

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

Finsko

Miriám Kotrusová
Jaroslav Kux

VÚPSV Praha
2006

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
Praha 2, Palackého náměstí 4
Vyšlo v roce 2006, 1. vydání, náklad 26 výtisků, počet stran 28
Tisk: VÚPSV

Recenze: Mgr. Pavel Horák (FSS MU Brno)

ISBN 80-87007-45-X

Obsah

1. Úvod	4
2. Charakteristika sociálně politického systému Finska	5
3. Strukturální transformace ekonomiky Finska	7
4. Charakteristika a situace na trhu práce v současnosti	10
4.1 Vývoj ekonomické aktivity, zaměstnanosti a nezaměstnanosti	10
4.2 Postavení žen na trhu práce	11
4.3 Flexibilní formy pracovní doby a zaměstnání	13
4.4 Zaměstnanost mladých lidí a systém vzdělávání	13
4.5 Zaměstnanost starších osob a důchodová reforma	15
5. Politika zaměstnanosti a aktivní politika trhu práce	18
5.1 Výdaje na politiku zaměstnanosti	20
6. Rekapitulace získaných poznatků a srovnání Finska se situací v České republice	22
Literatura	25

Tabulková příloha

1. Úvod

Uvedená studie je součástí dlouhodobého projektu VÚPSV „**Analýza politik zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů zaměstnanosti České republiky**“. Tento projekt byl zahájen v roce 2005 studií věnovanou politice zaměstnanosti ve Velké Británii, v letošním roce byla dokončena další studie zaměřená na Rakousko. **Cílem** těchto prací je deskripce koncepce a stěžejních směrů politiky zaměstnanosti konkrétních členských zemí v pořadí daném jejich předsednictvím v Radě evropské unie a jejich srovnání se situací v České republice.

Základním informačním zdrojem při zpracovávání uvedených studií jsou především Národní akční plány zaměstnanosti jednotlivých členských zemí, které mají povinnost tyto plány vypracovat a v pravidelných intervalech je také obnovovat. Východiskem pro národní plány zaměstnanosti jsou směrnice zaměstnanosti zpracované Evropskou komisí. Dalšími pramenem informací je časopis *The European Observatory Review*, analýzy *The European Foundation for Living and Working Conditions*, analýza zaměstnanosti v zemích EU „*Employment in Europe*“. Základním statistickým zdrojem jsou data z *Labour Force Surveys* Eurostatu.

Námi předkládaná studie si neklade za cíl detailní analýzu a zhodnocení politik zaměstnanosti Finska včetně analýzy východisek pro politiky zaměstnanosti. Snaží se o popsání sociálních a ekonomických podmínek analyzované země, konkrétní situace na trhu práce a hlavních problémů, které politika zaměstnanosti řeší. V závěru pak studie nabízí stručné srovnání základních rozdílů mezi politikou zaměstnanosti ve Finsku a České republice a formuluje několik doporučení pro politiku zaměstnanosti v ČR. Součástí studie je také tabulková příloha nabízející přehled základních ukazatelů trhu práce a politiky zaměstnanosti Finska, České republiky a 15 původních zemí Evropské unie.

2. Charakteristika sociálně politického systému Finska

Finsko se svým sociálně ekonomickým systémem řadí k ostatním skandinávským zemím, které se souhrnně označují jako severský (nordic), sociálnědemokratický nebo institucionální typ sociálního státu (welfare state). **Základním principem tohoto typu sociálně politického režimu je důraz na vysokou zaměstnanost jako prevenci sociálních problémů, chudoby a sociálního vyloučení.** Síla a slabost skandinávského přístupu se nejvíce projevila na konci minulého století v období velkých hospodářských problémů, kdy nebylo nadále možné udržet stávající úroveň zaměstnanosti. Ekonomická krize tehdy způsobila velký růst nezaměstnanosti, což se následně projevilo růstem sociálních výdajů a nutností přizpůsobit parametry, resp. nastavení sociálně politického systému. V současnosti a blízké budoucnosti stojí před Finskem a dalšími skandinávskými zeměmi výzva spojená s demografickým stárnutím jejich populace, což spolu s přirozenými výkyvy hospodářského cyklu způsobuje tlak na sociální a ekonomický systém těchto zemí.

Finský přístup k sociální politice a politice zaměstnanosti je kromě **důrazu na vysokou zaměstnanost** dále charakteristický:

1. **Principem univerzalizmu**, to znamená, že každému je garantována relativně vysoká životní úroveň buď díky zaměstnání nebo univerzálním sociálním dávkám a dávkám nahrazujícím pracovní příjem (Esping-Andersen, 1987, cit. v: Timonen, 2003). Většina schémat sociálního zabezpečení poskytuje příjmově nepodmíněné univerzální dávky garantované na základě občanství nebo pobytu. Systém daní a dávek v severských zemích je charakterizovaný vysokými daněmi a vysokou úrovní sociálních dávek, což má za následek poměrně velkou redistribuci příjmů v celé společnosti (skandinávské státy patří k zemím s nejnižší příjmovou diferenciací). Univerzalizmus se v těchto zemích pojí rovněž s univerzálním poskytováním širokého spektra sociálních služeb na vysoké úrovni.
2. Finsko, stejně jako další skandinávské země, prosazuje **sociální politiku přátelskou vůči ženám**. Politika zaměstnanosti různými způsoby podporuje vysokou účast žen, zejména matek, v oblasti placené práce, a to hlavně na celý pracovní úvazek. Ve Skandinávii ve srovnání s dalšími evropskými státy pracuje na částečný úvazek relativně méně žen. Hlavní roli v podpoře vysoké zaměstnanosti žen hraje zejména systém široce dostupných a kvalitních předškolních zařízení.
3. Finská politika zaměstnanosti je dále charakteristická poměrně silným **korporatismem**, tj. zastoupením sociálních partnerů (odborů a zaměstnavatelských organizací) v procesu kolektivního vyjednávání. Předmětem kolektivního vyjednávání jsou zejména otázky spojené s vývojem mezd a výší zdanění. Korporatistický rámec sociální politiky i politiky zaměstnanosti zabraňuje nadměrnému růstu mezd a růstu příjmových nerovností mezi jednotlivými skupinami obyvatel. Kromě sociálních partnerů se v sociální oblasti velmi angažují i obce, jejichž úkolem je poskytovat svým občanům základní sociální služby.
4. Politika trhu práce je charakteristická důrazem na **aktivizační opatření**, což se projevuje nižší mírou dlouhodobé nezaměstnanosti a celkově vyšší mírou ekonomické aktivity, než je evropský průměr.

Navzdory vážným ekonomickým krizím na konci 20. století ve Finsku nedošlo k zásadní proměně sociální politiky. Prohloubila se závislost sociálních dávek na zaměstnání (podmínka zaměstnání, work-test, placení příspěvků, resp. zvýšení příspěvků zaměstnanců na sociální pojištění). Restrukturalizace sociálního státu tak měla spíše defenzivní podobu a byla vedena ve snaze převést systém přes krizové období a ne jej úplně zrušit. Na straně druhé, však v tomto období došlo k určité erozi univerzalizmu. Některé univerzální sociální dávky

byly zrušeny (např. nemocenská).¹ V novém důchodovém systému již nenajdeme prvky univerzalizmu. Penze se vztahují k pracovním příjmům (příspěvkům) na jedné straně a na straně druhé lidem s nedostatečnou výší příspěvků se poskytuje testovaný minimální důchod.

V posledních dekádách se finský sociální stát více přibližuje ke středoevropskému nebo bismarckovskému typu na straně jedné a k reziduálnímu anglosaskému modelu na straně druhé. Tento pohyb je důsledkem ekonomických problémů a restrukturalizace sociální politiky v polovině 90. let. Ve středoevropském modelu (Německo) je většina dávek vztažena k příjmům a vyplácena pouze zaměstnaným. Najdeme tam málo univerzálních dávek, veřejné služby jsou řídké. V zemích s reziduálním modelem je hlavním principem soukromé pojištění a sociální politika státu se pak soustřeďuje na ty, kteří si nemůžou koupit soukromé zajištění a služby na trhu. Sociální dávky jsou však testované a poskytované v minimální výši (tzv. záchranná sociální síť). Tento pohyb lze ve Finsku sledovat na následujících reformních změnách:

- zavedení nebo zvýšení příspěvků zaměstnanců a zvýšení poplatků v sektoru služeb. Větší část sociálního zabezpečení je teď financována samotnými zaměstnanci než dříve, kdy sociální zabezpečení bylo výhradně financováno z daní nebo příspěvků zaměstnavatelů,
- růst sociálních výdajů na dávky záchranné sítě, který není přímým efektem zrušení některých univerzálních dávek, ale spíše dokladem toho, že někteří lidé (zejména dlouhodobě nezaměstnaní) byli vyloučeni ze systémů sociálního pojištění. Zároveň se testované dávky začaly více vázat na účast v různých aktivačních schématech, resp. programech.

Goodin, Parpo a Kansas (2004) se však nedomnívají, že by v důsledku těchto změn došlo k zásadnější změně typu nebo modelu sociálního státu. Spíše se jedná o snahu přizpůsobit se změnám ekonomického a sociálního prostředí.² Struktury sociálního státu jsou modifikovány tak, aby mohl celý systém sociálního zabezpečení dále fungovat. Dle mínění autorů se finskému sociálnímu státu i nadále daří plnit své základní úkoly, tj. prevenci chudoby a příjmové nerovnosti.

¹ Na základě poznatků získaných ze studia reforem sociálních států se ukazuje, že univerzální schémata se stávají jedním z prvních objektů politických reforem. Jedním z důvodů je fakt, že jsou poměrně nákladná (financována z daňových výnosů) a dále, že za nimi nenajdeme silnou, dobře organizovanou zájmovou skupinu. Opakem jsou schémata vztažená k příjmům, v případě Finska např. dávky v nezaměstnanosti, která jsou spravována odbory, a tím také hodně podporována ze strany jednotlivých odborových fondů.

² Timonen (2003) doporučuje nepřeceňovat vliv globalizace a tzv. evropeizace (vstup do EU a plnění podmínek pro přijetí jednotné měny). Jejich vliv na finský sociální stát lze připsat zejména neochotě domácích politických aktérů využívat k řešení vážných ekonomických problémů „staré“ ekonomické nástroje jako devalvace a velké rozpočtové výdaje. Působení endogenních faktorů (zejména demografické tlaky) nebylo v tomto období ještě tak významné, jak je tomu nyní.

