Národního akčního plánu zaměstnanosti. Vychází ze zásady, že čím vyšší je kvalifikace pracovníků, tím širší je okruh prací, které mohou zastávat. Výsledky se postupně dostávají – zatímco ještě v roce 1996 byla jedna

pětina všech pracovníků bez jakékoliv kvalifikace, v současné době tento podíl poklesl na 15%. Vládní strategie kvalifikovanosti přináší řadu opatření k odstranění bariér s podporou přístupu ke kvalifikaci:

- u mladých lidí se jako jedna z bariér jeví finanční otázky (opatření směřují k zavádění finančních příspěvků ke zvyšování kvalifikace – příspěvek ve výši až 30 GBP týdně mladým lidem ve věku 16 – 19 let ochotným pokračovat ve svém vzdělávání až do třetího kvalifikačního stupně, jako jsou čtyřleté nebo vyšší stupně víceletých gymnázií, střední odborné školy a víceletá střední odborná učiliště)
- speciální opatření k podpoře učňovského školství jako jeden z vůbec neúspěšnějších kvalifikačních programů (nové programy pro 14 – 16letou mládež, předučňovské programy vstupu do zaměstnání pro mladé na úrovni prvního kvalifikačního stupně, učňovské programy na úrovni druhého stupně, tj. 2 – 3leté učňovské školy, jakož i na úrovni třetího stupně, tj. víceletá střední odborná učiliště; je umožněna rovněž učňovská výuka pro dospělé pracovníky)
- zvyšování kvalifikace dospělých pracovníků (zaměření na nízkokvalifikované s cílem získání alespoň druhého stupně vzdělání jako základu kvalifikace a vůbec zaměstnatelnosti s oprávněním k bezplatnému vzdělávání a zavedení finanční podpory 30 GBP týdně pro osoby s nízkými příjmy; strategie kvalifikace pro život představuje programy zvýšení celkové gramotnosti a jazykových znalostí, určené zejména pro četné minority)
- speciální programy zvyšování odvětvové kvalifikace (důležité pro specifické sektorové požadavky)

Směrnice 5 - Zvyšování nabídky práce, podpora aktivního stárnutí

Ačkoliv míra zaměstnanosti již nyní plně dosahuje všech stanovených cílových programů EU do roku 2010, jsou národní cíle mnohem náročnější se snahou míru zaměstnanosti dále zvýšit, a to především v případě specifických skupin obyvatelstva, jako jsou osamělí rodiče, osoby se změněnou pracovní schopností, ženy vůbec a starší lidé, kteří jsou stále nedostatečně representováni na trhu práce. Opatření jsou zaměřena na:

- osamělé rodiče (nový integrovaný program podpory s přístupem k informacím, finanční podporou, daňovými úlevami)
- péči o děti (existence řady podpůrných programů)
- podporu příjemců nedostatečných dávek
- starší pracovníky a podporu aktivního stárnutí (existence legislativy proti věkové diskriminaci, vhodných školicích programů apod.)
- migraci a trh práce (jedna ze současných řídkých výjimek zemí EU15 umožňující přístup na trh práce z nových členských zemí)
- Evropský sociální fond umožňující podporu opatření k odstranění nezaměstnanosti a usnadňující ekonomicky neaktivním vstup na trh práce

Směrnice 6 - Rovnost žen a mužů

Jak již bylo uvedeno, je míra zaměstnanosti žen ve Velké Británii jednou z nejvyšších v EU. Plnění směrnice je tedy především zaměřeno na odstranění rozdílů v odměňování, zaměření se na problematiku segregace v povoláních, ale i další zvyšování zapojení žen do trhu práce:

- opatření k odstraňování rozdílů v platech - podle NAP jsou rozdíly značné, platy žen dosahují 82 % platů mužů, při vyloučení špičkových platů jednotlivců jen asi 87 %

s tendencí dalšího poklesu, což je však stále méně než v řadě dalších zemí EU (řada opatření k zlepšení způsobů kontroly jak jsou legislativní opatření uplatňována v praxi, např. cestou dobrovolných zpětných kontrol zástupci vlády, podniků a odborových organizací, požadavek na státní službu provést též „*The pay reviews*“; specifická potřeba řešení zejména u žen pracujících na zkrácený pracovní úvazek s hodinovými platy dokonce jen na 40 % platů mužů pracujících na plný úvazek)

