

Vliv Lisabonské strategie na vývoj evropských trhů práce*

Abstrakt:

V roce 2010 se má završit Lisabonská strategie iniciovaná v roce 2000 Evropskou radou za účelem zvýšení konkurenceschopnosti EU ve světové ekonomice. Po roce 2004 se velkoryse pojatá strategie zúžila na tzv. Growth and Jobs, tedy na růst (téma produktivity) a pracovní místa. Zjednodušeně lze proto říci, že od roku 2004 se Strategie soustředila na problematiku pracovních trhů a na stimulace růstu a produktivity v EU. Cílem článku je zhodnotit vývoj klíčových indikátorů trhů práce v období 2000 až 2010 v rámci Strategie.

Klíčová slova:

Lisabonská Strategie, trhy práce, EU, zaměstnanost

Lisabonská strategie byla odstartována v roce 2000 a jejím cílem bylo, aby se EU stala do roku 2010 „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností“.¹ Z názvu číší značná ambicióznost projektu, který měl, kromě mnoha jiných cílů, zlepšit pozici EU ve světové ekonomice. Právě přílišná komplexnost, je vedle slabého ekonomického růstu označována za jednu z příčin, proč se po čtyřech letech velkoryse pojatá strategie zúžila pouze na nejpálčivější problémy EU: relativně slabý ekonomický růst, nízkou produktivitu a zaměstnanost evropské populace.

I v roce 2010, se EU potýká v podstatě se stále stejnými problémy, které jsou navíc znásobeny důsledky celosvětové ekonomické krize z let 2008–2009. Na rozdíl relativně „abstraktních“ témat jako př. regulace finančních trhů, pociťuje značná část obyvatel EU problém nezaměstnanosti či nemožnosti nalézt odpovídající pracovní uplatnění jako reálný a jich se dotýkající. Cílem článku je zhodnotit metodou komparativní analýzy vývoj klíčových indikátorů pro evropské trhy práce v období 2000 až 2010. Článek je rozdělen na dvě části. První se soustředí zejména na vznik Strategie, na její vývoj, mezníky Strategie. Druhá část se zaměřuje na vývoj indikátorů trhů práce v EU. Dále se soustředí na strukturu trhů

1 European Commission, (2000a), *Lisbon* European Council 23 and 24 March 2000, Presidency Conclusions, s. 2.

* Článek vznikl v rámci řešení grantu č. MVES/5/2010 – „Transformace trhů práce a fiskální stabilita ve Střední Evropě“ interního grantového systému Metropolitní Univerzity Praha, o.p.s.

práce podle typů úvazků při použití indikátoru FTE (full-time emploment equivalent) s důrazem na rozdílnou situaci mezi státy EU-15 a EU 10+2. Dokumenty i data jsme čerpali převážně z webových stránek Evropské komise a Eurostatu, popřípadě z webových stránek zaměřených přímo na Lisabonskou strategii.

1. Vznik Strategie, vývoj a dokumenty se Strategií související

Trh práce v Evropské unii se již od 70. let potýká s problémy. Jedná se zejména o problém vysoké nezaměstnanosti, nízké míry zaměstnanosti a dále její struktury s nedostatkem pracovních míst v sektoru služeb. Nezaměstnanost začala v EU (ES) stoupat již v 70. letech jako následek nepříznivého hospodářského vývoje této dekády. Situace se ale nezlepšila v ekonomicky příznivějších 80. ani v 90. letech. Příčinou byly mimo jiné i mzdové tlaky, které v kombinaci s nadměrnou mírou regulace zvýšily přirozenou míru nezaměstnanosti. Podle údajů Eurostatu se v druhé polovině 90. let průměrná míra nezaměstnanosti v EU-15 pohybovala na úrovni 10 % a to včetně největších ekonomik EU v čele s Francií a Německem. Pro porovnání uvedme, že nezaměstnanost v USA a v Japonsku se ve stejném období pohybovala v rozmezí 4–5 %. Míra zaměstnanosti byla v EU naopak nižší než v ostatních hospodářsky vyspělých zemích. V druhé polovině 90. let sice celková míra zaměstnanosti v EU vzrostla z 60 % na 63 %, ve stejném období byla ale zaměstnanost v USA na úrovni 72–74 %, což znamená cca o 10 p.b. vyšší.² Problém příliš nízké zaměstnanosti se týkal mnoha členských států Evropské unie včetně jejích největších ekonomik. Za hlavní příčinu neutěšené situace na trzích práce lze označit malou flexibilitu, vysokou ochranu zaměstnanců před propouštěním a často velkorysé nastavení sociálních systémů s malými rozdíly mezi čistou mzdou a podporou v nezaměstnanosti u nízko příjmových skupin obyvatel.

Evropská unie koordinaci trhu práce a zaměstnanosti zakotvila již v Amsterodamské smlouvě v roce 1997. V hlavě VI – Ustanovení o posílené spolupráci v článku 3 EU nově stanovila “podporu koordinace politik zaměstnanosti členských států s ohledem na posilování jejich účinnosti rozvíjením koordinované strategie zaměstnanosti”.³ Ještě v roce 1997 EU uspořádala v Lucemburku tzv. Employment Summit, který konkretizoval a rozpracoval závěry Amsterodamské smlouvy, a kde Evropská rada odstartovala i European Employment Strategy na období 1997–2002 se čtyřmi pilíři (zaměstnatelnost, podnikavost, adaptabilita, rovné příležitosti).⁴

² Eurostat (2007). Europe in Figures, Eurostat Yearbook 2006–2007, str. 133.

³ European Communities (1997). Amsterodamská smlouva, str. 21.

⁴ European Commission (1999). European Employment Strategy, str. 7–9.

Strategie vznikla na summitu Evropské rady v Lisabonu v roce 2000 a rozšiřovala předchozí výše zmíněné iniciativy. EU si byla vědoma svého stále většího zaostávání za USA. Zejména rozvoj IT technologií výrazně přispěl k hospodářskému růstu v USA v 90. letech, což bylo impulsem pro vytvoření tzv. znalostní společnosti v EU, investování do lidského kapitálu včetně podpory R&D.