3. Strukturální transformace ekonomiky Finska

Ekonomický a sociální vývoj Finska závisel dlouhé období výhradně na tzv. zeleném zlatě - nadměrném lesním bohatství. Po více než 100 let dominovaly v mezinárodním obchodě země produkty související s těžbou a zpracováním dřeva. S výjimkou rozvinutého dřevozpracujícího průmyslu však lze Finsko až do poloviny 20. století charakterizovat spíše jako zemědělskou společnost. Situace se však rychle změnila a již na konci 80. let se Finsko zařadilo mezi nejbohatší země světa (9. místo mezi OECD zeměmi). Tempo dosahování úrovně nejvyspělejších zemí je opravdu nesrovnatelné vzhledem k tomu, že Finsko ještě před 2. světovou válkou nepatřilo k průmyslovým zemím. Na začátku 90. let se však Finsko dostalo do nejhlubší hospodářské recese v poválečném období, a tak se na uvedeném OECD žebříčku propadlo až na 14. místo. Po jejím překonání v polovině 90. let se země opět vyšplhala na 2. místo. Jenom Irsko a Dánsko byli schopni zlepšit svou konkurenceschopnost tak jako Finsko. (Schienstock, 2005)

Ke vzniku ekonomické deprese na začátku 90. let přispěly kromě vnitřních faktorů (jednostranná závislost vývozu na dřevozpracujícím průmyslu) také vnější (exogenní) faktory: kolaps Sovětského svazu, který představoval pro Finsko významného obchodního partnera, ropná krize, špatná makroekonomická politika, pokles světové ekonomiky. HDP poklesl v roce 1992 téměř o 4%, míra nezaměstnanosti se v období 1990-94 zvýšila 5krát. Díky vysoké míře nezaměstnanosti a enormním výdajům na podporu kolabujícího bankovního sektoru se Finsko dostalo do obrovského rozpočtového deficitu. (Viz tabulka 1) Z tohoto důvodu se nejvyšší prioritou vlády v dalším období stalo dosažení vyrovnaného rozpočtu a snížení státního dluhu (v roce 1994 dosáhl své nejvyšší úrovně, 58,4 % z HDP). (Timonen, 2003)

T a b u l k a 1 Vývoj základních ekonomických ukazatelů Finska v letech 1990-1997

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
HDP (%)¹	3,3 ^a	-	-3,8	-1,2	3,9	3,4	3,9	6,3
státní dluh (% z HDP)³	14,4	22,7	40,7	56,8	58,4	56,9	56,5	49,8
veřejné soc. výdaje (% z HDP)⁴	24,8	29,9	33,9	33,9	33,1	31,1	30,9	28,7
míra nezaměstnanosti²	3,2	6,6	11,8	16,3	16,6	15,4	14,6	12,7

Prameny:

a - údaj se týká ročního průměru za období 1985-90 (Employment in Europe, 2000)

1 - Employment in Europe 2005

2 - Employment in Europe 1999

3 - OECD (1999): Economic Outlook (June 1999), cit. v Timonen, V. (2003), str. 59

4 - OECD (2004): Social Expenditure Databáze 1980-2001 (www.oecd.org/els/social/expenditure)

Samotný dřevozpracující průmysl vyznačující se nízkou produktivitou nebyl schopen dostatečně nastartovat ekonomiku, a proto bylo nutné přistoupit k zásadním strukturálním reformám. Cílem těchto reforem bylo učinit z finského hospodářství ekonomiku založenou na vzdělání a znalostech. Jedna ze současných nejvýznamnějších finských (i světových) firem, Nokia, v tomto období zahájila kampaň, jejímž základem byl názor, že Finsko by se mělo proměnit ze země závislé na zastaralých továrních komínech na moderní informační společnost. Trvalo však ještě několik let, než se Finsku podařilo odrazit se ode dna a změnit priority své zpracovatelské, kapitálově a energeticky intenzivní ekonomiky na ekonomiku založenou na znalostech a vzdělání. Dnes se Finsko uvádí jako příklad země, kde ekonomické subjekty dokázaly vyvolat zásadní změnu průmyslové struktury celého hospodářství. Zvláště se jedná o firmu Nokia, která sehrála v tomto procesu rozhodující úlohu. Proměna Nokie na jednoho z nejvýznamnějších světových hráčů v oblasti telekomunikačního průmyslu probíhala

zároveň s transformací Finska na jednoho z prvních hráčů na poli informačních a komunikačních (ICT) technologií (Schienstock, 2005).

Tento úspěšný ekonomický vývoj ve Finsku však má i svá úskalí, která spočívají především ve velké závislosti na úspěchu jedné firmy a jednoho průmyslového odvětví. Nový ekonomický model je omezen zejména na oblast produkce informačních technologií. V oblasti telekomunikací vykazuje Finsko vysokou produktivitu práce, ale v jiných průmyslových odvětvích k podobnému růstu nedošlo. Tradiční odvětví zvýšila svoji produktivitu jenom málo ve srovnání s rychle rostoucím IT průmyslem. V současnosti jsou proto časté obavy z toho, aby nedošlo k rozdělení finské ekonomiky na dva segmenty s rozdílným ekonomickým vývojem (Schienstock, 2005; European Foundation, 2004).

Na znalostech založená finská ekonomika je úspěšná i z toho důvodu, že je podporována institucionálním systémem finského sociálního státu, který zajišťuje vysokou životní úroveň svým občanům. Sociální politika ve Finsku byla dlouhou dobu poměrně úspěšná v dosahování svých hlavních priorit: udržení nízké nezaměstnanosti, nízkých příjmových rozdílů a široké nabídky sociálních služeb. Hospodářské krize a z ní vyplývající vysoká míra nezaměstnanosti představovaly pro zemi velký problém i z toho důvodu, že finský typ sociálního státu může efektivně fungovat jenom v podmínkách vysoké zaměstnanosti, kdy je velká většina obyvatel v zaměstnání a jenom malá část žije ze sociálních dávek. V tomto období však byla situace úplně opačná. Z tohoto důvodu, tj. závislosti velké části nezaměstnaných lidí na sociálních dávkách, se objem veřejných sociálních výdajů zvýšil ze 24,8 % z HDP v roce 1990 na téměř 34 % v roce 1993 (Timonen, 2003).

Obrat ve vývoji finské ekonomiky nastal v roce 1994, kdy se podařilo obnovit hospodářský růst. I v následujícím období se hospodářství Finska vyvíjelo poměrně příznivě. (viz tabulka 1, 2). To se projevilo na klesající míře nezaměstnanosti až na úroveň 9 % na začátku 21. století. Díky reformám a zavedení určitých omezení v oblasti sociálního zabezpečení se ve sledovaném období podařilo snížit podíl veřejných sociálních výdajů na HDP až na úroveň z počátku 90. let (viz tabulka 1, 2). Díky masivním transferům (zejména nezaměstnaným) se v první polovině 90. let podařilo udržet chudobu na nízké úrovni odpovídající stavu z poloviny 80. let. Podle OECD (2005) dosahovala míra chudoby 5 %. Zlomem ve vývoji nejméně příjmově diferencované finské společnosti v rámci průmyslově vyspělých zemí³ se stal počátek 21. století, kdy se, navzdory mírnému hospodářskému růstu a

T a b u l k a 2 Vývoj základních ekonomických a sociálních ukazatelů Finska v letech 1998-2004

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
HDP (%) ¹	5,0	3,4	5,1	1,1	2,2	2,4	3,7
veřejné soc. výdaje (% z HDP) ²	26,5	26,1	24,5	24,8	-	-	-
míra nezaměstnanosti (%) ¹	11,4	10,2	9,8	9,1	9,1	9,0	8,8

Prameny:

1 - *Employment in Europe 2005*

2 - *OECD (2004): Social Expenditure Database 1980-2001, www.oecd.org/els/social/expenditure*

³ Podle OECD (2005) bylo Finsko v polovině 80. let zemí s nejnižším Gini koeficientem v rámci zemí OECD. Za deset let jej z původních členských zemí OECD předčilo Dánsko (Gini koeficient 21,3) a Švédsko (Gini koeficient 21,1). Na počátku let 2000 mělo nižší úroveň příjmových nerovností než Finsko Rakousko (25,2), Dánsko (22,5) a Nizozemsko (25,1).

poklesu míry nezaměstnanosti, příjmové nerovnosti zvýšily. Tzv. Gini koeficient, měřící míru těchto nerovností se zvýšil ze 22,8 v první polovině 90. let na 26,1 na počátku let 2000. Rovněž podíl chudých lidí se v tomto období ve Finsku zvýšil na 6,4 % (viz tabulka 3) (OECD, 2005).

Tabulka 3 Vývoj ukazatelů příjmové nerovnosti Finska a zemí OECD

	pol. 80. let		pol. 90. let		2000	
	Finsko	OECD-20	Finsko	OECD25	Finsko	OECD-25
Gini koeficient	20,7	28,9	22,8	30,9	26,1	30,8
míra chudoby ¹	5,1	-	4,9	9,8	6,4	10,2

Pramen: OECD (2005): „Society at a Glance“, www.oecd.org/els/social/indicators

1 - Míra chudoby je měřena jako podíl lidí s disponibilním příjmem nižším než 50 % mediánu v celkové populaci

4. Charakteristika a situace na trhu práce v současnosti

4.1 Vývoj ekonomické aktivity, zaměstnanosti a nezaměstnanosti

Navzdory obtížné ekonomické situaci v 90. letech minulého století a vysoké nezaměstnanosti se dnes Finsku, jako jedné z mála zemí EU, daří naplňovat lisabonská kritéria v oblasti zaměstnanosti. Důraz na vysokou zaměstnanost je základem sociálního a ekonomického systému Finska. Proto se snaží v této oblasti dělat maximum.

Finsko patří k evropským zemím s nadprůměrně vysokou **mírou ekonomické aktivity**.⁴ V roce 2004 byla míra ekonomické aktivity ve Finsku 74,2 %, v 15 zemích EU 70,6 % a 25 členských zemích EU 69,7 %. Od roku 2001 však lze pozorovat její mírný pokles (ze 75 % na 74,2 %). Ve druhém čtvrtletí 2005 byl nastartován pozitivní vývoj míry ekonomické aktivity (růst na 76,6 %, viz tabulka 4).

Z hlediska vývoje specifických měr ekonomické aktivity již několik let pozorujeme v Evropě obecný trend, že míra ekonomické aktivity mužů je více méně statická, zatímco u žen se neustále zvyšuje, čímž zvyšuje i obecnou míru ekonomické aktivity. Ve Finsku s poměrně vysokou mírou ekonomické aktivity žen pozorujeme odklon od uvedeného trendu, od roku 2002 dochází i u žen k nepatrnému poklesu míry ekonomické aktivity. Poslední období (2. čtvrtletí 2005) však naznačuje, že by i v této oblasti mohlo dojít k růstu. Pozoruhodný je vývoj z hlediska věku, kdy se míra ekonomické aktivity u nejvyšší věkové kategorie (55-64) ve sledovaném období zvýšila o 4,6 procentních bodů, zatímco u produktivního věku (25-54) se nepatrně snížila o 0,2 procentních bodů.

