

**Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní**

Postavení České republiky na evropském trhu práce

Bc. Lenka Beskidová

**Diplomová práce
2008**

Poděkování

Chtěla bych vyjádřit poděkování vedoucí své diplomové práce doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D., za cenné připomínky a rady k obsahu práce. Dále děkuji všem, kteří mi poskytli informace, podklady a materiály, bez nichž by má práce nemohla vzniknout.

Souhrn:

Diplomová práce se zabývá analýzou postavení České republiky na evropském trhu práce. Pozornost je věnována především souvislostem, které mají na danou problematiku vliv. Je zde charakterizován trh práce Evropské unie včetně historických mezníků, které měly dopad na jeho formování. Další část se zaměřuje na aktuální stavy v oblasti nezaměstnanosti jako takové, nezaměstnanosti rizikových skupin nebo srovnání s USA. Poslední kapitola obsahuje problémy s čerpáním prostředků ze strukturálních fondů, kterým Česká republika čelí.

Klíčová slova: trh práce, sociální politika a politika zaměstnanosti, Evropský sociální fond, EUROSTAT, EURES, Europass, Lisabonská strategie, flexicurity, nezaměstnanost, rizikové skupiny nezaměstnaných, prostředky ze strukturálních fondů

Počet stran: 82

Title:

Czech Republic position on labour market of European Union

Abstract:

The diploma work deals with Czech Republic position on labour market of European Union. The attention is devoted especially to all connections, which have influence on these questions. It analyses complete characteristic of European labour market with the inclusion of historical boundary-stones, which had impact on his formation. We can find here actual informations about unemployment, unemployment of risk insiders or comparison with USA. The last chapter includes Czech Republic's problems concerning of drawing financial resources from structural funds.

Keywords: labour market, European employment and social policy, European Social Fund, EUROSTAT, EURES, Europass, Lisbon Strategy, flexicurity, unemployment, risk insiders of unemployed, financial resources from structural funds

Number of pages: 82

Obsah

Obsah.....	6
Seznam obrázků.....	8
Seznam grafů.....	8
Seznam tabulek.....	8
Úvod.....	1
1. Charakteristika trhu práce EU.....	11
1.1. Sociální politika EU a politika zaměstnanosti.....	12
1.2. Finance Evropské unie.....	15
1.2.1. Finance z EU v období 2007-2013 pro jednotlivé cíle.....	16
1.2.2. Evropský sociální fond.....	19
1.3. EURES.....	25
1.3.1. Poradci EURES a další služby.....	26
1.3.2. EURES a přeshraniční regiony.....	26
1.3.3. Služby prostřednictvím internetu.....	27
1.4. EUROSTAT.....	28
1.5. Europass.....	29
2. Utváření evropského trhu práce.....	30
2.1. Lisabonská strategie.....	37
2.1.1. Kokova zpráva.....	39
2.2. Společná zpráva o zaměstnanosti.....	41
3. Flexibilizace trhu práce.....	43
3.1. Pracovní povolení a jiná omezení volného pohybu pracovníků v EU.....	45
4. Analýza aktuálního stavu na evropském trhu práce.....	48
4.1. Trh práce v České republice.....	50
4.2. Srovnání EU a USA.....	52
5. Politika zaměstnanosti EU.....	57
5.1. Evropská strategie zaměstnanosti.....	58
5.2. Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	59
5.2.1. Dlouhodobá nezaměstnanost.....	59
5.2.2. Nezaměstnanost starších lidí na trhu práce.....	62
5.2.3. Nezaměstnanost absolventů a mladých lidí na trhu práce.....	63

6. ČR v Evropě	67
7. Problematika čerpání prostředků ze strukturálních fondů EU	70
7.1. Čerpání dotací ze strukturálních fondů za období 2004–2006	71
Závěr	75
Seznam příloh	82

