

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Trh práce a zaměstnanost v České republice po vstupu do Evropské unie
Radek Šťastný

Diplomová práce

2008

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Radek ŠTASTNÝ**

Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**

Studijní obor: **Ekonomika veřejného sektoru**

Název tématu: **Trh práce a zaměstnanost v České republice po vstupu do Evropské unie**

Zásady pro vypracování:

Úvod

- 1) Charakteristika trhu práce
- 2) Trh práce v ČR-ukazatele
- 3) Pohyb pracovních sil
- 4) Politika zaměstnanosti v ČR a její nástroje
- 5) Politika zaměstnanosti v EU
- 6) Prognóza budoucího vývoje na trhu práce

Závěr

Rozsah grafických prací: -
Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

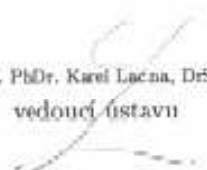
Seznam odborné literatury:

Gordon, R.J. *Macroeconomics*. New York: Addison Wesley
Jířová, M. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999
Brožová, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakl.,
2003
www.mujov.cz
www.czso.cz

Vedoucí diplomové práce: **PhDr. Miloš Charbuský, CSc.**
Ústav veřejné správy a práva
Datum zadání diplomové práce: **8. října 2007**
Termín odevzdání diplomové práce: **26. května 2008**


prof. Ing. Jan Čížek, CSc.
děkan

L35


prof. PhDr. Karel Lacina, DrSc.
vedoucí ústavu

V Fardubicích dne 15. listopadu 2007

SOUHRN

Práce se zabývá trhem práce a zaměstnaností v České republice po vstupu do Evropské unie. Zaměřuje se na fungování trhu práce a způsoby jeho regulace, popisuje politiku zaměstnanosti v ČR i EU, reflektuje nezaměstnanost jako ekonomicko-společenský problém a zkoumá vliv migrace na český i evropský trh práce.

KLÍČOVÁ SLOVA

trh práce; politika zaměstnanosti; Evropská unie; nezaměstnanost; migrace

TITLE

Labour market and employment policy in the Czech Republic

ABSTRACT

In my diploma paper I try to analyze the situation with employment in the Czech Republic and describe the labour market after joining the European Union four years ago. Is focusing principally on effectiveness and regulation of the labour market and labour policy. The thesis seeks to examine unemployment as an economic and social phenomenon and recount migration influence on Czech and European labour market.

KEYWORDS

labour market; employment policy; European Union; unemployment; migration

Obsah	
Úvod.....	9
1 Vymezení pojmů.....	11
2 Charakteristika trhu práce.....	14
2.1 Práce jako výrobní faktor	14
2.2 Trh práce.....	14
2.3 Fungování trhu práce	16
2.3.1 Nabídka práce	16
2.3.2 Poptávka po práci.....	19
2.3.3 Rovnováha na trhu práce	21
3 Regulace trhu práce	23
3.1 Struktura mzdového vyjednávání	23
3.1.1 Odbory	23
3.1.2 Kolektivní vyjednávání.....	23
3.2 Legislativní ochrana zaměstnanosti.....	26
3.2.1 Koordinace předpisů s EU	27
3.2.2 Podpora v nezaměstnanosti.....	27
3.2.3 Minimální mzda.....	29
4 Politika zaměstnanosti	33
4.1 Vývoj	33
4.2 Státní politika zaměstnanosti	34
4.2.1 Přehled základních právních předpisů v oblasti zaměstnanosti.....	36
4.2.2 Smluvní formy zaměstnání	36
4.2.3 Úřady práce.....	37
4.2.4 Aktivní politika zaměstnanosti	38
4.2.5 Pasivní politika zaměstnanosti.....	43
5 Problematika zaměstnanosti a EU	45
5.1 Evropská strategie zaměstnanosti.....	46
5.2 Evropský sociální fond	47
6 Nezaměstnanost	48
6.1 Nezaměstnanost z pohledu ekonomických teorií	48
6.2 Typy nezaměstnanosti a její důsledky	49
6.2.1 Základní typy nezaměstnanosti.....	49
6.2.2 Měření nezaměstnanosti v ČR.....	49
6.2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti	51

6.2.4	Tendence ke zvyšování nezaměstnanosti	51
6.2.5	Důsledky nezaměstnanosti.....	52
7	Migrace	54
7.1	Definice migrace.....	54
7.2	Faktory a příčiny migrace	54
7.3	Vývoj migrační politiky České republiky	55
7.4	Vliv imigranta na pracovní poptávku a nabídku v ČR.....	55
7.5	Volný pohyb pracovních sil.....	57
7.5.1	Přechodná opatření (1. května 2004 - 30. dubna 2011).....	57
7.5.2	Omezení v období od května 2004 do 30. dubna 2006	57
7.5.3	Volný pohyb pracovníků se osvědčil.....	58
7.6	Schengenský prostor.....	59
7.7	Shrnutí	60
	Závěr	61
	Použitá literatura	66

Seznam tabulek:

Tab. č. 1 Odborové organizace a kolektivní smlouvy v ČR.....	24
Tab. č. 2 Rozdělení uchazečů o zaměstnání podle výše podpory v nezaměstnanosti	29
Tab. č. 3 Vývoj částek minimální mzdy v ČR.....	30
Tab. č. 5 Struktura nástrojů APZ 2006, 2007	42
Tab. č. 6 Vývoj základních ukazatelů VŠPS v ČR.....	50
Tab. č. 7 Míra nezaměstnanosti a počet evidovaných uchazečů v krajích ČR.....	51
Tab. č. 8 Struktura zaměstnanosti občanů EU	68
Tab. č. 9 Výdaje státního rozpočtu na politiku zaměstnanosti	69
Tab. č. 10 Výše minimální mzdy ve státech EU.....	70

Seznam grafů:

Graf č. 1 Individuální křivka nabídky práce	18
Graf č. 2 Křivka celkových nákladů firmy	19
Graf č.3 Závislost mzdových nákladů a produktivity práce	20
Graf č. 4 Poptávka výrobců po práci	20
Graf č. 5 Rovnováha na trhu práce	21
Graf č. 6 Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR v letech 1993-2006	28
Graf č. 7 Přesun pracovních sil mezi sektory národního hospodářství v ČR	33
Graf č. 8 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v období 2005 - 1. pololetí 2007	50
Graf č. 9 Podíl uchazečů o zaměstnání dle doby trvání nezaměstnanosti 2005 - 2007	53
Graf č. 10 Celková zaměstnanost cizinců podle postavení v zaměstnání.....	56
Graf č. 11 Nejčtenější státní občanství cizinců v ČR k 29. 2. 2008	57
Graf č. 12 Struktura výdajů na politiku zaměstnanosti.....	69

Seznam příloh:

Příloha A Struktura zaměstnanosti občanů EU.....	68
Příloha B Přehled výdajů na politiku zaměstnanosti v ČR.....	69
Příloha C Minimální mzda ve státech EU	70
Příloha D Míra nezaměstnanosti v okresech ČR k 29.2.08	71

Seznam zkratk:

ASO - Asociace samostatných odborů

ČMKOS - Českomoravská konfederace odborových svazů

ČSÚ - Český statistický úřad

ESF - Evropský sociální fond

EU- Evropská unie

EUROSTAT - Statistický úřad Evropské komise se sídlem v Lucemburku

GNP - Hrubý národní produkt

HDP- Hrubý domácí produkt

ILO - Mezinárodní organizace práce

KUK – Konfederace umění a kultury

LOZ - Legislativní ochrana zaměstnanosti

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

OECD - Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj

PvN – Podpora v nezaměstnanosti

SSZ - Správa služeb zaměstnanosti

SÚPM - Společensky účelná pracovní místa

ÚP – Úřad práce

VŠPS – Výběrové šetření pracovních sil

VŠPS – Výběrové šetření pracovních sil

ZPS - Změněná pracovní schopnost

Úvod

Práce má v životě člověka významné postavení. Je pokládána za jednu ze tří základních aktivit mobilizující psychiku člověka. Je důležitá pro jeho důstojnou existenci, přináší mu materiální prospěch, dává mu pocit užitečnosti, uspokojení, sounáležitosti a přináší pocit seberealizace. Práce sama o sobě neslouží jen k vytváření hmotných statků nebo k poskytování služeb, ale dává lidem možnost sociálního kontaktu, díky práci lidé navazují přátelství, často i partnerské vztahy. Pro mnoho lidí je práce smyslem jejich života.

Ztráta zaměstnání s sebou přináší strach z budoucnosti, vzniká osobní i rodinná nejistota, mizí časové rozvržení pracovního dne. Člověk má najednou příliš volného času, se kterým si neví rady. Nezaměstnaností dochází ke ztrátě pracovních návyků a dovedností, dochází k omezení sociálních kontaktů, vytrácí se smysl života, dochází ke zhoršení zdravotního stavu nezaměstnaných. Problematika zaměstnanosti je, a domnívám se i nadále zůstane, velmi aktuální.

Proto jsem si jako téma zvolil trh práce a zaměstnanost po vstupu České republiky do Evropské unie. Jedná se o oblast, jež prochází neustálým vývojem a na niž je upřena pozornost vlád i široké veřejnosti.

Cílem práce je:

- zmapovat situaci na trhu práce v České republice
- vytyčit aktuální problémy
- zjistit, bude-li v dalších letech pokračovat trend snižující se nezaměstnanosti v České republice a vyslovit se k tezi o obsazování pracovních míst nekvalifikovanou zahraniční pracovní silou
- vyvodit závěry, které by mohly být aplikovány v praxi

K dosažení stanovených cílů jsem využil metodu analýzy písemných dokumentů a statistických údajů.

V úvodní části se věnuji vymezení základních pojmů jako například pracovní síly, ekonomicky aktivní obyvatelstvo, míra zaměstnanosti atd. Dále se zaměřuji na charakteristiku práce jakožto jeden ze tří výrobních faktorů. Vysvětluji principy fungování trhu práce, dosahování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci. V dalším tematickém bloku se zabývám regulováním trhu práce, jež je neodmyslitelným prvkem každé tržní ekonomiky, ale zároveň se řadí mezi její nejproblematičtější součásti.

Kapitola následující popisuje konkrétní typy politiky zaměstnanosti a její nástroje, které můžeme rozdělit do dvou kategorií na aktivní a pasivní. Zaměřuji se zde na důležitost tvorby společensky účelných pracovních míst, podporu rekvalifikačních programů,

investiční pobídky apod. na straně jedné a systém státní podpory v nezaměstnanosti na druhé. V posledních letech můžeme konstatovat, že dochází k posunu směrem k nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Tento trend je dán nutností souladu s evropskou strategií zaměstnanosti.

Příčiny existence nezaměstnanosti v tržních ekonomikách jsou jedním z nejdiskutovanějších témat ekonomické teorie. Proto další z kapitol obsahuje výčet typů nezaměstnanosti a zabývá se jejími důsledky. V neposlední řadě se věnují pracovní migraci obyvatel, která nabyla důležitosti zejména po rozšíření Evropské unie. Je důležité podotknout, že většina zemí původní evropské patnáctky uplatnila pro volný pohyb osob vůči občanům nových členských zemí tzv. přechodné období.

1 Vymezení pojmů

- **Pracovní síly**

Zahrnují všechny osoby patnáctileté a starší, které splňují požadavky na zařazení mezi zaměstnané a nezaměstnané.

- **Ekonomicky aktivní**

Lidé, kteří jsou buď zaměstnaní nebo nezaměstnaní.

- **Ekonomicky neaktivní**

Jsou všechny děti do patnácti let a osoby patnáctileté a starší, které nesplňují kritéria pro zařazení mezi pracovní síly.

- **Míra ekonomické aktivity**

Podíl všech osob starších patnácti let (celková pracovní síla), jež jsou zaměstnané a nezaměstnané na počtu osob v produktivním a poproduktivním věku.

- **Zaměstnaní**

Jsou všechny osoby patnáctileté a starší, které během referenčního týdne příslušely mezi placené zaměstnané nebo zaměstnané ve vlastním podniku. Není přitom rozhodující, zda jejich pracovní aktivita měla trvalý, dočasný, sezónní či příležitostný charakter a zda měly jen jedno nebo více souběžných zaměstnání. Pro účely zjišťování je pojem práce interpretován jako práce alespoň po dobu 1 hodiny v referenčním týdnu. Za zaměstnané jsou považováni i učni, kteří dostávají mzdu, plat nebo odměnu podle stejného principu jako jiné osoby. Obdobně studenti, osoby v domácnosti a další osoby zabývající se především mimoekonomickými aktivitami, kteří však v referenčním období byli navíc v zaměstnání, jsou také považováni za zaměstnané.

- **Zaměstnanec**

Všechny osoby s formální vazbou k zaměstnání bez ohledu na to, zda referenčním týdnem skutečně pracovaly či nikoliv. Formální vazbou k zaměstnání se rozumí především pracovní poměr (v současné legislativní úpravě pracovní smlouva, jmenování a volba), dále dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, popřípadě další smluvní vztahy mimo oblast pracovního práva. Mezi zaměstnance patří rovněž příslušníci armády

(vojáci z povolání a vojáci v základní službě); tato skupina osob je zahrnuta do celkové zaměstnanosti v národním hospodářství.

Přesně upraveno v zákoníku práce - způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

- **Zaměstnavatel**

Právnícké nebo fyzické osoby, které zaměstnávají fyzické osoby v pracovněprávních vztazích a pokud to stanoví zákon, též v obdobných pracovních vztazích.¹

- **Nezaměstnaní**

Jsou všechny osoby patnáctileté a starší (bez horní věkové hranice), které ve sledovaném období souběžně splňovaly dále uvedené tři základní podmínky:

- byly bez práce, to znamená, že nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané;

- hledaly aktivně práci. Aktivní formou se rozumí hledání práce prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, hledání práce přímo v podnicích, dále hledání prostřednictvím příbuzných či známých, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo aktivní hledání zaměstnání jakýmkoliv jiným způsobem;

- byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku.

Kromě těchto osob jsou podle definice Eurostatu² klasifikovány jako nezaměstnané i osoby, které práci nehledají, protože ji již našly, a jsou schopny jejího nástupu nejpozději do 14 dnů.

Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní.

¹ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

² Eurostat je statistický úřad Evropské komise se sídlem v Lucemburku.

- **Míra zaměstnanosti**

Vyjadřuje podíl zaměstnaných na počtu všech osob patnáctiletých a starších.³

- **Politika zaměstnanosti**

Soubor opatření, jimiž jsou utvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je většinou výsledkem úsilí státu, zaměstnanců, zaměstnavatelů a odborů. Cílem je vytvořit harmonii nabídky a poptávky na trhu práce a vytvoření pružnějších mechanismů mezi nimi. [Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy, str. 49].

³ Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.

2 Charakteristika trhu práce

2.1 Práce jako výrobní faktor

Pokud k vysvětlení pojmu "práce" použijeme znalostí z fyziky, příliš nepochodíme. Z pohledu fyziky by totiž byla prací jakákoliv činnost, při níž je "spotřebováno" určité množství energie. A to například k tomu, abychom přemístili předmět o hmotnosti m z bodu A do bodu B.

Abychom mohli prostudovat alespoň minimum mechanismů, odehrávajících se na trhu práce, budeme si muset pojem "práce" definovat jiným - ekonomickým - způsobem. Práce je tedy: Veškerou činností, kterou jedna osoba zvyšuje užitek jiné osoby. Prací je proto činnost zedníka, pekaře, učitele, farmáře, zpěvačky, daňového poradce, účetní, programátora, ale i člověka přehazujícího písek z jedné hromady na druhou, pakliže toto přehazování přinese někomu užitek.

Jestliže budeme chtít definovat práci ještě o něco výstižněji, můžeme například práci označit za výrobní faktor, který potřebuje společnost k výrobě statků. Protože k výrobě celé řady statků si pouze s prací nevystačíme, naši definici ještě o něco posuneme. V konečném znění by mohla vypadat přibližně takto: Práce je vedle přírodních zdrojů (půda, nerostné suroviny, řeky, moře) a kapitálu jedním ze tří výrobních faktorů, potřebných k výrobě statků (zboží a služeb).

Podívejme se ještě na to, proč člověk vůbec pracuje? Z 99% to není z charitativních důvodů, ale kvůli tomu, že za vykonanou činnost získává odměnu v podobě "mzdy", za níž si je v přeneseném slova smyslu schopen "najmout práci" jiné osoby. Stručně řečeno, člověk pracuje pro "ostatní" proto, aby si mohl v budoucnu pořídit statky vyprodukované "ostatními", protože ty zvýší jeho užitek o mnoho více, než kdyby si tyto statky produkoval sám.

2.2 Trh práce

Jedná se o prostor, v němž dochází k interakci mezi zaměstnavateli (resp. jejich nabídkou práce) a pracovníky (resp. jejich poptávkou po práci). O faktorech působících na tuto interakci rozhoduje charakter tohoto trhu, jedná-li se o dokonale či nedokonale konkurenční trh, popř. jaká je příčina této nedokonalé konkurence. Dokonale konkurenční trh spadá do oblasti čistě teoretické abstrakce, jež ale bývá východiskem pro řadu modelů, které jsou postupně modifikovány odstraněním některých zjednodušujících předpokladů, a tak se přibližují reálnému trhu práce.

Abychom mohli mluvit o dokonale konkurenčním trhu práce, musí být splněny následující předpoklady:

1. Existence velkého počtu subjektů, které nemohou ovlivnit cenu popř. množství nabízené či poptávané práce.

2. Homogennost na trhu práce, tzn. dokonalá substituce jak pracovníků, tak zaměstnavatelů.

3. Dokonalá informovanost všech účastníků.

Standardní mechanismy trhu, které by trh práce vyrovnávaly, zde však zcela nefungují. To je zapříčiněno skutečností, že trh práce má svá specifika:

Strnulost nabídky práce – uvědomme si, že domácnosti volí mezi několika kombinacemi mzdových sazeb a rozsahem nabídky práce (plný, částečný úvazek). Na strnulosti trhu práce se významnou měrou podílejí i stát a odbory. Nejen nabídka, ale i poptávka po práci je do značné míry strnulá. Firmy se totiž snaží udržet své kvalifikované pracovníky. Proto investují do jejich vzdělání značné prostředky, přestože je to pro ně v danou chvíli neefektivní.

Působení odborů – odbory usilují o zvýšení mezd, pracovních podmínek atd. Dohoda o pracovních podmínkách je utvářena v rámci kolektivního vyjednávání. Odbory jsou také jakýmsi zprostředkovatelem v komunikaci mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Asymetričnost trhu práce – na straně nabídky pracovních sil je možnost strategických voleb více omezena ve srovnání se stranou poptávky. Je to dáno zejména specifickou povahou pracovní síly. Zaměstnanci mají totiž menší volnost, než zaměstnavatel, protože jsou na své práci závislí jako na zdroji obživy. Proto zasahuje na trhu práce vláda, aby tuto nerovnováhu zmírnila svými přímými (politika zaměstnanosti) či nepřímými opatřeními (fiskální, monetární, příjmová politika).

2.3 Fungování trhu práce

Trh práce utvářejí tři základní faktory – nabídka práce, poptávka po práci a cena práce. V roli nabízejícího vystupují firmy, v roli poptávajícího pak domácnosti. Ty usilují o maximalizaci svého užitku a firmy o maximalizaci zisku.