Od první poloviny 90. let do roku 2002 se míra zaměstnanosti ve Finsku zvyšovala pod vlivem ekonomického růstu i různých vládních opatření. V období 2002-2004 se tento růst poprvé zastavil, **míra zaměstnanosti** se snížila o 0,5 % bodů na úroveň 67,6 %. Podle údajů za druhé čtvrtletí 2005 došlo opět k jejímu růstu na 69,2 %, čímž Finsko již v současnosti v zásadě naplňuje jeden ze základních záměrů Lisabonské strategie.⁵ Finsko si ve svém Národním akčním plánu zaměstnanosti stanovilo za cíl růst míry zaměstnanosti na 75 % do roku 2010, což je považováno za poměrně ambiciózní. Zvýšit míru zaměstnanosti do roku 2010 na 75 % je možné za splnění předpokladu, že lidé zůstanou v pracovním životě o 2 roky déle nebo do něj vstoupí o 2 roky dříve anebo se míra nezaměstnanosti sníží na 5 %. V dalších dekádách však bude lidí v produktivním věku ubývat a to znamená, že kromě aktivace rezervní pracovní síly bude míra zaměstnanosti závislá na růstu částečných pracovních úvazků a zaměstnanosti cizinců.

Dosažení stanovené míry zaměstnanosti si však vyžaduje nová řešení nejenom v oblasti politiky zaměstnanosti, ale také v makroekonomické politice (podpora tvorby nových pracovních míst a aktivní podpora ekonomického růstu). K tomu je zapotřebí vytvářet takové ekonomické prostředí, kde bude možné nalézat nové výrobní možnosti založené více na znalostech než tomu bylo doposud. Podstatná část hospodářské konjunktury po roce 1990 byla totiž umožněna růstem průmyslové produkce a v této oblasti nedošlo v posledním období k žádné zásadnější změně. Na straně druhé je pro nastartování ekonomického růstu zapotřebí vytvářet i dostatek pracovních možností v sektorech s převahou zaměstnanosti nízkokvalifikovaných lidí, u nichž je problém vhodných pracovních míst zvláště markantní.

⁴ Vyšší míru ekonomické aktivity než ve Finsku vykazují v Dánsku - 80 %, Švédsku - 77,2 %, Nizozemsku - 76,6 % a Velké Británii - 75,2 %.

⁵ Podle ní by měly členské země dosáhnout v roce 2005 67 % a do konce roku 2010 70 % míry zaměstnanosti.

Odborníci upozorňují, že z důvodu demografického stárnutí bude těžké zvýšit míru zaměstnanosti dlouhodobě. Počet lidí ve věku 15-64 bude růst do roku 2010, ale tento růst bude nejvyšší u lidí nad 55 let. Ze začátku proto nebude naplnění 75 % míry zaměstnanosti tak náročné jako po roce 2010, kdy začne lidí v produktivním věku ubývat a bude nutné tomuto faktu čelit podporou jejich vyšší ekonomické aktivity - tj. bude nutné zabránit jejich odchodu do ekonomické neaktivity. Zároveň bude nutné snížit nezaměstnanost v mnohem větší míře než se daří v současnosti.

T a b u l k a 4 Základní ukazatele trhu práce ve Finsku v období 2000 - 2005 (%)

(15-64)	2000	2001	2002	2003	2004	2005
míra ekonomické aktivity celkem	74,5	75,0	74,9	74,5	74,2	76,6
muži	77,2	77,6	77,0	76,8	76,4	78,5
ženy	71,9	72,4	72,8	72,2	72,0	74,6
míra zaměstnanosti celkem	67,2	68,1	68,1	67,7	67,6	69,2
muži	70,1	70,8	70,0	69,7	69,7	71,0
ženy	64,2	65,4	66,2	65,7	65,6	67,4
míra nezaměstnanosti celkem	9,8	9,1	9,1	9,0	8,8	9,7
muži	9,1	8,6	9,1	9,2	8,7	9,7
ženy	10,6	9,7	9,1	8,9	8,9	9,7

Pramen:

2000-2004 - *Employment in Europe, 2005*

2005 - *Eurostat: „Statistics in Focus. Labour Market Latest Trends: 2nd quarter 2005“*

Hlavním problémem finského trhu práce v současné době je poměrně **vysoká míra nezaměstnanosti** (9,7 %) a nedostatek pracovní síly vázaný na určité profese a nízkopříjmové skupiny populace. Míra nezaměstnanosti se v první polovině 90. let razantně zvýšila ze 3,5 % na 18,2 % (viz tabulka 1). Od roku 1995 se jí však daří pomalu snižovat a v současné době se pohybuje na úrovni 8-9 % a ve druhém čtvrtletí 2005 se zvýšila téměř o jedno procento. Z hlediska evropského srovnání je Finsko se svou průměrnou mírou nezaměstnanosti zhruba na úrovni zemí EU (8 %), pořád je však nad průměrem zemí OECD.

V posledním období se Finsku daří snižovat strukturální nezaměstnanost (měřenou jako dlouhodobá nezaměstnanost). V období 1997-2004 se podíl dlouhodobě nezaměstnaných na pracovní síle snížil o polovinu ze 4,9 % na 2,1 %. Tento pokles byl rychlejší než u obecné míry nezaměstnanosti, která se snížila o třetinu. Zajímavé je, že míra dlouhodobé nezaměstnanosti je vyšší u mužů (2,3 %) než u žen (2,0). Úroveň dlouhodobé nezaměstnanosti je ve Finsku považována za nadále vysokou, a proto byla připravena reforma služeb zaměstnanosti, která se začala uskutečňovat v roce 2004 (podrobnosti viz dále). K problémovým skupinám nezaměstnaných patří ve Finsku podobně jako v jiných vyspělých zemích zejména mladí lidé, osoby v předdůchodovém věku, zdravotně postižení, imigranti a lidé s nedostatečným vzděláním. V dalším textu bude větší pozornost věnována hlavně mladým lidem i lidem ve věkové skupině 55-64 let.

4.2 Postavení žen na trhu práce

Finsko patří (spolu s ostatními skandinávskými zeměmi) ke státům s vysokou angažovaností žen na trhu práce.⁶ Míra zaměstnanosti žen je vysoká (ve druhém čtvrtletí 2005 67,4 %), je o 9,9 procentních bodů vyšší než EU-15 (tabulka 1 v příloze). Finsko vlastně již

⁶ V rámci 15 zemí Evropské unie byl rozdíl mezi specifickými mírami ekonomické aktivity u mužů a žen v roce 2004 15,5 procentních bodů, ve Finsku 4,4 %.

od roku 2001 naplňuje cíl stanovený Lisabonskou strategií, který mluví o cílové 65 % úrovni míry zaměstnanosti žen. V posledním období se míra zaměstnanosti žen začala přibližovat míře zaměstnanosti mužů, která se po několikaletém období poklesu začala v roce 2005 opět zvyšovat. Největší rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen pozorujeme ve dvou věkových kategoriích: 20-44 (nižší zaměstnanost žen) a 45-59 (nižší zaměstnanost mužů). Ze srovnání s ostatními vyspělými zeměmi vyplývá, že míra ekonomické aktivity mužů je ve Finsku ve spodní polovině žebříčku, zatímco u žen se nachází téměř na vrcholu tohoto žebříčku (OECD, 2004). Do budoucna proto stojí před Finskem úkol udržet dosaženou vysokou ekonomickou aktivitu žen a zvýšit ekonomickou aktivitu u mužů.

Snižování genderových rozdílů lze pozorovat nejenom v oblasti zaměstnanosti, ale také nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti žen byla v roce 2004 jenom o 0,2 procentních bodů vyšší než míra nezaměstnanosti mužů a ve druhém čtvrtletí 2005 se tyto míry srovnaly (viz tabulka 4). Národní plán zaměstnanosti na rok 2004 uvádí jako jeden z důvodů dobrého postavení finských žen na trhu práce jejich vysokou úroveň vzdělání.

Navzdory poměrně vyrovnanému postavení žen a mužů na trhu práce, existují ve Finsku příklady rozdílů v mzdovém ohodnocení, které lze vysvětlit příslušností k jednotlivým pohlavím. Průměrná měsíční mzda žen byla v roce 2003 83 % mzdy muže (Finland's National Action Plan for Employment 2004). Na rozdíl od ostatních evropských zemí je tento rozdíl vyšší ve veřejném sektoru (25 %) než v soukromém (15 %). Větší rozdíly ve mzdách mužů a žen ve veřejném sektoru lze vysvětlit větší genderovou segregací jednotlivých profesí v tomto sektoru (European Employment Observatory Review, 2004). Vláda činí v této oblasti různá opatření s cílem dosáhnout stejného postavení a ohodnocení mužů i žen. Jedním z příkladů je snaha sociálních partnerů zavést mzdový systém založený na „job demand assessment“, který by měl eliminovat nepodložené rozdíly ve mzdě za stejnou nebo velmi podobnou práci na úrovni podniku a odvětví.⁷

Hlavním záměrem vlády při prosazování rovnosti pohlaví je sladění požadavků rodinného a pracovního života. To se ve Finsku děje mnoha způsoby, a to jak vytvářením sítě zařízení pečujících o děti, tak zákonem stanovenými možnostmi pro různé modely rodičovské péče o různě staré děti. Všechny předškolní děti mají nárok být umístěny na celý den do předškolního kolektivního zařízení a poslední rok před nástupem do školy je tento pobyt zdarma. Tato zařízení jsou zřizována a financována místní samosprávou. V roce 2000 byla většina dětí (73 %) do 3 let doma, kde o ně pečoval jeden z rodičů a pobíral při tom rodičovský příspěvek nebo „homecare“ příspěvek. V případě starších dětí ve věku 3-6 let jich většina (62 %) navštěvuje předškolní zařízení. Rodiče mohou pobírat rodičovský příspěvek při péči o dítě do 3 let jeho věku, přičemž na něj mají nárok otec nebo matka. Rodičovskou dovolenou lze také čerpat vedle zaměstnání (částečná rodičovská dovolená) a mohou ji čerpat oba rodiče současně. Pouze pro otce je určena otcovská dovolená, která byla rozšířena tak, aby otcům umožnila zůstat s dítětem měsíc doma. Zatímco otcovskou dovolenou čerpá až 75 % otců, na „klasické“ rodičovské dovolené jsou pouze 2 % otců. Rodiče dětí mají nárok na snížení své pracovní doby, a to až do druhé třídy povinné školní docházky dítěte. Tuto možnost však preferuje malý počet zaměstnaných žen (9 %).