Seznam obrázků

Obrázek 1: Výdaje EU na období 2007 – 2013	12
Obrázek 2: Současný stav EU po posledním rozšíření (EU-27)	37
Obrázek 3: Míra nezaměstnanosti v České republice k 31. září 2007.....	52
Obrázek 4: Soustava strategických dokumentů.....	73

Seznam grafů

Graf 1: Míra nezaměstnanosti jednotlivých zemí EU (prosinec 2007).....	48
Graf 2: Průměrný roční růst HDP v EU (v %)	49
Graf 3: Nezaměstnanost podle EUROSTATU	51
Graf 4: Nezaměstnanost a volná pracovní místa v České republice v letech 2005 – 2007.....	51
Graf 5: Vývoj míry nezaměstnanosti v USA, EU a Japonsku (1997 – 2006).....	53
Graf 6: Růst HDP v EU a USA (v %)	53
Graf 7: Celková a dlouhodobá míra nezaměstnanosti	60
Graf 8: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti podle pohlaví v jednotlivých zemích EU (v %)...	61
Graf 9: Míra zaměstnanosti starších lidí v jednotlivých členských zemích (rok 2000 a 2006)63	
Graf 10: Míra nezaměstnanosti osob mladších 25 let v mezinárodním srovnání (v %).....	65
Graf 11: Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR podle kategorií vzdělání (2006 a 2007).....	66

Seznam tabulek

Tabulka 1: Rozdělení finančních zdrojů v cíli Konvergence	17
Tabulka 2: Rozdělení fin. zdrojů v cíli Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost	18
Tabulka 3: Rozdělení finančních zdrojů v cíli Evropská územní spolupráce	19
Tabulka 4: Finanční plán jednotlivých operačních programů v eurech	23
Tabulka 5: Přehled režimů vystavování pracovních povolení.....	46
Tabulka 6: Mezinárodní srovnání klíčových ukazatelů (2004 - 2006).....	55
Tabulka 7: Míra ekonomické aktivity podle věku a pohlaví v České republice (2007).....	62
Tabulka 8: Prostředky od EU určené pro Českou republiku v období 2004-2006.....	74

Úvod

Stejně jako před dvěma lety jsem si pro svou závěrečnou práci zvolila oblast trhu práce a nezaměstnanosti. Tyto pojmy jsou v posledních letech často skloňovány a řada odborníků se jimi zabývá z různých pohledů. Protože má jejich problematika mnoho dimenzí, já bych se v tomto směru chtěla zaměřit na mezinárodní hledisko¹. To se pro Českou republiku stalo aktuální především po jejím začlenění do Evropské unie.

Nezaměstnanost je ve svém důsledku celospolečenským problémem, ale zpravidla nebývá hlavním faktorem hospodářsko-politických rozhodnutí, dokud nedosáhne masových rozměrů. Její samotná existence je brána za přirozený jev a atribut svobodné společnosti založené na tržním mechanismu a demokracii. Přesto ale její vysoká úroveň s sebou nese zvýšení sociálního napětí, kriminality a klade větší nároky na výdaje spojené s vyplácením sociálních dávek nezaměstnaným spoluobčanům.

V České republice dochází ke komplikacím na trhu práce právě ve spojitosti se vstupem do Evropské unie, protože tato skutečnost vyžaduje proces přizpůsobování se podmínkám evropského trhu. Na druhou stranu existují možnosti a výhody, které můžeme na základě členství čerpat. Proto bych se chtěla ve své diplomové práci pokusit o určité zhodnocení našeho postavení na evropském trhu práce. Jaké máme v Evropě možnosti a jak jich dokážeme využívat? Nebo existují pouze omezení a příkazy? To jsou jen hlavní body, kterých se budu na dalších stránkách držet.

Přece jen po třech letech členství máme již dostatek informací, abychom mohli postavení našeho státu v rámci Evropské unie zhodnotit. K tomu jsou ale potřeba alespoň základní znalosti dané problematiky, protože existuje spousta souvisejících aspektů. Proto jsem se rozhodla celou práci zahájit charakteristikou evropského trhu práce včetně finanční stránky rozdělené na jednotlivé cíle.