Nástrojem vyrovnání nabídky a poptávky na trhu práce je mzda. Pro většinu domácností představuje odměna za práci nejvýznamnější zdroj příjmu. Proto v souvislosti s cenou práce vyvstává řada otázek:

- proč jedni vydělávají více a druzí méně?
- co určuje výši mzdy, kterou je ochoten zaměstnavatel vyplácet?
- jak se lidé rozhodují, kolik času stráví v práci

Odpovědi na tyto otázky a pochopení fungování trhu práce najdeme, pokud si jej podrobně analyzujeme.

2.3.1 Nabídka práce

Člověk jdoucí se svou prací na trh, nabízí velice zvláštní "zboží". Protože nemá každým dnem k dispozici více než 24 hodin volného času, které může prostřednictvím odevzdané práce v extrémním případě nabídnout, rozhoduje se mezi prací a volným časem. Nic jiného mu ani nezbývá. I kdyby mu totiž někdo nabízel statisíce za 16 hodin nebo 17 hodin dlouhodobé práce denně, byly by mu k ničemu, protože by neměl čas využít zboží ani služby za tuto mzdu nakoupené.

Volný čas je tedy pro každého člověka statkem, který mu přináší podobné uspokojení jako ostatní spotřební statky. Každý z nás se při nabízení práce nerozhoduje v podstatě mezi ničím jiným, než mezi volným časem a spotřebními statky, které by si mohl koupit za získanou mzdu.

Americký psycholog Abraham Maslow v minulém století rozpracoval tzv. teorii motivace. Tato teorie praví přibližně toto: Každý z nás hospodaří se svým časem a každý z nás má určité potřeby. Potřeba je projevem určitého nedostatku, který se musí nějakým způsobem odstranit. Každý z nás přitom přistupuje k potřebám podle jiných proporcí a důležitosti. Málokterému je dopřáno uspokojit všechny potřeby.

Maslow dokonce sestavil pyramidu, do níž poskládal potřeby podle váhy, kterou mají pro člověka. Jeho pyramida potřeb vypadá přibližně takto:

Maslowova hierarchie potřeb:

SEBEREALIZACE	(rozvoj talentu, osobnosti)
USPOKOJENÍ Z PRÁCE	(radost z práce, uznání)
SOCIÁLNÍ POTŘEBY	(láska, přátelství, sounáležitost)
JISTOTA	(zaměstnání, bezpečí)
BIOLOGICKÉ POTŘEBY	(jídlo, pití, spánek, oblečení)

Zdroj: Abraham Harold Maslow (1908-1970)

Pokud se člověk rozhoduje, kolik své práce (svého času) má dát ostatním k dispozici, postupuje v souladu s popsanou "pyramidou". Zpočátku je ochoten přijmout libovolnou práci v podstatě jen kvůli tomu, aby nasýtil své základní biologické potřeby, popřípadě biologické potřeby své rodiny. Každý racionálně uvažující jedinec proto utratí své "první" peníze za potraviny, za oblečení a za prostor, ve kterém by se mohl uvelebit k ničím nerušenému spánku (bydlení).

Jakmile člověk odstraní nedostatek biologických potřeb, postoupí v naší pyramidě o stupínek výše a začne se zajímat o jistoty. Jistotou by pro něj mohlo být například stálé zaměstnání namísto příležitostných brigád, bezpečné a pohodlné bydlení namísto spaní na ubytovnách, přístup ke zdravotní péči apod.

Třetím pomyslným stupněm jsou sociální potřeby. Osoba, která postoupí až sem, se začne zapojovat čile do společnosti a začne navazovat přátelské vztahy s ostatními členy okolní komunity.

Protože člověk není nikdy spokojený, poohlíží se ihned po nasycení všech předchozích potřeb po nasycení dalších potřeb. S každou nasycenou potřebou totiž vzniká potřeba nová. Co ale požaduje člověk, který má přebytek kvalitní stravy, dobré bydlení, značkové oblečení, rodinu, přátele, nový automobil, zahradní bazén. Tento člověk touží dělat takovou práci, která by ho bavila, a ve které by se dočkal uznání okolí. V této fázi ho už prakticky nezajímá výše mzdy, protože neexistuje v podstatě nic, co by ho uspokojilo více než dobré zaměstnání. Za typickou ukázkou lidí na čtvrtém stupni pyramidy potřeb bychom mohli považovat například zaměstnance společnosti Google. Těmto lidem už v podstatě nezáleží na tom, jestli se jim zvýší plat o 20%, ale na tom, zda jim je umožněno pracovat na zajímavém softwarovém projektu, zda si mohou v průběhu pracovní doby zahrát stolní tenis, zda si mohou do práce vzít svého psa, zda je jim nabízena kvalitní mezinárodní kuchyně od špičkového kuchaře, zda pracují v přívětivém pracovním prostředí uprostřed tvořivého pracovního kolektivu apod.

Seberealizovaní lidé: vnímají dobře skutečnost a snášejí nejistotu; přijímají sebe i druhé takové, jací jsou; jsou spontánní v myšlení i chování; zaměřují se více na problém než na sebe; mají dobrý smysl pro humor, jsou vysoce tvořiví; odolávají společenským tlakům, ale nejsou úmyslně nekonvenční; záleží jim na prospěchu lidstva; vysoce si cení základních životních prožitků; mají hluboce uspokojivé mezilidské vztahy, a to spíše s několika než mnoha lidmi; pohlíží na život objektivně

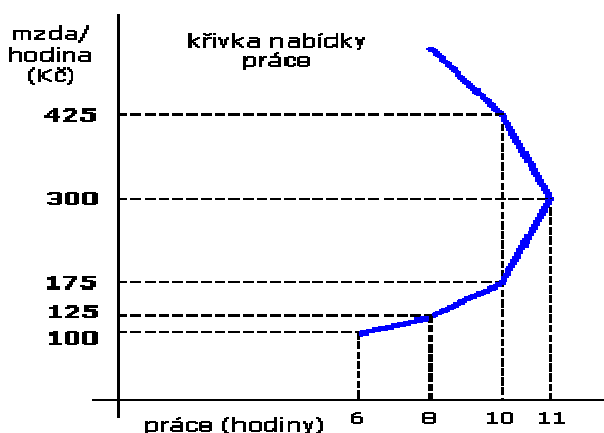
Způsob chování směřující k seberealizování obsahuje: schopnost prožívat život jako dítě; ochotu zkusit něco nového spíše než se držet ověřeného a bezpečného; umění řídit se při hodnocení zážitků svými vlastními city, než tradicí, autoritou či míněním většiny; poctivost; ochotu stát se neoblíbeným, pokud vlastní názor nesouhlasí s názory většiny; ochotu přijímat zodpovědnost; schopnost usilovně pracovat na přijatém úkolu; ochotu rozeznat vlastní psychologickou obranu a odvahu vzdát se jí.

Plně seberealizovaní lidé, kteří umějí prožívat sami sebe, mají podle sklon k vrcholným zážitkům, tj. k pocitům intenzivního štěstí a naplnění, které se podobají téměř mystickým zážitkům nekonečné dokonalosti a dosažení svého cíle.

Zkusme se podívat na to, co se stane, když se hodinová mzda zvýší ze 150 korun na 175, 200, 300, 400 korun. Náš zaměstnanec získá více finančních prostředků, za něž si bude moci pořídit více statků. V souladu s naší "pyramidou" potřeb dojde k následujícímu jevu: Růst mzdy ho bude nejprve motivovat k tomu, aby více pracoval. Tomuto se říká substituční efekt. Méně volného času substituujeme statky získanými za mzdu.

Od určitého okamžiku ale začne v souladu s "pyramidou" působit proti substitučnímu efektu tzv. důchodový efekt - růst mzdy nás motivuje k tomu, abychom si kupovali více volného času. Jakmile se ocitneme na třetím až pátém stupni pyramidy potřeb, přestávají nás zajímat dodatečné spotřebitelské statky, ale spíše se začínáme věnovat vlastnímu rozvoji, popřípadě rodině. K tomu potřebujeme logicky i větší množství volného času.

Graf č. 1 Individuální křivka nabídky práce



Zdroj www.euroekonom.cz

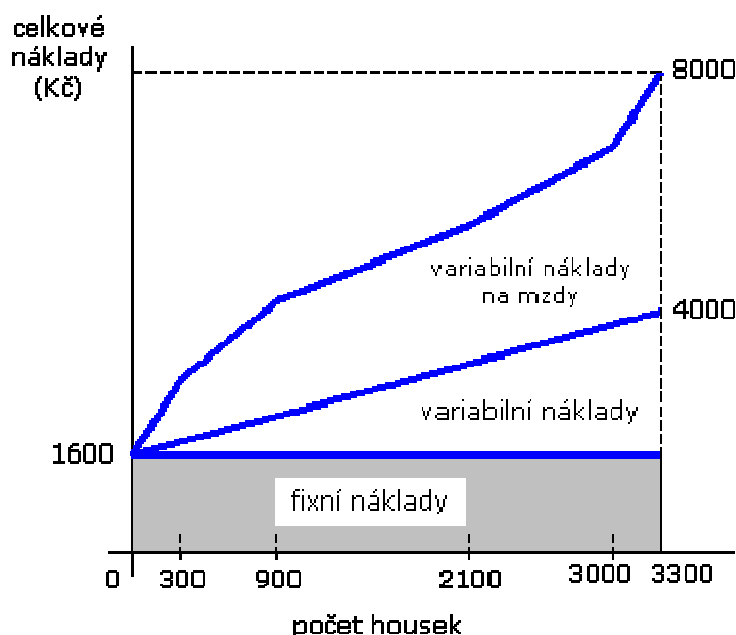
Za 100 korun na hodinu je člověk ochoten pracovat 6 hodin, za 125 korun 8 hodin, za 175 korun 10 hodin, za 300 korun 11 hodin, ale za 425 korun na hodinu již jen 10 hodin. Své základní potřeby máme uspokojeny a nevyžadujeme proto nic jiného než zajímavou a tvůrčí práci + volný čas, ve kterém bychom se mohli věnovat vlastnímu rozvoji a spotřebě statků získaných předchozí prací.

Závěrem si musíme uvědomit, že nelze funkci nabídky zobecňovat. Každý člověk je jiný a má své vlastní preference, tudíž je křivka nabídky pro každého jednotlivce odlišná. Křivka agregátní nabídky práce je obecně považována za pozitivně skloněnou, protože celkově substituční efekt dle empirických poznatků převládá.

2.3.2 Poptávka po práci

Aby mohl trh práce fungovat, musí na něm být vedle osob nabízejících práci i osoby (firmy) práci poptávající. Říkejme jim výrobci. Tito lidé poptávají práci, neboť je jedním z výrobních faktorů, nutných k výrobě (produkci) spotřebních statků. Výrobci zaměstnancům za najatou práci samozřejmě platí. Kolik? Ukažme si to na následujícím příkladu.

Graf č. 2 Křivka celkových nákladů firmy



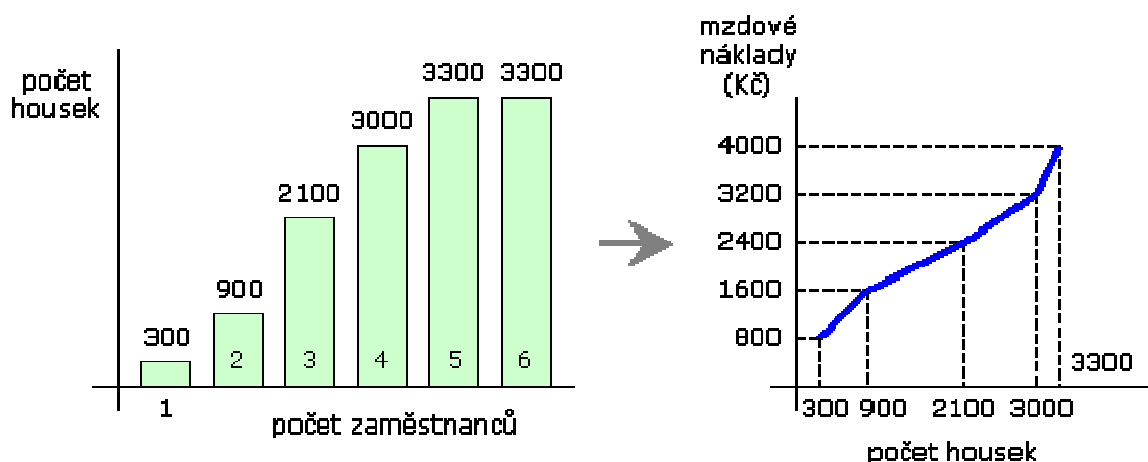
Zdroj www.euroekonom.cz

Jak je patrné z grafu, křivka celkových nákladů pekárny v závislosti na celkovém počtu upečených housek nejprve pozvolna narůstá, od určitého bodu však tento nárůst nákladů dostává čím dál strmější spád.

Za tímto zvláštním průběhem nákladové křivky stojí právě variabilní mzdové náklady. Produktivita práce pekařů totiž zpočátku prudce narůstá (kvůli lepší dělbě práce), od určitého okamžiku ale začne díky stagnující vybavenosti fixním kapitálem opět klesat.

Stačí se podívat na spodní dva grafy, na nichž je vidět, co se stane, pokud zaměstnáme více než 5 pekařů (tj. více než 40 hodin práce denně). Více housek v malé pekárně (např. 40 m²) s pěti, šesti, sedmi pekaři z "technických důvodů" upečeme jen s obrovskými problémy. 7 pekařů jich upeče možná ještě méně než 5 pekařů.

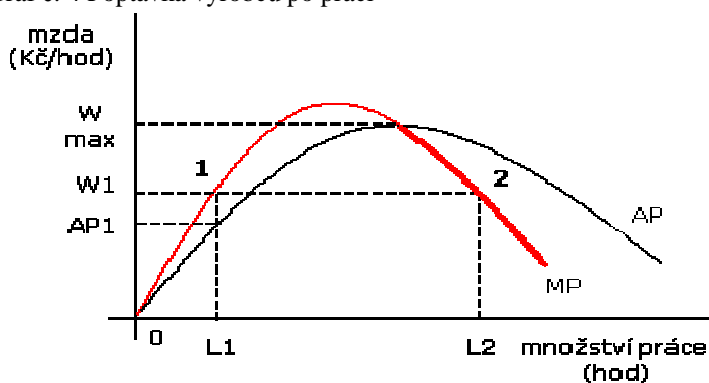
Graf č.3 Závislost mzdových nákladů a produktivity práce



Zdroj www.euroekonom.cz

Pekařská firma proto nikdy nenajme více pekařů (zaměstnanců), než kolik činí jejich mezní produkt práce (červená křivka, která nejprve roste a poté klesá). To znamená, že mezní produkt práce (MP v korunách) se musí rovnat vyplacené mzdě. Aby firma na pečení housek neprodělávala, nesmí být nižší než mzda ani průměrný produkt práce (AP). Jestliže budou pekaři požadovat po pekárně mzdu ve výši W_1 najme si pekárna tolik práce, kolik bude odpovídat množství L_2 . Pekárna by sice mohla najmout i množství L_1 , byla by však ve ztrátě, protože by na mzdách vyplatila množství peněz $W_1 \times L_1$, přičemž její tržby by činily pouhých $AP_1 \times L_1$.

Graf č. 4 Poptávka výrobců po práci



Zdroj www.euroekonom.cz

Mzdám ve výši W_1 tedy odpovídá bod 2 (práce L_2), nikoliv bod 1. Jestliže budou mzdy zaměstnaných pekařů nižší, vyplatí se najmout pekárně více práce, jestliže budou vyšší, bude ochotna zaměstnat méně zaměstnanců při stejném počtu hodin nebo stejný počet zaměstnanců na kratší pracovní dobu (namísto 8 hodin denně například 6 hodin denně). Jakmile budou požadovat pekaři po pekárně mzdu W_{max} , zastaví pekárna produkci housek, protože by se dostala do finanční ztráty. Nebo část pekařů propustí a ušetřené mzdy investuje do navýšení fixního kapitálu (roboty na míchání těsta, moderní pekařská linka).

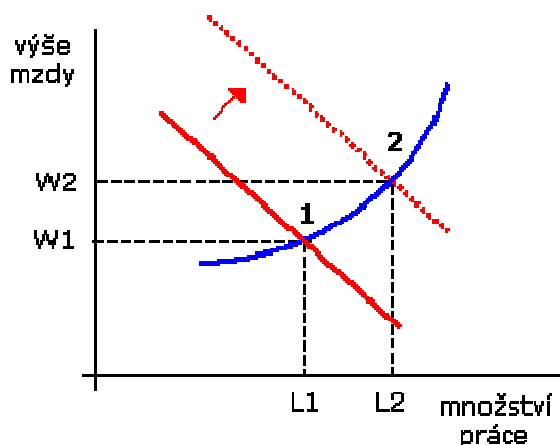
Poptávka výrobců po práci je z těchto důvodů klesající funkcí a kopíruje část křivky mezních příjmů. V grafu jí reprezentuje tlustá červená křivka.

2.3.3 Rovnováha na trhu práce

Postupně jsme si popsali, co všechno se skrývá jak za nabídkou práce, tak za poptávkou po práci. Nic nám proto nebrání vydat se například na regionální trh práce.

Vyberme si třeba trh programátorů. Nabídka programátorské práce je v grafu zobrazena modře, poptávka po službách programátorů červeně. Jak tomu bývá na každém trhu, rovnováha nastává v bodě, ve kterém se nabídková funkce protíná s funkcí poptávky.

Graf č. 5 Rovnováha na trhu práce



Zdroj www.euroekonom.cz

Pokud se funkce poptávky protne s funkcí nabídky v bodě 1, budou při mzdě W_1 firmy poptávat L_1 programátorské práce a L_1 programátorské práce budou ochotni nabízet i programátoři. Jestliže mzda klesne pod W_1 , bude programátorů na trhu práce nedostatek, jestliže naopak vzroste nad W_1 , bude jich přebytek.

Podívejme se dále na to, co se stane, když se posune směrem doprava celá křivka poptávky po programátorech. K tomu dojde například ve chvíli, kdy se do určitého regionu přesune pobočka firmy Google nebo Microsoft, nabízející lukrativní zaměstnání pro 2 000

programátorů. Vstup velké softwarové společnosti na určitý regionální trh způsobí nedostatek programátorské práce na tomto trhu. Aby byl nedostatek odstraněn, budou muset softwarové společnosti zvýšit mzdy, za které programátory zaměstnávají. Jedině tímto způsobem se jim podaří přilákat na trh další programátory. Někteří se přistěhují ze 100 kilometrů vzdáleného okolí a část nedostatku zaplní absolventi místních škol, kteří se během několika měsíců, popřípadě během dvou, tří let "přeorientují" na programování. Rovnováha na trhu se postupně přesune do bodu 2 - množství práce L2, mzdy W2.

Ke změnám na trhu práce je nutno poznamenat několik dalších poznatků. Změny funkce nabídky a poptávky působí na výši mezd jinak v krátkodobém období a jinak v dlouhém období. Jestliže například softwarová společnost bude chtít zaměstnat 2 000 programátorů v průběhu jednoho roku, dojde k většímu nárůstu mezd, než když bude chtít zaměstnat 2 000 programátorů v průběhu čtyř let. Zatímco v prvním případě nedostatek programátorů na trhu zaplní pouze existující programátoři ze vzdáleného okolí, v druhém případě vstoupí do oboru noví absolventi programování z nově založené "programátorské" školy.