Závěrečná zpráva ze summitu „Contribution of the European Commission to the Special European Council in Lisbon“ shrnula šest největších problémů trhu práce v EU:⁵

1. Deficit v zaměstnanosti žen – v EU je zaměstnána pouze polovina žen, oproti dvěma třetinám v USA.
2. Deficit v zaměstnanosti ve službách – služby mají v EU mnohem menší podíl na zaměstnanosti než v USA.
3. Značné regionální rozdíly – nezaměstnanost je soustředěna v Německu, Francii, Itálii a Španělsku, nejvyšší nezaměstnanost je na jihu, v odlehklých regionech a v oblastech s ustupujícími průmyslovými odvětvími.
4. Dlouhodobá nezaměstnanost – polovina všech nezaměstnaných je mimo trh práce déle než rok.
5. Deficit ve znalostech – zejména v oblasti IT v důsledku nedostatečných investic do vzdělání a kvalifikace.
6. Věkový deficit – míra v zaměstnanosti ve věkové skupině 55–64 let je příliš nízká.

Z uvedeného výčtu vyplývá, že evropský trh práce se potýkal dlouhodobě s řadou problémů. V nejdůležitějších oblastech také stanovila kvantitativní cíle, které měly být i politickými nástroji pro implementaci Strategie. Kriteria v oblasti zaměstnanosti stanovila hranice pro dosažení míry zaměstnanosti následovně:⁶

1. Růst celkové zaměstnanosti ve všech členských státech do roku 2005 na 65 % a do roku 2010 co nejbližší hodnotě 70 %.
2. Zaměstnanost žen vzroste do roku 2010 na více než 60 %.

Dalším krokem mělo být snížení průměrné nezaměstnanosti v EU do roku 2010 na 4 %. K těmto kritériím přistoupilo o rok později na summitu ve Stockholmu kritérium míry zaměstnanosti starších pracovníků (věková skupina 55–64 let), a to 50 % do roku 2010.⁷ EU si také stanovila dílčí cíl do roku 2005, dosáhnout 57 % zaměstnanosti žen.⁸ V závěrech z Lisabonského summitu EU stanovila kriteria i v dalších oblastech (např. výdaje na výzkum a vývoj ve výši 3 % HDP).

⁵ European Commission (2000b). An Agenda of Economic and Social Renewal for Europe, Contribution of the European Commission to the Special European Council in Lisbon, str. 5.

⁶ European Commission (2000a). Lisbon European Council 23 and 24 March 2000, Presidency Conclusions, str. 2.

⁷ European Commission (2001). Contribution of the European Commission to the Spring European Council, str. 2.

⁸ Ibid. str. 2.

I přes ambiciózní plány byl ale pokrok v plnění Lisabonské strategie v prvních letech méně než výrazný. Zejména nízká tempa růstu v EU byly impulsem k reformě Strategie. Dalším problémem bylo i množství cílů, ne vždy slučitelných. Unie rovněž neměla vhodné nástroje, jak dosáhnout stanovených cílů dosáhnout. V roce 2004 k přehodnocení Lisabonské strategie. V závěrech z jarního summitu v roce 2004 Evropská komise sama přiznala nedostatečnost pokroku v oblasti zaměstnanosti, nicméně potvrdila platnost cílů stanovených ve Strategii.⁹ Na základě tohoto rozhodnutí byla zformována skupina nezávislých expertů (tzv. High Level Group) vedená nizozemským politikem, bývalým premiérem Wim Kokem, aby navrhla kroky pro splnění Strategie. Výsledkem byla zpráva Facing the Challenge prezentovaná na podzim roku 2004. Jejím účelem bylo připravit východiska pro další polovinu Lisabonského procesu v její druhé polovině. Na základě této zprávy měla EU přijmout kroky k dalšímu provádění Strategie.

Zpráva přiznala zvětšující se rozdíly mezi konkurenceschopností Evropy na straně jedné a USA a asijských států na straně druhé¹⁰. Jako prioritu pro další roky stanovila zpráva nutnost ekonomického růstu EU, determinovaného vysokou zaměstnaností a produktivitou práce, která by vykompenzovala vysokou nákladnost evropské pracovní síly. Celý proces byl zredukován zejména na tuto problematiku a Lisabonská strategie byla přejmenována na „Growth and Jobs“.

Z těchto kroků vyplývá, že existuje úzká vazba mezi vysokou mírou zaměstnanosti a konkurenceschopností ekonomik. Jako konkrétní kroky pro stimulaci ekonomického růstu a zaměstnanosti navrhla zpráva opatření v následujících oblastech:¹¹

- Znalostní společnost: zvýšit atraktivitu EU pro vědce, výdaje na výzkum a vývoj (R&D) mají být nejvyšší prioritou.
- Vnitřní trh: dokončení jednotného vnitřního trhu s důrazem na liberalizaci v oblasti služeb.
- Podmínky pro podnikání: snížit administrativní překážky, zlepšit legislativu a vytvořit lepší podmínky pro podnikání.
- Trh práce: implementace opatření pro zvýšení zaměstnanosti, vypracovat strategii pro celoživotní vzdělávání a rekvalifikace, podpora opatření pro ekonomický růst a zaměstnanost.
- Udržitelné životní prostředí: opatření v oblasti udržitelného růstu a podpora životního prostředí.

Můžeme zde pozorovat i snahu o udržení vysoce kvalifikované pracovní síly v EU a zabránění fenoménu brain drain. Této skupině pracovníků mají být vytvo-

⁹ High Level Group (2004). Facing the Challenge – The Lisbon Strategy for Growth and Employment, str. 2.

¹⁰ Ibid. str. 6.

¹¹ Ibid, str. 7.

řeny příznivé podmínky, podpořené dostatečnými finančními zdroji na výzkum a vývoj. Vysoce kvalifikovaná a produktivní pracovní síla je nezbytnou součástí znalostní společnosti, která přitahuje kapitál a vytváří tolik potřebná pracovní místa. Vytvoření evropské oblasti pro výzkum a inovace bylo již jednou z priorit v roce 2000. Bohužel výdaje na výzkum a vývoj v EU až na výjimky stále nedosahují úrovně investované do této oblasti v USA¹², což vytváření realizaci tohoto cíle komplikuje.