⁷ Kolektivní smlouvy v období 2003-2004 zavádějí „equality allowance“ pro zvýšení mzdy u žen a v sektorech, kde převažují ženy s nízkým příjmem (Finland's National Action Plan for Employment 2003).

4.3 Flexibilní formy pracovní doby a zaměstnání

Flexibilita pracovní doby se v posledním období ve Finsku zvyšuje. Podle provedených výzkumů má většina zaměstnanců (75 %) možnost volby pružné pracovní doby. Pro další zvýšení flexibility se připravuje změna zákona o roční dovolené, která by umožnila „nashromáždit“ si dovolenou a čerpat ji ve formě delšího sabbaticlu nebo studijního volna či dovolené (Quality...,2004).

Podle Working Life Barometer z roku 2001 je jedním z posledních dlouhodobých trendů pracovního života ve Finsku zvyšující se dopad na čas a pracovní zátěž. Každý druhý pracující člověk odhaduje, že roste psychologický stres spojený s výkonem jejich zaměstnání. Více žen má potíže zvládnout svoji práci. Tato zátěž je nejvíce pociťována v samosprávných orgánech.

Ve Finsku pracuje většina žen (81,5 %) na celý pracovní úvazek. V posledním období roste podíl částečných pracovních úvazků jak mezi ženami tak muži. V roce 2005 bylo takto zaměstnáno 13,6 % pracujících (18,5 % žen a 9,1 % mužů - příloha tab. 1). Zkrácené pracovní úvazky jsou častější v soukromém sektoru. Ve srovnání s průměrem 15 zemí EU (36,4 %) se Finsko vyznačuje nižším podílem žen zaměstnaných na částečný pracovní úvazek. Dobrovolně si zkracuje pracovní dobu pouze 9 % žen, a to hlavně kvůli péči o děti. V EU si částečný úvazek volí až třetina žen.

Dočasné zaměstnání jako jedna z forem flexibilního zaměstnání se rozšířilo hlavně v období ekonomické recese na počátku 90. let, v poslední době podíl takto zaměstnaných lidí stagnuje. Finsko má v rámci EU-15 druhý nejvyšší podíl lidí zaměstnaných na dobu určitou. V roce 2005 bylo na dočasné pracovní smlouvy zaměstnáno 21,7 % žen a 14,4 % mužů (příloha tab. 1). Zatímco u žen je většina těchto zaměstnání ve veřejném sektoru, u mužů je tomu naopak. Většina z těchto pracovníků (71% žen a 61% mužů) si nevolila uvedenou formu zaměstnání dobrovolně, hlavním důvodem bylo, že se jim nedařilo nalézt práci na dobu neurčitou. Míra nedobrovolnosti je vyšší ve Finsku než je průměr za EU. Pro zlepšení této situace je nutné, aby veřejný sektor umožňoval přechod z pracovního poměru na dobu určitou na trvalé pracovní poměry (Quality ...,2004).

4.4 Zaměstnanost mladých lidí a systém vzdělávání

Při pohledu na vývoj základních ukazatelů trhu práce ve Finsku za posledních deset let lze říci, že z hlediska zapojení do trhu práce se postavení mladých lidí ve věku 15-24 let zlepšuje. Od roku 1993 se zvýšila míra jejich ekonomické aktivity a míra zaměstnanosti, došlo k velkému poklesu jejich míry nezaměstnanosti ze 33,6 % na 20,7 % v roce 2004. Navzdory tomu patří Finsko k zemím s nejvyšším podílem nezaměstnaných mladých lidí.⁸ Průměrná míra nezaměstnanosti mladých lidí v EU-15 se přitom pohybuje na úrovni 19 % (viz tabulka 5).

⁸ K dalším evropským zemím s vysokou mírou nezaměstnanosti mládeže patří kromě Finska tyto země: Polsko - 39 %, Slovensko - 32 %, Řecko - 27 %, Itálie - 24 %, Španělsko - 22 %, Francie - 22 %, Estonsko a ČR - 21 %.

Tabulka 5 Základní ukazatele trhu práce ve Finsku v období 1993-2004 u mladých lidí (%)

obyvatelstvo 15-24 let	1993			2004		
	celkem	muži	Ženy	celkem	muži	ženy
míra ekonomické aktivity	45,2	47,7	42,9	49,7	50,5	48,9
míra zaměstnanosti	30,4	30,9	30,0	39,4	39,4	39,4
míra nezaměstnanosti	33,6	36,4	30,6	20,7	22,0	19,4

Pramen: Employment in Europe, 2005

Vysoký podíl nezaměstnaných mladých lidí ve Finsku lze částečně připsat tomu, že velká část studentů vedle studia usiluje o zaměstnání. Pokud si práci sami nenaleznou, evidují se na úřadech práce jako nezaměstnaní. Např. v roce 2002 se 43 % nezaměstnaných mladých lidí ve věku 20-24 let vzdělávalo, zatímco průměr za ostatní OECD země byl 18 %. Téměř pětina (19,8 %) z evidovaných nezaměstnaných denně studovala. OECD odhadla, že pokud by studenti nebyli započítáváni do údajů o nezaměstnanosti, podíl mladých lidí (20-24 let) na celkové nezaměstnanosti by poklesl ze 13,2 % na 7,5 % v roce 2000, což představuje průměrný údaj za všechny země OECD (cit. v: „Quality...“, 2004). Fakt, že 20 % studující mládeže chce vedle studia také pracovat, zároveň prodlužuje jejich dobu studia, což se pak promítá do nedostatku pracovní síly na trhu práce. Mladí lidé vstupují na trh práce ve Finsku poměrně pozdě, což je dáno jak opožděným začátkem vysokoškolského studia (v průměru 20 let), tak jeho neúměrným prodlužováním. V roce 2001 byl průměrný věk ukončení studia na technických vysokých školách 25 a na univerzitách 27 let.

Vláda se snaží, aby mladí lidé po ukončení studia rychleji vstupovali na trh práce, aby urychlili své vzdělávání na vyšších formách škol a aby se snížil podíl mladých lidí opouštějících školu bez jejího formálního ukončení. Zároveň s tím je nutné podpořit rychlejší přechod ze studia do zaměstnání. 94 % finských mladých lidí po ukončení střední školy ihned pokračuje ve studiu na vysoké škole. Vzdělanostní úroveň mladých lidí ve Finsku je tradičně velmi vysoká - na konci roku 2000 84 % 22letých ukončilo vyšší než středoškolské vzdělání.

Zároveň s urychlením studia je však nutné řešit nezaměstnanost těch mladých lidí, kteří své vzdělání ukončili. Tady je hlavním cílem nabídnout jim příležitost ke vzdělávání, pracovní výcvik nebo subvencované zaměstnání do 3 měsíců od jejich registrace. V praxi se tento cíl daří naplňovat, což se projevuje jak na klesající míře nezaměstnanosti mladých lidí, tak na jejich rostoucí míře aktivitě.

Při pohledu na vzdělanostní úroveň finského obyvatelstva se ukazují velké rozdíly mezi jednotlivými věkovými skupinami. Ve věkové kategorii 25-44 má 83 % lidí vyšší než středoškolské vzdělání, zatímco u lidí starších 65 let má 73,5 % pouze základní vzdělání (viz tabulka 5 v příloze). Tento rozdíl představuje jednu z důležitých výzev pro vzdělávací systém, zejména pro systém celoživotního vzdělávání. Národní strategie vzdělávání pro dospělé v období 2002-2010 formulovala jako svůj hlavní cíl nabídnout každému občanovi 1-2 týdny profesního vzdělávání v každém roce, v případě dlouhodobějšího studia (doplnění vzdělanostní úrovně) každých 10-15 let. Strategie rovněž předpokládá zavést speciální program, v jehož rámci by bylo nabídnuto získání středoškolského vzdělání nekvalifikovaným dospělým pracujícím (jedná se o tzv. NOSTE program vyhlášený na období 2003-2007).

Z mezinárodních srovnání vyplývá, že ve Finsku je silná kultura vzdělávání. Z výsledků výzkumu Adult Education Survey 2000 vyplývá, že polovina (54 %) Finů ve věku 18-64 let se zúčastnila nějaké formy celoživotního vzdělávání, 59 % žen a 49 % mužů.

Nejvíce účastníků (dvě třetiny) spadalo do věkové kategorie 25-44 let, nejméně do nejstarší věkové skupiny nad 55 let (Quality ..., 2004).

Výdaje na profesní vzdělávání jsou ve Finsku na vysoké úrovni - 6,2 % HDP (druhá nejvyšší úroveň v rámci EU.) Také účast dospělých na celoživotním vzdělávání je poměrně vysoká - téměř jeden z pěti dospělých respondentů se účastnil nějaké formy vzdělávání v roce 2003.⁹ Cílem vlády v oblasti vzdělávání dospělých je narovnat distribuci účastníků tohoto vzdělávání podle dosaženého vzdělání a typu pracovního poměru. Snahou je zabránit vzniku nezaměstnanosti u starších pracovníků a pracovníků s nižším vzděláním.

4.5 Zaměstnanost starších osob a důchodová reforma

Stárnutí obyvatelstva zasáhne Finsko dříve a rychleji než v jiných zemích EU. Míra závislosti (podíl lidí ve věku převyšujícím 65 let k celkové populaci) se má podle prognóz za dvacet let (2000-2020) zvýšit z 25 % na 37 %. Negativní dopad těchto změn na pracovní sílu se však projevuje již v současné době. Proto přijaly odpovědné orgány opatření, která by omezila dopad stárnutí populace jak na celkové fungování ekonomiky a trhu práce tak na finanční udržitelnost systému sociálního zabezpečení. Co se týče důchodového systému (vztaženého k příjmům), sociální partneři se v roce 2002 domluvili na základních krocích jeho reformy s tím, že změny začnou fungovat v roce 2005. Jedná se o tyto změny:

1. Zrušení zákonem stanoveného věku odchodu do důchodu (65 let) a jeho nahrazení flexibilní hranicí mezi 63 a 68 lety. Důchod lidí ve věkové skupině 53-62 let je podstatně redukován (o 0,6 % měsíčně) ve srovnání s osobami, které jdou do důchodu ve 63-68 letech. Ten, kdo zůstane v zaměstnání i po dosažení 68 let, bude mít nárok na zvýšení důchodu o 0,4 % měsíčně.
2. Změna výpočtového základu - důchod se nebude počítat z posledních deseti let v zaměstnání ale ze všech dosavadních pracovních příjmů.
3. U nejvyšších výdělků zrušení maximální hranice příjmu (60 %), ze kterých se výše důchodu počítá.