K nedostatku nebo přebytku lidí určité profese na trhu práce dochází proto pouze v krátkém období (2 až 5 let). V dlouhém období (5 až 20 let) se nabídka profesí na trhu práce vyvíjí v souladu s požadavky trhu.

Až na výjimky se v dlouhém období vyrovnávají i platové rozdíly mezi jednotlivými profesemi. Jestliže bude například měsíční plat specializovaného strojaře 2 000 euro a plat programátora 4 000 euro, budou se postupně zmíněné platové rozdíly stírat, protože více lidí půjde s vidinou vyšších mezd studovat raději programování než strojařinu. Přebytek programátorů postupně sníží jejich mzdy a naopak nedostatek strojařů na trhu práce bude tlačít mzdy strojařů vysoko nad původních 2 000 euro.

Platové rozdíly zůstávají dlouhodobě pouze tam, kde je určité povolání spojeno s rizikem (policie, armáda, výškové práce), se speciálními znalostmi (náročné programování, biomechanika, nanotechnologie, práce lékaře, finanční a investiční operace), se stresem v kombinaci s řídicími schopnostmi (vedoucí pracovní pozice), nebo s vrozeným nadáním ("práce" - umění - výjimečných houslistů, klavíristů). Čím má určitá profese náročnější požadavky na její výkon, tím více je oproti ostatním ohodnocena.

Jestliže si někdo neustále stěžuje na to, jak je jeho plat nízký a obviňuje z toho svého zaměstnavatele, "brečí" sice dobře, ale na špatném hrobě. Výši mzdy totiž neurčuje zaměstnavatel, ale trh. Lidé nejsou spokojeni se mzdou, která je výsledkem rovnováhy na trhu práce. Pro zaměstnavatele je vyplácená mzda příliš vysoká, pro zaměstnance naopak nízká.

3 Regulace trhu práce

K vymezení míry regulace trhu práce se v odborné literatuře používá flexibilita trhu práce, o které můžeme říci, že ukazuje, jak rychle jsou schopny trhy přizpůsobit se externím šokům a měnícím se makroekonomickým podmínkám. Flexibilita trhu práce má několik institucionálních aspektů. My se zabýváme zejména strukturou mzdového vyjednávání, legislativní ochranou zaměstnanců, systémem podpory v nezaměstnanosti a problematikou minimální mzdy. Proti tomu bychom mohli regulaci obecně definovat jako „*použití koercitivní síly vlády za účelem omezení ekonomických subjektů.*“⁴ V kontextu trhu práce jsou to pak ta opatření, která ovlivňují úroveň a složení zaměstnanosti, respektive nezaměstnanosti, vytváření nových pracovních sil, produktivitu, úroveň mzdy a stupeň sociální ochrany.

Uvedme si dvojí přístup k regulaci trhu práce. První přístup (institucionální) považuje v těchto aspektech za důležité nástroje sociální ochrany pracujících a také nástroje podporující růst produktivity. V neposlední řadě jsou tyto institucionální aspekty důležité jako zmírňující nástroje v případě snížení agregátní poptávky. Druhým přístupem je distorzní přístup, který zdůrazňuje přednosti tržního mechanismu a domnívá se, že tyto institucionální aspekty brání přizpůsobovacímu procesu ekonomiky v případě zasažení ekonomickým šokem.⁵

3.1 Struktura mzdového vyjednávání

3.1.1 Odbory

Ve mzdovém vyjednávání hrají důležitou roli odbory, které mají také vliv na náklady práce. Větší síla odborů má tendenci zvyšovat mzdy nad tržní rovnovážnou hodnotu. Tento jev může být posílen, pokud existuje striktní legislativní ochrana zaměstnanosti a štědrý systém sociálních dávek. Někteří zase poukazují, že faktorem zvyšujícím nezaměstnanost není densita (hustota) odborových organizací, nýbrž pokrytí výsledků kolektivního vyjednávání.

Největší odborovou centrálou v ČR je Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS).

3.1.2 Kolektivní vyjednávání

Mzdy většiny pracujících jsou v zemích OECD utvářeny na úrovni kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi, a to na firemní

⁴ Dostupné z WWW: <ftp://ftp.igier.uni-bocconi.it/wp/1999/158.pdf>.

⁵ Slaný, A. a kol. Konkurenceschopnost české ekonomiky. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2006

(decentralizované) úrovni, na odvětvové (sektorové) úrovni a agregované (centralizované) úrovni.⁶

V ČR došlo v průběhu transformačního procesu k výrazným změnám ve struktuře mzdového vyjednávání, což popisuje následující část.

Kolektivní vyjednávání bylo uzákoněno zákonem o kolektivním vyjednávání v prosinci 1990 (účinnost od roku 1991). Cílem kolektivního vyjednávání v ČR je uzavření kolektivní smlouvy. Při kolektivním vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv jednají odbory za všechny zaměstnance, bez ohledu na to, zda jsou či nejsou členy příslušné odborové organizace. Tento princip není přijímán jednoznačně souhlasně. Neztotožnili se s ním zcela ani odboráři; poukazují na skutečnost, že na výsledcích jejich činnosti participují i zaměstnanci, kteří nejsou členy odborů a nepřejí si, aby je odbory zastupovaly a vyjednávaly za ně. Zastupování všech zaměstnanců bez ohledu na jejich členství v odborech bývá také někdy považováno za jeden z důvodů poklesu odborové organizovanosti i menšího významu autority kolektivních smluv.

Počet firem s odborovou organizací, jak si můžeme všimnout z tabulky níže, od začátku devadesátých let rok od roku klesá. Nutno podotknout, že těžiště kolektivního vyjednávání se nachází především ve starých odvětvích, zatímco v mnoha nově založených firmách chybí formální postupy pro vedení sociálního dialogu.

Tab. č. 1 Odborové organizace a kolektivní smlouvy v ČR

ukazatel	1994	1996	1998	2000	2002
počet firem s odborovou organizací	12 895	12 371	10 499	9 307	8 576
počet pracujících ve firmách s odborovou organizací (v tis.)	2 408	1 885	1 430	1 371	1 452
počet odborových organizací mající právo uzavírat kolektivní smlouvy	N/A	8 423	6 561	5 016	4 632
počet odborových organizací, které nemají právo uzavírat kolektivní smlouvy	N/A	1 749	1 318	1 122	835
počet uzavřených kolektivních smluv	5 506	6 299	4 971	4 339	4 314
počet pracujících pokrytých kolektivními smlouvami (v tis.)	1 883	1 884	1 412	1 379	1 075

Zdroj: Kroupa, Hála, Vašková, Mansfeldová, Šimoník. 2004

Přechod od příkazové ekonomiky k tržní, který v této oblasti trhu práce znamená změnu z povinného pracovního poměru na svobodnou volbu pracovního poměru, je procesem velmi složitým, protože do již tak komplikovaného procesu změn se i nadále promítá vliv předchozího systému. Obyvatelstvo bylo zvyklé na silnou státní ochranu, dále na omezenou flexibilitu pracovních míst a možných typů pracovních poměrů.

⁶ Nickell, S. A picture of European Unemployment: Success and Failure. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science. 2003.

V průběhu transformačního procesu došlo k odklonu od centralizovaného systému utváření mezd ke kolektivnímu vyjednávání na podnikové úrovni, kdy byla vytvořena tzv. tripartita jakožto nejvyšší úroveň kolektivního vyjednávání. Na začátku 90. let vznikla Rada hospodářské a sociální pomoci, ve které působí tři partneři: stát představovaný vládou, zaměstnavatelé představovaní Svazem průmyslu a dopravy ČR a Konfederací podnikatelských a zaměstnaneckých svazů a zaměstnanci reprezentovaní odbory (ne však všemi, ale pouze nejsilnější odborovou centrálou: Českomoravskou konfederací odborových svazů (ČMKOS) a Konfederací umění a kultury (KUK), jež byla v roce 2000 nahrazena Asociací samostatných odborů (ASO).

Cílem tripartity je dosáhnout dohody nebo zaujmout stanovisko k zásadním hospodářským, sociálním a mzdovým otázkám, otázkám pracovněprávních vztahů a zaměstnanosti.

Stát se vzdal direktivních nástrojů řízení nákladů práce a mzdového vývoje (řízení mzdového systému za pomoci státních předpisů, národohospodářský plán určující objem mzdových prostředků, mzdová regulace). Omezil se na evropsky standardní legislativní určení rámce výkonu práce a jejího ocenění: minimální mzda, zákaz diskriminace v pracovních vztazích, právo na informace a konzultace a základní pracovní podmínky včetně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a minimální sazby ocenění práce v mimořádných podmínkách.

Přístupy k utváření mezd:

- v podnikatelské sféře se mzda pojímá jako cena práce, která se utváří na základě nabídky a poptávky na trhu práce - rámcová právní úprava pak umožňuje širokou variabilitu toho, jak smluvně stanovit mzdu co do její výše, formy a závislosti na charakteristikách pracovní a hospodářské činnosti;
- v rozpočtové sféře je mzda financována z veřejných zdrojů a platí, že mechanismus utváření mezd musí chránit veřejný zájem. Odměňování zajišťuje zaměstnancům ve vysoké míře ochranu před výkyvy nabídky a poptávky na trhu práce (na druhé straně tento způsob poskytuje jen malý prostor pro to, aby bylo možné platy stanovit smluvně a individualizovat je).

Z výše uvedených souvislostí vidíme, že kolektivní vyjednávání probíhá v ČR na firemní, tedy decentralizované úrovni.

3.2 Legislativní ochrana zaměstnanosti

V odborné literatuře existují dva souběžné pohledy na existenci legislativní ochrany zaměstnanosti (LOZ). První se domnívá, že existence striktní LOZ brání efektivnímu fungování trhu práce a implicitně i celé ekonomice⁷, ten druhý se zase opírá o fakt, že zaměstnanost bude stabilnější a individuální zaměstnanecké vztahy dlouhodobější, pokud je LOZ striktnější, protože redukuje najímání a propouštění pracovní síly, a tím je celý proces stabilnější.⁸

Legislativní ochranu zaměstnanosti představují především právní normy, které upravují najímání pracovní síly, dále pak průběh pracovně-právního vztahu a jeho ukončení. Legislativní ochranou zaměstnanosti je také jinými slovy legislativní vymezení práv a povinností obou stran pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnavatele a zaměstnance.

Zatímco některé z těchto právních norem byly vytvořeny jako „polštář“ pro udržení zaměstnanosti v případě dopadů snížení poptávky po práci, ostatní byly vytvořeny za účelem chránit zaměstnance před svévolným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele - tj. limitují možnosti zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem okamžitě nebo bez nákladů.

Často se spojuje úroveň legislativní ochrany zaměstnanosti s mírou regulace trhu práce, resp. čím přísnější je legislativní ochrana zaměstnanosti, tím vyšší je regulace trhu práce.

Legislativní ochrana zaměstnanosti je podstatnou součástí celkové legislativní ochrany trhu práce a představuje formální úpravu pracovně-právních vztahů. I všechny zbylé institucionální aspekty jsou legislativně ošetřeny a celkově pak hovoříme o legislativní ochraně trhu práce.⁹

I když došlo po roce 1989 k mnoha novelizacím zákoníku práce, mnohé části zůstaly v nezměněné podobě, což do značné míry brzdí rozvoj pracovněprávních vztahů, zejména pak jejich flexibilních forem.

Česká republika patří k těm zemím, které uplatňují přísnější legislativu ochrany zaměstnanosti v oblasti trvalých pracovních poměrů. Zatímco v oblasti hromadného propouštění se pohybuje přísnost legislativy na nižších hodnotách, v případě individuálního rozvázání pracovního poměru je legislativa poměrně restriktivní. V obou oblastech jsou hlavními aspekty regulace podmínky, za jakých lze rozvázat pracovní poměr ze strany

⁷ OECD Employment Outlook. Employment Protection Regulation and Labour Market Performance. 2004

⁸ Dostupné z WWW: <http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/revue/03-89bis.pdf>

⁹ Slaný, A. a kol. Konkurenceschopnost české ekonomiky. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2006

zaměstnavatele a následné procedurální obtížnosti. Legislativa zaměstnavateli stanovuje splnění alespoň jednoho ze šesti důvodů nutných k propuštění zaměstnance.

Poměrně vysoká striktnost legislativy ochrany zaměstnanosti trvalých pracovních poměrů nevyústila v širší rozšíření pracovních poměrů na dobu určitou či částečný pracovní úvazek. Jedná se přibližně o 10 % pracujících, a to i přes nízkou striktnost regulace legislativy v tomto druhu pracovního poměru.

3.2.1 Koordinace předpisů s EU

S rozvojem tržních principů hospodářství se vytrácely také důvody pro regulaci pracovních sil či jejího omezení jen na určitého zaměstnavatele nebo na jediný pracovněprávní vztah, která byla typická pro předchozí systém. V roce 1994 tak došlo k posílení smluvní volnosti při uzavírání pracovního poměru (zavedení pracovního poměru na dobu určitou).

Hlavním cílem harmonizace české legislativy s evropskou byla sociální dimenze společného trhu a Charta základních práv pracujících. Z pohledu flexibility trhu práce jsou nejdůležitějšími aspekty harmonizace právních norem následující body:

- Není dovolena žádná diskriminace v přístupu k zaměstnání, mzdě a vzdělání.
- Zaměstnanci mají právo na informace o firmě a situace firmy by s nimi měla být konzultována. Pokud ve firmě není přítomna odborová organizace, s podporou zaměstnavatele mohou být založeny výbory zaměstnanců.
- Jsou preferovány pracovní poměry na dobu neurčitou, ale také časově omezené kontrakty.
- Hromadné propouštění a s ním relevantní závazky pro zaměstnavatele jsou upraveny v souladu s legislativou EU.¹⁰

Jako členský stát Evropské unie musí ČR plně respektovat a naplňovat politiku zaměstnanosti Evropské unie a uplatňovat novou generaci směrnic zaměstnanosti s cílem dosažení plné zaměstnanosti.

3.2.2 Podpora v nezaměstnanosti

Vyšší podpora v nezaměstnanosti a delší doba jejího trvání redukuje mezeru mezi příjmy z pracovní činnosti a transfery, což zároveň snižuje motivaci domácností pracovat. Nezaměstnaní jsou dále více vybíraví při hledání pracovního místa a mechanismus přechodu z nezaměstnanosti do zaměstnanosti méně efektivní.

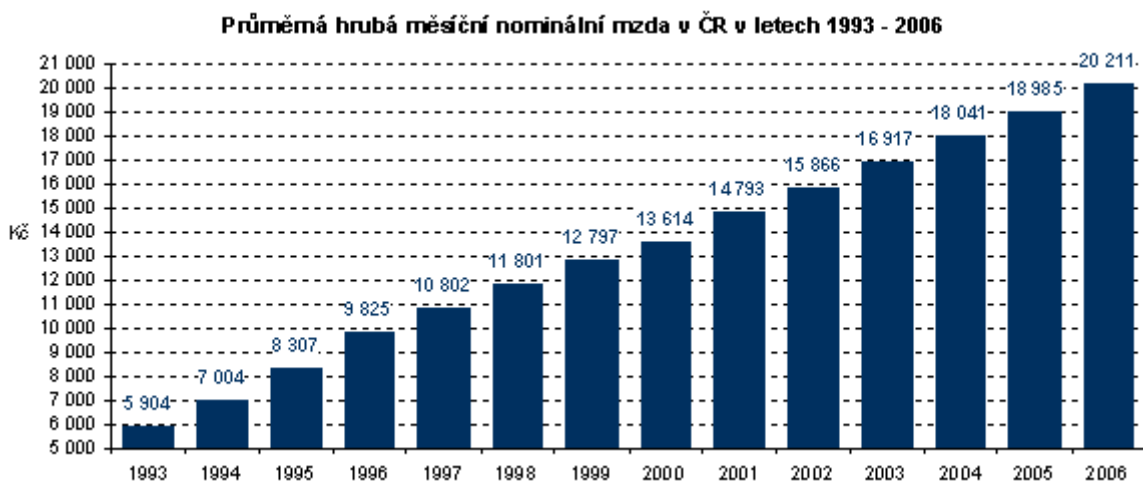
¹⁰ Večerník, J. Mzdová a příjmová diferenciacie v České republice v transformačním období. Sociologický ústav, Akademie věd České republiky, 2001

Od 1. ledna 2007 došlo k některým změnám ve výpočtu podpory v nezaměstnanosti. Výše podpory v nezaměstnanosti u osob bez prokazatelných příjmů již není odvozována z životního minima, ale z průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti (PvN).

Stanoví se jako její 0,12 násobek (za první tři měsíce podpůrní doby), resp. 0,11 násobek (za zbyvajících měsíce). Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí nově 0,58 násobku této průměrné mzdy (k 30. 6. 2007 PvN v této výši pobíralo 2 620 uchazečů) a maximální výše podpory při rekvalifikaci je jejím 0,65 násobkem (v červnu 2007 pobíralo PvN v této výši 33 osob).

Vývoj průměrné mzdy v ČR je dobře patrný z následujícího grafu. Povšimněme si, že po několika letech zpomalování mzdového růstu došlo v roce 2006 k obratu směrem k jeho zrychlení. Následuje tabulka rozdělení uchazečů o zaměstnání podle výše podpory v nezaměstnanosti.

Graf č. 6 Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR v letech 1993-2006



Zdroj: Český statistický úřad

Tab. č. 2 Rozdělení uchazečů o zaměstnání podle výše podpory v nezaměstnanosti

Uchazeči s P v N z toho:	k 30.6.2006		k 30.6.007		meziroční rozdíl	
	v tis.	v %	v tis.	V %	absolutní	relativní v %
	123,2	100,0	106,5	100,0	-16,7	-13,6
do 1500 Kč	1,7	1,4	1,2	1,1	-0,5	-29,4
1 501 - 2 500 Kč	22,8	18,5	19,9	18,7	-2,9	-12,7
2 501 - 3 500 Kč	24,4	19,8	14,8	13,9	-9,6	-39,3
3 501 - 4 500 Kč	23,5	19,1	20,5	19,2	-3,0	-12,8
4 501 - 5 500 Kč	18,0	14,6	16,4	15,4	-1,6	-8,9
5 501 - 6 500 Kč	12,3	10,0	11,9	11,2	-0,4	-3,3
6 501 - 7 500 Kč	7,5	6,1	7,7	7,2	0,2	2,7
7 501 - 8 500 Kč	4,8	3,9	4,9	4,6	0,1	2,1
8 501 - 9 500 Kč	2,8	2,3	3,0	2,8	0,2	7,1
9 501 - 10 500 Kč	1,7	1,3	2,0	1,9	0,3	17,6
10 501 - 11 500 Kč	3,6	2,9	4,1	3,8	0,5	13,9
11 501 Kč a více	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0

Zdroj: Český statistický úřad

Obecně se domníváme, že vyšší flexibilita vede k efektivnějšímu fungování trhů práce, a tím i k vyšší efektivitě celého hospodářství. Problematika nezaměstnanosti je natolik závažnou, že se jí budu věnovat obsáhleji v další části své diplomové práce.

