

Znevýhodnené skupiny na trhu práce

- analýza prístupov a riešení vo vybraných krajinách Európy

Veronika Mrmusová

Národný vzdelávací fond ČR, Praha

Abstrakt:

Štúdia je zameraná na analýzu prístupov vybraných krajín k nezamestnanosti určitých skupín pracovných síl obyvateľstva a porovnávam alternatívne riešenia postavenia znevýhodnených skupín na trhu práce vzájomne a so situáciou v Českej republike.

Problémom nezamestnanosti a jeho riešením sa zaoberám prostredníctvom opatrení politiky zamestnanosti. Zvláštna pozornosť je venovaná aktívnej politike zamestnanosti pre vybrané znevýhodnené skupiny: mladí ľudia, starší ľudia a dlhodobo nezamestnaní vo Veľkej Británii, Nemecku a Švédsku, pričom v závere každej kapitoly uvádzam stručnú sumarizáciu. Ďalej sa zameriavam na sociálny štát v Českej republike a na jeho metódy riešenia postavenia znevýhodnených skupín. Výsledkom komparácie sú odporúčania pre ČR, ktoré vychádzajú z praxe politiky zamestnanosti vo Veľkej Británii, Nemecku a Švédsku.

Kľúčové slová: sociálny, politika, sociálna politika, štát, sociálny štát (welfare state), nezamestnanosť, dlhodobá nezamestnanosť, trh práce, aktívna politika zamestnanosti a aktívna politika trhu práce.

Úvod

Vysoká nezamestnanosť je najzávažnejším ekonomickým a sociálnym problémom pre takmer všetky členské štáty Európskej únie. Každý desiaty občan EU márne hľadá prácu. I keď boli v EU vytvorené milióny pracovných miest, milióny ľudí stále nie sú schopní prácu nájsť.

Naviac k tomuto celkovému nedostatku pracovných miest majú niektoré skupiny obyvateľstva zvláštne problémy na trhu práce, ktoré vedú k ich dlhodobej nezamestnanosti.

Patria sem najmä nekvalifikované osoby a osoby málo vzdelané (vrátane osôb s málo rozvinutými sociálnymi zručnosťami), mladí ľudia (18-24 rokov), starší ľudia (nad 50 rokov), ženy, príslušníci etnických skupín, osoby zo zdravotným postihnutím atď.

Už na začiatku 90. rokov bolo zrejmé, že samotný ekonomický rast nepostačuje k vyriešeniu štrukturálnych problémov na trhoch práce EU. Biela kniha Európskej komisie „Rast, konkurenčná schopnosť a zamestnanosť“ vyvolala po roku 1993 intenzívne diskusie o tom, ako by EU mohla zaistiť udržateľné pracovné miesta a lepšie príležitosti pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Výsledkom tejto diskusie bola Európska stratégia zamestnanosti začlenená do Amsterdamskej zmluvy (2. október 1997). Následne na zasadaní Európskej rady v Luxemburgu v dňoch 20. a 21. novembra 1997 prijali predstavitelia 15 členských štátov vôbec prvý súbor európskych smerníc pre zamestnanosť s cieľom rozvíjať na rozdiel od minulosti aktívnejšiu politiku na trhu práce. Namiesto vyplácania podpôr v nezamestnanosti, by mali byť na dennom poriadku preventívne opatrenia zamerané na zamestnateľnosť uchádzačov o zamestnanie, pripravenosť k podnikaniu, prispôsobivosť podnikov a zamestnancov vzhľadom k ekonomickým a technologickým zmenám a na dosiahnutie rovnosti pre ženy a mužov a občanov so zdravotným postihnutím (MPSV ČR, 2002, s.11). V marci 2000 Európska rada na zasadaní v Lisabone túto „Luxemburskú stratégiu“ doplnila a rozšírila. Vznikla „Lisabonská stratégia“ zameraná na nový, veľmi ambiciózny cieľ: urobiť z Európskej únie za jedno desaťrocie „najkonkurencieschopnejšie a najdynamickejšie znalostné hospodárstvo na svete, schopné trvalo udržateľného rozvoja s väčším množstvom lepších pracovných miest a lepšou sociálnou súdržnosťou (Evropa ve 12lekcích, 2004, s.26). Lisabonská stratégia v oblasti politiky zamestnanosti vymedzila pre obdobie 2005-2008 niekoľko hlavných smerov, medzi nimi aj zaistenie inkluzívneho trhu práce, zvýšenie príťažlivosti práce a zaistenie, aby sa práca vyplatila osobám hľadajúcim zamestnanie, vrátane osôb znevýhodnených a neaktívnych.

Postavenie niektorých znevýhodnených skupín na trhu práce (napríklad mladých ľudí, starších ľudí a dlhodobo nezamestnaných) je súčasťou agendy takmer každej sociálnej politiky. V rôznych krajinách pritom existujú rôzne prístupy k riešeniu tohto problému. Táto štúdia je pokusom o analýzu súčasných prístupov v tých krajinách, ktoré boli podľa klasickej teórie Esping-Andersena považované za tri základné alternatívy prístupov k systému sociálnej politiky – Veľkej Británii, Nemecku a Švédsku. Svojim spôsobom v tejto štúdii ide aj o overenie, nakoľko si esping-andersenovská typológia ešte udržala svoju výpovednú hodnotu v tejto špecifickej oblasti sociálnej politiky.

Hlavnou použitou metódou v tejto štúdii bola metóda komparácie. „Komparačné štúdie sú otázkou prirodzenej ľudskej potreby. Jednou zo základných motivácií komparačných štúdií v oblasti sociálnej politiky je snaha poučiť sa z príkladu iných krajín. Prehľbujú tiež našu schopnosť nájsť alternatívne riešenie vlastných problémov v oblasti sociálnej politiky a zhodnotiť pravdepodobný dopad prijatých rozhodnutí. To znamená, že samotné štúdium daných opatrení v zahraničí nám pomáha lepšie porozumieť a pochopiť

funkciu podobných opatrení u nás a identifikovať rozhodujúce faktory, ktoré na ne pôsobia. Pomôžu nám objaviť netušené kauzálne vzťahy medzi určitými sociálnymi javmi vo vlastnej krajine“ (Rys 1995, s.7-8).

„Komparačné štúdie sú tiež nutné pre vypracovanie medzinárodne uznávaných konceptov v obore sociálnej politiky (napríklad zásada rovnoprávnosti žien a mužov, podnikové pripoistenie - patria medzi myšlienky, ktoré silno ovplyvnili pokrok sociálneho zákonodarstva posledných desaťročí). Podobné myšlienky sa najprv presadia v sociálnej politike v jednej či viac krajinách a keď sa im dostane všeobecného uznania, stanú sa predmetom medzinárodných právnych inštrumentov, ktoré ich premenia v platné medzinárodné normy. Na komparačných štúdiách je tiež založený celý výskum, ktorý má za účel zistiť medzinárodné trendy v obore sociálnej politiky a vo vývoji organizácie, štruktúry a funkcií sociálnych inštitúcií. Výsledok tohto výskumu umožní zákonodarcom zodpovedným za formuláciu sociálnej politiky na národnom poli a celej zainteresovanej verejnosti porovnať, v ktorom štádiu sa nachádzajú z hľadiska medzinárodného vývoja a do akej miery ich inštitúcie odpovedajú všeobecne uznávaným kritériám“ (Rys 1995, s. 7-8).

