

**Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta**

Alena Mokrá

**Prosazování národních zájmů v politice zaměstnanosti
v EU : komparace Francie, Velké Británie a Švédska**

Diplomová práce

Olomouc 2011

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma: Prosazování národních zájmů v politice zaměstnanosti v EU : komparace Francie, Velké Británie a Švédska vypracovala samostatně a citovala jsem všechny uvedené zdroje.

V Olomouci dne 28. dubna 2011

Alena Mokrá “

OBSAH

ÚVOD	5
PRVNÍ KAPITOLA Politika zaměstnanosti-teoretický přístup	9
1.1 Liberální intergovernmentalismus (LI)-teorie	10
1.2 Politika zaměstnanosti dle teorie	13
1.3 Shrnutí	14
DRUHÁ KAPITOLA Politika zaměstnanosti v Evropské unii	15
2.1 Historický vývoj politiky zaměstnanosti	16
2.2 Sociální dialog a význam sociálních partnerů	19
2.3 Právní základy sociální politiky a politiky zaměstnanosti.....	20
2.4 Současný stav politiky zaměstnanosti v Evropské unii	22
2.5 Shrnutí	22
TŘETÍ KAPITOLA Charakteristika Francie, Velké Británie a Švédska	23
3.1 Francie	24
3.1.1 Formování politiky nezaměstnanosti	24
3.1.2 Veřejná služba v nezaměstnanosti	25
3.1.3 Služby v nezaměstnanosti	26
3.1.4 Nezaměstnanost mladých lidí a osob 50+	29
3.1.5 Role sociálních partnerů-aktéři	30
3.2 Velká Británie	30
3.2.1 Služby v nezaměstnanosti	31
3.2.2 Nezaměstnanost mladých lidí a osob 50+	34
3.2.3 Reakce na ekonomickou krizi	35
3.2.4 Financování politiky zaměstnanosti	36
3.2.5 Role sociálních aktérů	36
3.3 Švédsko	37
3.3.1 Formování politiky nezaměstnanosti	38
3.3.2 Veřejná služba v nezaměstnanosti (VSN)	39
3.3.3 Služby v nezaměstnanosti	40
3.3.4 Reakce na ekonomickou krizi	41

3.3.5 Role sociálních partnerů	42
3.3.6 Nezaměstnanost mladých lidí a osob 50+	43
3.4 Srovnání vybraných problémových oblastí	43
3.5 Shrnutí	46
ČTVRTÁ KAPITOLA Případová studie Mezivládní konference v roce 1996	47
4.1 Mezivládní konference v roce 1996	48
4.2 Postoje Švédska v otázce zaměstnanosti	49
4.3 Postoje Velké Británie v otázce zaměstnanosti	51
4.4 Postoje Francie v otázce zaměstnanosti	52
4.5 Reflexní skupina	54
4.6 Konkrétní návrhy změny Smlouvy	55
4.7 Vyjednávání	57
4.8 Vrcholná setkání	59
4.9 Uzavření jednání	60
4.10 Shrnutí	62
ZÁVĚR	64
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	67
PŘÍLOHA	78

ÚVOD

V souvislosti s prohlubující se integrací a postupným rozšiřováním Evropské unie se ve členských státech objevují obavy ze ztráty národní suverenity, schopnosti zasahovat do vývoje událostí a tím pádem nemožnost prosazení a vyjednání co nejlepších podmínek pro danou zemi. Tyto obavy zasahují do celé řady oblastí a politika zaměstnanosti není výjimkou. Politika zaměstnanosti patří do oblasti sdílené pravomoci EU a její jednorázové sjednocení v rámci celé Evropské unie není vzhledem k odlišné situaci v členských státech možné. Důvodem nejsou pouze strategické zájmy členských států, ale také různý stav jejich ekonomické vyspělosti, neboť lze jen stěží oddělit politiku zaměstnanosti od hospodářské politiky. Vzájemná provázanost pak určuje význam politiky a následně také chování států na úrovni EU.

Základní myšlenkou této práce je analýza národních zájmů v politice zaměstnanosti a jejich prosazování na půdě Evropské unie. Stěžejní je pro nás rozbor mezivládní konference v Turíně (1996), v němž chceme popsat proces vytváření politiky zaměstnanosti. Než přikročíme k samotné analýze, tak si musíme položit základní otázky, a to **jakým způsobem došlo k prosazení zájmu členských států v politice zaměstnanosti? Jakou měrou se státy o výslednou podobu politiky zaměstnanosti zasloužily a jak moc ji ovlivnily? Jak se změnil postoj států k otázce zaměstnanosti během jednání?** Dílčím cílem je zmapování situace v oblasti zaměstnanosti ve třech vybraných státech EU – ve Francii, Velké Británii a ve Švédsku. Chceme se zaměřit na určité elementy politiky zaměstnanosti, na kterých názorně představíme rozdíly podnikaných opatření, ale také zmínit orientaci jednotlivých států. To nám umožní posoudit úspěšnost boje států s nezaměstnaností.

Při studiu problematiky politiky zaměstnanosti bychom měli nejprve objasnit základní otázku-co je vlastně politika zaměstnanosti? Jaké jsou její funkce a orientace? Jaká je její působnost? „Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Tato politika je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů.“¹ Její hlavní funkcí je harmonizace nabídky a poptávky na trhu práce, navíc usiluje o zpružnění mechanismů, které mezi nimi působí. Politika zaměstnanosti se orientuje na čtyři hlavní aktivity, a to : na rozvoj infrastruktury trhu práce, kde pomocí sítě specializovaných institucí zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby;

¹ KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 5., přepracované a aktualizované vydání. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 318.

dále podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností; třetí aktivitou je zaměření se na zvýšení adaptability pracovní síly; na závěr se podílí na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.²

V současné době je otázka zaměstnanosti velice palčivým problémem a lze na ní poměrně jednoduše demonstrovat charakter studovaných států, a to nejenom v souvislosti s opatřeními učiněnými v nedávné době v rámci ekonomické krize. Komparací stavu zaměstnanosti budeme také moci zhodnotit efektivitu daných systémů, účinnost jednání jednotlivých států.

Při výběru srovnávaných států byl kladen důraz na rozdílnost, každá země měla představovat naprosto jiný typ sociálního státu. V opačném případě by se jen stěží dala vysvětlit konfrontace států na půdě Evropské unie při snaze o prosazení národních zájmů v politice zaměstnanosti. Popis tvorby politiky zaměstnanosti by nebyl kompletní bez stanovení teoretického rámce. Zvolili jsme si **liberální intergovernmentalismus**, pro jehož aplikovatelnost byla nutná volba států s vysokým „vyjednávacím potenciálem“. Státy měly mít přibližně stejné postavení při vyjednávání, jejich možnost prosazení vlastní politiky neměla být omezena velikostí či špatným ekonomickým stavem země. Francie, Velká Británie a Švédsko splňují daná kritéria, nejenom, že zastupují tři odlišné typy veřejných sociálních služeb, jsou to dominantní státy s velkým významem, ale také představují jak integraci nakloněné státy, tak naopak země preferující regulaci na národní úrovni. Jediným problémem byla skutečnost, že Švédsko se k Evropské unii připojilo až v roce 1995, což nám zabránilo rozebrat významné vyjednávání o politice zaměstnanosti na Summitu v Essenu v roce 1994. Proto se nakonec věnujeme mezivládní konferenci v Turíně z roku 1996, která představovala důležitý milník při tvorbě evropské politiky zaměstnanosti a vyústila v podepsání Amsterdamské smlouvy v roce 1997. Tímto aktem došlo k začlenění samostatné kapitoly zaměstnanosti do primárního práva.

Abychom mohli tento složitý proces zcela vysvětlit, tak musíme především poukázat na jeho jednotlivé proměnné. Práce byla rozdělena do čtyř kapitol, které byly dále členěny podle složitosti tématu. První kapitola teoreticky vysvětluje proces vyjednávání mezi členskými státy na půdě Evropské unie. Volba integrační teorie, která by dostatečně objasnila vznik politiky zaměstnanosti, nebyla zcela jednoduchá a především jednoznačná. I přes řadu odlišností jsme nakonec zvolili liberální intergovernmentalismus. Pro zkoumání národních

² KREBS: *Sociální politika ...*, s. 319.

preferenci a roli státu v průběhu mezivládních jednáních je tato teorie vhodná. Pomocí LI tedy představíme formování politiky zaměstnanosti EU. Druhá kapitola se zabývá politikou zaměstnanosti v EU obecně. Seznámíme se stručně s jejími počátky a historickými mezníky, zhodnotíme její současný stav a pokusíme se načrtnout možné směřování do budoucna. Přestože není naším úmyslem podat obsáhlý výklad dějin vzniku politiky zaměstnanosti, tak je podstatné znát základní fakta o tom, jakými stádii prošla, jak se formovala a vyvíjela, neboť jen tímto způsobem pochopíme její současný charakter. Ve třetí kapitole přistoupíme k popisu zvolených států. Zaměříme se na politiku zaměstnanosti v těchto zemích, popíšeme její stav a srovnáme zároveň kroky států a jejich úspěšnost v boji proti nezaměstnanosti. Poslední kapitola nám přiblíží konkrétní jednání směřující k závěrečnému formování politiky na evropské úrovni. První tři kapitoly jsou koncipovány tak, aby nám usnadnily pochopení hlavního jádra této práce obsaženého v závěrečné kapitole, samotného vyjednávání konkrétní politiky.

Hlavní zdroje informací byly rozdílného a velmi rozmanitého charakteru. Literatura je pro tuto problematiku poměrně bohatá, nicméně jen obtížně dostupná. V českém prostředí se tématu věnují spíše obecné publikace, zaměřující se na sociální politiku, jejíž je politika zaměstnanosti integrální částí. Za zmínku stojí zejména zajímavá kniha od Gabriely Munkové a kolektivu *Sociální politika v evropských zemích*, v níž je rozebírána sociální politika ve vybraných zemích a politice zaměstnanosti je také věnována dostatečná pozornost. V cizojazyčné literatuře je situace zcela odlišná, existuje celá řada článků a knih, které se zabývají nejenom různými sférami sociální politiky a politiky zaměstnanosti a jejich vývojem, některé popisují i stav politiky v členských státech a proces jejich vytváření. Vyzdvihnout bychom měli především knihu *European Welfare States and supranational governance of social policy* od Ailish Johnsona, která detailně popisuje různé aspekty tvorby politiky zaměstnanosti na unijní úrovni. Druhým významným titulem je *The European social model. Modernisation or evolution?* od dvojice autorů Nicka Adnetta a Stephana Hardyho, která se zabývá obdobným tématem jako dílo předchozí. Čerpáno bylo i z řady novinových článků či vědeckých časopisů dostupných online jako *Journal of European Public Policy* či *Politique étrangère*. Výběr byl ovšem značně omezen přístupem k materiálům. V některých případech bylo využito také oficiálních internetových stránek různých organizací, institucí, samotných ministerstev jednotlivých zemí či orgánů Evropské unie, ale třeba i mezinárodních organizací jako OECD nebo řady vědeckých prací pocházejících z různých zahraničních univerzit.

Dále byly využívány primární prameny týkající se evropské integrace, oficiální závěry předsednictví, texty zakládacích smluv, texty Bílých knih, statistiky Evropského statistického

úřadu, ale i oficiální stanoviska institucí, jednání států na domácích i unijních úrovních, zasedání jednacích skupin. Dostupnost pramenů byla poměrně dobrá, k čemuž přispívá řada databází a portálů. Jednou z těchto databází je i European NAVigator ENA, která obsahuje velké množství dokumentů a informací k problematice mezivládní konference v Turíně.

PRVNÍ KAPITOLA

Politika zaměstnanosti-teoretický přístup

Při popisu formování a prosazování národních zájmů, ale také jejich následné institucionalizace na úrovni Evropské unie, je vhodné se nejprve na celý proces zaměřit teoreticky a poukázat na teoretický rámec jednání. Integrovaná vědecká koncepce se snaží vysvětlit proces zvyšování politické spolupráce v Evropě a rozvoje společných institucí. Stejně tak je jejím cílem pomoci při porozumění daných událostí, přináší jejich popis a detailní analýzu. Poukazuje na význam jednotlivých aktérů vstupujících do hry, zabývá se rovněž změnou vytváření jejich identity a zájmů během vývoje, ale zmiňuje také další faktory ovlivňující tvorbu politiky. Umožňuje nám předvídat možný rozvoj a chování institucí do budoucna. Teoretické nástroje nám umožní větší pochopení zájmů jednotlivých členských států a procesu rozhodování v EU. Evropské integrační teorie a koncepty se z počátku soustředily na objasnění vzniku a fungování Evropských společenství. Během postupného rozvoje a dalšího rozšiřování bylo velice obtížné jedinou teorií celý proces vysvětlit. Víceúrovňové vládnutí EU totiž nelze postihnout komplexně, ale jen za pomoci několika integračních koncepcí.

Politika zaměstnanosti zůstává v kompetenci národních států, pro které je schopnost ovlivňovat ji velice významná. Proto jsme se při hledání teoretického přístupu, který by mohl objasnit formování politiky zaměstnanosti, zaměřili na mezivládní teorii, a to liberální intergovernmentalismus. Jedná se o současnou „velkou“ teorii, která si klade za úkol vysvětlit rozvoj regionální integrace. LI není pouhou úzce pojatou myšlenkovou koncepcí jediné politické aktivity, ale naopak teoretickou syntézou, která se snaží spojit rozmanité teorie a faktory do souvislého přístupu.³ LI v sobě kombinuje dva druhy teorií mezinárodních vztahů – liberální teorii vytváření národních preferencí a mezivládní analýzu mezistátního vyjednávání a tvorby institucí.⁴ Je primárně orientován na ekonomické otázky, které jsou podle něj hlavní příčinou mezinárodní spolupráce. Členské státy považují rozšíření ekonomické spolupráce za prostředek k pozvednutí jejich ekonomické stability. Politika zaměstnanosti této oblasti odpovídá, neboť je velmi těsně spjata s hospodářskou politikou států, její harmonizace je chápána jako nutný prostředek k zachování konkurenceschopnosti

³MORAVCSIK, Andrew, SCHIMMELFENNIG, Frank. Liberal intergovernmentalism. In WIENER, Antje, DIEZ, Thomas. *European integration theory*. Oxford : Oxford University Press, 2009, s.68.

⁴MORAVCSIK, Andrew. Preferences and power in the European Community: A liberal intergovernmentalist approach. *Journal of Common Market Studies*, 1993, roč. 31, č. 4, s. 482.

mezi členskými státy. „Národní vlády mají pobídku ke spolupráci tam, kde koordinace politik zvyšuje jejich kontrolu nad výsledky domácích politik, což jim umožňuje dosáhnout cílů jinak nemožných.“⁵ LI se soustředí na hlavní „vyjednávání vedoucí k uzavření významných zřizovacích smluv, na kterých je, podle představitele LI Moravcsika, založen celý integrační proces.“⁶ Teorie se tedy nevěnuje každodennímu rozhodování na půdě EU, ale právě jen vyjednávání na nejvyšší úrovni. Orientace na mezivládní jednání v případě politiky zaměstnanosti je také na místě, v závěrečné kapitole se věnujeme mezivládní konferenci v Turíně, kde bylo započato sblížování Unie s občany prostřednictvím rozšířené sociální politiky a nově definované politiky zaměstnanosti. Strategický zájem států o tuto problematiku je veliký, partneři se možnosti ovlivňovat její podobu jen neradi vzdávají, nicméně na druhou stranu si jsou vědomi nutnosti spolupráce a určité harmonizace politiky, proto se během jednání snaží prosadit svoje stanovisko a získat co největší prospěch z její realizace.

1.1 Liberální intergovernmentalismus (LI)-teorie

Podle LI jsou národní státy hlavními aktéry, kteří svých cílů dosahují „prostřednictvím mezivládních jednání a vyjednávání spíše než prostřednictvím centralizovaného orgánu vytvářejícího a prosazujícího politická rozhodnutí.“⁷ Tito aktéři jsou racionální, nejprve se snaží zjistit případný přínos z různých podob vyjednávání, následně se pokouší o výběr způsobu jednání a rozhodování pro maximalizaci vlastního užitku. Hlavním cílem jejich působení v institucích EU je zajištění co největšího vlastního prospěchu, dosaženého v souvislosti s působením národních zájmů a preferencí ostatních partnerů při vyjednávání a rozhodování.⁸ Tento argument bychom mohli demonstrovat na případu Švédska, pro které bylo prosazení vlastních sociálních standardů na poli politiky zaměstnanosti důležité, svojí aktivitou získalo prostor k ovlivnění oblasti běžným způsobem nezměnitelné. Na rozdíl od jiných teorií LI odmítá význam nadnárodní byrokracie a tlak nadnárodních institucí na členské státy, které měly přijmout integraci i přes odlišný národní zájem. Sjednocování evropských zemí je chápáno pozitivně, suverenita států není v žádném případě omezena,

⁵ MORAVCSIK: *Prefecences and power in the ...*, s. 485.

⁶ FIALA, Vlastimil. *Evropské integrační teorie a teoretické koncepty*. In FIALA, Vlastimil a kol.. *Teoretické a metodologické problémy evropské integrace*. Olomouc : Periplum, 2007, s.121.

⁷ MORAVCSIK, SCHIMMELFENNIG: *Liberal intergovernmentalism ...*, s. 68.

⁸ FIALA: *Evropské integrační teorie a ...*, s. 119.

spíše naopak je v některých případech posílena. Národní vlády mají integraci plně pod kontrolou a dokážou předvídat jeho možné důsledky a včas na ně reagovat.⁹

Spolupráce mezi suverénními státy na mezinárodní úrovni je touto koncepcí vysvětlována pomocí třístupňového rámce: státy nejprve určí svoje zájmy na domácí úrovni, následně vyjednávají podstatné dohody a na závěr vytváří instituce, které mají chránit tyto výsledky. Každá z těchto úrovní je oddělená a vysvětlená samostatnou teorií, což se projevuje především při analýze evropské integrace. V první fázi celého procesu, tedy při určení národních zájmů, vystupuje podle LI stát jako jednotný aktér, který zajišťuje sjednocení zájmů domácích skupin do uceleného národního postoje. Domácí aktéři nehrají žádnou roli při mezivládních jednáních. Národní preference nejsou stanovené ani jednotné a liší se stát od státu, ale také v průběhu času, podle stavu společnosti a vzájemných vztahů a potřeb domácích sociálních skupin.¹⁰

Druhá fáze se snaží objasnit výsledky jednání mezi členskými státy s různými národními zájmy. Kromě dosažení koordinace a spolupráce s cílem vzájemného užitku, musí země rozhodnout, jak budou vzájemné zisky z kooperace rozděleny mezi státy.¹¹ Závěry mezinárodních rozhovorů jsou ovlivněné relativní vyjednávací silou aktérů, která se projevuje právě „prosazením hodnotových postojů do přijímaných dohod.“¹²

Poslední fáze tvorby evropské politiky studuje vytváření a formy mezinárodních institucí. Podle LI jsou tyto instituce „často nezbytnou podmínkou k trvalé mezinárodní spolupráci,“¹³ neboť státy přistoupí na dříve dohodnutá pravidla a existují společně koordinované sankce proti jejich nedodržování. Instituce také umožňují dosáhnout lepších výsledků, zastupují státy a tím omezují náklady při dalších jednáních, pomáhají při překonávání problémů koordinace následujících aktivit, poskytují informace o ostatních členských státech a mohou tedy snižovat napětí a obavy z možného budoucího směřování partnerů¹⁴. Proces vytváření domácích preferencí identifikuje možné zisky z politiky koordinace vnímané národními vládami, zatímco proces mezistátní vzájemné součinnosti stanovuje možné politické odpovědi na politický systém ES pro tlak na jejich vlády.

Jak již bylo výše řečeno, tak v sobě LI kombinuje liberální teorii vytváření národních preferencí a mezivládní analýzu mezistátního vyjednávání. Při vytváření národních zájmů je zaostřeno na účinek vztahu mezi státem a společností. Skupiny vyslovují své zájmy a vlády je

⁹ FIALA: *Evropské integrační teorie a ...*, s. 125.

¹⁰ MORAVCSIK, SCHIMMELFENNIG: *Liberal intergovernmentalism ...*, s. 69.

¹¹ MORAVCSIK, SCHIMMELFENNIG: *Liberal intergovernmentalism ...*, s. 71.

¹² FIALA: *Evropské integrační teorie...*, s. 123.

¹³ MORAVCSIK, SCHIMMELFENNIG: *Liberal intergovernmentalism ...*, s. 72.

¹⁴ FIALA: *Evropské integrační teorie...*, s. 124.

seskupují. Společnost uděluje plnou moc vládě k jednání, vzhledem k tomu, že je hlavním zájmem vlády udržet se u moci, tak potřebuje podporu domácích voličů, stran a zájmových skupin, jejichž názory jsou přenášeny prostřednictvím domácích institucí. Z tohoto procesu pak vzniká soubor národních zájmů a cílů, které si státy přinášejí do mezinárodních jednání.¹⁵ Na domácí půdě jsou vlády, účastníci se mezivládních jednání, zplnomocněny a omezovány významnými společenskými skupinami, které propočítávají svoje zájmy ve smyslu očekávaných zisků a ztrát ze specifických politik.¹⁶ Podle LI vyhlídka na uzavření mezinárodní dohody závisí téměř zcela na uspořádání společenských zájmů, mezinárodní dohody požadují, aby se zájmy dominantních domácích skupin v různých zemích sbíhaly.¹⁷ Pro oblast sociální politiky dochází k dvourozměrnému tlaku – ze strany producentů a ze strany veřejnosti ve prospěch opatření veřejných statků. Pokud jsou zájmy společnosti silné a jednotné, tak se vlády přizpůsobí, v opačném případě vedou koordinační činnost k boji proti selhání politiky.¹⁸

Podívejme se nyní na mezistátní vyjednávání. Teorie vyjednávání navrhuje tři možné rozhodující činitele mezistátní vyjednávací síly a to alternativu jednostranné politiky, alternativní koalice a potenciál pro kompromis a spojenectví. Nejjednodušším příkladem alternativy jednostranné politiky je zájem státu zachovat dosavadní *status quo*. Vlády velkých a relativně soběstačných států směřují k uplatnění svého vlivu, protože získají ze smlouvy relativně málo.¹⁹ Jedná se o příklad Velké Británie během mezivládní konference v roce 1996. K nalezení dohody je potřeba nejmenšího společného jmenovatele. Formování alternativní koalice, z níž jsou některé státy vyloučeny, je další způsob k vytvoření dohody. U potenciálních koaličních členů dochází ke zvýšení vyjednávací síly. Tento způsob upřednostňují spíše velké státy, jejichž účast na dohodě je nutná k formování funkčních koalic. Pro nezúčastněné strany vyvstává hrozba vytvoření nových alternativ institucí uvnitř Evropy a tedy rozvoj více rychlostní Evropy.²⁰ Kompromis je posledním zmíněným a nejobtížnějším způsobem realizace dohod. Jedná se o případy, kdy existuje obava ze selhání vzájemných jednání. Za těchto okolností přichází ústupky od vlád, pro které by byl nezdar při hledání dohody nejméně lákavý a přinesl by jim největší ztráty. V případě, že obavy chybí,

¹⁵ MORAVCSIK: *Prefereces and power in the European ...*, s. 483.

¹⁶ Tamtéž, s. 487.

¹⁷ Tamtéž.

¹⁸ Tamtéž, s. 495.

¹⁹ Tamtéž, s. 500.

²⁰ Tamtéž, s. 503.

tak může být pro všechny strany výhodné přinést ústupky v oblastech, kde jsou jejich zájmy slabé, výměnou za jiné oblasti, o které mají větší zájem.²¹

1.2 Politika zaměstnanosti dle teorie

Podívejme se nyní na politiku zaměstnanosti z pohledu liberálního intergovernmentalismu. LI se při analýze snaží vysvětlit „národní preference za pomoci pochopení struktury specifických otázek domácích společenských zájmů.“²² Přestože se podle výše uvedených argumentů pro objasnění politiky zaměstnanosti zdá LI vhodnou teorií, tak při detailnější analýze zjistíme, že pro tuto politiku není zcela dokonalá a přesná. Je třeba zmínit několik podstatných faktorů, které jí naopak odporují. V první řadě zcela opomíjí existenci evropských institucí, které hrají při formování politiky nezanedbatelnou roli. Na příkladu mezivládní konference v Turíně v roce 1996 nelze nezmínit roli Evropské komise, která představovala významného koordinátora vzájemných jednání a jako první vložila zaměstnanost do agendy, zajistila podstatná vodítka pro diskuzi. Na summitu v Kodani v roce 1993 byla Komise pověřena vypracováním **Bíle knihy růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti**,²³ která se stala základem pro další jednání a rozvoj politiky zaměstnanosti. Společně s Evropským parlamentem hrála důležitou úlohu při uvedení zaměstnanosti do programu mezivládní konference. O významu Komise hovoří také osoba švédského zástupce Allana Larssona v generálním ředitelství V. pro zaměstnanost, zároveň člena Reflexní skupiny a hlavního navrhovatele začlenění kapitoly o zaměstnanosti do Smlouvy, který měl velký vliv na Komisi a její pozici na konferenci.²⁴ Tato propojenost aktivity Komise a Švédska je zřejmá, díky tomu byla uvnitř skupiny „vytvořena koalice mezi Evropským parlamentem, Komisí a zástupci členských států“.²⁵ Jak bylo výše uvedeno, tak podle LI domácí aktéři do mezivládních jednání nezasahují. Toto tvrzení není také v Turíně zcela pravdivé, neboť dochází k poměrně silnému vlivu odborových skupin na evropské úrovni

²¹ Tamtéž, s. 505.

²² MORAVCSIK, SCHIMMELFENNIG: *Liberal intergovernmentalism ...*, s. 78.

²³ VAN RIEL, Bart, VAN DER MEER, Marc: *The advocacy coalition for European employment policy*. [online]. Eucenter. wisc, 2002 [cit. 9. dubna 2011]. Dostupné na <www.eucenter.wisc.edu/OMC/Papers/EES/vanRielvanderMeer.pdf>.

²⁴ JOHANSSON, Karl Magnus. Tracing the employment title in the Amsterdam treaty: uncovering transnational coalitions. *Journal of European Public Policy*, 1999, č. 6, s. 85-101 [online], [cit. 10. dubna]. Dostupné na <www.eucenter.wisc.edu/OMC/Papers/Archive/johansson.pdf>.

²⁵ VAN RIEL, VAN DER MEER: *The advocacy coalition for ...*

prostřednictvím Konfederace evropských odborových svazů ETUC, která vytvářela spojení mezi EP a Komisí.²⁶

Dále musíme zmínit změnu zájmu členských států během jednání na mezivládní konferenci v Turíně, neboť zpočátku začlenění kapitoly o zaměstnanosti nepodporovaly tři státy. Po změně vlády a nástupu labouristů k moci ve Velké Británii země přijala zaměstnanost jako jednu ze svých priorit a další obstrukce byly odstraněny. Podobně tomu bylo ve Francii, kde bylo stanovisko změněno ještě před změnou ve vládě a to pod vlivem vnějších událostí. Podle LI jsou zájmy států neměnné, což tedy odporuje skutečnosti, změna vládnoucí ideologie musí být při vysvětlení politiky zaměstnanosti brána v úvahu. Sám Moravcsik změnu národních zájmů ve členských státech zaznamenal, nicméně pro něj začlenění kapitoly o zaměstnanosti má jen malý význam.²⁷

Politika zaměstnanosti vyvrací ještě jeden argument LI, že domácí politika se formuje na domácí půdě a ta se následně přenáší na mezivládní jednání. Jinými slovy se vytváří bez ohledu na evropskou situaci. Evropská politika zaměstnanosti ovšem naopak vznikala v evropském kontextu a za určitých podmínek společných pro celou Unii, jakými byla vysoká nezaměstnanost. Navíc v době stanovení zájmu v členských státech před konferencí Turíně byla rozpracována koncepce v podobě Bílé knihy.