3.2.3 Minimální mzda

Minimální mzda je taková výše mzdy, pod kterou nemůže klesnout mzda legálně zaměstnané osoby v dané zemi. Zaměstnavatel pouze může nabídnout mzdu vyšší. Počet zaměstnanců, kterým je vyplácena minimální mzda, se v jednotlivých státech liší. Záleží totiž na mnoha okolnostech, jakými jsou např. výše průměrné mzdy, míra nezaměstnanosti, počet pracovníků s nízkou kvalifikací atd.

Samotná výše minimální mzdy ovšem nevypovídá nic o skutečných životních nákladech v dané zemi. Je třeba tedy vhodněji posuzovat výši minimální mzdy s ohledem na to, kolik zboží si za tyto peníze může pracovník koupit. K tomuto srovnání nás přibližuje výpočet minimální mzdy podle tzv. parity kupních sil. V České Republice o zvýšení minimální mzdy rozhoduje vláda a v současné době činí 8000,- Kč.

Pracovat za minimální mzdu není příjemné. Přesto životní úroveň občanů pobírajících minimální mzdu roste. V Česku se minimální mzda od roku 2002 do roku 2008 zvýšila o více než 40 %, přitom inflace byla v posledních letech vždy nízká. Můžeme tedy říci, že Čech pobírající minimální mzdu v roce 2007 je na tom reálně lépe než občan pracující za minimální mzdu v roce 2002. Stejná situace je i v ostatních západoevropských zemích.

Tab. č. 3 Vývoj částek minimální mzdy v ČR

Období	Výše minimální mzdy	
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
únor 1991	2 000	10,80
leden 1992	2 200	12,00
leden 1996	2 500	13,60
leden 1998	2 650	14,80
leden 1999	3 250	18,00
červenec 1999	3 600	20,00
leden 2000	4 000	22,30
červenec 2000	4 500	25,00
leden 2001	5 000	30,00
leden 2002	5 700	33,90
leden 2003	6 200	36,90
leden 2004	6 700	39,60
leden 2005	7 185	42,50
leden 2006	7 570	44,70
červenec 2006	7 955	48,10
leden 2007	8 000	48,10

Zdroj: www.mpsv.cz

3.2.3.1 *Názory na minimální mzdu*

Stanovení minimální mzdy zákonem má své odpůrce i příznivce. Odpůrci tvrdí, že minimální mzda představuje brzdu podnikání, která deformuje trh práce. Pracovní síla je kvůli ní v některých případech příliš drahá, neumožňuje rozvoj kratších pracovních úvazků a práce pro více zaměstnavatelů je mnohem komplikovanější.

Stoupenci minimální mzdy vyzdvihují její sociální funkci. Dále upozorňují na zlepšování pracovního postavení a jistot zaměstnanců, kdy podstatný rozdíl mezi výší minimální mzdy a sociálními dávkami je důležitým motivačním prvkem při snižování nezaměstnanosti.

V Dánsku, Finsku, Švédsku, Itálii, Německu a Rakousku není institut minimální mzdy zaveden. Ale u našich sousedů je její zavedení na spadnutí. V Rakousku by měla činit 5,82 euro a v Německu 7,50 euro. Zastánců minimální mzdy tak bude s největší pravděpodobností přibývat.

3.2.3.2 *Minimální mzda v EU*

V celé dvacíce členských zemí Evropské unie, ve kterých je zákonem stanovena minimální mzda, její výše pravidelně roste. V šesti zemích je v současné době dokonce vyšší než 8 euro za hodinu práce. V některých zemích však není minimální mzda zavedena vůbec.

V jedenácti členských zemích Evropské unie došlo ke zvýšení minimální mzdy v lednu roku 2007, v dalších devíti zemích se zvýšila v průběhu roku. V Irsku je hodinová mzda v roce 2007 (8,65 euro) vyšší o celé euro než v předešlém roce. Ve Velké Británii se

zvýšila o 0,90 euro a ve Francii o 0,27 euro. Nejvyšší hodinová minimální mzda je v Lucembursku - 9,08 euro. To je jistě velmi slušná částka. Ale vzhledem k vysokým cenám zboží a služeb je pro Lucemburčana pobírajícího minimální mzdu podstatně složitější s ní vyjít než například pro Čecha.

Minimální mzda v Lucembursku je 17krát vyšší než minimální mzda v Bulharsku. Při zohlednění kupní síly je však tento poměr již 1:7. Od roku 2002 do roku 2007 se nejvíce zvýšila minimální mzda právě v Bulharsku - o 80 %. Naopak nejméně se minimální mzda zvýšila v Nizozemí - jen o 4,8 %.

Ve východoevropských zemích byla v některých letech inflace i vyšší než 10 % (např. v Polsku, Rumunsku a na Slovensku). Takže zvýšení minimální mzdy o několik desítek procent automaticky neznamená zvýšení životní úrovně občana pobírajícího tuto mzdu.

Evropský statistický úřad (Eurostat) provedl srovnání výše minimální mzdy v jednotlivých členských státech EU. Srovnání se týkalo výše minimální mzdy přepočtené na měnu Euro, tedy výše minimální mzdy za měsíc v eurech

Ze srovnání vyplývá, že její výše se pohybuje od 92 eur do 1570 eur.

Výše minimální mzdy v jednotlivých členských zemích EU je uvedena v tabulce č. v přílohouvé části diplomové práce (v zemích, které nejsou uvedeny v tabulce, není výše minimální mzdy stanovena zákonem).

Srovnávané země mohou být na základě výše minimální mzdy rozděleny do tří skupin a to:

1. skupina:

Bulharsko, Rumunsko, Litva, Lotyšsko, Slovensko, Estonsko, Polsko, Maďarsko a Česká Republika. Výše minimální mzdy se v těchto zemích pohybuje v rozmezí od 92 eur do 298 eur.

2. skupina:

Portugalsko, Slovinsko, Malta, Španělsko, Řecko. V této skupině se výše minimální mzdy pohybuje od 470 eur do 668 eur.

3. skupina:

Francie, Belgie, Holandsko, Velká Británie, Irsko a Lucembursko. V těchto zemích je minimální mzda vyšší než 1250 eur.

3.2.3.3 *Počet zaměstnanců pracujících za minimální mzdu*

Dle zjištění Eurostatu je možné členské země EU rozdělit do čtyř skupin:

1. skupina – Španělsko, Malta, Slovensko, Velká Británie, Česká Republika, Holandsko, Slovinsko, Polsko a Česká Republika – v těchto zemích pracuje za minimální mzdu méně než 3 % zaměstnanců.

2. skupina – Irsko, Portugalsko, Estonsko, Maďarsko – v těchto zemích se míra zaměstnanců, kteří pracují za minimální mzdu, pohybuje mezi 3 % - 8 %.

3. skupina – Rumunsko, Lotyšsko, Lucembursko a Litva – zde je za minimální mzdu zaměstnáno od 8 % do 12 % pracovníků.

4. skupina – Bulharsko, Francie – v těchto zemích za minimální mzdu pracuje více než 16 % zaměstnanců.

- Proč ženy ochotněji pracují za minimální mzdu?

Více jak dvě třetiny lidí pobírajících minimální mzdu jsou ženy. Jsou v mnoha případech ochotny pracovat za nižší mzdu, než aby byly odkázány na podporu v nezaměstnanosti a následné sociální dávky.

Zároveň bylo zjištěno, že ve všech zemích vyjma Malty a Maďarska, je podíl žen pracujících za minimální mzdu vyšší než podíl mužů. Ve většině zemí je zároveň minimální mzda nižší než polovina průměrné mzdy. Výjimku tvoří Malta, Lucembursko a Irsko, kde je minimální mzda vyšší než polovina průměrné mzdy.

4 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je nedílnou součástí sociální politiky jako politiky hospodářské. Měla by především zabránit nezaměstnanosti a snažit se eliminovat tvrdost „tržního“ trhu práce. Vytváří ji stát, ale podílí se na ní i zaměstnavatelé a odbory („tripartita“). Jde především o rozdělování finančních prostředků na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, dohlížení na zákaz diskriminace a o organizaci a koordinaci zaměstnanosti.

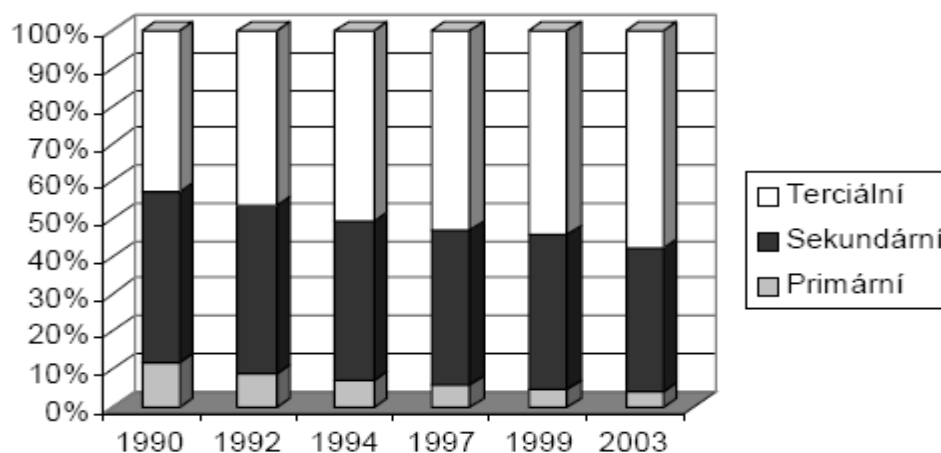
4.1 Vývoj

Po roce 1989 byl v tehdejší Československu zahájen proces transformace centrálně plánované ekonomiky směrem k tržnímu hospodářství. Politické změny a hospodářské problémy výrazně ovlivnily a zasáhly život společnosti jak po stránce ekonomické, tak i sociální.

Jedním z nových problémů se stala nezaměstnanost. Na počátku 90. let se hospodářské subjekty potýkaly s nízkou konkurenční schopností a nízkou produktivitou práce. To se později promítlo do propouštění zaměstnanců. Nejvíce propuštěných bylo v sektoru zemědělství, ve velkých průmyslových podnicích, či podnicích hutního průmyslu.

Jak ilustruje následující graf, v průběhu transformačního procesu došlo k markantnímu přesunu pracovní síly z primárního a sekundárního sektoru do terciárního, přičemž v rámci terciárního odvětví zaznamenal nejstrmější nárůst obor peněžnictví a pojišťovnictví.

Graf č. 7 Přesun pracovních sil mezi sektory národního hospodářství v ČR



Zdroj: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Skončilo období plné zaměstnanosti a lidé, zvyklí po dlouhá desetiletí na jistotu zaměstnání, přicházeli o svá pracovní místa. Na druhou stranu vzniklo množství nových firem, i se zahraniční účastí, které nabídly nové uplatnění. Objevila se možnost podnikání, začal se rozvíjet sektor služeb a byla zde nová možnost práce v zahraničí.

Politika zaměstnanosti považujeme za jednu z důležitých součástí sociální politiky státu. Za sociální politiku se považují takové obory veřejné politiky, jako je politika sociálního zabezpečení, dále zdravotní politika, školská politika, bytová politika a konečně politika zaměstnanosti. Přes zřejmou rozdílnost jsou jim společné určité všeobecně přijímané zásady - snaha po zdokonalování a rozvíjení způsobu života každého jednotlivce, úsilí o jeho blaho a prospěch. V tomto smyslu jsou všechny uvedené politiky ve svém souhrnu politikou směřující k sociálně spravedlivé společnosti.

Politika zaměstnanosti realizovaná v současnosti vyspělými státy vychází z pojetí práva na práci jako jednoho ze základních sociálních práv občanů a z předpokladu, že podpora plné a produktivní zaměstnanosti při svobodné volbě povolání je prostředkem k praktickému uskutečňování práva na práci.

V České republice je základní právní normou Zákon o zaměstnanosti (č.435/2004 Sb.), podle kterého je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti, jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu. Občané mají právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk.

Je všeobecně uznáváno, že lidské zdroje jsou dnes rozhodujícím faktorem rozvoje každého územního celku. Jejich význam přitom stále roste, a to jak postupným zvyšováním úlohy „znalostí“ v hospodářské i sociální oblasti, tak i v důsledku postupující globalizace, která rychle propojuje regionální i národní trhy práce. Více než kdykoliv předtím tak na významu získává kvalifikace pracovní síly a její celková flexibilita, neboť právě tyto parametry jsou schopny výrazným způsobem determinovat další celkový rozvoj každého regionu.

4.2 Státní politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a úřady práce.

Státní politika zaměstnanosti směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, k produktivnímu využití pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na práci.

Z výše uvedeného můžeme shrnout, že za politiku zaměstnanosti považujeme cílevědomou činnost příslušných subjektů (státu, zaměstnavatelů, odborů apod.), spočívající v regulaci a řešení problémů trhu práce, jejímž cílem je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, a to v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti,
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

4.2.1 Přehled základních právních předpisů v oblasti zaměstnanosti

1. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)
2. Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „prováděcí vyhláška“)
3. Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
4. Nařízení vlády č. 515/2004 Sb. o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

4.2.2 Smluvní formy zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti byl již několikrát novelizován, a to jak z důvodů strukturálních změn, tak z důvodů harmonizace české legislativy s legislativou EU. Legislativní úprava trhu práce vymezuje následující dvě hlavní formy zaměstnání:

- na dobu neurčitou,
- na dobu určitou.

Uvádějí se i další formy zaměstnání, jejichž hlavním cílem je snaha některých zaměstnavatelů o obcházení povinnosti zaměstnavatele zajišťovat plnění svých úkolů zaměstnanci v pracovním poměru (zpravidla povinnost zaměstnavatelů odvádět daně z příjmů, sociálního a zdravotního pojištění a příspěvku na politiku zaměstnanosti).¹¹

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr:

- dohoda o provedení práce,
- dohoda o pracovní činnosti.

Zaměstnávání podnikatele podnikatelem (tzv. Švarc systém), je charakterizován takto: „právnícké a fyzické osoby, které jsou zaměstnavateli a realizují samostatně svůj předmět činnosti, uzavírají občansko-právní smlouvy s občany, kteří získali živnostenské oprávnění, nikoho však nezaměstnávají a práci vykonávají nesamostatně. Důsledkem je mj. obcházení daňových zákonů a předpisů v oblasti sociálního a zdravotního pojištění.“

Mezi další formy zaměstnání, tzv. „utajené neboli zastřené pracovní poměry“, které mají podobnou funkci jako výše uvedené, ale nejsou tak obvyklé patří:

- mandátní smlouva,
- zprostředkovatelská smlouva,
- smlouva o obchodním zastoupení,
- příkazní smlouva,

¹¹ Sirovátka, T. a kol. Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti. 1. vyd. Brno, Praha: MPSV, 2003

- smlouva o obstarání věci.

4.2.3 Úřady práce

Jsou územním orgánem státní správy a jejich nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Funkce úřadu práce:

- sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepce vývoje zaměstnanosti ve svém územním odvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky
- informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání
- poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výukou a rekvalifikací
- vedou evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti
- rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení
- organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikace uchazečů o zaměstnání
- hmotně podporují tvorbu nových pracovních míst a pro občany se změněnou pracovní schopností podporují zřizování a provoz chráněných dílen a pracovišť
- vydávají a odjímají povolení k zaměstnání cizincům a osobám bez státní příslušnosti a vydávají povolení zaměstnavatelům získávat na volná pracovní místa občany ze zahraničí
- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce, se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umisťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, organizačních a racionálních opatření, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů, včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadu práce

4.2.4 Aktivní politika zaměstnanosti

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se zejména o následující opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti:

- a) rekvalifikace
- b) investiční pobídky
- c) veřejně prospěšné práce
- d) společensky účelná pracovní místa
- e) překlenovací příspěvek
- f) příspěvek na dopravu zaměstnanců
- g) příspěvek na zapracování
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti. V následující části se budu podrobněji zabývat jednotlivými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti.

4.2.4.1 *Rekvalifikace*

Úřady práce organizují rekvalifikaci v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.

Rekvalifikací se rozumí změna dosavadní kvalifikace uchazeče, získáním nových znalostí a dovedností umožňující jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání. Za rekvalifikaci se nepovažuje studium na středních a vysokých školách, ani nástavbové formy studia.

Rekvalifikace se provádí na základě uzavřené písemné smlouvy mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, ve které jsou stanoveny podmínky, za nichž bude rekvalifikace provedena. Úřad práce hradí uchazeči o zaměstnání kurzovné v plné výši a dle finančních zdrojů může přispět na ostatní náklady (stravné, noležné, cestovné...atd.).

Obecně jsou organizovány dva druhy rekvalifikací:

- specifické, na konkrétní profesi s příslibem zaměstnání od zaměstnavatele,
- nespecifické, kdy bez příslibu konkrétního zaměstnavatele je účastník rekvalifikace školen na získání dovedností, které zvýší jeho uplatnitelnost na trhu práce.

Úřad práce může rovněž přispět na úhradu nákladů zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění svých zaměstnanců. Mezi uchazeče, kteří mají prioritní nárok nastoupit rekvalifikační kurz, patří zejména rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, tj. dlouhodobě nezaměstnaní, občané se ZPS, absolventi, uchazeči ve věku nad 50 let a ženy pečující o děti do 15 let.

4.2.4.2 *Investiční pobídky*

Jedná se o:

- hmotnou podporu tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č. 72/200 Sb., o investičních pobídkách a změně některých zákonů v platném znění
- dotace na rekvalifikace zaměstnanců podle „Rámcového programu pro podporu vzniku a rozšíření technologických center a center strategických služeb“

4.2.4.3 *Veřejně prospěšné práce*

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP.

Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru.

Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP, na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

Účel tohoto nástroje APZ je mimo jiné využít volnou pracovní sílu k pomoci při výkonu činností, na které se nedostávají peněžní prostředky (zlepšování životního prostředí v obci - úklid veřejného prostranství, apod.) na straně jedné, na druhé straně jde o snahu, aby nezaměstnaný neztratil, popř. znovu nabyl pracovní návyky, zapojil se do práce a pracovního kolektivu. Cílem je nabourat jeho apatii, vytrhnout nezaměstnaného z „nic nedělání“ a pomoci s jeho zařazením zpět do sociální společnosti.

4.2.4.4 *Společensky účelná pracovní místa*

Účel a charakteristika vytváření nebo vyhrazování společensky účelných pracovních míst (SÚPM) je vymezena § 113 zákona o zaměstnanosti.

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení nebo vyhrazení SÚPM je obsazení míst uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem.

Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

SÚPM se rozumí:

- pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění,
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

4.2.4.5 *Překlenovací příspěvek*

Uchazečům o zaměstnání, kteří zřídí SÚPM po dohodě s úřadem práce za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (dle §113 odst. 1 zákona o zaměstnanosti), může úřad práce poskytnout i překlenovací příspěvek (dle §114 zákona o zaměstnanosti).

4.2.4.6 *Příspěvek na dopravu zaměstnanců*

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který zajistí každodenní dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Při poskytování příspěvku na dopravu není rozhodující, zda zaměstnavatel zabezpečuje dopravu sám nebo prostřednictvím sjednaného soukromého dopravce.