Je důležité vidět celou oblast ve všech jejích vzájemných souvislostech. Stejně jako charakteristické rysy trhu práce, měla na jeho formování vliv řada historických událostí

¹ Porovnáváme-li nezaměstnanost z mezinárodního hlediska, je nutno použít metodiku ILO (Mezinárodní organizace práce). U nás pro ni sbírá podklady Výběrové šetření pracovních sil. Jak již název napovídá, jde o šetření, do kterého je vybrána pouze část domácností a proto jsou jeho výsledky k dispozici pouze v členění do krajů.

v rámci pokračující integrace. Ty v chronologickém sledu proberu v kapitole „Utváření evropského trhu práce“.

Pozornost jsem kromě politiky zaměstnanosti Evropské unie v další části věnovala také analýzám včetně aktuálního stavu na trhu práce v České republice. A celou práci jsem zakončila problematikou čerpání prostředků ze strukturálních fondů.

Cíle:

- **komplexní zachycení situace nejen na trhu práce v České republice, ale v celé EU (se zaměřením na historické události, analýzu současného stavu a srovnání s USA)**
- **analýza situace rizikových skupin nezaměstnaných**
- **zhodnocení schopností ČR v oblasti čerpání prostředků ze strukturálních fondů**
- **návrhy opatření pro zlepšení tohoto čerpání**

1. Charakteristika trhu práce EU

Evropská unie brání společné hodnoty, kterými jsou demokracie, svoboda a sociální spravedlnost v tradicemi a jazyky rozdělené Evropě. Členské státy se jejím prostřednictvím zavázaly ke společnému úsilí o mír a prosperitu. Tyto závazky se dotýkají také oblasti trhu práce a zaměstnanosti. V konečném součtu se zhruba celá třetina rozpočtu EU vynakládá na podporu hospodářství a na vytváření pracovních příležitostí především ve znevýhodněných regionech nebo na školení nezaměstnaných. Také financování výzkumu a vývoje v oblasti moderních informačních technologií s sebou přineslo podporu tvorby nových pracovních míst.

Již v roce 1996 podala vláda České republiky žádost o vstup do Evropské unie, aby tak naplnila jeden z hlavních cílů polistopadové politiky známý pod heslem „návrát do Evropy“. Přístupové rozhovory vyjednávacího týmu vedeného Pavlem Teličkou byly zahájeny o více než dva roky později a vyústily 1. května 2004 vstupem České republiky do Evropské unie.

Kromě splnění stanovených podmínek se nám tak otevřela možnost čerpání nabízených výhod. Jednou z nich je především využívání čtyř svobod v rámci volného trhu. Jde o volný pohyb služeb, zboží a kapitálu. Pro trh práce je však nejdůležitější volný pohyb osob, který s sebou pro české občany přináší také možnosti studia a práce. 22. prosince 2007 se navíc Česká republika stala součástí tzv. Schengenského prostoru, který odstraňuje kontroly na hranicích s ostatními zeměmi EU.

Problémem v této oblasti částečně zůstává možnost neotevření pracovního trhu novým zemím, které v současné době využívá zejména Německo, Rakousko a Francie (maximálně do roku 2011). Občané ČR tak mohli bez omezení pracovat pouze ve Velké Británii, Irsku a Švédsku. Pracovní trhy Řecka, Portugalska, Finska a Španělska se následně otevřely od 1. května 2006. Dobrou zprávou může být to, že se nenaplnily obavy většiny občanů a otevření hranic nepřineslo zvýšenou kriminalitu. Přesto je využívání přechodných období stále ožehavým tématem, ke kterému se ještě jednou v další části práce vrátím.

Nezanedbatelnou část pomoci představuje možnost čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti (někdy označovaného jako Kohezní fond), které

jsou hlavními nástroji regionální politiky EU. Česká republika se ale může účastnit také komunitárních programů a některých iniciativ Společenství.

