

Mendelova univerzita v Brně
Provozně ekonomická fakulta

Efektivnost' aktivnej politiky zamestnanosti vo vybraných krajínách

Bakalárska práca

Vedúci práce:

Ing. Aleš Franc, Ph.D.

Patrik Bartko

Podakovanie

Chcel by som sa poďakovať Ing. Alešovi Francovi, Ph.D za odborné rady, pomoc a ochotu v každej situácii podať pomocnú ruku.

Čestné prehlásenie

Prehlasujem, že som túto prácu: ***Hodnotenie aktívnej politiky zamestnanosti vo vybraných krajinách*** vypracoval samostatne a všetky použité pramene a informácie sú uvedené v zoznam použitej literatúry. Súhlasím, aby moja práca bola zverejnená v súlade s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách v znení pozdejších predpisov, a v súlade s platnou *Směrnici o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Som si vedomí, že sa na moju prácu vzťahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzatvorenie licenčnej zmluvy a použítí tejto práce ako školského diela podľa § 60 ods. 1 Autorského zákona.

Ďalej sa zaväzujem, že pri spísaní licenčnej zmluvy o využití diela inou osobou (subjektom) si vyžiadam písomné stanovisko univerzity o tom, že predmetná licenčná zmluva nie je v rozpore s oprávnenými záujmami univerzity, a zaväzujem sa uhradiť prípadný príspevok na úhradu nákladov spojených so vznikom diela, a to až do ich skutočnej výšky.

V Brně dňa 10. mája 2016

Abstrakt

Bartko, P., Efektivnosť aktívnej politiky zamestnanosti vo vybraných krajinách. Bakalárska práca. Brno: Mendlova Univerzita v Brně, 2016.

Práca sa snaží ohodnotiť efektivnosť aktívnej politiky zamestnanosti v krajinách Vyšehradskej štvorky a Švédska, následne dospieť k výsledkom a naznačiť možné riešenia prípadných nedostatkov

Kľúčové slová

Aktívna politika zamestnanosti, nezamestnanosť, trh práce, APZ, Vyšehradská štvorka, Švédsko

Abstract

Bartko, P., Effectiveness of active labour market policy in selected countries. Bachelor thesis. Brno: Mendel University in Brno, 2016.

Main idea is evaluate effectiveness of active labour market policy in chosen countries of Visegrad group and Sweden. Next important step is identify potential witnesses and try to find suitable way, how to solve them.

Keywords

Active labour market policy, unemployment, labour market, Sweden, Visegrad group

Obsah

1	Úvod a cieľ práce	8
1.1	Úvod	8
1.2	Cieľ práce	9
2	Úvod do aktívnej politiky zamestnanosti	10
2.1	Vývojové tendencie.....	10
2.1.1	Literárny prehľad.....	11
2.1.2	Prekážky a neefektívnosť pri presadzovaní politiky zamestnanosti .	14
3	Vybrané nástroje merania efektívnosti aktívnej politiky zamestnanosti	16
3.1	Beveridgeova krivka.....	16
3.2	Prirodzená miera nezamestnanosti	18
3.3	Dlhodobá nezamestnanosť	18
3.4	Ohrozené skupiny na trhu práce	19
4	Od teórie k praxi na trhu práce	20
4.1	Nástroje presadzovania aktívnej politiky zamestnanosti	20
4.2	Efekty ovplyvňujúce politiku zamestnanosti	21
4.3	Nástroje aktívnej politiky zamestnanosti v EÚ	23
4.3.1	Iniciatíva Európa 2020.....	23
4.3.2	Európsky sociálny fond (ESF)	24
4.3.3	Eures.....	25
4.4	Nástroje aktívnej politiky zamestnanosti vo vybraných krajinách EU	25
4.4.1	Švédsko	26

4.4.2	Česká republika	27
4.4.3	Slovenská republika.....	27
4.4.4	Maďarsko	28
4.4.5	Poľsko.....	29
5	Hodnotenie efektívnosti aktívnej politiky zamestnanosti	30
5.1	Obdobie 1999 až 2003.....	30
5.2	Obdobie 2004 až 2007	33
5.3	Obdobie 2008 až 2011	37
5.4	Obdobie 2012 až 2015	42
5.5	Záverečná diskusia.....	46
6	Záver	49
7	Zdroje	51
7.1	Literárne zdroje	51
7.2	Internetové zdroje	52

Zoznam grafov

- Graf č. 1 – Posuny Beveridgeovej krivky
- Graf č. 2 – Beveridgeova krivka pre Českú republiku
- Graf č. 3 – Beveridgeova krivka pre Slovenskú republiku
- Graf č. 4 – Beveridgeova krivka pre Poľsko
- Graf č. 5 – Beveridgeova krivka pre Maďarsko
- Graf č. 6 – Beveridgeova krivka pre Švédsko
- Graf č. 7 – Dlhodobá nezamestnanosť
- Graf č. 8 – Nezamestnanosť mladistvých občanov
- Graf č. 9 – Nezamestnanosť občanov s nízkou kvalifikáciou
- Graf č. 10 – Prirodzená miera nezamestnanosti

1 Úvod a cieľ práce

1.1 Úvod

Nezamestnanosť, pojem, ktorý je predmetom záujmu väčšiny štátov už nezanebateľne dlhú dobu, no stále je možné sa v tejto problematike zdokonaľovať, napredovať a učiť sa z chýb minulých období. Aktívna politika zamestnanosti (APZ) sa zameriava práve na trh práce a snaží sa o jeho viac-menej bezproblémové fungovanie. Avšak ponúka sa tým pádom otázka, na koľko je táto politika schopná problémy na trhu práce odhaliť, zacieliť na ne a riešiť ich. Inak povedané, je potrebné zamerať sa na schopnosť tieto problémy riešiť a teda na efektívnosť politiky zamestnanosti. Je jasné, že spomínaná politika sa v každej krajine vyvíjala odlišne, ale často s určitými spoločne zakorenenými prvkami a vlastnosťami. Zameranie tejto práce preto bude na stredoeurópske krajiny Vyšehradskej štvorky, z dôvodu určitej homogenity, ktorá sa často týka hospodárskeho vývoja a na Švédsko, považované za krajinu s detailne prepracovanou politikou zamestnanosti. Ďalším dôvodom vzniku tejto práce je aj aktuálnosť danej tematiky, pretože za posledné roky sa stalo niekoľko udalostí, ako vstup do Európskej únie, svetová hospodárska kríza a iné, ktoré mali vplyv na vývoj trhu práce a tým samozrejme veľmi účinne preverili APZ a dali jej možnosť ďalej sa zdokonaľovať. Úvodné riadky tejto práce majú za cieľ predostrieť čitateľovi danú problematiku a zoznámiť ho s názormi iných autorov, ktorý sa tejto tematike venovali. Nasledovať budú faktory, ktoré majú na politiku zamestnanosti vplyv, nástroje, ako sa spomínaná efektívnosť hodnotí a náčrt, ako vlastne táto politika vyzeráť má a aká v praxi naozaj je. Po tejto časti, ktorá má za cieľ poskytnúť čitateľovi základ pre pochopenie nasledujúcich kapitol, bude nasledovať samotné použitie vybraných nástrojov a hodnotenie efektívnosti APZ v jednotlivých krajinách. Záverečnou časťou práce je diskusia, ktorej snahou bude porovnať výsledky tejto práce a prác

iných autorov, uvedených v úvodnej časti a následne sformulovať vhodné hospodársko-politické odporúčania pre jednotlivé krajiny.

1.2 Cieľ práce

Hlavným cieľom tejto práce je predovšetkým čo najdôslednejšie zvážiť všetky použité nástroje a skutočnosti, na základe čoho bude prebiehať hodnotenie efektívnosti aktívnej politiky zamestnanosti vo vybraných krajinách.

2 Úvod do aktívnej politiky zamestnanosti

Cieľom tejto kapitoly je predovšetkým uviesť čitateľa do deja, dať mu možnosť zorientovať sa v danej problematike a na viac poskytnúť názory iných autorov, ktorý sa tejto problematike venovali a prišli s výsledkami, ktorých rozmanitosť dáva možnosť pochopiť rozsiahlosť problému, ktorý je nutné riešiť.

2.1 Vývojové tendencie

Aktívnu politiku zamestnanosti (APZ) môžeme vo všeobecnosti považovať za nástroj, ktorý je vo vysokej miere používaný v boji s nezamestnanosťou. Jej primárnym cieľom je používaním konkrétnych nástrojov ovplyvňovať dianie na trhu práce tak, aby pomohla nezamestnaným znovu si nájsť trvalé pracovné miesto a zabrániť pracovníkom, ktorý už zamestnaný sú, aby napriek ohrozeniu neprišli o svoju pozíciu. Podstatné je urobiť to s maximálnou mierou efektivity a čo najrýchlejšie, pretože čím je nezamestnaný občan dlhšie bez práce, tým je jeho nádej na spätné zaintegrovanie nižšia. Tento názor podporujú aj empirické skúsenosti, ako uvádza Brožová (2012), pretože ak pracovník nemá dlhodobý kontakt s pracovným prostredím, postupom času stráca svoje pracovné schopnosti a uchyluje sa k využívaniu všetkých možných podpôr a taktiež je čím ďalej tým menej príťažlivý pre potenciálneho zamestnávateľa.

Politika zamestnanosti sa vyvinula už dávnejšie a odvtedy si prešla mnohými zmenami, ktoré ju do určitej miery transformovali. Z historického hľadiska siaha APZ až do začiatkov dvadsiateho storočia a rozvíjala sa ďalej počas obdobia krízy v medzivojnovom období, čo bolo spôsobené hlavne enormne vysokou mierou nezamestnanosti a táto snaha pomôcť obyvateľstvu vyústila k vývoju APZ. Z počiatku sa jednalo predovšetkým o verejnoprospešné práce, no postupom času, koncom dvadsiateho storočia sa stala APZ významným nástrojom na reguláciu trhu práce. Dôvod tohto vývoja mohli byť aj narastajúce výdaje na pasívnu politiku zamestnanosti.

Je však veľmi žiaduce si uvedomiť, že napriek snahe znižovať nezamestnanosť každým dostupným nástrojom, nie je tento jav v ekonomike ničím neprirodeným a pravdepodobne nie je cieľom žiadnej politiky dosiahnuť nulovú nezamestnanosť. Inak povedané, prirodzená nezamestnanosť, ktorá sa skladá z frikčnej, dobrovoľnej a krátkodobej štrukturálnej nezamestnanosti, je prirodzená pre každý pracovný trh (Brožová, 2012).

Tak ako na iné javy v ekonómii, aj na politiku zamestnanosti sa podľa Kluveho (2006) môžeme pozeráť z rôznych uhlov pohľadu a to z makroekonomického a z mikroekonomického. Skúmanie z makroekonomického hľadiska samozrejme nedokáže zacieliť na konkrétneho človeka a v tomto prípade sa pohybujeme na agregátnej úrovni, resp. používame globálny pohľad na trh práce. Mikroekonomický pohľad nám dáva možnosť vidieť dopad politiky zamestnanosti na jedinca. Tak isto môžeme rozdeliť skúmanie na experimentálne (subjekty ktoré sa určitého programu zúčastnili verzus tí, ktorý sa ho nezúčastnili, avšak musia existovať podobné črty daných skupín) a neexperimentálne (vyhľadanie subjektov, ktoré sú čo najviac podobné). Uvedené rozdelenia je potrebné brať v rámci tejto práce do úvahy, pretože naznačujú, že neexistuje jediný správny spôsob hodnotenia APZ a pri použití iného nástroja na rovnaké obdobie môže dôjsť k odchýlkam vo výsledkoch.

2.1.1 Literárny prehľad

Cieľom tejto subkapitoly je poukázať na rôzne formy hodnotenia APZ, ktoré sa v praxi používajú a súvisia s touto prácou. Rozsah prác tým pádom dáva aj značné množstvo výsledkov, ktoré síce majú tendenciu sa v určitých rysoch prelínať, no vo všeobecnosti prezentuje každý autor iný pohľad a riešenie tejto problematiky. Z dôvodu prehľadnosti tejto časti práce, budú autori a ich diela zoradené podľa nástroja, ktorý na skúmanie danej problematiky použili. Pochopiteľne, žiaden z nich, nepoužil len jeden nástroj a závery boli vyvodzované komplexne a preto

budú vybrané tie, ktoré s touto prácou najviac súvisia, alebo sa javili ako východiskové pre daného autora.

V prvom rade je potrebné dodať, ako uvádzajú Hujert et al., (2002); Hagen, (2003), že v súčasnosti sa smer hodnotenia politiky zamestnanosti ubera predovšetkým smerom empirických výskumov, podložených kvalitným teoretickým podkladom. Pokiaľ však ide o nástroje tohto hodnotenia, prvým, pomerne často používaným, je model Beveridgeovej krivky. Jedným z autorov, ktorý tento model použili je známi výskumník v oblasti tejto problematiky Lars Anders Calmfors. Vo svojom diele „*Active labour market and unemployment*“ z roku 1994, ktoré je zamerané na túto tematiku, prišiel k záveru, že APZ je nástrojom, ktorý sa síce používa v širokej miere v boji s nezamestnanosťou, no je ťažké predikovať, ktorý nástroj môže byť úspešný a ktorý nie, čo z APZ robí svojim spôsobom dvojsečnú zbraň, pretože niektoré programy majú nádej na úspech a niektoré sú len neefektívne vynaložené finančné prostriedky, no existujú aj programy, ktoré majú dokonca negatívny výsledok, čo môže byť často spôsobené efektmi, ktoré budú popísané ďalej v práci. Taktiež podotýka, že je veľmi náročné merať, alebo hodnotiť čistý efekt dopadu APZ, pretože je často ovplyvňovaný inými makroekonomickými skutočnosťami. Ďalšie Calmforsovo dielo – „*Does active labour market policy work?*“ taktiež používa model Beveridgeovej krivky a prirodzenej miery nezamestnanosti a autor de facto porovnáva dve rôzne diela. Prvé dielo, Edin a Holmlund (1991), poukazuje na efekt uzamknutia v krátkodobom období a tým aj na efektívnosť APZ. Druhé dielo, Hallgren (1996) zdôrazňuje, že rôzne benefity zamestnaným majú negatívny vplyv na matching¹. Záverom tohto diela, ktoré bolo z určitej časti zamerané na Švédsku politiku zamestnanosti je, že APZ vykazuje dosť značné neefektívnosti a ani známa APZ Švédska nie je dokonalá a vyskytujú sa v nej rozsiahle neefektívnosti. Ďalšími autormi v tejto kategórii sú