Komparatívna metóda, požitá v práci, nemá pritom charakter kvantitatívnej komparácie: len okrajovo až ilustratívne pracuje napríklad s ekonomickými či štatistickými dátami (ktorých výpovednosť je napokon takisto limitovaná), skôr ide o kvalitatívnu, presnejšie o hodnotovú komparáciu,

Kritériom komparácie v predkladanej práci sú nástroje riešenia nezamestnanosti pre vybrané znevýhodnené skupiny: pre mladých ľudí (18-24 rokov), pre starších ľudí (nad 50 rokov) a pre dlhodobo nezamestnaných.

1. Veľká Británia

Britský liberálny model tradične kladol relatívne veľký dôraz na záchrannú sieť a relatívne menší dôraz na štátne sociálne zabezpečenie, ktoré bolo založené na princípe „flat rate“, tzn. rovných dávok za rovné príspevky. Všetko nad takto dohodnutú mieru solidarity bolo potom považované za vec jednotlivca, predovšetkým ako zúročí svoje schopnosti na trhu práce (Munková, 2004). Platí tu zásada - „Najchudobnejší sebestačný na tom musí byť lepšie ako tí, ktorí sú závislí na sociálnom zabezpečení“ (Musil, 1996, s.113).

Britská tradícia považuje sociálnu politiku prevažne ako prostriedok ku zlepšovaniu životnej úrovne jedinca; jedná sa o uspokojenie sociálnych potrieb občana, ktoré vyplývajú z jeho existencie v spoločnosti a ktoré by len ťažko mohol uspokojiť bez kolektívnej pomoci, aj keď konečným výsledkom je zlepšenie životných podmienok jednotlivca. Tento dôraz sa dobre odráža v úradnom názve britskej sociálnej pomoci, ktorá používa termín „osobné sociálne služby“ (Rys, 1995, s.).

Základnou britskou strategickou koncepciou reformy štátu blahobytu sa stala jeho transformácia na aktívny systém, ktorý dáva všetkým obyvateľom práva a zároveň zodpovednosť, prispôsobuje poskytovanú pomoc konkrétnej situácii jednotlivcom a sprístupňuje ľuďom znalosti potrebné pre vstup do zamestnania a následné vymanenie sa zo sociálnej a ekonomickej závislosti.

Vláda Veľkej Británie pokračuje v podporovaní politiky zameranej na zvýšenie celkovej zamestnanosti. Väčší dôraz tak kladie na význam aktívnych politik zamestnanosti realizovaných prostredníctvom moderných verejných služieb zamestnanosti.

Politiku zamestnanosti charakterizuje stratégia „pracovať sa oplatí“ (Make work pay). Toto úsilie sa premietlo do reformy systému daní a dávok a zavedením negatívnych daní (In-Work Benefits), ktoré môže jedinec poberať jedine pokiaľ pracuje. Na podporu zamestnateľnosti slúži systém programov *New Deal*, určený pre celú britskú populáciu (teda nielen na určité znevýhodnené skupiny), spočívajúci v tom, že rekvalifikácia „training“ a pracovná skúsenosť je spojená k obnoveným záväzkom štátu pomôcť nezamestnaným vstúpiť na trh práce. Pritom britská vláda je presvedčená o životnej nutnosti poskytnúť všetkým osobám šancu pracovať, možnosť získať pracovný príjem a stať sa tak nezávislým. Dôraz *New Dealu* je kladený na poskytnutie individuálne zameranej pomoci s cieľom vymaniť ľudí zo sociálnej starostlivosti štátu a podporiť ich v čo najrýchlejšom návrate do zamestnania s ohľadom na ich schopnosti.

Britský prístup k podpore zamestnávania sa líši od prístupov a programov v kontinentálnej Európe tým, že vstup do plateného zamestnania je považovaný za jediná schodnú voľbu.

Miera nezamestnanosti *mladých ľudí* do 25 rokov bola vo Veľkej Británii podľa OECD v roku 2004 10,9%. Táto miera bola najnižšia v porovnaní s Nemeckom (11,7%) i Švédskom (17,0%). Medzi špeciálne opatrenie aktívnej politiky zamestnanosti pre mladých ľudí patrí program *New Deal for Young People*.

Miera nezamestnaných *starších ľudí* (55-64 rokov) bola vo Veľkej Británii podľa OECD v roku 2004 3,9%. Medzi špeciálne opatrenie aktívnej politiky zamestnanosti pre starších ľudí patrí program *New Deal 50+*.

Miera *dlhodobo nezamestnaných* vo Veľkej Británii je 21,4% v roku 2004. Medzi špeciálne opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti pre dlhodobo nezamestnaných patria

- pôžičky pri nízkoпрijmových zamestnaniach (Job Grant) a
- tzv. pracovné zóny a akčné tímy (Employment Zones a Action teams) - pre regióny s koncentrovanou dlhodobou nezamestnanosťou.

Akčné tímy sú zamerané na *najpostihnutejších ľudí v najpostihnutejších oblastiach*. Zároveň je zaručené poberanie všetkých relevantných In-Work dávok a personalizované poradenstvo.

SUMARIZÁCIA		
Zamestnanosť celkove		
	Dôležité opatrenia	Poznámky
<p>Britský prístup k podpore zamestnávania sa líši od prístupov a programov v kontinentálnej Európe tým, že vstup do plateného zamestnania je chápaný ako jediná schodná voľba.</p>	<p>Celkove sociálna politika tradične: minimálna podpora štátu</p> <ul style="list-style-type: none"> • 19. storočie: štát + súkromné charitatívne spoločnosti + svojpomocné spoločnosti • 20. storočie: cielená štátna intervencia • Beveridge: faktické opustenie poisťovacieho princípu • Thatcherová: opäť princíp svojpomoci, znižovanie verejných výdavkov • Blair: preferovanie individuálnych testovaných dávok. <p>Tieto všeobecné charakteristiky britského systému poukazujú na určitú vnútornú kontinuitu britského systému.</p>	<p>Niektoré prvky celkového systému sociálnej politiky, ako napr. menšia úloha štátu a väčšia úloha súkromného a dobrovoľného sektoru, zdôrazňovanie individuálneho charakteru sociálnych služieb (osobné služby), význam testovania sa prejavujú tak v politike zamestnanosti, ako aj v zamestnávaní znevýhodnených skupín.</p>
Jednotlivé znevýhodnené skupiny		
	Dôležité opatrenia	Poznámky
<i>Mladí ľudia (do 25 rokov)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • New Deal for Young people 	<p>Miera nezamestnanosti mladých ľudí do 25 rokov bola vo VB podľa OECD v roku 2004 10,9%. Táto miera bola najnižšia v porovnaní s Nemeckom, Švédskom alebo Českou republikou.</p>
<i>Starší ľudia (55-64 rokov)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • New Deal 50+ 	<p>Miera nezamestnanosti starších ľudí (55-64) bola vo VB podľa OECD v roku 2004 3,9%.</p>
<i>Dlhodobo nezamestnaní</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Job Grant • Pracovné zóny a akčné tímy • In-Work dávky a personalizované poradenstvo 	<p>Miera dlhodobo nezamestnaných vo VB je 21,4%.</p>

Medzi *všeobecné programy aktívnej politiky zamestnanosti* pre vybrané znevýhodnené skupiny sa vo Veľkej Británii používa:

- rekvalifikácia - dotýka sa však skôr mladých ľudí, pretože starší ľudia nedokážu podľa prieskumov využívať rekvalifikačné programy tak dobre ako mládež.
- opätovný začiatok (Restart) – hĺbkové interview, ktoré je poskytnuté každému nezamestnanému každých 6 mesiacov nezamestnanosti zaoberajúce sa pracovnou situáciou nezamestnaného a i všetkými ostatnými sociálnymi aspektmi života nezamestnaného
- práca na skúšku (Work Trials) – krátky, najvyššie trojtýždňový program, organizovaný Ministerstvom práce a dôchodku v spolupráci so zamestnávateľmi a je určený pre všetkých v 6. mesiaci nezamestnanosti.