1.3 Shrnutí

Při teoretickém vysvětlování politiky zaměstnanosti byla zvolena teorie liberálního intergovernmentalismu. Přestože v řadě oblastí tato myšlenková koncepce zcela dostatečně proces institucionalizace zkoumané politiky objasňuje, tak nalezneme několik faktorů, které jí odporují. V první řadě bychom měli zmínit roli nadnárodních institucí, která je podle LI marginální. To ovšem v případě zaměstnanosti není přesné, naopak Komise hrála úlohu významného koordinátora vzájemných jednání a jako první vložila zaměstnanost do agendy mezivládní konference. Dalším sporným bodem je změna vládní „ideologie“ a celkově obrat v zájmu státu. Stejně tak nemůžeme opomenout zapojení některých domácích aktérů do mezivládních jednání prostřednictvím evropských sdružení odborů. Na závěr poukážme na vliv evropského unijního kontextu, ve kterém byla nejprve Komisí vypracována vodítka pro jednání a na jejichž základě politika zaměstnanosti vznikla.

²⁶Společně byli členové EP, EK a ETUC propojeni pomocí pracovní skupiny tzv. Evropské iniciativy pro zaměstnanost, vytvořené v roce 1993 v rámci Strany evropských socialistů, jejímž úkolem bylo vytvoření strategie pro boj proti nezaměstnanosti. Viz. JOHANSSON, Karl Magnus: *Tracing the employment title in the Amsterdam treaty: uncovering transnational coalitions*.

²⁷VAN RIEL, VAN DER MEER: *The advocacy coalition for ...*

DRUHÁ KAPITOLA

Politika zaměstnanosti v Evropské unii

Politika zaměstnanosti patří do oblasti sdílených pravomocí Evropské unie a její podoba je vytvářena především národními státy. Chybějící rozhodovací proces je na supranacionální rovině nahrazen novými monitorovacími metodami v politice zaměstnanosti,²⁸ vzhledem k postupující integraci se na této úrovni objevují nové formy vládnutí. V politice zaměstnanosti funguje zejména otevřená metoda koordinace. EU disponuje odlišnými prostředky k ovlivňování politiky zaměstnanosti, mezi které bezpochyby patří tzv. **sociální dialog**, v jehož rámci dochází k vyjednávání mezi sdruženími zaměstnavatelů a pracujících a dále politika zaměstnanosti ve formě **Evropské strategie zaměstnanosti**.²⁹ Přestože vládnutí prostřednictvím právních nařízení v politice zaměstnanosti schází, tak se uplatňuje v jiných oblastech (např. bezpečnost na pracovišti).

Politika zaměstnanosti představuje širší oblast politiky než jen hlavní politiku pracovního trhu. Především zahrnuje aspekt zaměstnání u řady sektorových politik-vzdělávací politiky, daňové politiky, průmyslové politiky atd. Je ovšem velice blízce propojena s evropskou integrací, nejenom že souvisí s vytvářením jednotného trhu, ale také jejím prostřednictvím dochází ke koordinaci a hodnocení úspěšnosti činností prováděných v různých oblastech politik.³⁰

Přestože se jedná o jednu z klíčových politik členských států, tak je její harmonizace nezbytná, neboť je úzce spojena s formováním jednotného trhu a tedy volným pohybem pracovních sil. O tom také svědčí snahy o koordinaci ze strany nadnárodních institucí od osmdesátých let. Za pomoci řady aktivit v této oblasti vzniká zvláštní situace, neboť dochází k „narušení autonomie rozhodování členských zemí, které sice zůstávají nadále hlavními aktéry sociální politiky, ale jsou současně omezeny závazky danými samotnou povahou politického jednání na mnoha úrovních“³¹. Členským státům je v politice

²⁸ SCHOUKENS, Paul, CARMICHAEL, Laurince. Social Exclusion in Europe: Testing the limits of European integration. In MAYES, David G. (ed.). *Social Exclusion and european policy*. Cheltenham: Northampton : Edward Elgar, 2001, s. 77.

²⁹ JOHNSON, Ailish. *European Welfare States and supranational governance of social policy*. Houndsmills, NY: Palgrave Macmillan, 2005, s. 1.

³⁰ KONGSHØJ MADSEN, Per, MUNCH-MADSEN, Peter. European Employment policy and National Policy regimes. In MAYES, David G. (ed.). *Social Exclusion and european policy*. Cheltenham : Northampton : Edward Elgar, 2001, s. 255.

³¹ FIALA, Petr, PITROVÁ, Markéta. *Evropská unie*. Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury, 2009, s. 527.

zaměstnanosti postupně omezován vliv, což je sice nežádoucí, nicméně nezbytné, a proto musí tuto skutečnost přijímat. Příkladem může být Velká Británie, pro kterou je harmonizace v řadě oblastí problematická, neboť hájí tezi, že chování na pracovním trhu je ovlivněno tržními silami. Proto mohou umělé zásahy naopak omezit tvorbu pracovních míst. Asi nejznámějším dokladem tohoto tvrzení je boj VB proti směrnici o pracovní době, která byla podle Britů pro trh práce škodlivá. Na druhou stranu si je VB vědoma nutnosti koordinace politiky zaměstnanosti, protože tím získává možnost účastnit se vzájemného obchodu za stejných podmínek jako další státy. Kromě volného pohybu pracovníků, společná regulace ovlivňuje obchodní podmínky a celkový postoj subjektů vstupujících do obchodních vztahů, pro něž je rozhodující stav garance sociálních pravidel v zemi.

Jak již název napovídá, tato kapitola se bude zabývat politikou zaměstnanosti v EU. Zaměříme se na její vznik a počátky, popíšeme její vývoj až po dnešek. Dále vysvětlíme významný prostředek k vytváření politiky zaměstnanosti – sociální dialog mezi sociálními partnery, které rovněž zmíníme. Opomenuty nebudou ani právní základy a mechanismy hlasování zkoumané politiky.

2.1 Historický vývoj politiky zaměstnanosti

První náznaky politiky zaměstnanosti bychom mohli naleznout ve druhé polovině padesátých let 20. století především ve finanční pomoci pracujícím, z nichž většina byla tvořena horníky. Neexistoval však žádný rámec k nařízení společných standardů v této oblasti. Změnu přineslo vytvoření **Evropského sociálního fondu** podle článků 123-7 Římské smlouvy, který se podílel na financování vzdělávání, migrujících pracovníků či návratu do zaměstnání a dalších oblastí.³² V následujících letech vznikaly různé podpůrné projekty zaměstnanosti, nicméně až do poloviny devadesátých let nedošlo k významnému posunu na poli regulace. Změnu přinesla až Maastrichtská smlouva z roku 1992, jejíž snahou bylo vytvoření nového rámce pro sociální Evropu, výsledkem jednání bylo zahájení procesu postupného zvyšování pravomocí v oblasti sociální politiky na komunitární úrovni. Hlavním úmyslem nebylo pouze zvyšování životních standardů, ale také zajištění vysoké úrovně sociální ochrany. Výchozím cílem **Evropské sociální politiky** bylo vytvoření určitého prostoru, ve kterém by došlo k odstranění nepoctivé soutěže. Zabývala se rovněž napravováním nerovného rozdělování pomoci a nákladů na evropskou integraci.³³ Počátek

³² JOHNSON: *European Welfare ...*, s. 104.

³³ ADNETT, Nick, HARDY, Stephan. *The European social model. Modernisation or evolution?* Cheltenham: Northampton: Edward Edgar, 2005, s. 34.

EU a jejího vnitřního trhu a s ním spojeným volným pohybem pracovníků kladl velký význam na konkurenční efektivitu. Toto období je klíčové pro rozvoj sociální politiky na nadnárodní úrovni. Jedním z důvodů byla snaha zamezit sociálnímu dumpingu³⁴ právě pomocí vyšších společných pracovních norem v rámci unie v oblasti sociální politiky.

Jednotná strategie zaměstnanosti Evropské unie byla výsledkem delšího procesu započatého podle návrhů dánského předsednictví a Bílé knihy růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnání z roku 1993 a ukončeného jednáním ER na summitu v Essenu v prosinci 1994. Podle deklarace bylo zvýrazněno pět klíčových oblastí- investice do odborného školení a vzdělání, zlepšení efektivity politiky pracovního trhu, akce pro dlouhodobě nezaměstnané, pobídnutí růstu zaměstnanosti a omezení vedlejších mzdových nákladů.³⁵ Tato doporučení měla být přenesena do individuálních politik členských států v podobě víceletých programů s ohledem na specifické rysy jejich ekonomické a sociální situace.³⁶ Vzhledem k vývoji uvnitř unie a jejímu budoucímu směřování bylo rozhodnuto o revizi smlouvy a změně určitých politik, mezi které byla zahrnuta i problematika zaměstnanosti. V březnu 1996 byla uspořádána mezivládní konference v Turíně, která představila myšlenku na začlenění politiky zaměstnanosti do samostatné kapitoly. Vyústěním řady jednání bylo uzavření smlouvy na zasedání Evropské rady v Amsterdamu o rok později, která umístila politiku zaměstnanosti do centra tvorby politiky EU. Nejenom že změnila rozhodovací proces, zavedla princip spolurozhodování Rady s EP v záležitostech spojených s Evropským sociálním fondem, ale také povinnost EK konzultovat sociální partnery před vytvořením návrhu týkajícího se pracovního práva. Od tohoto okamžiku dochází ke koordinovanému postupu členských států v záležitostech politiky zaměstnanosti.

V prosinci stejného roku se konal Lucemburský summit zaměřený na zaměstnanost, který přijal tzv. **Evropskou strategii zaměstnanosti** spočívající na čtyřech hlavních pilířích- zaměstnatelnost, podnikání, přizpůsobivost, rovné příležitosti. Jedná se o společnou strategii členských států složenou z řady cílů, kterých mají státy dosáhnout prostřednictvím vlastních politik zaměstnanosti. Každý rok je soubor vodítek ke každému z pilířů revidován a aktualizován a následně konkrétními administrativními opatřeními převeden národními státy

³⁴ Sociální dumping je prostředek zvýšení konkurenceschopnosti, kdy národní státy sníží úroveň domácí ochrany a pracovních regulačních opatření k přilákání cizích zaměstnavatelů. Jedná se o jev nežádoucí, protože v oblasti jednotného trhu vede k přelévání nezaměstnanosti.

³⁵ KONGSHØJ MADSEN, MUNCH-MADSEN: *European Employment ...*, s. 256.

³⁶ EUROPEAN COUNCIL MEETING ON 9 AND 10 DECEMBER 1994 IN ESSEN. PRESIDENCY CONCLUSIONS [online]. europa.eu [cit. 23. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/summits/ess1_en.htm#empl>.

prostřednictvím tzv. **Národních akčních plánů pro zaměstnanost (NAP)**.³⁷ Tyto NAP se staly součástí regulérního institucionalizovaného ročního procesu revize a implementace společné strategie politiky zaměstnanosti.³⁸ Na zasedání Evropské rady v Lisabonu v březnu 2000 byla představena **otevřená metoda koordinace**, klíčová metoda k řízení různých politik zaměstnanosti, sociálního vyloučení. Obsahuje témata jako chudoba, dlouhodobá nezaměstnanost, sociální ochranu a důchody.³⁹ Pomáhá členským státům s rozvojem jejich vlastních sociálních politik, podporuje jejich vymezení, implementaci a zhodnocení. Státy souhlasí s identifikováním a zvýšením jejich nejúčinnější politiky v oblasti sociální ochrany a sociálního začlenění s cílem učít se ze zkušeností jiných států. Zajišťuje rámec pro politickou koordinaci bez právního donucení.⁴⁰ Členské státy mohou vytvořit vlastní cíle se zaměřením na určité oblasti sociální politiky, které budou založeny na sociálních indikátorech odlišných pro každou zemi. OMK pak lépe umožní zhodnocení výsledků reforem.⁴¹

Smlouva z Nice ratifikovaná v prosinci 2002 přinesla rozšíření spolupráce a zároveň také vůli k podpoře větší „ekonomické, sociální a teritoriální soudržnosti s cílem odstranit nerovnosti mezi úrovněmi rozvoje“.⁴² Sociální a ekonomický rozvoj se stal jednou z hlavních priorit Evropské unie.

V roce 2002 došlo k revizi Evropské strategie zaměstnanosti, která ovšem nesplnila své cíle pro míru zaměstnanosti, a tak byla v roce 2005 revidována **Lisabonská strategie**⁴³ se zaměřením na růst a zaměstnanost podle strategického cíle schváleného Radou na zasedání v Lisabonu v roce 2000. Byl vytvořen víceletý program pro roky 2005-2008, v jehož rámci byly stanoveny tři priority, a to „přilákat více lidí do zaměstnání, udržet je zde a modernizovat systémy sociální ochrany, zvýšit přizpůsobivost pracovníků a podniků a nakonec zvýšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělávání a kvalifikace“⁴⁴.

Lisabonská smlouva z roku 2009 nepřinesla žádné podstatné změny v oblasti politiky zaměstnanosti kromě stanovení cílů **plné zaměstnanosti a společenského pokroku** (čl. 3.

³⁷ KONGSHØJ MADSEN, MUNCH-MADSEN: *European Employment ...*, s. 257.

³⁸ Tamtéž, s. 259.

³⁹ JOHNSON: *European Welfare ...*, s. 127.

⁴⁰ OMC [online]. 10. září 2010, Eurostat [cit. 3. února 2011]. Dostupné na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/omc_social_inclusion_and_social_protection>.

⁴¹ *Reinforcing the Open Method of Coordination for social protection and social inclusion* [online]. 17. února 2009, europa.eu [cit. 10. dubna 2011]. Dostupné na <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_inclusion_fight_against_poverty/em0011_en.htm>.

⁴² ADNETT, HARDY: *The European social...*, s. 7.

⁴³ Lisabonská strategie byla zahájena už v roce 2000.

⁴⁴ KAMMERHOFER, Christa. *Politika zaměstnanosti* [online]. circa.europa.eu, srpen 2008 [cit. 23. dubna 2011]. Dostupné na <http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7286_cs.htm>.

odst. 3). Za účelem podpoření zaměstnanosti byl zřízen **Výbor pro zaměstnanost** prostou většinou v Radě.⁴⁵

2.2 Sociální dialog a význam sociálních partnerů

Sociální dialog⁴⁶ mezi sociálními partnery má pro politiku zaměstnanosti podstatný význam. Pro oblast vnitřního trhu byl zahájen v roce 1985 v souvislosti s uzavřením Jednotného evropského aktu. Další fáze vývoje spadá do roku 1991, kdy se sociální dialog stal odlišnou metodou pro vytváření legislativy na unijní úrovni. Jedná se o alternativní způsob formování legislativy v oblasti sociální politiky v případě zablokování projednávané legislativy v Radě⁴⁷, sociálním partnerům bylo umožněno uplatnit směrnice prostřednictvím společné dohody na vnitrostátní rovině. Dialog na dvojstranné úrovni má formu jednání a konzultací evropských sociálních partnerů a vede se na nadodvětvové i odvětvové úrovni. Vedle zmíněného dvojstranného sociálního dialogu existuje také formát třístranný ve formě společných konzultací o otázkách zaměstnanosti a hospodářských a sociálních otázkách mezi Radou, Komisí a sociálními partnery – tato setkání stanovuje nově vložený článek 152 SFEU.

Kolektivní vyjednávání v rámci sociálního dialogu je zakotveno do článků 151 až 156 SFEU. Od doby první zmínky, že „Komise usiluje o rozvoj dialogu mezi sociálními partnery na evropské úrovni“ (čl. 118 B Římské smlouvy) došlo k řadě změn a rozšíření působnosti dialogu. Po začlenění Dohody o sociální politice do Smlouvy o ES Amsterdamskou smlouvou bylo umožněno uplatnění jednotného rámce pro sociální dialog.⁴⁸ Konzultace se nově dle Amsterdamské smlouvy rozšířila do oblastí obsažených ve článku 153 SFEU. Další změnu přinesla Lisabonská smlouva, podle nového článku 152 SFEU „Unie uznává a podporuje úlohu sociálních partnerů na své úrovni. Usnadňuje mezi nimi dialog, přičemž uznává jejich samostatnost“. Podle článku 154 SFEU je úkolem Komise konzultovat před předložením návrhů z oblasti sociální politiky sociální partnery otázku budoucího směřování Unie. Článek 155 SFEU umožňuje sociálním partnerům na jejich žádost převést dialog do

⁴⁵ KAMMERHOFER, Christa. *Politika zaměstnanosti...*

⁴⁶ Přestože byl princip spolupráce a kolektivního vyjednávání zmíněn již v Římské smlouvě (čl. 118), tak byl prováděn až mnohem později-Sociální dialog z Val Duchesse byl zahájený na popud předsedy EK Jacquese Delorse s cílem zapojení sociálních partnerů do vnitřního trhu. JEA vložil do SES článek 118B, čímž byl vytvořen právní základ pro rozvoj sociálního dialogu v rámci Společenství. Viz. ANDREANELLI, Moira. *Sociální dialog, informovanost, projednávání a účast pracovníků* [online]. circa.europa.eu, srpen 2008 [cit. 9. dubna 2011]. Dostupné na <http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7289_cs.htm>.

⁴⁷ JOHNSON: *European Welfare ...*, s. 66.

⁴⁸ ANDREANELLI, Moira. *Sociální dialog, informovanost, projednávání a účast pracovníků* [online]. circa.europa.eu, srpen 2008 [cit. 9. dubna 2011]. Dostupné na <http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7289_cs.htm>.

smluvního vztahu včetně uzavírání dohod. Dle článku 153 odst. 3 SFEU „členský stát může pověřit sociální partnery na jejich společnou žádost prováděním směrnic“. Můžeme tedy konstatovat, že sociální dialog kombinuje konzultaci sociálních partnerů s Komisí s možností ponechat sociální regulaci na bipartijní dohodě mezi vedením a pracovníky organizované na evropské úrovni.⁴⁹

Hlavními evropskými sociálními partnery jsou ETUC, CEEP, UNICE. **Konfederace evropských odborových svazů ETUC** byla založena v roce 1973 k podpoře zájmů pracujících na evropské úrovni a k jejich zastupování v evropských institucích.⁵⁰ V současnosti zastupuje 83 odborových organizací v 36 evropských zemích⁵¹ a soukromé zaměstnavatele, představuje jediného zástupce meziodvětvových odborů v EU. Další organizace v sociálním dialogu – **Evropské centrum zaměstnavatelů a podniků zajišťující veřejnou službu (CEEP)** vznikla v roce 1961 díky EK a reprezentuje veřejné zaměstnavatele. Původní záměr CEEP zahrnoval spojení federace národních veřejných podniků k vytvoření vzájemné solidarity, nadále pracuje na zachování pravidelných konzultací s oficiálními institucemi a poradními tělesy.⁵² UNICE se v roce 2007 přejmenovala na **BUSINESSEUROPE** a jejími členy je 40 průmyslových a zaměstnavatelských federací ze 34 zemí, zastupuje menší, střední a velké společnosti. Prvotním cílem organizace bylo sjednocení centrálních průmyslových federací a jednání jako mluvčí orgán v evropských institucích. Dále usiluje o stálý vztah s oficiálními institucemi, studuje aktuální problémy a koordinuje odpovědi na obecné horizontální úrovni, nejedná se o sektorovou organizaci.⁵³

2.3 Právní základy sociální politiky a politiky zaměstnanosti

Právním základem pro sociální politiku jsou články 117 – 122 Římské smlouvy. Článek 117 Římské smlouvy uvádí, že „členské státy se shodují v tom, že je nutno podporovat zlepšování životní úrovně a pracovních podmínek pracovníků a současně umožnit jejich

⁴⁹European social dialogue via Articles 154-155 TFEU [online]. eurofound, 30. listopadu 2010 [cit. 8. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeansocialdialogueviaarticles154155tfeu.htm>>.

⁵⁰European Trade Union Confederation [online]. ETUC [cit. 25. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.etuc.org/r/5>>.

⁵¹Social dialogue and industrial relations [online]. ETUC [cit. 8. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.etuc.org/r/20>>.

⁵²CEEP history [online]. CEEP [cit. 9. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ceep.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=47&Itemid=80>.

⁵³Organizace byla založena v roce 1949 jako reakce na poválečnou potřebu rekonstrukce a spolupráce při ekonomickém rozvoji na kontinentě. Na úrovni Společenství monitorovala ESUO. *BUSINESSEUROPE – History of the organisation* [online]. BUSINESSEUROPE [cit. 9. dubna 2011] Dostupné na <<http://www.busesseurope.eu/content/default.asp?PageID=601>>.

vyrovnání při zachování dosaženého zlepšení“. Podle článku 118 Římské smlouvy „úkolom Komise je podporovat úzkou spolupráci mezi členskými státy v oblasti sociální, zejména v záležitostech, jež se týkají: zaměstnanosti, pracovního práva a pracovních podmínek, základního a vyššího vzdělávání, sociálního zabezpečení, prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání, ochrany zdraví při práci, práva odborově se sdružovat a práva kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a pracovníky.“ Další změny v politice zaměstnanosti přinesla Smlouva o EU připojením sociálního protokolu, který prozatím nebyl začleněn do primárního práva, nicméně měl právně závazný charakter pro členské země vyjma Velké Británie. Jeho význam spočíval především v upravení hlasovacího mechanismu v oblasti sociální politiky. Samostatná kapitola zaměstnanosti byla poprvé začleněna do primárního práva Amsterdamskou smlouvou, čímž byla založena koordinovaná strategie zaměstnanosti (článek 151 SFEU).⁵⁴ Zaměstnanost se řídí články 145 až 150 SFEU, ve kterých jsou stanoveny hlavní zásady politiky zaměstnanosti v EU. Především „členské státy považují podporu zaměstnanosti za záležitost společného zájmu a sladují své odpovídající činnosti“(čl.146 odst. 2 SFEU), dále „cíl dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti je brán v úvahu při vymezování a provádění politik a činností Unie“(čl.147 odst. 2 SFEU). Navíc „na základě společné výroční zprávy Rady a Komise přezkoumává Evropská rada každým rokem stav zaměstnanosti v Unii a přijímá k tomu závěry“(čl.148 odst.1 SFEU).

Mechanismus hlasování v oblasti sociální politiky byl upraven sociálním protokolem, zavedena byla kvalifikovaná většina pro jedenáct signatářských zemí kromě VB při zachování vážených hlasů.⁵⁵ Jednomyslně Rada rozhoduje po konzultaci s EP a Hospodářským a sociálním výborem (HSV), Výborem regionů (VR) v oblastech sociálního zabezpečení a sociální ochrany pracovníků, ochrany pracovníků při skončení pracovního poměru, zastupování a kolektivní obrany zájmů pracovníků a zaměstnavatelů včetně spolurozhodování a podmínek zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí oprávněně pobývajících na území Unie (článek 153 odst. 2). Rozhodování v oblasti politiky zaměstnanosti se řídí článkem 148 SFEU, podle kterého stanovuje Rada na návrh Komise a po konzultaci s EP, HSV, VR a Výborem pro zaměstnanost (VPZ) každoročně hlavní zásady, které členské státy vezmou v úvahu při formování vlastní politiky. Podle článku 149 SFEU může Rada s EP přijmout stimulační opatření ke spolupráci mezi členskými státy a podpoře jejich činností v oblasti zaměstnanosti a to na základě doporučení Komise a po konzultaci s HSV a VR kvalifikovanou většinou.

⁵⁴ Touto problematikou se zabývá čtvrtá kapitola.

⁵⁵ FIALA, PITROVÁ: *Evropská unie...*, s. 537.

2.4 Současný stav politiky zaměstnanosti v Evropské unii

Ekonomická krize vyvolala uvnitř EU potřebu modifikovat dosavadní sociální agendu. Lisabonská strategie pro oblast sociální politiky již neodpovídala nové situaci, dosavadní důraz kladený na zaměstnání a růst byl rozšířen, novými prioritami bylo stanovení investic do znalostí a inovací, rozšíření sociální dimenze a investování do schopností občanů, byl zaveden pojem flexikurita spojující flexibilitu a jistotu v zaměstnání, byl zlepšen přístup společností do EU a mezinárodních trhů.⁵⁶ V březnu 2010 EK představila východisko z ekonomické krize – strategii **Evropa 2020**, jejímiž hlavními cíli byla stanovena 75% zaměstnanost obyvatelstva ve věku 20 až 64 let, investice 3 % HDP EU do výzkumu a vývoje, zmenšení podílu dětí ukončujících školní docházku předčasně na 10%, dosažení minimálně 40% hranice mládeže s terciální úrovní vzdělání, pokles počtu osob ohrožených chudobou o 20 milionů. Tyto cíle mají být podle Komise převedeny do podoby vnitrostátních cílů a směrů, čímž by bylo zajištěno přizpůsobení strategie konkrétní situaci jednotlivých států.⁵⁷ Strategie byla schválena Evropskou radou v červnu 2010.

2.5 Shrnutí

Tato kapitola se snažila popsat politiku zaměstnanosti na úrovni EU, nejenom jak se vyvíjela, jaké je její právní zakotvení, ale také charakteristiku sociálního dialogu. V této kapitole jsme si také představili specifický způsob vládnutí pro politiku zaměstnanosti – otevřenou metodu koordinace. Bylo zkonstatováno, že se jedná o klíčovou metodu k řízení různých politik zaměstnanosti.

Vzhledem k tomu, že je politika zaměstnanosti těsně spjata i s dalšími politikami, tak muselo docházet k jejímu rozvoji společně s jinými oblastmi. Snahy o vytvoření společné politiky jsou dlouhodobé, během integrace vznikala řada programů a agend, jejichž efekt byl nízký, většina byla na úrovni konzultací, setkání či právně nezávazných dohod. V souvislosti s otevřením společného vnitřního trhu se však musela politika více sjednotit na celoevropské úrovni a to i přes odpor některých států. V podstatě i Velká Británie, jedna z nejvíce euroskeptických zemí EU, musela přistoupit na odevzdání části svých pravomocí, neboť to bylo v hlavním zájmu její ekonomiky.

⁵⁶*Growth and jobs: Reshaping the EU's 'Lisbon Strategy* [online]. Euractiv, 25. listopadu 2009 [cit. 10. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.euractiv.com/en/priorities/growth-jobs-reshaping-eu-lisbon-strategy/article-183277>>.

⁵⁷*Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění* [online]. 3. března 2010 [cit. 10. dubna 2011]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_CS_ACT_part1_v1.pdf>.