Klíčová otázka tedy zní, zda a jakým způsobem ovlivňuje Lisabonská strategie vývoj a reformy pracovních trhů. Na příkladu priority vytváření znalostní společnosti a reálných výdajů na tuto oblast je patrné, že i přes definování priorit se pokrok nemusí dostavit. V rámci Lisabonské strategie mohou ale vlády prosadit strukturální reformy¹³, které mají následně pozitivní dopad na vývoj na trzích práce. Hobza¹⁴ zmiňuje v souvislosti s trhy práce následující typy reforem:

- Reforma systému daní a dávek, které mají zvýšit motivaci jedinců vstoupit na trh práce a aktivně hledat zaměstnání. Svou roli zde hraje i aktivní politika zaměstnanosti a opatření vedoucí k lepšímu skloubení profesního a soukromého života. Cílem těchto reforem je přitáhnout a udržet větší část průběžně schopné populace na pracovním trhu.
- Reformy vedoucí k pozitivním posunům mzdové křivky, které vedou ke snižování mzdových marží a omezení problému insider-outsiderů. Cílem je zlepšit proces zaplňování pracovních míst.
- Reformy s cílem zvýšení flexibility trhu práce při zachování potřebné jistoty pro pracovníky.

Lisabonská strategie tedy může být na úrovni členských států argumentem pro provádění nepopulárních strukturálních reforem, které následně ovlivňují vývoj indikátorů trhů práce. Strukturální reformy na úrovni jednotlivých členských států a jejich analýza ale přesahuje svým rozsahem prostorové možnosti článku. V druhé části článku zaměříme se na vývoj tzv. Lisabonských kritérií, které reflektují míru již provedených strukturálních reforem. Vzhledem k tomu, že Strategie zkoumá pouze míry zaměstnanosti, bez ohledu na míry zapojení na trhu práce, budeme zkoumat i reálný „výstup“ z tohoto zapojení. K tomu využijeme indikátor FTE (Full-time employment equivalents), který přepočítává celkový počet odpracovaných hodin na počet hodin odpracovaných v rámci definice plného úvazku v daném členském státě.

¹² Podle Eurostatu dosahovaly výdaje na výzkum a vývoj v roce 2008 v EU 1,9 % HDP oproti 2,6 % v USA a 3,4 % v Japonsku. Tato data naznačují rozpor mezi prioritami Strategie a reálnými výdaji.

¹³ Příkladem těchto reforem může být např. německá Agenda 2010 iniciovaná Schröderovou vládou v návaznosti na Strategii a tzv. Hartzovy reformy trhu práce. Ačkoliv byl vývoj na německém trhu práce díky reformám pozitivní, znamenal pro Schröderovu vládu ztrátu popularity a předčasné volby.

¹⁴ Hobza (2009), str. 66.

2. Vývoj a aktuální situace trhů práce

Dále se proto budeme zabývat reálným pokrokem při plnění kritérií, včetně dopadů částečných úvazků na indikátor celkových měr zaměstnanosti. Co se týče zkoumaného období, poslední aktuální data (v době psaní článku) dostupná na Eurostatu pochází z roku 2008. Budeme tedy porovnávat vývoj v letech 2000 a 2008. Ačkoliv je má Strategie trvat do roku 2010, budou data za roky 2009 a 2010 velmi citelně ovlivněna celosvětovou ekonomickou krizí, která se odrazí či již odrazila v ukazatelích trhů práce ve všech členských státech EU.¹⁵ Z tohoto důvodu se budeme dopadům krize na trhy práce věnovat jen okrajově na konci článku a soustředíme se především na vývoj indikátorů v období 2000–2008.

Roky 2000–2008 můžeme považovat za období, ve kterém byly pokroky v oblasti plnění Lisabonských kritérií patrné, mimo jiné i díky příznivým vnějším okolnostem. Ekonomiky EU rostly téměř bez výjimky a to v průměru okolo 2–3 % ročně. V EU-10+2¹⁶ byly zejména roky 2003–2007 dobou nadprůměrně vysokých temp reálného růstu HDP, dosahujících například v Pobaltí až 10 %.¹⁷

Tab. č. 1: Vývoj Lisabonských kritérií mezi roky 2000 a 2008, v %

Stát/rok	Celková míra zaměstnanosti v %			Míra zaměstnanosti žen v %			Míra zaměstnanosti starších pracovníků v %		
	2008	2000	Nárůst 08-00	2008	2000	Nárůst 08-00	2008	2000	Nárůst 08-00
Belgie	62,4	60,5	1,9	56,2	51,5	4,7	34,5	26,3	8,2
Dánsko	78,1	76,3	1,8	74,3	71,6	2,7	57,0	55,7	1,3
Německo	70,7	65,6	5,1	65,4	58,1	7,3	53,8	37,6	16,2
Irsko	67,6	65,2	2,4	60,2	53,9	6,3	53,6	45,3	8,3
Řecko	61,9	56,5	5,4	48,7	41,7	7,0	42,8	39,0	3,8
Španělsko	64,3	56,3	8,0	54,9	41,3	13,6	45,6	37,0	8,6
Francie	65,2	62,1	3,1	60,7	55,2	5,5	38,3	29,9	8,4

¹⁵ Ke stejnému závěru došla i Evropská komise, která v dokumentu Europe 2020 konstatuje, že dva roky krize znehodnotily dosavadní pokrok. Více viz http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_CS_ACT_part1_v1.pdf <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en> [29. 3. 2010].

¹⁶ Do skupiny států EU-10+2 patří členské státy, které přistoupily v roce 2004 (10 států) a v roce 2007 (Bulharsko, Rumunsko).

¹⁷ Databáze Eurostatu [26. 3. 2010] <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsiebo20>.