2. Nemecko

Nemecký konzervatívny model sociálneho štátu je historicky najstarší. Tento model sa vyvinul z ochrany kvalifikovaných robotníkov a zamestnancov, ktorých status dosiahnutý vlastným pracovným výkonom sa snaží zabezpečiť pred výkyvmi trhovej ekonomiky. Hlavným nástrojom tejto ochrany je povinné členstvo tých, ktorí pracujú, v systéme sociálneho poistenia, ktorý je organizovaný na profesijnom základe. Poistný systém je riadený formou bipartity či tripartity, pričom štát je mimo poistného systému. Priame zásahy štátu sú až na poslednom mieste, dochádza k nim iba vtedy, keď systém poistenia zlyhá (Keller 2005). Nemecký sociálny štát obsahoval zložitú sieť združení a skupín, na ktorých bola závislá realizácia sociálnych programov navrhnutých ústrednou mocou. Úlohou týchto skupín je pomôcť štátu v plnení spoločenských cieľov. V Nemecku sa neziskový sektor s rastom sociálneho štátu ešte viac zväčšil. (Giddens 2001).

Zdá sa, že spojenie západnej a východnej časti Nemecka v 90. rokoch ako i silné sociálne istoty nadobudnuté počas rozkvetu nemeckého welfare štátu – má za následok v oblasti zamestnanosti stále enormne vysokú dlhodobú nezamestnanosť.

V Nemecku preto postupne dochádzalo k menším zmenám, ktoré sa však presadzovali veľmi pomaly kvôli nepripravenosti nemeckej spoločnosti k radikálnejším opatreniam.

Až Hartzova komisia predstavila verejnosti v auguste 2002 svoje návrhy, ktoré mali smerovať k výraznému zníženiu nezamestnanosti v Nemecku (v roku 2002 celková miera nezamestnanosti v Nemecku bola podľa Eurostatu 8,2%) a ktoré vyústili do nasledovných zákonov:

Reformy známe pod názvom Hartz I a Hartz II zamerali sa na efektívnejšie pracovné umiestnenie a otvorenie sa novým pracovným príležitostiam. Reforma Hartz III sa koncentruje na reštrukturalizáciu Spolkového ôradu práce a jeho nástroje. Napokon

reforma Hartz IV spojila dávku v nezamestnanosti so sociálnou pomocou a podporil vlastné iniciatívy medzi nezamestnanými.

Tým sa tieto reformy zacieleni na:

- zlepšenie služieb a opatrení trhu práce v zmysle lepšej účinnosti a efektivity,
- aktiváciu nezamestnaných presadením tzv. princípu “práva a povinnosti” (Fördern und Fordern),
- podporovanie dopytu na pracovnom trhu deregulovaním pracovného trhu.

V Nemecku pred Hartzovou reformou hrali v politike zamestnanosti dominantnú úlohu opatrenia ako rekvalifikácia a programy na vytváranie pracovných príležitostí. Doba trvania týchto programov bola v porovnaní s inými krajinami dlhšia. Hlavne v bývalom východnom Nemecku bolo rozšírené používanie týchto programov, čo vytvorilo chránený pracovný trh. Pričom opatrenia priamo podporujúce integráciu do trvalého zamestnania ako sú mzdové podpory a podpory na začatie podnikania boli predstavené relatívne nedávno a pred Hartzovou reformou hrali len minoritnú rolu.

Po prvý krát bol pretvorený celý dávkový systém. Prijatím reformy Hartz IV, ktorá vstúpila do platnosti 1. januára 2005, trojstupňový systém vyplácania podpôr, kedy mal nezamestnaný postupne nárok na dávku podpory v nezamestnanosti (Arbeitslosengeld), dávku pomoci v nezamestnanosti (Arbeitslosenhilfe) a sociálnu dávku (Sozialhilfe) bol zmenený na systém dvojstupňový, v ktorom po dávke podpory v nezamestnanosti (Arbeitslosengeld - ALG I) nasleduje tzv. druhá dávka podpory v nezamestnanosti (Arbeitslosengeld II - ALG II). Tzn. došlo k zlúčeniu dávok pomoci v nezamestnanosti (Arbeitslosenhilfe) a dávok sociálnej podpory (Sozialhilfe) do dávky jedinej tzv. druhej dávky podpory v nezamestnanosti - ALG. Stupne dávok v nezamestnanosti a doba ich trvania bola znížená. Nárok na poberanie dávok podpory v nezamestnanosti (Arbeitslosengeld I - ALG I) bol skrátený z dvoch rokov na jeden rok. Tieto dávky sú financované z výnosov zákonného poistenia (Arbeitslosenversicherung). Osoby, ktoré nikdy neprispievali, ale sú považované za práceschopné budú prijímať dávku typu II hneď od začiatku nezamestnanosti. Dávka v nezamestnanosti typu II sa neposkytuje na základe zárobku, ako dávka pomoci v nezamestnanosti, ktorá bola v predchádzajúcom systéme, a je menej štedrá ako dávka sociálnej pomoci. Iba tí, ktorí nie sú práceschopní kvôli chorobe, postihnutiu alebo v prípade potreby starostlivosti (care responsibilities) prijímajú dávku sociálnej pomoci, ktorá podlieha testovaniu príjmov od miestnych orgánov a sú výnimkou princípu “povinnosti”. Rodinní príslušníci dlhodobo nezamestnanej osoby, ktorí nie sú súčasťou trhu práce, budú automaticky poberať dávky sociálnej pomoci (Sozialhilfe).

Nárok na vyplácanie podpory v nezamestnanosti vzniká až po odpracovaní minimálne dvanástich mesiacov počas dvoch rokov – predtým počas troch rokov.

Reformovaný systém tiež umožňuje väčšie možnosti vedľajšieho zárobku. Zárobky do hrubého príjmu 1.500€ nie sú do ALG II započítavané. Ďalej nie sú do ALG II započítavané ani zdaňované príjmy v akejkoľvek výške z tzv. „1-Euro-Jobs“ (1EJ).

Aktívna politika zamestnanosti zaviedla viaceré veľmi zaujímavé opatrenia. Pričom medzi najdôležitejšie opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti v súčasnosti patria mzdové podpory a podpory pri začatí podnikania (start-up subsidies).

Boli zavedené i nové opatrenia na zníženie príspevkov na sociálne zabezpečenie tzv. "Midijobs" a bolo vydané nariadenie pre úplne vyňatia z takýchto príspevkov v prípade "Minijobs". Zámerom je motivovať jednotlivcov, aby prijali i nízkoprijimové zamestnanie.