4.2.4.7 *Příspěvek na zapracování*

Příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (dle § 33 výše zákona o zaměstnanosti). Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy. Zaměstnavateli tento příspěvek nenáleží v době nepřítomnosti zapracovávaného pracovníka.

4.2.4.8 *Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program*

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

4.2.4.9 *Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením*

Velmi obtížně umístitelnou skupinou uchazečů o zaměstnání jsou občané se zdravotním postižením, tj. občané se změněnou pracovní schopností (ZPS) a občané se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením. Přestože se stát snaží zlepšit možnosti uplatnění těchto nezaměstnaných, mezi jinými i mnohými legislativními opatřeními zaměřenými na podporu vzniku nových pracovních míst pro tyto občany, nebo na podporu zaměstnavatelů, kteří tyto občany zaměstnávají, zůstávají zdravotně postižení velmi početnou a dlouhodobě neumístitelnou skupinou uchazečů o zaměstnání.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je vyčleněn nástroj chráněné dílny a chráněná pracoviště, který je zaměřen na tuto skupinu postižených. Chráněná dílna je pracoviště, ve kterém pracuje z celkového počtu zaměstnanců více než 60 % osob se změněnou pracovní schopností. Chráněným pracovištěm může být pracoviště v domácnosti pracovníka, který je občanem se změněnou pracovní schopností.

Úřady práce pomáhají zaměstnavatelům prostřednictvím finančních příspěvků poskytovaných na vytváření nových pracovních míst v rámci chráněných dílen a chráněných pracovišť. Zaměstnavatel může požádat o příspěvek na zřízení pracovních míst v chráněné dílně či na chráněném pracovišti. Zákonem je stanovena maximální výše tohoto příspěvku, a to ve výši 100.000 Kč na jednoho občana se ZP. Tento příspěvek může být použit na stavební úpravy související s úpravou pracoviště pro postiženého občana nebo na vybavení potřebným výrobním zařízením, nábytkem, apod. Tato pracoviště musí být provozována minimálně po dobu 24 měsíců.

Dále může zaměstnavatel požádat o příspěvek na provoz chráněných dílen či pracovišť. Zde je stanovena maximální výše příspěvku na 40.000 Kč na jednu osobu za rok. Částka bývá využita na nájem, na doplatek do minimální mzdy, na svícení, topení, apod.

V zákonu o zaměstnanosti je stanovena povinnost zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, a to 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Povinný podíl mohou plnit nejen zaměstnáním osob se ZP, ale i odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů s více než 50 % zaměstnanci se ZP, nebo odvodem do státního rozpočtu (2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství).

Kdyby byl dodržován zákonem stanovený podíl zaměstnaných OZP, a to jak podniky, tak i státními institucemi, které by měly jít příkladem, pak by podle mého názoru nemuselo být investováno v rámci nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – chráněné dílny a chráněná pracoviště, tolik finančních prostředků. Podle nového zákona o zaměstnanosti organizační složky státu nemohou plnit povinný podíl odvodem do státního rozpočtu a jsou povinny zaměstnávat stanovené procento občanů se ZP nebo odebrat výrobky nebo služby od zaměstnavatelů zaměstnávajících OZP. Myslím, si že tato podmínka byla pro organizační složky nově zařazena i z důvodu, že instituce placené ze státního rozpočtu tento požadavek neplnily a nelámaly si s tím hlavu, neboť byly a jsou placeny ze státního rozpočtu a odvod, který odváděly, šel zpět do státního rozpočtu a nepostihl je tolik jako podnikatelské subjekty.

V tabulce níže uvádím strukturu použitých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti včetně vynaložených finančních prostředků v letech 2006 a 2007.

Tab. č. 5 Struktura nástrojů APZ 2006, 2007

	Počty vytvořených míst k 30.6.		Počty vytvořených míst od počátku roku (do 30.6.)		Počty podpořených osob k 30.6.		Počty podpořených osob od počátku roku (do 30.6.) ****)		Čerpání fin. prostředků od počátku roku (v tisících Kč) (do 30.6.)	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
VPP	14 034	10 780	13 480	9 344	12 681	9 627	13 338	9 520	284 303	266 884
SÚPM	20 093	16 392	11 715	8 530	19 259	15 636	11 942	9 009	456 698	460 702
ChPD a ChPM - vytvoření *)	2 312	2 343	522	296	1 950	2 071	747	715	40 366	20 330
ChPD a ChPM - provoz *)	x	x	x	x	7 584	7 251	6 547	5 515	112 089	83 746
Překlenovací příspěvek	x	x	x	x	343	261	580	460	3 682	3 095
Příspěvek na zapracování	x	x	x	x	50	49	102	83	748	554
Příspěvek na dopravu	x	x	x	x	1 528	1 605	1 406	991	2 373	2 647
Přechod na nový podnik. program	x	x	x	x	0	92	0	92	50	260
Rekvalifikace	x	x	x	x	6 197	4 848	26 423	30 738	169 089	125 206
Pracovní rehabilitace	70	703
Investiční pobídky **)	569 751	249 286
Cílené programy podle §120 ZoZ	619	1 496	658	458	524	1 304	552	704	30 340	100 740
Programy ESF	9 856	34 424	11 432	22 831	396 537	895 514
Ostatní ***)	x	x	x	x	x	x	x	x	11 010	12 615
C e l k e m									2 077 105	2 222 282

*) včetně CHPM – včetně osob se zdravotním postižením

**) systém investičních pobídek (včetně programů na tvorbu pracovních míst realizovaných ÚP)

***) APZ ÚP a SSZ jinde nespecifikovaná (např. nákup služeb, v r. 2006 též ESF)

****) V případě programů ESF a cílených programů se jedná pouze o programy zaměřené na podporu tvorby míst, resp. podpořené osoby evidované na úřadu práce, tj. uchazeči, případně zájemci o zaměstnání

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce

4.2.5 Pasivní politika zaměstnanosti

Zahrnuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti, dále zabezpečení „sociálně slabých.“ Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti mají charakter transferů. Jde tedy o politiku reagující ex post, tzn. až v okamžiku, kdy už problém fakticky vznikl.

Pasivní politika zaměstnanosti je spojena s poskytováním podpory v nezaměstnanosti.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má pouze uchazeč o zaměstnání, který vykonával zaměstnání, popř. jinou výdělečnou činnost v délce alespoň 12 měsíců za poslední 3 roky před jeho evidencí na úřadě práce. Přičemž se do předchozího zaměstnání započítávají o tzv. náhradní doby. Mezi ně patří např. výkon vojenské základní služby nebo osobní péče o dítě ve věku do 4 let. Do této doby mohli pobírat „podporu“ i čerství absolventi škol a lidé, kteří dosud nepracovali.

Po splnění těchto a dalších podmínek (viz zákon č.435/2004 hlava III § 39) má uchazeč o práci nárok na pobírání podpory v nezaměstnanosti, a to ode dne kdy podal písemnou žádost o přiznání této podpory. Délka poskytování finanční pomoci je závislá na věku uchazeče. Nezaměstnaný mladší 50 let ji pobírá 6 měsíců. S věkem se doba poskytování prodlužuje. Od 50 do 55 let věku je to 9 měsíců a nad 55 let věku 12 měsíců. Pro možnost přijímat podporu delší dobu než je 6 měsíců musí uchazeč splnit další požadavky stanovené v zákoně o zaměstnanosti, jde o účast nezaměstnaného na důchodovém pojištění.¹²

Pokud uchazeč o zaměstnání nastoupí na rekvalifikační kurz zabezpečovaný úřadem práce, má nárok na pobírání tzv. podpory při rekvalifikaci, a to po celou dobu rekvalifikace. Během této doby se nezaměstnanému neposkytuje podpora v nezaměstnanosti.

V případě, že uplynula podpůrní doba (doba kdy má uchazeč nárok na výplatu podpory) a uchazeč o zaměstnání ještě nenašel uplatnění na trhu práce, bývá dále hmotně zabezpečen podle předpisů o sociálním zabezpečení.

Nově zákon umožňuje, aby uchazeč o zaměstnání měl příjem z činnosti v pracovněprávním vztahu. Podmínkou je, že pokud jde o pracovní poměr, musí být sjednán na kratší dobu, než je polovina týdenní pracovní doby, tzn. méně jak 20 hodin a měsíční mzda musí být nižší, než polovina minimální mzdy což v současné době znamená méně jak 4.000,-Kč. V případě dohod platí, že odměna za dobu, na kterou byly sjednány, musí být měsíčně, nebo v měsíčním průměru nižší než polovina minimální mzdy. Tato

¹² Blíže viz zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti – paragraf č. 43

úprava umožňuje občanu při ztrátě hlavního zaměstnání pokračovat v práci např. ve „vedlejší“ pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti a přihlásit se na úřadu práce jako uchazeč, nebo si v době evidence na úřadu práce přivydělat. Povinností ale je, vždy takovou činnost nahlásit úřadu práce a současně doložit např. pracovní smlouvou a potvrzením o mzdě.

V příloze diplomové práce uvádím souhrnný přehled výdajů na státní politiku zaměstnanosti v letech 1991 – 2006.

5 Problematika zaměstnanosti a EU

Politika zaměstnanosti patří mezi ty oblasti, na které je nejvíce soustředěna pozornost nejen politiků a vlád, ale všech občanů, celé společnosti. Nezaměstnanost, jeden z nejhorších jevů moderní společnosti, představuje problém, se kterým se více či méně, ale rozhodně stále potýkají vlády všech zemí nejen Evropské unie, ale celého světa.

Možnost zapojit se aktivně do společnosti, tedy být zaměstnán, nalézt své místo, být prospěšný, mít možnost pracovat a vydělávat. Vedle základních lidských práv a svobod je právě zaměstnanost jednou z hodnot, na které se právem soustředíme. Každý chceme být ve svém životě užitečný a úspěšný, chceme se prosadit, zajistit sebe a svou rodinu.

Nezaměstnanost snižuje životní úroveň každého občana, zpomaluje růst a rozvoj společnosti a zatěžuje sociální systémy.

Zaměstnanost si kladou za cíl všechny vlády a samozřejmě také Evropská unie. Lisabonská agenda, o které tak často slyšíme, kterou citujeme i kritizujeme, si za jeden ze základních cílů staví právě "plnou zaměstnanost". Ovšem jednotná politika zaměstnanosti Evropské unie neexistuje. Existují desítky zpráv a usnesení, desítky dalších dokumentů Evropského parlamentu i jiných institucí. Existují také závazné legislativní dokumenty, nařízení a směrnice, které se přímo či nepřímo politiky zaměstnanosti dotýkají.

Důvod této neexistence je přitom potřeba spatřovat v poněkud odlišné historické tradici a také v jiných možnostech tyto politiky realizovat. Politika zaměstnanosti v jednotlivých státech je výsledkem dlouhodobého historického vývoje a odpovídá tak potřebám a zvláštnostem té které země.

Nicméně přes odlišnost konkrétních podmínek v každém členském státě se národní vlády potýkají se stejnými problémy, jako je stárnutí obyvatelstva, potřeba zajistit životaschopné sociální systémy, bojovat proti nezaměstnanosti atd. Vzhledem ke skutečnosti, že všechny členské státy EU přijaly a přijímají evropskou legislativu, kterou tudíž musejí následně respektovat, dochází v současné době přece jen k jistému sblížení některých pravidel i v těchto oblastech. K usnadnění tohoto sblížení byla přijata tzv. metoda otevřené koordinace, která spočívá ve sledování společných principů, výměně informací, osvědčených zkušeností a v plnění dohodnutých minim.

Rámec těchto činností stanovila tzv. Agenda sociální politiky z roku 2000, jejímž cílem bylo zajistit součinnost mezi hospodářskou a sociální politikou a politikou zaměstnanosti. Hlavní důraz klade především na:

- Evropskou strategii zaměstnanosti;
- zlepšování pracovních podmínek a norem;
- boj proti sociálnímu vyloučení a sociální ochranu;

- rovnost mužů a žen.

Vzhledem k tomu, že platnost této agendy vypršela 9. února 2005, Evropská komise představila svůj nový program, který pokrývá období až do roku 2010.

Úspěšné plnění těchto záměrů si mimo jiné žádá podstatné investice do rozvoje lidských zdrojů tak, aby se zvýšil počet lidí, jejichž znalosti odpovídají aktuálním potřebám na trhu práce, aby se zvýšila úroveň těchto znalostí, a v neposlední řadě aby se zlepšila schopnost lidí pružně reagovat na aktuální změny. Investice do lidských zdrojů tak představují jednu z cest, jak účinně čelit nezaměstnanosti, chudobě a sociálnímu vyloučení.

Prostřednictvím svých politik, opatření a programů přispívá EU k nalézání konkrétních řešení jak na pracovišti, tak na trhu práce. K otázkám, jež EU v současné době řeší, patří stárnutí aktivního obyvatelstva, rovnováha flexibility a jistoty či rovnováha mezi prací a soukromým životem. EU usiluje o stimulaci trhu práce zejména prostřednictvím podpory mobility pracovních sil a přeshraniční migrace. Například zřídila evropský portál pracovní mobility Eures, který umožňuje vyhledávat nebo nabízet pracovní příležitosti v celé Evropě. O úspěchu portálu svědčí počet zadaných inzerátů, který přesahuje jeden milion. Komise považuje mobilitu pracovních sil za zásadní podmínku zvýšení hospodářského růstu. Vzhledem k současné situaci na trhu práce, kdy i přes vysokou nezaměstnanost zůstávají miliony pracovních míst neobsazených, je nezbytně nutné podporovat mobilitu.

Další iniciativou EU je evropská strategie zaměstnanosti, jež spočívá v koordinaci příslušných politik členských států. Tuto strategii podporují Evropský sociální fond, jehož cílem je zejména zlepšovat začleňování do pracovního života a podporovat vzdělávání a boj proti nezaměstnanosti, a program Společenství PROGRESS, zaměřený na podporu lepších pracovních míst a rovných příležitostí pro všechny.

5.1 Evropská strategie zaměstnanosti

Zaměstnanost se stala jedním z cílů Evropského společenství vstupem v platnost Amsterodamské smlouvy v roce 1999. Společenství tím byla oficiálně přiznána nová zodpovědnost - vypracovat společně se členskými státy koordinovanou evropskou strategii pro zaměstnanost. Evropská rada na svém mimořádném zasedání věnovaném zaměstnanosti v Lucemburku v listopadu 1997 následně rozhodla, aby se tato strategie zaměřila na čtyři prioritní témata:

- zaměstnatelnost,
- soukromé podnikání,
- přizpůsobivost,
- rovné příležitosti.

V návaznosti na tyto priority členské státy každoročně sestavují své národní akční plány zaměstnanosti, v nichž detailně popisují, jak konkrétně zamýšlejí tyto všeobecné pokyny uvést do praxe. Zvláštní pozornost je přitom věnována vytváření nových pracovních míst a jejich kvalitě, zajištění lepší slučitelnosti práce a rodinného života, stárnutí populace či boji proti diskriminaci na základě rasy, pohlaví, náboženského vyznání či zdravotního postižení.

Tyto plány jsou následně podrobeny rozboru ze strany Evropské komise, která při svém hodnocení srovnává na sto různých indikátorů - od růstu HDP či nezaměstnanosti až po možnost přerušování profesní kariéry a dostupnost mateřských školek. Své závěry Komise publikuje v podobě Společné zprávy o zaměstnanosti, která slouží jako základ k přehodnocení priorit a vypracování doporučení pro jednotlivé státy. K přehodnocení celkové evropské strategie zaměstnanosti přitom dochází jednou za pět let.

5.2 Evropský sociální fond

Klíčovým nástrojem realizace Evropské strategie zaměstnanosti a sociální politiky vůbec je Evropský sociální fond (ESF), jeden ze čtyř strukturálních fondů EU. Celkový rozpočet tohoto fondu na období 2000 – 2006 činil 60 miliard euro, přičemž konkrétně pro Českou republiku bylo na programovací období 2004 – 2006 vyčleněno 456,98 milionu euro. Ke konci nového dotačního období 2007–2013 EU rozdělí mezi svých 27 členských států zhruba 75 miliard euro.

Hlavním posláním ESF je podpora rozvoje zaměstnanosti, sociálního začleňování a rovných příležitostí. Konkrétně jsou prostředky z tohoto fondu například určeny na:

- pomoc nezaměstnaným lidem či znevýhodněným sociálním skupinám při vstupu na trh práce,
- podporu celoživotního vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj proti všem formám diskriminace a nerovností souvisejícími s trhem práce.

Zvláštní pozornost je přitom věnována finanční pomoci těm oblastem EU, které jsou postiženy obzvláště vysokou nezaměstnaností nebo jejichž průměrný příjem je velmi nízký.

6 Nezaměstnanost

6.1 Nezaměstnanost z pohledu ekonomických teorií

Významnou charakteristikou regionálních trhů práce je nezaměstnanost. Je to také jeden z důležitých deskriptorů, za pomoci kterého lze regionální trhy práce zkoumat a popisovat.

Příčiny existence nezaměstnanosti v tržních ekonomikách jsou jedním z nejdiskutovanějších témat ekonomické teorie. Většina soudobých příčin nezaměstnanosti má výraznou mikroekonomickou povahu a za hlavní příčinu nezaměstnanosti se považuje nepružnost mezd. Na této skutečnosti se shodují jak moderní neoklasické teorie, tak soudobé teorie keynesiánské. Rozdíly mezi těmito školami spočívají spíše v tom, co považují za příčinu nepružnosti mezd, jakou míru nepružnosti připouštějí a jak dlouhý časový horizont jí přisuzují.

Jedním z klíčových diskutovaných pojmů je otázka dobrovolné a nedobrovolné nezaměstnanosti. Tento pojem úzce souvisí s rovnováhou na trhu práce. Nezbytnou podmínkou této rovnováhy je, že reálná mzdová sazba musí být taková, aby poptávané množství práce bylo rovno nabízenému množství práce.

Za této ideální situace pak existuje pouze dobrovolná nezaměstnanost, kterou představují ti lidé, kteří při rovnovážné reálné mzdové sazbě nechtějí pracovat. V reálném světě však často docházelo a dochází k situacím, kdy byla nezaměstnanost příliš vysoká na to, aby mohla být celá považována za dobrovolnou, kdy i kvalifikovaní pracovníci nemohli a nemohou najít při existující mzdové sazbě zaměstnání. Někteří neoklasičtí ekonomové na začátku 20. století a zejména pak J. M. Keynes proto vyslovili názor, že reálné mzdové sazby reagují na ekonomické šoky zpomaleně a se zpožděním a čistí trh práce spíše v dlouhém období. Proto může vzniknout nedobrovolná nezaměstnanost. Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká tehdy, jestliže jsou pracovníci ochotni pracovat za danou reálnou mzdovou sazbu a nemohou najít zaměstnání. V tomto případě se trh práce v určitém okamžiku vyznačuje příliš vysokou reálnou mzdovou sazbou a při této reálné mzdové sazbě vzniká převis nabídky práce. To, že nepružné mzdové sazby mohou vyvolávat nedobrovolnou nezaměstnanost, je zřejmé. Otázka ovšem zní, zda jsou mzdové sazby skutečně nepružné a zejména jaké jsou příčiny jejich nepružnosti. Neoklasičtí ekonomové většinou uvažují v dlouhém období, ve kterém považují mzdovou sazbu za zcela pružnou.