Itálie	58,7	53,7	5,0	47,2	39,6	7,6	34,4	27,7	6,7
Lucembursko	63,4	62,7	0,7	55,1	50,1	5,0	34,1	26,7	7,4
Nizozemsko	77,2	72,9	4,3	71,1	63,5	7,6	53,0	38,2	14,8
Rakousko	72,1	68,5	3,6	65,8	59,6	6,2	41,0	28,8	12,2
Portugalsko	68,2	68,4	-0,2	62,5	60,5	2,0	50,8	50,7	0,1
Finsko	71,1	67,2	3,9	69,0	64,2	4,8	56,5	41,6	14,9
Švédsko	74,3	73,0	1,3	71,8	70,9	0,9	70,1	64,9	5,2
V. Británie	71,5	71,2	0,3	65,8	64,7	1,1	58,0	50,7	7,3
Průměr EU-15	68,4	65,3	2,9	61,9	59,4	2,5	48,2	40,0	8,2
Bulharsko	64,0	50,4	13,6	59,5	46,3	13,2	46,0	20,8	25,2
ČR	66,6	65,0	1,6	57,6	56,9	0,7	47,6	36,3	11,3
Estonsko	69,8	60,4	9,4	66,3	56,9	9,4	62,4	46,3	16,1
Kypr	70,9	65,7	5,2	62,9	53,5	9,4	54,8	49,4	5,4
Lotyšsko	68,6	59,1	9,5	65,4	57,7	7,7	59,4	36,0	23,4
Litva	64,3	57,5	6,8	61,8	53,8	8,0	53,1	40,4	12,7
Maďarsko	56,7	56,3	0,4	50,6	49,7	0,9	31,4	22,2	9,2
Malta	55,2	54,2	1,0	37,4	33,1	4,3	29,1	28,5	0,6
Polsko	59,2	55,0	4,2	52,4	48,9	3,5	31,6	28,4	3,2
Rumunsko	59,0	63,0	-4,0	52,5	57,5	-5,0	43,1	40,5	2,6
Slovinsko	68,6	62,8	5,8	64,2	58,4	5,8	32,8	22,7	10,1
SR	62,3	56,8	5,5	54,6	51,5	3,1	39,2	21,3	17,9
Průměr EU-12	63,8	58,9	3,9	57,1	52,0	5,1	44,2	32,7	11,5
Průměr EU-27	65,9	62,5	3,4	59,1	54,5	5,4	45,6	36,7	8,7
Medián EU-27	67,1	62,8	4,3	60,7	55,2	5,5	46,4	37,0	9,0

Pramen: Databáze Eurostatu, European Commission, Employment in Europe 2009, str. 19.

Co se týče zdrojů dat, budeme vycházet z databáze Eurostatu, publikace Employment in Europe 2009 a kompendia Indicators for Monitoring the Employment Guidelines including Indicators for Additional Employment Analysis publikované DG Employment v listopadu 2009. Z důvodu odlišné ekonomické úrovně i rozdílného podílu částečných úvazků na celkových mírách zaměstnanosti uvádíme v tabulkách vždy nejprve státy EU-15 a následně EU-10+2. Nejprve se tedy v tabulce č. 1 zaměříme na vývoj lisabonských kritérií mezi roky 2000 a 2008 a jejich nárůst.

Z tabulky č. 1 je patrné zlepšení indikátorů trhů práce mezi roky 2000–2008. Zatímco v roce 2000 plnily všechna daná kritéria pouze tři členské státy (Dánsko,

Švédsko, Velká Británie) v roce 2008 to bylo sedm států z EU-27. Za pozitivní lze také označit fakt, že u všech třech sledovaných kritérií je mediánová hodnota za EU-27 mírně nad hodnotou průměru, tedy že více než polovina členských států EU vykazuje lepší než průměrné výsledky.

Největší pokrok byl dosažen v oblasti míry zaměstnanosti starších pracovníků, u které se průměr i medián zvýšil o téměř 9 p.b. Tento indikátor ale dosahoval v roce 2000 velmi nízkých hodnot. V některých členských státech vzrostl ve sledovaném období i o více než 25 % (např. Bulharsko). Kriterium 50% míry zaměstnanosti starších pracovníků tak plnilo v roce 2008 jedenáct členských států oproti čtyřem v roce 2000. I v roce 2008 ale panovaly velké rozdíly mezi jednotlivými státy. Nejvyšší míry zaměstnanosti starších pracovníků vykazovaly skandinávské státy v čele se Švédskem (70 %), nejnižší byly v jihoevropských a středoevropských státech (Malta 29,1 %, Polsko 31,6 %). Rozdíl byl tedy v tomto případě více než dvojnásobný. Za růstem tohoto indikátoru stojí i faktor prodlužování hranice pro odchod do důchodu. Reformy důchodových systémů rovněž zpříšňují podmínky pro předčasný odchod do důchodu nebo možnost získání invalidního důchodu.

Míry zaměstnanosti žen vzrostla o více než 5 p.b. na průměrných 59,8 %, tedy téměř k cíli stanovenému na rok 2010. Zatímco v roce 2000 dosahovala míra zaměstnanosti žen více než 60 % v šesti členských státech, o osm let později byl tento cíl splněn v patnácti státech EU. I zde jsou pochopitelně patrné rozdíly. V roce 2008 dosahovaly nejvyšších měr zaměstnanosti žen skandinávské státy (Dánsko 74,3 %, Švédsko 71,8 %), známé dlouhodobou a systematicky prováděnou politikou rovných příležitostí a propracovaným systémem institucí péče o děti v předškolním i školním věku. Nejnižší míry zaměstnanosti žen byly ve stejném roce na jihu EU (Malta 37,4 %, Itálie 47,2 %).

Výši míry zaměstnanosti žen ovlivňuje velmi často dostupnost částečných úvazků v ekonomice. Mezi roky 2000 a 2008 byl podíl částečných úvazků žen na celkovém počtu nově vytvořených pracovních míst v EU téměř 27 % oproti 10% podílu stejného typu pracovních míst pro muže.¹⁸ Značnou roli zde hraje konstrukce sociální popř. rodinné politiky jednotlivých států. Zatímco ve Skandinávii existuje hustá síť center péče pro děti předškolního věku, v jihoevropských státech je tato část rodinné politiky teprve v počátcích, což se nutně musí odrážet v zaměstnanosti žen.

Míra celkové zaměstnanosti se ve sledovaném období zvýšila o 3,4 p.b. na necelých 66 %. Pokud porovnáme EU s dalšími vyspělými ekonomikami světa, můžeme pozorovat, že celková míra zaměstnanosti je v EU stále nižší než v USA či Japonsku. V USA se míra zaměstnanosti pohybuje nad 70 % již od poloviny 80. let, v Japonsku od konce let 90. let; EU se této hranici nebyla schopna přiblížit

¹⁸ European Commission (2009a). Employment in Europe 2009, str. 17.

i přes nepřetržitý hospodářský růst ani v roce 2008.¹⁹ V roce 2000 dosahovaly více než 70 % zaměstnanosti čtyři členské státy EU (Dánsko, Švédsko, Nizozemsko, Velká Británie), v roce 2008 to již bylo států osm, přičemž v dalších čtyřech byla míra zaměstnanosti vyšší než 68 %. Rozdíl mezi mírami zaměstnanosti byl v roce 2008 téměř 23 p.b.. V Dánsku byla míra zaměstnanosti na úrovni téměř 80 %, na Maltě to bylo 55 %.