Miera nezamestnanosti *mladých ľudí* do 25 rokov bola v Nemecku podľa OECD v roku 2004 11,7%, v porovnaní s rokom 1994, kedy dosahovala výšku 8,2% tak vzrástla viac ako o 3%. Táto miera je porovnateľná s mierou nezamestnanosti mladých ľudí do 25 rokov vo Veľkej Británii, ktorá v roku 2004 bola 10,9%.(Avšak vo Veľkej Británii došlo k poklesu miery nezamestnanosti mladých ľudí na rozdiel od Nemecka, kde je trend stúpajúci.)

Medzi špeciálne opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti pre mladých ľudí patrí

- praktikum, učenie alebo rekvalifikácia - v súčasnosti nezamestnaný v Nemecku, ktorý je mladší ako 25 rokov, sa musí účastniť na niektorom z týchto opatrení. V prípade, že mladý nezamestnaný praktikum, učenie či rekvalifikáciu odmietne, sú mu zastavené všetky dávky po dobu troch mesiacov. Získa iba špeciálne poukážky, za ktoré si môže kúpiť potraviny (Gutscheinleistung). V prípade, že prácu odmietne mladý dlhodobo nezamestnaný (do 25-tich rokov), dávky ALG II sú mu na dobu 3 mesiacov úplne pozastavené.

Miera nezamestnaných *starších ľudí* v Nemecku podľa OECD v roku 2004 dosahovala 11,3%. Medzi špeciálne opatrenia v oblasti politiky zamestnanosti pre starších ľudí patrí

- povinný dôchodok – toto opatrenie sa týka pasívnej politiky zamestnanosti (pri dosiahnutí veku 60 rokov a spĺňa nárok na dôchodok).
- program špeciálnej práce na čiastočný úväzok – pre nezamestnaných vo veku 55 rokov a viac – kedy je im poskytnutá práca na čiastočný úväzok minimálne 18 hodín týždenne.
- podpory sociálneho zabezpečenia pre zamestnávateľov - pre zamestnávateľa, ktorý zamestnáva pracovníka vo veku 55 rokov a viac nemusí za túto osobu odvádzať príspevky do systému zabezpečenia v prípade nezamestnanosti.
- ochrana mzdy - forma mzdovej podpory, ktorá je vyplácaná zamestnávateľom. Hartzova reforma predstavila stimuly pre pracovníkov vo veku 50 a viac rokov, aby prijali zamestnanie i keď je menej platené ako v predchádzajúcom zamestnaní. V týchto prípadoch, starší pracovníci môžu prijímať mzdovú podporu, tzv. mzdovú ochranu "wage protection", keď akceptujú pracovnú ponuku pri nižšej mzde ako v predchádzajúcom zamestnaní. Podpora mzdy je 50% rozdielu medzi predchádzajúcou mzdou a aktuálnou mzdou. Je platená rovnakú dobu ako dávka v nezamestnanosti, ktorá by bola vyplácaná tejto osobe, keby bola nezamestnaná.

- ochrana pred prepustením a nariadenia, týkajúce sa zmlúv na dobu určitú - pred Hartzovou reformou existovali výnimky z reštrikcií na zmluvy na dobu určitú boli dávane zamestnancom starším ako 58 rokov a viac. Reforma znížila minimálny vek pre toto nariadenie na 52 rokov.
- opatrenia pri štrukturálnych zmenách SAM - od roku 2002 je, pre osoby 55 rokov a viac, možné uplatňovať SAM opatrenia až po dobu piatich rokov.

Miera *dlhodobo nezamestnaných* bola v Nemecku podľa OECD v roku 2004 51,8%. Táto miera je porovnateľná s mierou dlhodobej nezamestnanosti v Českej republike, ktorá mala v roku 2004 tú istú hodnotu a to 51,8%.

Dlhodobo nezamestnaný (človek poberajúci ALG II) musí prijať akúkoľvek legálnu prácu, ktorá je mu ponúknutá - povinnosť prijať prácu. Medzi špeciálne opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti pre dlhodobo nezamestnaných ľudí patrí

- poverenie vhodnej tretej strany - títo ľudia vyhľadávajú pracovné miesta a pomáhajú nezamestnaným v dobe tesne po prijatí do zamestnania. Za každé umiestnenie nezamestnaného do práce, ktoré trvá viac než 6 mesiacov obdrží sprostredkovateľ určitú čiastku.
- integračný kontrakt - je zameraný hlavne na pracovnú prax (prípadne spojenú so školením) dlhodobo nezamestnaných do podporovaných miest.
- vytváranie pracovných miest - tieto opatrenia sú špeciálnym druhom programov peňažnej podpory zamestnávateľom, ktorí prijmu dlhodobo nezamestnaného do zamestnania.

Medzi *všeobecné programy aktívnej politiky zamestnanosti* pre vybrané znevýhodnené skupiny patrí:

- rekvalifikácia - (skladá sa z piatich častí - krátke školenie, základné pracovné kurzy, ďalšie pracovné školenie, rekvalifikácia, výučba nemeckého jazyka) - Hartzova reforma zmenila využitie a nastavenie rekvalifikácií v mnohých aspektoch. Prvý pozitívny efekt môže byť očakávaný zo zníženia účastníkov a zámerného "cream skinningu" ako časti výberového procesu. Po druhé, trvanie programov sa znížilo a možnosť účastníť sa tohto opatrenia bude na začiatku doby nezamestnanosti. Po tretie, očakáva sa zvýšenie kvality, zvýšením konkurencie medzi poskytovateľmi a prioritou efektívnych kritérií.
- podporované zamestnávanie - má formu dočasných mzdových podpôr (priamych a nepriamych) a programov vytvárajúcich pracovné príležitosti (ABM opatrenia; SAM opatrenia; BSI opatrenia).
- ABM opatrenia sú najstaršou formou programov vytvárajúcich pracovné príležitosti. Do roku 2003 agentúra práce poskytovala takýmto zamestnávateľom 30-100% príspevok na mzdu. Zvyčajne sa podpora poskytovala maximálne jeden rok, ale vo výnimočných

prípadoch bolo možné predĺžiť túto dobu až na tri roky. Za účelom pomoci pri vytváraní nových pracovných miest v ekonomicky slabých oblastiach boli zavedené

- SAM opatrenia (opatrenia pri štrukturálnych zmenách). Na rozdiel od programov vytvárajúcich pracovné príležitosti sú zacielené na jedincov, so zníženou šancou uplatniť sa na trhu práce. Poskytovatelia SAM opatrení dostávajú mesačne určitú finančnú podporu na každého takéhoto zamestnanca. Trvanie tohto programu je zvyčajne tri roky ale je možné predĺžiť dobu až na štyri roky. Tieto opatrenia sú navrhnuté tak, že dávky v nezamestnanosti, ktoré sú normálne vyplácané v prípade nezamestnanosti sú tu použité na vytvorenie pracovného miesta. Táto zhodná suma je vyplatená poskytovateľovi opatrení ako podpora mzdy. Tieto opatrenia sú vyhradené hlavne do nasledovných oblastí: životné prostredie, infraštruktúra, sociálne služby, činnosti zamerané na deti a mládež. Sú určené len pre tých, ktorí boli predtým nezamestnaní alebo boli priamo ohrození nezamestnanosťou, a ktorí majú nárok na dávku v nezamestnanosti alebo pomoc v nezamestnanosti. Vo východnej časti Nemecka bol i špeciálny SAM program pre podnikanie. Tento program bol vyhradený pre jednotlivé skupiny zahrňujúce mladých ľudí, dlhodobo nezamestnaných, postihnutých ľudí a starších ľudí. Od roku 2002 agentúra práce podporuje i vytváranie pracovných príležitostí v infraštruktúre BSI.