¹ Slovo „*matching*“ sa najlepšie prekladá ako priradzovanie, teda priradenie občana k pracovnému miestu. V celom nasledujúcom texte bude z dôvodu prehľadnosti používaný výraz „*matching*“

Hagen a Steiner (2002), ktorý hodnotia APZ ešte o niečo prísnejšie a tvrdia, že ani jeden z vybraných nástrojov nie je efektívny, dokonca je možné, že podporujú rast miery nezamestnanosti. Arni et al. (2013) tieto tvrdenia nevyvracia, no dodáva, že APZ môže byť efektívna, avšak väčšinou len v krátkom období a najlepším príkladom toho sú sankcie, ktoré sa uplatňujú v prípade neochoty nezamestnaných spolupracovať a hľadať si pracovné miesto. Ďalším, často využívaným nástrojom je sledovanie dlhodobej nezamestnanosti a autorom, ktorý ho používal je napríklad Koning (2007) a je uvedený ako prvým hlavne z dôvodu, že využil zčasti aj model Beveridgeovej krivky a tak je asi najviac na pomedzí týchto dvoch nástrojov. Koning naznačuje, že ak chceme hodnotiť APZ, musíme porovnávať náklady a výnosy z každého opatrenia jednotlivo, inak je táto komparácia skreslená. Taktiež netvrdí, že APZ je neefektívna ako celok, skôr je názoru, že existujú nástroje, ktoré efektívne nie sú, alebo majú dokonca negatívny dopad na trh práce a preto by sa malo investovať viac do zvýšenia ich kvality, nie kvantity. Ďalším autorom je Card et al. (2010), ktorý pomerne podrobne vypracoval analýzu bez mála dvesto rôznych programov, ktoré boli zahrnuté v asi stovke štúdií, medzi rokmi 1997 až 2007. Tento prieskum priniesol niekoľko záverov a jedným z nich bolo, že ak sa APZ skúma v dlhšom období v rádoch rokov, závery sa javia o niečo viac preukázateľnejšie ako v krátkom období, napriek tomu sa však efektivita APZ javí byť nevýrazná, no stále prítomná na trhu práce. Podobné závery výskumu priniesli aj Martin a Grubb (2001), ktorý sa zamerali na efektívnosť politiky zamestnanosti naprieč krajinami OECD. Výsledky naznačujú, že podpory platené zamestnávateľom a umelá, resp. priama tvorba pracovných miest je neefektívna a nepomáha nezamestnaným pri hľadaní si pracovného miesta. Napriek tomu, že neefektívnosti podľa vyššie uvedených autorov existujú, neznamená to, že je neefektívna celá politika zamestnanosti a práve tento názor zastáva Kluge (2010), ktorý sa dlhodobo zaoberal hodnotením APZ v krajinách Európy. Prezentuje názor, že ak je vzdelávanie pracovníkov, ich hodnotenie a poskytovanie odbornej

pomoci monitorované, je tým pádom možné udeľovať občanom, ktorý nerešpektujú určité pravidlá sankcie. Práve hrozba sankcií sa podľa autora tejto teórie ukazuje byť správnu stimuláciou pre spoluprácu, je de facto nenákladná a veľmi efektívna.

Uvedený prehľad však neslúži len ako úvod do problematiky politiky zamestnanosti, ale bude taktiež využitý v záverečnej fáze tejto práce a porovnajú sa s ním výsledky, ktoré boli dosiahnuté.

2.1.2 Prekážky a neefektívnosť pri presadzovaní politiky zamestnanosti

Napriek pomerne dlhej histórii APZ existujú stále problémy a prekážky, ktoré je potrebné prekonať a aj v tomto prípade je možné nájsť viacero názorov, ktoré vnášajú svetlo do tohto problému. Jedným z nich je, že existencia minimálnych miezd a ochrana zamestnancov, je samozrejme z určitého hľadiska veľmi pozitívny faktor, vďaka ktorému majú občania akúsi formu ochrany pred stratou príjmu a teda aj pred chudobou, no zároveň môže byť aj príčinou ktorá zvyšuje mieru nezamestnanosti. Tento jav je možný preto, že ak existuje minimálna mzda, existujú pravdepodobne aj pracovníci, ktorý ju dostávajú (musia dostávať), aj napriek tomu že ich výkon nie je v súlade s touto výškou, čo často nie je prípustné pre zamestnávateľov. Tento jav je taktiež nazývaný aj ako pasca produktivity (tzv. *productivity trap*). Taktiež sa zdá byť problematická podpora v nezamestnanosti, pretože jej zmysel je v uľahčení situácie pri strate zamestnania, no môže sa stať, že jej výška nakoniec odradí nezamestnaného od hľadania si práce. Tento jav nazývame pasca nezamestnanosti (tzv. *unemployment trap*) (Koning, 2007). Do tejto kategórie z veľkej časti spadajú aj niektoré vybrané efekty spájajúce sa z APZ a budú charakterizované v nasledujúcej subkapitole.

PROBLÉM	PRÍČINA PROBLÉMU	OPATRENIA APZ
PASCA PRODUKTIVITY	Minimálna mzda a jej nesúlad s produktivitou pracovníkov, mzdové strnulosti	Rekvalifikácie a celkové vzdelávanie pracovníkov, podpora miezd
PASCA NEZAMESTNANOSTI	Sociálne benefity, ktoré nie sú príliš rozdielne od miezd	Bonusy a sankcie, monitorovanie aktivity nezamestnaného pri hľadaní si práce

Vlastná tvorba, údaje dostupné z Koning (2007)

3 Vybrané nástroje merania efektívnosti aktívnej politiky zamestnanosti

3.1 Beveridgeova krivka

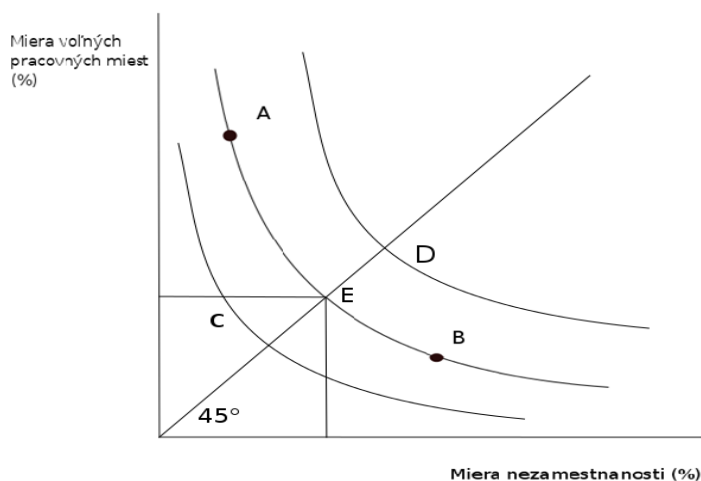
V štyridsiatych rokoch 20. storočia objavil britský ekonóm William Henry Beveridge empirický vzťah, ktorý popisoval vzťah medzi nezamestnanosťou a počtom voľných pracovných miest. Neskôr bol tento vzťah skúmaný ďalšími ekonómami a je používaný do dnes. Táto krivka v sebe zahŕňa niekoľko informácií o trhu práce, no primárne sa jedná o grafické znázornenie vzťahu medzi nezamestnanosťou, resp. mierou nezamestnanosti (*unemployment rate*), ktorá je vynesená na horizontálnej ose, so zaužívaným označením „u“ a mierou voľných pracovných miest (*job vacancy rate*), ktorá je vynesená na vertikálnej ose s označením „v“ (Brožová, 2012). Zatiaľ čo miera nezamestnanosti je pomerne jednoducho zisťiteľný údaj, miera voľných pracovných miest (MVPM) je často sprevádzaná nutnosťou výpočtu:

$$v = \frac{\text{Počet voľných pracovných miest}}{\text{Počet obsadených miest} + \text{Počet voľných pracovných miest}}$$

Eurostat (2015)

Existujú de facto dva druhy posunov po Beveridgeovej krivke. Prvý nastáva v prípade že sa určitý bod na krivke vychýli zo svojej súčasnej pozície, ale posúva sa stále v myslenej línii krivky, vďaka čomu môžeme predikovať budúci vývoj na trhu práce. Napríklad na grafe č. 1, v bode A môžeme tvrdiť, že v ekonomike je väčšie množstvo voľných pracovných miest ako by to zodpovedalo danej miere nezamestnanosti a z toho môžeme vyvodiť, že nezamestnanosť bude pravdepodobne klesať. Opačná situácia je v bode B, v ktorom je evidentné, že počet voľných pracovných miest je menší a tým pádom môžeme očakávať zvýšenie miery

nezamestnanosti. Druhou možnosťou je, že nedôjde len k posunu bodu, ale k posunu celej krivky do strany. Všetky faktory, ktoré určitým spôsobom súvisia s rastom prirodzenej miery nezamestnanosti, ako napríklad nárast sociálnych benefitov alebo klesajúca produktivita práce posúvajú krivku smerom doprava hore – bod D.



Graf č.1 Posuny Beveridgeovej krivky

Ďalšie faktory, ktoré spôsobujú tento posun sú napríklad znižovanie efektívnosti fungovania pracovných trhov, zvýšená legislatívna ochrana pracovníkov na trhu, znižovanie pružnosti trhu práce a taktiež aj sociálne benefity, ktoré môžu byť v určitom prípade pre pracovníka príťažlivejšie ako aktívne hľadanie si práce. Posun vľavo dole – bod C, naopak naznačuje, že vyššie spomínaný matching je efektívnejší a faktory, ktoré na tento posun vplyvajú sú napríklad lepšia kvalita (re)kvalifikácií alebo len väčšie množstvo informácií a poradenstva zo strany vybraných poradcov, čo v podstate nie je nič iné, ako nástroje aktívnej politiky zamestnanosti spomínané v prvej kapitole. Okrem rôznych foriem posunov krivky však existuje bod, ktorý pretína samotná Beveridgeova krivka a polpriamka, vedená od počiatku grafu, pod uhlom 45°, ako je možné vidieť v bode E. V tomto bode sa rovná miera nezamestnanosti a miera voľných pracovných miest, čo

predikuje určitú rovnováhu na trhu práce a označuje miesto v ktorom sa teoreticky nachádza prirodzená miera nezamestnanosti. Ak sa budeme od tohto bodu vzdávať, smerom od počiatku, narazíme na štrukturálnu nezamestnanosť a v opačnom smere na frikčnú (Brožová, 2012).

3.2 Prirodzená miera nezamestnanosti

Prirodzená miera nezamestnanosti neznamená, aj keď názov to mierne naznačuje, že sa jedná o najlepšiu mieru, alebo dokonca o vhodnú mieru nezamestnanosti. Je to stav, pri ktorom sa ekonomika nachádza na úrovni potenciálneho produktu, využíva zdroje v optimálnom rozsahu a ľudia pracujú za mzdové sadzby, ktoré im vyhovujú (Jurečka et al, 2013). v kontexte tejto práce je táto miera nezamestnanosti dôležitým indikátorom, ktorý svojim spôsobom naznačuje ne/efektívnosti na trhu práce. Z logiky vecí vyplýva, že táto nezamestnanosť nie je stabilná a ekonomika v skutočnosti okolo tejto miery osciluje. Ako už bolo spomenuté, táto miera sa môže meniť a vplyva na ňu samozrejme ochota o motivácia ľudí pracovať, ktorá závisí od benefitov, ktoré štát ponúka občanom, ale aj schopnosti organizácií, ktoré majú túto problematiku na starosti, dostatočne informovať a pripravovať občanov na nájdenie si pracovného miesta

3.3 Dlhodobá nezamestnanosť

Tak ako vyplýva z názvu, tento typ nezamestnanosti trvá „dlhšiu dobu“, čo je však relatívny pojem a preto bude v tejto práci ďalej používaná kategorizácia podľa OECD, čo znamená, že dlhodobo nezamestnaným je ten, kto je bez práce po dobu dlhšie ako 12 mesiacov. Otázkou však zostáva, prečo je vlastne dlhodobá nezamestnanosť dôležitým ukazateľom a aký je dôvod jej použitia v tejto práci. Je zrejmé, že nezamestnanosť postihne viac-menej každého človeka a tak isto určitú dobu trvá, kým si tento človek nájde nové pracovné miesto, čo je v podstate prirodzený jav na trhu práce, avšak problém nastáva, ak táto doba presahuje určité

medze. Podľa Holmana (2011) má dlhodobá nezamestnanosť dopad na sociálny status, spôsobuje existenčné problémy nie len daného nezamestnaného, ale aj jeho rodiny a postupne sa stráca aj jeho kvalifikácia. Holman taktiež uvádza príčinu dlhodobej nezamestnanosti a sú to práve vysoké podpory v nezamestnanosti. Tým sa vlastne problematika presúva až k dobrovoľnej nezamestnanosti a celkovej efektívnosti politiky zamestnanosti.

3.4 Ohrozené skupiny na trhu práce

Aby aktívna politika zamestnanosti fungovala správne, zameriava svoju snahu nie len globálne, na trh ako celok, ale aj na jednotlivé segmenty, ktoré sú často znevýhodnené a bez tejto politiky by bola ich šanca na nájdenie si zamestnania zložitejšia. Práve tieto skupiny na trhu práce môžu napovedať, či je konkrétne v tomto smere politika zamestnanosti efektívna, alebo (v prípade efektívnosti) jednoducho celkový pozitívny efekt prevážil neefektívnosť, alebo naopak. Najčastejšie zaraďované skupiny v tejto oblasti poznáme:

- *Absolventi škôl a mladiství* – Najväčšou nevýhodou tejto skupiny sú samozrejme malé skúsenosti na trhu práce, alebo vzdelanie po ktorom nie je na trhu dopyt, preto sa APZ rôznymi formami zameriava hlavne na poskytovanie tejto praxe.
- *Občania s nízkou kvalifikáciou a nedostatočnou praxou* – v tomto prípade je problém často nízka kvalifikácia, ktorá vedie k nízkej úrovni praxe a určitú obmedzenosť v pracovných ponukách, kde je často požadovaná určitá úroveň vzdelania. Tento problém sa snaží APZ odstrániť často využívaným nástrojom, ktorým sú rekvalifikácie, resp. zvyšovanie kvalifikácie, čo je z jednej strany problematické kvôli určitej zdĺhavosti a efektom, ktoré boli spomínané v úvode práce, no na druhej strane, táto politika dáva uchádzačovi viac-menej trvalé schopnosti, ktoré môže využívať aj v budúcnosti

4 Od teórie k praxi na trhu práce

4.1 Nástroje presadzovania aktívnej politiky zamestnanosti

Nástroje používané v APZ sú rôznorodé a preto nie je celkom možné jednoznačne určiť, ktoré sú účinnejšie, alebo efektívnejšie. Tak isto ani ekonomiky nie sú homogénne a čo platí v jednej krajine, nemusí v druhej. Nakoniec je tu aj faktor času, takže ak bol nejaký nástroj efektívny v jednom období, nemusí to automaticky znamenať že bude aj v ďalšom. Z toho dôvodu nie sú ani autori jednotný a ich názory sa líšia. Nástroje APZ môžu byť sformované do štyroch pilierov a to vzdelávanie pracovníkov, dotované pracovné miesta, verejné služby zamestnanosti, aktivácie (Boeri a van Ours, 2008) alebo taktiež zníženie morálneho hazardu ktoré súvisí s benefitmi v nezamestnanosti, snaha rozdeliť uchádzačov o zamestnanie tak, aby to bolo efektívne pre jednotlivé odvetvia, zamestnať občanov bez práce a zvýšiť hodnotu ich ľudského kapitálu, udržiavať stabilnú a konkurencie schopnú situáciu na trhu práce (Calmfors, 1995). O niečo širšie hľadisko je rozdelenie nástrojov na informovanie občanov a sprostredkovanie, podpora a poradenstvo pri hľadaní pracovného miesta, sankcie a bonusy, vzdelávanie pracovníkov, dotácie na vytvorenie pracovného miesta a podpora stáleho zamestnania a nakoniec tvorba pracovných miest (Koning, 2007).