TŘETÍ KAPITOLA

Charakteristika Francie, Velké Británie a Švédska

K pochopení politiky zaměstnanosti jednotlivých států v rámci EU je třeba vzít v úvahu jejich typologii, respektive model jejich „welfare state“. Podle klasifikace Gøsta Esping-Andersena rozdělujeme čtyři skupiny „welfare state“ a to **liberální, konzervativní-korporativní, sociálně demokratický a jižní**.⁵⁸ Každý stát ze zemí EU může být přiřazen k nějaké skupině těchto režimů. Francie představuje konzervativní model, Velká Británie je liberální sociální stát a Švédsko patří naopak mezi sociálně demokratické režimy. Příslušnost k určitému typu sociálního státu pomáhá objasnit rozdílnost při spolupráci na vytváření unijní politiky zaměstnanosti. Rozlišujeme mezi státy prosazujícími tzv. maximalistický model⁵⁹, které jsou motory v oblasti politiky zaměstnanosti a jejichž hlavním cílem je prosadit vlastní politiku a vnutit ji naopak státům, které při harmonizaci odporují a žádají zachovat co nejvíce pravomocí národním státům. Tradičně sociální politika a politika pracovního trhu zemí se sociálně demokratickým a konzervativním modelem sociálního státu zajišťují velkou řadu služeb s vysokým užitkem. Tyto země se snaží svoje politiky prosadit do ostatních členských států a stát se leadery na evropské úrovni. Naopak „vzdorující“ členské státy nesouhlasí s přesunem kompetencí EU do oblastí upravených zákonem. K překonání jejich odporu vznikají nové formy vládnutí s novými aktéry a s menšími realizačními výdaji.⁶⁰ Pokud tedy rozdělíme členské státy podle jejich přístupu k integraci, tak Švédsko patří mezi leadery, Velká Británie mezi odporovatele. Francie je z tohoto pohledu řazena mezi nejvíce nestálé členské státy, postoj směrem k vytváření politiky zaměstnanosti na úrovni EU se mění podle oblasti jednání.⁶¹

Přestože bychom mohli vzhledem k tomuto rozlišení států poměrně snadno stanovit jejich postoj při vyjednávání, tak to není vždy jednoznačné. Při vysvětlení rozdílů mezi očekávaným a skutečným chováním států vstupuje řada institucionálních, ale i vnějších faktorů. První zmíněné okolnosti budou popsány v následující kapitole, zaměříme se nyní na ideologii vládnoucí politické strany členských států, jako jeden z vnějších faktorů. Nejlepším příkladem ovlivnění stanoviska při vyjednávání je Velká Británie, kde při změně politické strany

⁵⁸ JOHNSON: *European Welfare ...*, s. 7.

⁵⁹ *Zaměstnanost a sociální věci* [online]. Euroskop.cz [cit. 11. února 2011]. Dostupné na <<http://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost-a-socialni-veci/>>.

⁶⁰ Tamtéž, s. 12.

⁶¹ JOHNSON: *European Welfare ...*, s. 13.

došlo i k částečné změně chování.⁶² Přestože tato teze odporuje teorii liberálního intergovernmentalismu, který zkoumáme v souvislosti s rozbořem vyjednávání, tak bychom ji neměli opomenout.

Jak již bylo dříve řečeno, politika zaměstnanosti je realizována národními státy, které „vytváří svůj právní řád, své konkrétní sociální instituce a rozsah finančních prostředků podle svých možností a potřeb.“⁶³ Z tohoto důvodu pak vznikají rozdílné sociální systémy, ve kterých se formuje politika zaměstnanosti. Tato kapitola bude zkoumat nejvýznamnější rysy národní politiky zaměstnanosti ve třech vybraných zemích a důležité okamžiky při jejich formování. Zaměříme se na specifické elementy politik zaměstnanosti ve Francii, Velké Británii a Švédsku, názorně představíme rozdíly mezi podnikanými opatřeními v boji proti nezaměstnanosti a zhodnotíme jejich úspěšnost.

3.1 Francie

Konzervativně-korporativní model sociální politiky upřednostňuje regulaci trhu, vytváří zákonná práva pro pracující a občany, která mají zabránit konfliktům a stanovit pracujícím alespoň omezený politický vliv.⁶⁴ Při důsledném zkoumání politiky zaměstnanosti zjistíme, že poměrně velký důraz je kladen na podporu pracujících během nezaměstnanosti, především ve formě příspěvků v nezaměstnanosti.⁶⁵ V následující podkapitole se budeme zabývat politikou zaměstnanosti ve Francii konkrétně, kromě jejího formování, se zaměříme na její specifické rysy – na veřejnou službu v nezaměstnanosti, různé služby v nezaměstnanosti, dále na její hlavní problémy a na závěr zmíníme roli sociálních partnerů.

3.1.1 Formování politiky nezaměstnanosti

Schéma dávek a podpory v nezaměstnanosti ve Francii bylo vytvořeno na počátku dnešní Páté republiky v roce 1958 na základě kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a odbory s cílem vytvoření režimu sociální ochrany proti ztrátě zaměstnání. Systém byl financován jednocentním příspěvkem z platů a podíleli se na něm zaměstnanci

⁶² JOHNSON: *European Welfare ...*, s. 23.

⁶³ BRDEK, Miroslav; JÍROVÁ, Hana. *Sociální politika v zemích EU a ČR*. Praha : Codex Bohemia, 1998, s. 13.

⁶⁴ ADNETT, HARDY: *The European social...*, s. 22.

⁶⁵ *Public expenditure on labour market policies* [online]. Eurostat. [cit. 28. března 2011]. Dostupné na: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00076&language=en> >.

i zaměstnavatelé.⁶⁶ Prudké zvýšení nezaměstnanosti během ropné krize v první polovině sedmdesátých let přineslo reformu systému, pojištění bylo spojeno se státní pomocí. V dubnu roku 1984 došlo k další transformaci a systém nabyl dnešní podoby. Skládá se ze dvou částí – **pojištění v nezaměstnanosti** financované příspěvků a ze státního programu **národní solidarity**.⁶⁷ Pojištění v nezaměstnanosti je řízeno rozhodovacími orgány z národní organizace Unedic a místních organizací ASSEDIC a GARP⁶⁸, složených ze stejného počtu zástupců národních asociací zaměstnavatelů a meziprofesionálně zastoupených odborů.⁶⁹ Tento příspěvek je vyplácen osobám, které pracovaly a platily pojištění a nedobrovolně přišly o místo. Složka národní solidarity je založena státem a řízena pomocí ASSEDIC, zajišťuje platby třem kategoriím nezaměstnaných – dlouhodobě nezaměstnaným, kterým skončil nárok na dávky z pojištění v nezaměstnanosti, žadatelům o práci bez potřebných pracovních referencí a osobám bez zaměstnání, jež vstoupily příliš brzy na pracovní trh.⁷⁰ Jedná se o doplňkový režim financovaný státním rozpočtem. Pojištění v nezaměstnanosti je odváděno od 1.1.2007 v celkové výši z 6,40% mzdy, kdy 4% hradí zaměstnavatel a 2,40% zaměstnanec.⁷¹

3.1.2 Veřejná služba v nezaměstnanosti

V roce 1968 byla vytvořena **Národní agentura pro zaměstnání ANPE** za účelem zprostředkování práce žadatelům o zaměstnání, zajištění koordinace mezi nabídkou a poptávkou práce či prováděním statistik o počtu nezaměstnaných. Její funkce nejsou pouze poradní či informační, je zodpovědná za řízení soupisu žadatelů o práci. ANPE společně s **Národní unií pro zaměstnání v průmyslu a obchodu Unedic**, řízenou sociálními partnery a určujícími pravidla poskytování příspěvků v nezaměstnanosti, vytvářely systém veřejné služby v nezaměstnanosti.

Vzhledem ke složitosti systému došlo v roce 2008 k jeho reformování. Sloučení ANPE s Unedic do jediné instituce **Pôle emploi** mělo zlepšit efektivitu veřejné služby v nezaměstnanosti a bylo součástí opatření určených ke snížení nezaměstnanosti a zlepšení

⁶⁶RYS, Vladimír. Sociální politika ve Francii. In. MUNKOVÁ, Gabriela a kol. *Sociální politika v evropských zemích*. Praha : Karolinum, 2004, s. 133.

⁶⁷ RYS: *Sociální politika ve ...*, s. 133.

⁶⁸ Unedic-Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce. ASSEDIC- Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce , GARP- Groupement des Assedic de la Région Parisienne.

⁶⁹The *French social protection system* [online]. ADECRI, 2005 [cit. 6. března 2011]. Dostupné na <http://www.adecri.org/images/stories/the_french_social_protection_system.pdf 6.3.2011>.

⁷⁰*Protection en France des personnes involontairement privées d'emploi* [online]. Unijuridis, srpen 2008 [cit. 6. března 2011]. Dostupné na

<<http://info.assedic.fr/unijuridis/index.php?adresse=%2Fntc%2FPr%E9sentation%20de%20assurance%20ch%F4image%2Fntc265.xml&chemin=%2Fntc%2Fntc265.xml&idPage=6799d3dd1b50651bf675332d44253bde>>.

⁷¹Tamtéž

služeb pro žadatele o práci a zaměstnavatelům.⁷² Pôle emploi je pouze jednou částí tvořící komplexní celek Veřejné služby v zaměstnanosti (VSZ), dále sem patří vnější provoz práce a zaměstnání pověřený koordinací činností na teritoriální úrovni, AFPA a regionální zástupci. Celý systém VSZ má zajistit umístění, zajištění prostředků, vzdělávání a provázení žadatelů o zaměstnání.⁷³

3.1.3 Služby v nezaměstnanosti

Francouzský sociální systém se snaží podpořit aktivní přístup nezaměstnaných při hledání nového zaměstnání. Aby dosáhli příspěvku v nezaměstnanosti- tzv. **pomocný příspěvek pro návrat k zaměstnání ARE**⁷⁴, tak musí splňovat několik kritérií. V první řadě musí přijít o zaměstnání nedobrovolně, zapsat se na seznam žadatelů o práci v Pôle emploi, být fyzicky způsobilí vykonávat práci, pokud nedosáhli důchodového věku či nesplňují podmínky k získání důchodu, a především efektivně a permanentně hledají místo.⁷⁵ Příspěvek v nezaměstnanosti je vyplácen z pojištění v nezaměstnanosti, které zaměstnanec odvádí ve výši 2,4% mzdy.⁷⁶ Právě doba úhrady tohoto příspěvku ovlivňuje následnou podporu v případě ztráty místa. Částka příspěvku pojištění v nezaměstnanosti je vypočítána na základě platu, který dostával nezaměstnaný, než přišel o práci. Počítá se hrubá mzda za posledních 12 měsíců včetně odměn, podle kterých se počítají příspěvky k pojištění v nezaměstnanosti.⁷⁷ Od 1.června 2008 získává uchazeč o práci nejvýše hrubý příspěvek v nezaměstnanosti rovný dvěma částkám- 40,4 % SJR (viz poznámka pod čarou) + 11,17 € za den nebo 57,4 % SJR. Obdržená částka nesmí být nižší než 27,25€ hrubého za den, ani překročit 75% SJR. Pokud je měsíční plat menší než 1077€, tak žadatel o práci získá přídatky rovnající se 75% jeho předchozího hrubého platu.⁷⁸

⁷² *La fusion ANPE-Unédic* [online]. Le Cedef, 1. září 2009 [cit. 6. března 2011]. Dostupné na <http://www.comptes-publics.gouv.fr/directions_services/cedef/synthese/anpe-unedic/synthese.htm>.

⁷³ *Le réseau du Service Public de l'Emploi* [online]. Carif [cit. 23. března 2011]. Dostupné na <http://www.carif-idf.org/jcms/c_5018/service-public-de-lemploi>.

⁷⁴ L'allocation d'aide au retour à l'emploi

⁷⁵ *Les conditions pour avoir droit au chômage* [online]. Dossier familial, 29. června 2010 [cit. 26. července 2010]. Dostupné na <<http://www.dossierfamilial.com/emploi/chomage/les-conditions-pour-avoir-droit-au-chomage,581>>.

⁷⁶ *Cotisations salariales des salariés du secteur privé* [online]. Service-Public.fr, 1. ledna 2011 [cit. 4. března 2011]. Dostupné na <<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2302.xhtml>>.

⁷⁷ Pro zjednodušení výpočtu je zaveden pojem informativní denní plat SJR (salaire journalier de référence). [online]. Dossier familial, 29. června 2009 <http://www.dossierfamilial.com/emploi/chomage/allocations-de-chomage-combien-allez-vous-percevoir,585> 28.7.10

⁷⁸ *Allocations de chômage : combien allez-vous percevoir ?* [online]. Dossier familial, 29. června 2010 [cit. 28. července 2010]. Dostupné na <<http://www.dossierfamilial.com/emploi/chomage/allocations-de-chomage-combien-allez-vous-percevoir,585,2>>.

Aktivní účast zajišťuje tzv. **individuální projekt k přístupu k zaměstnání**⁷⁹, který stanovuje pole hledání zaměstnání podle profilu nezaměstnaného a je vytvořen do 14 dní od zaregistrování u Pôle emploi. Bere zřetel na jeho vzdělání, kvalifikaci, znalosti, přijaté schopnosti, ale také osobní a rodinnou situaci a situaci místního trhu práce. Nabídnutou práci odpovídající tomuto projektu však nezaměstnaný nesmí odmítnout.⁸⁰ S délkou nezaměstnanosti se snižují povolené nároky na přijetí zaměstnání, po roce bez práce nesmí nezaměstnaný odmítnout plat odpovídající výši příspěvku v nezaměstnanosti. Příjem příspěvku je vázán na řadu povinností a vyvíjení úsilí k získání práce. Nejenom že musí navštěvovat své poradce a pravidelně aktualizovat svoji přihlášku na úřadě, ale každý měsíc představit svoji aktivitu – poslané žádosti, výpis hledání na internetu, účast na sezeních při hledání místa.

Nezaměstnaný může během doby ucházení se o místo vykonávat sezónní práci či práci na částečný úvazek, pokud výše jeho odměny nepřekročí 70% předchozího čistého platu, více než 110 odpracovaných hodin v průběhu měsíce a nevezme místo u svého předchozího zaměstnavatele.⁸¹ Opatření v rámci nedávné ekonomické krize zavádí pojem „částečná nezaměstnanost“, která umožňuje zachovat zaměstnance v podniku i přes snížení jeho aktivity. Osoby v částečné nezaměstnanosti získávají od svého zaměstnavatele specifický příspěvek, odpovídající neodpracovaným hodinám. Ten je vyplácen veřejnou správou a často se k němu přidává smluvený příspěvek na náklady podniku.⁸²

Významným faktorem ovlivňujícím trh práce je délka pracovní doby. Omezení pracovních hodin představuje jeden z prostředků boje proti nezaměstnanosti. Ve Francii došlo k prvním neúspěšným pokusům o snížení pracovní doby již v osmdesátých letech, významné změny však přinesl až tzv. **Loi Aubry** v roce 2000, ustanovující 35hodinový pracovní týden na místě dosavadních 39 hodin, nicméně byla ponechána velká volnost při dojednávání detailů kolektivním jednáním mezi podniky a odbory.⁸³ O dva roky později byl přijat **Loi Aubry 2**, který zmírnil dopady zákona předcházejícího, rozšířil okruh snížené pracovní doby i na menší společnosti a na vedoucí pracovníky. Zákonná délka pracovní doby stanovená na

⁷⁹ *Projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)*

⁸⁰ *Le PPAE : une aide à la recherche d'emploi* [online]. Dossier familial, 29. června 2009 [cit. 30. července 2010]. Dostupné na <<http://www.dossierfamilial.com/emploi/chomage/le-ppae-une-aide-a-la-recherche-d-emploi,597,3>>.

⁸¹ *Conjuguer chômage et activité réduite* [online]. Dossier familial, 29. června 2010 [cit. 4. srpna 2010]. Dostupné na <<http://www.dossierfamilial.com/emploi/chomage/conjuguer-chomage-et-activite-reduite,87>>.

⁸² *Quelle indemnisation pour le chômage partiel ?* [online]. Dossier familial, 10. května 2010 [cit. 6. srpna 2010]. Dostupné na <<http://www.dossierfamilial.com/argent/droits-demarches/quelle-indemnisation-pour-le-chomage-partiel,1027,3>>.

⁸³ *The 35-hour week* [online]. OECD Observer, No.244, September 2004 [cit. 7. března 2011]. Dostupné na <http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/1385/The_35-hour_week.html>.

35hodin byla potvrzena v době ekonomické krize v roce 2008 pomocí tzv. **Loi Bertrand**, který ovšem ponechal společnostem určitou volnost při zvyšování a organizování pracovního času pod podmínkou dohody s odbory a zástupci zaměstnanců.⁸⁴

Podívejme se na reálný dopad těchto opatření. Průměrná délka týdenní pracovní doby u osob s plným pracovním úvazkem je vyšší než stanovených 35 hodin. Od roku 1997 docházelo k sestupné tendenci, průměrný počet hodin byl v roce 2002 ve svém minimu na hodnotě 38,9 hodin za týden, během tohoto pětiletého období průměrná délka pracovní doby klesla o 2,2 hodiny. Od tohoto roku se opět průměr nepatrně zvýšil. V roce 2008, kdy byl vydán Loi Bertrand, tak byla průměrná délka pracovního týdne 41hodin. V porovnání s průměrem EU, kde je délka pracovní doby téměř konstantní a pohybuje se s odchylkami kolem 41,5hodiny týdně,⁸⁵ se jedná o nižší pracovní dobu.

S problematikou délky pracovní doby částečně souvisí práce na částečný úvazek. Průměrný počet hodin za týden odpracovaný na částečný úvazek je ve Francii nad unijním průměrem. Od roku 1997 počet hodin stoupal z 22,6 hod na 23,4 hodiny v roce 2008. Celounijní průměr byl v roce 1997 pouze 19,6 hodin a 20hodin v roce 2008.⁸⁶ Zaměstnání na částečný úvazek je rozšířenější u žen než u mužů, a to spíše v méně kvalifikovaných oblastech. V roce 1996 bylo na částečný úvazek zaměstnáno celkově 29,5% žen a 5,3% mužů, z toho 14,5% žen a pouze 1,1% mužů ve veřejné službě.⁸⁷

Ve Francii mají stálí zaměstnanci vysokou úroveň ochrany zaměstnání, smlouvy na dobu určitou opatřují firmám určitý mechanismus k dosažení zvýšené pracovní flexibility. Přesto je rozmach dočasných zaměstnání nežádoucí, neboť vede k vysoké fluktuaci mladých pracujících.⁸⁸ Využití **smlouvy na dobu určitou-CDD** (Contrat de travail à durée déterminée) je striktně vymezeno zákoníkem práce a předvídá omezené množství těchto smluv. Zaměstnavatel se k němu může uchýlit jen k nahrazení nepřítomného zaměstnance, v případě

⁸⁴*Sondage : les Français sont partagés sur la fin des 35 heures* [online]. 8. ledna 2011 [cit. 7. března 2011]. Dostupné na <<http://tempsreel.nouvelobs.com/actualite/social/20110108.OBS5899/sondage-les-francais-sont-partages-sur-la-fin-des-35-heures.html>>

⁸⁵Největší rozdíly mezi počtem pracovních hodin ve Francii a průměrem EU byly v době do roku 2002, kdy činily 2,5hodiny. V následujícím období do zkoumaného roku 2007 se snížily na 0,7hodiny. *Nombre d'heures travaillées par semaine des personnes ayant un emploi à plein temps* [online]. Eurostat [cit. 7. března 2011]. Dostupné na <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=fr&pcode=tps00071&plugin=1>>.

⁸⁶*Hours worked per week of part-time employment* [online]. Eurostat [cit. 7. března 2011]. Dostupné na <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00070&plugin=1>>.

⁸⁷*La structure de l'emploi dans la fonction publique de sept pays de l'OECD* [online]. OECD. [cit 10. března 2011]. Dostupné na <<http://www.oecd.org/dataoecd/48/6/1910744.pdf>>.

⁸⁸ADNETT, HARDY: *The European social...*, s. 102.

zvýšení dočasných aktivit, případně pro sezónní zaměstnaní.⁸⁹ Je uzavírán na dobu na základě dohody, nicméně nesmí překročit 36 měsíců. V případě předčasného ukončení smlouvy ze strany zaměstnavatele bez přičinění pracovníka, má zaměstnanec právo na náhradu ve výši 10% hrubé celkové mzdy.⁹⁰ Snahou předejít problémům plynoucích z nadměrného využívání CDD je poskytnutí dalšího vzdělávání prostřednictvím tzv. individuálního volna na vzdělání, určeného osobám s ukončenou smlouvou na dobu určitou před méně než jedním rokem a v případě, že pracovali po dobu posledních pěti let. Toto vzdělání je hrazeno paritní organizací, které přispívá poslední zaměstnavatel žadatele.⁹¹

V rámci sociálních opatření byl v lednu 2005 vytvořen tzv. **plán sociální soudržnosti**, jehož první pilíř představovala nezaměstnanost. V této oblasti byl hlavním cílem přístup osob k zaměstnání. Jednalo se o komplexní návrh činností, speciální metodu, která měla pomoci k „rozhýbání Francie“. Výsledkem v oblasti zaměstnání byla série kroků a nových opatření – nové druhy pracovních smluv k zaměstnání dlouhodobě nezaměstnaných, ale také okruh vzdělávání především mladých lidí v nesnázích, modernizace systému veřejné služby v nezaměstnanosti (výše uvedená reforma) a vytvoření pracovních úřadů, dále pracovní podmínky a otázka zdraví v práci, ochrana zaměstnanců před změnami v podnicích.⁹²

3.1.4 Nezaměstnanost mladých lidí a osob 50+

Nejproblematičtějšími skupinami v boji proti nezaměstnanosti jsou mladí lidé a osoby starší 50let. Snahou je vytvoření řady programů, které by se soustředily právě na tyto cílové skupiny. V roce 2010 byla zahájena důchodová reforma, jejímž úsilím je zachování starších osob na trhu práce, nabízí pomoc při přijetí do práce žadatelům starším 55 let spočívající v příspěvku o hodnotě 14% hrubé mzdy během jednoho roku⁹³.

Významný problém představuje nezaměstnanost mládeže, která byla nejvíce zasažená ekonomickou krizí. Ve snaze nalézt řešení problému nezaměstnanosti především nekvalifikovaných mladých lidí byla rozšířena veřejná pomoc – došlo k vytvoření **Výuční smlouvy** (Contrat d'apprentissage CAP), určené pro mládež mezi 16 a 25 lety. Jedná se o

⁸⁹Le CDD, contrat à durée déterminée [online]. Dossier familial, 12. října 2009 [cit.7. března 2011]. Dostupné na <<http://www.dossierfamilial.com/emploi/droits-demarches/le-cdd-contrat-a-duree-determinee.4740>>.

⁹⁰La fin du CDD [online]. Dossier familial, 12. října 2009 [cit.7. března 2011]. Dostupné na <<http://www.dossierfamilial.com/emploi/droits-demarches/le-cdd-contrat-a-duree-determinee.4740.7>>.

⁹¹Un CIF-CDD [online]. Dossier familial, 2. úrora 2010 [cit.3. srpna 2010]. Dostupné na <<http://www.dossierfamilial.com/emploi/chomage/chomage-obtenir-une-formation-remuneree.825.3>>.

⁹²Mis en oeuvre du Plan de la Cohésion sociale [online]. Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, 2005 [cit. 23. 3. 2011]. Dostupné na <www.cnle.gouv.fr/IMG/pdf/mise_en_oeuvre_du_plan_de_cohesion_sociale.pdf>

⁹³Favoriser l'emploi des seniors [online]. gouv.fr [cit. 24. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.retraites.gouv.fr/le-projet-de-loi/favoriser-l%E2%80%99emploi-des-seniors>>.

pracovní smlouvu zvláštního typu uzavřenou mezi učněm a zaměstnavatelem. Během délky trvání smlouvy (jeden až tři roky podle typu profese) je učeň zavázán pracovat pro svého zaměstnavatele a zároveň absolvovat profesní vzdělání v podniku a v centru vzdělávání.⁹⁴ Učeň za svoji práci získává přiměřenou mzdu odvíjející se od jeho věku, stejně tak jsou podporovány společnosti, které učně zaměstnají. Podniky mají právo na jednorázovou kompenzační náhradu výdajů placenou regionem – minimální roční částku 1000€. Kromě toho je možné získat daňový úrok vypočítávaný podle počtu učňů a délky jejich smlouvy.⁹⁵

3.1.5 Role sociálních partnerů-aktéři

Ve Francii je poměrně nízké procento osob sdružených do odborů (kolem 8%)⁹⁶, nicméně má poměrně vysokou míru pokrytí kolektivním jednáním. Velký význam přitom hraje pět odborových organizací – CFE-CGC, CFDT, CGT-FO, CFTC a CGT, které byly v šedesátých letech 20. století uznány vládou za zástupce pracujících na národní úrovni a oprávněny k podpisu kolektivních jednání na jakékoliv úrovni. Podle zákona z roku 1982 byla stanovena roční povinnost jednat o platech a pracovní době na pracovišti či na úrovni společnosti. Od roku 2008 fungují nová pravidla k určení, zda jsou odbory zástupci pracujících, a tudíž jim je povoleno účastnit se kolektivního jednání na národní úrovni, v průmyslových odvětvích či ve společnostech.⁹⁷ Hlavní oblastí fungování odborů jsou především podniky, kde dochází k vyjednávání v otázkách sociálního zabezpečení a dalších.

3.2 Velká Británie

Jedná se o liberální stát, kde tržní síly ovládají chování pracovního trhu. Celkové veřejné výdaje za politiku pracovního trhu jsou v porovnání s dalšími dvěma zkoumanými státy velice nízké, silně pod průměrem EU.⁹⁸ Vytvořit přesnou charakteristiku politiky zaměstnanosti je ovšem velice obtížné bez bližšího rozboru jejího vývoje. V roce 1997 došlo k zásadním změnám, které ovlivnily celkové směřování sociální politiky, dosavadní vláda

⁹⁴ *Définition et bénéficiaires du contrat d'apprentissage* [online]. Service-Public.fr, 29. května 2009 [cit. 23. března 2011]. Dostupné na <<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2918.xhtml>>.

⁹⁵ *Le contrat d'apprentissage* [online]. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 4. února 2011 [cit. 23. března 2011]. Dostupné na <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/spip.php?page=article&id_article=991>

⁹⁶ *Trade unions* [online]. worker-participation.eu. [cit. 25. dubna 2011]. Dostupné na <[http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2/\(language\)/eng-GB](http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2/(language)/eng-GB)>.

⁹⁷ *The French System of Collective Bargaining* [online]. Social Europe, 29. srpna 2010 [cit. 25. března 2011]. Dostupné na <<http://www.social-europe.eu/2010/08/the-french-system-of-collective-bargaining/>>.

⁹⁸ *Public expenditure on labour market policy measures* [online]. Eurostat. [cit. 28. března 2011]. Dostupné na <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00076&language=en>>.

konzervativní strany byla nahrazena opoziční labouristickou stranou Tonyho Blaira. O změnách celkového pojetí problematiky svědčí také zavedení minimální mzdy v roce 2000, která do této doby nebyla regulována. Pro labouristickou vládu představovala „zásadní zarážku proti snižování platů“,⁹⁹ snahu pomoci nejvíce znevýhodněným.

Výše minimální mzdy se odvíjí od věku pracujícího. V říjnu roku 2010 byl snížen věk pro spodní hranici hlavní míry z 22 na 21 let a její výše je stanovena na 5,93 liber za hodinu. Věková skupina mezi 18 až 20 lety pobírá 4,92 liber, mládež ve věku 16 a 17 let pak 3,64 liber. V roce 2010 byla navíc zavedena učňovská míra pro učně ve výši 2,50 liber.¹⁰⁰

V této části budeme zkoumat situaci politiky zaměstnanosti ve Velké Británii, představíme služby pro osoby bez zaměstnání a veřejnou službu v nezaměstnanosti, dále nejrizikovější skupiny ohrožené nezaměstnaností a snahy o nápravu problému, popíšeme financování politiky zaměstnanosti a význam sociálních aktérů. Na závěr se zaměříme na reakci na ekonomickou krizi v politice zaměstnanosti.

3.2.1 Služby v nezaměstnanosti

V říjnu 1996 byl změněn původní systém založený na národním pojištění, které sice udělovalo tzv. dávku v nezaměstnanosti, ale bylo určeno spíše pro okrajová zaměstnání a nepočítalo s rozvojem dlouhodobé či masové nezaměstnanosti. Vzhledem k vývoji událostí došlo k vydání **Zákona o hledání zaměstnání**,¹⁰¹ založeného na aktivním přístupu nezaměstnaných, který zavádí **Příspěvek při hledání zaměstnání** (JSA), vyplácený ve dvou dávkách. První je založená na placení povinných příspěvků, druhá¹⁰² je vyplácena všem, co prošli testy majetkových poměrů, je financována z daní a jedná se o dávku sociální pomoci.¹⁰³ K získání některého z příspěvků musí žadatel splňovat daný věk, nesmí pracovat více než 16 hodin týdně, ale především musí být schopný začít pracovat okamžitě a aktivně hledat místo. Další podmínkou je dohoda se Službou v zaměstnanosti. Pokud žadatel o práci odmítne nabídku práce bez dobrého důvodu, tak mu může být příspěvek zamítnut.¹⁰⁴ Sociální podpora je tedy určena jen pro určité skupiny podrobené průzkumu majetkových poměrů, nicméně

⁹⁹ BREWER, Mike. *Welfare reform in the UK 1997-2007* [online]. IFAU, prosinec 2008 [cit. 13. března 2011]. Dostupné na <<http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2008/wp08-12.pdf>>.