- problematika horizontální segregace (ženy se silně koncentrují do několika málo méně placených profesí – 60 % žen pracuje jen asi v 10 profesích, nedostatečně jsou zastoupeny ve vyšších řídicích místech, tato situace je ovlivněna ovšem též nižší kvalifikací žen)
- problematika vertikální segregace (velké rozdíly v platech zejména v případě vyšších příjmových skupin)
- zvýšení zapojení do trhu práce (opatření k povzbuzování zájmu o účast na trhu práce – zlepšování bilance pracovního a soukromého života, lepší přístup k péči o děti a lepší finanční stimulace, opatření k flexibilní práci, zvláštní finanční podpora pro pečující o děti, kteří chtějí kombinovat péči se zaměstnáním)
- specifická podpora opatření pro první roky (zavedení školek a jeslí i pro 3-4leté)

Směrnice 7 - Podpora integrace znevýhodněných osob na trhu práce a boj proti jejich diskriminaci

- osoby se změněnou pracovní schopností (rozšíření opatření proti diskriminaci těchto osob v rámci DDA – *The Disability Discrimination Act 1975* též na zaměstnavatele s méně než 15 zaměstnanci, kteří dosud měli výjimku a na téměř všechna povolání a řadu dalších nemocí jako HIV, rakovina a roztroušená skleróza, úprava legislativy k zjednodušení diagnostiky mentálních onemocnění, ale i k úpravě definice změněné pracovní schopnosti)
- etnické minority - míra zaměstnanosti se zde pohybuje pod 60 % (opatření zaměřena na zvýšení jejich míry zaměstnanosti a snižování rozdílů mezi jejich a celkovou zaměstnaností: prostřednictvím ustavené pracovní skupiny pro etnické minority řešit hlavní příčiny jejich znevýhodnění na trhu práce, identifikované jako nedostatek lidského kapitálu, geografické podmínky a přímá diskriminace)
- speciální opatření k řešení této problematiky ve Skotsku a Welsu (intenzivní podpora především pro mladé nezaměstnané ve věku 16–34 let ještě předtím, než budou připraveni pro předučňovskou výchovu nebo přímou práci – osobní rozvoj, výuka a školení na zkoušku, flexibilní přístupy apod.)
- využití prostředků Evropského strukturálního fondu – cíl 3 k pomoci při integrování vyloučených skupin a jejich integraci na trhu práce (vč. specifických opatření pro kočující komunity – zabezpečení základní gramotnosti, četná školení)

Směrnice 8 - Zajistit, aby se vyplácelo pracovat pobídkami ke zvyšování atraktivity práce

Opatření v tomto směru patřila již v minulosti k nejdůležitějším a nejúspěšnějším a přičinila se o výrazný pokles nezaměstnanosti a růst zaměstnanosti. Směrnice je v NAP 2004 zabezpečována dvěma základními opatřeními:

- zvyšování národní minimální mzdy (řadu let v minulosti se úroveň minimální mzdy ve Velké Británii nezvyšovala; v říjnu 2003 se u dospělých pracovníků ve věku 22 let a více zvýšila hodinová mzda na GBP 4,50, v říjnu 2004 se zvýšila na 4,85, v říjnu 2005 na 5,05 a v roce 2006 by se podle předpokladů měla zvýšit na GBP 5,35, tj. během tří let téměř o 20 %.)
- daňovými úvěry – *tax credits* ve smyslu negativních daní z příjmů (byly zavedeny již v roce 2003 a znamenaly pro rodiny s dětmi důležité změny v uplatňování finančních stimulací k práci; spolu se systémem národních minimálních mezd garantují tak určitý

minimální příjem ze zaměstnání - např. u osamělých rodičů, kteří nastoupili do práce na plný úvazek se mzdou ve výši národní minimální mzdy a platících určitý obnos peněz za péči o dítě se příjmy od roku 1997 zvýšily reálně o 30 % a jejich míra zaměstnanosti se za stejné období zvýšila z 45 na 54 %; legislativa je v tomto smyslu velmi podrobně upravena)

Směrnice 9 - Transformovat nedeklarovanou práci na řádné zaměstnání

Rozsah nedeklarované práce se podle různých propočtů liší a spolehlivé údaje nejsou v zásadě k dispozici. Podle posledních zveřejněných propočtů národních účtů by vyplývalo, že podíl tohoto sektoru mohl v roce 2002 činit méně než 2 % HDP (zdá se však, že tento údaj je značně podhodnocený). Z NAP Velké Británie 2004 vyplývá, že:

- od roku 2003 došlo k určitému zlepšení situace (jde o komplex četných problémů, které je možno řešit jen koordinovaným úsilím vlády, spočívajícím obecně ve zvyšování zainteresovanosti přejít z nedeklarované práce do řádného zaměstnání především cestou pobídek, aby se vyplácelo pracovat - ve vazbě na uvedená opatření podle směrnice 8, znesnadnit lidem pracovat ve skryté ekonomice, odhalovat a trestat ty, kteří porušují daná pravidla, přijímat opatření proti provinilým zaměstnavatelům nebo zprostředkovatelům práce a konečně zvyšovat všeobecné přesvědčení o přínosech řádného zaměstnání a rizicích nedeklarované práce; *The Jobcentre Plus* a penzijní služby častěji kontaktují klienty, aby se ujistili zda rozumějí svým právům a povinnostem – proti např. roku 1998 poklesly v důsledku toho neoprávněné podpory u nízkých příjmů a u žadatelů o práci téměř o 30 %)
- bylo dosaženo následujících konkrétních výsledků – nově se přihlásilo do daňové evidence a sociálního pojištění o 5,5 % více sebezaměstnaných ve srovnání s rokem 2000, kdy ještě nebyla zavedena zpřísněná pravidla; v průběhu roku 2004 byly provedeny vzájemné kontroly mezi daňovou evidencí a dalšími částmi registrů, které odhalily kolem 90 tisíc potenciálních současných záznamů s následujícími vysokými přeplatky dávek; spojené týmy šedé ekonomiky – *The Joint Shadow Economy Teams* odhalily značné daňové úniky, byla uplatněna řada sankcí v případech zjištěných přeplatků dávek; na Národní horkou linku – *The National Benefit Fraud Hotline* byla nahlášena řada případů zneužívání dávek, ovšem s poměrně nízkým počtem skutečně usvědčených případů; daňové kontroly identifikovaly dále řadu případů osob, které nehlásily buď žádné nebo podhodnocené příjmy
- rozšíření EU s následným rozhodnutím vlády umožnit volný pohyb na trhu práce z nových členských zemí lze z hlediska nedeklarované práce hodnotit v zásadě pozitivně (osoby, které zde dříve pracovaly nelegálně nyní mají možnost legalizovat svoje postavení a mohou takto legálně přispívat k ekonomice Velké Británie, při současné možnosti uniknout vykořisťování bezohledných podnikatelů v nelegálním sektoru). Jako doplňující informaci k problematice cizinců na trhu práce lze uvést následující zjištění: pracovní imigrace z nových členských států do Velké Británie překonala všechna vládní očekávání. V období mezi květnem a zářím 2004 bylo kvůli pracovním důvodům zaregistrováno téměř 91 tisíc osob²⁹. Představitelé vlády Velké Británie nakonec ale konstatovali, že imigrace v tomto rozsahu vyrovnala nedostatky v kvalifikační struktuře pracovní síly na trhu práce Velké Británie a výraznou mírou pozitivně ovlivnila vývoj inflace. Ukazuje se také, že noví pracovní imigranti se koncentrují do průmyslu a služeb (např. potravinářský průmysl, pohostinství) a také do zemědělství a na rozdíl od minulosti nacházejí pracovní uplatnění mnohem častěji mimo velkých městských sídel na úrovni vesnic a malých měst, což

²⁹ Očekávání britské vlády se přitom pohybovala v rozsahu 5 až 13 tisíc osob ročně.

přispívá k ekonomickému růstu méně rozvinutých oblastí Velké Británie (European Employment Observatory, December 2004³⁰).

- jsou přijímána opatření proti podvodným podnikatelům nebo zprostředkovatelům práce (zvláštní týmy jsou zaměřeny proti podvodným podnikatelům, kteří často působí ve stínové ekonomice; existuje též řada výchovných programů pro zaměstnavatele spolupracovat s veřejnými agenturami k zabránění podvodné práce a požadování nelegální práce)
- vláda přijímá specifická opatření proti gangům nelegálního zprostředkování práce (jde zejména o zemědělské a zahradnické práce; také daňové úřady mají své specifické regionální týmy zaměřené proti těmto gangům)