Z uvedených nástrojov je pravdepodobne sprostredkovanie (mediácia) najširším pojmom a preto je potrebné ho v danej problematike spresniť. Poznáme dve formy sprostredkovania, otvorenú a uzavretú. Otvorená forma znamená, že občan hľadajúci si prácu dostane informácie o pracovnom mieste a tak isto zamestnávateľ, ktorý má záujem prijímať vhodných uchádzačov. Tento proces je v dnešnej dobe často zefektívňovaný výpočtovou technikou. Naopak, uzavretá forma sprostredkovania (mediácie) znamená, že príslušné inštitúcie na trhu práce selektujú pracovníkov a až potom dochádza k ponuke vhodného pracovného miesta. Taktiež je tu pojem aktivácie, ktorý zahŕňa rôzne formy stimulov, sankcií

a účasti na školeniach, ktoré majú občana prinútiť k intenzívnejšiemu hľadaniu si práce. Posledným pojmom ktorý je potrebné upresniť sú dotované pracovné miesta, ktoré môžu byť vytvárané v súkromnom sektore, teda pomocou dotácií, na udržanie súčasných zamestnancov, alebo na nábor nových a samozrejme aj vo verejnom sektore.

Tak ako je možné pozorovať rôznorodosť názorov na nástroje APZ, tak isto je prítomná určitá diverzita v názoroch na efektívnosť daného nástroja. Je teda možnosť, že existujú dva hlavné kanály, ktorými môže APZ reálne znižovať nezamestnanosť. Prvým je snaha o zvýšenie miery hľadania voľných pracovných miest a druhým je vzdelávanie pracovníkov a tým aj zvýšenie ich kvalifikácie a posun k vyšším mzdám (Boone a van Ours, 2006). Je taktiež možné, že pôsobí pozitívne korelovaný vzťah medzi vzdelávaním pracovníkov a podporou v nezamestnanosti, pretože čím sú spomínané dávky štedrejšie, tým je celkové vzdelávanie pracovníkov efektívnejšie a tento synergický efekt napomáha k skvalitneniu trhu práce (Bassanini, 2006). Ďalší názor je, že práve vyššie spomínané aktivácie stimulujú nezamestnaných občanov najviac z uvedených foriem APZ (Boeri a van Ours, 2008). Navyše sa v poslednej dobe ukazuje akýsi odklon od vzdelávania pracovníkov a tvorby pracovných miest a využíva sa často rôznych služieb zamestnanosti, ako mediácie, informovanosť záujemcov o prácu a podpora trvalého udržiavania pracovného miesta (OECD, 2001).

4.2 Efekty ovplyvňujúce politiku zamestnanosti

APZ a jej využívanie súvisí s určitými efektmi, ktoré ju ovplyvňujú a to buď negatívne alebo pozitívne. Ich pochopenie môže pomôcť lepšie porozumieť princípom na trhu práce, čo môže vo výsledku viesť k rýchlejšiemu a efektívnejšiemu dosahovaniu cieľa APZ. Vybrané efekty sú napríklad:

- *Ex post a ex ante efekt:* Tieto efekty primárne súvisia so sankciami a s reakciou nezamestnaných na ne. Ak teda budeme zvyšovať sank-

cie, tým pádom dôjde k zníženiu príjmu ktorý tento nezamestnaný pracovník má a to ho bude viesť k väčšej snahe nájsť si čím skôr zamestnanie. Tomuto javu hovoríme ex post efekt. Na druhej strane, existujú nezamestnaný, ktorý nie sú zatiaľ nijako sankciovaný, no práve možnosť, že by k tomu mohlo dôjsť ich podnecuje k vyššej aktivite a nájdeniu si pracovného miesta. Tento efekt nazývame ex ante efekt a najprehľadnejšie boli spomenuté Boonesom a van Oursom, (2006).

- *Efekt hysterézie*

Jedná sa o efekt, ktorý súvisí s nemožnosťou, alebo neschopnosťou pracovníka dostať sa späť na trh práce a nakoniec dôjde k zmiereniu sa s nezamestnanosťou a z nedobrovoľne nezamestnaných sa stávajú dobrovoľne nezamestnaný. Tento jav má za efekt, že postupne dôjde k zvýšeniu prirodzenej miery nezamestnanosti (Blanchard, O., Summers L., 1986).

- *Substitučné efekty, efekt mŕtvej váhy a efekt vyradenia*

Podľa Calmforsa (1994) Substitučný efekt (tzv. *substitution effect*) hovorí, že pracovné miesta vytvorené pre nejakú kategóriu pracovníkov, nahrádzajú iné pracovné miesta v inej kategórii. Druhým efektom je fiškálny substitučný efekt (tzv. *fiscal substitution effect*), v ktorom vlastne ide o financovanie APZ z daní, čo má celkový makroekonomický efekt na obyvateľstvo. Efekt mŕtvej váhy (tzv. *deadweight effect*) pôsobí, ak si uchádzač nájde určité pracovné miesto aj bez podpory, teda fakticky bez pričinenia APZ. Posledným v tejto kategórii je efekt vyradenia (tzv. *displacement effect*), ktorý hovorí, že uchádzači ťažiaci z poradenstva, môžu s väčšou pravdepodobnosťou získať prácu, ale na úkor ostatných pracovníkov, ktorý súťažia na trhu práce.

- *Efekt uzamknutia*

Charakteristické pre tento efekt je, že účastník programu má menej času na to aby si sám hľadal pracovné miesto, pretože časť voľného času venuje účasti na programe. Pomaly si zvyká na poskytované výhody programu a prestáva byť schopný začleniť sa na pracovný trh sám. Postupne takto absolvuje aj programy ktoré sú pre neho nepotrebné a je v nich „uzamknutý“ (Svarer, Rosholm, 2008).

4.3 Nástroje aktívnej politiky zamestnanosti v EÚ

Dôvodom prečo je táto kapitola zahrnutá do otázky aktívnej politiky zamestnanosti je ten, že EÚ je často jeden z hlavných subjektov, ktorý podporuje investície do politiky zamestnanosti. To znamená, že samotné štáty majú k dispozícii väčší obnos finančných prostriedkov, ktoré je možné využiť na investície do APZ. Problémom však je, že na dosiahnutie týchto dotácií je potrebné splňovať určité kritéria, no na druhej strane, existujú rôzne formy podpory, ktoré môže daná krajina dostať.

4.3.1 Iniciatíva Európa 2020

Táto iniciatíva samozrejme nezahŕňa len otázku zamestnanosti, ale aj otázku inovácie, vzdelávania, sociálneho začlenenia, klímy a energetiky. Pokiaľ ide o primárne ciele v oblasti zamestnanosti, stránka ec.europa.eu (2015) ponúka sa tri hlavné piliere tejto iniciatívy:

- *Mládež v pohybe*: Má sa za to, že k tomu, aby sa človek vedel v budúcnosti plnohodnotne zamestnať a byť konkurencieschopný na trhu práce, potrebuje ako študent alebo stážista navštíviť zahraničné školy a univerzity. Toto úsilie napomáha k celkovej vyššej vzdelanosti obyvateľstva a podporuje kvalitu a atraktivitu vzdelávania v Európe

a úzko súvisí so spomínanými skupinami na trhu práce ktoré sú v ohrození.

- *Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta*: Snaží sa priniesť novú stimuláciu na pracovné trhy, ktorá bude mať za následok získavanie nových, využiteľných, pracovných zručností a tým aj tvorbu ďalších pracovných miest, čo je taktiež možnosť pre ohrozené skupiny.
- *Európska platforma proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu*: Cieľ tejto stratégie sa pravdepodobne najviac prelína aj s ostatnými cieľmi, ktoré patria do Iniciatívy Európa 2020, pretože sa snaží znížiť počet osôb za hranicou chudoby, konkrétne do roku 2020 o 20 miliónov.

4.3.2 Európsky sociálny fond (ESF)

Je to jeden z pilierov EU, ktorý má slúžiť ako podporný prvok v boji s nezamestnanosťou v globálnom merítku, teda na území EU. Jeho primárnym zmyslom a cieľom je pomáhať ľuďom nájsť a udržať si vhodné pracovné miesto na území EÚ. Ciele ESF veľmi úzko súvisia a sú previazané s cieľmi „Iniciatíva Európa 2020“. ESF sám o sebe nie je žiadny projekt alebo agentúra, ktorá poskytuje zoznam pracovných miest, skôr to je organizácia ktorá finančne a informačne podporuje desaťtisíce rôznych projektov na území EÚ. Spektrum záujmu ESF nie je konkrétna cieľová skupina, ale rôzne skupiny, ktoré majú problém so začlenením sa na pracovnom trhu, či už ide o mladých, absolventov, starších občanov, podporu žiakov a ich učiteľov a tým samozrejme aj zlepšovanie kvality školstva. Možnosť zúčastniť sa, resp. dostať finančnú injekciu od ESF závisí predovšetkým na zaradení do jednej z troch skupín ktoré sú pre tento účel vytvorené podľa Eurostatu (2016):

- menej rozvinuté regióny (HDP na osobu < 75 % priemer EÚ-27),

- prechodné regióny (HDP na osobu od 75 % do 90% priemer EÚ-27),
- rozvinuté regióny (HDP na osobu \geq 90 % priemer EÚ-27).

Krajiny V₄ patria, až na malé výnimky určitej časti územia do kategórie „*Menej rozvinuté regióny*“, takže šance na finančnú podporu sú veľmi vysoké. Celé územie Švédska patrí do tretej kategórie, teda sa jedná o „*Rozvinutý región*“, čím teda úmerne klesá podpora ESF.

4.3.3 Eures

Eures sa na rozdiel do ESF zaoberá presne tým, čo je v ESF vynechané, teda spravovaním a dohliadaním na trh práce. Eures disponuje rozsiahlou databázou voľných pracovných miest, je v spolupráci s členskými štátmi nie len na makroekonomickej úrovni, ale aj jednotlivo s každým úradom práce. Cieľom je nájsť a poskytnúť uchádzačom o zamestnanie všetky dostupné informácie, ktoré sú potrebné k nájdeniu a udržaniu si pracovného miesta na celom území únie. V koncepte tejto práce môže Eures pomôcť k spájaniu uchádzača s pracovným miestom, teda k vyššej miere matchingu (Eures, 2016).

4.4 Nástroje aktívnej politiky zamestnanosti vo vybraných krajinách EU

Cieľom tejto subkapitoly je hlavne poukázať na nástroje APZ ktoré sa v praxi používajú, ale teória ich niekedy nezahrňuje a naznačiť formu a rozsah APZ v jednotlivých krajinách. Hlavne rozsah a podrobnosť jednotlivých nástrojov môže byť neskôr kľúčová, pretože je otázne či rozsiahla APZ efektívne pokryje všetky skupiny na trhu práce, alebo je lepšie mať tieto nástroje menej diferencované, čo by viedlo k efektívnejšej alokácii zdrojov.

4.4.1 Švédsko

Aktívna politika zamestnanosti má vo Švédsku dlhú históriu a obsahuje pomerne rozsiahli súbor opatrení, ktoré sa stále využívajú. Tento systém je v oblasti APZ známi často aj veľmi nízkou striktnosťou v oblasti sankcií, hlavne medzi krajinami OECD. Existujú v podstate dva názory, aká je možná príčina tejto výšky sankcií. Prvým dôvodom je, že systém je príliš voľný a preto sa tieto sankcie neukladajú. Druhým dôvodom môže byť reakcia občanov hľadajúcich si prácu, pretože môžu pôsobiť odstrašujúco. V prípade Švédska sa však pravdepodobne jedná o prvý dôvod, čo tvrdia aj Boeri a van Ours, (2008).

Keďže je tento súbor opatrení rozsiahly, budú jednotlivé prvky APZ zjednotené do logických pilierov.

- I. Pomocné práce – jedná sa v podstate o krátkodobé práce, predovšetkým vo verejnom sektore
- II. Zvyšovanie pracovných skúseností – určené predovšetkým pre občanov, ktorý už dlhšie pôsobia na trhu práce
- III. Podpora náboru zamestnancov – ide o snahu o zamestnanie pracovníkov v hlavne dlhom období, pomocou benefitov zamestnávateľom
- IV. Podpora pri začatí podnikania – predovšetkým finančná podpora
- V. Podpora získavania praxe – určené predovšetkým pre mladých ľudí bez skúseností
- VI. Pracovné skúsenosti pre imigrantov – Švédsko je jediná krajina z vybranej vzorky, kde môžeme nájsť tak rozsiahli súbor opatrení pre prisťahovalcov, čo je však logické, hlavne z dôvodu že o túto krajinu ja najväčší záujem a to aj z hľadiska celej EU.
- VII. Vzdelávanie pracovníkov – rekvalifikácie, kurzy a zvyšovanie celkovej kvalifikácie
- VIII. Dočasné pracovné umiestnenie – predovšetkým vo verejnej sfére

- IX. Práca s výpočetnou technikou – taktiež len sporadicky pozorovaný nástroj APZ, ktorý však môže poskytnúť značnú konkurenčnú výhodu na trhu práce (Calmfors, 2002).

4.4.2 Česká republika

Jedná sa o veľmi prehľadné usporiadanie do šiestich základných pilierov, ktoré sú definované takto:

- I. Rekvalifikácia
- II. Verejnoprospešné práce
- III. Spoločensky účelné pracovné miesta(SÚPM)
- IV. Príspevok na zapracovanie
- V. Podpora zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím

(MPSV.cz, 2016).