¹⁰⁰ *The National Minimum Wage rates* [online]. Directgov [cit. 15. března 2011]. Dostupné na <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/TheNationalMinimumWage/DG_10027201>.

¹⁰¹ Jobseeker's Act

¹⁰² První dávka Contribution-based Jobseekers's Allowance, druhá dávka Income-based Jobseekers's Allowance.

¹⁰³ MUNKOVÁ, Gabriela. Sociální politika ve Velké Británii. In. MUNKOVÁ, Gabriela a kol. *Sociální politika v evropských zemích*. Praha : Karolinum, 2004, str. 86.

¹⁰⁴ *Welfare reform in the UK, 1985-2002* [online]. [cit. 11. března 2011]. Dostupné na <www.kent.ac.uk/wramsoc/workingpapers/firstyearreports/nationalreports/ukcountryreport.pdf>.

zajištěna je jen minimální podpora, která má zabránit snížení konkurenceschopnosti společností. Pomoc je navíc podmíněna aktivním hledáním práce.¹⁰⁵

V nastoleném směru pokračovala i politika Labouristické strany, pro niž se nezaměstnanost stala hlavním středem zájmu. Rozvoj aktivní politiky pracovního trhu ve Velké Británii nastal ve dvou fázích. Během první došlo k rozšíření aktivní politiky na nezaměstnané obyvatelstvo pomocí programů New Deal, v průběhu druhé fáze byly reformovány příspěvky pro jednotlivce. Koncepce dávek a služeb spočívá v přinucení lidí jít do rizika, které představuje práce, oproti snadnému pasivnímu přijímání dávek.¹⁰⁶ V roce 1998 labouristická vláda uvedla tzv. **New Deal program**, představující posílení aktivní politiky pracovního trhu. Jedná se o vzájemnou „smlouvu“ mezi občany a státem s povinností vlády zajistit žadatelům příležitosti, jak se stát více proaktivními a zároveň povinnost žadatelů o příspěvek přijmout další školení, práci nebo nabídky vzdělávání.¹⁰⁷ Hlavním cílem je tedy zlepšit zaměstnatelnost zlepšením dovedností a zabránit nezaměstnaným, aby se izolovali od pracovní síly a vytvořili skupinu nezaměstnatelných lidí.¹⁰⁸ Program se skládá z šesti tematických celků, orientovaných na nezaměstnanost nejzranitelnější obyvatelstvo a odlišených podle různé míry požadavků a donucení směrem k příjemcům pomoci. Jedná se o ND pro dlouhodobě nezaměstnané, ND pro mládež do 25 let, ND pro osamocené rodiče, ND pro invalidní obyvatelstvo, ND pro nezaměstnané 50+, ND pro partnery nezaměstnaných. První dva zmíněné programy jsou povinné, zbývající naopak představují dobrovolné programy pro různé skupiny nezaměstnaných a neaktivních.¹⁰⁹

Další změny byly načrtnuty v březnu 2001, kdy vláda vydala Zelenou knihu o zaměstnanosti nazvanou „Směrem k plné zaměstnanosti v moderní společnosti“ s cílem pomoci ekonomicky neaktivním, pomoci s překážkami v práci, ukončit rozdíly v produktivitě atd. Kroky vládní strategie plné zaměstnanosti spočívaly v rozšíření rozsahu „welfare to work“ programu k pokrytí všech ekonomicky neaktivních lidí pobírajících příspěvky stejně jako dlouhodobě nezaměstnaných, rozšířit pomoc lidem žijícím v oblastech s vysokou nezaměstnaností a zajistit intenzivnější podporu. Dále pak pomoci lidem vymanit se z nízkých mezd, nejenom je podpořit při získání nového místa, ale také pomoci jim zůstat v zaměstnání či získat zkušenosti potřebné k pokroku v práci. Významným opatřením se stalo vytvoření pracovní agentury **Jobcentre Plus** v roce 2002, jejímž cílem bylo zprostředkování lepších

¹⁰⁵ ADNETT, HARDY: *The European social...*, s. 102.

¹⁰⁶ MUNKOVÁ: *Sociální politika ve Velké Británii ...*, s. 81.

¹⁰⁷ *Welfare reform in the UK ...*

¹⁰⁸ McILROY, R. *How is the New Deal for young people working?* [online]. Eurofound, 28. února 2000 [cit. 11. března 2011]. Dostupné na <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2000/02/feature/uk0002155f.htm>>.

¹⁰⁹ BREWER, Mike. *Welfare reform in the ...*

služeb, využití nových technologií a zajištění větší flexibility k zaměření potřebných zdrojů. Tato pracovní agentura spojila funkce Pracovního úřadu a Příspěvkové agentury¹¹⁰, zajišťující správu příspěvků sociálního zabezpečení. Všechny dílčí cíle směřovaly k umístění žadatelů o příspěvek do zaměstnání, a to dokonce i žadatelů bez povinnosti aktivního hledání místa (invalidní obyvatelstvo atd.).

Posun na cestě z pasivního na aktivní sociální stát byl nastolen prostřednictvím reformy v roce 2007, kdy byl představen tzv. zákon o sociální reformě přinášející řadu opatření s cílem dosáhnout 80% míry zaměstnanosti u aktivního obyvatelstva a snížení invalidního obyvatelstva. Především došlo k reformě příspěvků v neschopnosti, kdy nový **Podpůrný příspěvek v zaměstnanosti (ESA)**¹¹¹ z roku 2008 nahradil Příspěvek v nezaměstnanosti a důchodovou podporu v neschopnosti nebo nemoci.¹¹² Nový příspěvek byl založen na principech stanovených v New Deal pro invalidní obyvatelstvo a jeho hlavní snahou bylo snížení výdajů na nemocenské dávky, neboť vzhledem k rozdílům v sociálním zabezpečovacím systému byly nemocenské příspěvky štedřejší než podpora v nezaměstnanosti.¹¹³ Dosavadní systém byl zpřísněn, žadatelé o příspěvky podrobeni řadě přezkumů a připravování na návrat do zaměstnání.¹¹⁴

Klíčovým nástrojem ke stanovení individuální způsobilosti k práci je od října 2008 tzv. **Posouzení pracovní způsobilosti**.¹¹⁵ Toto vyjádření je stanoveno na základě konzultací s lékařskými a dalšími odborníky, bere v úvahu fyzické a mentální schopnosti osoby a zaměřuje se především na funkční efekt kondice jednotlivce. Při posuzování jednotlivcovy způsobilosti pracovat je zvažováno moderní pracovní prostředí a rozvoj v lékařské péči, celkově je posouzení založeno na důkazním materiálu, které prokazuje, že práce může být přínosná pro jednotlivce se zdravotními podmínkami a handicapem a mohou dokonce podpořit uzdravení.¹¹⁶

¹¹⁰*Employment and Training Programmes for the Unemployed* [online]. House of Commons Library, 28. února 2003 [cit. 12. března 2011]. Dostupné na <www.parliament.uk/documents/commons/lib/research/rp2003/rp03-013.pdf>.

¹¹¹ESA Employment and Support Allowance

¹¹²*Welfare Reform Act 2007* [online]. Department for Work and Pensions, [cit. 18. března 2011]. Dostupné na <<http://www.dwp.gov.uk/policy/welfare-reform/legislation-and-key-documents/welfare-reform-act-2007/>>.

¹¹³SISSON, Paul. *Welfare reform and recession* [online]. Institute for Employment studies, 2009 [cit. 9. března 2011]. Dostupné na <http://extra.shu.ac.uk/ppponline/issue_3_161109/documents/welfare_reform_recession_employment_support_allowance.pdf>.

¹¹⁴Tzv. Work-Related Activity Group, během kterých frekventanti získávají příspěvek navíc k základnímu příjmu.

¹¹⁵Work Capability Assessment

¹¹⁶*Employment and Support Allowance* [online]. Department for Work and Pensions [cit. 15. března 2011]. Dostupné na <<http://www.dwp.gov.uk/policy/welfare-reform/employment-and-support/>>.

Na rozdíl od Francie je ve VB poměrně nízká úroveň ochrany zaměstnání, pracovníci se smlouvou na dobu určitou představují stabilní, ale naopak relativně nízkou skupinu. Na neregulovaném britském pracovním trhu jsou dočasná místa velice špatně placená a zajišťují nižší úroveň školení.¹¹⁷

Zajímavou oblastí pro zkoumání je délka pracovní doby. Každý pracovník má právo nepracovat v průměru více než 48 hodin za týden, průměr se počítá za 17 týdnů. Přesto existuje řada výjimek, na určitá zaměstnání se nevztahují stanovené časové hranice¹¹⁸, navíc je možné na základě dobrovolného přání zaměstnance zvýšit počet pracovních hodin formou psaného zřeknutí se 48 hodinového limitu.

3.2.2 Nezaměstnanost mladých lidí a osob 50+

Jak již bylo výše uvedeno, labouristická vláda se ve svých opatřeních soustředila na zranitelné skupiny, centrum zájmu však spočívalo v mladých lidech. UK implementovala nové subvencované pracovní programy pro mladé lidi a hledače zaměstnání v oblastech vysoké nezaměstnanosti, aby pracovali v orgánech místní správy a v jiných městských organizacích.¹¹⁹

O významu problematiky nezaměstnanosti obou skupin svědčí fakt, že se na ně vztahovaly výše uvedené programy New Deal z roku 1998. Do této doby neexistoval specifický program určený mladým nezaměstnaným lidem. Účast na programu je povinná pro všechny ve věku 18 až 24 let, kteří žádají o příspěvek při hledání zaměstnání (JSA) po dobu nejméně šesti měsíců a zahrnuje až čtyři měsíce rozsáhlé pomoci s hledáním místa personálním poradcem. Pokud během této doby žadatel nenalezne zaměstnání, tak mu jsou nabídnuty čtyři možnosti ke zvýšení jeho zaměstnatelnosti – vzdělávání, subvencované pracovní umístění se školením, dobrovolná práce nebo práci k ochraně životního prostředí.¹²⁰

Program **New Deal 50+** se zaměřuje na pomoc nezaměstnaným osobám starším 50 let, které hledají práci či se snaží navrátit do zaměstnání. Účast na programu je dobrovolná a je

¹¹⁷ ADNETT, HARDY: *The European social...*, s. 102.

¹¹⁸ V určitých případech se jedná o ozbrojené složky, záchranné služby a policii, místo domácího sluhu v domácnostech, pracovníky mořské dopravy atd. *Working time limits (the 48-hour week)*[online]. Directgov, [cit. 14. března 2011]. Dostupné na <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/WorkingHoursAndTimeOff/DG_10029426>

¹¹⁹ *Employment Outlook 2009* [online]. OECD, [cit. 18. března 2011]. Dostupné na <www.oecd.org/dataoecd/62/36/43707062.pdf>.

¹²⁰ BREWER, Mike. *Welfare reform in the ...*

určena příjemcům příspěvků po dobu alespoň šesti měsíců.¹²¹ Kromě personálních rad je pro žadatele určena dotace až ve výši 1500 liber na školení spojené s prací, významnou pomocí je daňový kredit určený k vyrovnání platu od zahájení nové práce po dobu maximálně jednoho roku, pokud je vykonáváno alespoň 16 hodin.¹²²

3.2.3 Reakce na ekonomickou krizi

Velká Británie byla poměrně silně zasažena ekonomickou recesí. Nejvíce byla postižena skupina mladých lidí a nekvalifikovaných pracovníků, na kterou se soustředily vládní kroky již před recesí, v roce 2009 byla představena další opatření s cílem omezit dopad hospodářské krize na znevýhodněné. V říjnu 2009 byl New Deal v určitých oblastech nahrazen tzv. **Flexible New Deal**, což přineslo zvýšené požadavky na nezaměstnané přijímající příspěvek v nezaměstnanosti. FND je zajištěn pomocí soukromých profesionálních organizací, které zprostředkovávají pomoc v součinnosti s Jobcentre Plus. Žadatelé o práci musí navštěvovat Jobcentre Plus každé dva týdny, aktivně hledat práci, získat nějaké pracovní zkušenosti po dobu čtyř týdnů, ale také zapojit se do školení.¹²³

Největší změnou je však návrh zákona na sociální reformu z února 2011, který je v současné době v projednávání Parlamentu. Jedná se o největší změny v sociálním systému za posledních 60 let, jejichž snahou je vytvoření vhodných podnětů k zajištění práce pro více lidí, ochrana nejzranitelnějších ve společnosti, zajištění spravedlnosti žadatelům o příspěvky a daňovým poplatníkům.¹²⁴ Příspěvek má zajistit, aby pomoc přišla osobám s největší potřebou. Návrh počítá s odstraněním dosavadních výjimek, kdy například někteří mladí lidé získávali příspěvek, přestože neplatili národní pojištění. Hlavními prvky návrhu je představení „všeobecného úvěru“, který nahrazuje řadu existujících příspěvků založených na testu majetkových poměrů a daňových dobropisů pro osoby v aktivním věku. Kromě snahy o zlepšení pracovních pobídek je záměrem zjednodušení systému příspěvků a vyřešení jeho administrativní složitosti, dále je snížen nárok na příspěvek na bydlení podle velikosti

¹²¹*New Deal 50+* [online]. Department for Employment and Learning, [cit.13. března 2011]. Dostupné na <<http://www.delni.gov.uk/index/finding-employment-finding-staff/fe-fs-help-to-find-employment/newdeal/50-plus.htm>>.

¹²²*New Deal 50 plus* [online]. Directgov, 22. září 2010 [cit.13. března 2011]. Dostupné na <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_173728>.

¹²³*Flexible New Deal* [online]. Directgov, [cit- 14. března 2011]. Dostupné na <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_180442>.

¹²⁴*Welfare Reform Bill 2011* [online]. Department for Work and Pensions, [cit.14.března 2011]. Dostupné na <<http://www.dwp.gov.uk/policy/welfare-reform/legislation-and-key-documents/welfare-reform-bill-2011/>>.

sociálního bydlení, omezeno placení Podpůrného příspěvku v zaměstnanosti jen na dobu 12 měsíců, ustanovena celková částka příspěvků, který může být žádán.¹²⁵

3.2.4 Financování politiky zaměstnanosti

Nárok na určité státní příspěvky je podmíněn placením **národního pojištění NI (National Insurance)**. Jedná se o povinnou platbu podmíněnou výší mzdy plátce pro všechny pracující od 16 let do dosáhnutí penzijního věku. Penzijní věk je v současné době 65 let pro muže a 60 let pro ženy, nicméně se do budoucna počítá s jeho dalším zvyšováním.¹²⁶ Mezi příspěvky závislé na platbě národního pojištění patří státní důchody, výše zmíněná část Příspěvku při hledání zaměstnání, pozůstalostní důchod, Podpůrný příspěvek v nezaměstnanosti. Někteří lidé platí dobrovolné platby Národního pojištění v případě, že žádají státní příspěvky aniž by pracovali, případně během roku neplatili dostatečné platby k výpočtu státního důchodu nebo žijí v zahraničí a chtějí si zachovat nárok na státní příspěvky. Jedná se o částku 12.05 liber za týden. Mimo to pak ještě existují zvýhodněné sazby Národního pojištění pro určité skupiny.¹²⁷

Výše platby národního pojištění je stanovena podle mzdy – pokud je mzda mezi 110 až 844 librami za týden, tak zaměstnanec odvádí 11% z této částky. Pokud je mzda vyšší než 844 liber za týden, tak se platí navíc procento za částku nad 844 liber. Navíc ze strany zaměstnavatele je taktéž NP hrazeno a to částkou 12,8%.¹²⁸ Uvedená čísla jsou platná pro rok 2010-2011, pro další období se plánuje zvýšení.

3.2.5 Role sociálních aktérů

Systém pracovních vztahů byl ve Velké Británii tradičně charakterizován dobrovolným vztahem mezi sociálními partnery s minimálními zásahy státu, dnes se jedná spíše o smíšený systém s mimoprávně závaznými kolektivními dohodami a nízkým zákonným zapojením sociálních partnerů do dvojstranných či tripartitních orgánů, ale také s minimem právně vytvořených práv zaměstnanců. V dnešní době se také o polovinu snížilo rozšíření odborů na 28% pracovní síly oproti osmdesátým letům. Národní kolektivní vyjednávání se

¹²⁵*Employment and Support Allowance* [online]. Department for Work and Pensions, [cit. 14. března 2011]. Dostupné na <<http://www.dwp.gov.uk/policy/welfare-reform/employment-and-support/>>.

¹²⁶*National Insurance - the basics* [online]. Directgov [cit. 13. března 2011]. Dostupné na <http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/Taxes/BeginnersGuideToTax/NationalInsurance/IntroductioontoNationalInsurance/DG_190048>.

¹²⁷*National Insurance - the basics* [online]. HM Revenue & Customs [cit. 21. března 2011]. Dostupné na <<http://www.hmrc.gov.uk/ni/intro/basics.htm>>.

¹²⁸*National Insurance Contributions* [online]. HM Revenue & Customs [cit. 14. března 2011]. Dostupné na <<http://www.hmrc.gov.uk/rates/nic.htm>>.

odlišuje v soukromém a veřejném sektoru, zůstává normou především ve veřejné službě, kde pokrývá téměř 72% oproti 20% v sektoru soukromém.¹²⁹

Mezi hlavní organizace sociálních partnerů ve Velké Británii patří Trades Union Congress (TUC) zastřešující řadu odborových skupin a Confederation of British Industry (CBI).

3.3 Švédsko

Sociálně-demokratický stát se na rozdíl od dvou předchozích snaží zrušit omezení, která kladou tržní síly na sociální, ekonomické a politické chování pracujících.¹³⁰ Politika pracovního trhu je ve Švédsku založena na aktivačním přístupu, téměř polovina veškerých financí určených na tuto politiku je určena na programy aktivního pracovního trhu.¹³¹ Politika má tři hlavní úkoly – poskytnout zaměstnání nezaměstnaným a personál zaměstnavatelům, předejít problémům pracovního trhu a pomoci všem, kteří mají obtíže při hledání místa na běžném pracovním trhu.¹³²

V šedesátých a sedmdesátých letech 20. století zažívala švédská sociální politika své nejlepší období a švédský model sociálního státu byl považován za nejlepší na světě. Hospodářská krize v sedmdesátých letech a její kulminace v devadesátých letech vedly k řadě změn. Jednotný a centralizovaný systém byl více decentralizován a privatizován, do systému byly přizvány soukromé subjekty a tržní principy, došlo k přesunu důrazu ze státní k tržní orientaci, snahou bylo omezení výdajů na sociální stát.¹³³ Dalším specifickým rysem švédské sociální politiky je sociální pojištění s všeobecnými prvky přerozdělování, představující prolínání veřejného, soukromého a korporativního pojištění. Sociální pojištění je povinné pro obyvatele Švédska, každý přispívá, jen znevýhodnění získávají příspěvky.¹³⁴ I přes současný pokles ekonomiky patří švédský pracovní trh mezi nejkonkurenčnější v Evropě.

¹²⁹ *Collective Bargaining in the UK and EU* [online]. Social Europe, 21. července 2010 [cit. 24. března 2011]. Dostupné na <<http://www.social-europe.eu/2010/07/collective-bargaining-in-the-uk-and-eu/>>.

¹³⁰ ADNETT, HARDY: *The European social...*, s. 23.

¹³¹ *Social and Labour market policy in Sweden* [online]. European parlament, červenec 1997 [cit. 15. března 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w13/summary_en.htm>.

¹³² BERG, Annika. *Sweden close to meeting employment policy targets* [online]. Eurofound, 28. května 2000 [cit. 16. března 2011]. Dostupné na <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2000/05/feature/se0005144f.htm>>.

¹³³ MUNKOVÁ, Gabriela. Sociální politika ve Švédsku. In. MUNKOVÁ, Gabriela a kol. *Sociální politika v evropských zemích*. Praha : Karolinum, 2004, s. 108.

¹³⁴ *Social Security* [online]. Just Landed [cit. 21. března 2011]. Dostupné na <<http://www.justlanded.com/english/Sweden/Sweden-Guide/Jobs/Social-Security>> .

Následující řádky budou věnovány politice zaměstnanosti ve Švédsku, konkrétně vysvětlíme její formování, dále vytváření a charakter veřejné služby v nezaměstnanosti a různých služeb pro nezaměstnané. I v případě Švédska popíšeme skupiny nejvíce ohrožené ztrátou místa a nabídneme švédské řešení problému, stejně jako reakci na ekonomickou krizi v politice zaměstnanosti. Na závěr poukážeme na roli sociálních partnerů.

3.3.1 Formování politiky nezaměstnanosti

Pro Švédsko je významná politika plné zaměstnanosti, ve které hraje politika pracovního trhu ústřední roli. V rámci boje proti nezaměstnanosti se soustředí na zlepšení zaměstnanosti osob s problémy na pracovním trhu. Vedle zprostředkování práce a udělování příspěvků jsou programy pracovního trhu rozděleny do čtyř kategorií – školení a další vzdělávání, veřejné nouzové práce, programy zaměstnání pro mladé a programy pro znevýhodněné.¹³⁵

V srpnu 2000 byl představen nový program pracovního trhu **Záruka aktivity - the Activity Guarantee**, který měl opatřit dlouhodobě nezaměstnané finančním příspěvkem a zároveň zvýšit jejich úsilí při hledání práce. Jedná se o rámec, uvnitř kterého je účastník zapojen do hledání práce, programů pracovního trhu nebo studií. Cílovou skupinou jsou osoby dlouhodobě registrované ve Veřejné službě v nezaměstnanosti (VSN), nebo jejichž právo na příspěvek v nezaměstnanosti se blíží ke konci.¹³⁶ Účast na programu byla pojata jako trvalá aktivita a účastník získal odpovídající příspěvek v nezaměstnanosti. Specifickým rysem tohoto programu byl způsob jeho ukončení – zaměstnáním žadatele o příspěvek pravidelnou prací trvající nejméně šest měsíců, dále zahájením účasti na pravidelném vzdělávání nebo opuštěním pracovní síly.¹³⁷

K dalším změnám došlo v roce 2006, kdy byla doba vyplácení příspěvku v nezaměstnanosti omezena na 300 dní bez možnosti prodloužení, po tomto období nezaměstnaný vstupuje do nového programu nazvaného **Záruka práce a rozvoje**. Tento nový program se podobá svému předchůdci, nicméně je více strukturovaný, skládá se ze tří fází. První fáze trvá 150 dní, během nichž jsou zmapovány aktivity pro každého účastníka, skládá se z instruovaného a uspořádaného hledání zaměstnání, druhá fáze trvá 300 dní a její náplní

¹³⁵ LUNDGREN, Bo. *Recent development in unemployment* [online]. International Social Security Association, 2006 [cit. 11. března 2011]. Dostupné na <www.issa.int/pdf/workshop/bruxelles06/2lundgren.pdf>.

¹³⁶ LOVÉN, Karolin. *New temporary unemployment insurance rules adopted* [online]. Eurofond, 16. září 2009 [cit. 16. března 2011]. Dostupné na <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/07/articles/se0907019i.htm>>.

¹³⁷ FORSLUND, Anders. *The new system to follow up the unemployed* [online]. Institute for Labour Market Policy Evaluation, prosinec 2008 [cit. 13. března 2011]. Dostupné na <http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/be08/sweden_be08.pdf>.

jsou různé programy pracovního trhu. Závěrečná etapa představuje „stálé a sociálně přínosné zaměstnání“. Během trvání tohoto programu účastníci získávají příspěvek ve výši 65% předchozí mzdy.¹³⁸ Zmíněné zaměstnání probíhá po dobu nejvýše dvou let. Program je také určen pro hledače zaměstnání bez příspěvku v nezaměstnanosti registrované u VSN déle než 18 měsíců.¹³⁹

3.3.2 Veřejná služba v nezaměstnanosti (VSN)

Veřejná služba v nezaměstnanosti v dnešní podobě národní jednotné agentury vznikla v roce 2008 a hraje ústřední roli v politice pracovního trhu. Její předchůdkyní byla Správa pracovního trhu, která měla centrální úroveň (Národní úřad pracovního trhu) a 20 oblastních pracovních úřadů. Cílem reformy bylo dosažení větší efektivity a jednotné a spravedlivé VSN.¹⁴⁰ Mezi hlavní náplň práce VSN patří poradenství pro osoby hledající zaměstnání, umístění nezaměstnaných do programů pracovního trhu, má také kontrolní funkci v pojištění v nezaměstnanosti, kde monitoruje dodržování požadavků pojištění, a to především aktivní hledání práce. Až do roku 1992 měla státní služba v nezaměstnanosti monopol na služby v zaměstnanosti na švédském pracovním trhu, od tohoto data mohly působit soukromé pracovní agentury, ovšem s jistými omezeními.¹⁴¹ V roce 2007 byly vydány instrukce vlády k aktivnějšímu zapojení soukromých smluvních stran do VSN. Následně bylo vytvořeno schéma, v jehož rámci měly být těžce zaměstnatelné osoby umístěny do pracovního trhu, jednalo se především o imigranty, dospívající a osoby nezpůsobilé.¹⁴²

Švédský úřad pro pojištění v nezaměstnanosti byl vytvořen v roce 2004 jako kontrolní orgán Fondů pojištění v nezaměstnanosti, Švédského úřadu pracovního trhu, ale především VSN. Záměrem pro vytvoření tohoto nového úřadu bylo posílení role pojištění v nezaměstnanosti, které přineslo řadu změn. Především má osoba pobírající pojištění v nezaměstnanosti po 100 dnech pobírání příspěvku přijmout jakékoliv adekvátní zaměstnání mimo obor, případně se přestěhovat na jiné místo. Účast na některých programech pracovního trhu již nebyla nadále považována za pracovní kritérium pro žádost o náhrady v nezaměstnanosti, což mělo zamezit neustálému prodlužování doby pobírání příspěvku.

¹³⁸FORSLUND: *The new system to follow up the...*

¹³⁹*The Swedish Reform Programme for Growth and Jobs 2008 to 2010* [online]. 28. listopadu 2008 [cit.15. března 2011]. Dostupné na <<http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/36/58/8d1d6647.pdf>>.

¹⁴⁰Tamtéž.

¹⁴¹BENNMARKE, Helge, GRÖNQVIST, Erik, ÖCKERT, Björn. *Effects of contracting out employment services: Evidence from a randomized experiment* [online]. Institute for Labour Market Policy Evaluation, leden 2010 [cit. 16. března 2011]. Dostupné na <http://www.iza.org/conference_files/SPEAC2010/6316.pdf>.

¹⁴²Tamtéž.