Směrnice 10 – Řešení regionálních nerovností v zaměstnanosti

I ve Velké Británii s vysokou mírou zaměstnanosti se vyskytují oblasti s nízkou zaměstnaností – v Anglii všechny okresy s výjimkou 14 dosahují vyšší míry zaměstnanosti než je průměru EU, nejnižší zaměstnanost je přitom jen v relativně malém počtu oblastí uvnitř regionů (jde o oblasti kolem větších měst, některé bývalé uhelné oblasti a některá pobřežní města); v těchto oblastech je rovněž těžiště případů poskytovaných dávek v nezaměstnanosti či ekonomicky neaktivním. Lze konstatovat, že rozdíly v zaměstnanosti se vyskytují především mezi oblastmi uvnitř regionů než mezi regiony samotnými. Opatření musí proto odpovídat především geografickým rozdílům:

- největší koncentrace lidí bez práce není způsobena ani tak nedostatkem volných míst, jako spíše neschopností obyvatel v těchto oblastech se o volná místa úspěšně ucházet (kvalifikační nesoulad, který vláda v znevýhodněných komunitách hodlá řešit během 10 – 20 let; jedná se především o 30 místních okresů s nejnižší mírou zaměstnanosti kolem 64 %, což je ovšem jen asi o 11 procentních bodů méně než celostátní průměr!)
- existují pilotní projekty práce v okolí – *The Working Neighbourhood Pilots* (v místech s vysokou koncentrací lidí bez práce s cílem umožnit obyvatelům přístup k práci v dostupném okolí místa, kde žijí)
- existují další speciální regionální či jiné teritoriální projekty k podpoře zaměstnanosti
- významnou roli hrají též Evropské strukturální fondy (jde o Evropský sociální fond a Evropský regionální rozvojový fond; fondy spadající pod cíle 1, 2 a 3 výrazně přispívají k programům zvýšení zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti).

Proces řízení a partnerství

Dobrý způsob procesu řízení a vhodně uspořádané partnerství jsou jedním ze základních předpokladů úspěšného plnění vytyčených cílů v národních akčních plánech zaměstnanosti obecně, což v plném rozsahu platí i pro NAP Velké Británie 2004. Z provedeného hodnocení vyplývají tyto přístupy:

- na národní úrovni se klade důraz především na zapojení všech partnerů, kteří mohou napomoci k plnění vytyčených cílů v NAP (model Velké Británie zahrnuje široký okruh partnerů, zejména místních vlád či samospráv, nevládních institucí, podniků a představitelů zaměstnanců, a to jak pokud se týká zdokonalování, tak i praktického zabezpečování opatření; vláda sama zabezpečuje rozsáhlé výzkumné programy na

³⁰ Meager, N., Sinclair, A.: „Monthly Labour Market Update: United Kingdom – December 2004“ in European Employment Observatory, No. 21: December 2004.

podporu cílů v oblasti trhu práce, většinou prostřednictvím analytických center, jako jsou např. university apod. instituce)

- strategie kvalifikace a aliance (poprvé v historii došlo k propojení klíčových agentur zabývajících se nabídkou a poptávkou po kvalifikaci, aby dohlížely na plnění strategie kvalifikace; přední místo v tomto směru patří Alianci kvalifikace – *The Skills Alliance*, která propojuje činnost vlády, zaměstnavatelů, odborových organizací a ostatních partnerů a je vedena tzv. radou pro výuku a kvalifikaci – *The Learning and Skills Council*)
- sociální a ekonomičtí partneři (propojení vlády s řadou dalších ekonomických a sociálních partnerů, které informuje o celém procesu rozhodování a často vyžaduje jejich stanoviska s cílem připravit opatření, která jimi pak budou podporována)
- rozvoj Národních akčních plánů (jsou propojovány přijaté klíčové strategie s významnými příklady nejlepších praktických zkušeností k přípravě příštích NAP, k podpoře sdílených cílů ve smyslu rozhodnutí zasedání Evropské rady v Lisabonu a Stockholmu - zdá se, že je přitom potřeba více zapojit zejména dobrovolné a komunální instituce; **vláda zamýšlí rozšířit své zapojení do přípravy koordinace politik zaměstnanosti na úrovni EU s cílem zajistit, aby příspěvek Velké Británie k formování této politiky co nejvíce zdůraznil bohaté a široce založené zkušenosti země**)
- regionální a místní partnerství (je významné pro zajištění, aby poskytované služby co nejlépe uspokojovaly též specifické místních potřeby oblastí – místní orgány hrají rozhodující roli při ovlivňování úrovně dovedností a zabezpečování výcviku; existuje řada praktický příkladů ze Severního Irska, Skotska a Walesu)
- Evropský sociální fond (významně napomáhá k plnění evropských směrnic zaměstnanosti – tyto dodatečné zdroje jsou zaměřeny především na rizikové skupiny vyloučené z trhu práce, včetně osob se změněnou pracovní schopností a etnických minorit)