4.4.3 Slovenská republika

Nájdeme tu mnoho spoločných črt s APZ v Českej republike, no na stránkach Úradu práce sa môžeme stretnúť s pomerne rozsiahlym členením na ďalšie subsekcie, ktoré môžu miestami pôsobiť dosť chaoticky a neprehľadne.

- I. Príspevky pre občana – jedná sa o rozsiahly súbor obsahujúci náhradu cestovných výdavkov, príspevok na samostatné podnikanie, absolventská prax, príspevok na dochádzku za prácou a na presťahovanie za prácou
- II. Príspevky pre zamestnávateľa – ide o príspevok na zamestnávanie znevýhodneného zamestnanca, udržanie pracovného miesta, dopravu do zamestnania, podpora pri udržiavaní stabilného pracovného miesta a podpora Slovenskej záručnej a rozvojovej banky

- III. Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím – vytvorenie chránenej dielne, udržanie tohto zamestnanca na pracovnej pozícii, príspevok na začiatok podnikania, nárok na osobného asistenta a náklady na udržiavanie dielne
- IV. Aktivačná činnosť – formou služieb pre obec alebo samosprávny kraj a dobrovoľnícka služba
- V. Vzdelávanie a príprava na trh práce – z vlastnej vôle uchádzača o zamestnanie, zabezpečená príslušným úradom, pre trh práce zamestnancov
- VI. RE-PAS – Zmyslom tejto časti APZ je poskytnúť občanom potrebnú rekvalifikáciu na trhu práce. Dotácia ponúkaných kurzov, ktoré organizuje príslušný úrad je plnená vo výške 100 %, ak uchádzač splní a dodrží všetky potrebné ustanovenia a pravidlá.

(UPSVaR.sk, 2016)

4.4.4 Maďarsko

Maďarsko je svojim spôsobom špecifická krajina, pretože za posledné dve dekády výška jej zamestnanosti prudko fluktovala. Štruktúra APZ je veľmi podobná ostatným krajinám V₄. Dohľad na APZ v Maďarsku má ministerstvo, teda Szociális és Munkaugyi Minisztérium a príslušné úrady práce, ktoré uvádzajú nasledujúce rozdelenia:

- I. Dôraz na rekvalifikáciu a vysokú kvalifikáciu zamestnancov
- II. Podpora začínajúcim podnikateľom – patria sem podpory pre občanov ktorý sa rozhodnú pracovať ako OSVČ.
- III. Verejnoprospešné práce
- IV. Mzdové dotácie zamestnávateľom
- V. Príspevok na náklady spojené s cestovaním za prácou

- VI. Podpora získavania praxe – jedná sa predovšetkým o absolventov a občanov s minimálnymi pracovnými skúsenosťami.
- VII. Podpora práce aspoň na čiastočný úväzok
- VIII. Podpora hľadania zamestnania (munka.hu, 2016)

4.4.5 Poľsko

Nástroje APZ má Poľsko rozdelené do veľmi prehľadných pilierov a celkovo je počet nástrojov menší ako v ostatných krajinách. Ďalším aspektom je, že samotné portáli úradov práce ponúkajú veľké množstvo dokumentov týkajúcich sa samo vzdelávania, príprav na pohovory a pod..

- I. Príspevky na/pre telesne postihnutých pracovníkov – financovanie personálu a asistentov, školenie zdravotne postihnutého pracovníka, vybavenie pracoviska a finančný príspevok na prispôsobenie pracovného miesta pre takúto osobu.
- II. Zvyšovanie kvalifikácie – stáže a praxe, školiace a vzdelávacie podpory, odborné vzdelávanie dospelých.
- III. Podpora práce – financovanie podnikania, verejné práce, spoločensky užitočné práce.

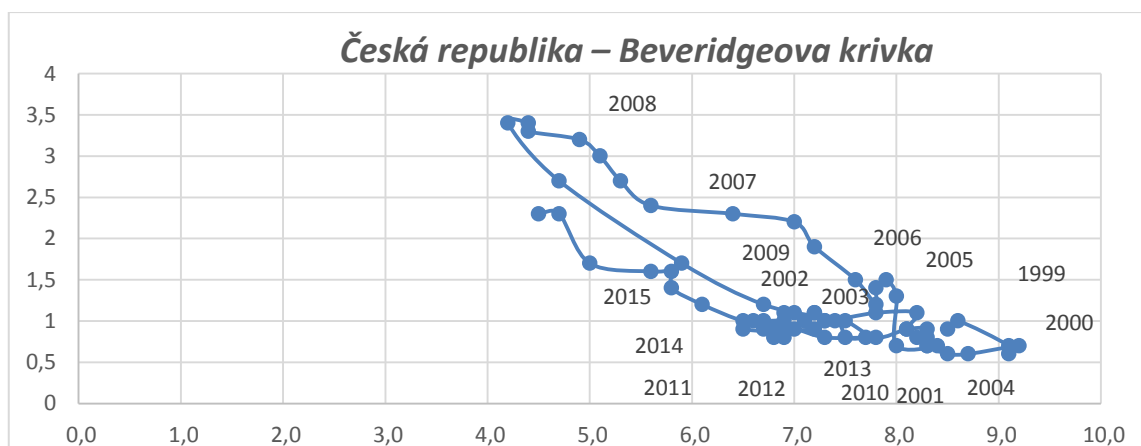
Je treba poukázať na rozdiel, že „verejné práce“ sú práce, ktoré poskytuje právnická osoba na dobu maximálne 12 mesiacov a dostáva finančnú podporu od miestneho samosprávneho úradu, zatiaľ čo „spoločensky užitočné práce“ sú bez nároku na pracovnú zmluvu a organizuje ich obec v samostatných skupinách. (psz.praca.gov.pl, 2016).

5 Hodnotenie efektívnosti aktívnej politiky zamestnanosti

Cieľom tejto kapitoly je prakticky použiť vybrané nástroje a pokúsiť sa o ohodnotenie efektívnosti aktívnej politiky zamestnanosti v daných krajinách. V nasledujúcom texte budú tieto nástroje z dôvodu prehľadnosti usporiadané do tabuliek, no je vždy potrebné ich vnímať v komplexných súvislostiach, pretože inak môžu byť viac či menej zavádzajúce. Taktiež z dôvodu prehľadnosti sem nie je možné umiestniť údaje o výške investícií do APZ a je ich možné nájsť v prílohách.

5.1 Obdobie 1999 až 2003

Toto obdobie je charakteristické predovšetkým snahou krajín Vyšehradskej štvorky začleniť sa do Európskej integrácie a čerpať všetky výhody, ktoré z toho plynú, samozrejme za cenu zavedenia rôznych opatrení, nie len ekonomického charakteru.



Graf č.2 – Vlastná tvorba, zdroj dát: Eurostat

V prípade Českej republiky sa celková nezamestnanosť tvarom sínusoidy pohybovala okolo úrovne 8 %, čo bol v tom období približne priemer v EU. Problematickejší sa zdá byť nárast prirodzenej miery nezamestnanosti, čo by mohlo znamenať, že v nedávnej minulosti boli prijaté opatrenia, ktoré tento jav podporujú. Na

druhej strane dochádza k rastu všetkých sledovaných foriem nezamestnanosti, takže problém sa zdá byť globálny a je škoda, že Eurostat neponúka za toto obdobie žiadne dáta týkajúce sa investícií do APZ. V komplexnom pohľade na ukazatele sa teda politika zamestnanosti nejaví ako príliš efektívna.

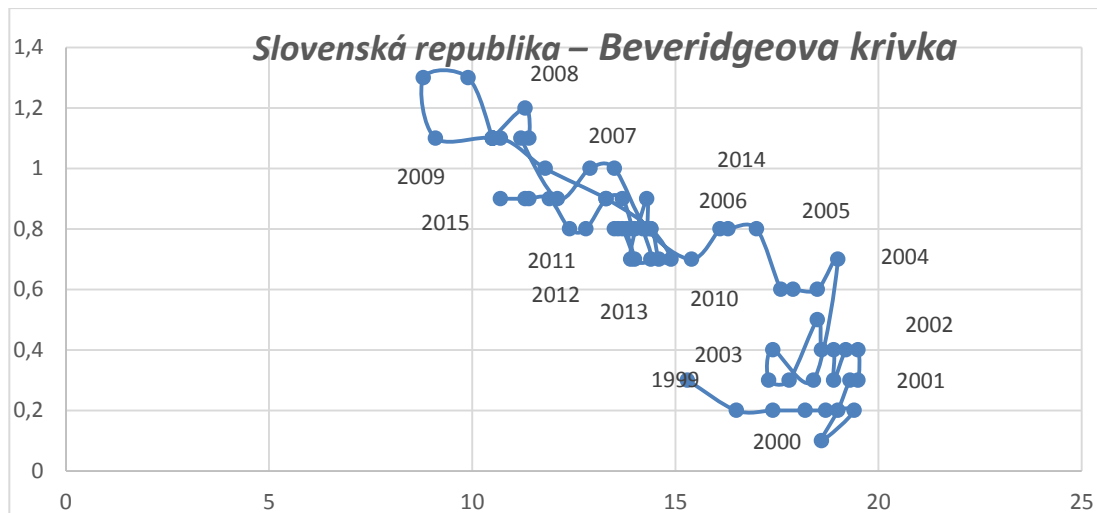
	Obdobie 1999-2003		
Štát	Nástroj	Správanie	Graf
<i>Česká republika</i>	Beveridgeova krivka	posun krivky vľavo dole	Graf č.2
	Dlhodobá nezamestnanosť	rast	Graf č.7
	Prirodzená miera nezamestnanosti	rast	Graf č.10
	Občania s nízkou kvalifikáciou	rast	Graf č.9
	Nezamestnanosť mladistvých	mierny rast	Graf č.8
<i>Slovenská republika</i>	Beveridgeova krivka	mierny posun krivky vpravo dole	Graf č.3
	Dlhodobá nezamestnanosť	prudký rast	Graf č.7
	Prirodzená miera nezamestnanosti	rast	Graf č.10
	Občania s nízkou kvalifikáciou	prudký rast	Graf č.9
	Nezamestnanosť mladistvých	nárast a následne pokles	Graf č.8
<i>Poľsko</i>	Beveridgeova krivka	posun bodu vpravo dole	Graf č.4
	Dlhodobá nezamestnanosť	rast	Graf č.7
	Prirodzená miera nezamestnanosti	prudký rast	Graf č.10
	Občania s nízkou kvalifikáciou	rast	Graf č.9
	Nezamestnanosť mladistvých	prudký rast	Graf č.8
<i>Maďarsko</i>	Beveridgeova krivka	mierny posun krivky vľavo dole	Graf č.5
	Dlhodobá nezamestnanosť	pokles	Graf č.7
	Prirodzená miera nezamestnanosti	pokles	Graf č.10
	Občania s nízkou kvalifikáciou	mierny rast	Graf č.9
	Nezamestnanosť mladistvých	mierny rast	Graf č.8
<i>Švédsko</i>	Beveridgeova krivka	posun vpravo hore	Graf č.6
	Dlhodobá nezamestnanosť	výrazný pokles	Graf č.7
	Prirodzená miera nezamestnanosti	mierny pokles	Graf č.10
	Občania s nízkou kvalifikáciou	stagnácia	Graf č.9
	Nezamestnanosť mladistvých	rast	Graf č.8

V prípade Slovenskej republiky sa z pohľadu politiky zamestnanosti zdá situácia pomerne vážna. Celková nezamestnanosť bola miestami najvyššia v celej EÚ a dosahovala takmer 20 %. Najvýraznejšie rástla predovšetkým dlhodobá nezamestnanosť, no samozrejme aj všetky ostatné formy. Dokonca Beveridgeova krivka naznačuje celkový hospodársky pokles. V tomto období je teda možné pozorovať historické maximá vo výške nezamestnanosti a to v rôznych formách, takže efektívnosť politiky zamestnanosti sa zdá byť veľmi nízka a nepodarilo sa nájsť relevantný dôkaz, ktorý by toto tvrdenie vyvracal.

Podobnú situáciu ako na Slovensku môžeme vidieť aj v Poľsku. Celková nezamestnanosť dokonca presahuje hranicu 20 % a najnormnejšie vzrástla na svoje pomery prirodzená miera nezamestnanosti. Je však pravdou, že v prípade občanov s nízkym vzdelaním je síce miera nezamestnanosti vysoká, no stále o 22 % nižšia ako na Slovensku. Napriek tomu však nie je možné hovoriť o efektívnej politike zamestnanosti. Maďarsko sa v tomto období ukazuje v pomerne pozitívnom svetle, pretože jeho celková nezamestnanosť je najnižšia z pomedzi sledovaných krajín spolu so Švédskom. Beveridgeova krivka naznačuje lepšiu úroveň matchingu s čím súhlasí aj prirodzená miera nezamestnanosti, ktorá klesá. Problémom v tomto celku sa zdajú byť len ohrozené skupiny, takže celkovo je možné povedať že APZ Maďarska je viac-menej efektívna, až na určité výnimky.

Situácia vo Švédsku bola z pohľadu výšky nezamestnanosti pomerne priaznivá, pretože do konca roku 2000 tu bola najnižšia miera nezamestnanosti z pomedzi vybraných krajín a od roku 2001 bolo lídrom spomínané Maďarsko. Problémom sa zdá byť posun Beveridgeovej krivky naznačujúci horšiu efektívnosť matchingu, no tento jav sa pravdepodobne nevyskytol v extrémnej forme, čo podčiarkuje aj pokles prirodzenej nezamestnanosti. Pozitívom je aj veľmi výrazný pokles dlhodobej nezamestnanosti a jediným nedostatkom sa opäť zdajú byť ohrozené skupiny, takže APZ je za toto obdobie očividne efektívna, no je jedno-

značne potrebné zlepšiť efektívnosť matching, napríklad vyššou aktivitou úradov práce a kompetentných inštitúcií.