Součástí reformních záměrů v oblasti starobních důchodů je vytvořit finanční a jiné pobídky k tomu, aby lidé odcházeli do důchodu později než dnes, ale také aby tuto dobu strávili v pracovním procesu. Hlavním úkolem současných vlád (formulovaným v několika Národních plánech zaměstnanosti, ale také v Národním programu o starších pracovnících) je zajistit, aby ti lidé, kteří pracovat chtějí, zaměstnání také našli. Za tímto účelem byla spuštěna i informační kampaň a vzdělávání pracovníků i managerů. Cílem většiny programů zaměřených na zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v předdůchodovém věku je:

- podpořit starší lidi, aby zůstali v zaměstnání až do 62 let,
- zvýšit celkovou míru zaměstnanosti na 75 %,
- snížit celkovou míru nezaměstnanosti na 5 % v nejbližších 5 letech.

Zároveň je potřeba říci, že ve Finsku se daří od poloviny 90. let zvyšovat zaměstnanost lidí v předdůchodovém věku. V období 1997-2005 se míra zaměstnanosti osob ve věkové skupině 55-64 let zvýšila o 17 % bodů, zatímco u osob v produktivním věku (25-54 let) pouze o 4 % body (viz tabulka 6). Míra zaměstnanosti lidí v důchodovém věku byla v roce 2005 52,7 %, čímž přesáhla 50 % hranici - jeden z cílů Lisabonské strategie.

⁹ EU doporučuje ve svých směrnicích, aby se do roku 2010 alespoň 12,5 % dospělé pracující populace účastnilo nějaké formy celoživotního vzdělávání. Tento cíl Finsko již dosáhlo, v roce 2000 se profesního vzdělávání účastnilo 18,9 % pracujících lidí v produktivním věku (Quality in..., 2004).

Do budoucna bude však zapotřebí míru zaměstnanosti lidí v předdůchodovém věku i nadále zvyšovat. Za tímto účelem je nutné omezit především únikové cesty z pracovního života do předčasného důchodu a to prostřednictvím invalidních důchodů a dávek v nezaměstnanosti.¹⁰ Díky existenci těchto schémat lze prakticky natrvalo opustit trh práce již od 55 let, tj. 10 let před dosažením zákonem stanoveného věku odchodu do důchodu.

V období 1997-2003 se podařilo zvýšit tzv. očekávanou dobu strávenou v zaměstnání pro 50letého člověka o 1,5 roku a dobu ekonomické aktivity dokonce o 9,3 roku. K těmto příznivým trendům přispělo zejména omezení předčasných důchodů a rozšíření částečných pracovních úvazků mezi staršími pracovníky prostřednictvím tzv. částečného důchodu. Na tento důchod má nárok osoba, která dosáhla věku 56 let. Uvedené schéma kompenzuje 50 % ztrátu příjmu v důsledku zkrácení pracovní doby. Období částečného důchodu nemá vliv na výši starobního důchodu po dosažení důchodového věku. Program částečného důchodu se financuje z průběžně financovaného důchodového systému. Jedná se o poměrně štedrý program a profituje z něj 6 % obyvatelstva ve věku 55-64 let, o něco více žen než mužů. Podle výzkumů 45 % osob pobírajících částečný důchod pracuje na částečný úvazek kvůli možnosti kombinovat jej s částečným důchodem. Jenom malá část respondentů odpověděla, že nechce pracovat na plný úvazek. To naznačuje, že většina starších osob zaměstnaných na částečný úvazek tak činí právě kvůli existenci dotaci jejich příjmů. Pokud by tento program neexistoval, většina z nich by zvolila práci na plný úvazek (OECD, 2004).

T a b u l k a 6 Základní ukazatele trhu práce u osob v produktivním a poproduktivním věku ve Finsku v letech 1997-2005

	25-54 let			55-64 let		
	1997	2005	změna 05/97 (body)	1997	2005	změna 05/97 (body)
Míra zaměstnanosti %	77,7	81,7	+4,0	35,6	52,7	+ 17,1
Muži	80,6	84,4	+3,8	38,1	52,8	+14,7
Ženy	74,7	79,0	+5,3	33,3	52,7	+19,4
Míra ekonomické aktivity %	86,9	87,7	+ 0,8	41,8	56,6	+14,8
Muži	89,7	90,3	+0,6	44,4	56,9	+12,5
Ženy	83,9	85,1	+1,2	39,4	56,4	+17,0

Pramen: 1997 - Employment in Europe, 2005

2005 - Eurostat „Labour Force Survey“, internetová databáze

Skutečný důchodový věk se ve Finsku pohybuje kolem 61 let. V posledním období se jej daří zvyšovat, i když pomalým tempem. Podle Národního plánu zaměstnanosti 2003 byl tento věk 61,6 let, přičemž se jedná o druhé nejvyšší číslo v rámci EU-15. Směrnice EU v oblasti zaměstnanosti stanovili za cíl zvýšit průměrný věk odchodu do důchodu do roku 2010 o 5 let, jednotlivé země si však mohou samy stanovit svůj cílový věk. V případě Finska se jedná o jeho zvýšení o 2-3 roky.

¹⁰ Ve Finsku existují různá schémata dávek v nezaměstnanosti. Např. *dávky v nezaměstnanosti poskytované v jednotné výši* hrazené ze státního rozpočtu (nutné splnit určitá kritéria), pak *dávky v nezaměstnanosti vztahované k příjmům* hrazené z fondů v nezaměstnanosti spravovaných odborovými svazy a *sociální podpora v nezaměstnanosti testovaná na základě potřeby*. Maximální doba pobírání všech druhů podpory v nezaměstnanosti je 500 pracovních dnů, tj. 2 roky. Osoby ve věku 57 let po dvouletém pobírání „klasické“ (tak jak ji známe např. v ČR) podpory v nezaměstnanosti mohou tuto dávku pobírat až do věku 60 let - toto období se označuje jako „tunel nezaměstnanosti“. Osoby ve věku 60-64 let po pobírání 2 let podpory v nezaměstnanosti mají nárok na *důchod v nezaměstnanosti* až do věku 65 let, kdy získávají nárok na starobní důchod.

Národní strategie a programy aktivního stáří podporují zaměstnanost těchto lidí prostřednictvím zlepšování kvality jejich pracovního života a tím, že se jejich další účast v pracovním poměru stane více atraktivní. Dále je nutné odstranit největší překážky pro zaměstnávání starších lidí jak u zaměstnavatelů tak u nich samotných. Z hlediska zaměstnavatelů (platí to pro větší firmy) jsou lidé v předdůchodovém věku dražší než mladší pracovníci. Vyplývá to z toho, že **příspěvky na sociální pojištění placené zaměstnavatelem se zvyšují s věkem pracovníků a velikostí firmy**. Např. pro firmu s 50 pracovníky se výše příspěvků (na důchodové pojištění, na pojištění v nezaměstnanosti, na úrazové pojištění) na jednoho zaměstnance pohybuje mezi 19,3 - 38,1 % v závislosti na jeho věku. Tento systém má své opodstatnění v tom, že rizika invalidity a nezaměstnanosti se s věkem podstatně zvyšují. Dále existuje ve Finsku tzv. „experience rating system“, kde se výše sociálních příspěvků přímo vztahuje k výskytu ztráty zaměstnání pro invaliditu nebo propouštění. Tento systém má za cíl vytvořit pobídky k tomu, aby firmy samy nesly náklady na invalidní důchody a dávky v nezaměstnanosti vzhledem k tomu, že je v jejich silách těmto událostem do jisté míry zabránit, např. tím, že budou investovat do lepšího pracovního prostředí a do preventivních opatření. V praxi mohou velké firmy platit až 80 % invalidního důchodu nebo tzv. důchodu v nezaměstnanosti až do doby, kdy člověk dosáhne 65 let a získá nárok na starobní důchod. To samozřejmě činí starší pracovníky výrazně dražší než ty mladé a vytváří tak negativní pobídky k jejich zaměstnávání.¹¹ Proto OECD (2004) navrhuje zrušit uvedené znevýhodnění starších pracovníků a zavést příspěvky na sociální pojištění v jednotné výši pro pracovníky různého věku.

Z mnoha studií se ukazuje, že hlavní příčinou předčasného odchodu z trhu práce je především nedostatek profesních znalostí. Starší zaměstnanci potřebují více příležitostí k obnově svých pracovních znalostí a zkušeností i ke zvýšení motivace k dalšímu profesnímu růstu. Zvyšování vzdělanostní úrovně starších osob je ve Finsku nutností, protože ze srovnání s dalšími zeměmi OECD vyplývá, že rozdíl mezi dosaženým vzděláním u osob v produktivním a poproduktivním věku je tady nejvyšší (podíl lidí starších 55 let se základním vzděláním je 45 %, zatímco u produktivního věku je to jenom 17 %). Navíc klesá účast starších pracovníků v procesu vzdělávání. Za hlavní důvod tuto pracovníci označují nedostatek času v zaměstnání. Z tohoto hlediska je nutné zreorganizovat jejich pracovní dobu tak, aby tam zbyl čas na vzdělávání. Reforma podporující větší zapojení starších lidí do pracovního života se pak musí zaměřit i na jejich další vzdělávání, protože vzdělanější lidé mají vyšší míru ekonomické aktivity i ve vyšším věku.

¹¹ Z toho důvodu obsahuje systém různé výjimky, a to: vztahuje se pouze na soukromé firmy s více než 50 zaměstnanci, vztahuje se na zaměstnance zaměstnané déle než 3 roky a mladší 50 let. Za pracovníky nad 54 let se pak neplatí žádné důchodové pojištění.

5. Politika zaměstnanosti a aktivní politika trhu práce

Současná situace na trhu práce ve Finsku je výjimečná v tom smyslu, že dochází k prohlubování strukturální nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou. Podle nejhoršího scénáře bude Finsko během několika let čelit situaci nedostatku vzdělané pracovní síly, zatímco míra nezaměstnanosti zůstane vysoká. Odborníci varují, že následné problémy se získáváním pracovní síly by mohly vést až k úniku kapitálu ze země do oblastí s levnou pracovní silou, což by v konečném důsledku mohlo ohrozit vývoj sociálního státu ve Finsku.