4. Závěr aneb rekapitulace situace v přístupech Velké Británie a doporučení pro Českou republiku

Hlavní rysy situace na trhu práce, ve výdajích na politiku zaměstnanosti a realizovaných opatřeních ve Velké Británii lze shrnout následovně:

1. Celková míra zaměstnanosti, míra zaměstnanosti mužů a žen a starších pracovníků (55-64 let) ve Velké Británii je jednou z nejvyšších v EU, je značně vyšší než v ČR a již nyní překračuje cíle podle Stockholmské (rok 2005) a Lisabonské (rok 2010) strategie; míra nezaměstnanosti je přitom ve Velké Británii jednou z nejnižších v EU s dlouhodobě klesající tendencí a ve srovnání s ČR je téměř poloviční, přičemž výrazně nižší je zejména podíl dlouhodobě nezaměstnaných; rovněž míra ekonomické neaktivity je zde značně nižší než v ČR. Značně vyšší míra zaměstnanosti ve Velké Británii ve srovnání s Českou republikou je přitom v zásadě ovlivněna dvěma základními faktory:
 - zhruba dvojnásobnou mírou zaměstnanosti v nejnižších věkových skupinách 15-24 let, zejména z důvodů značně nižšího podílu mládeže připravující se ve Velké Británii k povolání
 - a vyšší mírou zaměstnanosti v nejvyšších věkových skupinách 50-64 let, zejména pak 60-64 let především z důvodů pozdějšího odchodu do důchodu; **míra zaměstnanosti v tzv. primárním věku 25-49 let je v obou zemích zhruba stejná.**

K vyšší míře zaměstnanosti ve Velké Británii může do určité míry přispívat i několikanásobně vyšší podíl pracujících na zkrácenou pracovní dobu, zejména žen (až polovina), umožňující zapojení do trhu práce širšímu okruhu osob.

2. Rozsah výdajů na politiku zaměstnanosti v % HDP, které ve Velké Británii patří vůbec k nejnižším v EU, je vyšší než v České republice s tím, že i struktura těchto výdajů na jednotlivé programy aktivní politiky zaměstnanosti se mezi oběma zeměmi dosti výrazně liší – ve Velké Británii je těžiště těchto výdajů (zhruba dvě třetiny) soustředěno na opatření zaměřená na mládež, zejména podporu učňovského školství a obdobných forem výuky (rozdíly jsou ovšem též ve způsobu financování učňovského školství mezi oběma zeměmi), v České republice (rovněž téměř dvě třetiny) je naproti tomu zaměřena na subvencovanou zaměstnanost, a to jak na podporu zaměstnání v soukromém sektoru, tak především na přímou tvorbu míst ve veřejném či neziskovém sektoru (tzv. veřejně prospěšné práce); výdaje na ostatní programy jsou v obou zemích vcelku zanedbatelné. Pokud se týká pasivní politiky trhu práce (různé formy podpor v nezaměstnanosti), jsou tyto výdaje (měřeno podílem výdajů na HDP) přes výrazně nižší nezaměstnanost ve Velké Británii asi o jednu třetinu vyšší, než je tomu v České republice – souvisí to se značně vyššími dávkami podpor a jejich delší dobou pobírání ve Velké Británii.
3. Jedním z nejvýraznějších dlouhodobých úspěchů opatření na podporu zaměstnanosti ve Velké Británii je všeobecně již řadu let orientace politiky směrem, aby se vyplácelo pracovat namísto pobírání dávek. Toto je spojeno s politikou omezování bariér v práci, při vzdělávání obecně a především při zvyšování kvalifikace k výkonu zaměstnání, spolu s opatřeními na pomoc a podporu lidem bez práce a k zamezení dlouhodobého odtržení od práce. V České republice je zásada přednostní orientace na motivaci k práci sice rovněž všeobecně uznávána, příslušná opatření se ale realizují jen postupně či se v poslední době radikálnější opatření teprve připravují nebo jen diskutují; poněkud nižší důraz kladený na zvyšování kvalifikace v České republice vyplývá též z toho, že s výjimkou

vysokoškolského vzdělání je zde vzdělanostní úroveň obyvatelstva výrazně vyšší, a to zejména se středním stupněm vzdělání (gymnázia, střední odborné školy a víceletá odborná učiliště).