6.2 Typy nezaměstnanosti a její důsledky

6.2.1 Základní typy nezaměstnanosti

6.2.1.1 Frikční nezaměstnanost

Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy, nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Dokonce i kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, byla by zde vždy určitá fluktuace – lidé, kteří hledají zaměstnání po absolvování školy, nebo se stěhují do jiného města, ženy se mohou vracet do práce poté, co měly děti. Protože frikčně nezaměstnaní pracovníci často přecházejí z jedné práce do druhé, nebo shánějí lepší zaměstnání, má se obvykle za to, že jsou nezaměstnaní "dobrovolně".

6.2.1.2 Strukturální nezaměstnanost

Objevuje se tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Díky tomu se často setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají. Např. těžební oblasti, kde jsou převážně pracovníci školení pro důlní činnost, která je pro jiné obory nepoužitelná.

6.2.1.3 Cyklická nezaměstnanost

Vzniká, je-li celková poptávka po práci nízká. Jestliže se celkové výdaje a produkt snižují, nezaměstnanost se zvyšuje prakticky všude. Tento stav nastává zejména v období hospodářské recese (část hospodářského cyklu směřující ke dnu), pracovníci jsou propouštěni bez nároku na návrat.

6.2.2 Měření nezaměstnanosti v ČR

Problém měření nezaměstnanosti není tak jednoduchý, jak se zdá. V České republice se využívá v současnosti dvou metodik, jak toto provést. První je metodika Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, která měří tzv. míru registrované nezaměstnanosti. Čili procento nezaměstnaných je vyjádřeno jako poměr lidí zaregistrovaných na úřadech práce k pracovní síle. Pracovní síla ve jmenovateli je součtem počtu zaměstnaných (z šetření prováděného Českým statistickým úřadem), počtu dosažitelných uchazečů a počtu cizinců pracujících v České republice.

V rámci harmonizace s Evropskou unií k této metodice přikročilo MPSV od poloviny roku 2004. Do té doby se v čitateli neuváděli pouze dosažitelní uchazeči, tedy ti,

kteří mohou nastoupit ihned. Vlivem této změny skokově nezaměstnanost poklesla o více než jeden procentní bod.

Druhou metodiku definovanou Mezinárodní organizací práce (ILO) používá Český statistický úřad (ČSÚ). Tato metodika spočívá v zjišťování nezaměstnanosti výběrovým šetřením. Využívá se vzorek 25 000 domácností, které se proměňují rotačně během pěti čtvrtletí. Která ze statistik je ale lepší? Těžko říct.

Obě metodiky jsou přesné, ale každá z nich sleduje nezaměstnanost z trochu jiného hlediska. Pro mezinárodní srovnání je lepší ta metodika, kterou v současné době používá ministerstvo práce a sociálních věcí, protože je zharmonizována i s tím, co používá Eurostat.

V následující tabulce uvádím přehled některých základních ukazatelů trhu práce v ČR v letech 2000–2007.

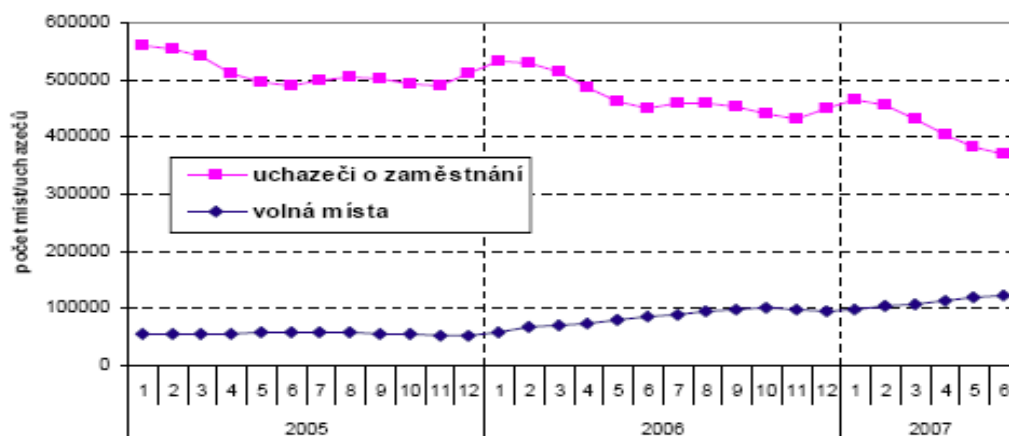
Tab. č. 6 Vývoj základních ukazatelů VŠPS v ČR

	Rok							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Zaměstnaní (tis.)	4731,6	4727,7	4764,9	4733,2	4706,6	4764,0	4828,1	4922,0
Nezaměstnaní (tis.)	454,5	418,3	374,1	399,1	425,9	410,2	371,3	276,3
Míra nezaměstnanosti (%)	8,8	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3

Zdroj: Český statistický úřad

Následuje graf, z kterého si můžeme všimnout, že pokračuje pokles počtu uchazečů v evidenci ÚP při současném nárůstu hlášených volných pracovních míst.

Graf č. 8 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v období 2005 - 1. pololetí 2007



Zdroj: Český statistický úřad

Tab. č. 7 Míra nezaměstnanosti a počet evidovaných uchazečů v krajích ČR¹³

Kraj	Evidovaní uchazeči o zaměstnání		z toho dosažitelní		Míra nezaměstnanosti	
	k 30.6.		k 30.6.		k 30.6.	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
1 Ústecký kraj	65 215	54 598	61 724	51 776	14,2	11,9
2 Moravskoslezský kraj	88 737	72 365	83 718	67 949	13,0	10,7
3 Karlovarský kraj	16 021	13 418	15 286	12 775	9,0	7,6
4 Jihomoravský kraj	54 941	45 192	51 481	42 383	8,7	7,1
5 Olomoucký kraj	31 116	21 104	29 136	22 483	9,0	6,9
6 Liberecký kraj	17 190	15 400	15 997	14 042	7,0	6,2
7 Zlínský kraj	25 841	20 547	23 655	18 722	7,9	6,1
8 Vysočina	19 027	16 034	17 826	15 051	6,8	5,6
9 Pardubický kraj	18 669	14 842	17 618	13 842	6,6	5,2
10 Královéhradecký kraj	19 092	14 699	17 977	13 805	6,3	4,7
11 Plzeňský kraj	17 751	15 047	16 662	14 134	5,5	4,7
12 Středočeský kraj	35 696	29 923	33 606	28 144	5,4	4,4
13 Jihočeský kraj	19 822	15 875	18 128	14 510	5,5	4,4
14 Praha	21 988	18 747	20 111	17 219	2,8	2,4

Zdroj: Český statistický úřad

6.2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

V každém období určité procento zaměstnaných ztrácí zaměstnání a určité procento nezaměstnaných práci nalézá (čistá změna v počtu zaměstnaných a změna v počtu nezaměstnaných).

Z toho vyplývá:

- vyšší míra ztráty pracovních příležitostí zvyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti
- vyšší míra nových pracovních příležitostí naopak snižuje přirozenou míru nezaměstnanosti

6.2.4 Tendence ke zvyšování nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti má tendenci při plné zaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva k neustálému růstu.

Existují tři příčiny:

- Demografické změny

Souvisí s demografickou strukturou ekonomicky aktivního obyvatelstva a s rostoucí ekonomickou aktivitou dospívající mládeže, příslušníků menšin a žen (tyto skupiny mají větší tendenci k nezaměstnanosti).

- Vládní politika

¹³ Kraje seřazené podle míry nezaměstnanosti k 30. 6. 2007

Vyšší nezaměstnanost vlivem větších sociálních jistot vytvořených vládou - menší snaha, nižší zájem o hůře placenou práci.

- **Strukturální změny**

Dochází k vzestupné tendenci strukturální nezaměstnanosti. Ekonomika se rychle mění, zatímco pracovníci reagují na tyto změny mnohem pomaleji.

6.2.5 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se uvádí jako jeden z ústředních sociálních problémů. Když je nezaměstnanost vysoká, dochází k mrhání zdroji a důchody lidí jsou nízké, během takových období rovněž ekonomické obtíže ovlivňují emoce lidí a rodinný život. Uvádí se dvě základní kategorie dopadu: ekonomický a sociální.

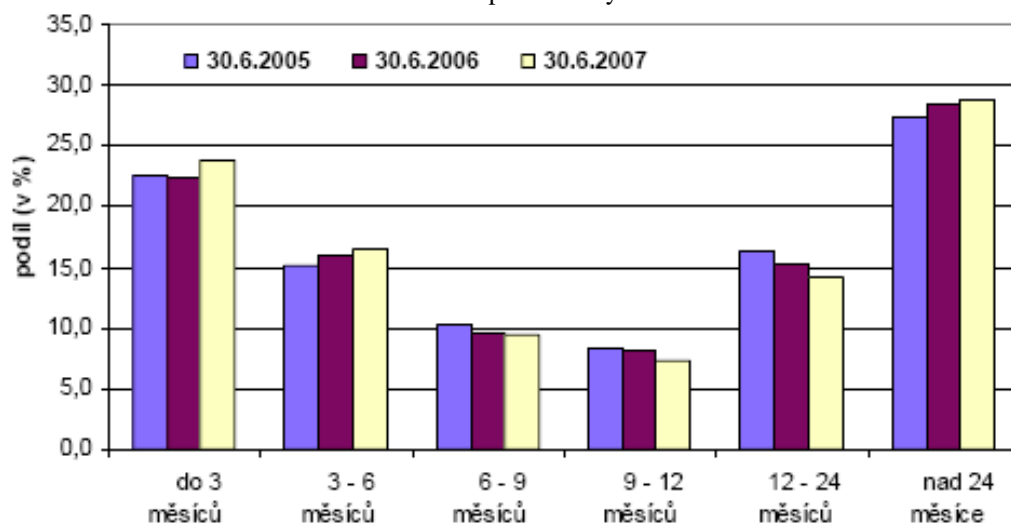
6.2.5.1 Ekonomický dopad

Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, protože během depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevytváří ekonomika tolik, kolik je schopna. Ztráty, ke kterým dochází v obdobích vysoké nezaměstnanosti, jsou největším doloženým mrháním zdroji v soudobé ekonomice. Většinou jde hlavně o dopad cyklické nezaměstnanosti. To kvantifikuje tzv. Okunův zákon. Ten říká, že na každá 2 %, o něž GNP (hrubý národní produkt) poklesne vzhledem k potenciálnímu produktu, se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %.

6.2.5.2 Sociální dopad

Je to hlavně dlouhodobá (delší než 1/2 roku) nedobrovolná nezaměstnanost, která přináší lidské sociální a psychologické škody. Je dokázáno, že nezaměstnanost vede ke zhoršování fyzického i psychického zdraví, vede k vyššímu výskytu srdečních chorob, alkoholismu a sebevraždám.

Graf č. 9 Podíl uchazečů o zaměstnání podle doby trvání nezaměstnanosti v letech 2005 - 2007



Zdroj: Český statistický úřad

7 Migrace

7.1 Definice migrace

Přesun jednotlivců i skupin v prostoru, který je spolu s porodností a úmrtností klíčovým prvkem v procesu populačního vývoje a výrazně ovlivňuje společenské a kulturní změny obyvatel na všech úrovních. S ekonomickým rozvojem se intenzita migrace neustále zvyšuje.¹⁴

Migrace obecně ovlivňuje politické, ekonomické, sociální, demografické a kulturní prostředí cílových zemí, ale i zemí zdrojových. Stává se nedílnou součástí celosvětového společenského a ekonomického vývoje. Jedná se o zajímavý až fascinující jev, neboť se týká člověka. Člověka jako jednotlivce, ale i jako příslušníka národa či etnické skupiny. V současné době je přistěhovalectví velmi diskutované téma na úrovni politických rozhodnutí, úředních či úřednických opatření, odborných studií. A je i tématem rozhovorů obyčejných lidí. Každý máme názor na to, jestli cizince chceme, kolik bychom jich měli přijmout, zda je vůbec potřebujeme. A jestli je můžeme, a případně jak, vybírat.

Lidé migrují z různých důvodů, ať už ekonomických, politických či osobních. Člověk, který se z těchto důvodů rozhodne pobývat v cizí zemi, se musí vyrovnat s odlišným jazykem, prostředím, kulturou, zvyklostmi. Stejně tak místní obyvatelé reagují na cizincovu přítomnost. Přistěhovalci ovlivňují demografické veličiny ve státě, dostávají se na trh práce a tím přispívají k ekonomickým změnám. Jak tedy příchod a pobyt cizince ovlivní demografické, ekonomické a sociální veličiny?

7.2 Faktory a příčiny migrace

Převažující příčiny migrace lze v současném světě spatřovat zejména v rozdílech v bohatství mezi jednotlivými světadíly, v síle ekonomik jednotlivých zemí a úrovni ekonomického rozvoje a v životní úrovni jejich obyvatel. Při sledování migrace nelze mít na zřeteli jen jevy migraci vyvolávající, ale i faktory migraci umožňující nebo jí napomáhající. Svět tedy byl, je i v blízké budoucnosti bude konfrontován s pozitivními i negativními faktory vyvěrajícími z mezinárodní migrace, jež bezesporu představuje jednu z globálních výzev lidstva.

Obecně se začalo prosazovat přesvědčení, že migrace a zejména imigrace se bude muset napříště stát jedním z efektivních nástrojů řešení dalšího ekonomického rozvoje této země i součástí jejího společenského vývoje.

V minulosti byla migrace zdrojem lidského pokroku, v moderní době je důsledkem globalizace, urbanizace, ekonomických a populačních faktorů, válek, porušování lidských

¹⁴ Dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/azyl/slovník.html>

práv, existence chudoby, politické a náboženské perzekuce, etnických konfliktů, zhoršujícího se stavu životního prostředí, se kterým úzce souvisí přírodní a ekologické katastrofy.

7.3 Vývoj migrační politiky České republiky

V letech 1990 - 1997 byla otevřená liberální migrační politika reagující na otevření hranic a zavádění tržní ekonomiky v ČR. Dále v roce 1998 došlo ke zpřísnění politiky v oblasti vydávání pracovních povolení cizincům v důsledku stoupající nezaměstnanosti. Od následujícího roku až po současnost je zaváděna koncepce integrace cizinců dlouhodobě legálně usídlených v ČR, na které participují všechny resorty. V současné době má integraci cizinců na starosti Ministerstvo práce a sociálních věcí. V období 1999 - 2003 existovala komise MV pro přípravu a realizaci politiky vlády České republiky v oblasti integrace cizinců a vztahů mezi komunitami. Od roku 2000 docházelo ke zpřísnování kontroly hranic v důsledku boje proti nelegální migraci, harmonizaci vízové politiky ČR s politikami členských zemí EU, změnám zákonů o pobytu, azylu a zaměstnanosti i podnikání s cílem snížit nelegální migrace a nedokumentovanou práci cizinců.

Podle současných studií jsou jasným přínosem pro český trh. Nepotvrdilo se, že by zabírali pracovní místa domácím, naopak jejich kvalifikace spíše doplňuje mezery na českém trhu. Přes všechny klady i zápory a rozdílnost jednotlivých případů český právní systém zachází se všemi cizinci stejně. A žádost o pracovní povolení představuje spíše cestu přes ostnatý drát než otevřenou bránu.

7.4 Vliv imigranta na pracovní poptávku a nabídku v ČR

Vztah migrace a pracovních míst je v ideálním prostředí relativně jednoduchý. Migranti vytvářejí nová pracovní místa – ať už jde o zastání práce, kterou již domácí dělat nechtějí, nebo o činnosti vyplývající z většího počtu obyvatel. Dnešní ekonomiky ale nefungují ideálně, jednotlivá místa jsou navázána na nejrůznější formy zdanění, pojištění a rigidní, byť štedrý sociální systém. Tato deformace podporuje dojem, že počet pracovních míst je fixní, z čehož pak zase vyplývá, že více zájemců nutně zhoršuje situaci domácích. Není tomu tak a myslí si to velká spousta Čechů.

Pracovní migrace tvoří významnou část migračních toků nejen v České republice. Rozhodující část cizinců přichozích do země má zájem v dané zemi pracovat. Právní předpisy většiny zemí však téměř vždy na trhu práce upřednostňují domácí pracovní sílu. Nově podaným žádostem o pracovní povolení je vyhověno až poté, co dané pracovní místo nemůže být obsazeno občanem země, či cizincem s trvalým pobytem na daném území.

Tímto opatřením by se mělo zamezit tomu, aby zahraniční pracovní síla „přebírala“ volná pracovní místa domácímu obyvatelstvu a nevznikalo sociální napětí.

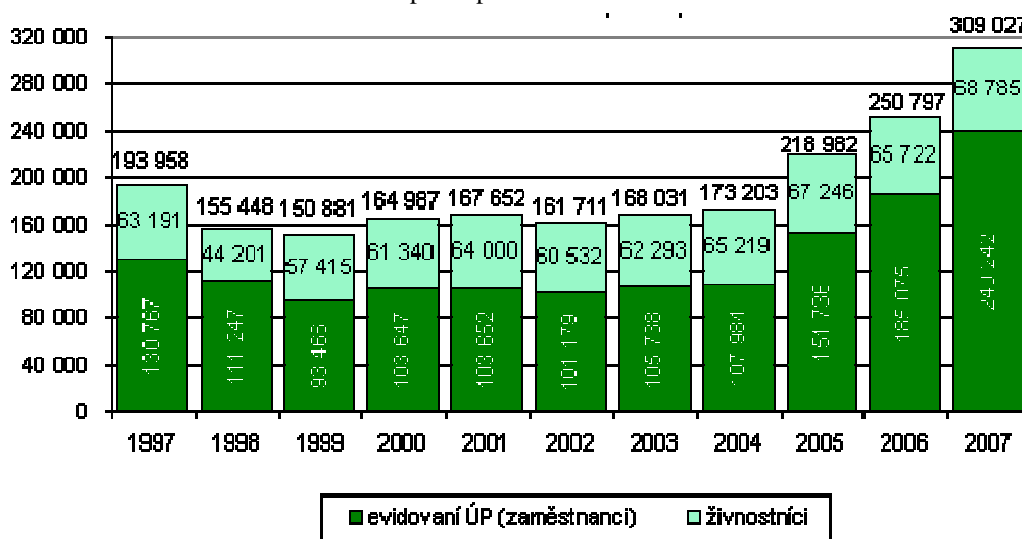
I v ČR, podobně jako v jiných vyspělých zemích, však lze pozorovat jev označovaný odborníky za tzv. paradox zaměstnanosti. Znamená to, že v době, kdy panuje poměrně vysoká nezaměstnanost, existuje v některých zaměstnaneckých sektorech rostoucí počet volných míst, která nelze obsadit domácími pracovníky, a to buď z důvodu nevyhovující kvalifikace, nebo nedostatečné mobility. Zahraniční zkušenosti navíc ukazují, že vedlejším aspektem příchodu jednoho kvalifikovaného pracovníka bývá vytvoření zhruba dvou dalších pracovních míst, která mohou být obsazena českými sousedy nového spoluobčana.