Krátkodobé a střednědobé cíle politiky zaměstnanosti podle vládního programového dokumentu nazvaného „*Labour Policy Strategy for 2003 to 2007 to 2010*“ spočívají v:

- růstu zaměstnanosti o 100 tisíc lidí **do roku 2007**,
- dosažení plné zaměstnanosti: **do roku 2007** má míra zaměstnanosti dosahovat 69-71 % a míra nezaměstnanosti 6-7 %, **do roku 2010** míra zaměstnanosti 71-75 % a míra nezaměstnanosti 3-5 %,
- růstu zaměstnanosti starších osob (55-64 let) tak, aby jejich míra zaměstnanosti dosáhla **v roce 2010** alespoň 50 % (pozn.: tohoto cíle již Finsko dosáhlo),
- zvýšení míry aktivizace nezaměstnaných, tj. míry účasti nezaměstnaných na programech aktivní politiky zaměstnanosti na přibližně 30 % v roce 2007.

Pro naplnění těchto cílů bylo formulováno 5 strategických směrnic:

1. **redukce strukturální nezaměstnanosti a prevence exkluze.** Jedná se zejména o tyto skupiny pracovní síly: dlouhodobě nezaměstnané, opakovaně nezaměstnané, nezaměstnané po absolvování programu aktivní politiky zaměstnanosti. Pro snížení jejich nezaměstnanosti se navrhuje např. snížení zdanění příjmů a nepřímých pracovních nákladů (zejména u nízkopříjmových skupin), vznik nových institucí tzv. center služeb zaměstnanosti (the employment service centres). Dále přesunout důraz z pasivních na aktivní opatření, hledat prostor pro větší angažovanost (i finanční) regionálních i lokálních orgánů při řešení nezaměstnanosti.
2. **zajištění vhodné a zkušené pracovní síly.** Příkladem opatření - urychlit vstup mládeže po skončení vysokoškolského studia do pracovního života v průměru o 2 roky dříve, oddálit odchod starších lidí z trhu práce, lépe využívat zdroje pracovní síly mezi nezaměstnanými. Obrovské možnosti pro výchovu vzdělané a adaptabilní pracovní síly nabízí spolupráce v oblasti profesního vzdělávání a celoživotního vzdělávání se systémem politiky zaměstnanosti (taková schémata jako job rotation, dovolená za účelem vzdělávání atd.).
3. **podpora produktivity práce způsobem, který je slučitelný s hlediskem kvality,**
4. vytvoření podmínek pro aktivní politiku trhu práce zaměřenou na cizince,
5. růst samostatného podnikání.

Politika zaměstnanosti se musí v příštím období soustředit na tyto cíle:

- a. reformu veřejných služeb zaměstnanosti,
- b. aktivaci nezaměstnaných,
- c. programy aktivní politiky zaměstnanosti a vzdělávání,
- d. podporu delšího setrvání na trhu práce. Pokud má dojít k naplnění vládního cíle v oblasti zaměstnanosti, musí se zvýšit míra ekonomické aktivity celkem a míra ekonomické aktivity osob v předdůchodovém věku 55-64 let (viz část 4.5 "Zaměstnanost starších osob a důchodová reforma").

Reforma veřejných služeb zaměstnanosti začala v roce 1998 a jejím hlavním záměrem bylo řešení dlouhodobé nezaměstnanosti ve smyslu naplnění směrnic zaměstnanosti EU, tj. nabídnout každé nezaměstnané osobě nový start, v případě mladých lidí do 6 měsíců trvání jejich nezaměstnanosti a u dospělých do 12 měsíců. Plně implementovat se jí podařilo v roce 2002. V období 2004-2006 bylo navrženo další pokračování reformy služeb zaměstnanosti, v jejímž rámci se z úřadů práce mají vydělit *centra pracovní síly* určená pro dlouhodobě nezaměstnané a těžko umístitelné uchazeče o zaměstnání. Tato centra mají poskytovat širokou paletu služeb od psychologického poradenství k hledání zaměstnání a k různým aktivačním metodám. Jedná se o na míru ušitou individuální pomoc zprostředkovanou různými poskytovateli služeb. Cílem center pracovní síly je: redukce strukturální nezaměstnanosti, - redukce sociální pomoci a podpory v nezaměstnanosti, zvýšení aktivity, zlepšení pracovních schopností. Na fungování center pracovní síly se podílejí různé instituce regionálního i lokálního charakteru - úřad práce, správa sociálního zabezpečení, místní samospráva, neziskové organizace. Místní samospráva a služby zaměstnanosti rovným dílem financují provozní náklady.

Klasický úřad práce se má změnit na místo, kde se budou setkávat uchazeči o práci a potenciální zaměstnavatelé. Vyčleněním těžko umístitelných uchazečů se mohou pracovníci úřadu práce více soustředit na klienty s vyšším potenciálem pro nalezení zaměstnání na otevřeném trhu práce a vytvořit jim tak podmínky pro vlastní hledání práce, např. prostřednictvím elektronických služeb. Reforma má rovněž přinést zlepšení služeb pro zaměstnavatele, zejména při organizování dotovaných pracovních míst pro registrované nezaměstnané.

Dalším cílem politiky trhu práce je **zvýšit míru aktivity** ze současných 25 % na 30 %. Zároveň s tím je nutné zvýšit kvalitu a efektivnost programů aktivní politiky trhu práce. U všech dlouhodobě nezaměstnaných se má přistoupit k formulování jejich osobního aktivačního programu. V případě mladých lidí je prioritou poskytnout jim pomoc při přechodu ze střední školy na vyšší formy studia a pak ze školy do zaměstnání. Aktivační prvek se má stát součástí poskytování dávek v nezaměstnanosti, tj. po určitém období trvání nezaměstnanosti bude participace v programu aktivní politiky trhu práce považována za podmínku dalšího pobírání podpory v nezaměstnanosti.

Efektivnost aktivních programů trhu práce se sleduje způsobem uvedeným v Evropské strategii zaměstnanosti.¹² V roce 2002 45 % těch, kteří se účastnili nějakého opatření aktivní politiky trhu práce, bylo do tří měsíců po jeho skončení opět nezaměstnanými. Uvedený podíl se různí v závislosti na typu opatření. Nejúspěšnějším programem z tohoto hlediska (nejnižší podíl účastníků, kteří se stanou opakovaně nezaměstnanými) jsou dotace na samostatné podnikání a absolventské praxe. Nejproblematictější nacházeli uplatnění na otevřeném trhu práce ti, kteří se účastnili veřejně prospěšných prací a dotovaného zaměstnání v oblasti služeb. Stejný trend dokládají i další výzkumy zkoumající efekt programů aktivní politiky trhu práce na zaměstnání (Finland's National Action Plan for Employment 2003). Veřejný sektor (státní správa a samospráva, neziskový sektor) není schopen prodloužit pracovní poměr účastníkům programu spojeného s dotovaným zaměstnáním. Nejúspěšnější z tohoto hlediska (pozitivní efekt na zaměstnanost) má dotované zaměstnání v soukromém sektoru spojené s profesním tréninkem.

¹² V roce 2000 nalezlo zaměstnání na otevřeném trhu práce 26 % účastníků programů aktivní politiky trhu práce. Novější data nejsou k dispozici, ale nepředpokládají se větší odchylky.

V naplňování zmiňovaných cílů je Finsko poměrně úspěšné. V důsledku implementace reformy veřejných služeb zaměstnanosti došlo jak k celkovému snížení míry nezaměstnanosti, tak zkrácení délky zaměstnanosti z 22 týdnů v roce 1997 na 17 týdnů v roce 2002. Na začátku roku 2005 se však míra nezaměstnanosti začala opět zvyšovat. V roce 2002 99 % dospělých nezaměstnaných buď přestalo být nezaměstnanými nebo měli vypracovaný individuální akční plán před uplynutím 12 měsíců jejich nezaměstnanosti. U mladých lidí to bylo do 6 měsíců od jejich evidence. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti se snížila na polovinu úrovně z roku 1997 (na 2 %).

Dobré pracovní podmínky zároveň s nutností průběžně vzdělávat pracovní sílu jsou cílem takových programů jako job-rotation nebo různých typů dovolené, např. za účelem vzdělávání. V letech 1996-2002 se uvedeného programu účastnilo 67 tisíc lidí, ve větší míře ženy a pracující v městské samosprávě. Uvedené opatření funguje tak, že zaměstnavatel dočasně přijme místo svého zaměstnance, který odchází na dovolenou za účelem vzdělávání, nezaměstnaného. Praxe ukazuje, že 10 % pracovníků na dovolené si ji vzalo za účelem vzdělávání se. Podmínky pro fungování tohoto programu byly v roce 2003 pozměněny tak, aby se větší pozornost věnovala pracovníkům s minimálně 10letou pracovní kariérou. Uvedené opatření by mělo generovat zaměstnání pro lidi dlouhodobě bez práce, v praxi však jenom málo náhradníků z řad nezaměstnaných bylo bez práce déle než 1 rok. Ve více než polovině případů byli náhradníci bez práce méně než 2 týdny.

Podobně funguje i schéma spojené se snížením pracovní doby zaměstnanců, kdy se na zbytek pracovní doby najde náhradník v řadách nezaměstnaných, přičemž jeho mzda je hrazena z prostředků určených na politiku zaměstnanosti. Uvedený program má za cíl předcházet syndromu vyhoření, umožnit lepší koordinaci rodinného a pracovního života a do velké míry umožnit další vzdělávání. Nejčastějšími účastníky programu jsou opět ženy (až 90 %).

Vláda připravila ke konci roku 2003 reformu zákona o dovolené tak, aby bylo možné místo každoročního čerpání dovolené si ji ušetřit a vybrat ve formě sabbaticlu (studijného volna).

5.1 Výdaje na politiku zaměstnanosti

Finsko patří k zemím EU (spolu s Dánskem, Nizozemskem, Německem a Francií), které vyčleňují na politiku zaměstnanosti nejvíce prostředků ze svých rozpočtů (měřeno jako % z HDP). V roce 2002 bylo na politiku zaměstnanosti využito 3 % z HDP, z toho šlo 2,1 % na pasivní a 0,9 % na aktivní politiku zaměstnanosti.¹³ Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti v období 2000-2001 prudce poklesly a v dalších letech se začaly opět zvyšovat. Podíl finančních prostředků věnovaných na programy aktivní politiky zaměstnanosti (z celkového objemu peněz na politiku zaměstnanosti) se v tomto období snižoval ze 28,3 % na 26,3 %. V roce 2004 se podařilo zvýšit tento podíl na 29,4 % (Finland's National Action Plan for Employment 2004). Opačný vývoj pozorujeme u výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, jejichž podíl se v uplynulých 5 letech nepatrně zvyšoval ze 71,7 % na 73,7 % (viz tabulka 4 v příloze).