Dalším krokem byla větší kontrola osob hledajících práci a jejich možné sankce¹⁴³ v případě nedodržení závazků aktivity. Hledač práce by se měl navíc zapojit do sestavení plánu aktivit k získání místa.¹⁴⁴

3.3.3 Služby v nezaměstnanosti

Ve Švédsku na rozdíl od jiných evropských zemí není stanovena minimální mzda, platy jsou vyjednávány mezi odborovými svazy a zaměstnavateli. Původně se vyjednávalo na centralizované úrovni pro různé sektory, dnes je proces decentralizovanější a většina dohod je vytvářena na podnikové úrovni. V případě neshody je za vyjednávání odpovědný Národní zprostředkovávající úřad, který má na starost publikování informací o pohybu mezd na pracovním trhu. 90% pracovníků ve Švédsku má stanovenou minimální mzdu v kolektivní dohodě, která je přibližně 60 až 70 % průměrné mzdy. Stejným způsobem je dojednávána délka pracovní doby, maximální délka byla stanovena Parlamentem na 40 hodin týdně. Zákonem je zaručená 25 denní placená dovolená za rok, k tomu 16 úředních svátků.¹⁴⁵

V případě nedobrovolné ztráty zaměstnání, je vypláceno pojištění v nezaměstnanosti za podmínky, že žadatelé splní daná pravidla. Příjemce musí aktivně hledat zaměstnání, účastnit se na programech pracovního trhu, které směřují k podpoře individuálních možností vstupu do pracovního trhu. Osoba nesmí v dlouhodobém rámci hledat pouze stejné zaměstnání, jaké vykonávala před ztrátou místa, nebo jen v geograficky omezeném prostoru nedaleko od místa bydliště.¹⁴⁶

Pojištění v nezaměstnanosti je rozděleno na dvě složky – **základní pojištění** a **pojištění vztahující se k příjmu**. Základní pojištění je povinné, představuje paušální sazbu 320 SEK za den a je vyplácené osobám starším 20 let, které splní základní podmínky a dané pracovní podmínky. Žadatel o příspěvek musí být zaregistrován ve VSN a spolupracovat, částečně nebo zcela nezaměstnaný, schopen pracovat přinejmenším tři hodiny denně a 17 hodin týdně a přijmout adekvátní práci a především aktivně hledat zaměstnání. V rámci pracovních podmínek musí mít odpracovaných alespoň 80 hodin za šest měsíců během

¹⁴³ Sankce jsou udělovány prostřednictvím snížení příspěvků-v případě prvního nedodržení povinností dochází k 25% redukcí příspěvku během 40 dní, při druhém nedodržení pak 50% po dobu 40 dní a potřetí je nezaměstnanému odebrán příspěvek do doby, kdy nenaplní své povinnosti. FORSLUND: *The new system ...*

¹⁴⁴ LUNDGREN: *Recent development in unemployment ...*

¹⁴⁵ *Working in Sweden* [online]. Just Landed [cit. 21. března 2011]. Dostupné na <http://www.justlanded.com/english/Sweden/Sweden-Guide/Working-in-Sweden>.

¹⁴⁶ LUNDGREN: *Recent development in unemployment ...*

posledních 12 kalendářních měsíců nebo 480 hodin během šesti po sobě jdoucích kalendářních měsíců s minimálně 50 hodinami v každém měsíci.¹⁴⁷

Pojištění vztahující se k příjmu je provozované pomocí 33 nezávislých pojišťeneckých fondů, často spojených s odbory, primárně však financované vládou. Stejně jako u první dávky, i zde musí nezaměstnaný splnit jistá kritéria, především mít dostatečně dlouhou pracovní praxi, být členem některého z fondů a splnit požadavky hledání práce. Pobíraná částka odpovídá 80% předcházejícího platu během 200 dní, po následujících 100 dnech částka představuje 70% předchozího platu.¹⁴⁸

V roce 2007 došlo ke změnám v pojištění v nezaměstnanosti, pracovní podmínky byly zpřísněné, upravená byla pravidla pro výpočet pracovních hodin a denní výdělek, byl snížen příspěvek po 200 dnech jeho přijímání, horní mez příspěvků během prvních 100 dnů byla zrušena, právo získat příspěvek v nezaměstnanosti během přestávek ve studiu na plný úvazek bylo odstraněno.¹⁴⁹ V následujícím roce byla omezena možnost využití fondů příspěvků z pojištění v nezaměstnanosti k doplnění platu z částečné nezaměstnanosti na 75 dní. Tento krok měl zvýšit počet prací na plný úvazek. Další změnou bylo snížení příspěvků do pojištění v nezaměstnanosti na SEK 50 za měsíc na jednu zaměstnanou osobu, hranicí je SEK 300 na osobu.¹⁵⁰

3.3.4. Reakce na ekonomickou krizi

Ekonomická krize se nevyhnula ani Švédsku. Od vytvoření nové „středo-pravé“ vlády v roce 2006 docházelo k omezení počtu míst v nejrůznějších programech politiky zaměstnanosti, jako v městském vzdělávacím programu, zprostředkování práce k získání zkušenosti pro nezaměstnané. Vlivem recese byla ustanovena řada kroků, která naopak rozšířila tradiční opatření pro osoby bez práce. Jednalo se především o štědré finanční injekce¹⁵¹ do vzdělávacích programů, vytváření nových aktivit pro krátko i dlouhodobě

¹⁴⁷*Unemployment Insurance* [online]. Just Landed [cit. 18. března 2011]. Dostupné na <<http://www.justlanded.com/english/Sweden/Sweden-Guide/Jobs/Unemployment-Insurance>>.

¹⁴⁸FORSLUND: *The new system to follow up the unemployed* ...

¹⁴⁹*The Swedish Reform Programme for Growth and Jobs 2008 to 2010* [online]. 28. listopadu 2008 [cit. 15. března 2011]. Dostupné na <<http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/36/58/8d1d6647.pdf>>.

¹⁵⁰ Tamtéž.

¹⁵¹Pro první část balíčku byla určena částka 434 milionů €, naplánováno bylo vytvoření 23 tisíc nových míst pro zapsané osoby do vzdělávacích programů-z toho 10 tisíc na univerzitách a na úrovni VŠ, dalších 10 tisíc v městských vzdělávacích programech a zbývající 3 tisíce v nově vytvořené Národní agentuře pro vyšší odborné vzdělání. Druhá část balíčku předvíдалa investici 376 milionu € a 54 tisíc nových aktivit a programů na zapojení krátko a dlouhodobě nezaměstnaných, z toho 40 tisíc v programu Lyft, 12 tisíc pro vzdělávací programy, 1 tisíc pro krátkodobé vzdělávací programy, 1 tisíc by měl být dostupný v edukačních centrech pro dospělé. LOVÉN, Karolin. *Swedish government unveils measures to fight unemployment* [online]. Eironline, 2. prosince 2009 [cit. 16. března 2011]. Dostupné na <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/09/articles/se0909029i.htm>>.

nezaměstnané. V rámci tzv. druhého pracovního balíčku byl představen aktivační program pracovního trhu „Lyft“, jehož cílem bylo umožnit dlouhodobě nezaměstnaným zůstat v kontaktu s pracovním trhem. Nabídl jim možnost zaujmout dočasnou práci v krajském výboru nebo městských školách, pečovatelských centrech, kulturních institucích.¹⁵²

V letech 2008-2010 vláda podnikla řadu kroků ke snížení sociálního vyloučení, k trvalému zvýšení zaměstnanosti, k podnícení lepšího fungování švédské ekonomiky. Představený **Švédský reformní program pro růst a práci** ukázal řadu reforem. Na počátku roku 2007 byl předložen záměr vytvoření „nových startovacích míst“ s cílem ulehčit získání zaměstnání lidem se slabou pozicí na pracovním trhu, zaměstnavatelé byli motivováni k zaměstnání lidí bez práce po dobu delší než jeden rok pomocí finanční podpory, odpovídající příspěvkům sociálního pojištění odvedených zaměstnavatelem. V následujícím roce byl projekt vytváření nových míst rozšířen, bylo možné získat „nová startovací místa“ ve veřejném sektoru, větší úlevy na dani pro zaměstnavatele, než jsou odvedené příspěvky sociálního pojištění za nové zaměstnance, kteří získali plnou odměnu za práci s odvody. Nová startovací místa byla určena i pro osoby registrované ve VSN jako částečně nezaměstnaní po dobu alespoň dvou let.¹⁵³

3.3.5 Role sociálních partnerů

Významným švédským specifíkem je vysoká míra sociálního konsenzu mezi odbory a vládou.¹⁵⁴ Kolektivní jednání hraje ústřední roli při vytváření vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a může zahrnovat různé aspekty zaměstnanosti jako mzdy, pracovní podmínky a další. V sedmdesátých letech byl vydán **Spolurozhodovací zákon**, který zavazoval zaměstnavatele ke konzultaci s odbory o všech významných změnách v organizaci či pracovních vztazích mezi jejich pracovníky.¹⁵⁵ Odbory mají na formování politiky zaměstnanosti velký vliv, o čemž svědčí ústupky a změny vládních návrhů podle jejich intervencí. V letech 2006 a 2007 byly platby příspěvků v nezaměstnanosti omezeny, dále byly navýšeny členské poplatky do pojištěneckých fondů v nezaměstnanosti. V návaznosti na tyto kroky se zvedla silná vlna odborů, na které reagovala vláda vytvořením dočasných pravidel pojištění v nezaměstnanosti, nejenom že členské poplatky snížila, ale ulehčila lidem přístup

¹⁵²Tamtéž.

¹⁵³*The Swedish Reform Programme for Growth and Jobs 2008 to 2010* [online]. 28. listopadu 2008 [cit.15. března 2011]. Dostupné na <<http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/36/58/8d1d6647.pdf>>.

¹⁵⁴MUNKOVÁ: *Sociální politika ve Švédsku...*, s. 108.

¹⁵⁵DIEDRICH, Andrea, BERGSTRÖM, Ola. *The Job Security Councils in Sweden* [online]. Institute of Management of Innovation and Technology, 5. října 2006 [cit. 15. března 2011]. Dostupné na <www.imit.se/pdf/reports/2007_145.pdf>.

k příspěvkům v nezaměstnanosti. Změny nabyly platnost v červenci 2009 a trvaly do konce roku. Členské příspěvky byly sníženy na 4,86€ za měsíc, doba členství ve fondu nezaměstnanosti k získání příspěvku v nezaměstnanosti byla snížena z dosavadních dvanácti na šest měsíců.¹⁵⁶

Téměř 80% pracujících jsou členy odborů, zastoupené třemi organizacemi the Swedish Trade Union Confederation (LO), the Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) a the Swedish Confederation of Professional Associations (SACO). Stejně tak se i zaměstnavatelé sdružují do vlastních organizací.¹⁵⁷

3.3.6 Nezaměstnanost mladých lidí a osob 50+

Nezaměstnanost osob starších 50 let je ve Švédsku významným ekonomickým a sociálním problémem, což klade důraz na změny v aktivní politice vlády, která se snaží prodloužit „pracovní život“. Vládní program z let 2006-2008 předvídá opatření ke zvýšení daňových dobropisů pro osoby starší 65 a více, pro tuto skupinu byly sníženy speciální zaměstnanecké příspěvky. Významnou roli také hraje další vzdělávání.¹⁵⁸

Pro mladé lidi jsou vytvořeny speciální programy, které se odlišují od programů jiných nezaměstnaných skupin. V současné době funguje program **pracovní záruka pro mladé lidi**, zaměřující se především na činnosti spojené s hledáním práce¹⁵⁹ a pokrývá mládež mezi 16 a 24 lety registrovanou ve VSN nejméně tři měsíce. Projekt byl zmíněný ve výše uvedeném Švédském reformním programu pro léta 2006-2008 a nahradil stávající mládežnické programy. Jeho hlavním cílem je především zajištění práce odpovídající znalostem mladých lidí a co nejrychleji začít nebo obnovit vzdělání v regulárním vzdělávacím systému. V rámci usnadnění vstupu mladých na trh práce bylo učiněno celkové snížení příspěvků sociálního pojištění a daň ze mzdy pro osoby ve věku 18 až 25 let. V roce 2009 bylo navrženo ještě větší snížení příspěvků pojištění a rozšíření na všechny osoby do 26 let. Celková částka příspěvků sociálního pojištění odváděných zaměstnavatelem za mladé lidi byla snížena na 15,49 %, což představovalo téměř polovinu běžných odvodů.¹⁶⁰

3.4 Srovnání vybraných problémových oblastí

¹⁵⁶LOVÉN: *New temporary unemployment insurance rules ...*

¹⁵⁷*Social and Labour market policy in Sweden* [online]. European parliament, červenec 1997[cit. 15. března 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w13/summary_en.htm>.

¹⁵⁸*The Swedish Reform Programme for Growth and Jobs ...*

¹⁵⁹FORSLUND: *The new system to follow ...*

¹⁶⁰*The Swedish Reform Programme for Growth and Jobs 2008 to 2010 ...*

Aby byla komparace kompletní, tak se nyní podívejme na konkrétní údaje. Nejprve začneme s celkovými výdaji na příspěvky v nezaměstnanosti. Daná čísla představují procentuální podíl z celkových výdajů na sociální dávky. Ve Francii příspěvky v nezaměstnanosti v roce 1997¹⁶¹ představovaly 7,6%, ve stejné době ve Velké Británii pouze 3,9% a ve Švédsku 10,7%. Ve stejném období ve Francii mělo financování mírně sestupnou tendenci, nicméně v roce 2003 výdaje na příspěvky vzrostly na 7,9% a od této doby zase klesaly a v roce 2008 představovaly pouze 5,75%. Většími změnami prošly výdaje ve Švédsku, kde se snížily každým rokem téměř o procento, v roce 2003 představovaly jen 5,78%, v roce 2008 klesly až na 2,97%. Stejně také ve Velké Británii výdaje postupně klesaly, v roce 2008 dosáhly 2,54%.¹⁶² Tato čísla budou více vypovídat, pokud zmíníme výdaje na sociální dávky.¹⁶³ V roce 1997 představovaly ve Francii výdaje na sociální příspěvky 95% z celkové částky určené na sociální ochranu. Do roku 2004 se výdaje snižovaly, poté se zvýšily na 95,22% v roce 2008. Velká Británie v roce 1997 vyplácela 95,84% a Švédsko 98,66%. VB své výdaje v letech 2003 až 2006 navýšila na 98,1%, následně se vrátila na 95,8%. Ve Švédsku byly výdaje na sociální příspěvky téměř konstantní a v roce 2008 činily 97,98%.¹⁶⁴ Konkrétně na příspěvek v nezaměstnanosti byly vynaloženy ve Francii poměrně vysoké výdaje překračující průměr EU. V roce 1998 příspěvek činil 1,54% HDP a zvedal se až na úroveň 1,72% HDP v roce 2003, poté klesal až na 1,17% HDP v roce 2008. Ve VB jsou výdaje na stejný příspěvek mnohem nižší, v roce 1998 představoval pouze 0,39% HDP a v následujících letech se ještě dále snižoval až na úroveň 0,19% HDP, což je značně pod úrovní celounijního průměru (0,95% HDP). Ve Švédsku se výdaje na příspěvek v nezaměstnanosti měnily, v roce 1998 měly úroveň 1,77% HDP, během následujícího desetiletí značně kolísaly a v roce 2008 dosáhly 0,717% HDP.¹⁶⁵

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti zemí zahrnují aktivační opatření pro nezaměstnané jako sdílení zaměstnání, vzdělávání, podporovaná zaměstnání, vytváření přímých míst, pobídky k zahájení jsou dalším významným ukazatelem rozdílů mezi zeměmi.

¹⁶¹ Většina zmíněných statistických údajů zveřejněných Eurostatem začíná rokem 1997, těchto informací se držíme i my, neboť je již zkoumáno i Švédsko, které přistoupilo do EU v roce 1995.

¹⁶² *Social benefits by function* [online]. Eurostat [cit. 25. března 2011]. Dostupné na <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00106&language=en>>.

¹⁶³ Uváděné údaje představují podíl celkových výdajů na sociální dávky na celkových výdajích za sociální ochranu.

¹⁶⁴ *Total expenditure on social benefits* [online]. Eurostat [cit. 25. března 2011]. Dostupné na <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00102&plugin=1>>.

¹⁶⁵ *Public expenditure on labour market policy* [online]. Eurostat [cit. 28. března 2011]. Dostupné na <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?jsessionid=9ea7971b30dbd020f0042f9f4cc5b3d9a3f9e756491a.e34RaNaLaxqRay0Lc3uLbNiNa30Ke0?tab=table&plugin=1&pcode=tps00076&language=en>>.

Francie vydávala na tato opatření 0,98% HDP v roce 1998, pak se náklady snižovaly až na úroveň 0,6% HDP v roce 2008. Ve Švédsku byly v roce 1998 výdaje 2,18% HDP, postupně se snižovaly na konečných 0,66% HDP v roce 2009. Údaje pro VB sice nejsou zcela kompletní, nicméně i tak dokážeme posoudit její zájem, v roce 1998 byly výdaje pouze 0,083% HDP, v roce 2008 pak dokonce 0,047%.¹⁶⁶

Významným problémem je v daných zemích dlouhodobá nezaměstnanost. Ve VB byla největší dlouhodobá nezaměstnanost v roce 1993, kdy dosáhla téměř 4,3%. Následovalo období vládních kroků a nezaměstnanost postupně klesala až na úroveň 1% v roce 2004, nicméně v době ekonomické krize se opět vyšplhala na úroveň 1,9%. Naopak Švédsko prožilo prudký vzestup od roku 1993 (0,5%) do roku 1997 (3,1%). Od tohoto okamžiku byla míra nízká a pohybovala se mírně nad 1%, pod které klesla v roce 2008. Ve Francii je situace horší, v roce 2007 představovala míra dlouhodobé nezaměstnanosti 4,6%, dále oscilovala s drobnými výkyvy kolem 3%.¹⁶⁷

Jednou z nejvíce postižených skupin je mládež do 25 let. Nejhorší situace je ve Francii, v letech 1992 až 1998 byla nezaměstnanost mládeže kolem 27%, poté dosahovala hodnot kolem 20%, během ekonomické krize byla tato skupina obyvatelstva zasažena více než ostatní a míra nezaměstnanosti se zvýšila na téměř 24%. Ve VB se po nástupu Labouristů do vlády snížil počet mladých bez práce na úroveň kolem 12%, i zde ovšem recese zvýšila míru nezaměstnanosti u mládeže až na 19% v roce 2009. Ve Švédsku je situace podobná jako ve Francii, nezaměstnaných mladých lidí je poměrně hodně, po 4,4% úrovni v roce 1990 se nezaměstnanost zvýšila a její míra osciluje kolem 20% , v letech 2009 a 2010 dosáhla 25%.¹⁶⁸ (Viz graf 1).

Na závěr se podívejme na celkovou nezaměstnanost v daných státech. Údaje zahrnují osoby aktivně hledající zaměstnání. Ve Francii míra nezaměstnanosti od roku 1990 (8,4%) neustále rostla a nejhorší situace byla v roce 1994, poté klesala na 8,3% (2001) a poté s výkyvy dosáhla míry kolem 9%, v rámci ekonomické krize se zvýšila na 9,7% v roce 2010. Švédsko mělo v roce 1990 nízkou nezaměstnanost 1,7%, o tři roky později se nezaměstnanost prudce zvýšila na 9% a nadále zvyšovala po další tři roky. Pak se její míra snížila na úroveň kolem 6%, v letech recese 2009 a 2010 měla přes 8%. Ve VB byla do roku 1997 vysoká

¹⁶⁶ Tamtéž.

¹⁶⁷ *Taux de chômage de longue durée par sexe* [online]. Eurostat [cit. 25. března 2011]. Dostupné na <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=fr&pcode=tsisc070>>

¹⁶⁸ *Taux de chômage* [online]. Eurostat [cit. 26. března 2011]. Dostupné na <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=fr&pcode=tsdec460>> .

nezaměstnanost dosahující až 10,2%, po tomto roce se snížila a dosahovala úrovně kolem 5%, během ekonomické krize dosáhla úrovně 7,8% v roce 2010.¹⁶⁹

3.5 Shrnutí

V této kapitole jsme se věnovali rozboru politik zaměstnanosti ve Francii, Velké Británii a ve Švédsku. Zkonstatovali jsme, že nezaměstnanost představuje pro studované státy významný problém a snaží se proto podnikat řadu kroků k její eliminaci. Nejhuře zasažené jsou skupiny mládeže a osob starších 50 let, a proto se v daných zemích nejvíce koncentrují právě na tuto problematiku. Přestože existují jisté společné trendy k posilování aktivní politiky zaměstnanosti podporující především aktivní přístup nezaměstnaných k získání práce, jako jsou různé rekvalifikace a podpůrné projekty, tak samozřejmě mezi státy zůstává řada odlišností. Především se liší ve výdajích na příspěvek v nezaměstnanosti či na opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Zjistíme, že VB na rozdíl od zbývajících dvou států má velice nízké výdaje, Francie je na tom přesně naopak. Dále můžeme zkonstatovat, že ekonomická recese zhoršila stav nezaměstnanosti ve všech zemích, nejvíce byla postižena Francie, nicméně vysoká míra byla i v dalších zemích.

Při zkoumání politik zaměstnanosti v daných státech jsme zjistili, že má každá země zcela jiný postoj k otázce zaměstnanosti. V následující kapitole se budeme snažit poukázat, jak jsou tato národní specifika nebo jednoduše národní zájmy prosazovány na nadnárodní úrovni. Budeme analyzovat vyjednávání, během kterých se snažily státy s různými přístupy k problematice prosadit svůj postoj.

¹⁶⁹*Unemployment rate by gender* [online]. Eurostat [cit. 28. března 2011]. Dostupné na <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/printTable.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsiem110&printPreview=true>>.

ČTVRTÁ KAPITOLA

Případová studie Mezivládní konference v roce 1996

V této kapitole budeme analyzovat mezivládní konferenci v roce 1996, která přinesla začlenění kapitoly zaměstnanosti do Smluv. Budeme sledovat národní pozice Francie, Velké Británie a Švédska a jak se tyto státy zasadily o prosazení svého zájmu. Popíšeme průběh jednání a změny ve stanoviscích jednotlivých států.

Než přikročíme k popisu vyjednávání mezi členskými státy Evropské unie za účelem prosazení jejich zájmu, podívejme se stručně na některé institucionální faktory, které mohou tato jednání ovlivnit. Jedná se o formální pravidla během jednání a vytváření politiky, podnikavost Komise, efekt institucionálních znalostí, finanční pobídky a překážky způsobené spoluprací a nepředvídatelné následky.¹⁷⁰ Podstatným faktorem jsou především první zmíněná pravidla jednání-hlasování. V oblasti politiky zaměstnanosti hovoříme buď o užití principu jednomyslnosti či kvalifikované většiny. Změny ve způsobu rozhodování Rady Evropské unie měly velký dopad na schvalování legislativy, znesnadnily přijímání evropských zákonů, což vyústilo ve vytvoření alternativních a flexibilnějších forem vlády.¹⁷¹ Jedná se o případ **Evropské strategie zaměstnanosti a otevřené metody koordinace**, které ovšem nejsou pro členské státy závazné.

Vytváření a implementace sociální politiky začíná na domácí úrovni národních států. Vlády spolupracují s dalšími aktéry, přičemž historická tradice hraje při určování významu těchto účastníků velkou důležitost. Švédsko je stát s hustým zastoupením odborů a silnou

¹⁷⁰ JOHNSON: *European Welfare ...*, s. 15.

¹⁷¹ JOHNSON: *European Welfare ...*, s. 17.

tradicí kolektivního vyjednávání na národní úrovni, naopak Francie a Velká Británie mají nižší zastoupení odborů a slabší tradici národního kolektivního vyjednávání.¹⁷²

Na tomto místě je však nutné zdůraznit, že pro mezivládní konferenci zmíněná pravidla hlasování neplatí. Jedná se totiž o jednání, na která se vztahují předpisy pro uzavírání mezinárodních smluv, tedy jednomyslnost. Státy se musí nejprve na výsledku dohodnout, následně přichází ratifikace všemi stranami a podle domácích pravidel členských států případná domácí konzultace obyvatelstva výsledků jednání prostřednictvím referenda.

Z tohoto důvodu je nutná velmi pečlivá příprava, a to jak na domácí úrovni, kde musí mít vláda silnou podporu, tak na úrovni unijní, kde dochází k důkladným diskuzím, jsou vytvářeny různé skupiny s úkolem předjednat vládám agendu a zjistit shodné či naopak sporné body programu. Od toho se odvíjí další směřování jednání a samozřejmě finální ustanovení.

4.1 Mezivládní konference v roce 1996

Podle článku N závěrečných ustanovení Smlouvy o Evropské unii podepsané v Maastrichtu v roce 1992 mohl členský stát předložit pozměňovací návrhy zakládajících smluv Radě. Na základě tohoto opatření byla v roce 1996 svolána **Mezivládní konference** do Turína s cílem připravit revizi stávajících smluv a připravit Evropskou unii na další rozšiřování. Členské státy přinesly řadu návrhů v různých oblastech, kromě institucionální reformy a změny hlasování byla řešena i otázka obrany a třetího pilíře a nechyběla ani sociální politika. I přes rozšířené kompetence v sociální politice Smlouvou o EU, nebyla do této doby samostatná kapitola týkající se politiky zaměstnanosti do smluv začleněna, došlo k pouhému připojení Sociálního protokolu. Významným přínosem konference je její zaměření na témata blíže spojená s občany a pokus o zlepšení pohledu veřejnosti na fungování EU a celkově na evropskou výstavbu.¹⁷³

Na základě návrhů získala Evropská rada mandát pro mezivládní konferenci a stanovila její program. Oblasti zaměstnanosti je věnovaná část „Unie blíže občanům“, podle které je boj proti nezaměstnanosti prioritním úkolem. S cílem dosažení vysoké zaměstnanosti zároveň se zajištěním sociální ochrany měla konference prozkoumat, jak by mohla poskytnout

¹⁷² JOHNSON: *European Welfare ...*, s. 63.

¹⁷³ MAGANZA, Giorgio: *Réflexions sur le traité d'Amsterdam, contexte général et quelques aspects particuliers* [online]. Persée. fr, 1997 [cit. 17.dubna 2011]. Dostupné na <http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/afdi_0066-3085_1997_num_43_1_3474>.

základy pro zlepšení spolupráce a koordinace s cílem pomoci národním politikám.¹⁷⁴ V rámci rozvoje evropské integrace bylo klíčové zachování a rozšíření sociální dimenze, především v oblasti nezaměstnanosti a pracovních podmínek.¹⁷⁵ Mezivládní konference neměla formu pouze jednoho izolovaného jednání, ale skládala se z řady setkání a vyjednávání mezi představiteli členských států na různých úrovních v průběhu následujících několika měsíců a během předsednictví několika států, která nakonec vyústila v ratifikaci Amsterdamské smlouvy.

Vzhledem k tomu, že se konference odehrávala v době, kdy se Evropa potýkala s obrovskou nezaměstnaností, tak nebylo možné tuto problematiku opomenout. Státy považovaly politiku zaměstnanosti v první řadě za národní zodpovědnost, nicméně dohodnout se, na jakém základě by měla Unie národním vládám s jejich politikou vypomáhat, nebylo snadné. Otázka zaměstnanosti byla v rámci konference středem zájmu pro socialistické a celkově levicové strany v Evropě, stejně tak i odborů, a to i přes to, že původně neměla být tato oblast součástí agendy mezivládní konference. Během vyjednávání hrály důležitou roli velké státy jako Velká Británie a Francie společně s Německem, role Švédska byla i přes jeho nedávný vstup pro další vývoj podstatná, neboť politika zaměstnanosti a životní prostředí byly v centru zájmu severovýchodních zemí.

4.2 Postoje Švédska v otázce zaměstnanosti

Švédsko mělo eminentní zájem na jednání na mezivládní konferenci, neboť pro vládu představovala významnou příležitost k vyslyšení švédského „hlasu“. Jejími třemi nejvýznamnějšími cíli bylo zajistit spolupráci uvnitř Evropské unie s širokou podporou veřejnosti a demokratickou legitimitou, dále připravit cestu dalšímu rozšíření EU a na závěr „zvýšit plnější spolupráci v oblastech, které Švédsko shledává významnými, obzvláště podpořit vyšší míru růstu a zaměstnanosti v Evropě a zlepšit životní prostředí.“¹⁷⁶ Švédsko bylo v Turíně novým a nezkušeným členem EU a vedoucí role při vytváření kapitoly zaměstnanosti měla přesvědčit o tom, že vstup do unie neznamená konec švédského sociálního modelu. Významná část tohoto modelu – „aktivní politika pracovního trhu a její cíl

¹⁷⁴ *White paper on the 1996 IGC Preface* [online]. European parliament, 18. září 1996 [cit. 28. března 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/igc1996/pos-intr_en.htm#pref>.