Situace na trzích práce v EU je tedy i přes celounijní Lisabonskou strategii stále velmi rozdílná a odráží různé priority jednotlivých členských států. Ty můžeme z hlediska dosažených měr zaměstnanosti i z hlediska růst zaměstnanosti ve sledovaném období rozdělit na 4 skupiny:²⁰

1. Státy s vysokou mírou zaměstnanosti v roce 2000 i 2008: Dánsko, Nizozemí, Švédsko, Velká Británie.
2. Státy, které do roku 2008 dosáhly vysoké míry zaměstnanosti oproti roku 2000 nebo se jí značně přiblížily: Německo, Irsko, Nizozemsko, Rakousko, Portugalsko, Finsko, Estonsko, Kypr, Lotyšsko, Slovinsko.
3. Státy s průměrnými mírami zaměstnanosti či mírami zaměstnanosti blížíící se průměru v roce 2008 a průměrnými či podprůměrnými mírami zaměstnanosti v roce 2000: Španělsko, Francie, Lucembursko, Bulharsko, ČR, Litva, Slovensko.
4. Státy s nízkými mírami zaměstnanosti v letech 2000 a 2008: Malta, Polsko, Rumunsko, Itálie, Řecko, Maďarsko.

V roce 2008 dosahovalo nebo téměř dosahovalo cílů Strategie čtrnáct členských států, deset států z původní patnáctky a čtyři nové členské státy. Dalších sedm států se pohybovalo do cca 5 % pod stanovenými cíli. V šesti státech EU, můžeme úroveň zaměstnanosti v roce 2008 označit za nízkou. Do této skupiny patří z EU-15 tři jihoevropské státy a tři státy EU-10+2. Rozdíly mezi státy EU-10+2 a státy patnáctky, zejména porovnání s jádrem popř. severskými státy, ale nadále přetrvávají. Naopak státy EU10+2 vykazují často lepší výsledky než státy jihoevropské.²¹

¹⁹ Ibid, str. 16.

²⁰ Za vysokou míru zaměstnanosti budeme považovat cíle Strategie pro rok 2010 (tedy 70 %, resp. 60 % a 50 %). Průměrné míry zaměstnanosti jsou míry jednotlivých typů zaměstnanosti uvedené tabulce č. 1 (tedy 66 %, resp. 55 % a 45 %). Nízkou míru zaměstnanosti si definujeme jako minimálně 10% či větší rozdíl zaměstnanosti než jsou cíle Strategie (tedy méně než 60 %, resp. 50 % a 40 %). V některých případech dosahovaly státy v jednom indikátoru odlišného výsledku než je definice dané skupiny států (př. Rumunsko, Lucembursko). Za rozhodující jsme potom považovali rozdíly zaměstnanosti v dalších dvou cílech Strategie.

²¹ Rozdělení na skupiny do značné míry reflektuje rozdělení evropských států podle tzv. typů evropského sociálního modelu. Nejvyšších měr zaměstnanosti z EU-15 dosahují státy skandinávské a anglosaské, následovány státy náležíící k tzv. kontinentálnímu modelu (např. Německo, Francie). Nejnížší míry vykazují státy se středomořským typem soc. modelu, jejichž trhy práce jsou považovány za nejvíce rigidní. V rámci EU-10+2 se rozlišujeme typ středoevropský, které převzaly více prvků z modelu kontinentálního a baltské s převahou prvků anglosaských. Více viz. Alber, J. (2009). United in Diversity.

Za nevýhodu indikátorů trhů práce běžně evidovaných Eurostatem lze označit fakt, že se nerozlišuje mezi úvazky plnými (full-time jobs) a částečnými (part-time jobs). Eviduje pouze podíl ekonomicky aktivních osob, které mají pracovní místo bez rozlišení, kolik hodin týdně osoby reálně odpracují. Práce je v tomto pojetí klíčem k integraci do společnosti, umožňuje seberealizaci jedince a slouží jako prevence tzv. negativního sociálního chování a chudoby. Zaměstnanost ale také plní funkci ekonomickou, která by měla být funkcí primární. V tomto případě má ale typ úvazku vliv na objem odvedených prostředků do rozpočtu v podobě daní popř. sociálního pojištění nebo jiných odvodů. Ekonomická funkce je tedy pro EU z důvodu stability fiskálních systémů stejně důležitá jako sociální.²²

V tomto případě přetrvává značně odlišná situace mezi EU-15, kde jsou částečné úvazky relativně rozšířené a EU-10+2, kde jsou méně častým jevem. Nové členské státy EU vykazují nižší míry u všech typů zaměstnanosti než původní patnáctka (tedy zejména její jádro a skandinávské státy). V roce 2008 byla celková míra zaměstnanosti v EU-10+2 o 4,5 p.b. nižší než v EU-15. Analogická byla situace i v případě zaměstnanosti žen a starších pracovníků. Důvodem pro menší využití částečných úvazků v nových členských státech EU je krátká existence a menší propracovanost v rámci politiky zaměstnanosti.²³ Dalším důvodem je i nižší životní standard, kdy je druhý plný úvazek v rodině často ekonomickou nutností.

Tab.č. 2: Míra zaměstnanosti, zaměstnanost žen a FTE v %, 2008

Stát/ indikátor	Celková míra zam. v %	FTE	Rozdíl	Míra zaměst. žen v %	FTE	Rozdíl
Belgie	62,4	57,5	4,9	56,2	46,9	9,3
Dánsko	78,1	70,3	7,8	74,3	63,8	10,5
Německo	70,7	60,7	10,0	65,4	49,5	15,9
Irsko	67,6	63,0	4,6	60,2	51,1	9,1
Řecko	61,9	61,3	0,6	48,7	47,0	1,7
Španělsko	64,3	61,2	3,1	54,9	49,1	5,8
Francie	65,2	60,5	4,7	60,7	53,7	7,0
Itálie	58,7	55,4	3,3	47,2	41,8	5,4

²² Více viz Kok, W. Facing the Challenge a každoroční závěry jarních summitů (tzv. Spring European Council Conclusions).