Struktura výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti je ve Finsku obdobná, jako je tomu průměru za celou EU-15. Hlavní položky jsou subvencovaná zaměstnanost a odborný

¹³ Průměrné výdaje na politiku zaměstnanosti za 15 zemí EU se v roce 2003 pohybovaly na úrovni 2,1 % z HDP (viz tabulka 3 v příloze).

výcvik trhu práce, kam jde 70 % výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti. Výdaje na ostatní programy jsou vcelku zanedbatelné. Nejvíce peněz jde na subvence standardního zaměstnání v soukromém sektoru a na přímou tvorbu míst ve veřejném či neziskovém sektoru, podpora nezaměstnaným začínajícím podnikat je jen nepatrná.

6. Rekapitulace získaných poznatků a srovnání Finska se situací v České republice

Souhrnně lze **vývoj a současný stav na trhu práce ve Finsku a České republice** charakterizovat v námi sledovaných směrech jako **značně rozdílný**. Důvodem odlišností je celkově rozdílná podoba sociálněekonomického systému obou zemí. Základem finského sociálního státu je důraz na vysokou zaměstnanost a vysoká úroveň sociálních práv pro široké vrstvy populace. Náš sociálněekonomický systém je více podobný systému německému, kde je úroveň sociálních práv vázána více na účast na trhu práce než na princip občanství (jak je tomu ve skandinávském typu sociálního státu).

1. Finsko patří ke skupině zemí s **vysokou mírou zaměstnanosti**, značně překračující průměrnou míru zaměstnanosti v 15 zemích EU (2005: Finsko 69,2 %, EU-15 65,1 %, viz tabulka 1 v příloze). Míra zaměstnanosti ve Finsku se zvyšovala od počátku 90 let, teprve od roku 2003 se nepatrně snižovala a od roku 2005 se opět zvyšuje. V České republice je průměrná míra zaměstnanosti o něco nižší (64,7 % v roce 2005), od roku 1997 se snížila o téměř 4 procentní body. Celkově nižší míra zaměstnanosti v ČR je ovlivněna jednak výrazně nižší mírou zaměstnanosti mladých lidí (15-24 let), jednak nižší mírou zaměstnanosti starších pracovníků (55-64let).¹⁴ Důvodem pro nižší míru zaměstnanosti mladých lidí v ČR ve srovnání s Finskem je zejména skutečnost, že více mladých lidí se u nás připravuje na povolání, zejména ve věkové skupině 15-19 let, než ve Finsku (rozdíl mezi mírami zaměstnanosti v této věkové skupině mezi oběma zeměmi je téměř 22 procentních bodů). Vysvětlením nižší míry zaměstnanosti osob ve věku 55-64 let (ČR 44,5 %, Finsko 52,7 % v roce 2005) spočívá zejména ve vyšším zákonném věku odchodu do důchodu ve Finsku.

V obou zemích je míra zaměstnanosti mužů vyšší než míra zaměstnanosti žen (viz tabulka 1 v příloze). Z hlediska srovnání je ve Finsku zaměstnáno méně mužů a více žen než u nás. Finsko patří spolu s dalšími skandinávskými zeměmi ke státům s tradičně vysokou účastí žen na pracovním (i společenském) životě. Vyšší míra zaměstnanosti žen ve Finsku je ovlivněna také vyšší mírou částečné zaměstnanosti a vyšším statutárním věkem odchodu do důchodu. Zatímco Finsko již nyní naplňuje cíle Lisabonské strategie, v případě zaměstnanosti žen je dokonce výrazně překračuje, Česká republika je ani v jednom ukazateli neplní. Největší problémy má ČR zejména při plnění těchto cílů u zaměstnanosti starších pracovníků (55-64 let), i když v uplynulém období (od roku 2002) se míra zaměstnanosti těchto osob ve srovnání s celkovou zaměstnaností a zaměstnaností žen zvyšuje. K dosažení Lisabonských cílů v oblasti zaměstnanosti starších osob by se měla zvýšit o 5,5 procentních bodů.

2. I přes poměrně rychlý pokles v posledních desetiletích je však **míra nezaměstnanosti** ve Finsku stále vyšší, než je tomu v průměru za 15 zemí EU (Finsko v roce 2005 9,7 %, EU-15 8,2 %, viz tabulka 1 v příloze). V České republice došlo v posledním období k opačnému vývoji, tj. k růstu míry nezaměstnanosti, přičemž její úroveň je o něco nižší než ve Finsku (ČR 7,8 %). Ve Finsku je míra nezaměstnanosti mužů a žen téměř shodná a udržují se tím dlouhodobé tendence v podstatě stejných měř nezaměstnanosti u obou pohlaví (platí to i u starších pracovníků). V případě České republiky je míra

¹⁴ Míra zaměstnanosti v tzv. prime age (25-49 let) je v obou zemích téměř stejná, tzn. že rozdíl v celkové míře zaměstnanosti je ovlivněn zejména mírou zaměstnanosti mladých a starších lidí.

nezaměstnanosti mužů dlouhodobě nižší než u žen (rozdíl asi 3 procentní body). Další podstatný rozdíl mezi oběma zeměmi spočívá v délce nezaměstnanosti. Ve Finsku je větší část nezaměstnanosti krátkodobá (do 5 měsíců), zatímco u nás je průměrná doba nezaměstnanosti delší. Tento rozdíl se manifestuje ve zhruba 2,5krát větším podílu dlouhodobě nezaměstnaných v ČR než ve Finsku a je zřejmě dán vysokou mírou aktivizace finských nezaměstnaných.

3. **Míra ekonomické aktivity** ve Finsku (2005: 76,6 %) je vyšší než průměr za 15 zemí EU (70,1 %). Na úrovni EU se tato míra zvyšuje již delší období, ve Finsku se v období 2002-2004 snižovala a od roku 2005 dochází k růstu. V ČR se míra ekonomické aktivity dlouhou dobu snižuje. Finsko se však ve srovnání s ČR vyznačuje vyšší mírou ekonomické aktivity (2005: Finsko - 76,6 %, ČR - 70,2 %). (Viz tabulka 1 v příloze) Tato skutečnost je dána vyšší mírou zaměstnanosti a vyšší mírou nezaměstnanosti ve Finsku ve srovnání s ČR.
4. Rozsahem **atypických, resp. flexibilních forem zaměstnání** se Finsko liší jak ve srovnání s průměrem EU, tak i situací v České republice. Podíl zaměstnanců s dočasným pracovním poměrem je ve Finsku o něco vyšší než v průměru za EU-15 (18,1 % : 14,2 %), a to jak u mužů, tak u žen. Naproti tomu podíl částečných úvazků je ve Finsku nižší, než je tomu v průměru za EU-15 (13,6 % : 20,3 %). V České republice je podíl obou uvedených forem atypického zaměstnání o více než polovinu nižší (podíl dočasného zaměstnání: 8,7%, podíl částečných pracovních úvazků: 4,8 %, viz tabulka 1 v příloze). Poměrně významným důvodem vyššího podílu částečných pracovních úvazků ve Finsku ve srovnání s ČR je nemožnost najít zaměstnání na plný pracovní úvazek. Podíl nedobrovolné nezaměstnanosti na částečný úvazek je ve Finsku téměř 30 %, v ČR 19 % (2 čtvrtletí 2005). V České republice převažují zejména důvody neochoty na plný úvazek pracovat (zdravotní důvody, péče o děti).
5. Finsko patří k evropským zemím, které poskytují poměrně značný objem **prostředků na politiku zaměstnanosti** (3,1 % z HDP, viz tabulka 3 v příloze). Naopak, podíl výdajů na politiku zaměstnanosti v České republice je nejnižší ve srovnání s dalšími 15 zeměmi EU (0,45 %). Ve Finsku dochází v posledních 5 letech k mírnému poklesu podílu prostředků na politiku zaměstnanosti z HDP, v ČR se projevuje jejich stagnace, příp. mírný pokles. Obě sledované země jsou na tom přibližně stejně z hlediska 30 % podílu prostředků určených na aktivní opatření z celkového objemu peněz na politiku zaměstnanosti (po odpočtu výdajů na veřejné služby zaměstnanosti a administrativu). To znamená, že **u obou zemí převažují výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti**. Ve Finsku jsou však výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v % z HDP mnohem vyšší (0,9 %) ve srovnání s ČR (0,1 %, viz tabulka 3). Strukturou výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti se přitom obě země nijak výrazně neliší (viz tabulka 2 v příloze); těžiště výdajů spočívá v poskytování dotací na pracovní místa (v ČR lze do této kategorie zařadit i subvencovaná pracovní místa určená mladým lidem) a na odborný profesní výcvik. Na tato opatření jde ve Finsku i v ČR 70 % celkových výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti. Podíl výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti v % HDP je v ČR výrazně nižší než ve Finsku (ČR: 0,3 %, Finsko: 2-1,5 %).
6. Z hlediska srovnání konkrétních opatření vyplývajících z Národních akčních plánů není mezi Finskem a ČR velký rozdíl, což je dáno zejména nutností respektovat závazná evropská doporučení pro oblast zaměstnanosti (Směrnice zaměstnanosti). Přesto existují určité **odlišnosti** dané především rozdílnou situací na trhu práce obou zemí.