¹⁷⁵ *RESOLUTION 1108 (1997) I on the 1996 Intergovernmental Conference of the European Union* [online]. European Navigator [cit. 16. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ena.lu/resolution_1108_1997_parliamentary_assembly_council_europe_28_january_1997-2-14388>.

¹⁷⁶ *White paper on the 1996 IGC Sweden* [online]. European parliament, 1. září 1996 [cit. 28. března 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/igc1996/pos-sv_en.htm>.

plná zaměstnanost měly být exportovány do Evropy“.¹⁷⁷ Jistým faktorem musela být i slabá účast švédských voličů ve volbách do Evropského parlamentu v roce 1995¹⁷⁸, vláda se snažila poukázat na význam unie pro zemi, ale také získat širokou podporu ke spolupráci s EU.

Vyvážená ekonomická opatření a aktivní politika pracovního trhu mohou vytvářet podmínky k vysoké míře vzrůstu zaměstnání. Nejvýznamnějším vnitřním problémem EU a členských států byla podle švédské vlády vysoká nezaměstnanost, „nedosažení řešení vytváří hrozbu pro sociální stabilitu a souvislou ekonomiku“.¹⁷⁹ Boj s vysokou mírou nezaměstnanosti v Evropě a podpoření rychlého růstu a vysoké zaměstnanosti patřily mezi vrcholné priority Švédska.¹⁸⁰ Evropská unie měla být díky těmto oblastem přivedena blíže ke svým občanům. Cílem evropské integrace bylo podle švédské vlády snížení vysoké nezaměstnanosti a podnícení vysoké a trvale udržitelné zaměstnanosti. Významným přínosem konference mělo být založení vlastní kapitoly pro zaměstnanost a sociální politiku ve Smlouvách a vytvoření „unie pro zaměstnanost“.¹⁸¹

Samostatná sekce zaměstnanosti měla vytvořit cíle a společné postupy zavazující všechny účastníky k respektování řady principů v politice zaměstnanosti. Tyto společné principy měly podle švédské vlády zahrnovat vzdělávání pracovníků, zlepšení zaměstnanosti v nerozvinutých oblastech, rovné příležitosti pro muže a ženy, podnítit aktivní politiku pracovního trhu a rozšíření sociálního dialogu.¹⁸² Smlouva měla navíc obsahovat účinnější mechanismy k zajištění koordinace mezi ministerstvy financí a zaměstnanosti a sestavení „zvláštní komise zaměstnanosti“ složené ze zástupců členských států na úrovni ministrů ze zmíněných ministerstev a s funkcí poradního orgánu při vytváření pokynů a k monitorování pokroku. Jednání a spolupráce tedy měla probíhat a zachovat pravomoci států na národní úrovni. Bližší koordinace politik by měla přinést trvalý pokrok v růstu a zaměstnanosti.

¹⁷⁷ VAN RIEL, VAN DER MEER: *The advocacy coalition ...*

¹⁷⁸ Voleb do Evropského parlamentu v roce 1995 se účastnilo pouze 41,63% voličů, což bylo v poměru s volbami do Parlamentu úplně odstrašující číslo. V roce 1994 se účastnilo voleb do Parlamentu 86,82%. Slabá účast ve volbách do EP však pokračovala i do budoucna a naopak se ještě zmenšovala. V době vstupu do Unie však nebylo žádné srovnání a proto muselo vyvolávat obavy. Viz Dataset: Sweden: European Parliament Election 1995 [online]. Eed [cit. 20. dubna 2011]. Dostupné na <http://eed.nsd.uib.no/webview/index.jsp?study=http://129.177.90.166:80/obj/fStudy/SEEP1995_Display&node=0&mode=cube&v=2&cube=http://129.177.90.166:80/obj/fCube/SEEP1995_Display_C1&top=yes>.

¹⁷⁹ *LA POLITIQUE SOCIALE ET LA CONFERENCE INTERGOUVERNEMENTALE DE 1996* [online]. Europarl.europa [cit. 13. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/igc1996/fiches/fiche13_fr.htm>.

¹⁸⁰ *Sweden in the European Union* [online]. Ab.se, březen 1996 [cit. 24. března 2011] Dostupné na <http://www.ab.se/english/sweden/general/e-s-sweden_in_the_european_union.htm>.

¹⁸¹ *White paper on the 1996 IGC Sweden* [online]. Europaen parlament, 18. září 1996 [cit. 28. března 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/igc1996/pos-sv_en.htm>.

¹⁸² JOHNSON: *European Welfare ...*, s. 111.

Kromě toho Švédsko podporovalo představení speciálních ustanovení do Smlouvy k rozšíření postupů monitorovacích opatření při vytváření pracovních míst členskými státy.¹⁸³ Politika zaměstnanosti členských států a Unie by tedy měla být kontrolována posílenými procedurami. Dále švédská vláda hájila začlenění protokolu o sociální politice do Smlouvy, neboť umožňuje zahájit sociální dialog stanovující pracovní podmínky v rámci kolektivních pracovních smluv. Evropská unie by měla podle švédského stanoviska primárně zajišťovat praktické řešení každodenních problémů běžných lidí a mezi nimi je prioritou boj proti nezaměstnanosti.¹⁸⁴

4.3 Postoje Velké Británie v otázce zaměstnanosti

Velká Británie se výrazně v oblasti sociální politiky profilovala již v době podpisu Maastrichtské smlouvy, kdy odmítla začlenit sociální kapitoly do Smlouvy o Evropské unii a vyjednala výjimku, tzv. opt-out. Na rozdíl od Švédska není Velká Británie nakloněná harmonizaci v oblasti zaměstnanosti, spíše naopak. Přestože považuje vytváření míst za jednu z nejvyšších priorit EU, nemůže být řízeno jednoduše pomocí zákonů, neboť pracovní místa vytváří obchod.¹⁸⁵ Obává se totiž přehnaných požadavků na britskou politiku zaměstnanosti ze strany kontinentálních politik, což by ji mohlo ohrozit. Vláda VB odmítala začlenění sociální kapitoly z Maastrichtu do Smlouvy, neboť se obávala, že by v tomto případě mohla být stanoviska VB ignorována za pomoci řady směrnic z oblasti pracovních podmínek, což by mělo finanční dopad na cenu práce. Daný pasivní postoj ještě zvýraznila neochotou vzdát se zmíněné opt-out doložky.¹⁸⁶ Pro Velkou Británii je zmíněná směrnice o pracovní době podstatná, neboť ničí sociální politiku vytváření nových míst, a proto ve svém návrhu žádá její neuplatnění ve VB.¹⁸⁷ Nicméně zaměstnanost a pracovní místa mají podle britské vlády klíčový význam a stanou se důležitým bodem jednání, přestože podle jejich názoru mezivládní konference nebude mít nějaký významný přínos na skutečné vytváření míst. VB jednoznačně projevuje své stanovisko v dané otázce, podle ní „možná není náhoda, že se

¹⁸³ *White paper on the 1996 IGC Sweden* [online]. Europaen parlament, 18. září 1996 [cit. 28. března 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/igc1996/pos-sv_en.htm>.

¹⁸⁴ PETERSEN, Nikolaj. The Nordic trio and the future of the EU. In EDWARDS, Geoffrey, PIJPERS, Alfred. *The politics of European treaty reform : the 1996 Intergovernmental conference and beyond*. London : Pinter, 1997, s. 178.

¹⁸⁵ *Intergovernmental Conference (White Paper)* [online]. Hansard, 12. března 1996 [cit. 12. dubna 2011]. Dostupné na <<http://hansard.millbanksystems.com/commons/1996/mar/12/intergovernmental-conference-white-paper>>.

¹⁸⁶ *White paper on the 1996 IGC. United Kingdom* [online]. European Parliament, 18. září 1996 [cit. 28. března 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/igc1996/pos-en_en.htm>.

¹⁸⁷ *Commons debates* [online]. Parliament.uk, 12. prosince 1996 [cit. 10. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.publications.parliament.uk/pa/cm199697/cmhansrd/vo961212/debtext/61212-14.htm>>.

jediná z větších zemí EU, které se snižuje nezaměstnanost, stane jedinou zemí-Spojené království, která způsobila odložení představení sociální kapitoly.¹⁸⁸ Již podle toho je jasné, že VB nehodlala ustoupit ze svého přesvědčení a tím tedy zablokovala další jednání. V prosinci 1996 na zasedání Rady v Dublinu ministerský předseda Major tuto pozici znovu zopakoval s tím, že „nevidí žádný smysl v nové kapitole zaměstnanosti ve Smlouvě, nevytvoří jediné místo.“¹⁸⁹

Role aktérů na domácí scéně sehrála svoji roli při vytváření vládního stanoviska. V oblasti politiky zaměstnanosti měla VB významnou podporu domácích aktérů, ekonomických zájmových skupin a zástupců zaměstnavatelů.¹⁹⁰ Ve finančních a průmyslových kruzích se postoj vůči EU změnil, tato ekonomická elita vždy byla proevropská a občas předbíhala stanoviska vlády. Nicméně od jednání v Maastrichtu je tato „ekonomická elita“ pro zachování britského opt-outu. Obchodní kruhy kladou spíše důraz na snahy o deregulaci a na snížení byrokracie.¹⁹¹ S největším odporem se ovšem vládnoucí konzervativní strana setkala u opoziční liberální strany, která byla otevřenější vůči vstupu evropské politiky do oblasti sociální politiky a zaměstnanosti, žádala začlenění kapitoly zaměstnanosti do revidované Smlouvy a v podstatě již před zahájením konference upozorňovala na zrušení vyjednaného opt-outu v případě, že se strana dostane k moci. Sociální kapitola pro liberály představovala „hlavní příspěvek účasti britských občanů v evropském projektu“.¹⁹² Stanovisko prezentované na mezivládní konferenci tedy představovalo názor vládnoucí konzervativní strany a nikoliv dohodu mezi stranami, což brzy potvrdila změna vlád a celkového vývoje v průběhu jednání.

4.4 Postoje Francie v otázce zaměstnanosti

Pro Francii představuje politika zaměstnanosti centrální rys národního vládního programu, nicméně v rámci přípravy na mezivládní konferenci tato agenda nestála ve středu zájmu. Francouzské návrhy pro oblast sociální politiky zahrnovaly řadu bodů, z nichž významný byl rozvoj sociálního dialogu mezi sociálními partnery, společné úvahy o

¹⁸⁸ *Intergovernmental Conference (White Paper)* [online]. Hansard, 12. března 1996 [cit. 10. dubna 2011]. Dostupné na <<http://hansard.millbanksystems.com/commons/1996/mar/12/intergovernmental-conference-white-paper>>.

¹⁸⁹ *Mr Major's Commons Statement on the Council of Europe Meeting in Dublin* [online]. [cit. 17. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.johnmajor.co.uk/page859.html>>.

¹⁹⁰ GEORGE, Stephen. Britain and the ICG. IN EDWARDS, Geoffrey, PIJPERS, Alfred. *The politics of European treaty reform : the 1996 Intergovernmental conference and beyond*. London : Pinter, 1997, s. 104.

¹⁹¹ WALLACE, Helen. L'approche britannique de la CIG 1996. *Politique étrangère* 1, 1996, s. 49-59 [online], [cit. 7. dubna 2011]. Dostupné na <www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/polit_0032-342x_1996_num_61_1_4512>.

¹⁹² Tamtéž.

budoucnosti sociální ochrany a vytvoření opravdového evropského sociálního modelu, ale také realizace charty práv občanů, zhodnocení sociální a lidské dimenze rozšíření EU, ochrana veřejné služby.¹⁹³ Státy EU se měly podle francouzského stanoviska zaměřit na výdaje na boj proti nezaměstnanosti.¹⁹⁴ Velkou roli při vytváření národního zájmu ovšem hrála změna ve vládě. Do vytvoření nové socialistické většiny v parlamentu v roce 1997 nebyla francouzská vláda nakloněna začlenění specifické kapitoly zaměstnanosti do smluv, ale raději upřednostňovala pouhé pozměnění smluv s cílem vytvoření pracovních míst a místa sociální jednoty mezi evropskými národy.¹⁹⁵

V červnu 1996 prezident francouzského Národního shromáždění Philippe Séguin představil **evropský sociální model** (ESC). „Člověk má být navrácen do srdce evropského projektu, vytvářející z boje pro zaměstnání absolutní prioritu v Evropě“. Tento model zmiňuje především plnou zaměstnanost jako první požadavek pro veřejnou akci. ESC je charakterizován „systémy sociální ochrany hluboce zakořeněnými v identitě a kultuře národů zaručující nejistotu existence a zajišťující jistý příjem po odchodu do důchodu; rolí států ve stanovení minimálních pravidel v oblasti pracovních vztahů, zachování veřejné služby pro všechny, zárukou sociální koheze; předností danou vzdělání mladých, boji proti vyloučení, ke zvýšení práv evropských občanů, evropskému sociálnímu dialogu“¹⁹⁶. Pro lepší potvrzení ekonomické a sociální dimenze Evropy je doporučeno stanovení vytváření míst za prioritu EU a za určující kritérium všech iniciativ k posílení sledování politik zaměstnání a k boji proti sociálnímu dumpingu. Na závěr poukazuje na nezbytnost začlenění sociálního protokolu do Smlouvy, aby došlo k posílení jeho významu.¹⁹⁷

Při posuzování stanoviska Francie na mezivládní konferenci bychom neměli opomenout její významné spojenectví s Německem, které bývá někdy nazýváno motorem evropské integrace. Polovina devadesátých let však představovala spíše ochlazení vzájemných

¹⁹³ *L'Europe selon Chirac* [online]. Libération, 25.března 1996 [cit. 4.dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.liberation.fr/evenement/0101176460-l-europe-selon-chirac-a-cinq-jours-de-la-conference-intergouvernementale-de-turin-le-president-developpe-ses-reflexions-sur-l-europe-il-insiste-sur-la-reforme-des-institutions-la-monnaie-unique-et-la->>.

¹⁹⁴ *France stresses value of social welfare policy* [online]. European voice, 28.března 1996 [cit. 4.dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.europeanvoice.com/article/imported/france-stresses-value-of-social-welfare-policy/30898.aspx>>.

¹⁹⁵ *Préparation et perspectives de la conférence intergouvernementale* [online]. ASSEMBLÉE NATIONALE, 20.března 1996 [cit. 13. dubna 2011]. Dostupné na <<http://archives.assemblee-nationale.fr/10/cri/1995-1996-ordinaire/145.pdf>>.

¹⁹⁶ *CONFERENCE DES PRESIDENTS DES ASSEMBLEES EUROPEENNES* [online]. Sénat.fr, červen 1996 [cit. 17. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.senat.fr/europe/dossiers/conference_presidents/rapport_seguin_budapest96.pdf>.

¹⁹⁷ Tamtéž.

vztahů, partneři se rozcházel i v otázce zaměstnanosti, která pro Francii v dané době představovala velkou hrozbu pro jednotu francouzské společnosti.¹⁹⁸

Stejně jako ve Velké Británii i ve Francii nepanovala shoda mezi dvěma nejsilnějšími politickými stranami. Opoziční Socialistická strana kladla důraz na sociální otázku a žádala začlenění kapitoly o zaměstnání, podle strany je třeba v celé Evropě přijmout sociální protokol bez výjimek.¹⁹⁹ Zaměstnání je pro stranu prioritním cílem. Při prezentování francouzské pozice na konferenci byl představen, stejně jako v případě Velké Británie, názor vládní strany.

4.5 Reflexní skupina

Při popisu mezivládní konference bychom neměli opomenout pracovní skupinu, která se na její organizaci podílela, neboť se skládala ze zástupců členských států, kteří se v jejím rámci snažili prosadit zájem svého státu. Reflexní skupina byla vytvořena Evropskou radou na summitu v Corfu 24. a 25. června 1994 a kromě zástupců členských zemí byla zastoupena Komise a dva členové EP v čele se španělským ministrem pro Evropské záležitosti Carlosem Westendorpem y Cabezou. Cílem skupiny bylo především určit agendu k projednávání na mezivládní konferenci a navrhnout otázky k úpravě Maastrichtské smlouvy v perspektivě budoucího směřování EU.²⁰⁰ Zástupce Švédska Gunard Lund vyzval k vytvoření samostatné kapitoly pro zaměstnanost v revidované Smlouvě včetně výboru pro zaměstnanost s prohlášením, že zaměstnanost je záležitost společného zájmu.²⁰¹ Naopak britský zástupce známý pro svůj euroskepticismus David Davis²⁰² neustále prosazoval zachování *statu quo*.²⁰³ Podle francouzského zástupce v reflexní skupině Michela Barniera to nejsou smlouvy, které

¹⁹⁸SZUKALA, Andrea, WESSELS, Wolfgang. The Franco- German tandem. In EDWARDS, Geoffrey, PIJPERS, Alfred. *The politics of European treaty reform : the 1996 Intergovernmental conference and beyond*. London : Pinter, 1997, s. 83.

¹⁹⁹ «Il faut donner de la chair au projet social européen» [online]. Liberation.fr [cit. 13. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.liberation.fr/france/0109175185-il-faut-donner-de-la-chair-au-projet-social-europeen-elisabeth-guigou-ps-n-exclut-pas-de-dire-non-au-prochain-traite-s-il-manque-d-audace>>.

²⁰⁰De nombreuses divergences constatées au sein du groupe de réflexion sur la réforme des institutions européennes [online]. European NAvigator [cit. 12. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ena.lu/several_differences_opinion_noted_within_reflection_group_reform_european_institutions_from_monde_december_1995-1-19401>.

²⁰¹JOHANSSON, Karl Magnus. Tracing the employment title in the Amsterdam treaty: uncovering transnational coalitions. *Journal of European Public Policy*, 1999, č. 6, s. 85-101 [online], [cit. 10. dubna]. Dostupné na <www.eucenter.wisc.edu/OMC/Papers/Archive/johansson.pdf>.

²⁰²WALLACE, Helen. L'approche britannique de la CIG 1996. *Politique étrangère*, 1996, č. 1, s. 49-59 [online], [cit. 7. dubna 2011]. Dostupné na <www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/polit_0032-342x_1996_num_61_1_4512>.

²⁰³La CIG 1996: un exercice à haut risque [online]. European NAvigator, říjen 1995 [online]. Dostupné na <http://www.ena.lu/1996_igc_high_risk_exercise_revue_marche_commun_union_europeenne_october_1995-2-17118>.

sníží nezaměstnanost, místo textů a kapitol je k vedení politiky nezbytná kolektivní vůle. V otázkách sociální politiky navrhuje spíše doplnit článek 2 Smlouvy s potvrzením ambice pomocí silného signálu: „cílem politiky EU je růst a zaměstnanost“.²⁰⁴

Skupina se snažila identifikovat nutná zlepšení, aby byla Unie přizpůsobena dnešku a připravena k rozšíření. Dále došla k názoru, že je třeba zaměřit se na velká témata, která zajímají občany jako mír, bezpečnost a zaměstnání.²⁰⁵

Závěrečná zpráva z 5. prosince 1995 přinesla seznam rozdílů v názorech států na možné reformy, pro oblast zaměstnanosti představuje před zahájením konference kompromis a spíše strohé prohlášení, že „v Evropské unii hlavní zodpovědnost za zajištění ekonomického a sociálního dobrého bytí občanů spočívá na členských státech“. Nicméně v integrované ekonomické oblasti má „Unie také odpovědnost za stanovení podmínek pro vytváření pracovních míst“²⁰⁶. Toho chce dosáhnout pomocí dokončení vnitřního trhu a rozvoje ostatních společných politik a společně s plány pro ekonomickou a monetární unii. Ve zprávě je zmíněn rozpor mezi zástupci skupiny, z nichž jedna část žádá, aby „Smlouva obsahovala jasnější závazek ze strany EU k dosažení větší ekonomické a sociální integrace a koheze ke zvýšení zaměstnanosti“, druhá je proti vepsání opatření do Smlouvy, jejichž zajištění záleží především na obchodě a úrovni států.²⁰⁷

Ještě před zahájením mezivládní konference existovala řada významných problémů v oblasti politiky zaměstnanosti, především malé země a severské státy měly zájem na jejich řešení a předkládaly své názory. Bohužel velké země naopak sociální problematiku tlačily do pozadí.

4.6 Konkrétní návrhy změny Smlouvy

Při jednání v září 1996 Švédsko přineslo konkrétní návrhy změny Smlouvy v oblasti zaměstnanosti. Ve Smlouvě o EU měl být modifikován článek B SEU, mezi cíle Unie měl být vložen odkaz na „vysokou úroveň zaměstnanosti a sníženou nezaměstnanost, stejně jako trvalý a neinflační růst“, dále pak „podporovat rovnost mezi ženami a muži.“²⁰⁸

²⁰⁴ *Groupe de réflexion sur la CIG - Point de presse du ministre délégué aux Affaires européennes, M. Michel Barnier* [online]. European NAVigator [cit. 12. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ena.lu/press_briefing_michel_barnier_work_reflection_group_igc_brussels_september_1995-2-19596>.

²⁰⁵ *La CIG 1996: un exercice à haut risque ...*

²⁰⁶ *Reflection Group's Report* [online]. European parliament [cit. 12. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/enlargement/cu/agreements/reflex2_en.htm>.

²⁰⁷ Tamtéž.

²⁰⁸ *Conférence des représentants des gouvernements* [online]. Consilium.europ, 23. září 1996 [cit. 14. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/cig1996/03921f6.pdf>.

Změny Švédsko navrhuje i ve Smlouvě o ES. Týká se to článku 2 SES, ve kterém je posláním Společenství podporovat „trvalou“ úroveň zaměstnanosti, „sníženou nezaměstnanost“ a „rovnost mezi ženami a muži.“

Dále navrhuje obměnu článku 3 SES, kde rozšiřuje činnosti Společenství pro účely vymezené v článku 2 i na „koordinaci politik členských států v oblasti zaměstnání“ a „politiku směřující k začlenění aspektů týkajících se rovnosti pohlaví ve všech oblastech činnosti Společenství“.

Ve svých návrzích vkládá do Smlouvy kapitolu - Zaměstnanost v hlavě VII. Ve článku 109 N, odst. 1 je uvedeno, že „Společenství přispívá k dosažení vysoké a trvalé úrovně zaměstnanosti a snížené nezaměstnanosti.“ Dle následujícího odstavce „členské státy vedou svoje politiky v oblastech zaměstnanosti směrem k přispívání k realizaci cílů Společenství, jak jsou stanoveny ve článku 2 a v kontextu směrů přijatých podle čl. 103 odst.2, stejně jako ve shodě s principy stanovenými ve čl. 3A“. Podle třetího odstavce „členské státy a Společenství se při stanovení jejich politik v oblasti zaměstnanosti inspirojí principy níže uvedenými. Tyto politiky jsou stanoveny způsobem: podpořit jednotlivce a společnosti v jejich úsilí přizpůsobit se změnám v profesním životě; podpořit flexibilitu v ekonomice a na pracovním trhu; vyřadit dlouhodobou nezaměstnanost a sociální vyloučení konkrétními a předčasnými preventivními opatřeními; podpořit rovnost mezi ženami a muži na pracovním trhu podle principů uvedených ve čl. 119; podpořit silný vzrůst produktivity, vysoký stupeň konkurenceschopnosti a trvalého a neinflačního vzrůstu“.

Článek 109 O v prvním odstavci zmiňuje chápání politiky zaměstnanosti, „členské státy považují svoje politiky v oblasti zaměstnanosti za otázku společného zájmu a koordinují je v rámci Rady“. Pokračuje v následujícím odstavci, že „při stanovení a dosažení všech politik Společenství musí být brán zřetel na jejich vliv na zaměstnanost a nezaměstnanost.“

V dalším článku 109 P v prvním odstavci je popsán postup při koordinaci politiky zaměstnanosti, uvádí, že „každý členský stát přijme víceletý program pro zaměstnanost. Rada, pro koordinaci politik v oblasti zaměstnanosti na základě zpráv představených Komisí, dohlíží na vývoj zaměstnanosti v každém členském státě a ve Společenství, stejně jako na shodu těchto politik se směry přijatými podle čl. 103 odst. 2 a přistoupí pravidelně k hodnocení komplexu způsobů, kterými členské státy a Společenství ve svém celku přispívají k cílům a principům přijatým ve čl. 109N. Pro potřeby tohoto mnohostranného dohledu členské státy odevzdají Komisi a výboru podle čl. 109 Q informace o významných opatřeních, která přijali v rámci jejich programů pro zaměstnanost a všechny další informace, které jsou podle nich nezbytné“. Druhý odstavec upravuje případy neshody se stanovenou linií a říká, že „když

dojde ke konstatování, že politiky členských států v oblasti zaměstnanosti nejsou shodné se směry přijatými podle čl. 103 odst. 2 a cílům přijatým podle čl. 109 N, může Rada, nařízením kvalifikovanou většinou na doporučení Komise, poskytnout danému státu nezbytná doporučení. Každý rok Rada podává Evropskému parlamentu a Evropské radě zprávu o vývoji zaměstnanosti“. Další odstavec přidává, že „Rada může, nařízením dle procedury podle čl. 189C, zastavit možnosti procedury mnohostranného dohledu podle přítomného článku.“²⁰⁹

Závěrečný článek 109Q v prvním odstavci navrhuje vytvoření poradního orgánu a uvádí, že „se zřetelem na podporu koordinace politik členských států ve všech opatřeních nezbytných k uskutečnění cílů v případě zaměstnání podle čl. 109N je vytvořen výbor pro zaměstnanost poradního charakteru“. Druhý odstavec představuje funkce nového orgánu - „výbor má za úkol: sledovat vývoj zaměstnanosti a podat hlášení Radě a Komisi na toto téma; formulovat stanoviska buď na žádost Rady nebo Komise, nebo ze své vlastní iniciativy pro tyto instituce; bez újmy čl. 151 nebo čl. 109C přispívat k přípravě prací Rady podle čl. 109P a čl. 103 odst. 2; pravidelně konzultovat ředitele společností a pracovníky na národní úrovni“. Nakonec třetí odstavec určuje zastoupení v poradním orgánu tak, že „členské státy a Komise jmenují každý dva členy výboru pro zaměstnanost“.²¹⁰

4.7 Vyjednávání

Vyjednávání byla vedena uvnitř skupiny ministerských zástupců, rozhodnutí následně přijímána Radou ministrů zahraničních věcí, obecné zásady stanoveny během zasedání Evropské rady hlav států nebo předsedů vlád.²¹¹ Zástupci ministrů se setkávali každý týden během roku, jednou měsíčně se zástupci EP. Základem prací byly listy připravené generálním sekretariátem Rady, na jejichž otázky měl postupně každý zástupce odpovědět. Ministři zahraničních věcí se následně setkávali jednou za měsíc a soustředili se na nejobtížnější body.

Podle zprávy o dosavadním průběhu jednání v dubnu 1996 francouzského delegovaného ministra pro evropské záležitosti Michela Barniera důležitá rozhodnutí v oblasti zaměstnanosti běžně nezávisí na mezivládních konferencích. Poukazuje na to, že „je žádoucí, aby došlo k přepracování některých hledisek Smlouvy pro lepší včlenění sociální a humanistické dimenze evropské výstavby, je ale vhodné nepodlehout iluzi, že nová opatření

²⁰⁹ *Conférence des représentants des gouvernements* [online]. Consilium.europ, 23. září 1996 [cit. 14. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/cig1996/03921f6.pdf>.