4. Pokud se týká zaměření některých konkrétních opatření, tak jak vyplývají z Národního akčního plánu zaměstnanosti Velké Británie na rok 2004, nejsou v řadě případů příliš odchylná od Národního akčního plánu zaměstnanosti České republiky na léta 2004-2006 a lze je charakterizovat přibližně takto:
 - **opatření na pomoc a podporu lidem bez práce jsou zaměřena nejen na nezaměstnané, ale prakticky stejným dílem na lidi mimo trh práce – ekonomicky neaktivní;** jsou přitom v rámci *The New Deal for Work* zaměřena především cíleně na určité skupiny osob, zejména osamělé rodiče (finanční pomoc těm, kteří si našli alespoň částečnou práci, snaha vyhovět volání rodičů po vhodné a kvalitní péči o děti), ale v rámci *The New Deal for Partners* též na úplné rodiny (povinné interview s žadatelem o dávky zaměřené na problematiku nastoupení do práce, s určitými obdobnými dalšími opatřeními jako u osamělých rodičů)
 - **přístupy k podpoře podnikání, zejména v případě malých a středních podniků jsou poměrně konkrétně zaměřena** – jde především o pokračování v regulačních reformách pro podporu podnikání těchto podniků, umožnění jejich přístupu k financím (garance půjček, investiční a daňová opatření), specifická opatření zaměřená na podporu žen – podnikatelek (zlepšení služeb podporujících podnikání žen, přístup k financím, podpora přechodu žití z dávek na podnikání žen), aktivní snaha budování podnikové kultury (na středních stupních vzdělávání kurzy podnikatelské výchovy, pořádání speciálních kampaní jako např. Národní podnikatelský týden)
 - **jako jedna z nejvýznamnějších oblastí se jeví soustavná podpora rozvoje lidského kapitálu vč. celoživotního vzdělávání,** směřující ke snižování podílů lidí bez jakékoliv kvalifikace – pomoc při řešení finančních bariér zvyšování kvalifikace **u mladých lidí** (finanční příspěvky mladým lidem ve věku 16-19 let, ochotným pokračovat ve vzdělávání až do třetího kvalifikačního stupně (víceletá gymnázia, střední odborné školy a střední odborná učiliště), velmi úspěšná specifická opatření na podporu učňovského školství pro mládež ve věku 14-16 let rovněž s finančními příspěvky (předučňovské programy vstupu do zaměstnání na úrovni prvního kvalifikačního stupně – první stupeň základních škol, učňovské programy na úrovni druhého stupně – krátkodobé učňovské školy, resp. až na úrovni třetího stupně – víceletá odborná učiliště); současně ale též na zvyšování kvalifikace **dospělých pracovníků** zaměřená na nízko kvalifikované s cílem získání alespoň druhého kvalifikačního stupně jako základu kvalifikace a zaměstnatelnosti takových osob vůbec; do značné míry tato opatření souvisejí s četnými etnickými minoritami ve Velké Británii
 - **řada opatření je zaměřena k podpoře aktivního stárnutí** a ke zvyšování nabídky práce u starších pracovníků – jsou založena na účinné existenci a kontrole dodržování legislativy proti věkové diskriminaci a zavedení vhodných školících programů; opatření k zajištění **rovnosti žen s muži** jsou zaměřena především na odstraňování existujících rozdílů v platech
 - četná jsou specifická opatření na podporu integrace znevýhodněných osob na trhu práce – kromě osob se změněnou pracovní schopností se jedná především o již zmiňované **etnické minority** s velmi nízkou kvalifikací či bez jakékoliv kvalifikace a s tím spojenou nízkou mírou zaměstnanosti (zvyšování jejich kvalifikace, ale též odstraňování přímé diskriminace)
 - pokračuje se v opatřeních, aby se vyplácelo pracovat – jde především o institut **minimální mzdy** a její relativně značné zvyšování v posledních letech (v dřívější době se minimální

mzdy dlouhodobě nezvyšovaly), což spolu se systémem *daňových úvěrů* garantuje určitý minimální příjem ze zaměstnání