V zmysle reformy nemeckého trhu práce, programy pre vytváranie pracovných príležitostí boli značne zreformované v roku 2004. Pod označenie ABM sa zlúčili ABM a SAM opatrenia. BSI opatrenia boli rozšírené o zlepšenie životného prostredia. Nové ABM opatrenia sa snažia zvýšiť zamestnateľnosť nezamestnaných v regiónoch s vysokou nezamestnanosťou. Maximálne trvanie ABM opatrení je dva roky pre zamestnancov do 55 rokov a v inom prípade tri roky.

Za účelom aktivovania nezamestnaných pretvorila Hartzova reforma integračné podpory a zaviedla nové formy mzdovej podpory, podnikateľskej podpory (start-up) a zamestnania so zníženým príspevkom na sociálne zabezpečenie.

- prekleňovacia dávka (Überbrückungs-Geld) – dávka je určená pre nezamestnaných, ktorí chcú začať s podnikaním. Dávka sa vypláca počas 6 mesiacov a je rovná dávke v nezamestnanosti, ktorú nezamestnaný predtým poberal alebo mohol poberať a jednorazový príspevok na sociálne zabezpečenie. Za účelom poberania grantu, musí obchodná komora schváliť podnikateľský plán.
- „Ich-AG“, „Me, Inc.“, „Me-company“ alebo tzv. „One Person Companies“ – poberatelia dávky „income support“ počas nezamestnanosti a účastníci ABM a SAM opatrení, ktorí ukončia nezamestnanosť a začnú podnikáť pri očakávanom zárobku menšom ako 25 000 EURO za rok spĺňajú podmienky pre možnosť získania určitých dávok ExGZ (Existenzgrundzuschuss) od agentúr práce. Táto finančná podpora určená samozamestnávateľom je nezávislá od predchádzajúcich príspevkov sociálneho zabezpečenia. Vypláca sa po dobu maximálne troch rokov. Počas prvého roku je to 600

EURO za mesiac, 360 EURO za mesiac počas druhého roku a 240 EURO za mesiac počas tretieho roku. Štát podporuje každého nezamestnaného, ktorý sa stane samozamestnávateľom. Podpora sa poskytuje po dobu troch rokov, pričom dávky sa každý rok znižujú. Na rozdiel od prekleňovacej dávky, poberatelia ExGZ sú prispievateľmi na dôchodkové poistenie.

- zamestnanie so zníženými príspevkami na sociálne zabezpečenia (Minijobs, Midijobs) – tieto programy sú všeobecne platné, tj. nevzťahujú sa na nezamestnaných. Minijob je práca pri príjme pod 400 EURO mesačne. Osoba, ktorá má Minijob neodvádza príspevky na sociálne zabezpečenie. Práce s príjmom od 400 a 800 EURO sa nazývajú Midijobs. Pre tieto práce, príspevky sociálneho zabezpečenia sú znížené, v závislosti od príjmu, tj. postupne od nulových príspevkov pri 400 EURO až k plným príspevkom pri 800 EURO.
- „1-Euro-Jobs“ – pracovné miesta musia byť zriaďované vo verejnom záujme a v žiadnom prípade nesmú nahradzovať klasické pracovné miesta. Zriaďujú ich predovšetkým neziskové organizácie. 1EJ je možné zriadiť na šesť, maximálne však deväť mesiacov a ich súčasťou musí byť školenie pracovníka s minimálnou dotáciou 120 hodín. Obvyklá pracovná doba je šesť hodín denne a je možné nariadiť prácu v smenej prevádzke a cez víkend. Hlavným zmyslom 1EJ je obnovenie pracovných návykov nezamestnaných a ich integrácia do pracovného trhu. Ponúkaný 1EJ nie je možné bez sankcií odmietnuť.
- granty na učenie – je to finančná pomoc poskytnutá na vzdelávanie nezamestnaným – slúži ako prevencia pred nezamestnanosťou.
- ďalšie opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti - agentúra práce poskytuje finančnú pomoc pri nákladoch s dopravou alebo pri presťahovaní sa ako aj pre špeciálne vybavenie (špeciálne oblečenie) potrebné pre novú prácu.

SUMARIZÁCIA		
Zamestnanosť celkove		
	Dôležité opatrenia	Poznámky
Snaha integrovať ľudí do otvoreného trhu práce, namiesto britského modelu zamestnávania v dobrovoľníckom sektore a pod., tú je človek v PSA a odtiaľ ho zamestnávajú, dočasná práca cez agentúry pre dočasnú prácu, financovanie stále významne z poistného systému. Systém začína uplatňovať i prvky flexibilnej práce,.	Celkove <i>sociálna politika</i> tradične: poistný systém, korporativizmus, úloha zamestnávateľov, princíp subsidiarity.	Niektoré tradičné prvky sa naďalej uplatňujú ako vo vzťahu k zamestnanosti, tak aj k zamestnávaniu znevýhodnených – najvýraznejšia je tu úloha zamestnávateľa a účasť poistného systému na financovaní.
Jednotlivé znevýhodnené skupiny		
	Dôležité opatrenia	Poznámky
<i>Mladí ľudia (do 25 rokov)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Praktikum • Učenie • Rekvalifikácia 	Miera nezamestnanosti mladých ľudí do 25 rokov bola v Nemecku podľa OECD v roku 2004 11,7%.
<i>Starší ľudia (55-64 rokov)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Povinný dôchodok • Program špeciálnej práce na čiastočný úväzok • Integročné podpory • Podpory sociálneho zabezpečenia pre zamestnávateľov • Ochrana mzdy • Ochrana pred prepustením a nariadenia týkajúce sa zmlúv na dobu určitú • Opatrenia pri štrukturálnych zmenách - SAM 	Miera nezamestnanosti starších ľudí (55-64) bola v Nemecku podľa OECD v roku 2004 11,3%.
<i>Dlhodobo nezamestnaní</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Poverenie vhodnej tretej osoby • Integročný kontakt • Vytváranie pracovných miest 	Miera dlhodobo nezamestnaných bola v Nemecku podľa OECD v roku 2004 51,8%.

3. Švédsko

Švédsko, reprezentovalo v oblasti sociálnej politiky tzv. sociálnodemokratický model sociálneho štátu. Zo všetkých škandinávskych krajín Švédsko došlo pravdepodobne najďalej v snahe zorganizovať verejné sociálne služby tak, aby boli každému dostupné a aby reagovali na všetky aktuálne i potenciálne sociálne a ekonomické ohrozenia, s ktorými sa môže občan v priebehu svojho života stretnúť (Potůček 1995).

Sociálna politika a sociálne inštitúcie sú vnímané ako nutná integrálna súčasť spoločenského usporiadania. Nenastupujú až vtedy, keď ostatné nástroje zlyhajú, ale pomáhajú ostatným inštitúciám (rodine, združeniu atď.), aby nezlyhali. Dávky nie sú len náplastou na nůdzu, ale integrálnou súčasťou rozdeľovania v spoločnosti, a občania k nim majú nedotknuteľné občianske práva. Švédsky sociálny štát svojimi sociálnymi inštitúciami spoluvytvára sociálne prostredie, v ktorom sa uspokojujú občianske práva (Tomeš, 2001).