Graf č.3 – Vlastná tvorba, zdroj dát: Eurostat

5.2 Obdobie 2004 až 2007

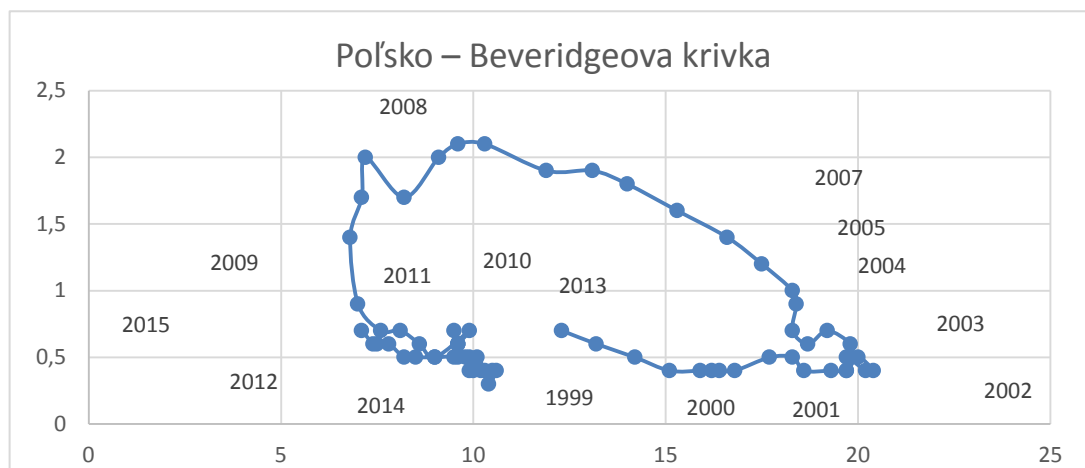
Rok 2004 je nepochybne jedným z najdôležitejších rokov v histórii krajín V4, pretože v tomto čase spoločne vstupujú do Európskej únie, možno nie ako ekonomicky najsilnejšie štáty, no so značným potenciálom. Dôvodom môže byť otvorenosť malých ekonomík, možno okrem Poľska a značný potenciál pre rast. Nevýhodou otvorenosti je samozrejme väčšia náchylnosť na globálne krízy a problémy.

V Českej republike došlo nepochybne k veľkému ekonomickému progresu, od roku 2005 je prítomný aj značný pokles celkovej nezamestnanosti. Túto teóriu o ekonomickom raste svojim spôsobom potvrdzuje Beveridgeova krivka, aj keď nehodnotí úroveň efektivity matchingu. Pozitívum pre túto krajinu je, že de facto všetky sledované formy nezamestnanosti klesajú, až na nezamestnanosť dlhodobú. Zdá sa teda, že APZ je v tomto období veľmi efektívna, ale v pozadí diania je určite aj celkový ekonomický výkon Európy, ktorý takúto malú otvorenú ekonomiku ťahá dopredu a sťažuje možnosť hodnotenia politiky zamestnanosti.

	Obdobie 2004 - 2007		
Štát	Nástroj	Správanie	Graf
<i>Česká republika</i>	Beveridgeova krivka	výrazný posun bodu vľavo hore	Graf č.2
	Dlhodobá nezamestnanosť	mierny rast	Graf č.7
	Prirodzená miera nezamestnanosti	pokles	Graf č.10
	Občania s nízkou kvalifikáciou	pokles	Graf č.9
	Nezamestnanosť mladistvých	pokles	Graf č.8
<i>Slovenská republika</i>	Beveridgeova krivka	výrazný posun bodu vľavo hore	Graf č.3
	Dlhodobá nezamestnanosť	výrazný rast	Graf č.7
	Prirodzená miera nezamestnanosti	pokles	Graf č.10
	Občania s nízkou kvalifikáciou	pokles	Graf č.9
	Nezamestnanosť mladistvých	extrémny pokles	Graf č.8
<i>Poľsko</i>	Beveridgeova krivka	výrazný posun bodu vľavo hore	Graf č.4
	Dlhodobá nezamestnanosť	stagnácia a následný výrazný pokles	Graf č.7
	Prirodzená miera nezamestnanosti	pokles	Graf č.10
	Občania s nízkou kvalifikáciou	pokles	Graf č.9
	Nezamestnanosť mladistvých	extrémny pokles	Graf č.8
<i>Maďarsko</i>	Beveridgeova krivka	mierny posun bodu vpravo dole	Graf č.5
	Dlhodobá nezamestnanosť	veľmi mierny rast	Graf č.7
	Prirodzená miera nezamestnanosti	rast	Graf č.10
	Občania s nízkou kvalifikáciou	výrazný rast	Graf č.9
	Nezamestnanosť mladistvých	rast	Graf č.8
<i>Švédsko</i>	Beveridgeova krivka	cyklus bez vypovedajúcej schopnosti	Graf č.6
	Dlhodobá nezamestnanosť	pokles	Graf č.7
	Prirodzená miera nezamestnanosti	stagnácia	Graf č.10
	Občania s nízkou kvalifikáciou	mierny rast	Graf č.9
	Nezamestnanosť mladistvých	stagnácia	Graf č.8

Údaje z Úradu práce však tvrdia, že napriek vysokej MVPM, nemajú firmy dostatok pracovníkov a problém je hlavne v kvalifikácií. Dáta z Eurostatu však naznačujú, že napriek výrazným investíciám do podpory zamestnávania, klesajú inves-

tície práve do rekvalifikácií a vzdelávania. Existuje teda možnosť, že napriek výborným celkovým výsledkom na trhu práce, mohli byť investície do APZ alokované efektívnejšie.

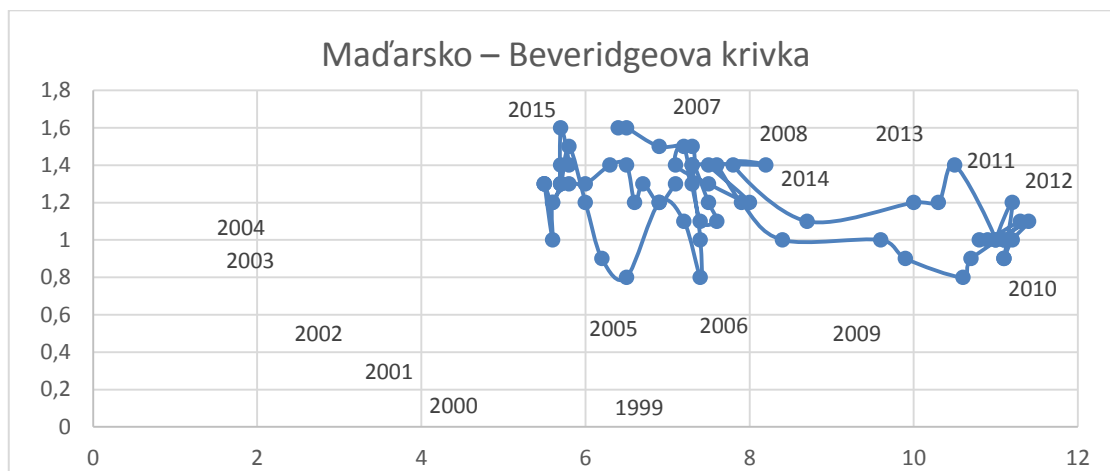


Graf č.4 – Vlastná tvorba, zdroj dát: Eurostat

Pre Slovenskú republiku bolo toto obdobie značne prelomové, pretože sa jej podarilo znížiť celkovú mieru nezamestnanosti na jej historické minimum. Nie len vstup do EU mohol byť impulzom k rastu, ale aj opatrenia a reformy ktoré boli vykonané skôr, no ich reálny efekt sa ukáže až s odstupom času, ako napríklad reformy v roku 2002, ktoré riešili okrem iného aj trh práce, najmä v oblasti lepšej pružnosti Zákonníka práce, sprísnenie dávok v hmotnej núdzi a mnohé iné. Z použitých nástrojov sa zdá byť problematická len dlhodobá miera nezamestnanosti, ktorá rastie veľmi výrazne. Je však dôležité, že investície takmer do každej časti APZ vzrástli v správnom čase a v kombinácii s celkovou expanziou bol tento synergický efekt dosť výrazný a pozitívny, otázka však je, či aj dlhodobí a trváci.

Poľsko, opäť podobne ako Slovensko, zažilo v tomto období extrémne zníženie nezamestnanosti, teda o približne 13 %. Výrazné je predovšetkým zníženie nezamestnanosti mladistvých, k čomu pomohla samozrejme hospodárska situácia, no je možné, že aj zvýšenie investícií do projektov a start-upov so zameraním na tento segment. Celkovo sa zdá, že Poľsko dokázalo znížiť nie len celkovú ne-

zamestnanosť, ale aj nezamestnanosť v najproblematickejších sférach, takže sa zdá byť jeho politika zamestnanosti pomerne úspešná.

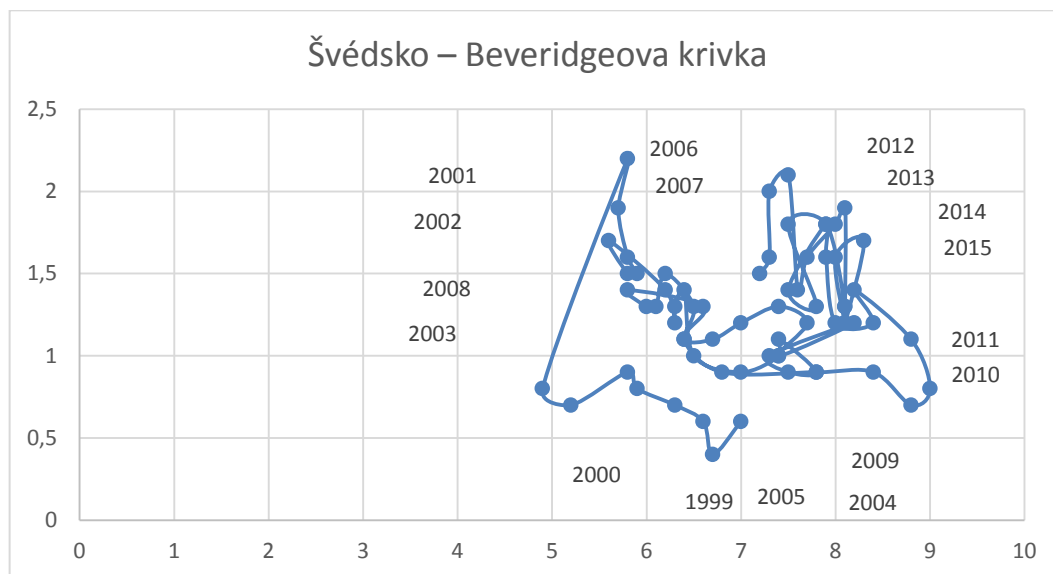


Graf č. 5 – Vlastná tvorba, zdroj dát: Eurostat

V prípade Maďarska je však scenár odlišný ako u predchádzajúcich krajín. Štúdie Eurostatu naznačujú, že Maďarsko nevyužilo túto vlnu expanzie, ktorá sa prehnila naprieč Európou a zlé kroky vlády ju pripravili o progres. Je možné vidieť, že nezamestnanosť stúpa prakticky v každej svojej sledovanej forme a Beveridgeova krivka dokonca poukazuje na hospodársky pokles. Zvyšovanie investícií do APZ naznačuje, že existovala minimálne snaha o zlepšenie tejto situácie avšak je celkom možné, že táto politika jednoducho nebola schopná potlačiť vplyvy a smer, ktorým sa ekonomika vydala.

Situácia vo Švédsku naopak nebola ani z ďaleka taká dramatická ako v krajinách V4, čo však má svoje opodstatnenie, pretože Švédsko v tomto období nevstúpilo do EU, ani nemalo nezamestnanosť vo výške 20 %, teda nemalo ani dôvod na nejaké extrémne výkyvy. Celková nezamestnanosť klesala, investície do APZ rástli a jediný problém sa zdá byť len v segmente ohrozených skupín, kde došlo k miernemu rastu, no aj napriek tomu je tento typ nezamestnanosti ďaleko nižší ako u ostatných krajín. Celkovo je možné tvrdiť, že toto obdobie bolo pre

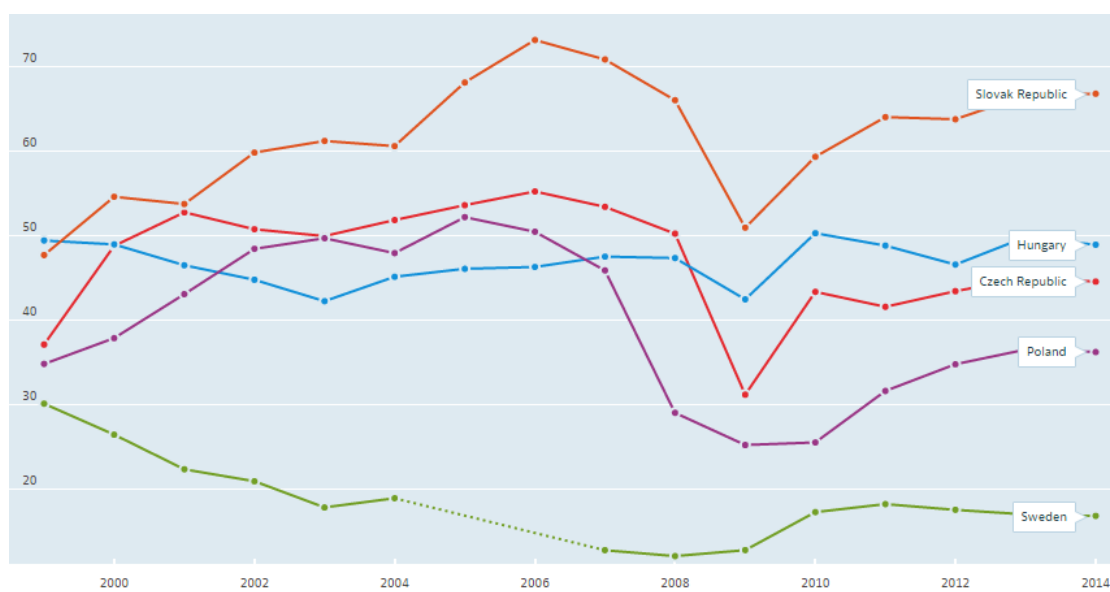
Švédsko pokojným, ekonomika mierne napredovala a politika zamestnanosti sa nedopustila žiadnych závažných chýb, skôr naopak.



Graf č.6 – Vlastná tvorba, zdroj dát: Eurostat

5.3 Obdobie 2008 až 2011

Pre toto obdobie je pravdepodobne najpríznačnejšou črtou svetová hospodárska kríza, ktorá mala výrazný vplyv na ekonomiku jednotlivých štátov a nepochybne sa odrazila aj na trhu práce. Úlohou teda bude zistiť, aké následky priniesla a predovšetkým, ako si s nimi jednotlivé štáty dokázali poradiť. Česká republika, ako malá, otvorená ekonomika tento jav pocítila, aj keď k nemu viac-menej nemala žiaden vnútorný dôvod, čo je bohužiaľ cena za globalizáciu. Je zrejmé, že došlo k zvýšeniu celkovej miery nezamestnanosti, no jej hodnota bola stále na najnižšej úrovni z pomedzi sledovaných štátov. V tomto období je výrazné predovšetkým zvýšenie investícií do APZ a z toho vyplýva niekoľko možných dôsledkov. V prvom rade enormne vzrástla finančná injekcia smerujúca do vzdelávania pracovníkov a rekvalifikácií, čo by mohlo mať dlhodobu pozitívny efekt na matching a taktiež je prítomné výrazné zvýšenie dopytu po pracovníkoch, určených na verejnoprospešné práce, čo možno z časti vysvetľuje nečakaný, mierny pokles miery nezamestnanosti segmentu občanov s nízkym vzdelaním.