- jsou prováděna opatření k transformaci nedeklarované práce na řádné zaměstnání – souvisí s předchozími opatřeními, aby se vůbec vyplácelo pracovat, při současném zavádění určitých výchovných programů, ale se snahou přitom znesnadnit lidem pracovat ve skryté ekonomice za využití restriktivních opatření, se specifickým zaměřením na opakované případy podvodného podnikání či zprostředkování zaměstnání, včetně gangů nelegálního zprostředkování práce
- opatření k řešení regionálních nerovností v zaměstnanosti – jde především spíše o rozdíly v oblastech uvnitř regionů než mezi regiony samotnými; největší koncentrace lidí bez práce není způsobena ani tak nedostatkem volných míst, jako spíše neschopností obyvatel v těchto oblastech se o volná místa úspěšně ucházet (kvalifikační nesoulad). Známa cesta řešení spočívá jednak ve všeobecném zvyšování kvalifikace, ale též existenci různých speciálních programů, umožňujících v oblastech s vysokou koncentrací lidí bez práce přístup k práci v dostupném okolí bydliště (krátkodobá dojížděka za prací)
- k úspěšnosti opatření přispívá především na národní, ale zejména místní úrovni, zapojení všech partnerů, speciálně zaměřené výzkumy a výměna dobrých zkušeností, široká diskuse o připravovaných opatřeních, jakož i soustavná péče o rozvoj Národních akčních programů.

Ačkoliv jsou socio-ekonomické systémy Velké Británie a České republiky velmi odlišné, lze z výše uvedených informací získat cenné poznatky vhodné pro zamyšlení nebo inspiraci v zaměření politiky zaměstnanosti ČR a jejím vývoji, jako i při tvorbě opatření vhodných pro stabilizaci trhu práce:

- v porovnání se situací v České republice se politika zaměstnanosti Velké Británie na národní úrovni již delší dobu aktivně specializuje na propojení vytypování ohrožených oblastí a skupin osob na trhu práce a formulaci opatření podporujících tvorbu pracovních míst s cílem dosáhnout adekvátního růstu zaměstnanosti. V ČR se sice rovněž delší dobu věnuje zvýšená pozornost tzv. rizikovým skupinám osob na trhu práce a regionálním rozdílům, dlouhodobě se ale v praxi nedaří provázat cenné získané poznatky a praktiky s tvorbou nových udržitelných pracovních míst pro nezaměstnané osoby a zvrátit tak negativní vývoj zaměstnanosti a to obzvláště u absolventů a dlouhodobě nezaměstnaných. Česká republika postrádá kvalitní opatření a projekty, které by byly zaměřené právě na propojení dalšího vzdělávání nezaměstnaných osob (hlavně nezaměstnaných trpících nebo ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností) a jejich následným pracovním umístěním na trhu práce (alespoň po dobu získání pracovních návyků, praxe a navázání sociálních vazeb)
- výrazným rozdílem je také nižší důraz a zejména nedostatečný efekt úrovně řešení regionálních (resp. lokálních) problémů rozvoje zaměstnanosti v ČR a podpory tvorby lokálních sítí institucí ovlivňujících vývoj regionálních trhů práce (úřady práce, pracovní agentury, zaměstnavatelé, vzdělávací a rekvalifikační instituce, výzkumná centra, neziskové organizace apod.)
- na rozdíl od situace ve Velké Británii, kde se výrazný podíl opatření na zvýšení zaměstnanosti věnuje i osobám ekonomicky neaktivním, je v České republice zapojení této skupiny osob do pracovního poměru spíše okrajovou záležitostí
- přes některá realizovaná opatření lze podstatný rozdíl nalézt i v systému sociálního zabezpečení, který v případě České republiky motivuje obtížně zaměstnatelné skupiny

osob spíše k nezaměstnanosti nebo ekonomické neaktivitě než k jejich aktivnímu uplatnění na trhu práce

- zásadním rozdílem mezi Velkou Británií a Českou republikou je i skutečnost, že Velká Británie se zaměřuje na rozvoj oblasti zaměstnávání rodičů pečujících o dítě nebo rodinného příslušníka (u rodin úplných i neúplných) a na posílení postavení této skupiny osob na trhu práce a to především rozvojem flexibilních forem zaměstnávání a zkvalitnění služeb péče o děti v pracovní době rodičů. Naopak v České republice propracovanost efektivních opatření podpory flexibility zaměstnávání v politice zaměstnanosti dlouhodobě naprosto schází a růst zaměstnanosti osob (obzvláště žen) pečujících o dítě nebo rodinného příslušníka je bržděn nedostatečnou podporou zaměstnávání na částečné pracovní úvazky (využívání flexibilních forem zaměstnávání, např. job-sharing, je v ČR v porovnání se situací ve Velké Británii několikanásobně nižší). Růst zaměstnanosti rodičů (především matek) pečujících o dítě je v ČR bržděn nemožností současně pobírat dávky mateřské dovolené, pracovat a mít možnost umístit své děti do zařízení péče o předškolní dítě na více jak 5 pracovních dnů v měsíci.