Oblast zaměstnanosti se dokonce v rámci Evropské unie stává prioritou a nasvědčuje tomu i fakt, že téměř polovina rozpočtu na rok 2008 je určena na podporu růstu a zaměstnanosti. Dochází tak k historickému posunu, jelikož tyto prostředky poprvé převýší výdaje na zemědělství a přírodní zdroje. Zmíněnou situaci dokládá graf na obrázku č. 1.

Obrázek 1: Výdaje EU na období 2007 – 2013



Zdroj: www.euroskop.cz²

1.1. Sociální politika EU a politika zaměstnanosti

Do procesu evropské integrace vnesla zásada volného pohybu osob i otázky sociální politiky. Uplatnění tohoto principu má totiž závažné sociální a sociálně-politické důsledky, a to nejen v nutnosti zabránit diskriminaci na základě státní příslušnosti v přístupu k zaměstnání, k odměně za práci či k pracovním podmínkám v kterékoli z členských zemí Evropské unie.

Zabezpečení vyšší zaměstnanosti, rovnosti postavení mužů a žen na trhu práce, podpora vzdělávání, rozvoj kvalifikace pracovníků, atd. spadá do cílů v rámci sociální politiky Evropské unie, která je součástí prvního pilíře EU.

² Rozpočet EU. *Euroskop.cz* [online]. 2007 [cit. 2008-03-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.euroskop.cz/47499/clanek/rozpocet-eu/>>.

Evropská unie neprovádí společnou sociální politiku. Znamená to, že se nesjednocují systémy sociálního zabezpečení, neprosazuje se jednotný způsob vyplácení dávek (například u nezaměstnaných), ani se neharmonizují zásady povinného či dobrovolného pojištění občanů v různých státech. Výsledkem je pouze přijetí řady závazných minimálních standardů v sociální oblasti, zejména přijetí Charty Společenství o základní právech pracovníků v roce 1989, v níž byla shrnuta základní sociální práva pracovníků členských zemí. Pokud by totiž tyto minimální standardy nebyly sjednoceny, vznikaly by nerovné konkurenční podmínky mezi podniky členských zemí.

Přestože si každá členská země Evropské unie musí svůj socioekonomický model přizpůsobit dosažené úrovni prosperity, tradicím a zvoleným strategiím, EU výrazně pomáhá vládám podporou a koordinací jejich úsilí o reformu sociálních politik a politiky zaměstnanosti. Hlavní tíha v této oblasti však nakonec zůstává na jednotlivých státech a EU se stává pouhým katalyzátorem změn a modernizací.

Sociální politika je proto z podstatné části v kompetenci národních vlád jednotlivých členských zemí. Asi nejpádňejším důvodem je různorodost výchozích podmínek a historických tradic v příslušných státech. Existují ale i další, které mají například vliv na rozvoj a zvyšování kvality sociálních systémů tím, že se při diferencovaných systémech posilují konkurenční tlaky. Rozdílnosti pak v případě porovnání mohou sloužit jako zdroj inspirací a k výměně zkušeností.

Žádná země však nemá dokonalý sociální systém, který by mohl být implementován do různých podmínek. Proto je nemyslitelné sjednocení na úroveň nejbohatších zemí, což by mohlo ve svém důsledku ohrozit hospodářskou stabilitu chudších zemí. V opačném případě by zase mohl pokles úrovně systémů znevýhodnit občany bohatších států.

Přestože jsou systémy sociálního zabezpečení v jednotlivých členských zemích značně rozdílné, ambicemi EU není jejich sjednocování, ale naopak podpora cílů, které jí mají pomoci dosáhnout zmíněných efektů.

Klíčovým faktorem ve snížení nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnanosti v posledních letech je motivovat lidi, aby pracovali, resp. raději nepobírali sociální dávky a odstranit co nejvíce administrativních a ekonomických bariér firmám, aby vytvářely nová pracovní místa.