²¹⁰ *Conférence des représentants des gouvernements* [online]. Consilium.europ, 23. září 1996 [cit. 14. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/cig1996/03921f6.pdf>.

²¹¹ *Intergovernmental negotiations* [online]. European NAvigator [cit. 15. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ena.lu/intergovernmental_negotiations-2-18912>.

ve Smlouvě budou stačit k vyřešení problému zaměstnanosti²¹². Dodává, že měsíc po konferenci v Turíně si téměř všechny státy přejí začlenění sociálního protokolu do Smlouvy a široká shoda se rýsuje ve prospěch vytvoření pozorovatele sociální politiky a politiky zaměstnanosti.²¹³ Během projednání návrhů určených k přednesu na mezivládních vyjednáváních byla v Senátu v dubnu 1996 zmíněna směrnice o otcovské dovolené. Ta ovšem nakonec vzhledem ke svému omezenému charakteru nebyla doporučena k přednesení před ostatními členskými státy. Na konci června 1996 stejný ministr zkonstatoval, že byla problematika zaměstnanosti dosti projednávána na základě úmluvy důvěry pro zaměstnanost a došlo k jistému pokroku. Došlo k vytvoření společné pozice ke směrnici týkající se odloučení pracovníků, ale řešeny byly také strukturální fondy, v jejichž rámci mělo dojít, v souvislosti s rozšířením EU, k upřednostnění vlivu na zaměstnanost.²¹⁴

Při vyjednávání a prosazování národních zájmů v rámci mezivládní konference v březnu 1996 (nejenom) v otázce zaměstnanosti musíme posoudit řadu faktorů. Význam států a teoretický výklad byl poskytnut v první kapitole, nyní se podívejme konkrétně na případ třech studovaných zemí. I přes vzájemný rozpor s teorií liberálního intergovernmentalismu musíme zmínit významnou událost, a to změnu vládnoucí strany ve Velké Británii. Již před volbami byla situace v Konzervativní straně problematičtější, strana disponovala křehkou většinou a euroskeptická frakce vyvíjela tlak na premiéra. V oblasti zaměstnanosti byla Velká Británie jedinou zemí, která výslovně odmítla začlenění speciální kapitoly do smluv. Francie tomu nebyla zcela nakloněná, zajímala se spíše o jiné otázky k vyjednávání. Možnost prosadit vlastní stanovisko a jít proti většině ostatních členských států byla možná jen v případě podpory dalšího významného členského státu, kterou však v této politice nemohla získat. Odmítání přijetí ze strany VB byl zásadní problém pro další budoucnost revidované Smlouvy, neboť hlavním pravidlem k přijetí nové Smlouvy bylo jednomyslné ukončení jednání a následná jednomyslná ratifikace všech členských států.²¹⁵ Dveře k možné dohodě se tedy otevřely po volbách do dolní komory ve Velké Británii, kdy v květnu 1997 Labouristická strana získala většinu. Předseda strany a nový premiér Tony Blair prohlašoval, že chce ochránit zájmy v Evropě, což mělo zabránit vyloučení VB z evropského dění. Přestože v názorech mezi labouristy a konzervativci nebyl příliš velký rozdíl, tak právě

²¹² *Les activités de la délégation : suivi de la Conférence intergouvernementale examen des propositions d'acte communautaire (mars-avril 1996)* [online]. Senat.fr, 21. května 1996 [cit. 15. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.senat.fr/rap/r95-370/r95-370_mono.html#toc4>.

²¹³ Tamtéž.

²¹⁴ *AUDITION DE M. MICHEL BARNIER* [online]. Senat.fr, 26. červen 1996 [cit. 16. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.senat.fr/rap/r95-488/r95-4881.html>>.

²¹⁵ AUDÉOUD, Olivier. *La préparation de la CIG* [online]. Juripole [cit. 18. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.juripole.fr/CEU/Audeoud.html>>.

v otázce sociální politiky se strany odlišovaly. Labouristé prosazovali ukončení britského opt-out ze Sociálního protokolu a souhlasili se začleněním politiky zaměstnanosti jako samostatné kapitoly do Smlouvy.

K prosazení vlastního názoru bylo třeba při vyjednávání spolupracovat i s dalšími státy. Další dva velké státy Francie a Německo byly již delší dobu spojenci během jednání, nicméně v době turínské konference byla situace jiná a spolupráce omezená, země měly odlišný názor na směřování integrace. Ke změně situace ve Francii došlo po nástupu nového prezidenta Jacquese Chiraca do úřadu v květnu 1995, který směřoval ke sblížení s Německem, nicméně po dalších volbách a vítězství francouzské Socialistické strany v legislativních volbách v květnu 1997 se projeví další neshody v otázce sociální politiky a liberální ekonomiky.²¹⁶Německá strana měla obavy z finančních dopadů nové politiky a celkově budoucího rozvoje ekonomické a měnové unie, které byly s politikou zaměstnanosti těsně spjaty. Rozpory mezi oběma zeměmi ovšem byly hluboké, kromě věcných témat se rozdělovaly i při stanovení harmonogramu jednání konference, Francie požadovala krátká vyjednávání v průběhu roku 1996, Německo naopak hodlalo vyčkávat do voleb ve VB v roce 1997, které daly předvídat hlubším změnám. Celkově můžeme zkonstatovat, že levicové vlády členských států byly příznivě nakloněny rozvinutí sociální problematiky spojené s řešením nezaměstnanosti.

Zasedání Evropské rady v Turíně dne 29. března 1996 vytvořilo mandát a program pro mezivládní konferenci. Závěr zasedání v oblasti zaměstnanosti byl rozpačitý, nedošlo k žádné významné dohodě, jen k pouhému konstatování, že je pro Unii a členské státy „boj proti nezaměstnanosti prvořadým úkolem. Zvýšení zaměstnanosti vytváří národní ekonomiku a strukturální politiky předmětem společného zájmu“. Zpráva pokračuje, že „k naplnění cíle vysoké míry zaměstnanosti při zajištění sociální ochrany, by měla mezivládní konference prozkoumat, jak může Unie zajistit lepší spolupráci a koordinaci k upevnění národních politik.“ Na závěr bylo prohlášeno, že by měla konference zjistit „zda a případně jak by snahy vlád, stejně jako sociálních partnerů, mohly být účinnější a lépe Smlouvou koordinované“.²¹⁷

Na konec textu závěrů předsednictví byla připojena **Evropská úmluva důvěry pro zaměstnanost, růst a konkurenceschopnost**, která měla představit trvalou strategii společnou pro evropské instituce, vlády a obě strany průmyslu. Na základě závěrů z předchozích setkání v Essenu, Cannes a Madridu Evropská rada potvrdila svůj závazek

²¹⁶*Intergovernmental negotiations* [online]. European NAVigator [cit. 15.dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ena.lu/intergovernmental_negotiations-2-18912>.

²¹⁷*TURIN EUROPEAN COUNCIL* [online]. [cit.9. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www2.dpt.gov.tr/abigm/abtb/Zirveler/1996%20Turin%2029%20Mart.htm>>

vytváření pracovních míst jako prioritní zájem. Na základě úmluvy byly Radě předány pokyny ke koordinaci této činnosti a k jejímu aktivnímu rozvíjení na základě studia různých možností navržených k dosažení daných cílů.²¹⁸

4.8 Vrcholná setkání

Přípravná jednání před zahájením konference v Turíně probíhala již od zasedání Rady na Corfu v červnu 1994, kdy byla ustanovena Reflexní skupina. Další setkání nejvyšších představitelů členských států probíhala v prosinci 1995 v Madridu za španělského předsednictví, v prosinci 1996 v Dublinu za předsednictví Irska a v Amsterdamu v červnu 1997. Na prvním zmíněném zasedání byly představeny návrhy reflexní skupiny v oblasti zaměstnanosti, je konstatována současná situace a cíle, které si Unie klade do budoucích jednání. V integrované ekonomické oblasti má Unie zodpovědnost za stanovení podmínek pro vytváření pracovních míst. Komise také potvrzuje boj proti nezaměstnanosti a ve prospěch rovnosti šancí jako prioritní úkol Společenství s členských států.²¹⁹

Na summitu v Dublinu byla diskutována první verze revidovaných smluv, v oblasti zaměstnanosti však nedošlo k žádnému pokroku, byl stanoven kompromis, že „boj proti nezaměstnanosti je hlavní zodpovědností členských států, ale také prioritním úkolem Unie“²²⁰. Byla přijata **Deklarace o zaměstnanosti**, žádající „pokračování makroekonomické strategie pro ekonomický růst a zaměstnanost ve shodě s přijatými zásadami ekonomické politiky, zvýšit úsilí k modernizaci trhů pro zboží a služby a k využití nových zdrojů zaměstnanosti, zaměření se na efektivitu pracovního trhu a na investice do lidských zdrojů, vytvoření daňového systému a systému sociální ochrany přátelštějších vůči zaměstnání, rozšíření souhry makroekonomických a strukturálních politik členských států víceletými programy zaměstnanosti. Komise a členské státy jsou vyzvány k rozvinutí dalších nástrojů k účinnému monitorování a hodnocení zaměstnanosti a politiky pracovního trhu“.²²¹ Dalším přínosem tohoto summitu je přijetí **Paktu růstu a stability**.

4.9 Uzavření jednání

²¹⁸ Tamtéž

²¹⁹ *Conseil européen de Madrid: Conclusion de la Présidence* [online]. Europarl.europa, 15. a 16. prosinec 1995 [cit. 18. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/summits/mad1_fr.htm#empl>.

²²⁰ *Dublin European Council (13 and 14 December 1996)* [online]. European NAVigator [cit. 17. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ena.lu/conclusions_dublin_european_council_extract_emu_igc_13_14_december_1996-2-14394>.

²²¹ Tamtéž.

Na summitu v Amsterdamu se setkávají nové tváře, Velkou Británii nyní zastupuje Tony Blair, za francouzskou stranu je přítomný Lionel Jospin, což předjímá i změnu ve vyjednávání. V závěru nizozemského předsednictví v červnu 1997 Rada znovu zdůraznila potřebu pro „pozitivní a koherentní přístup k vytváření pracovních míst zahrnující trvalý makroekonomický rámec, dokončení jednotného trhu, aktivní politiku pracovního trhu a modernizaci pracovních trhů k dovedení členských států směrem k cíli plné zaměstnanosti“.²²² Nejvýznamnější událostí se však stalo rozhodnutí Velké Británie přistoupit na sociální ustanovení nové Smlouvy, dále také vyjádřila svoji vůli přijmout nařízení již přijatá podle Dohody o sociální politice, stejně jako ta, která budou přijata před vstupem v platnost nové Smlouvy. Rada poznamenává začlenění Sociální dohody a kapitoly o zaměstnanosti do Smlouvy, poukazuje na co nejrychlejší vytvoření opatření k jejich nabytí účinnosti. Významným přínosem zasedání však bylo také rozhodnutí o uspořádání mimořádného setkání Evropské rady za lucemburského předsednictví k pokroku v implementaci iniciativ týkajících se vytváření pracovních míst – tedy svolání Job summitu do Lucemburku na listopad 1997. Nově přijatá opatření pro sociální politiku a politiku zaměstnanosti měla širší význam, měla pomoci s upevněním rámce, uvnitř kterého měla být představena ekonomická a monetární unie.²²³ Jednomyslnost byla ponechána pro opatření týkající se sociální ochrany a vztahů zaměstnanec-zaměstnavatel

V březnu 1997 se s vlastními návrhy pro oblast zaměstnanosti vyjádřila Francie, podle které by „Sociální dohoda připojená k Protokolu č. 14 SEU měla být rozšířena, aby zahrnovala témata, která by navrátila unijnímu občanství skutečný význam sociální Evropy a tím přilákala veřejnou podporu pro evropskou integraci“²²⁴. Dále navrhuje „začlenění třech nových opatření do Sociální dohody – jedno opatření by mělo rozšířit pravomoci Společenství v sociální oblasti do dalších otázek : potírání sociálního vyloučení, rovné zacházení s muži a ženami, zrušení všech forem diskriminace v zaměstnání a pracovních podmínkách; další by měl umožnit přijetí motivačních opatření kvalifikovanou většinou v oblastech komunitních kompetencí, což by mělo usnadnit pokračování programu k boji se sociálním vyloučením;

²²² *AMSTERDAM EUROPEAN COUNCIL, PRESIDENCY CONCLUSIONS* [online]. Europarl.europa, 18. června 1997 [cit. 17. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/summits/ams1_en.htm#5>.

²²³ *EU postpones key decisions* (The Irish Times) [online]. European Navigator, 18. června 1997 [cit. 18. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ena.lu/eu_postpones_key_decisions_irish_times_18_june_1997-2-14831>.

²²⁴ *ICG Enhancement of the social agreement before it is integrated into the Treaty* [online]. Consilium.europa.eu, 25. března 1997 [cit. 17. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/cig1996/03854en7.pdf>.

jiný článek by se měl zabývat dialogem s občanskou společností a konzultací charitativních/ nevládních organizací“.²²⁵

Na změnu názoru a toto konečné rozhodnutí Francie o začlenění kapitoly zaměstnanosti do Smlouvy bychom mohli nahlížet v souvislosti s očekávanou změnou ve Velké Británii, ale také s blížícími se volbami do Národního shromáždění ve Francii. Nejenom, že v případě labouristického vítězství již nebylo možné schovat se za britské veto, ale otázka politiky zaměstnanosti byla hlavním tématem francouzské Socialistické strany.²²⁶ Snahu o vymezení se vůči opoziční straně můžeme shledat v rozhovoru s francouzským ministrem zahraničí Hervé de Charette z března 1997, zastáncem „sociální Evropy“, podle kterého se sociální situace od roku 1981 zhoršila²²⁷, nyní je třeba „zachránit evropský sociální model“.²²⁸

Nový britský ministr pro zahraniční záležitosti Robin Cook poukazuje na prioritu jeho vlády – zaměstnanost. Velká Británie navrhla, aby byly položeny dvě naléhavé otázky: jak zrušit překážky k vytváření pracovních míst, jak zlepšit kvalifikaci a přístup k zaměstnání. Zmiňuje jiné způsoby k navrácení pracovních míst všem, nechat lépe fungovat jednotný trh, což umožní vytvořit pracovní místa. Dále potvrzuje, že VB přistoupila k sociální kapitole, aby „byly minimální pracovní normy aplikovány všude.“²²⁹

I přes pokrok v sociální oblasti tyto změny nebyly veřejností považovány za dostačující a během summitu probíhaly demonstrace odborů, občanů ze všech členských států EU pro sociálnější Evropu.

Vyústěním patnáctiměsíční práce na mezivládní konferenci zahájené v Turíně 29. března 1996 bylo podepsání smlouvy na zasedání v Amsterdamu 2. října 1997. Vzhledem k vyčkávací taktice se podařilo získat souhlas Velké Británie k dohodě o sociální politice, byl zrušen britský opt-out a následně začleněna samostatná kapitola pro zaměstnanost.

Přínos Amsterdamské smlouvy spočívá především v její snaze o vytvoření vztahu mezi Evropskou unií a jejími občany, neboť se věnuje tématům lidských práv, ale také sociální politice a politice zaměstnanosti, které mají posílit jejich ochranu. Sociální protokol stanovil principy jako zvýšení zaměstnanosti, sociální ochranu, boj proti vyloučení

²²⁵ Tamtéž.

²²⁶ VAN RIEL, VAN DER MEER: *The advocacy coalition for European...*

²²⁷ V roce 1981 zvítězila ve volbách opoziční Socialistická strana.

²²⁸ BOLLAERT, Baudouin, LAMBROSCHINI, Charles. *Hervé de Charette : « La France propose un nouveau contrat sur l'Europe »* [online]. European Navigator, 25. března 1997 [cit. 18.dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ena.lu/interview_herve_charette_figaro_25_march_1997-2-18575>.

²²⁹ COOK, Robin. *Priorité à l'emploi* [online]. European Navigator, 16. června 1997 [cit. 18.dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ena.lu/employment_foremost_libre_belgique_16_june_1997-2-15481>.

z pracovního trhu, zlepšení životních a pracovních podmínek, k jejichž sledování se členské státy zavázaly při zachování různorodosti národních zvyklostí..²³⁰

Podpisem smlouvy byla otevřena cesta k rozvoji EU v dalších oblastech, směrem k vytvoření ekonomické a monetární unie.

4.10 Shrnutí

Tato kapitola si kladla za cíl popsat cestu od vytvoření stanoviska po jeho přijetí do Smlouvy. Jedná se o postup velice komplikovaný, obtížnost jeho prosazení záleží na míře polarizace ve společnosti.

V první řadě je důležitý jeho význam pro danou zemi, kde dochází k prvním střetům. Pokud není jeho akceptace jednomyslná, tak záleží na stabilitě vlády, jakým způsobem bude hájen. Tento případ se týká právě politiky zaměstnanosti. I přes konflikt s teorií intergovernmentalismu musíme tento významný faktor zmínit. Kdyby nedošlo ke změně britské vlády v roce 1997, tak jednoznačně nebyla přijata kapitola o zaměstnanosti. Konzervativci měli domácí podporu, za jejich veto se dokonce schovával další stát – Francie, pro kterou harmonizace této politika nebyla podstatná.

V druhé řadě pak dochází k vyjednávání na mezivládní úrovni. Státy jednají s dalšími členskými státy, snaží se zachovat co nejvíce ze svého programu, důležitá je všeobecná shoda. Pokud se jedná o nadměru kontroverzní téma, tak jsou vyjednávání velmi složitá. Vlády nemohou příliš ustoupit ze svých stanovisek, jejich hodnotiteli jsou voliči, kteří v některých případech o výsledku jednání rozhodují v referendu. Stejně pak dochází k hlasování o těchto výsledcích v národních parlamentech. Otázka zaměstnanosti měla v tomto ulehčenou cestu, neboť kromě Velké Británie nebyl žádný významný oponent, když došlo k překonání obtíží s konzervativní vládou Johna Majora, tak byla odstraněna poslední překážka. Následně nebyly problémy se stanovením konkrétní podoby nové kapitoly zaměstnanosti.

Přestože Švédsko nemělo stejnou vyjednávací pozici jako Francie a VB, tak je jeho význam neodmyslitelný. Jeho vytrvalost a důslednost posunula agendu značně dopředu, byla motivací pro ostatní státy. Snažilo se prosadit své sociální standardy i do ostatních zemí. Od mezivládní konference v Turíně byl nastartován zájem o sociální problematiku a politiku zaměstnanosti.

²³⁰ *The provisions of the Treaty of Amsterdam* [online]. European NAvigator [cit.18. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ena.lu/provisions_treaty_amsterdam-2-18913>.

ZÁVĚR

V našem výzkumu jsme se zabývali politikou zaměstnanosti ve třech členských státech Evropské unie – Francii, Velké Británii a Švédsku. Základní myšlenkou byla analýza národních zájmů v politice zaměstnanosti a jejich následné prosazování v EU během mezivládní konference v roce 1996 v Turíně. Již v úvodu jsme si položili primární otázky, na které jsme se snažili v rámci této diplomové práce zodpovědět. **Jakým způsobem došlo k prosazení zájmu členských států v politice zaměstnanosti? Jakou měrou se státy o výslednou podobu politiky zaměstnanosti zasloužily? Jak moc ji ovlivnily? Jak se změnil postoj států k otázce zaměstnanosti během jednání?**

K prosazení zájmu členských států došlo komplikovaným způsobem. Především jednání nebyla jednoznačná a situace na půdě EU poměrně složitá. Tato skutečnost je dána charakterem jednání. Mezivládní konference v Turíně trvala patnáct měsíců a v jejím průběhu došlo k události, která znamenala zásadní předěl. Máme na mysli výměnu vládních stran ve VB po parlamentních volbách v květnu 1997. Před tímto datem a po něm se VB objevuje se zcela odlišnými preferencemi v oblasti politiky zaměstnanosti, což ovlivnilo celkový výsledek jednání. Každý z námi zkoumaných států zastával v oblasti zaměstnanosti zcela jiné stanovisko. Francie sice neměla vyhraněný názor, ale politika zaměstnanosti nebyla v centru jejího zájmu a spíše vyčkávala v pozadí. Naopak Švédsko vidělo v politice zaměstnanosti velkou šanci, jak prosadit svůj zájem a vnutit jej ostatním státům a vytvořit si tímto významnou pozici pro další jednání. Velká Británie za vlády konzervativců rezolutně odmítla jakékoliv omezení nezávislosti rozhodování v politice zaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že rozhodnutí na mezivládní konferenci musí být přijata jednomyslně, tak nemohlo za těchto okolností dojít k žádné dohodě. Od května 1997 ovšem dochází k oživení nadějí na nějaký posun v oblasti regulace politiky zaměstnanosti na evropské úrovni. Velká Británie přichází s nově definovaným zájmem v politice zaměstnanosti, který v zásadě odpovídá principům doposud projednávaným během konference. Nyní je situace odblokovaná, již nehrozí další obstrukce, neboť jediný hlavní odpůrce se stává podporovatelem. Francie se přizpůsobuje novým okolnostem a rozhodně nehodlá další vyjednávání vetovat, naopak i zde dochází

k obratu politické situace v zemi. Stejně jako ve VB i ve Francii nové parlamentní volby změnilly poměr sil politických stran. Společně s novými volbami je voliči formulován nový národní zájem. Pro vítězné francouzské socialisty představuje samostatná kapitola zaměstnanosti prioritu.

Nejaktivnějším předkladatelem návrhů na podobu politiky zaměstnanosti bylo ze zmíněných států jednoznačně Švédsko. Tato země představila naprosto konkrétní podklady pro nově se formující politiku zaměstnanosti. Hlavním požadavkem Švédska bylo začlenění samostatné kapitoly zaměstnanosti do Smluv. V této nové oblasti pak měly být vytvořeny cíle a společné postupy, které by zavazovaly všechny účastníky k respektování stanovených principů (vzdělávání pracovníků, zlepšení zaměstnanosti v nerozvinutých oblastech, rovné příležitosti pro muže a ženy, podnícení aktivní politiky pracovního trhu a rozšíření sociálního dialogu) v politice zaměstnanosti. Vedle tohoto aktivního přístupu stojí Francie, jejíž postoj byl v otázce zaměstnanosti omezen na vágní požadavek vytváření pracovních míst jako priority EU. Přestože nabízela myšlenkovou koncepci v podobě evropského sociálního modelu, tak se jednalo spíše o sociální zásady, kterými by se měly státy řídit, nicméně nepředstavila variantu vytvoření společné politiky zaměstnanosti v Evropské unii. Ke změně došlo v březnu 1997, když francouzská vláda představila jasné kroky směřující k harmonizaci politiky zaměstnanosti, označila navíc oblasti, do kterých by se měly rozšířit pravomoci Společenství (zrušení diskriminace na pracovišti, rovné zacházení). VB nevtiskla výsledné podobě zaměstnanosti žádný specifický ráz, nicméně zvýraznila pro ni zásadní témata, která měla být řešena a to především zrušení překážek k vytváření pracovních míst, zlepšení kvalifikace a přístup k zaměstnání.

Obecně největší vliv na politiku zaměstnanosti mělo Švédsko. Během vyjednávání hrálo dominantní roli a to nejen při jednáních mezi zástupci států, ale také v rámci reflexní skupiny, představitel Švédska byl zastoupen i v Komisi v generálním ředitelství pro zaměstnanost. Nejenom že navrhlo řadu ustanovení, ale také vedlo projednávání problematiky. Velká Británie neměla ani tak zásadní vliv na výslednou podobu politiky zaměstnanosti, jako na její zrealizování, na její začlenění do Smluv. Umožnila začlenění Sociálního protokolu a samostatné kapitoly zaměstnanosti, které již nadále neblokovala. Francie ovlivnila politiku zaměstnanosti především na poli ideovém, myšlenky představeného evropského sociálního modelu měly na její utváření také vliv.

Na závěr se ptáme na změnu národních zájmů během jednání. V průběhu konference byl změněn národní zájem ve VB, i ve Francii. Voliči ve VB artikulovali svůj názor a udělili mandát nové vládě k jejich zastupování. Vítězná Labouristická strana se před volbami ostře

profilovala ve prospěch zapojení VB do Sociálního protokolu a celkově podporovala větší koordinaci politiky zaměstnanosti na evropské úrovni. Situace částečně podobná nastala i ve Francii, kde byla politika zaměstnanosti nosným předvolebním tématem pro obě strany. Vládní strana nechtěla zanechat prostor opozičním socialistům, a tak se jí zabývala již před volbami v rámci konference. Naopak pro socialisty byla politika zaměstnanosti tématem číslo jedna.

Jak již sám název diplomové práce napovídá, tak bylo naším úmyslem prostudovat prosazování národních zájmů v politice zaměstnanosti. Prostřednictvím mezivládní konference v Turíně jsme si názorně ukázali, jak došlo k projednávání návrhů a vytváření legislativy, která ovlivňuje politiku zaměstnanosti v členských státech EU.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Primární zdroje

AMSTERDAM EUROPEAN COUNCIL, PRESIDENCY CONCLUSIONS [online]. Europarl.europa, 18. června 1997 [cit. 17. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/summits/ams1_en.htm#5>.

Conférence des représentants des gouvernements [online]. Consilium.europ, 23. září 1996 [cit. 14. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/cig1996/03921f6.pdf>.

Conseil européen de Madrid: Conclusion de la Présidence [online]. Europarl.europa, 15. a 16. prosinec 1995 [cit. 18. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/summits/mad1_fr.htm#empl>.

Dataset: Sweden: European Parliament Election 1995 [online]. Eed [cit. 20. dubna 2011]. Dostupné na <http://eed.nsd.uib.no/webview/index.jsp?study=http://129.177.90.166:80/obj/fStudy/SEEP1995_Display&node=0&mode=cube&v=2&cube=http://129.177.90.166:80/obj/fCube/SEEP1995_Display_C1&top=yes>.

Dublin European Council (13 and 14 December 1996) [online]. European Navigator [cit. 17. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ena.lu/conclusions_dublin_european_council_extract_emu_igc_13_14_decembre_1996-2-14394>.

EUROPEAN COUNCIL MEETING ON 9 AND 10 DECEMBER 1994 IN ESSEN. PRESIDENCY CONCLUSIONS [online]. europarl.europa.eu [cit. 23. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/summits/ess1_en.htm#empl>.

Hours worked per week of part-time employment [online]. Eurostat [cit. 7. března 2011]. Dostupné na <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00070&plugin=1>>.

ICG Enhancement of the social agreement before it is integrated into the Treaty [online]. Consilium.europa.eu, 25. března 1997 [cit. 17. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/cig1996/03854en7.pdf>.

Nombre d'heures travaillées par semaine des personnes ayant un emploi à plein temps [online]. Eurostat [cit. 7. března 2011]. Dostupné na

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=fr&pcode=tps00071&plugin=1>>.

Public expenditure on labour market policy [online]. Eurostat [cit. 28. března 2011]. Dostupné na

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do;jsessionid=9ea7971b30dbd020f0042f9f4cc5b3d9a3f9e756491a.e34RaNaLaxqRay0Lc3uLbNiNa30Ke0?tab=table&plugin=1&pcode=tps00076&language=en>>.

Public expenditure on labour market policy measures [online]. Eurostat. [cit. 28. března 2011]. Dostupné na

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00076&language=en>>.

Public expenditure on labour market policie [online]. Eurostat. [cit. 28. března 2011]. Dostupné na:

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00076&language=en>>.

Reflection Group's Report [online]. European parlament [cit. 12. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/enlargement/cu/agreements/reflex2_en.htm>.

RESOLUTION 1108 (1997)1 on the 1996 Intergovernmental Conference of the European Union [online]. European NAVigator [cit. 16. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ena.lu/resolution_1108_1997_parliamentary_assembly_council_europe_28_january_1997-2-14388>.

Social benefits by function [online]. Eurostat [cit. 25. března 2011]. Dostupné na <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00106&language=en>>.

Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění [online]. 3. března 2010 [cit. 10. dubna 2011]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_CS_ACT_part1_v1.pdf>.

Taux de chômage [online]. Eurostat [cit. 26. března 2011]. Dostupné na <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=fr&pcode=tsdec460>>.

Taux de chômage de longue durée par sexe [online]. Eurostat [cit. 25. března 2011]. Dostupné na

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=fr&pcode=tsisc070>>.

The provisions of the Treaty of Amsterdam [online]. European NAVigator [cit. 18. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ena.lu/provisions_treaty_amsterdam-2-18913>.

Total expenditure on social benefits [online]. Eurostat [cit. 25. března 2011]. Dostupné na <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00102&plugin=1>>.

TURIN EUROPEAN COUNCIL [online]. [cit.9. dubna 2011]. Dostupné na <http://www2.dpt.gov.tr/abigm/abtb/Zirveler/1996%20Turin%2029%20Mart.htm>.

Unemployment rate by gender [online]. Eurostat [cit. 28. března 2011]. Dostupné na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/printTable.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsiem110&printPreview=true>.

Zakládací smlouvy

Sekundární zdroje

1. Literatura

ADNETT, Nick, HARDY, Stephan. *The European social model. Modernisation or evolution?* Cheltenham: Northampton: Edward Edgar, 2005.

BRDEK, Miroslav; JÍROVÁ, Hana. *Sociální politika v zemích EU a ČR*. Praha : Codex Bohemia, 1998.

FIALA, Petr, PITROVÁ, Markéta. *Evropská unie*. Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury, 2009.

FIALA, Vlastimil. Evropské integrační teorie a teoretické koncepty. IN FIALA, Vlastimil a kol.. *Teoretické a metodologické problémy evropské integrace*. Olomouc : Periplum, 2007.

GEORGE, Stephen. Britain and the ICG. IN EDWARDS, Geoffrey, PIJPERS, Alfred. *The politics of European treaty reform : the 1996 Intergovernmental conference and beyond*. London : Pinter, 1997.

JOHNSON, Ailish. *European Welfare States and supranational governance of social policy*. Houndsmills, NY: Palgrave Macmillan, 2005.

KONGSHØJ MADSEN, Per, MUNCH-MADSEN, Peter. European Employment policy and National Policy regimes. In MAYES, David G. (ed.). *Social Exclusion and european policy*. Cheltenham : Northampton : Edward Elgar, 2001.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 5., přepracované a aktualizované vydání. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2010.

MORAVCSIK, Andrew, SCHIMMELFENNIG, Frank. Liberal intergovernmentalism. In WIENER, Antje, DIEZ, Thomas. *European integration theory*. Oxford : Oxford University Press, 2009.

MUNKOVÁ, Gabriela. Sociální politika ve Švédsku. In. MUNKOVÁ, Gabriela a kol. *Sociální politika v evropských zemích*. Praha : Karolinum, 2004.

MUNKOVÁ, Gabriela. Sociální politika ve Velké Británii. In. MUNKOVÁ, Gabriela a kol. *Sociální politika v evropských zemích*. Praha : Karolinum, 2004.

PETERSEN, Nikolaj. The Nordic trio and the future of the EU. In EDWARDS, Geoffrey, PIJPERS, Alfred. *The politics of European treaty reform : the 1996 Intergovernmental conference and beyond*. London : Pinter, 1997.

RYS, Vladimír. Sociální politika ve Francii. In. MUNKOVÁ, Gabriela a kol. *Sociální politika v evropských zemích*. Praha : Karolinum, 2004.

SCHOUKENS, Paul, CARMICHAEL, Laurince. Social Exclusion in Europe: Testing the limits of European integration. In MAYES, David G. (ed.). *Social Exclusion and european policy*. Cheltenham: Northampton : Edward Elgar, 2001.

SZUKALA, Andrea, WESSELS, Wolfgang. The Franco- German tandem. In EDWARDS, Geoffrey, PIJPERS, Alfred. *The politics of European treaty reform : the 1996 Intergovernmental conference and beyond*. London : Pinter, 1997.

2. Studie

BENNMARKER, Helge, GRÖNQVIST, Erik, ÖCKERT, Björn. *Effects of contracting out employment services: Evidence from a randomized experiment* [online]. Institute for Labour Market Policy Evaluation, leden 2010 [cit. 16. března 2011]. Dostupné na <http://www.iza.org/conference_files/SPEAC2010/6316.pdf>.

BREWER, Mike. *Welfare reform in the UK 1997-2007* [online]. IFAU, prosinec 2008 [cit. 13. března 2011]. Dostupné na <<http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2008/wp08-12.pdf>>.

DIEDRICH, Andrea, BERGSTRÖM, Ola. *The Job Security Councils in Sweden* [online]. Institute of Management of Innovation and Technology, 5. října 2006 [cit. 15. března 2011]. Dostupné na <www.imit.se/pdf/reports/2007_145.pdf>.

FORSLUND, Anders. *The new system to follow up the unemployed* [online]. Institute for Labour Market Policy Evaluation, prosinec 2008 [cit. 13. března 2011]. Dostupné na <http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/be08/sweden_be08.pdf>.

JOHANSSON, Karl Magnus: Tracing the employment title in the Amsterdam treaty: uncovering transnational coalitions. *Journal of European Public Policy*, 1999, č.6, s. 85-101 [online], [cit. 10. dubna]. Dostupné na <www.eucenter.wisc.edu/OMC/Papers/Archive/johansson.pdf>.

LUNDGREN, Bo. *Recent development in unemployment* [online]. International Social Security Association, 2006 [cit. 11. března 2011]. Dostupné na <www.issa.int/pdf/workshop/bruxelles06/2lundgren.pdf>.

MAGANZA, Giorgio: *Réflexions sur le traité d'Amsterdam, contexte général et quelques aspects particuliers* [online]. Persée. fr, 1997 [cit. 17. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/afdi_0066-3085_1997_num_43_1_3474>.

MORAVCSIK, Andrew. Preferences and power in the European Community: A liberal intergovernmentalist approach. *Journal of Common Market Studies*, 1993, roč. 31, č. 4, s. 473-524.

SISSON, Paul. *Welfare reform and recession* [online]. Institute for Employment studies, 2009 [cit. 9. března 2011]. Dostupné na <http://extra.shu.ac.uk/ppponline/issue_3_161109/documents/welfare_reform_recession_employment_support_allowance.pdf>.

VAN RIEL, Bart, VAN DER MEER, Marc: *The advocacy coalition for European employment policy*. [online]. Eucenter. wisc, 2002 [cit. 9. dubna 2011]. Dostupné na <www.eucenter.wisc.edu/OMC/Papers/EES/vanRielvanderMeer.pdf>.

WALLACE, Helen. L'approche britannique de la CIG 1996. *Politique étrangère*, 1996, č.1, s. 49-59 [online], [cit. 7. dubna 2011]. Dostupné na <www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/polit_0032-342x_1996_num_61_1_4512>.

3. Další internetové zdroje

Allocations de chômage : combien allez-vous percevoir ? [online]. Dossier familial, 29. června 2010 [cit. 28. července 2010]. Dostupné na <<http://www.dossierfamilial.com/emploi/chomage/allocations-de-chomage-combien-allez-vous-percevoir,585,2>>.

ANDREANELLI, Moira. *Sociální dialog, informovanost, projednávání a účast pracovníků* [online]. circa.europa.eu, srpen 2008 [cit. 9. dubna 2011]. Dostupné na <http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7289_cs.htm>.

AUDÉOUD, Olivier. *La préparation de la CIG* [online]. Juripole [cit. 18. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.juripole.fr/CEU/Audeoud.html>>.

AUDITION DE M. MICHEL BARNIER [online]. Senat.fr, 26.červen 1996 [cit. 16.dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.senat.fr/rap/r95-488/r95-4881.html>>.

BOLLAERT, Baudouin, LAMBROSCHINI, Charles. *Hervé de Charette : « La France propose un nouveau contrat sur l'Europe »* [online]. European Navigator, 25. března 1997 [cit. 18.dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ena.lu/interview_herve_charette_figaro_25_march_1997-2-18575>.

BUSINESSEUROPE – History of the organisation [online]. BUSINESSEUROPE [cit. 9.dubna 2011] Dostupné na <<http://www.bussinesseurope.eu/content/default.asp?PageID=601>>.

CEEP history [online]. CEEP [cit.9. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ceep.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=47&Itemid=80>.

Collective Bargaining in the UK and EU [online]. Social Europe, 21. července 2010 [cit. 24. března 2011]. Dostupné na <<http://www.social-europe.eu/2010/07/collective-bargaining-in-the-uk-and-eu/>>.

Commons debates [online]. Parliament.uk, 12. prosince 1996 [cit. 10. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.publications.parliament.uk/pa/cm199697/cmhansrd/vo961212/debtext/61212-14.htm>>.

CONFERENCE DES PRESIDENTS DES ASSEMBLEES EUROPEENNES [online]. Sénat.fr, červen 1996 [cit. 17. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.senat.fr/europe/dossiers/conference_presidents/rapport_seguin_budapest96.pdf>.

Conjuguer chômage et activité réduite [online]. Dossier familial, 29. června 2010 [cit. 4. srpna 2010]. Dostupné na <<http://www.dossierfamilial.com/emploi/chomage/conjuguer-chomage-et-activite-reduite,87>>.

COOK, Robin. *Priorité à l'emploi* [online]. European NAvigator, 16. června 1997 [cit. 18. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ena.lu/employment_foremost_libre_belgique_16_june_1997-2-15481>.

Cotisations salariales des salariés du secteur privé [online]. Service-Public.fr, 1. ledna 2011 [cit. 4. března 2011]. Dostupné na <<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2302.xhtml>>.

De nombreuses divergences constatées au sein du groupe de réflexion sur la réforme des institutions européennes [online]. European NAvigator [cit. 12. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ena.lu/several_differences_opinion_noted_within_reflection_group_reform_european_institutions_from_monde_december_1995-1-19401>.

Définition et bénéficiaires du contrat d'apprentissage [online]. Service-Public.fr, 29. května 2009 [cit. 23. března 2011]. Dostupné na <<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2918.xhtml>>.

Employment and Support Allowance [online]. Department for Work and Pensions, [cit. 14. března 2011]. Dostupné na <<http://www.dwp.gov.uk/policy/welfare-reform/employment-and-support/>>.

Employment and Training Programmes for the Unemployed [online]. House of Commons Library, 28. února 2003 [cit. 12. března 2011]. Dostupné na <www.parliament.uk/documents/commons/lib/research/rp2003/rp03-013.pdf>.

Employment Outlook 2009 [online]. OECD, [cit. 18. března 2011]. Dostupné na <www.oecd.org/dataoecd/62/36/43707062.pdf>.

EU postpones key decisions (The Irish Times) [online]. European NAvigator, 18. června 1997 [cit. 18. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ena.lu/eu_postpones_key_decisions_irish_times_18_june_1997-2-14831>.

European social dialogue via Articles 154-155 TFEU [online]. eurofound, 30. listopadu 2010 [cit. 8. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeansocialdialogueviaarticles154155tfeu.htm>>.

European Trade Union Confederation [online]. ETUC [cit. 25. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.etuc.org/r/5>>.

Favoriser l'emploi des seniors [online]. gouv.fr [cit. 24. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.retraites.gouv.fr/le-projet-de-loi/favoriser-1%E2%80%99emploi-des-seniors>>.

Flexible New Deal [online]. Directgov, [cit. 14. března 2011]. Dostupné na <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_180442>

France stresses value of social welfare policy [online]. European voice, 28. března 1996 [cit. 4. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.europeanvoice.com/article/imported/france-stresses-value-of-social-welfare-policy/30898.aspx>>.

Groupe de réflexion sur la CIG - Point de presse du ministre délégué aux Affaires européennes, M. Michel Barnier [online]. European NAVigator [cit. 12. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ena.lu/press_briefing_michel_barnier_work_reflection_group_igc_brussels_september_1995-2-19596>.

Growth and jobs: Reshaping the EU's 'Lisbon Strategy [online]. Euractiv, 25. listopadu 2009 [cit. 10. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.euractiv.com/en/priorities/growth-jobs-reshaping-eu-lisbon-strategy/article-183277>>.

«Il faut donner de la chair au projet social européen» [online]. Liberation.fr [cit. 13. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.liberation.fr/france/0109175185-il-faut-donner-de-la-chair-au-projet-social-europeen-elisabeth-guigou-ps-n-exclut-pas-de-dire-non-au-prochain-traité-s-il-manque-d-audace>>.

Intergovernmental Conference (White Paper) [online]. Hansard, 12. března 1996 [cit. 12. dubna 2011]. Dostupné na <<http://hansard.millbanksystems.com/commons/1996/mar/12/intergovernmental-conference-white-paper>>.

Intergovernmental negotiations [online]. European NAVigator [cit. 15. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.ena.lu/intergovernmental_negotiations-2-18912>.

KAMMERHOFER, Christa. *Politika zaměstnanosti* [online]. circa.europa.eu, srpen 2008 [cit. 23. dubna 2011]. Dostupné na <http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7286_cs.htm>.

La CIG 1996: un exercice à haut risque [online]. European NAVigator, říjen 1995 [online]. Dostupné na <http://www.ena.lu/1996_igc_high_risk_exercise_revue_marche_commun_lunion_europeenne_october_1995-2-17118>.

La fin du CDD [online]. Dossier familial, 12. října 2009 [cit.7. března 2011]. Dostupné na <<http://www.dossierfamilial.com/emploi/droits-demarches/le-cdd-contrat-a-duree-determinee,4740,7>>.

La fusion ANPE-Unédic [online]. Le Cedef, 1. září 2009 [cit. 6. března 2011]. Dostupné na <http://www.comptes-publics.gouv.fr/directions_services/cedef/synthese/anpe-unedic/synthese.htm>.

LA POLITIQUE SOCIALE ET LA CONFERENCE INTERGOUVERNEMENTALE DE 1996 [online]. Europarl.europa [cit.13.dubna 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/igc1996/fiches/fiche13_fr.htm>.

La structure de l'emploi dans la fonction publique de sept pays de l'OECD [online]. OECD. [cit 10. března 2011]. Dostupné na <<http://www.oecd.org/dataoecd/48/6/1910744.pdf>>.

Le CDD, contrat à durée déterminée [online]. Dossier familial, 12. října 2009 [cit.7. března 2011]. Dostupné na <<http://www.dossierfamilial.com/emploi/droits-demarches/le-cdd-contrat-a-duree-determinee,4740>>.

Le contrat d'apprentissage [online]. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 4. února 2011 [cit.23. března 2011]. Dostupné na <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/spip.php?page=article&id_article=991>.

Le PPAE : une aide à la recherche d'emploi [online]. Dossier familial, 29. června 2009 [cit. 30. července 2010]. Dostupné na <<http://www.dossierfamilial.com/emploi/chomage/le-ppae-une-aide-a-la-recherche-d-emploi,597,3>>.

Le réseau du Service Public de l'Emploi [online]. Carif [cit. 23. března 2011]. Dostupné na <http://www.carif-idf.org/jcms/c_5018/service-public-de-lemploi>.

Les activités de la délégation : suivi de la Conférence intergouvernementale examen des propositions d'acte communautaire (mars-avril 1996) [online]. Senat.fr, 21. května 1996 [cit. 15. dubna 2011]. Dostupné na <http://www.senat.fr/rap/r95-370/r95-370_mono.html#toc4>.

Les conditions pour avoir droit au chômage [online]. Dossier familial, 29. června 2010 [cit. 26. července 2010]. Dostupné na <<http://www.dossierfamilial.com/emploi/chomage/les-conditions-pour-avoir-droit-au-chomage,581>>.

L'Europe selon Chirac [online]. Libération, 25. března 1996 [cit. 4. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.liberation.fr/evenement/0101176460-l-europe-selon-chirac-a-cinq-jours-de-la-conference-intergouvernementale-de-turin-le-president-developpe-ses-reflexions-sur-l-europe-il-insiste-sur-la-reforme-des-institutions-la-monnaie-unique-et-la->>.

LOVÉN, Karolin. *Swedish government unveils measures to fight unemployment* [online]. Eironline, 2. prosince 2009 [cit. 16. března 2011]. Dostupné na <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/09/articles/se0909029i.htm>>.

McILROY, R. *How is the New Deal for young people working?* [online]. Eurofound, 28. února 2000 [cit. 11. března 2011]. Dostupné na <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2000/02/feature/uk0002155f.htm>>.

Mis en oeuvre du Plan de la Cohésion sociale [online]. Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, 2005 [cit. 23. 3. 2011]. Dostupné na <www.cnle.gouv.fr/IMG/pdf/mise_en_oeuvre_du_plan_de_cohesion_sociale.pdf>.

Mr Major's Commons Statement on the Council of Europe Meeting in Dublin [online]. [cit. 17. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.johnmajor.co.uk/page859.html>>.

National Insurance - the basics [online]. Directgov [cit. 13. března 2011]. Dostupné na <http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/Taxes/BeginnersGuideToTax/NationalInsurance/IntroductiontoNationalInsurance/DG_190048>.

National Insurance - the basics [online]. HM Revenue & Customs [cit. 21. března 2011]. Dostupné na <<http://www.hmrc.gov.uk/ni/intro/basics.htm>>.

National Insurance Contributions [online]. HM Revenue & Customs [cit. 14. března 2011]. Dostupné na <<http://www.hmrc.gov.uk/rates/nic.htm>>.

New Deal 50 plus [online]. Directgov, 22. září 2010 [cit. 13. března 2011]. Dostupné na <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_173728>.

New Deal 50+ [online]. Department for Employment and Learning, [cit. 13. března 2011]. Dostupné na <<http://www.delni.gov.uk/index/finding-employment-finding-staff/fe-fs-help-to-find-employment/newdeal/50-plus.htm>>.

OMC [online]. 10. září 2010, Eurostat [cit. 3. února 2011]. Dostupné na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/omc_social_inclusion_and_social_protection>.

Préparation et perspectives de la conférence intergouvernementale [online]. ASSEMBLÉE NATIONALE, 20. března 1996 [cit. 13. dubna 2011]. Dostupné na <<http://archives.assemblee-nationale.fr/10/cr/1995-1996-ordinaire1/145.pdf>>.

Protection en France des personnes involontairement privées d'emploi [online]. Unijuridis, srpen 2008 [cit. 6. března 2011]. Dostupné na <<http://info.assedic.fr/unijuridis/index.php?adresse=%2Fntc%2FPr%2E9sentation%20de%20la%20assurance%20ch%2F4mage%2Fntc265.xml&chemin=%2Fntc%2Fntc265.xml&idPage=6799d3dd1b50651bf675332d44253bde>>.

Quelle indemnisation pour le chômage partiel ? [online]. Dossier familial, 10. května 2010 [cit. 6. srpna 2010]. Dostupné na <<http://www.dossierfamilial.com/argent/droits-demarches/quelle-indemnisation-pour-le-chomage-partiel,1027,3>>.

Reinforcing the Open Method of Coordination for social protection and social inclusion [online]. 17. února 2009, europa.eu [cit. 10. dubna 2011] Dostupné na

<http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_inclusion_fight_against_poverty/em0011_en.htm>

SJR (salaire journalier de reference). [online]. Dossier familial, 29. června 2009 [cit. 10. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.dossierfamilial.com/emploi/chomage/allocations-de-chomage-combien-allez-vous-percevoir,585>>.

Social and Labour market policy in Sweden [online]. European parliament, červenec 1997 [cit. 15. března 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w13/summary_en.htm>.

Social dialogue and industrial relations [online]. ETUC [cit. 8. dubna 2011]. Dostupné na <<http://www.etuc.org/r/20>>.

Social Security [online]. Just Landed [cit. 21. března 2011]. Dostupné na <<http://www.justlanded.com/english/Sweden/Sweden-Guide/Jobs/Social-Security>> .

Sondage : les Français sont partagés sur la fin des 35 heures [online]. 8. ledna 2011 [cit. 7. března 2011]. Dostupné na <<http://tempsreel.nouvelobs.com/actualite/social/20110108.OBS5899/sondage-les-francais-sont-partages-sur-la-fin-des-35-heures.html>>

Sweden in the European Union [online]. Ab.se, březen 1996 [cit. 24. března 2011] Dostupné na <http://www.ab.se/english/sweden/general/e-s-sweden_in_the_european_union.htm>.

The French social protection system [online]. ADECRI, 2005 [cit. 6. března 2011]. Dostupné na <http://www.adecri.org/images/stories/the_french_social_protection_system.pdf> 6.3.2011>.

The 35-hour week [online]. OECD Observer, No.244, September 2004 [cit. 7. března 2011]. Dostupné na <http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/1385/The_35-hour_week.html>.

The French System of Collective Bargaining [online]. Social Europe, 29. srpna 2010 [cit. 25. března 2011]. Dostupné na <<http://www.social-europe.eu/2010/08/the-french-system-of-collective-bargaining/>>.

The National Minimum Wage rates [online]. Directgov [cit. 15. března 2011]. Dostupné na <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/TheNationalMinimumWage/DG_10027201>.

The Swedish Reform Programme for Growth and Jobs 2008 to 2010 [online]. 28. listopadu 2008 [cit. 15. března 2011]. Dostupné na <<http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/36/58/8d1d6647.pdf>>.

Trade unions [online]. worker-participation.eu. [cit. 25. dubna 2011]. Dostupné na <[http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2/\(language\)/eng-GB](http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2/(language)/eng-GB)>.

Un CIF-CDD [online]. Dossier familial, 2. úrora 2010 [cit.3. srpna 2010]. Dostupné na <<http://www.dossierfamilial.com/emploi/chomage/chomage-obtenir-une-formation-remuneree,825,3>>.

Unemployment Insurance [online]. Just Landed [cit. 18. března 2011]. Dostupné na <<http://www.justlanded.com/english/Sweden/Sweden-Guide/Jobs/Unemployment-Insurance>>.

Welfare Reform Act 2007 [online]. Deptment for Work and Pensions, [cit. 18. března 2011]. Dostupné na <<http://www.dwp.gov.uk/policy/welfare-reform/legislation-and-key-documents/welfare-reform-act-2007/>>.

Welfare Reform Bill 2011 [online]. Department for Work and Pensions, [cit.14.března 2011]. Dostupné na <<http://www.dwp.gov.uk/policy/welfare-reform/legislation-and-key-documents/welfare-reform-bill-2011/>>.

Welfare reform in the UK, 1985-2002 [online]. [cit. 11. března 2011]. Dostupné na <www.kent.ac.uk/wramsoc/workingpapers/firstyearreports/nationalreports/ukcountryreport.pdf>.

White paper on the 1996 IGC Preface [online]. European parliament, 18. září 1996 [cit. 28.března 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/igc1996/pos-intr_en.htm#pref>.

White paper on the 1996 IGC Sweden [online]. European parliament, 1. září 1996 [cit. 28.března 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/igc1996/pos-sv_en.htm>.

White paper on the 1996 IGC. United Kingdom [online]. European Parliament, 18. září 1996 [cit. 28.března 2011]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/igc1996/pos-en_en.htm>.

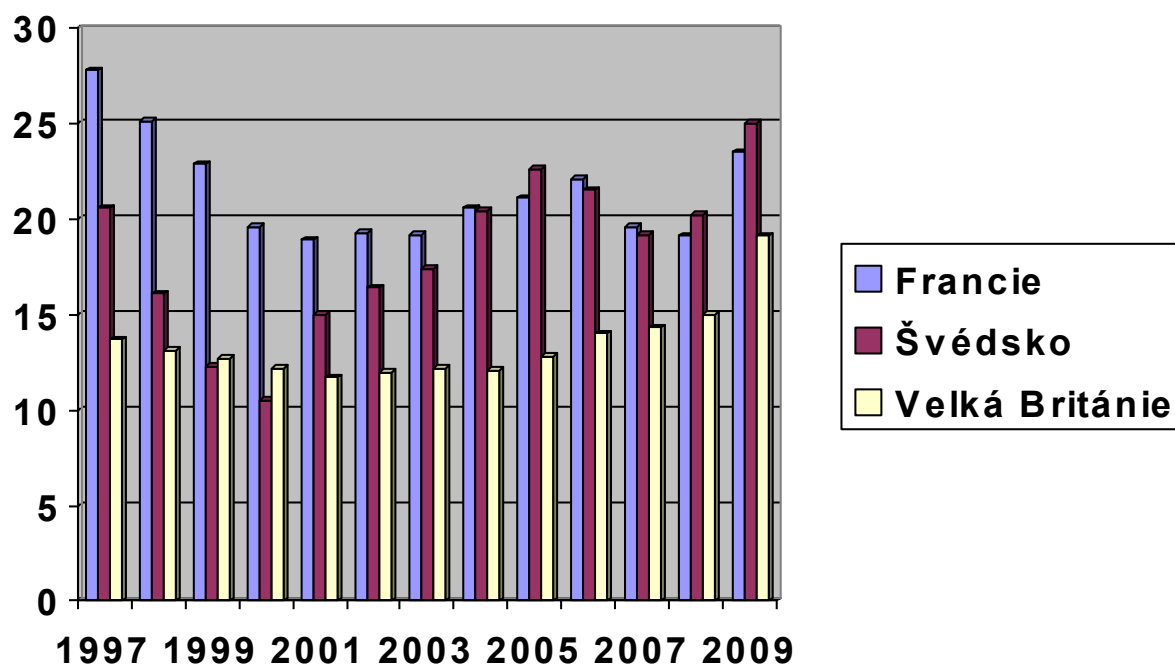
Working in Sweden [online]. Just Landed [cit. 21. března 2011]. Dostupné na <<http://www.justlanded.com/english/Sweden/Sweden-Guide/Jobs/Working-in-Sweden>>.

Working time limits (the 48-hour week) [online]. Directgov, [cit. 14. března 2011]. Dostupné na <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/WorkingHoursAndTimeOff/DG_10029426>.

Zaměstnanost a sociální věci [online]. Euroskop.cz [cit. 11. února 2011]. Dostupné na <<http://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost-a-socialni-veci/>>.

PŘÍLOHA

Graf 1 Míra nezaměstnanosti pro skupinu do 25 let



Taux de chômage, par groupe d'âge [online]. Eurostat [cit. 10. dubna 2011]. Dostupné na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdec460&language=fr>

Shrnutí

Prosazování národních zájmů v politice zaměstnanosti v EU : komparace Francie, Velké Británie a Švédska

Tato práce zkoumá proces prosazování národních zájmů v politice zaměstnanosti v Evropské unii. Zaměřili jsme se na formování národních preferencí v oblasti zaměstnanosti ve Francii, Velké Británii a Švédsku a následné vyjednávání na mezivládní konferenci v Turíně v roce 1996. Jednání byla velice komplikovaná a hrozilo jejich zablokování. Švédsko žádalo začlenění speciální kapitoly zaměstnanosti do Smluv, zatímco Velká Británie byla rezolutně proti. Řešení bylo nalezeno až po vytvoření nové labouristické vlády ve Velké Británii, která souhlasila s vytvořením samostatné kapitoly zaměstnanosti.

Klíčová slova : politika zaměstnanosti, mezivládní konference 1996, národní zájem, Evropská unie, liberální intergovernmentalismus.

Summary

The enforcement of national interests in the employment policy in the EU : comparison of the France, Great Britain and Sweden.

This thesis deals with the process of enforcement of national interests in the employment policy in the European Union. We focused on the formation of the national preferences in the employment area in France, Great Britain and Sweden and following bargaining in the intergovernmental conference in Turin in 1996. The negotiations were very complicated and they were threatened to be block off. The Sweden requested the incorporation of the employment chapter into Treaties, whereas the Great Britain was resolutely against. The solution was found after the new Labour government in the Great Britain was established. This government agreed with the creation of the separate chapter of employment.

Key words : employment policy, intergovernmental conference 1996, national interest, European union, liberal intergovernmentalism.