Mezi odborníky se dlouhodobě vede diskuse, jaký mají imigranti vliv na domácí mzdy. Obecně se soudí, že cizinci hladinu mezd snižují. Často zastávají nekvalifikované práce za mzdu, jež je pro domácí pracovníci nepřijatelná. Mzda je v těchto případech jen o málo vyšší než sociální dávky, kterým pak domácí pracovníci dávají přednost. V konečném důsledku je však práce cizinců přínosem, protože zaměstnavatelé díky nim mají nižší náklady. Zvýší se jejich konkurenceschopnost a pro konečného odběratele je cena výhodnější. Co se týče kvalifikovaných pracovních sil, které zastávají prestižní zaměstnání, jejich počet je ve srovnání s předchozí skupinou např. v ČR mnohem menší, proto můžeme jejich vliv na mzdy často pominout.

- Ekonomická aktivita cizinců:

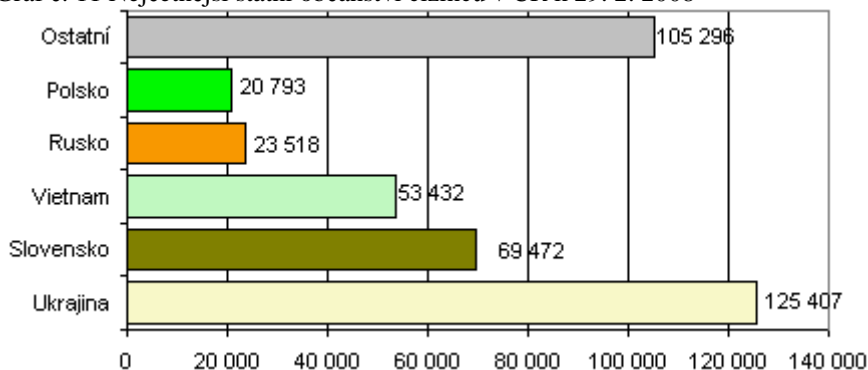
Celková zaměstnanost cizinců k 31. 12. 2007 činila 309 027 osob. 240 242 (78 %) těchto cizinců bylo evidováno úřady práce. Zbýlých 68 785 cizinců (tj. 22 % všech zaměstnaných cizinců) mělo platné živnostenské oprávnění.

Graf č. 10 Celková zaměstnanost cizinců podle postavení v zaměstnání



Zdroj: Český statistický úřad

Graf č. 11 Nejčtenější státní občanství cizinců v ČR k 29. 2. 2008



Zdroj: Český statistický úřad

Více než polovinu cizích zaměstnanců představují občané Slovenska, pětinu občané Ukrajiny. Třetinu živnostenských podnikatelů představují Vietnamci a necelou třetinu Ukrajinci. Spektrum zemí, jejichž občané jsou evidováni na trhu práce v ČR je velmi široké (zhruba 180 zemí).

7.5 Volný pohyb pracovních sil

7.5.1 Přechodná opatření (1. května 2004 - 30. dubna 2011)

Smlouva o přidružení z roku 2003 stanovuje přechodná opatření pro volný pohyb osob a v důsledku toho se aplikace části komunitárního práva, týkající se volného pohybu pracovních sil v EU-25 může zdržet maximálně o 7 let.

Smlouva rozděluje přechodné období na tři odlišné fáze s různými podmínkami.

- **První fáze** započala 1. května 2004 a byla ukončena 30. dubna 2006. V této době státy EU-15 regulovaly přístup na jejich pracovní trh zavedením národních opatření nebo tím, co vyplývá z bilaterálních dohod (platí pro všechny státy, které přistoupily 1. května 2004 s výjimkou Malty a Kypru).
- **V druhé fázi** mohou státy EU-15 uplatňovat omezení přístupu na pracovní trh do konce pětiletého období po přidružení (30. dubna 2009). V případě normálního průběhu by komunitární právo o volném pohybu pracovních sil mělo platit od 1. května 2009. Smlouva o přístupu však povoluje státům EU-15 pokračovat v omezeních, jestliže by bez nich došlo k ohrožení či narušení pracovního trhu, tj. **třetí fáze** (1. května 2009- 30. dubna 2011).

7.5.2 Omezení v období od května 2004 do 30. dubna 2006

Velká Británie- nepřijala žádná opatření, ale zavedla systém registrace pracovníků. Podle tohoto systému se uchazeči o místo z 8 států (kromě Kypru a Malty) museli v Británii registrovat během 30 dnů od začátku pracovního poměru na Ministerstvu vnitra.

Ostatní státy EU-15 informovaly Komisi o zachování jejich systému získávání pracovních povolení, i když s částečnými změnami.

Dánsko se rozhodlo vydávat pracovní povolení všem občanům 8 členských států, které přistoupily k EU 1. května 2004 pod podmínkou, že jejich práce bude na plný úvazek a upravena kolektivní pracovní smlouvou. Žadatelé musí před počátkem zaměstnaneckého poměru mít zaručen trvalý pobyt v Dánsku.

Nizozemsko zavedlo dvoufázový postup. Tradiční systém pracovních povolení, který zahrnuje test pracovního trhu, který se týká většiny sektorů, avšak některé sektory a zaměstnání byly z tohoto regulérního postupu vyňaty. Jestliže se uplatní výjimka, pak může být pracovní povolení vydáno během dvou týdnů bez potřeby testu pracovního trhu.

Francie se rozhodla ponechat systém pracovních povolení, který však neplatí pro výzkumný sektor.

Belgie, Finsko, Řecko, Lucembursko a Španělsko se rovněž rozhodly zachovat tradiční systém pracovních povolení.

Itálie se rozhodla zachovat systém, ale vydala speciální vstupní kvótu pro pracovníky z 8 členských států.

Portugalsko rovněž poskytlo systém kvót. Německo a Rakousko ponechaly původní systém, i když s nějakými úpravami. Obě země také oznámily Komisi využít opatření uvedené ve Smlouvě o přistoupení, týkající se omezení příhraničních služeb v určitých citlivých sektorech a zahrnující i dočasný pohyb pracovních sil. Z členských států, které se přidružily k EU 1. května 2004, pak pouze Polsko, Slovinsko a Maďarsko aplikovaly reciprocitu vůči členským státům EU-15, které uplatnily omezení.

7.5.3 Volný pohyb pracovníků se osvědčil

Volný pohyb pracovníků od rozšíření v roce 2004 měl příznivý dopad. Pracovníci ze zemí EU-10 pomohli řešit nedostatky na trhu práce a přispěli ke zlepšení hospodářských výsledků v Evropě. Země, které nezavedly od května 2004 omezení (Spojené království, Irsko a Švédsko), dosáhly vysokého hospodářského růstu, poklesu nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnanosti, uvedla počátkem února Evropská komise.

Co se týče dvanácti zemí EU, které uplatnili přechodná opatření, pracovníci, kterým se podařilo získat legální přístup na jejich trhy práce, se do těchto trhů bez potíží začlenili. Z dostupných údajů však vyplývá, že tyto země musely čelit nežádoucím vedlejším účinkům, zejména většímu výskytu nehlášené práce a falešné samostatné výdělečné činnosti. Pokud jde o EU jako celek, migrační toky pracovníků byly spíše omezené.

Statistiky obsažené ve zprávě, jež Komisi předaly samy členské státy EU, ukazují, že příliv pracovní síly ze střední a východní Evropy byl ve většině zemí menší, než

očekávaly. Nic nenasvědčuje tomu, že by ve srovnání s předchozími lety došlo po rozšíření k prudkému nárůstu počtu pracovníků nebo sociálních výdajů. Největší relativní příliv pracovníků zaznamenalo Irsko. To přispělo k jeho velmi dobrým hospodářským výsledkům. Jak uvádí "Zpráva o fungování přechodných opatření", pracovníci z nově přistupujících zemí poskytli žádané kvalifikace a bylo mezi nimi mnohem nižší procento nekvalifikovaných pracovníků než mezi domácími pracovníky.

Omezení zavedená členskými státy mají malý přímý účinek na kontrolu pohybu pracovníků. Co se týče přechodných opatření, ukázalo se, že není přímá vazba mezi velikostí migračních toků z členských států a zavedením přechodných opatření. Migrační toky vyplývají v konečném důsledku z faktorů souvisejících se situací nabídky a poptávky. Velké množství vydaných pracovních povolení bylo na krátkodobou nebo sezónní práci.

7.6 Schengenský prostor

Na první poslech podivně znějící hesla jako např. „ČR vstoupí do Schengenu" či „ČR se připravuje na vstup do Schengenu" využívala název malého lucemburského městečka v blízkosti francouzské a německé hranice pro označení širšího fenoménu, jehož počátky se začaly psát v polovině osmdesátých let právě zde.

V současnosti se výraz „Schengen" nejčastěji využívá jako zkrácené označení tzv. schengenského prostoru, v jehož rámci nejsou na společných státních hranicích vykonávány hraniční kontroly a hranice lze tedy překračovat kdykoli a na jakémkoli místě. Absenci hraničních kontrol nahrazuje rozsáhlá spolupráce všech států v mnoha oblastech, které sahají od policejní a justiční spolupráce přes vízové a konzulární záležitosti až po ochranu osobních údajů.

Obecně jistě vítáme vstup do schengenského prostoru, vnitřní hranice Evropské unie zanikly. Můžeme je překračovat kdekoli a bez kontrol, které jsme dříve podstupovali. O to přísněji se hlídají vnější hranice EU. Ty budou v případě České republiky pouze na letištích s mezinárodním statutem.

Dvě předchozí věty se lehce napíšu, avšak vyžadovaly a stále vyžadují nesmírnou přípravu příslušných ministerstev, policie, celní správy. Vstupem do nové společnosti se ještě více oddělíme od tzv. třetích zemí. Států, které nejsou členy Evropské unie nebo Evropského ekonomického prostoru. Zároveň je to završení toho, co jsme nastartovali po roce 1989.

Dne 21. prosince 2007 se Česká republika plně zapojila do schengenské spolupráce. V noci z 20. na 21. prosince tak byly zrušeny kontroly na vnitřních hranicích. Na mezinárodních letištích v rámci letů uvnitř rozšířeného Schengenu zmizely hraniční kontroly 30. března 2008.

To, co se mohlo zdát nepředstavitelné, se stalo skutečností. Česká republika se připojila ke skupině států, které neprovádějí kontroly na svých společných hranicích a které dovedly své úsilí o naplnění práva volného pohybu osob v praxi do zdárného konce. 21. prosince 2007 se tak symbolicky završilo období pomyslného rozdělení Evropy na „Západ“ a „Východ“ a pozemní hranice je možné překračovat bez nutnosti předkládat na hraničních přechodech identifikační průkaz. Definitivní tečku pak učinil 30. březen 2008, kdy byly zrušeny hraniční kontroly také na mezinárodních letištích při letech uvnitř schengenského prostoru.

7.7 Shrnutí

Zpráva Evropské komise hovoří o strukturálním napětí v Evropské unii, kdy jde ruku v ruce vysoká nezaměstnanost a závažný nedostatek pracovních sil. Vyrovnání obou by napomohlo právě uvolnění pracovního trhu, aby se lidé z míst s vysokou nezaměstnaností v konkrétním oboru mohli vydat za svou profesí tam, kde naopak odborníci chybí. Evropa musí také reagovat na globálnější problémy, jako je rostoucí konkurence zemí jihovýchodní Asie či stárnutí evropské populace, které by mohly vést ke zhroucení financování sociálního systému – EU musí zlepšovat svou konkurenceschopnost a vytvářet více pracovních míst, což opět vyžaduje větší mobilitu v rámci celé rozšířené Unie.

Obava, že by staré členské země zaplavily levné pracovní síly z nových států, se ukázala jako lichá. Hodnocení vlivu migrantů na hospodářství a pracovní trh je ovšem diametrálně odlišné v hypotetickém prostředí ideálního trhu a v různě deformovaných trzích současného vyspělého světa. Imigranti neohrožují domácí obyvatelstvo na trhu práce, Na českém trhu práce bude v roce 2030 chybět přes 420 000 kvalifikovaných pracovníků. Když shrneme výše uvedené, zjistíme, že mezinárodní migrace s sebou ruku v ruce přináší zisky i ztráty. Jak velký podíl zisků a ztrát však připadá na rozvojovou zemi, vysílající do zahraničí své pracovníky, a nakolik se hostitelská země cítí odpovědná za rozvoj zemí původu, zůstává doposud nejasný.

Dokonalý model imigrace neexistuje, je jen dost příkladů. Je nutné je využít a snažit se je naplnit a třeba i rozšířit svobodu pohybu, jak nejvíc to půjde. Vždyť jsme si pro naše historicky první předsednictví unii zvolili heslo „Evropa bez bariér“. Domnívám se, že systém přechodných opatření a vytváření umělých bariér není pro Unii přínosný. Občané nových členských zemí stále nemohou využívat svobody volného pohybu pracovních sil. Podnikatelé nemohou nabízet své služby ve všech státech EU bez omezení. To je třeba změnit. Začít více naplňovat nejen unijní právo, ale také ducha evropské integrace, která stojí na principu rovných práv a povinností.

Závěr

Zájmem každého občana naší společnosti je získat peníze, zajistit potřeby své a své rodiny. Obecně lze získat prostředky buďto vlastním podnikáním, nebo zaměstnáním. Existují i další cesty, jako je dědictví či výhra v loterii. Akceptujeme, že jsou ve společnosti i ti, kdo získávat peníze nepotřebují. Pomiňme také osoby mimo produktivní věk, tedy děti či důchodce. S uspokojováním jejich potřeb jim pomáhají v rámci solidárního chování jejich spoluobčané v produktivním věku.

Zaměstnanec má zájem získat zaměstnání, které odpovídá jeho vzdělání, kvalifikaci, které pokládá za důstojné a stabilní. Chce mít perspektivu svého rozvoje, dalšího vzdělávání, kariérního růstu. Lidé dělají to, co dělají rádi, co se jim vyplatí a k čemu jsou donuceni. Dobře dělají především to, co dělají rádi a co se jim vyplatí.

Pracovat se nevyplatí, pokud je možné uspokojit své potřeby, tedy získat peníze, jinak než prací. Chci hovořit o špatně nastavených pravidlech systémů státní podpory. Pokud dávky v nezaměstnanosti či sociální podpory poskytnou příjem srovnatelný s příjmem ze zaměstnání a pokud přístup k těmto dávkám není dostatečně omezen, zvolí určitá část občanů, často s nižší kvalifikací, raději dávky než práci.

Zvláštní skupinou jsou mladí občané, kteří ukončili kvalifikaci a hledají si své první zaměstnání. Špatně nastavený systém podpory jim bere motivaci k hledání zaměstnání. Vytváří se chybný model, podle kterého se pracovat nevyplatí a život „na sociálních dávkách“ je přijatelnou a nevýjimečnou alternativou.

Řešení by bylo vytvoření takového systému dávek v nezaměstnanosti a sociálních dávek, ve kterém se v žádném případě nevyplatí nepracovat. Solidární pomoc těm, kdo nepracují, nemůže být srovnatelná se mzdou těch, kdo pracují. Právě s respektem k těm, kdo svou práci ztratili a skutečně se odpovědně snaží nalézt nové uplatnění, nesmíme připustit, aby systém, který jim má pomáhat překonat složitou životní situaci, byl zneužíván. Podpora v nezaměstnanosti musí být směřována k opětovnému nalezení práce a proti tendenci k dlouhodobé nezaměstnanosti.

Z hlediska zaměstnavatelů je situace podobná. Též jim se musí vyplatit vytvářet pracovní místa. To, zda se vytvoření pracovního místa vyplatí, je ovlivněno především cenou práce, její produktivitou a výší daní. Produktivitu ovlivňuje kvalifikace pracovníka a organizace práce. Cenu práce ovlivňuje výše mzdy a výše dalších nákladů spojených se zaměstnáváním zaměstnance.

Pokud předpokládáme svobodný smluvní vztah zaměstnavatele a zaměstnance, je mzda výsledkem vyjednávání, rovnováhou mezi nabízenou pracovní silou a poptávanou prací. Zaměstnavatel dává zaměstnanci tak vysokou mzdu, aby si jej udržel, pokud je

kvalitní, ale nemůže mu dát vyšší mzdu, než jakou si může dovolit vzhledem k příjmům podniku.

Podstatný vliv na cenu práce má výše daní, zdravotního a sociálního pojištění a dalších nákladů spojených se zaměstnáváním zaměstnance. Vysoké daně a další platby zvyšují cenu práce a brání vzniku pracovních míst.

Minimální mzda zde hraje významnou roli. Pokud je stanovena příliš blízko sociálním dávkám, bere motivaci k práci. Vysoká minimální mzda na druhé straně brání zaměstnávání osob s nejnižší kvalifikací a zvyšuje jejich nezaměstnanost. Specifický vliv má stanovení minimální mzdy na vznik pracovních příležitostí osob se změněnou pracovní schopností, například v chráněných dílnách. Minimální mzda v tomto případě brání zaměstnávání těchto osob, protože produktivita jejich práce takové minimální mzdě většinou neodpovídá.

Naše společnost je v pohybu. Pohybují se jak podniky s jejich zaměstnanci, tak i ostatní občané. Po vstupu České republiky do Evropské unie se pohybujeme více a v rámci celé EU. Právě volný pohyb zboží, kapitálu, občanů a služeb jsou základními pilíři, na kterých je budoucnost EU postavena. Jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci musí být připraveni na změnu. V rámci Evropské unie probíhá poměrně velký přesun podniků ze zemí s vysokou cenou práce do zemí s nižší cenou práce.

Stejně tak zaměstnanci musí být připraveni stěhovat se za prací. Právě to není v českém prostředí příliš obvyklé. Podmínkou stěhování za prací je mimo jiné existující a fungující trh s byty. Pokud se zaměstnanec chce stěhovat za prací, musí mít možnost prodat svůj stávající byt a koupit si byt v místě zaměstnání. Zdánlivě přirozený postup blokuje tuhá a nesmyslná regulace nájemného, která zablokovala trh s byty a tak i mobilitu pracovní síly.

Dalším okruhem problémů je volný pohyb zaměstnanců a služeb v rámci Evropské unie. Volný pohyb zaměstnanců je jedním z pilířů Evropské unie. Po přistoupení deseti nových členských zemí 1. května 2004 byl však většinou starých členských zemí právě volný pohyb zaměstnanců občanů nových zemí výrazně omezen. Důvodem byla především obava z jiné ceny práce v nových a starých členských zemích.

Trh práce v České republice je pro cizince stále atraktivní. Z členských zemí EU-25 přitahuje nejvíce občanů Slovenska a Polska, méně atraktivní je pro občany ekonomicky silnějších členských států unie. Z nich jsou častěji zastoupeni pouze občané Německa. Pracovní migrace z členských zemí EU-25 nejsou a nebyly nikterak omezovány, přesto nestačí saturovat domácí poptávku po pracovní síle v určitých odvětvích a profesích. Do budoucna to budou spíše občané třetích zemí, kteří rozšíří pracovní potenciál České

republiky, jestliže bude na trhu práce dostatek pracovních příležitostí a nedostatek pracovní síly.