Na evropském kontinentě se můžeme nechat inspirovat dvěma modely, které jsou úspěšné ve snižování míry nezaměstnanosti:

- liberální anglosaský model (uplatňován ve Velké Británii, zejména v Irsku, ale také v USA)
- sociální skandinávský model (Dánsko, Finsko)

Anglosaský liberální model

Princip tohoto modelu spočívá ve velmi omezeném sociálním státě, ve kterém se lidem nevyplatí zůstat doma na nízkých sociálních dávkách. Nízké daně také tolik nedemotivují přijímat i hůře placená pracovní místa. V jeho rámci navíc dochází k nízké regulaci ekonomiky, především pracovního trhu, kdy se firmy neobávají při přijímání nových pracovníků nemožnosti je propustit, pokud již jejich služby nepotřebují.

Výsledkem je zvýšení životní úrovně, které je v zemích aplikující tento model, dvakrát rychlejší a nezaměstnanost poloviční než například v Německu nebo Francii.

Skandinávský model „flexicurity“

Tento model je naopak charakterizován vysokou mírou zdanění a tím pádem štedrým sociálním zabezpečením. Na druhou stranu se vyznačuje pružným pracovním právem, které neodrazuje firmy od nabírání nových zaměstnanců.

Přestože se mohou oba ekonomické modely zdát na první pohled odlišné, mají jeden společný faktor, kterým je nízká regulace ekonomiky, především velmi liberální pracovní právo. Právě tím se odlišují od zmíněných ekonomik Francie a Německa, které mají už delší dobu problémy s nízkým hospodářským růstem a vysokou nezaměstnaností. V těchto zemích jsou zaměstnanci silně chráněni pracovním zákonodárstvím zejména proti propouštění, což velmi demotivuje firmy, aby přijímaly nové zaměstnance z obavy, že je nebudou moci propustit, pokud se jim v podnikání nebude dařit.

Klíčem k dlouhodobě udržitelné nízké míře nezaměstnanosti se tedy zdá být malá regulace ekonomiky s jednoduchým a přehledným daňovým systémem a s liberálním pracovním právem, což jsou mj. faktory charakteristické pro ekonomiku USA. Největším problémem v zavádění nutných reforem se ale stává neochota některých členských zemí

zasahovat do sociálních jistot svých občanů a zaměstnanců, které by mohlo v extrémních případech vyvolat nepokoje.

1.2. Finance Evropské unie

Pro tyto účely byl vytvořen **Evropský sociální fond (ESF)**, z něhož mohou členské státy na základě čerpání finančních prostředků financovat své programy v sociální oblasti (viz kapitola 1.2.2).

Důležitou podmínkou čerpání je příprava soustavy programových dokumentů (viz obrázek č. 15) a nezbytné institucionální zajištění. Především je ale nutná existence dostatečného množství kvalitních projektů, bez nichž by ani při splnění všech výše zmíněných předpokladů Česká republika nemusela z nabízené částky vyčerpat ani euro.

Realizace politiky hospodářské a sociální soudržnosti (HSS) se totiž řídí principem programování, kdy projekty nejsou k financování vybírány nahodile, ale podle toho, zda pomáhají odstraňovat problémy identifikované ve strategických dokumentech.

Pro získání finanční podpory od Evropské unie musí Česká republika vypracovat **Národní rozvojový plán (NRP)** pro období 2007-2013, ve kterém budou jasně definovány konkrétní pravidla a strategie čerpání finančních prostředků z fondů EU. Čerpání těchto finančních prostředků je následně realizováno pomocí tzv. operačních programů (OP). Řídícími orgány OP jsou česká ministerstva, která jsou povinna ke každému programu vypracovat podrobný metodologický materiál (příručku pro žadatele o pomoc z fondů EU) a specifikovat konkrétní podmínky a požadavky projektové žádosti v rámci daného OP. Pokud chtějí čeští podnikatelé některý z těchto programů využít, musí nejprve vymyslet a zpracovat podnikatelský projekt a podat si projektovou žádost u řídicího orgánu zvoleného operačního programu. Podmínkou získání finanční podpory z OP je zaměření projektu na jeden z cílů NRP a splnění všech podmínek, stanovených řídicím orgánem daného programu.³

³ Finance z Evropské unie v období 2007-2013 (cíl 3). *Finance.cz* [online]. 2008 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.finance.cz/evropska-unie/informace/financovani/evropska-unie-financovani-2007-2013-cil-3/>>. ISSN 1213-4325.