Švédska politika trhu práce je založená na princípe aktivácie a posilnenia zručností. Programy trhu práce sú navrhnuté tak aby, nebránili a neodďaľovali vstup pracovnej sily na trh práce. Dávka v nezamestnanosti, je spojená v prípade ponuky s povinnosťou prijať vhodné zamestnanie alebo program. Politika trhu práce dáva veľký dôraz na prevenciu alebo redukciu dlhodobej nezamestnanosti. Prioritou sú dlhodobo nezamestnaní a tí, ktorí podliehajú riziku, že sa stanú dlhodobo nezamestnanými. (mládež, imigranti, pracovne handicapovaní a staršie osoby, ktoré sú nízko kvalifikované).

Hlavné nástroje politiky trhu práce pre pomoc pri dosiahnutí rovnováhy ponuky a dopytu na trhu práce sú umiestnenie a poradenstvo ohľadom zamestnania. Švédsko má bezplatné verejné služby zamestnanosti, ktoré sú právne viazané k tomu, aby zabezpečovali komplexné informácie o voľných pracovných miestach. Súkromné centrá pre zamestnanie majú umožnenú činnosť od 1. júla 1993. Sektor podnikania poskytujúceho dočasné zamestnanie a pracovný servis, sa od roku 1993, kedy bol zrušený verejný monopol, značne zväčšil a stále vzrastá.

Miera nezamestnanosti *mladých ľudí* do 25 rokov bola vo Švédsku podľa OECD v roku 2004 17,0%. Došlo k výraznejšiemu poklesu v porovnaní s rokom 1994, kedy dosahovala výšku 22,7%. Avšak v porovnaní s Veľkou Britániou (2004 – 10,9%) alebo Nemeckom (2004-11,7%) je táto hodnota stále príliš vysoká a dala by sa skôr prirovnať k situácii v Českej republike (2004 – 20,4%).

Švédska vláda stanovila pre mladých cieľ, aby žiaden mladý človek nebol nezamestnaný dlhšie ako 100 dní. Opatrenie trhu práce nazývané ako záruka aktivity (Activity Guarantee) bol zavedený v auguste v roku 2000. Medzi špeciálne opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti pre mladých ľudí patrí

- program pre mládež (do 20 rokov) poriadaný obcami (Kommunala Ungdomsprogrammet) – aktivity organizované obcami pripravujú mladé osoby na vstup na pracovný trh alebo na denné štúdium.

- garancia mládeži do 20-24 rokov (Ungdomsgaranti 20-24 År) – je dávka zameraná na vylepšenie individuálnych možností pri začiatku zamestnania alebo štúdia. Dávka pri Garancii mládeži umožňuje obciam, aby ponúkali nezamestnaných vo veku 20-24 rokov, stimulujúce denné aktivity počas 12 mesiacov. (Garancia mládeži je podobná britskému nástroji New Deal for Young people pred dovŕšením 6 mesiacov nezamestnanosti.)
- vzdelávanie v zahraničí (Interpraktik)– mladí nezamestnaní majú možnosť získať pracovnú skúsenosť a zlepšiť si zručnosti v zahraničí.
- pokročilé pracovné vzdelávanie (Kvalificerad Yrkesutbildning) je založené na kombinácii teórie a praxe uchádzača. Kurzy musia odpovedať požiadavkám, ktoré kladie trh práce. Sú určené pre absolventov vyšších stredných škôl a tiež pre zamestnaných, ktorí si prajú zvýšiť svoje zručnosti v rámci špecifickej oblasti.

Miera nezamestnanosti *starších ľudí* (55-64 rokov) bola vo Švédsku podľa OECD v roku 2004 5,8%. Dôchodková reforma z roku 1998 priniesla so sebou i právo, nie povinnosť, pracovať až do veku 67 rokov (predtým to bolo 65) od 1. septembra 2001. Pričom cieľom je udržať ľudí i v tomto veku na trhu práce. Medzi špeciálne opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti pre starších ľudí patrí

- dočasné verejné zamestnanie pre starších ľudí (Offentligt Tillfälligt Arbete) - účelom tohto nástroja je umožniť starším dlhodobo nezamestnaným osobám pracovať po dobu dlhšiu ako 6 mesiacov a zlepšiť kvalitu vo verejnom sektore.

Miera *dlhodobo nezamestnaných* bola vo Švédsku podľa OECD v roku 2004 18,9%. Došlo k výraznému poklesu v porovnaní s rokom 1994, kedy dosahovala výšku 25,7%. Miera dlhodobej nezamestnanosti z roku 2004 vo Švédsku má najnižšie hodnoty v porovnaní s Nemeckom a je porovnateľná s mierou dlhodobej nezamestnanosti vo Veľkej Británii, ktorá mala však vyššiu hodnotu o 2,5% čiže 21,4% v roku 2004. Medzi špeciálne opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti pre dlhodobo nezamestnaných patrí

- podnety k prijímaniu do zamestnania (Anställningstöd)- tento nástroj slúži pre uľahčenie zamestnávania nezamestnaných osôb prostredníctvom zníženia daní z platu. Pričom existujú štyri rozdielne druhy podnetov (všeobecný, rozšírený, iné druhy a špeciálny).
- garancia činnosti (Aktivitetsgarantin) - tento nástroj je určený pre ľudí nad 20 rokov, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní (viac ako 24 mesiacov). Základom je hľadanie zamestnania a školenie týkajúce sa hľadania zamestnania.

Medzi *všeobecné opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti* určené pre vybrané znevýhodnené skupiny na trhu práce:

- školenie, preškolenie a opatrenia pre mobilitu pri zamestnávaní:

- individuálny akčný plán (Individuell Handlingsplan)- cieľovou skupinou pri použití tohto nástroja je každý nezamestnaný. Pomáha jedincovi lepšie sa orientovať na trhu práce a zvyšuje i šance uplatnenia sa na ňom.
- pracovné školenie (Arbetsmarknadsutbildning) - sú to pracovné školenia s možnosťou výberu zo všetkých oblastí povolání a vo všetkých stupňoch, od prípravných a všeobecných teoretických školení, v určitých prípadoch, kurzy na univerzitnom stupni.
- on-the-job Traing (Utbildning för Anställda)- ide o podporovanie školení zamestnancov kedy počas doby školenia zamestnanca, zamestnávateľ ponúkne dané miesto nezamestnanému, aby ho vyplnil počas tejto doby.
- aktivity pre uchádzačov o zamestnanie – cieľom je naučiť uchádzačov o zamestnanie metódy úspešného hľadania zamestnania a aktivovať ich.
 - pracovná prax (Arbetspraktik)- cieľom tohto opatrenia je posilniť individuálne šance zamestnania nezamestnaného prostredníctvom pracovného školenia, pracovnej praxe alebo pracovnou skúsenosti na pracovisku (vocational training, vocational practice alebo work experience at a workplace).
 - kariérové prázdniny (Friår) – môžu byť od 3 mesiacov do 12 mesiacov, ak s tým zamestnávateľ súhlasí. Na miesto tohto zamestnanca má zamestnávateľ povinnosť prijať nezamestnanú osobu.
 - Počítačové centrá/Aktivačné centrá (Datortek/Aktivitetscenter) - cieľom je zvýšiť vedomosti v oblasti IT, ktoré môžu rozšíriť šance na trhu práce.
- opatrenia pre vytváranie pracovných miest:
 - Dávky pri začatí podnikania (Stöd till start av Näringsversamhet)- ide o podporu vytvárania nových pracovných miest prostredníctvom samozamestnávania a pri začatí podnikania.
- opatrenia pre špeciálne kategórie pracovníkov:
 - mzdová podpora (Lönebidrag) - vypláca sa zamestnávateľom, ktorí zamestnávajú uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú fyzicky, mentálne a intelektuálne alebo socio-zdravotne handicapovaní.
 - pracovná rehabilitácia (Af-Rehab) – nástroj je vhodný pre starších ľudí, ktorí majú zvyčajne zdravotné problémy, a preto sa stretávajú s neúspechom pri uplatnení (opäťovnom) sa na trhu práce.