Z výše uvedených skutečností je patrné, že i když jsou základní koncepce a směry vývoje politik zaměstnanosti obou sledovaných zemí ve velkém rozsahu téměř shodné, socio-ekonomické systémy Velké Británie a České republiky, jakož i charakter samotných trhů práce a tudíž i aktivní cílenost zavedených opatření se zcela odlišují. Nutno také poznamenat, že Velká Británie provádí zároveň s rozvojem politiky zaměstnanosti a reformou důchodového systému i širokou reformu sociálního státu, která je založena – stručně řečeno – na aktivní účasti a odpovědnosti jednotlivce a zároveň aktivní účasti státních složek na řešení vzniklých socio-ekonomických problémů. Naopak Česká republika prochází od konce osmdesátých let minulého století zcela jiným typem transformace než Velká Británie.

Příloha č.1

Seznam předsednictví Rady EU

Tab. 1 obsahuje seznam předsednictví členských zemí EU od začátku roku 1990 do konce roku 2006

Časové období	Předsedající země
1. pololetí 1990	Irsko
2. pololetí 1990	Itálie
1. pololetí 1991	Lucembursko
2. pololetí 1991	Nizozemí
1. pololetí 1992	Portugalsko
2. pololetí 1992	Velká Británie
1. pololetí 1993	Dánsko
2. pololetí 1993	Belgie
1. pololetí 1994	Řecko
2. pololetí 1994	Německo
1. pololetí 1995	Francie
2. pololetí 1995	Španělsko
1. pololetí 1996	Itálie
2. pololetí 1996	Irsko
1. pololetí 1997	Nizozemí
2. pololetí 1997	Lucembursko
1. pololetí 1998	Velká Británie
2. pololetí 1998	Rakousko
1. pololetí 1999	Německo
2. pololetí 1999	Finsko
1. pololetí 2000	Portugalsko
2. pololetí 2000	Francie
1. pololetí 2001	Švédsko
2. pololetí 2001	Belgie
1. pololetí 2002	Španělsko
2. pololetí 2002	Dánsko
1. pololetí 2003	Řecko
2. pololetí 2003	Itálie
1. pololetí 2004	Irsko
2. pololetí 2004	Nizozemsko
1. pololetí 2005	Lucembursko
2. pololetí 2005	Velká Británie
1. pololetí 2006	Rakousko
2. pololetí 2006	Finsko

Prameny a literatura

[Bulletin No 20, Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990 – 2004](#), VÚPSV, Praha 2005

Council Decision of 22 July 2003 on Guidelines for the Employment Policy of the Member States, Annex The Employment Guidelines, Brussels 2003

Duman, A.: „Unemployment Compensation in Sweden, Germany and United Kingdom: is there a Tendency Towards Marketisation?“. ESPENet 2005

Employment Outlook 2004, OECD 2004

European Commission: „Jobs, Jobs, Jobs – Creating More Employment in Europe“, Report of the Employment Taskforce Chaired by Wim Kok, November 2003

European Employment Observatory, Review: spring 2004. European Commission, Luxembourg 2004

European Employment Observatory No. 21: December 2004. European Commission, Luxembourg 2004

European Social Statistics: LMP Expenditure and Participants 2002, Eurostat 2004

Five year Strategy – opportunity and security throughout life. HM Government, the Department for Work and Pensions, Norwich 2005

Labour Force Survey Results 1997, Eurostat 1998

Özkanlı, Ö: A komparative Study of Employment Services in Great Britain and Turkey. Ankara University, Ankara 2001

Statistics in Focus – Main Results from the EU LFS: 2nd quarter 2004, Eurostat 2004

Trh práce v ČR 1993 – 2003“, ČSÚ, Praha 2004

Whiteside, N (ed.): From Full Employment to Flexibility: Britain and France 1960 – 1990. University of Bristol, Madison 2000

Zákon o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb.

www.euroskop.cz

<http://europa.eu.int>

<http://www.dwp.gov.uk>

<http://www.dfes.gov.uk/skillsstrategy/>

www.eu-employment-observatory.net

www.newdeal.gov.uk

<http://www.emetaskforce.gov.uk/pdf/EMETF.pdf>

<http://www.arts.ac.uk/>