Graf č.7 – Dlhodobá nezamestnanosť; Zdroj: OECD

Je diskutabilné, či mal tento krok APZ zmysel v dlhom období, avšak je vysoko pravdepodobné, že v tom krátkom mohol pomôcť určitej vrstve obyvateľstva k prekvenutiu problematickeho obdobia. Beveridgeova krivka v podstate potvrdzuje túto teóriu, pretože jej posun vľavo dole skutočne naznačuje lepšiu efektívnosť matchingu a samozrejme, je tu zároveň prítomný aj posun bodu vpravo dole, čo však pri súčasnej ekonomickej situácii nie je nič nečakané. Celkovo sa zdá, že napriek nepriaznivému obdobiu bola politika zamestnanosti v rámci svojich možností pomerne efektívna.

Naopak, Slovenská republika si odniesla dôsledky krízy veľmi tvrdo a to zdá sa hlavne kvôli politike minulých rokov. Keďže sa Slovenská republika rozhodla pre vstup do Eurozóny, kurz jej koruny bol zavesený na euro. Potom nasledoval začiatok finančnej krízy a meny ostatných krajín depreciovali, ale to koruna nemohla, kvôli spomínanému zaveseniu na euro. Depreciácia samozrejme podporuje export a to nebolo v tomto prípade možné. Rast zaznamenali prakticky všetky formy nezamestnanosti, no najväčší bolo možné pozorovať v segmente mladistvých občanov, čo pri pohľade na minulé obdobie naznačuje, že tu je silná vzájomná korelácia s aktuálnou hospodárskou situáciou. Podľa Úradu práce sociál-

nych vecí a rodiny došlo k pridaniu niektorých nástrojov APZ, avšak investície paradoxne stagnovali, alebo dokonca klesali. Z uvedeného vyplýva, že politika zamestnanosti bola v tomto období pravdepodobne neefektívna.

v prípade Poľska bolo až do teraz charakteristické, že malo podobné indikátory ako Slovensko, čo sa ale teraz mení. Samozrejme Poľsko má dve veľké výhody a to je jeho nezávislosť na príleve kapitálu zo zahraničia a rozloha, vďaka ktorej má väčší trh a tým aj väčšie šance ustáť krízu takýchto rozmerov. V tomto čase došlo k rastu takmer každej formy nezamestnanosti, okrem prirodzenej, avšak je potrebné podotknúť, že napriek tomu tieto hodnoty ani zďaleka nevyskočili na úroveň minulých období, práve naopak, dosahovali jedny z najlepších výsledkov v rámci sledovaných nástrojov a to predovšetkým dlhodobá nezamestnanosť a nezamestnanosť občanov s nízkym vzdelaním. Taktiež Beveridgeova krivka zaznamenala posun vľavo dole, takže efektívnosť matchingu sa zdá byť prítomná. Spomínané výsledky použitých nástrojov zrejme nie sú náhodné, pretože dochádzalo k výrazným podporám APZ, takže celkovo a zdá byť politika zamestnanosti tejto krajiny aj napriek okolnostiam viac-menej efektívna.

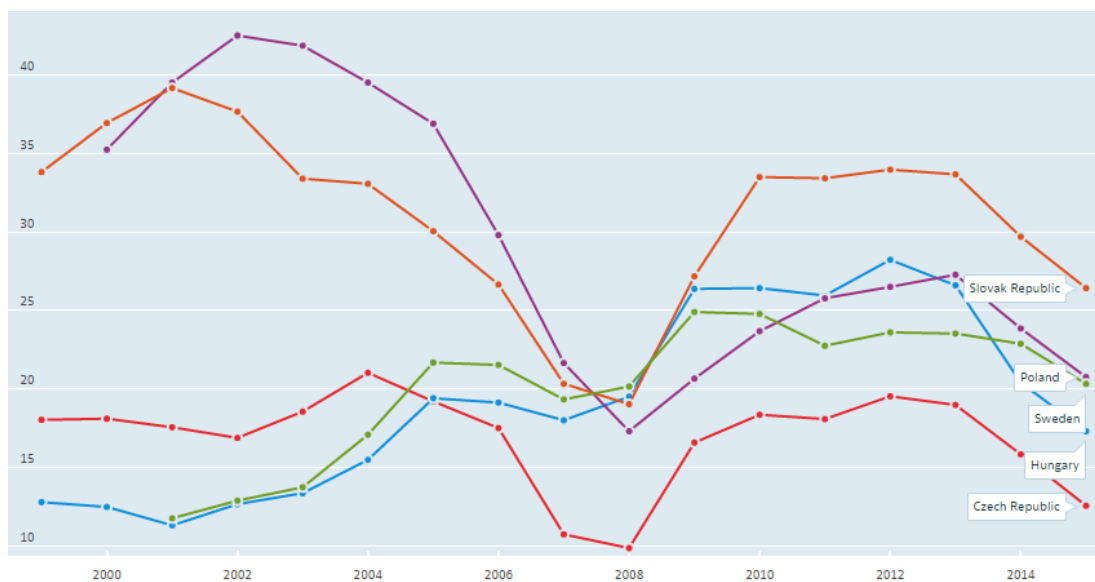
Maďarsko malo problém pri využití vlny expanzie, preto bola hospodárska kríza problémom ešte väčším a aj keď forint podľa Eurostatu deprecioval absolútne najvýraznejšie z pomedzi ostatných krajín, čo mohlo podporiť export, problémom bola vysoká miera inflácie.

To, že de facto všetky sledované formy nezamestnanosti vzrástli sa dalo očakávať, avšak problémom je predovšetkým rast prirodzenej miery nezamestnanosti a to dosť výrazný, pretože Maďarsko je jediný zo sledovaných štátov, kde tento jav počas krízy nastal. Dôvodov môže byť viac, no zdá sa že problém je v samotnej politike štátu.

	Obdobie 2008 - 2011		
Štát	Nástroj	Správanie	Graf
<i>Česká republika</i>	Beveridgeova krivka	posun celej krivky vľavo dole	Graf č.2
	Dlhodobá nezamestnanosť	rast	Graf č.7
	Prirodzená miera nezamestnanosti	mierny pokles	Graf č.10
	Občania s nízkou kvalifikáciou	rast	Graf č.9
	Nezamestnanosť mladistvých	výrazný rast	Graf č.8
<i>Slovenská republika</i>	Beveridgeova krivka	posun bodu vpravo dole	Graf č.3
	Dlhodobá nezamestnanosť	rast	Graf č.7
	Prirodzená miera nezamestnanosti	mierny rast	Graf č.10
	Občania s nízkou kvalifikáciou	rast	Graf č.9
	Nezamestnanosť mladistvých	extrémny rast	Graf č.8
<i>Poľsko</i>	Beveridgeova krivka	posun krivky vľavo dole	Graf č.4
	Dlhodobá nezamestnanosť	rast	Graf č.7
	Prirodzená miera nezamestnanosti	stagnácia	Graf č.10
	Občania s nízkou kvalifikáciou	rast	Graf č.9
	Nezamestnanosť mladistvých	rast	Graf č.8
<i>Maďarsko</i>	Beveridgeova krivka	posun bodu vpravo dole	Graf č.5
	Dlhodobá nezamestnanosť	mierny rast	Graf č.7
	Prirodzená miera nezamestnanosti	rast	Graf č.10
	Občania s nízkou kvalifikáciou	rast	Graf č.9
	Nezamestnanosť mladistvých	rast	Graf č.8
<i>Švédsko</i>	Beveridgeova krivka	cyklus bez vypovedacej schopnosti	Graf č.6
	Dlhodobá nezamestnanosť	rast	Graf č.7
	Prirodzená miera nezamestnanosti	mierny pokles	Graf č.10
	Občania s nízkou kvalifikáciou	rast	Graf č.9
	Nezamestnanosť mladistvých	stagnácia	Graf č.8

Investície do APZ mierne rástli a najvýraznejšie do tvorby pracovných miest, avšak len v celkovom pohľade, pretože v prípade mladistvých začali výrazne klesať a možno aj to je jeden z dôvodov, prečo sa nezamestnanosť tohto segmentu zvý-

šila nad úroveň všetkých ostatných krajín, okrem Slovenska. Použité nástroje teda naznačujú, že v politike zamestnanosti sa vyskytovali určité neefektívnosti.



Graf č. 8 – Miera nezamestnanosti mladistvých; Zdroj: OECD

Švédsko, považované dlhé roky za jednu z najsilnejších ekonomík sveta, bolo taktiež postihnuté finančnou krízou a to veľmi tvrdo a nekompromisne. Keďže sa jedná o otvorenú ekonomiku, závisí jej situácia na dopyte zo zahraničia, čo však bolo problematické, pretože celá EU a najväčší obchodný partneri ako Nórsko a USA boli taktiež v krízovej situácii. Prepád ekonomiky bol razantný a s tým aj vzostup nezamestnanosti. Automobilový priemysel, elektronika a výrobné stroje sú tradične exportované a práve tu, vo výrobnom sektore zasiahla kríza najvýraznejšie. Prítomné bolo zmrazovanie plátov, rušenie prémie, pokles pracovného času, striktná monetárna a fiškálna politika s prirodzenou, ale aj podporovanou depreciáciou/devalváciou meny. Politika zamestnanosti si vybrala smer investovania do vytvorenia nových pracovných miest a všemožne sa snažila podporiť nezamestnaných v hľadaní si práce (celkovo však boli prítomné investície do celej APZ). Pri pohľade na použité nástroje hodnotenia APZ sa zdá byť pozitívne, že nie všetky sledované formy nezamestnanosti vzrástli a prirodzená miera dokonca klesala. Avšak v roku 2010 nastal raketový štart tejto ekonomiky, zvýšil sa dopyt

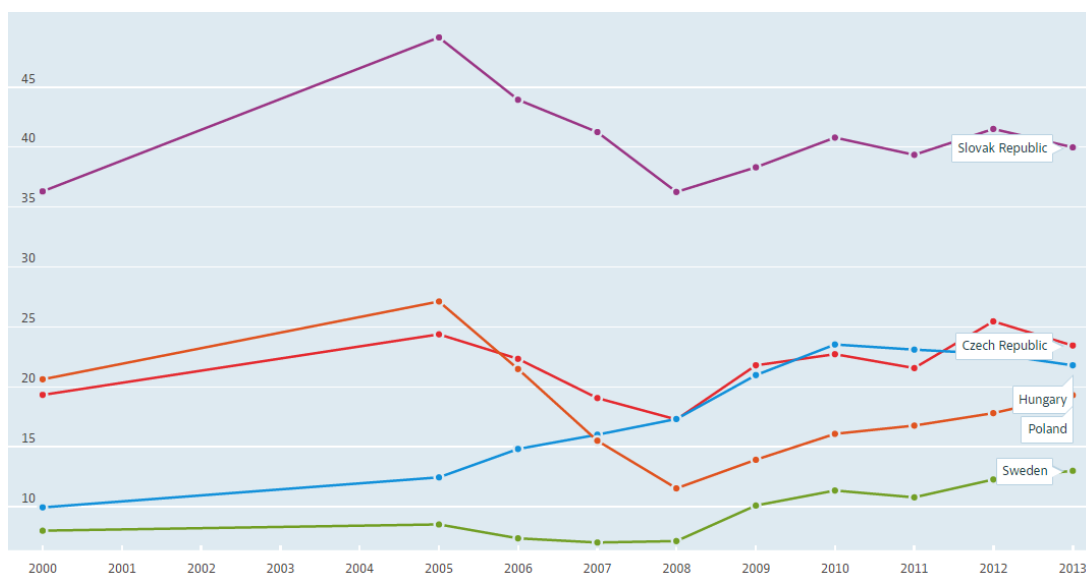
zo zahraničia ale aj domácností a Švédsko sa chopilo šance a zaznamenalo najrýchlejší rast v Európe. Tento rast však neznamená automaticky len efektívnosť APZ, skôr to vyzerá tak, že celkovo politika Švédska urobila opatrenia ktoré boli potrebné a nutné, v rozsahu, aký si daná situácia žiadala.

5.4 Obdobie 2012 až 2015

Toto obdobie je charakteristické tým, že svetová hospodárska kríza už pomaly opadáva a štáty väčšinou nefungujú v napätom krízovom režime.

Česká republika sa v tomto čase môže chváliť druhou najnižšou mierou nezamestnanosti v EU, hneď za Nemeckom a aj dobrými hospodárskymi výsledkami, čo nevyvracia ani Beveridgeova krivka pri posune bodu vľavo hore, ale dôležitejšie je, že je vidieť posun celej krivky vľavo dole a to by mohlo naznačovať lepšiu efektívnosť matchingu, čo je len dôkaz, že spomínané investície do vzdelávania a rekvalifikácií, spomenuté v minulom období mali zmysel. Použité nástroje poukazujú na pozitívny vývoj, ale taktiež je potrebné zamyslieť sa globálne, pretože napríklad nezamestnanosť občanov s nízkym vzdelaním klesá, avšak jej výška je na pomery tejto krajiny alarmujúca a jedná sa o jedny z najvyšších hodnôt v EU 28. Na druhej strane je treba podotknúť, že do tejto oblasti sa stále investuje, ale s mierne klesajúcou tendenciou, avšak očividne úspešne, pretože táto forma nezamestnanosti časom klesá a ako je známe, vzdelávanie, kurzy a rekvalifikácie nemajú efekt okamžitý. Celkovo sa zdá byť APZ v Českej republike efektívna, no do budúcnosti bude potrebné zacieliť na určité segmenty na trhu práce.

Slovenskej republike sa v tomto období podarilo znížiť pomerne výrazne celkovú nezamestnanosť, avšak na druhej strane ide o štvrtú najvyššiu hodnotu medzi krajinami EU-28. Dlhodobá nezamestnanosť stále rastie, ale je pozitívne, že tempo sa jednoznačne znížilo.