SUMARIZÁCIA		
Zamestnanosť celkove		
	Dôležité opatrenia	Poznámky
Bezplatné verejné služby zamestnanosti, účasť verejného sektora naďalej dominantná, aj keď je tu už aj súkromný sektor, nezamestnanosť finančne krytá z daní (aj také nástroje ako sú granty pre študujúcich nezamestnaných a pod.)	Celkove sociálna politika tradične: aj keď funkcia štátu sa oslabuje, stále ostáva veľmi výrazná, decentralizácia (úloha obcí a oblastí) – ale stále v rámci verejných služieb, privatizácia len postupne, obmedzovanie výdavkov v sociálnej sfére, tradičný je egalitarizmus, univerzalistické chápanie sociálneho štátu	Aj tu sa uplatňujú naďalej niektoré tradičné prvky: najmä úloha štátu (presnejšie: verejného sektora, vrátane obcí) a financovanie prostredníctvom daňového systému.
Jednotlivé znevýhodnené skupiny		
	Dôležité opatrenia	Poznámky
Mladí ľudia (do 25 rokov)	<ul style="list-style-type: none"> • Program pre mládež (do 20 rokov) poriadaný obcami • Garancia mládeži do 20-24 rokov • Vzdelávanie v zahraničí • Pokročilé pracovné vzdelávanie 	Miera nezamestnanosti mladých ľudí do 25 rokov bola vo Švédsku podľa OECD v roku 2004 17,0% .
Starší ľudia (55-64 rokov)	<ul style="list-style-type: none"> • Dočasné verejné zamestnanie pre starších ľudí 	Miera nezamestnanosti starších ľudí (55-64) bola vo Švédsku podľa OECD v roku 2004 5,8% .
Dlhodobó nezamestnaní	<ul style="list-style-type: none"> • Podnety k prijímaniu do zamestnania • Garancia činnosti 	Miera dlhodobó nezamestnaných bola vo Švédsku podľa OECD v roku 2004 18,9% . Miera dlhodobej nezamestnanosti z roku 2004 vo Švédsku má najnižšie hodnoty v porovnaní s Nemeckom, Českou republikou a je porovnateľná s mierou nezamestnanosti vo Veľkej Británii, ktorá mala však vyššiu hodnotu o 2,5% čiže 21,4% v roku 2004.

4. Komparácia špeciálnych nástrojov určených na riešenie nezamestnanosti v sledovaných krajinách

Výsledky komparácie špeciálnych nástrojov určených pre vybrané znevýhodnené skupiny nezamestnaných a to mladých ľudí, starších ľudí a dlhodobo nezamestnaných vo Veľkej Británii, Nemecku a Švédsku možno shrnúť nasledovne:

SUMARIZÁCIA NÁSTROJOV			
jednotlivé znevýhodnené skupiny	Veľká Británia	Nemecko	Švédsko
Mladí ľudia (do 25 rokov)	<ul style="list-style-type: none"> New Deal for Young people 	<ul style="list-style-type: none"> Praktikum Učenie Rekvalifikácia 	<ul style="list-style-type: none"> Program pre mládež (do 20 rokov) poriadaný obcami Garancia mládeži do 20-24 rokov Vzdelávanie v zahraničí Pokročilé pracovné vzdelávanie
Starší ľudia (55-64 rokov)	<ul style="list-style-type: none"> New Deal 50+ 	<ul style="list-style-type: none"> Povinný dôchodok Program špeciálnej práce na čiastočný úväzok Integračné podpory Podpory sociálneho zabezpečenia pre zamestnávateľov Ochrana mzdy Ochrana pred prepustením a nariadenia týkajúce sa zmlúv na dobu určitú Opatrenia pri štrukturálnych zmenách - SAM 	<ul style="list-style-type: none"> Dočasné verejné zamestnanie pre starších ľudí
Dlhodobo nezamestnaní	<ul style="list-style-type: none"> Job Grant Pracovné zóny a akčné tímy In-Work dávky a personalizované poradenstvo 	<ul style="list-style-type: none"> Poverenie vhodnej tretej osoby Integračný kontakt Vytváranie pracovných miest 	<ul style="list-style-type: none"> Podnety k prijímaniu do zamestnania Garancia činnosti

Všeobecne možno na základe uskutočnenej analýzy skonštatovať, že sa nepotvrdila univerzálna platnosť Esping-Andersenovej typológie sociálnych štátov, aspoň

pokiaľ ide o uplatnenie ich princípov v oblasti riešenia nezamestnanosti znevýhodnených skupín na trhu práce.

Presnejšie povedané – spoločné prvky, spájajúce prístupy jednotlivých analyzovaných krajín, prevažujú aspoň kvalitatívne nad prvkami rozdielnymi, ako o tom svedčí aj nasledujúca sumarizačná tabuľka:

Vybrané európske krajiny		
	Rozdiely	Spoločné prvky
Veľká Británia	Veľká Británia neusiluje o integráciu znevýhodnených do otvoreného trhu práce, skôr tam ide o to, aby ľudia boli nejakým spôsobom aktívni (v neziskovom sektore a pod.).	<ul style="list-style-type: none"> • Osobný poradca • Individuálne akčné plány <p>Jednotlivé modely welfare state majú naďalej určité špecifiká v prístupoch aj ku riešeniu zamestnávania znevýhodnených skupín, tieto špecifiká sa oslabujú a výraznejšie sa presadzujú charakteristiky, ktoré nie sú viazané na tradičné prvky modelov a viac sa presadzujú charakteristiky, odvodzované od špecifik skupín.</p>
Nemecko	Nemecko rieši postavenie znevýhodnených skupín vyslovene v otvorenom trhu práce najmä prostredníctvom zamestnávateľov.	
Švédsko	Švédsko rieši postavenie znevýhodnených skôr tiež na otvorenom trhu ale nie celkom, ale skôr vo verejnom (a nie podnikateľskom) sektore.	

Aj keď sa napokon (s určitou čiastočnou výnimkou Veľkej Británie) nepotvrdila hypotéza o tom, že hodnotový vývoj prístupov k riešeniu nezamestnanosti všeobecne sa stal základom aj pre špecifickú podobu prístupov k riešeniu nezamestnanosti znevýhodnených skupín, analýza metód a nástrojov uplatňovaných v tejto oblasti je veľmi zaujímavým a inšpiratívnym zdrojom poznania aj pre rozvoj praxe sociálnej politiky aj na Slovensku.