Cizinci, kteří přicházejí do České republiky za prací, přivádějí stále častěji své rodiny a jejich usídlení je vládou podporováno. Počet cizinců studujících na českých vysokých školách v průběhu let roste. Tito studenti budou moci po ukončení studia vyhledat pracovní místo v ČR a investice vložené do jejich vzdělání se mohou zúročit, pokud zaměstnavatelé nabídnou těmto absolventům zajímavá pracovní místa a pracovní podmínky. Jinak mohou jít pracovat tito mladí lidé do jiných zemí, které jim nabídnou lepší podmínky. Lze očekávat, že všechny ekonomicky vyspělé země budou lákat na své pracovní trhy kvalifikované pracovníky a zvítězí ty, které jim budou moci nabídnout nejvíce.

Česká republika usiluje o integraci cizinců na trhu práce. Atraktivní pracovní místa mohou cizinci nejnáze vyhledat, stejně jako ostatní obyvatelé, prostřednictvím vlivných sociálních sítí. Úspěšná profesní kariéra cizinců možná závisí více na sociálních kontaktech, které si v ČR vybudují, nežli na jejich kvalifikaci a schopnostech.

Vláda České republiky usnadňuje kvalifikovaným cizincům vyhledání pracovního místa prostřednictvím internetu. Portál MPSV má propojit nabídku pracovních míst ze strany českých podnikatelů s poptávkou ze strany cizinců. Do jaké míry bude tento systém efektivně fungovat, ukáže teprve budoucnost. Prozatím převyšuje poptávka cizinců nad nabídkou podnikatelů.

Moderní trhy práce vyžadují flexibilní pracovní sílu. Ta může být získávána v potřebném množství a struktuře z domácích zdrojů i zahraničních zdrojů pouze za předpokladu cenově dostupné a fungující veřejné dopravy a bydlení. Odstranění vnitřních bariér blokujících pracovní mobilitu umožní efektivnější využívání domácí i cizí pracovní síly.

Z hlediska ekonomického lze oba jevy - pracovní imigraci ze zahraničí i dojížděku za prací do zahraničí - považovat v současnosti za příznivé. Legálně pracující cizinci zabírají na trhu práce většinou pozice méně kvalifikované. Trh práce přitom nejen nenarušují, ale zároveň odvádí daně a část vydělaných peněz zde i utratí, čímž zvyšují kupní sílu obyvatelstva ČR.

Do budoucna však i zde existují různá ohrožení, která vyplývají jak z přílivu cizinců na území ČR z východní Evropy či z Balkánu, tak souvisí s postupným otvíráním pracovních trhů v zemích Evropské unie vůči českým pracovníkům. Situace na trhu práce v České republice se v posledních třech letech výrazně zlepšuje, nezaměstnanost se snižuje, počet zahraničních pracovníků se zvyšuje. V souvislosti s tím, že nejpočetnější složku cizinců tvoří Ukrajinci, je důležité nahlížet na vývoj ekonomické situace na Ukrajině. Ta je v současnosti charakteristická rychlým růstem výkonu a zároveň mezd.

Může se proto stát, že již v blízké budoucnosti se mnoha občanům Ukrajiny dále nevyplatí dojíždět za prací do České republiky a působit zde v méně kvalifikovaných činnostech. Pracovníky z této oblasti bude tedy ČR v budoucnu nepochybně ztrácet a vzhledem k tomu, jaké profese u nás zastávají (stavební a strojírenští dělníci), může se jednat o problém pro mnoho firem, které činnosti v oblasti stavebnictví, strojírenství, hutnictví či kovo zpracujícího průmyslu vykonávají.

Druhou stránkou věci je rozšíření Evropské unie o Bulharsko a Rumunsko, kterým ČR otevřela svůj pracovní trh. I když této možnosti zatím využívá pouze zlomek občanů těchto zemí, tak jiné země EU, např. Itálie, se konkrétně s přílivem Rumunů vyrovnává velmi těžce. V Itálii nyní žije podle odhadů přes půl milionu Rumunů, jejich počet prudce vzrostl po vstupu Rumunska do EU 1. ledna 2007. Nemyslím si, že by mohlo dojít k podobné expanzi i do České republiky. Český pracovní trh pro Rumuny není tolik atraktivní. Jednou z překážek je i to, že rumunština je románský jazyk a pro Rumuny je obtížnější naučit se česky. Z tohoto důvodu dávají Rumuni přednost státům jako je Francie či Itálie. Vláda si však přesto ponechala pootevřená zadní vrátka a v případě ohrožení pracovního trhu může ochranná opatření zavést. Domnívám se, že jde o velmi vnímavý přístup a pozitivum vidím v tom, že nečiníme novým členským zemím to, co dělají někteří z původních členů nám.

Třetím prvkem působícím na situaci na trhu práce v České republice zvnějšku může být postupné otvírání pracovních trhů ve „starých“ zemích EU, z nichž tento krok plně provedla zatím pouze Velká Británie, Irsko a Švédsko.

Dle výzkumů VÚPSV chybí v České republice i státech EU odborníci v téměř totožné odvětvové či oborové a profesní struktuře. V případě, že některé skupiny nedostatkových expertů odejdou z ČR za lukrativní příjmovou a kariérní nabídkou do zahraničí, budou se zjištěné rozpory mezi nabídkou a poptávkou na českém trhu práce nadále prohlubovat. V konečných důsledcích mohou znamenat zhoršení podmínek pro podnikání a stát se brzdou vývoje domácí ekonomiky.

Pokud se týká vývoje zaměstnanosti, předpokládám, že pozitivní vývoj ekonomiky a spolu s ním i pokles míry nezaměstnanosti, viditelný od 2. pololetí roku 2004, bude nadále pokračovat. Potvrzují to i vyjádření představitelů z průmyslu, stavebnictví, obchodu a vybraných odvětví služeb.

Podle posledních výsledků z vybraných oblastí národního hospodářství lze očekávat další růst ekonomiky. V minulém období realizované investice se projevují nárůstem nových pracovních míst především v oblasti průmyslu. Na druhé straně nedostatek pracovní síly může růst zaměstnanosti zpomalit. Rychlejšímu poklesu nezaměstnanosti brání její strukturální charakter. Nesoulad mezi požadavky zaměstnavatelů, zejména z

hlediska oboru vzdělání či praxe, a nabídkou práce. Přitom počet volných pracovních míst dosahuje v posledních měsících rekordních hodnot nad 130 tisíc, ke konci září 2007 registrovaly úřady práce těchto míst více než 137 tisíc.

Předpokládám tedy pokračování dobrého ekonomického výkonu české ekonomiky, která bude poptávat další pracovní síly. Míra nezaměstnanosti by měla klesat, ovšem již méně strmě, než v letech 2005-2007. Důvod pro mírnější pokles nezaměstnanosti spatřuji ve zvyšujícím se podílu obtížně umístitelných uchazečů v evidenci úřadů práce. Osob s kumulací různých handicapů z pohledu trhu práce, ať již se jedná o zdravotně postižené, lidi bez kvalifikace či s nízkou, resp. nevhodnou kvalifikací, z pohledu zaměstnavatelů. Rovněž bude záležet, jak budou naplněna očekávání provedených změn v podmínkách sociálních systémů, jak budou využity projekty a programy na podporu zaměstnanosti a rekvalifikace, financované ze státního rozpočtu nebo z Evropského sociálního fondu.

V České republice je důležité dále výrazně zvyšovat rozsah opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Nejen z důvodu zlepšení odlivu z nezaměstnanosti, zejména např. u dlouhodobě nezaměstnaných, ale i pro nezanedbatelné sociální efekty. Udržení kontaktu s trhem práce, zvýšení zaměstnatelnosti, motivace i kvality života. Prosazovat, aby komplex aktivit souvisejících s přípravou na zaměstnání pružně reagoval na měnící se kritéria a rostoucí nároky na celkovou zaměstnatelnost pracovní síly. Přizpůsobovat vzdělávací systémy v jednotlivých krajích potřebám trhu práce. Podporovat investice do integrace informačních a komunikačních technologií a do vzdělávání.

Více podporovat účast nezaměstnaných a nezaměstnaností ohrožených osob v programech aktivní politiky zaměstnanosti, efektivněji využívat nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti s ohledem na situaci v regionu. Klást důraz na motivační, informační a poradenské aktivity mající preventivní charakter.

Přitom je třeba dále pokračovat ve zlepšování cílenosti opatření k ohroženým skupinám, zejména u rekvalifikací. Potvrzuje se, že opatření APZ mají vyšší čistý efekt u ohrožených skupin nezaměstnaných, jako jsou nekvalifikovaní, zdravotně handicapovaní a lidé ve vyšším věku. Je to dalším argumentem pro zvýšení cílenosti opatření APZ směrem k nim. Kvalitu pak značně zvyšuje individuální a angažovaný přístup organizátorů jednotlivých programů.

Zvyšování cílenosti opatření ale předpokládá kvalitnější, déle trvající, někdy nákladnější a individualizované intervence „šité na míru“. V podstatě to znamená zvýšení nákladů na jednoho účastníka opatření. K zlepšení cílenosti, kvality opatření a jejich individualizaci je předpokladem náležitě personální obsazení na úřadech práce a další profesionalizace jejich činnosti. Mám na mysli propracovaný systém vzdělávání atp. Zaměstnanost je a zůstane výzvou, na kterou budeme my i další generace muset reagovat.

Použitá literatura

Tištěné prameny:

Boeri, T., Nicoletti, G., Scarpetta, S. Regulation and Labour Market Performance. 1999. 48s.

Brožová, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003.

Horáková, M. Mezinárodní pracovní migrace v České republice. Praha: VÚPSV, 2006.

Jeřábek, M. a kol.: Pracovně podmíněné migrace jako součást mezinárodního trhu práce Česka v kontextu evropské integrace. GA ČR, Praha, 2005.

Jírová, M. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: VŠE, 1999.

Kroupa, A., Hála, J., Vašková, R., Mansfeldová, Z., Šimoník, P. Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje. Praha: VÚPSV, 2004.

Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s.

Nickell, S. A picture of European Unemployment: Success and Failure. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, 2003. 46s.

OECD Employment Outlook 2004: Employment Protection Regulation and Labour Market Performance. 2004.

Sirovátka, T. a kol. Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti. 1. vyd. Brno, Praha: MPSV, 2003.

Slaný, A. a kol. Konkurenceschopnost české ekonomiky. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2006. 375s.

Sociologický ústav, Akademie věd České republiky, 2001.

Večerník, J. Mzdová a příjmová diferenciaci v České republice v transformačním období.

Winkler, J., Žižlavský, M. Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 241s.

Prameny práva:

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.

Zákon, kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

Elektronické prameny:

<ftp://ftp.igier.uni-bocconi.it/wp/1999/158.pdf>.

<http://www.mpsv.cz>

<http://www.czso.cz>

<http://http://www.oecd.org>

<http://www.vlada.cz>

<http://www.euroskop.cz>

<http://www.iom.cz>

<http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/revue/03-89bis.pdf>

<http://www.migraceonline.cz>

<http://www.euroekonom.cz/>

Příloha A Struktura zaměstnanosti občanů EU

Tab. č. 8 Struktura zaměstnanosti občanů EU

EU	celkem	podíl v procentech	z toho zaměstnanci	podíl v procentech	z toho živnostníci	podíl v procentech
Belgie	139	0,16	93	0,13	46	0,35
Dánsko	66	0,08	46	0,06	20	0,15
Estonsko	11	0,01	3	0,00	8	0,06
Finsko	51	0,06	32	0,04	19	0,15
Francie	669	0,78	509	0,70	160	1,22
Irsko	98	0,11	67	0,09	31	0,24
Itálie	553	0,64	202	0,28	351	2,68
Kypr	18	0,02	6	0,01	12	0,09
Litva	180	0,21	142	0,20	38	0,29
Lotyšsko	25	0,03	9	0,01	16	0,12
Lucembursko	7	0,01	5	0,01	2	0,02
Maďarsko	240	0,28	131	0,18	109	0,83
Malta	6	0,01	4	0,01	2	0,02
Německo (SR)	2 406	2,80	1 303	1,79	1 103	8,42
Nizozemsko	308	0,36	179	0,25	129	0,99
Polsko	10 133	11,80	8 882	12,20	1 251	9,55
Portugalsko	15	0,02	13	0,02	2	0,02
Rakousko	658	0,77	390	0,54	268	2,05
Řecko	167	0,19	30	0,04	137	1,05
Slovensko	68 575	79,86	59 818	82,20	8 757	66,87
Slovinsko	60	0,07	29	0,04	31	0,24
Spojené království	1 261	1,47	741	1,02	520	3,97
Španělsko	114	0,13	78	0,11	36	0,27
Švédsko	111	0,13	63	0,09	48	0,37
celkem	85 871	100,00	72 775	100,00	13 096	100,00

Zdroj: Bulletin Mezinárodní pracovní migrace v ČR

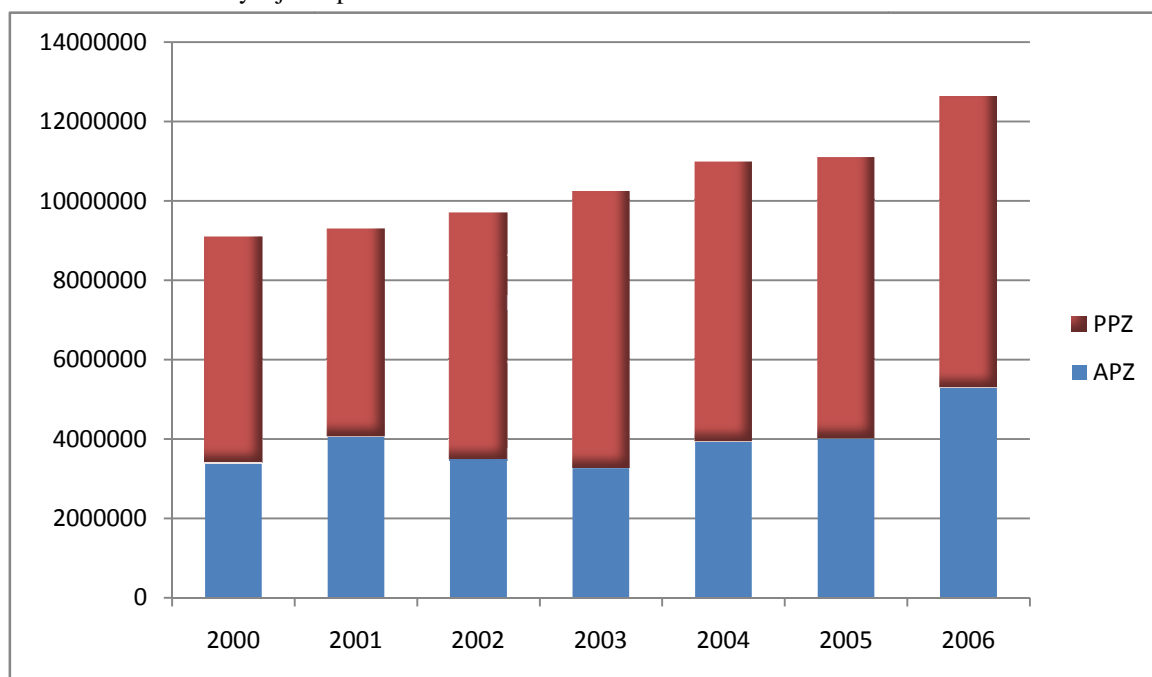
Příloha B Přehled výdajů na politiku zaměstnanosti v ČR

Tab. č. 9 Výdaje státního rozpočtu na politiku zaměstnanosti

Rok	SPZ (v tis. Kč)	PPZ (v tis. Kč)	APZ. (v tis. Kč)	podíl APZ na SPZ (v %)
2000	9 086 623	5 680 469	3 406 154	37,49
2001	9 522 338	5 228 947	4 063 277	42,67
2002	9 879 089	6 209 746	3 483 250	35,26
2003	10 960 415	6 949 250	3 274 160	29,87
2004	11 750 430	7 030 047	3 939 856	33,53
2005	11 959 120	7 046 845	4 027 853	33,68
2006	14 202 321	7 307 521	5 300 675	37,32

Zdroj: Základní ukazatele z oblastí práce a sociálního zabezpečení v České republice, MPSV

Graf č. 12 Struktura výdajů na politiku zaměstnanosti



Zdroj: Radek Šťastný, Pardubice 2008

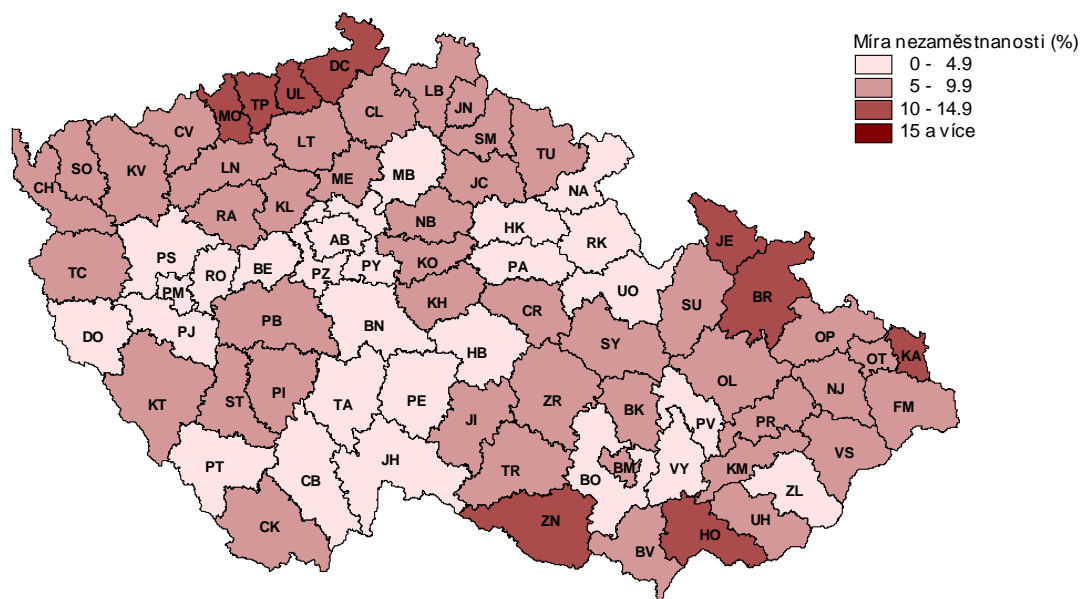
Příloha C Minimální mzda ve státech EU

Tab. č. 10 Výše minimální mzdy ve státech EU

Stát	zkratka	euro/ měsíc	euro/ hodina
Lucembursko	LU	1570	9,08
Irsko	IE	1403	8,65
Velká Británie	UK	1361	8,20
Holandsko	NL	1301	8,08
Belgie	BE	1259	8,08
Francie	FR	1254	8,44
Řecko	EL	668	3,80
Španělsko	ES	666	3,42
Malta	MT	585	3,46
Slovinsko	SI	522	3,12
Portugalsko	PT	470	2,41
Česká Republika	CZ	288	1,76
Maďarsko	HU	258	1,51
Polsko	PL	246	1,43
Estonsko	EE	230	1,38
Slovensko	SK	217	1,46
Lotyšsko	LT	174	0,99
Litva	LV	172	1,21
Rumunsko	RO	114	0,66
Bulharsko	BG	92	0,53

Zdroj: Eurostat

Příloha D Míra nezaměstnanosti v okresech ČR k 29.2.08



Zdroj: www.mpsv.cz