Vláda České republiky na základě cílů a priorit definovaných v rámci Národního rozvojového plánu ČR pro období 2007 – 2013 a Národního strategického referenčního rámce přijala **24 operačních programů** určených pro čerpání prostředků z Evropské unie. Operační programy jsou určeny pro tři nové cíle politiky soudržnosti Evropské unie, kterými jsou **Konvergence, Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost** a **Evropská územní spolupráce**. K dispozici je v tomto období ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti na základě dotací pro Českou republiku stanoveno více než 773 miliard korun.

1.2.1. Finance z EU v období 2007-2013 pro jednotlivé cíle⁴

Cíl “KONVERGENCE“

Jedná se především o podporu růstu a tvorby pracovních míst v nejméně rozvinutých členských zemích a oblastech, kam patří například podpora regionů s HDP nižším než 75 % Evropské unie. Podpora Evropského fondu pro regionální rozvoj (ERDF) je zaměřena na modernizaci a diverzifikaci ekonomické struktury členských států a regionů, na rozšíření a zlepšení základní infrastruktury a na ochranu životního prostředí. Podpora Evropského sociálního fondu (ESF) je zaměřena na zlepšení kvality a schopnosti institucí trhu práce, vzdělávacích systémů a sociálních a ošetrovatelských služeb, na zvýšení investic do lidského kapitálu a na adaptaci veřejné správy, posílení administrativní kapacity národních a regionálních správ.

Tématické operační programy:

- OP Podnikání a inovace (MPO)
- OP Životní prostředí (MŽP)
- OP Doprava (MD)
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (MŠMT)
- OP Výzkum a vývoj pro inovace (MŠMT)
- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (MPSV)
- Integrovaný operační program (MMR)

⁴ Finance z Evropské unie v období 2007-2013 (cíl 1 a 2). *Finance.cz* [online]. 2008 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: < <http://www.finance.cz/evropska-unie/informace/financovani/evropska-unie-financovani-2007-2013-cil-1-a-2/> >. ISSN 1213-4325.

Regionální operační programy:

- ROP NUTS II Jihovýchod
- ROP NUTS II Jihozápad
- ROP NUTS II Moravskoslezsko
- ROP NUTS II Severovýchod
- ROP NUTS II Severozápad
- ROP NUTS II Střední Čechy
- ROP NUTS II Střední Morava

Přehled o rozdělení finančních zdrojů v rámci cíle Konvergence poskytuje následující tabulka (viz tabulka č. 1), která je kromě procentních údajů doplněna i o odhad částky v milionech EUR. Z této tabulky vyplývá, že největší procento zdrojů spadá do Operačního programu Doprava a Životní prostředí. Naopak nejmenší podíl financí by měl být vyčleněn na OP Technická pomoc.

Tabulka 1: Rozdělení finančních zdrojů v cíli Konvergence

Operační program	%	mil. EUR (odhad)
OP Podnikání a inovace	11,75	3 041,20
OP Výzkum a vývoj pro inovace	8,00	2 070,60
OP Lidské zdroje a Zaměstnanost	10,00	2 588,20
OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost	7,00	1 811,80
OP Životní prostředí	20,00	5 176,50
OP Doprava	21,50	5 564,70
Integrovaný operační program	7,50	1 941,20
Regionální operační programy	13,25	3 429,40
OP Technická pomoc	1,00	258,80
Celkem	100,00	25.882,30

Zdroj: Finance.cz⁵

Cíl “REGIONÁLNÍ KONKURENCESCHOPNOST A ZAMĚSTNANOST“

Regionální programy určené pro regiony a orgány regionální správy mají za cíl podporovat ekonomické změny v průmyslových, městských a venkovských oblastech. Jedná se o podporu regionů s HDP vyšším než 75 % Evropské unie. Intervence je zaměřena