Literatúra:

1. ALCOCK, P. (2003): *Social Policy in Britain*. New York : Palgrave Macmillan.
2. BALDWIN, P. (1997): *State and Citizenship in the Age of Globalisation*. In *Restructuring the Welfare State. Theory and Reform of Social Policy*. Springer 1997.
3. BERTHOLD, N., FEHN, R. (1997): *Reforming the Welfare State: The German Case*. In *Reforming the Welfare State*. Berlin Heidelberg New York : Springer-Verlag, 1997.

4. BJÖRN, S. (2005): The labour market situation in June 2005: A slow recovery for a weak labour market [online]. c2005-15-07 [cit 2005-12-08]. <<http://www.ams.se/mall1.asp?A=60668>>.
5. BLIEN, U., WALWEI, U., WERNER H. (2002): Labour Market Policy in Germany. Institute for Employment Research of the Federal Employment Services. Germany, No. 49
6. BO BYLUND (2005): Labour market status for November 2005. No quick improvement on the labour market. 2005-16-11 [online] 2005-12-08 <http://www.ams.se/mall1.asp?A=62976>>.
7. BOHÁČ, P. (2000): Řešení a vývoj nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti ve Spolkové Republice Německo a Velké Británii před a po roce 1989. Poučení pro Českou republiku. Praha, Diplomová práce obhájená na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy na katedře veřejné a sociální politiky.
8. CAIRNCROSS (1997): Frances Is the British Welfare State Sustainable? In Restructuring the Welfare State. Theory and Reform of Social Policy. Springer, 1997.
9. JACOBI, L., KLUVE, J. (2006): Before and After the Hartz Reforms: The Performance of Active Labour Market Policy in Germany. IZA DP No. 2100. Institute for the Study of Labor. Essen, Germany, April 2006.
10. ELÍNKOVÁ, S. (2004): Aktivna politika zaměstnanosti v ČR a Velké Británii. Praha, 2004, 84 s. Diplomová práce obhájená na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy.
11. KEMMERLING, A., BRUTTEL, O. (2005): New Politics in German Labour Market Policy? The Implications of the Recent Hartz Reforms for the German Welfare States. Berlin : Wissenschaftszentrum Berlin, Nr. 1011-9523.
12. KONEČNÝ, S. (1997): Sociálna politika u nás a vo svete. In.: Sociálna práca a ľudské práva, Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, Acta Facultatis Philosophicae Universitatis Prešovensis, Humanistický zborník 1/2, AFPh UP 2/84, s. 16-23.
13. KONEČNÝ, S. (2001): Dva modely sociálnej politiky a potreba sociálnej doktríny. Práca a sociálna politika, roč. 9, č. 7 – 8, s. 2-3.
14. KONEČNÝ, S., RADIČOVÁ, I. (2002): Sociálna politika vo svete a u nás. In: TOKÁROVÁ, Anna a kol.: Sociálna práca. Kapitoly z dejín, teórie a metodiky sociálnej práce. Acta Facultatis Philosophicae Universitatis Prešovensis. Vysokoškolská učebnica AFPhUP 55/137. 1. vydanie. Prešov: FF PU, s.249–274.
15. KRAUSE, D., et al. (2005): Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky. Velká Británie. [online]. Praha : [cit. 2005-12-06]. www: <<http://www.vupsv.cz/> >
16. MAREŠ, P., Sirovátka, T., Vyhlídal J. (2003): Dlouhodobě nezaměstnaní – životní situace a strategie. Sociologický časopis, roč. 39, č. 1, s. 37-54.

17. MUNKOVÁ, G. a kol. (2004): Sociální politika v evropských zemích.. Praha: Karolinum.
 18. NIGRIN, T. (2005): Hartz III a Hartz IV – přehled reforem a jejich dopady na německou společnost. [online]. c2005-08-09 [cit. 2005-09-09]. www: <http://www.integrace.cz/>
 19. NIGRIN, T. (2003): Tvrdé reformy, nebo hluboká krize? [online]. c2003-09-11 [cit. 2005-28-01]. www: <<http://www.integrace.cz/> >.
 20. POTŮČEK, M. (1999): Křížovatky české sociální reformy. Vydanie prvé. Praha : Slon,
 21. SIROVÁTKA, T. (2002): Menšiny a marginalizované skupiny v České republice. Vydanie prvé.Brno : Masarykova univerzita a Nakladatelství Georgetown.
 22. SIROVÁTKA, T., et al. (2003): Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce. [online] c2003, [cit. 2005-12-06]. www: <<http://www.vupsv.cz/>>.
 23. SIROVÁTKA, T., RÁKOCZYOVÁ, M. (2002): Rozsah a cílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků. Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce. [online]. c2002, [cit. 2005-12-06]. <http://www.vupsv.cz/>.
 24. Von MAYDELL, B. (1995): Sociální systém ve Spolkové republice Německo. In Sociální politika v evropských zemích. Praha : Karolinum.
 25. WUNSCH, C. (2006): Labour market policy in Germany: Institutions, Instruments and Reforms since Unification. [online] c2006 [cit. 2006-20-06]. www: <[Http://www.siaaw.unisg.ch/org/siaaw/web.nsf/SysWebRessources/cwunsch_oecd/\\$FILE/paper_oecd.pdf](Http://www.siaaw.unisg.ch/org/siaaw/web.nsf/SysWebRessources/cwunsch_oecd/$FILE/paper_oecd.pdf)>.
-
1. Arbeitslosengeld II / Sozialgeld. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg. Marketing und Interne Kommunikation. October 2005.
 2. Basic Information Report 2002. Mutual Information System on Employment Policies in Europe. Sweden, April 2002 [online] 2005-09-14.
 3. Beruf Bildung Zukunft. Bundesagentur für Arbeit. 6/2005.
 4. Bundesagentur für Arbeit. Marketing und Interne Kommunikation. Januar 2006. Deutsche Bank Research. Frankfurt am Main, Germany May 2004.
 5. Federal Republic of Germany National Action Plan for Employment Policy 2004. Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Merkblatt für Arbeitslose. Bundesagentur für Arbeit. Marketing und Interne Kommunikation. Januar 2006.
 6. Národní akční plán zaměstnanosti 2004-2006. Praha : MPSV ČR 2004. New Deal part of welfare to work programme. [online]. [cit. 2006-28-02]. www: <<Http://www.reformmonitor.org/>>.

7. The right to work up to the age of 67 years. [online]. Insitute for Futures Studies, Stockholm. [cit. 2006-28-02]. Dostupný z www: <[Http://www.reformmonitor.org/](http://www.reformmonitor.org/)>.
8. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Disadvantaged Ggroups in Labour Market – Analyses of Approaches and Solutions in Selected Countries in Europe

Abstract:

The study analyzes the approaches of chosen countries towards unemployment of particular citizen groups and compares methods of dealing with the unemployment of disadvantaged groups on the labour market to each other and to the situation in the Czech Republic.

The own problem of unemployment as well as the particular solution is treated through the means of the labour market policy tools. Particular attention is devoted to the active labour market policy of selected disadvantaged groups: youth, elderly people and long term unemployed in Great Britain, Germany and Sweden. At the end of each of the respective chapters there is a brief conclusion. Next part of the study is focused on a social state in the Czech Republic and its means of solving the problem of disadvantaged groups. The study concludes with the recommendations for the Czech Republic, drawing from the labour market policy practice common in Great British, German and Sweden.

Key Words: social, policy, social policy, state, social state (welfare state), unemployment, long-term unemployment, labour market, active labour market policy.