²³ Více viz European Commission (2009a). Employment in Europe.

Lucembursko	63,4	60,9	2,5	55,1	47,7	7,4
Nizozemsko	77,2	59,6	17,6	71,1	45,4	25,7
Rakousko	72,1	63,2	8,9	65,8	52,1	13,7
Portugalsko	68,2	66,7	1,5	62,5	59,3	3,2
Finsko	71,1	68,7	2,4	69,0	60,5	8,5
Švédsko	74,3	68,0	6,3	71,8	62,5	9,3
Velká Británie	71,5	62,3	9,2	65,8	52,2	13,6
Průměr EU-15	68,4	62,6	5,8	61,9	52,1	9,8
Bulharsko	64,0	63,5	0,5	59,5	59,0	0,5
ČR	66,6	65,7	0,9	57,6	56,1	1,5
Estonsko	69,8	68,6	1,2	66,3	64,3	2,0
Kypr	70,9	69,5	1,4	62,9	60,3	2,6
Lotyšsko	69,7	69,7	0,0	66,4	66,0	0,4
Litva	64,4	64,4	0,0	61,8	60,3	1,5
Maďarsko	56,7	56,2	0,5	50,6	49,2	1,4
Malta	55,2	53,2	2,0	37,4	34,5	2,9
Polsko	59,2	58,3	0,9	52,4	50,6	1,8
Rumunsko	59,0	58,9	0,1	52,5	51,6	0,9
Slovinsko	68,6	66,1	2,5	64,2	60,8	3,4
SR	62,3	60,9	1,4	54,6	52,9	1,7
Průměr EU-12	63,8	62,9	0,9	57,1	55,5	1,6
Průměr EU-27	65,9	62,8	3,6	59,1	53,6	5,5
Medián EU-27	67,1	62,3	4,3	60,7	52,2	8,5

Pramen: European Commission, Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis, 2009 Compendium, update 03/11/2009, str. 32.

Pokud ale přepočteme úvazky částečné na úvazky plné a zaměříme se na zaměstnanost podle počtu reálně odpracovaných hodin (podle počtu odpracovaných hodin v jednotlivých členských státech, které se liší), získáme odlišné výsledky. Tento indikátor, tzv. full time employment equivalent (FTE), je dostupný pouze pro celkovou míru zaměstnanosti a míru zaměstnanosti žen. Situaci na trzích práce v roce 2008 při použití indikátoru ilustruje tabulka č. 2.

Zajímavým faktem je, že mediánová hodnota indikátorů je v obou případech nižší než hodnota průměrná. Více než polovina států EU tedy nedosahuje středních hodnot měr sledovaných zaměstnanosti. Při komparaci průměrné míry

zaměstnanosti v EU-15 a EU-10+2, můžeme konstatovat, že státy EU-10+2 v roce 2008 vykazovaly vyšší míru celkové zaměstnanosti (62,6 % v EU-15 vs. 62,9 % v EU-10+2) i míry zaměstnanosti žen (52,1 % v EU-15 vs. 55,5 % v EU-10+2) než státy původní patnáctky. V nových členských státech je tedy zaměstnán menší podíl ekonomicky aktivní populace, který ale pracuje vzhledem k počtu hodin více než v EU-15.

Tímto nechceme snižovat význam částečných úvazků, které často představují alternativu oproti nezaměstnanosti nebo ekonomické neaktivitě. Cílem je poukázat na fakt, že ani vysoká míra zaměstnanosti měřená běžnou metodikou nemusí nezbytně znamenat jistotu dostatečných daňových a jiných odvodů a fiskální stabilitu. Podle Evropské komise může nadužívání částečných úvazků vést paradoxně k podzaměstnanosti (tzv. underemployment). V rámci výběrového šetření Labour Force Survey Eurostat sleduje i podíl osob, které by rády pracovaly více než jen na částečný úvazek (tzv. part-time employment on an involuntary basis).²⁴

Tyto indikátory naznačují, že částečné úvazky sice mohou představovat alternativu k výše zmíněné neaktivitě či nezaměstnanosti. Částečné úvazky plní svou funkci v případě zvýšení zaměstnanosti a vstupu na pracovní trh popř. u studentů nebo matek s malými dětmi, kdy umožňují lepší koordinaci profesního a soukromého života.

Pokud se zaměříme na rozdíly mezi členskými státy, můžeme konstatovat, že při použití indikátoru FTE byly rozdíly menší. V případě celkové míry zaměstnanosti vykazovalo nejvyšší míru Dánsko (70,3 %) a nejnižší Malta (53,2 %), rozdíl tedy činil 17 p.b., což je o 5 % méně než při měření uvedeném v předchozí tabulce. Nejvyšší míry zaměstnanosti vykazovaly opět skandinávské státy (Finsko: 68,7 %, Švédsko: 68 %). Analogických výsledků ale dosahovaly i některé státy EU-10+2 (Lotyšsko 68,7 %, Estonsko 68,6 %). Menší než 60% míra zaměstnanosti byla v roce 2008 ve třech státech EU-15 (Belgie, Itálie, Nizozemsko) a ve čtyřech státech EU-10+2 (Malta, Polsko, Maďarsko, Rumunsko).

Rozdíly míry zaměstnanosti žen při přepočtení na úvazky plné jsou ještě výraznější. Ženy využívají částečné úvazky kvůli sladění profesního a rodinného života. V EU-15 byla v roce 2008 míra zaměstnanosti žen dle FTE 52 %. Kromě skandinávských států byla míra vysoká míra zaměstnanosti žen i v Portugalsku (59,1 %). Naopak Nizozemsko se zařadilo mezi státy s relativně nízkou mírou zaměstnanosti (45 %) srovnatelnou s Belgií (46,9 %) nebo Řeckem (47 %). V EU-10+2 byla nejvyšší míra zaměstnanosti žen v Lotyšsku a Estonsku (66 % resp. 64,3 %), nejnižší naopak na Maltě (34 %) a v Maďarsku (49,2 %). Tyto dva státy byly jediné z EU-10+2, kde míra zaměstnanosti žen nedosáhla 50 %, oproti sedmi státům v EU-15 (Belgie, Německo, Řecko, Španělsko, Itálie, Lucembursko, Nizozemsko).