⁵ Finance z Evropské unie v období 2007-2013 (cíl 1 a 2). *Finance.cz* [online]. 2008 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: < <http://www.finance.cz/evropska-unie/informace/financovani/evropska-unie-financovani-2007-2013-cil-1-a-2/> >. ISSN 1213-4325.

na inovace a ekonomiku založenou na znalostech, na životní prostředí a předcházení rizikům a na dostupnost a služby základního ekonomického významu (komunikační sítě).

Operační programy:

- OP Praha Konkurenceschopnost (ERDF)
- OP Praha Adaptabilita (ESF)

Stejně jako v předchozím případě jsou informace o finančních zdrojích pro oba operační programy doplněny o odhad částky. V tomto případě je hodnocení mnohem jednodušší a jak je patrné z tabulky č. 2, na OP Praha Konkurenceschopnost by mělo být vynaloženo 71 % zdrojů.

Tabulka 2: Rozdělení finančních zdrojů v cíli Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost

Operační program	%	mil. Eur (odhad)
OP Praha Adaptabilita	29,0	121,6
OP Praha Konkurenceschopnost	71,0	297,7
Celkem	100,0	419,3

Zdroj: Finance.cz⁶

Cíl “EVROPSKÁ ÚZEMNÍ SPOLUPRÁCE“

Evropská územní spolupráce (EÚS) je zaměřena na podporu harmonického a vyváženého rozvoje na území Unie, tedy na podporu další integrace EU spoluprací na přeshraniční, mezinárodní a meziregionální úrovni. Mezi hlavní priority EÚS patří podpora rozvoje vědy a výzkumu a informační společnosti, životní prostředí a předcházení rizikům a řízení vodních zdrojů.

Programy:

- INTERACT II
- ESPON II
- OP Meziregionální spolupráce
- OP Nadnárodní spolupráce

⁶ Finance z Evropské unie v období 2007-2013 (cíl 1 a 2). *Finance.cz* [online]. 2008 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: < <http://www.finance.cz/evropska-unie/informace/financovani/evropska-unie-financovani-2007-2013-cil-1-a-2/> >. ISSN 1213-4325.

Tabulka 3: Rozdělení finančních zdrojů v cíli Evropská územní spolupráce

Operační program	%	mil. eur (odhad)
OP přeshraniční spolupráce	90,0	345,6
OP nadnárodní spolupráce	10,0	38,4
OP meziregionální spolupráce	-	-
Celkem	100,0	384,0

Zdroj: Finance.cz⁷

Po předcházejících tabulkách znázorňujících rozdělení finančních zdrojů v rámci prvního a druhého cíle jsou následující údaje nejjednoznačnější. Celých 90 % je totiž vynakládáno v rámci OP přeshraniční spolupráce (viz tabulka č. 3).

1.2.2. Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze strukturálních fondů, který se zaměřuje především na investice do lidských zdrojů. „Usiluje o snížení nezaměstnanosti, usnadnění přístupu k zaměstnávání, zvýšení geografické a profesní mobility pracovníků uvnitř Evropské unie a zvýšení jejich adaptability na technologické změny, zejména prostřednictvím profesního vzdělávání a rekvalifikací. Podpora z ESF je poskytována v oblastech všech tří cílů strukturální politiky v rámci Evropské unie.“⁸

Evropský sociální fond hraje hlavní úlohu při posilování aktivních politik zaměstnanosti v jednotlivých státech. Měl by sloužit k spolufinancování akcí, které pomáhají přímo občanům najít si práci. Tímto zaměřením se podílí na zvyšování nejen zaměstnanosti, ale i celkové životní úrovně.

Pro oblast lidských zdrojů se tak Evropský sociální fond, založený v roce 1957, stává hlavním finančním nástrojem.