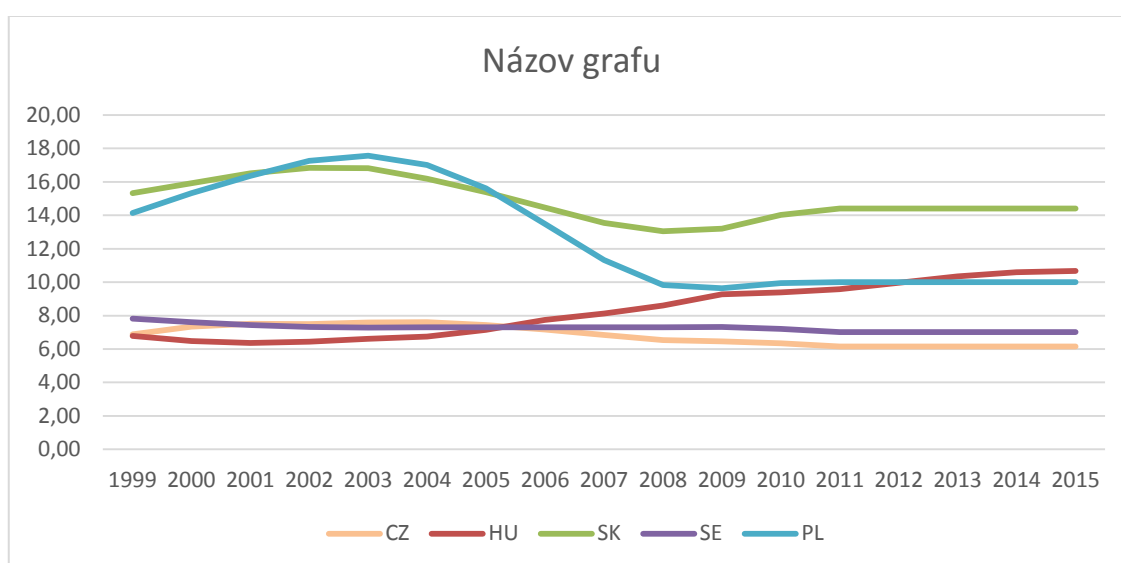
Graf č. 9 Miera nezamestnanosti občanov s nízkym vzdelaním; Zdroj: OECD

Pozitívne je taktiež to, že poklesli hodnoty nezamestnanosti ohrozených skupín, ale nezdá sa byť pravdepodobné, že to má úzku súvislosť s politikou zamestnanosti, pretože v priemere investície do APZ (a to aj v prípade konkrétne ohrozených skupín) klesajú a rôzne benefity v nezamestnanosti mierne klesajú alebo stagnujú na krízovej úrovni. Celkovo sa teda zdá, že politika zamestnanosti nedokáže byť naplno využívaná a nedokáže využiť svoj potenciál bez adekvátnej finančnej podpory. Naopak Poľsko, a to hlavne od konca roku 2012, znížilo celkovú nezamestnanosť tak, že fakticky dosiahlo úroveň Švédska. Zaujímavou otázkou sa zdá byť, prečo nezamestnanosť občanov s nízkym vzdelaním rastie a de facto väčšina hodnôt sledovaných typov nezamestnaností klesá. Jedným z dôvodov by mohlo byť, že Poľsko sa po najhoršom krízovom období rozhodlo upustiť od výraznej podpory verejnoprospešných prác a taktiež klesla podpora vzdelávania a rekvalifikácií, čo by mohlo mať do budúcnosti negatívne dôsledky pre tento segment. Celkovo však Poľsko dosiahlo veľmi dobré výsledky na trhu práce a napriek spomenutým neefektívnostiam, sa zdá byť APZ pomerne úspešná a efektívna.

	Obdobie 2012 - 2015		
Štát	Nástroj	Správanie	Graf
<i>Česká republika</i>	Beveridgeova krivka	posun bodu vľavo hore	Graf č.2
	Dlhodobá nezamestnanosť	mierny rast	Graf č.7
	Prirodzená miera nezamestnanosti	stagnácia	Graf č.10
	Občania s nízkou kvalifikáciou	pokles	Graf č.9
	Nezamestnanosť mladistvých	výrazný pokles	Graf č.8
<i>Slovenská republika</i>	Beveridgeova krivka	cyklus bez vypovedacej schopnosti	Graf č.3
	Dlhodobá nezamestnanosť	mierny rast	Graf č.7
	Prirodzená miera nezamestnanosti	stagnácia	Graf č.10
	Občania s nízkou kvalifikáciou	pokles	Graf č.9
	Nezamestnanosť mladistvých	výrazný pokles	Graf č.8
<i>Poľsko</i>	Beveridgeova krivka	posun bodu vľavo hore	Graf č.4
	Dlhodobá nezamestnanosť	mierny rast	Graf č.7
	Prirodzená miera nezamestnanosti	stagnácia	Graf č.10
	Občania s nízkou kvalifikáciou	rast	Graf č.9
	Nezamestnanosť mladistvých	výrazný pokles	Graf č.8
<i>Maďarsko</i>	Beveridgeova krivka	posun bodu vľavo hore	Graf č.5
	Dlhodobá nezamestnanosť	stagnácia	Graf č.7
	Prirodzená miera nezamestnanosti	rast	Graf č.10
	Občania s nízkou kvalifikáciou	pokles	Graf č.9
	Nezamestnanosť mladistvých	výrazný pokles	Graf č.8
<i>Švédsko</i>	Beveridgeova krivka	cyklus bez vypovedacej schopnosti	Graf č.6
	Dlhodobá nezamestnanosť	mierny pokles	Graf č.7
	Prirodzená miera nezamestnanosti	stagnácia	Graf č.10
	Občania s nízkou kvalifikáciou	rast	Graf č.9
	Nezamestnanosť mladistvých	pokles	Graf č.8

Maďarsku sa rovnako podarilo znížiť hodnotu celkovej nezamestnanosti a de facto takmer všetky nástroje vykazujú pozitívny stav na trhu práce, krajina

po hospodárskej stránke konečne napreduje a dokonca nezamestnanosť mladistvých je jednou z najnižších v EU-28. Jediným problémom sa zdá byť stále pretrvávajúci rast prirodzenej miery nezamestnanosti, ktorý sa nezastavuje a pravdepodobne sa dôvod tejto tendencie skrýva v politike štátu a jeho nástrojov, ktoré tento jav podporujú. Avšak, ak si zhrnieme spomínané nástroje globálne, Maďarsko sa aktívne venuje politike zamestnanosti a zdá sa, že je pomerne úspešné.



Graf č. 10 – Prirodzená miera nezamestnanosti; Vlastná tvorba; Zdroj dát: OECD

Tak ako sa Švédsku podarilo enormne rýchlo vstať po tvrdej rane hospodárskej krízy, tak sa po roku 2012 dostáva do problémov. Najväčším problémom sa zdá byť odvetvie výroby, kde prišlo za toto obdobie o prácu takmer 100tisíc občanov, ale aj ohrozené skupiny na trhu práce, ako nízko kvalifikovaní občania, absolventi a zdravotne postihnutí. V kombinácii so zákonom o minimálnej mzde tu mohol byť teoreticky problém a neochota zamestnávateľov, ktorý neboli ochotný túto mzdu platiť občanom, bez dostatočnej pracovnej skúsenosti. Preto vláda, pomerne prekvapivo, vzhľadom na Švédsku politiku, povolila v určitých prípadoch zníženie minimálnej mzdy. Nástroje ktoré boli použité taktiež nedáva-

jú jednoznačný výsledok, je možné tvrdiť len že investície boli na pomerne vysokej úrovni, avšak je škoda, že chýbajú práve dáta týkajúce sa segmentu mladistvých, pretože po dlhej dobe došlo k výraznejšiemu poklesu tejto miery nezamestnanosti. Celkovo sa zdá, že problémy vo Švédскеj ekonomike zabrzdili pozitívny vývoj na trhu práce, pretože sa nedá tvrdiť, že by bola APZ vyslovene neefektívna.

5.5 Záverečná diskusia

Cieľom tejto subkapitoly je zhrnúť všetky doposiaľ zistené informácie a skutočnosti ktoré vyplývajú jednak z literárneho prehľadu, teda zo záverov iných autorov a jednak z výsledkov tejto práce. Tieto výsledky sa navzájom porovnajú a bude možné dôjsť k záverom, či existuje nejaká vzájomná súvislosť medzi týmito dielami. V tejto časti taktiež dôjde k pokusu o vyvodenie opatrení, ktoré by boli vhodné pre danú krajinu, na základe ne/efektívností, ktoré sú pre ňu charakteristické.

Najväčší problém sa pri komplexnom pohľade zdá byť v prípade Slovenskej republiky, pretože ako je zrejmé z predchádzajúcich kapitol, existuje tu značný a predovšetkým dlhodobý problém s vysokou nezamestnanosťou viac-menej vo všetkých jej formách. Podľa výsledkov tejto práce sa zdá byť najnormnejším zlyhaním finančná, resp. investičná stránka do politiky zamestnanosti a to vo viacerých smeroch. Tým možno najdôležitejším je samotná podpora APZ, ktorá sa zdá byť celkovo nízka a predovšetkým pri komparácii s ostatnými štátmi sa zdá byť zrejmé, že jednou z najväčších chýb na Slovensku je znižovanie investícií do APZ v krízovom režime, čo ešte viac prehľbuje problém samotného trhu práce. Taktiež sa výsledky zhodujú s tvrdením, ktoré ponúka Koning (2007) a to že ak štát tvorí nové nástroje politiky zamestnanosti, mal by sa primárne zamerať na ich kvalitu a nie kvantitu. Z predchádzajúcich záverov sa teda dá pomerne jednoducho vyvodiť stanovisko, že ak existuje veľké množstvo nástrojov a suma, ktorá tečie do

APZ je nedostačujúca, nedostane ani jedna časť tejto politiky dostatočnú finančnú injekciu a tým pádom nedokáže naplno rozvinúť svoj potenciál. Záverečné odporúčanie sa zdá byť z teoretického hľadiska veľmi jednoduché a je ním zvýšenie minimálne finančnej podpory do APZ a prípadne znížiť počet nástrojov, ktoré sa v súčasnosti využívajú.

V prípade Poľska je možné vyzdvihnúť predovšetkým to, ako sa mu za sledované obdobie podarilo dostať z extrémnych hodnôt ktoré miera nezamestnanosti nepochybne dosahovala až na solídnu úroveň štátov EU. Značným stimulom bolo nepochybne nadobudnuté členstvo v EU a zavedenie potrebných opatrení, čo sa neskôr odzrkadlilo na zvyšovaní investícií prakticky do celej APZ, ale aj do segmentu ohrozených skupín, ktoré sa už ani napriek kríze nedostali na úroveň minulých rokov, preto by Poľsko malo pokračovať v tomto pozitívnom trende.

Maďarsko je svojim spôsobom špecifické, pretože ako jediné nevyužilo silný stimul vstupu do Európskej únie a preto sa muselo vysporiadať s viacerými problémami, avšak jedným z najväčších sa zdá byť výška dlhodobej nezamestnanosti, ktorú nedokázalo takmer vôbec znížiť ani v obdobiach hospodárskej expanzie. Problematická časť sa zdá byť aj v sektore občanov s nízkym vzdelaním, ktorého výška nezamestnanosti výrazne rastie a zdá sa, že tieto dve faktory idú ruka v ruku, následne sa postupom času stráca motivácia občanov pracovať a to podporuje dlhodobo problematický rast prirodzenej miery nezamestnanosti čo len podčiarkuje tento bludný kruh. Určiť správne kroky, ktoré by malo Maďarsko urobiť je veľmi obtiažne, pretože investície do vzdelávania pracovníkov a ich priavrátanie na trh práce majú celkovo rastúcu tendenciu, takže sa zdá byť vhodné jednak použiť sankcie za nespoluprácu a zlepšiť ich monitorovanie, ako to uvádza napríklad Kluge (2010) a jednak sa snažiť zlepšiť celkovú efektivitu matchingu na trhu práce.

V prípade Českej republiky sa zdá, že v otázke politiky zamestnanosti z po- medzi sledovaných krajín veľmi vyspelá, podarilo sa tu niekoľkokrát preukázať aj

efektívnosť matchingu a exceluje predovšetkým v nízkej miere nezamestnanosti mladistvých. Taktiež je dôležité, že v krízových obdobiach neupustila od investícií a nepridávala ďalšie nástroje, čo by mohlo slúžiť ako príklad Slovenskej republiky. Výrazný problém sa zdá byť v oblasti občanov s nízkym vzdelaním, ale aj tu je pozitívny klesajúci trend zhruba od roku 2005, takže najlepším odporúčaním je celkovo pokračovať v súčasnej stratégii.

Švédsko je dlhé roky označované za krajinu s prepracovanou politikou zamestnanosti, čo sa rozhodne vylúčiť nepodarilo, pretože APZ pokrýva trh práce vcelku široko a detailne. Samozrejme, dalo by sa namietať už avizovaným tvrdením Koninga (2007), že množstvo nástrojov je rozsiahle až príliš, čo je možné, avšak na rozdiel od Slovenska, Švédsko do nich investuje neporovnateľne vyššie čiastky. Taktiež z celkového hodnotenia vyplýva, že táto krajina dosiahla v podstate za všetky sledované obdobia uspokojujúce výsledky. Problém Švédska sa zdá byť aj v jeho vnímaní inými ekonomikami, pretože je nepochybné, že politika zamestnanosti tu bola a stále je relatívne efektívna, avšak je to štát ako každý iný, dopúšťa sa chýb a rozhodne sa v ňom vyskytujú neefektívnosti, na čo vlastne poukazuje aj samotný Lars Calmfors. Menej priaznivý sa však zdá byť pohľad na dlhodobú tendenciu, pretože sa zdá byť pravdepodobné, že efektivita APZ pomaly klesá, čo by mohlo byť spôsobené presadzovanou politikou „sociálneho štátu“ a je celkom možné, že do budúcnosti od nej bude musieť ustúpiť a prijať nepopulárne opatrenia, ako zníženie minimálnych miezd v určitých odvetviach, zníženie sociálnych dávok, alebo zníženie ochrany zamestnanca na trhu práce. Švédsko teda dostalo svojmu menu, ale netreba ho preceňovať, ani považovať za bezchybné, naopak, sú to práve chyby, z ktorých sa musí poučiť a rozhodnúť sa nad nadchádzajúcim vývojom, pretože budúcnosť už klope na dvere.