²⁴ European Commission (2008). Employment in Europe 2008, str. 37.

Aktivní zapojení na trhu práce má pozitivní dopady na integraci do společnosti, seberealizaci, prevenci chudoby, což je bezesporu v souladu zejména se sociálními cíli Strategie. Částečné úvazky velmi dobře plní svou roli i jako přechodová fáze mezi nezaměstnaností či neaktivitou a zapojením na trhu práce. Jejich přílišné využití má ale za následek spíše podzaměstnanost. Tou označujeme situaci, kdy by pracovníci preferovali úvazky plné, které se jim ale nenabízí. Z důvodu stárnutí populace a s tím spojených rostoucích výdajů na zdravotní a penzijní systémy by tedy EU měla usilovat nejen o co největší podíl zaměstnaných ekonomicky aktivních osob, ale i o co jejich co nejintenzivnější zapojení na trhu práce.

V období 2009–2010, můžeme pozorovat zhoršení indikátorů jako důsledek ekonomické krize. Míra zaměstnanosti poklesla v EU o 1,5 p.b. na 64,6 %. V roce 2009 překročily 70% míru zaměstnanosti v EU pouze čtyři členské státy (Dánsko 75,7 %, Německo 70,0 %, Nizozemsko 77,0 % a Švédsko 72,2 %). Nejnižší míra zaměstnanosti byla v krizi hluboce zasaženém Maďarsku (55,0 %) a na Maltě (54,9 %).²⁵ Zde je nutné poznamenat, že valná většina členských států EU zareagovala na krizi nejrůznějšími opatřeními s cílem udržet zaměstnanost a zachovat pracovní místa. Vzhledem k tomu nemusí být pokles zaměstnanosti v roce 2009 konečný, protože část pracovních míst, dočasně zachráněných vládními opatřeními, může z trhu zmizet po jejich ukončení.

Současně v EU vzrostla nezaměstnanost, jejíž harmonizovanou výši eviduje Eurostat každý měsíc. Míra nezaměstnanosti v EU-27 vzrostla na konci roku 2009 na 9,4 %, v Eurozóně dokonce 10 %.²⁶ Mezi jednotlivými státy opět panují propastné rozdíly; vysoké míry nezaměstnanosti byly v krizi zasaženém Pobaltí, v Lotyšsku dosahovala nezaměstnanost dokonce více než 20%, v Litvě a Estonu 15 %. Dalšími státy se silně nadprůměrnou nezaměstnaností bylo Španělsko (19 %), Irsko (13 %), kde v roce 2008 splaskla realitní bublina, a Slovensko (14 %). Velice nízká nezaměstnanost přetrvávala naopak v Nizozemí (3,9 %), v Rakousku (4,8 %) a v Lucembursku (5,5 %).

Současná ekonomická krize tedy znehodnotila dosavadní úspěchy Strategie. Plnění cílů Strategie je aktuální i po deseti letech od jejího vzniku. Na Lisabonskou strategii má navázat projekt Europe 2020 iniciovaný na letošním březnovém summitu. Europe 2020 dále rozšiřuje původní cíle. Za nejdůležitější lze považovat:²⁷

- Míru zaměstnanosti ve výši 75 % pro věkovou skupinu 20–64 let.
- 3 % HDP investovat do výzkumu a vývoje.

²⁵ Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&language=en&pcode=tsiem010&toolbox=type> [12. 5. 2010].

²⁶ Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=teilm020&language=en&toolbox=data> [12. 5. 2010].

²⁷ European Commission (2010), str. 6.

- 10 % a menší podíl dětí, které předčasně ukončí školní docházku a 40 % mladší generace by mělo dosáhnout terciárního vzdělání.
- Počet osob ohrožených chudobou by měl klesnout o 20 milionů.

Cíle Europe 2020 jsou tedy mírně modifikované a zahrnují kromě pracovních trhů i navazující cíle v oblasti sociální a vzdělání, které s trhem práce souvisí. Novinkou je i silná pozice Evropské rady. Ačkoliv je aktuální ekonomická situace horší a deficity veřejných rozpočtů vyšší než v předchozí dekádě mohou být v mnoha členských státech argumentem pro provádění nepopulárních strukturálních reforem, které by v konečném důsledku měly pozitivní dopad na budoucí vývoj trhů práce v EU.

Závěr

Trhy práce v EU se potýkají s problémy již od 70. let. Na rozdíl od ostatních vyspělých ekonomických center světa se situace nezlepšila ani v následujících, ekonomicky příznivějších dekádách a to zejména z důvodu přílišné regulace a vysokých nominálních a reálných mezd, které brzdily vytváření pracovních míst a zvýšily míru přirozené nezaměstnanosti. EU zaostávala ve vývoji a aplikaci nových technologií za USA, což negativně ovlivňovalo její ekonomický růst. Z tohoto důvodu byla po prvotních snahách z druhé poloviny 90. let iniciována v roce 2000 Lisabonská strategie s cílem zlepšit pozici EU ve světové ekonomice. Od roku 2004 se Strategie soustředila primárně na ekonomický růst, který měl být determinován více a lepšími pracovními místy i podporou znalostí a inovací. V oblasti zaměstnanosti EU stanovila několik cílů, která měla být splněna celounijně do roku 2010.

V letech 2000 až 2008, skutečně zaměstnanost v EU vzrostla. Toto období byla ale výjimečně příznivé z hlediska vnějších faktorů. V roce 2008 byla celková zaměstnanost v EU-27 na 66 % oproti 62 % v roce 2000. Míra zaměstnanosti starších pracovníků vzrostla v tomto období o 9 p.b. na více než 45 %, míra zaměstnanosti žen o 5 p.b. I přes tento pokrok byla zaměstnanost v EU v roce nižší než 2008 o cca 6 p.b. nižší než v USA a Japonsku. Dalším faktem je, že rozdíly mezi jednotlivými členskými státy stále přetrvávají. Zatímco ve Skandinávii byly vysoké míry zaměstnanosti i před spuštěním Strategie, v jihoevropských a některých středoevropských státech byly nízké míry zaměstnanosti i po osmi letech trvání Strategie. Nejnižší a nejvyšší míry zaměstnanosti v roce 2008 se stále lišily až o pětinu.