- A) Rychlejší tempo stárnutí finské populace spolu s prodlužující se délkou přípravy na povolání finské mládeže způsobuje citelný nedostatek pracovní síly na trhu práce. To donutilo finskou vládu k **razantnější důchodové reformě**, jejímž hlavním cílem je zvýšit reálný věk odchodu do důchodu a podpořit ekonomickou aktivitu lidí v předdůchodovém a důchodovém věku. To se ve Finsku daří i za pomoci schémat typu částečného důchodu. V ČR je problém ekonomické aktivity starších lidí pocíťován s menší intenzitou, ale navzdory tomu byl zvýšen zákonem stanovený věk odchodu do důchodu a byl umožněn souběh důchodu a zaměstnání.
- B) V oblasti veřejných služeb zaměstnanosti se ve Finsku uskutečňuje **institucionální reforma**, která se snaží o lepší zacílení služeb zaměstnanosti pro osoby, které nacházejí na trhu práce pracovní uplatnění jen s obtížemi. Vznikají tzv. centra pracovní síly, která poskytují individuální pomoc a péči o dlouhodobě nezaměstnané. K podobné institucionální reformě v ČR zatím nedochází. „Modernizaci politiky zaměstnanosti označila jako prioritu Evropská komise ve svých doporučeních pro politiku zaměstnanosti ČR v roce 2004“ (Národní Lisabonský program 2005-2008. Národní program reformy ČR, 2005).
- C) Finská politika zaměstnanosti se vyznačuje mnohem **vyšší mírou aktivizace** (tj. podílem evidovaných nezaměstnaných účastníků se programů aktivní politiky zaměstnanosti). V současnosti dosahovaná míra aktivizace (22 %) se má zvýšit na 30 %. V ČR se uvedená míra pohybuje na cca 15 % a cílem je ji zvýšit na 20 %.
- D) Ve srovnání s ČR je ve Finsku rozvinutější kultura celoživotního vzdělávání. Do **oblasti profesního vzdělávání** věnuje Finsko **více veřejných prostředků** než ČR. V rámci EU se jedná o druhou nejvyšší úroveň. Další rozdíl spočívá v tom, že ve Finsku se tohoto typu vzdělávání účastní více lidí. Např. podle údajů Eurostatu se ve Finsku v roce 2005 účastnilo nějaké formy profesního vzdělávání nebo výcviku 24,8 % obyvatel ve věku 25-64 let, zatímco v ČR pouze 5,9 %.
- Finské obyvatelstvo je z hlediska úrovně dosaženého vzdělání poměrně diferencované. Ve srovnání s ČR má ve Finsku mnohem více lidí základní vzdělání na jedné straně, ale také vyšší nebo vysokoškolské vzdělání. Ve Finsku je výraznější také diferenciace vzdělanostní struktury na základě věku než v ČR (viz tabulka 5 v příloze).

Literatura

- „*Employment in Europe 2005. Recent Trends and Prospects*“, European Commission, 2005
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004): „*The Knowledge society in Finland: current situation and future trends*“, <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0405EN.pdf>
- Česká republika. Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006
- Finland's National Action Plan for Employment 2004, <http://europa.eu.int/>
- Finland's National Action Plan for Employment 2003“, <http://europa.eu.int/>
- Finland. Innovative policy: the structural reform of public employment services“. European Employment Observatory Review, Spring 2005, pp. 40-41
- Goodin, R.E. - Parpo, A. - Kansas, O.: „*The Temporal Welfare State: The Case of Finland*“, Journal of Social Policy, vol. 33, 2004/3
- Národní Lisabonský program 2005-2008. (Národní program reforem České republiky)
- OECD (2004): „*Ageing and Employment Policies: Finland*“
- „*Quality in Work: A Priority for European Employment Policy?*“, European Employment Observatory Review, Spring 2004, pp.124-126
- Schienstock, G.: „*From Path Dependency to Path Creation: Finland as a Case in Point*“, příspěvek na mezinárodní konferenci „Flexibility and Security - Tools for Competivity and Social Cohesion“, 8.-9.12.2005 Budapest
- Timonen, V. (2003): „*Restructuring the Welfare State. Globalization and Social Policy Reform in Finland and Sweden*“, Edward Edgar

Příloha

Tabulka 1 Základní ukazatele trhu práce 1997, 2004 a 2005

ukazatel (obyvatelstvo 15-64 let)	EU-15			Finsko			ČR		
	1997	2004	2005	1997	2004	2005	1997	2004	2005
A. míra zaměstnanosti celkem v %	60,1	64,7	65,1	61,9	67,6	69,2	68,7	64,2	64,7
muži	69,9	72,7	72,9	64,5	69,7	71,0	77,4	72,3	73,3
ženy	50,4	56,8	57,5	59,1	65,6	67,4	59,9	56,0	56,0
starších pracovníků 55-64 let v %	36,4	42,5	44,1	35,6	50,9	52,7	37,0	42,7	44,5
B. míra nezaměst. celkem v %¹	10,9	8,1	8,2	15,1	8,8	9,7	4,8	8,3	7,8
muži	9,7	7,1	7,6	14,9	8,7	9,7	3,9	7,1	6,3
ženy	12,5	9,3	8,9	15,2	8,9	9,7	5,9	9,9	9,8
C. míra ekon. neakt. celkem v %	32,5	29,4	29,0	27,2	25,8	23,4	27,9	30,0	29,8
muži	22,5	21,4	21,1	24,1	23,6	21,5	19,5	22,1	21,8
ženy	42,4	37,5	36,9	30,2	28,0	25,4	36,3	37,8	37,9
D. podíl částeč. úvazků celkem v %	16,6	19,4	20,3	11,4	13,5	13,6	6,0	4,9	4,8
muži	5,3	7,2	7,7	7,6	9,0	9,1	2,9	2,3	2,1
ženy	32,1	35,1	36,4	15,7	18,4	18,5	10,0	8,3	8,4
E. podíl zaměst. s doč. prac. pom. v %	12,1	13,6	14,1	17,1	16,1	18,1	7,1	9,1	8,7
muži	11,5	12,9	13,5	15,2	12,6	14,4	6,2	7,8	7,8
ženy	13,0	14,4	14,8	18,9	19,5	21,7	8,1	10,7	9,7
F. podíl dlouhodobě nezaměst. v %	49,0	41,0	41,5	29,8	24,0	21,6	30,5	51,0	53,8
muži	47,5	39,6	42,1	32,3	25,9	24,7	31,3	48,4	50,8
ženy	50,7	42,4	42,7	27,0	22,0	19,6	29,9	53,3	54,1

Zdroje dat:

1997: EU a Finsko - Eurostat „Labour Force Survey Results 1997 (výpočty VÚPSV), ČR - ČSÚ: „Trh práce v ČR 1993-2003“, ČSÚ „VŠPS 2q 1997“,

2004: Employment in Europe 2005,

2005: Eurostat: „Statistics in Focus - Labour Market Latest Trends: 2nd quarter 2005“ (podíl dlouhodobě nezaměstnaných výpočet VÚPSV z měř nezaměstnanosti),

1997, 2004, 2005: Eurostat, internetová databáze <http://epp.eurostat.cec.eu.int/> (podíl zaměstnanosti starších pracovníků)

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

druh výdajů	EU-15	Finsko	ČR
výdaje úhrnem	2,28	3,07	0,45
1. veřejné služby zaměstnanosti a administrativa	0,20	0,12	0,07
A. aktivní politika zaměstnanosti celkem	0,71	0,89	0,11
2. odborný výcvik trhu práce (včetně rekvalifikace)	0,28	0,30	0,02
3. opatření zaměřená na mládež	.	0,17	0,02
4. subvencovaná zaměstnanost	0,32	0,33	0,06
a. subvence standardního zaměstnání v soukromém sektoru	0,15	0,16	0,02
b. podpora nezaměstnaným začínajícím podnikat	0,02	0,03	0,01
c. přímá tvorba míst (ve veřejném či neziskovém sektoru)	0,15	0,14	0,03
5. opatření pro osoby se změněnou pracovní schopností	0,11	0,09	0,01
a. odborná rehabilitace	.	0,05	-
b. práce pro osoby se změněnou pracovní schopností	.	0,04	0,01
B. pasivní politika zaměstnanosti celkem	1,37	2,06	0,27
6. kompenzace nezaměstnaným	1,28	1,53	0,27
7. předčasné odchody do důchodu z důvodů trhu práce	0,09	0,53	-

Poznámky:

x) v návaznosti na srovnávací studie VÚPSV politiky zaměstnanosti s Velkou Británií a Rakouskem z let 2005 a 2006 jsou druhy výdajů uváděny podle metodiky OECD platné v roce 2002 (údaje za roky 2003 a 2004 publikuje OECD i Eurostat již podle nové, upravené metodiky); ve vazbě na publikování dat Eurostatem výdaje na veřejné služby zaměstnanosti a administrativu vyčleněny ze skupiny „Aktivní politika zaměstnanosti“ a uváděny odděleně

Zdroje dat:

Finsko a ČR = OECD „Employment Outlook 2004“

EU-15 = Eurostat „European Social Statistics: LMP Expenditure and Participants 2002“

T a b u l k a 3 Podíly výdajů na politiku zaměstnanosti v % HDP v letech 1999 - 2003

druh výdajů	rok	EU-15 x)	Finsko	Česká republika
výdaje celkem	1999	2,24	3,57	0,48
	2000	x	3,13	0,50
	2001	1,98	2,95	0,45
	2002	2,08	3,07	0,45
	2003	2,13	3,01 xx)	0,45
aktivní politika x)	1999	0,80	1,08	0,09
	2000	x	0,89	0,14
	2001	0,73	0,82	0,13
	2002	0,71	0,89	0,11
	2003	0,70	0,75 xx)	0,11
pasivní politika	1999	1,44	2,34	0,30
	2000	x	2,13	0,29
	2001	1,26	2,01	0,24
	2002	1,37	2,06	0,27
	2003	1,43	2,09 xx)	0,28

Poznámky:

x) bez výdajů na veřejné služby zaměstnanosti a administrativu

xx) údaje za rok 2003 za Finsko nejsou plně srovnatelné s předchozími údaji

Zdroje dat:

Finsko a Česká republika = OECD „Employment Outlook 2004, 2005“

EU-15 = Eurostat „European Social Statistics: LMP Expenditure and Participants 2005“ (internet)

Tabulka 4 Podíly výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v % celkových výdajů

výdaje politiky zaměstnanosti	EU-15		Finsko		Česká republika	
	1998	2003	1998	2003	1999	2003
aktivní	33,3	32,7	28,3	26,3	23,0	29,0
pasivní	66,7	67,3	71,7	73,7	77,0	71,0

Zdroje dat:

EU-15 a Finsko = Eurostat „Statistics in Focus: Expenditure on LMP 1998 - 2003“

ČR = OECD „Employment Outlook 2004, 2005“

Tabulka 5 Srovnání vzdělanostní struktury obyvatelstva staršího 15 let v závislosti na věku ve Finsku a ČR v roce 2001(%)

	základní vzdělání		střední vzdělání		vysokoškolské vzdělání	
	Finsko	ČR	Finsko	ČR	Finsko	ČR
15-19	85,6	81,6	14,4	16,7	0,0	0,2
20-24	17,6	8,1	75,7	80,8	6,7	9,4
25-44	16,9	8,1	46,0	73,5	37,1	16,5
45-54	30,7	16,3	40,0	68,2	29,2	14,0
55-64	48,4	23,9	28,4	61,5	23,3	13,5
65 a více	73,5	41,4	15,0	47,6	11,5	9,0
celkem	39,8	23,0	36,5	62,9	23,7	12,4

Zdroje dat:

Finsko: „Statistical Yearbook of Finland 2003, p. 492“, cit. v: „Quality in Work: A priority for European Employment Policy? Finland“, European Employment Observatory Review, Spring 2004, pp. 124-128

ČR: ČSU „Sčítání lidu, domů a bytů, 2001“, internet