6 Záver

Tvorba tejto práce sa nezaobišla bez nečakaných zistení či prekvapivých zvrátov, no podarilo sa doviest' ju do konca a vyvodiť záverečné výsledky. Po sumarizácii výsledkov sa najočividnejším problémom na trhu práce zdá byť predovšetkým finančná stránka, resp. nízka podpora nástrojov a foriem aktívnej politiky zamestnanosti, no tento výrazný nedostatok sa týka v podstate len jednej krajiny a tou je Slovenská republika, čo sa preukázalo najmä pri hospodárskej kríze, keď ostatné krajiny zvolili cestu zvýšenia podpory, na Slovensku sa stal presný opak, čo stále viac podporovalo neefektívnosti v APZ. Problém s efektívnosťou sa vyskytuje aj v Maďarsku, kde je po celé sledované obdobie problematické znížiť hodnotu dlhodobej a prirodzenej miery nezamestnanosti, čo sa nepodarilo odstrániť ani vyššími investíciami, alebo tvorbou nových programov. Naopak najväčší pokrok urobilo Poľsko, ktorému sa podarilo po vstupe do Európskej únie využiť svoje výhody, prijať potrebné opatrenia a nebálo sa investovať do podpory APZ, čo je znak toho, že to nie je nemožné. Tak isto Česká republika preukázala schopnosť pomerne efektívne reagovať na vývoj trhu a eliminovať nepriaznivé podmienky, no má značný problém v segmente občanov s nízkym vzdelaním v porovnaní s krajinami EU-28, čo sa však mierne, ale dlhodobo zlepšuje zacielením a podporou programov pre tento segment. V prípade Švédska, ako zástupcu prepracovanej politiky zamestnanosti, je možné tvrdiť, že APZ je tu na vysokej úrovni, no tak ako všetky štáty, robilo aj robí chyby a dopúšťa sa neefektívností, ktoré sa však nepreukázali byť enormné a nečakané. Taktiež by sa mali ostatné štáty zamyslieť nad pravidelným vyhodnocovaním efektívnosti politiky zamestnanosti, pretože sa tento jav nevyskytuje ani v jednom štáte Vyšehradskej štvorky, prinajmenšom nie na úrovni Švédska. Problém je v tendencií efektívnosti APZ, ktorá podľa nástrojov a samotných výsledkov práce postupom času klesá. V takom prípade bude možno musieť Švédsko popremýšľať nad zmenou, bez ktorej nebude

môcť do budúca zastávať súčasné postavenie, aj napriek možnej nepopularite opatrení.

Na záver je však potrebné dodať, že napriek snahe čo najpresnejšie identifikovať problémy na trhu práce a s tým spojenej efektívnosti aktívnej politiky zamestnanosti, sú potrebné ďalšie výskumy, skúmajúce túto problematiku z iného uhlu pohľadu, do inej hĺbky a za použitia iných nástrojov.

7 Zdroje

7.1 Literárne zdroje

Arni, P., R. Lalive aj. van Ours (2013). How effective are unemployment benefit sanction, *Journal of Applied Econometrics*, str. 1153-1178.

BASSANINI, Andrea. Training, wages and employment security: an empirical analysis on European data. *Applied Economics Letters*, 2006, 13.8: 523-527.

BLANCHARD, Olivier J.; SUMMERS, Lawrence H. Hysteresis and the European unemployment problem. In: *NBER Macroeconomics Annual 1986, Volume 1*. MIT Press, 1986. p. 15-90.

BOERI, T. *The economics of imperfect labor markets*. 2. vyd. New Jersey: Princeton University Press, 2013. 434 s. ISBN 978-0-691-15893-8.

BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhu práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2012. 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0.

Calmfors, Lars and Forslund, Anders and Hemstrom, Maria, Does Active Labour Market Policy Work? Lessons from the Swedish Experiences (February 2002). CESifo Working Paper Series No. 675; IFAU Working Paper No. 2002:4. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=305360>

Calmfors, L. (1994), 'Active Labour Market Policies and Unemployment: a Framework for the Analysis of Crucial Design Features', *OECD Economic Studies*, 22, pp. 7-49.

Card, D., J. Kluve, a A. Weber (2010). Active labour market policy evaluations : a metaanalysis. *Economic Journal* 120, 452-77.

Edin, P.A. a B. Holmund (1991). *Unemployment, Vacancies and Labour Market Programmes: Swedish Evidence*, F. Padoa Schioppa, Cambridge, Cambridge University.

Hagen, Tobias., Steiner, Viktor., (2000), *Von der Finanzierung der Arbeitslosigkeit zur Forderung von Arbeit*, Baden-Baden

Hagen, Tobias, (2003). *Three Approaches to the Evaluation of Active Labour Market Policy in East Germany Using Regional Data*.

Hujer, R.; Blien, U.; Caliendo, M.; Zeiss, C. (2002): Macroeconometric Evaluation of Active Labour Market Policies in Germany - a Dynamic Panel Approach Using Regional Data. IZA Discussion Papers No. 616.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. v Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5.

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8

Kluve, J. (2010). The effectiveness of European active labour market programs.

KONING, J D. *The evaluation of active labour market policies : measures, public private partnerships and benchmarking*. Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2007. 404 s. ISBN 978-1-84542-846-4.

Martin, J. P., a D. Grubb (2001). What works and for whom: a review of OECD countries experience with active labour market polices.

MÜNZ, Rainer. Visegrádská čtyřka – 10 let členství v EU [online]. Praha, 2014 [cit. 2016-05-17]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/cr-v-evropske-unii/analyza/visegradska-ctyrka---10-let-clenstvi-v-eu-011807>

Rosholm, M. and Svarer, M. (2008), The Threat Effect of Active Labour Market Programmes. *The Scandinavian Journal of Economics*, 110: 385–401. doi: 10.1111/j.1467-9442.2008.00544.x

7.2 Internetové zdroje

Database: Your key to European statistic. Database [online]. Eurostat, 2015 [cit. 2016-04-03]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Eurostat [online]. [cit. 2016-05-04]. Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-market-policy/database>

Iniciativa Európa 2020. Iniciativa Európa 2020 [online]. 2016 [cit. 2016-02-03]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sk&catId=956>

Nemzeti Munkaügyi Hivatal [online]. Budapešť: NFSZ, 1999 [cit. 2016-02-02]. Dostupné z: <https://www.munka.hu/>

OECD. (2001), OECD Communications Outlook 2001, OECD Publishing, Paris.

DOI: http://dx.doi.org/10.1787/comms_outlook-2001-en

OECD (2016), Unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/997c8750-en (Accessed on 04 May 2016)

OECD (2016), Unemployment rates by education level (indicator). doi: 10.1787/6183d527-en (Accessed on 04 May 2016)

OECD (2016), Long-term unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/76471ad5-en (Accessed on 04 May 2016)

OECD (2016), Youth unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/c3634df7-en (Accessed on 04 May 2016)

Práca v Európe. Práca v Európe [online]. Slovensko: Eures, 2013 [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://www.eures.sk/>

Přehled o vývoji částek minimální mzdy. Přehled o vývoji částek minimální mzdy [online]. Praha: MPSV, 2016 [cit. 2016-03-09]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny [online]. Bratislava: UPSVaR [cit. 2016-05-04]. Dostupné z: <http://www.upsvar.sk/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: MPSV, 2005 [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/>

Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia [online]. Varšava [cit. 2016-05-04]. Dostupné z: <http://psz.praca.gov.pl/>

Prílohy

A: Výdaje na politiku zaměstnanosti vo vybraných krajinách

Česká republika

LMP_TYPE/TIME	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Labour market services	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Training	7 510	6 002	7 363	7 297	4 773	:	:	:	:	:
Employment incentives	24 347	23 153	16 617	14 681	8 542	6 932	8 008	3 581	:	:
Supported employment and rehabilitation	11 302	15 846	20 982	26 509	28 756	26 033	32 513	35 960	36 081	22 584
Direct job creation	9 874	9 328	9 481	7 360	8 645	11 352	12 889	9 117	6 669	14 802
Public works programme (VPP)	9 874	9 328	9 481	7 360	8 645	11 352	12 889	9 117	6 669	14 802
Start-up incentives	6 168	5 480	4 223	3 872	3 432	3 160	4 103	4 705	3 516	2 828
Out-of-work income maintenance and support	169 109	138 714	133 491	116 478	109 376	188 069	163 481	132 421	104 472	117 946
Early retirement	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Total LMP measures (categories 2-7)	59 201	59 809	58 666	59 719	54 147	51 952	64 596	58 252	53 593	55 790
Total LMP supports (categories 8-9)	169 109	138 714	133 491	116 478	109 376	188 069	163 481	132 421	104 472	117 946

Tabuľka 1 – Dostupné z <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-market-policy/database>

Slovenská republika

LMP_TYPE/TIME	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Labour market services	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Training	4 690	4 394	2 300	645	1 156	943	1 348	92	265	140
Projects and programmes - education and training for the labour market	:	:	:	:	295	71	:	:	:	:
Employment incentives	5 775	15 640	14 083	8 482	9 479	13 324	28 163	888	668	886
Projects and programmes	:	:	:	:	:	:	:	:	:	6 480
Supported employment and rehabilitation	:	299	852	1 150	2 008	2 755	3 407	3 886	11	12
Direct job creation	100 316	106 315	104 552	65 217	57 160	20 048	42 165	15 365	11 618	8 720
Start-up incentives	3 006	11 242	20 597	18 344	20 998	26 866	28 446	29 059	23 701	17 570
Out-of-work income maintenance and support	74 750	38 497	27 029	21 825	22 285	50 330	43 039	42 153	42 521	40 582
Unemployment benefit	74 750	38 497	27 029	21 825	22 285	50 330	43 039	42 153	42 521	40 582
Early retirement	12 668	16 279	44 693	48 225	57 505	56 352	47 893	32 130	24 404	21 935
Total LMP measures (categories 2-7)	113 787	137 890	142 384	93 838	90 801	63 936	103 529	73 290	75 415	66 434
Total LMP supports (categories 8-9)	87 418	54 776	71 722	70 050	79 790	106 682	90 932	74 283	66 925	62 517

Tabulka 2 – Dostupné z <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-market-policy/database>

Pol'sko

LMP_TYPE/TIME	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Labour market services	1 218	1 012	796	1 206	1 686	1 915	1 358	1 462	1 590
Training	118 352	108 980	100 782	106 527	18 794	17 419	6 238	7 762	8 308
Training	12 577	12 242	14 841	14 253	14 028	15 197	5 381	6 724	7 141
Employment incentives	58 920	63 860	78 538	81 847	179 151	199 126	80 767	122 796	104 053
Supported employment and rehabilitation	:	:	:	620 913	602 763	394 488	399 185	382 643	379 361
Direct job creation	9 547	8 181	10 438	11 292	11 141	17 297	6 775	12 383	9 070
Start-up incentives	14 408	30 368	40 399	50 257	59 305	71 503	91 352	34 802	43 895
Out-of-work income maintenance and support	374 342	310 828	250 633	271 269	381 717	336 967	327 901	358 250	297 778
Early retirement	501 574	417 067	327 449	183 634	156 181	149 790	149 284	148 135	187 316
Total LMP measures (categories 2-7)	494 319	509 798	540 929	870 835	871 154	699 833	584 317	560 386	544 687
Total LMP supports (categories 8-9)	875 916	727 895	578 082	454 903	537 898	486 757	477 185	506 385	485 094

Tabulka 3 – Dostupné z <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-market-policy/database>

Maďarsko

LMP_TYPE/TIME	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Labour market services	2	2	:	:	:	:	:	:	:	:
Training	20 705	14 224	13 857	13 564	16 424	13 548	18 681	10 959	15 351	22 196
Training for unemployed	17 906	12 609	12 561	12 436	15 194	13 349	18 361	10 695	15 112	21 704
Training for employed persons	2 438	1 615	1 296	1 128	1 230	199	320	264	239	492
Employment incentives	42 896	39 787	49 109	65 633	86 042	65 292	83 935	74 341	241	153
Creation of new jobs (temporary contracts)	21 724	17 715	18 229	17 021	20 546	7 445	8 638	10 233	897	478
Work experience for persons entering the labour market	9 242	7 158	8 512	3 533	35	:	188	2 348	12 816	12 400
First Job Guarantee	:	:	:	:	:	:	:	:	841	107
Supported employment and rehabilitation	:	:	:	:	:	:	:	:	1 865	1 853
Direct job creation	:	:	:	:	:	48 117	102	75 810	63 023	125
Support for community service work	18 240	16 523	17 021	16 522	13 590	3 927	565	:	:	692
Employment in public work(s)	:	:	:	:	:	5 850	11 826	:	:	:
Start-up incentives	5 219	4 127	3 251	1 872	2 993	1 430	2 756	2 413	1 836	2 670
Out-of-work income maintenance and support	123	129	142	138	133	314	353	340	271	245
Unemployment benefit	925	583	173	537	779	487	623	706	365	545
Unemployment benefit	109	111								
Early retirement	654	732	14 001	273	209	:	:	:	:	:
Early retirement	5 693	5 521	5 182	1 500	532	:	:	:	:	:
Total LMP measures (categories 2-7)	87 060	74 661	:	:	119	128	207	163	322	304
Total LMP supports (categories 8-9)	129	135	147	140	049	387	937	523	107	036
Total LMP supports (categories 8-9)	618	104	355	037	134	314	353	340	271	245
Total LMP supports (categories 8-9)					311	487	623	706	365	545

Tabulka 4 – Dostupné z <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-market-policy/database>

Švédsko

LMP_TYPE/TIME	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Labour market services	48 492	47 431	38 412	40 198	69 378	89 690	86 034	86 006	90 493	97 726
Training	25 326	27 724	14 129	10 012	9 620	15 492	18 706	23 798	32 798	34 110
Labour market training	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Adult education initiative	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Employment incentives	116 071	132 812	112 898	100 431	107 861	147 698	157 407	165 300	170 062	171 955
Youth guarantee	5 779	5 536	1 062	22	:	:	:	:	:	:
Municipal youth programme	4 536	4 161	1 303	12	:	:	:	:	:	:
Skill development	:	:	:	:	1 528	2 078	592	741	670	435
Supported employment and rehabilitation	34 950	36 918	34 981	38 431	44 155	48 499	54 214	59 276	66 599	69 221
Direct job creation	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Start-up incentives	5 690	5 421	3 098	2 686	2 837	5 127	3 533	3 368	3 644	1 984
Start-up grants	5 690	5 421	2 993	2 179	2 331	4 457	2 799	2 717	2 991	1 329
Out-of-work income maintenance and support	383 837	354 124	282 241	236 993	322 487	316 139	268 623	276 180	278 030	263 789
Early retirement	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Total LMP measures (categories 2-7)	182 037	202 875	165 106	151 560	164 473	216 816	233 860	251 742	273 103	277 270
Total LMP supports (categories 8-9)	383 837	354 124	282 241	236 993	322 487	316 139	268 623	276 180	278 030	263 789

Tabulka 5 – Dostupné z <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-market-policy/database>