I v roce 2008 přetrvávaly rozdíly v zaměstnanosti mezi jádrem a severskými státy původní patnáctky a jihem a novými členskými státy EU. Zde byly míry zaměstnanosti v průměru o 4–5 p.b. nižší. Tento rozdíl je způsoben odlišností v zapojení do trhu práce. V EU-15 jsou častěji využívány částečné úvazky než je

tomu v EU10+2. Tento rozdíl je patrný pokud použijeme indikátor tzv. full-time employment equivalent. V EU-15 pracuje vyšší podíl ekonomicky aktivní populace než v EU-10+2, kde ale menší podíl osob na trhu práce pracuje, při přepočtení na plné úvazky, větší počet hodin.

V roce 2008 byla míra zaměstnanosti přepočtená podle FTE v EU-15 62,6 % v EU-15 a 62,9 % v EU-10+2. V případě zaměstnanosti žen byla jejich míra zaměstnanosti 55,5 % v EU-10+2 oproti 52,2 % v EU-15. Částečné úvazky velmi dobře plní svou roli jako přechodová fáze mezi nezaměstnaností či neaktivitou a zapojením na trhu práce. Ani vysoká míra celkové zaměstnanosti, měřená běžnou metodikou, nemusí ale nezbytně znamenat jistotu dostatečných daňových a jiných odvodů a fiskální stabilitu.

Situace na trzích práce se zhoršila v důsledku celosvětové hospodářské krize v podobě ve všech členských státech EU, a proto úspěchy v plnění kritérií z roku 2008 nebudou v příštích letech překonány. K prosinci 2009 v EU poklesla zaměstnanost cca o 1,5 p. b, oproti roku 2008 na 64,5 % a nezaměstnanost vzrostla o 2,5 p. b. na 9,4 %.

Přínosem Strategie je bezesporu skutečnost, že se toto téma začalo koordinovaně diskutovat na celounijní úrovni a že EU začala detailně monitorovat situaci v jednotlivých členských státech. Členské státy mohly rovněž použít argument „tlaku Bruselu“ pro provádění nepopulárních ale často nezbytných strukturálních reforem, které mají následně vliv na vývoj indikátorů trhů práce. Příkladem může být Agenda 2010 v Německu schválená Schröderovou vládou v roce 2002. Absence sankcí v případě neplnění závazků ze Strategie vyplývající ji ale činí do značné míry neefektivní. Na unijní úrovni neexistují nástroje, jak přinutit k reformám trhů práce zaostávající členské státy.

Tyto nástroje chybí i v projektu navazující na Lisabonskou strategii, Europe 2020, který ale dosud nemá definitivní podobu. Projekt si opět dává za cíl posílení konkurenceschopnosti EU, zvýšení míry zaměstnanosti na 75 % ve věkové skupině 20–64 let, 3 % investic do R&D, 40 % mladší generace by mělo získat terciární vzdělání. Novým prvkem je i silná pozice Evropské rady, která má projekt zastřešovat a další cíle v oblasti sociální a vzdělávání. I když je Europe 2020 propracovanější než byla původní Lisabonská strategie, je otázkou, jakých pozitivních změn v konfrontaci s politickou realitou na národní úrovni skutečně dosáhne.

Literatura:

- 1) Alber, J. Gilbert, N. (2009). *United in Diversity, Comparing Social Models in Europe and America*. Oxford, Oxford University Press, ISBN 978-0-19-537663-0.
- 2) European Commission (1999). *European Employment Strategy*, Employment and Social Affairs DG, Helsinki.
- 3) European Commission (2000a). *Lisbon European Council 23 and 24 March 2000, Presidency Conclusions*, Brussels.
- 4) European Commission (2000b). *An Agenda of Economic and Social Renewal for Europe, Contribution of the European Commission to the Special European Council in Lisbon*, Brussels.
- 5) European Commission (2001). *Contribution of the European Commission to the Spring European Council, Stockholm 23 and 24 March 2001*, Brussels.
- 6) European Commission (2005). *Working Together for Growth and Jobs, A new Start for the Lisbon Strategy, Communication to the Spring European Council*, Brussels.
- 7) European Commission (2008). *Employment in Europe 2008*, Bruxelles, ISSN 1016-5444.
- 8) European Commission (2009a). *Employment in Europe 2009*, Bruxelles, ISSN 1016-5544.
- 9) European Commission (2009b). *Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis, 2009 compendium, update 03/11/2009*, Bruxelles.
- 10) European Commission (2010a). *Europe 2020, Commission Staff Working Document*, Bruxelles.
- 11) European Commission (2010b). *Lisabon Strategy Evaluation document*, Bruxelles.
- 12) European Communities (1997). *Amsterodamská smlouva*, Luxembourg
- 13) European Communities (2007). *Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2008–2010)*, Bruxelles.
- 14) European Council (2010). *Conclusions of the European Council 25/26 March 2010*, Bruxelles.
- 15) Eurostat (2007). *Europe in Figures, Eurostat Yearbook 2006–2007*, Eurostat Press Office, Luxembourg, ISBN 92-79-02489-2.
- 16) Eurostat (2009). *Databáze Structural Indicators* [25. 6. 2010] http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/structural_indicators/introduction.
- 17) High Level Group (2004). *Facing the Challenge – The Lisbon Strategy for Growth and Employment*, Brussels, ISBN 92-894-7054-2.

- 18) Hobza, A. (2009). EU a hospodářské reformy, Praha, C. H. Beck, ISBN 978-80-7400-122-2.
- 19) OECD (2008). Employment Outlook 2008, Paris, ISBN 978-92-64-03303-0.

Summary:

Impact of the Lisbon Strategy on the European Labour Markets

In 2010 the Lisbon Strategy should be completed. The Strategy launched in 2000 by the European Council had originally a very ambitious goal; to improve the EU's competitiveness in the world economy. After 2004 the Strategy had been focused only on the most essential topics and transformed into the so called Growth and Jobs highlighting the crucial weaknesses of the EU, the labour markets, productivity and employment stimulation. The aim of the article is to analyze the development of the selected labour market indicators within the Strategy in the period 2000–2010.

Keywords:

Lisbon Strategy, labour markets, EU, employment