⁷ Finance z Evropské unie v období 2007-2013 (cíl 1 a 2). *Finance.cz* [online]. 2008 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: < <http://www.finance.cz/evropska-unie/informace/financovani/evropska-unie-financovani-2007-2013-cil-1-a-2/> >. ISSN 1213-4325.

⁸ Evropský sociální fond. *Národní vzdělávací fond* [online]. 2008 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.nvf.cz/esf/>>.

Z prostředků ESF je podporována⁹:

- integrace nezaměstnaných zejména osob postižených dlouhodobou nezaměstnaností,
- integrace mladých lidí do pracovního procesu,
- integrace osob vyloučených z trhu práce,
- podpora stejných příležitostí na trhu práce,
- adaptace pracovníků na průmyslové změny,
- stabilizace a růst zaměstnanosti,
- posílení lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii,
- posílení systému vzdělávání a další kvalifikace.

Politiky ESF¹⁰

V souvislosti s cíli strukturální politiky se ESF zaměřuje na následující politiky:

- **Aktivní politika na trhu práce**
 - boj proti nezaměstnanosti a její prevence s důrazem na dlouhodobou nezaměstnanost
 - usnadnění profesního začlenění mladých osob na trhu práce
 - usnadnění opětovné integrace a profesního začlenění osob, které se vrací na trh práce po období nepřítomnosti a dlouhodobě nezaměstnaných
- **Rovné příležitosti pro všechny**
 - podpora rovných příležitostí při přístupu na trh práce se zvláštním důrazem na ty, jimž hrozí vyloučení ze společnosti
- **Celoživotní vzdělávání**
 - podpora a zlepšování vzdělávání a poradenství a jejich spojení s trhy práce
 - prosazování politiky celoživotního vzdělávání
 - podpora pracovní mobility a zvýšení zaměstnatelnosti

⁹ Česká republika v rámci politiky hospodářské a sociální soudržnosti EU. [s.l.]: Odbor vnějších vztahů Ministerstva pro místní rozvoj ČR, 2003. 68 s.

¹⁰ Evropský sociální fond. *Národní vzdělávací fond* [online]. 2008 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.nvf.cz/esf/>>.

- **Kvalifikovaná a adaptabilní pracovní síla včetně modernizace organizace práce a podpory podnikání**
 - podpora kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
 - flexibilní organizace práce
 - rozvoj podnikání a podmínek umožňujících vytváření nových pracovních míst

- **Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce**
 - opatření vedoucí ke zlepšení přístupu žen na trh práce a jejich účast na něm

Vedle hlavního zaměření ESF na podporu národních projektů je jeho součástí také Iniciativa společenství EQUAL, která podporuje vytváření mezinárodních partnerství při prosazování nových prostředků boje proti diskriminaci a nerovnostem na trhu práce.

Priority ESF v České republice

V programovém období 2007 – 2013 budou z Evropského sociálního fondu spolufinancované 3 neinvestiční programy, které zaujmají přímočarý přístup k problémům země:

- Vzdělání pro konkurenceschopnost,
- Lidské zdroje a zaměstnanost,
- Praha Adaptabilita.

Každý ze zmíněných programů je specifický a tvoří samostatný pilíř pro maximální užitek z financování ESF a proto v další části uvádím jejich stručné **charakteristiky**.¹¹

Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Cílem tohoto programu je obohacení české pracovní síly zkvalitněním základního, středoškolského, vysokoškolského a dalšího vzdělávání, stimulací celoživotního učení a podporou výzkumu a vývoje, aby se dařilo účinněji naplňovat nároky trhu práce.

Vzdělávání se zkvalitní díky akcím, které:

- přispějí k tomu, že školní osnovy budou odpovídat potřebám trhu práce a budou klást důraz na jazyky a počítačové dovednosti,

¹¹ Priority ESF v ČR. *Evropská komise* [online]. 2007 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/cz_cs.htm>.

- podpoří další vzdělávání učitelů,
- zajistí rovné příležitosti pro žáky se speciálními potřebami, včetně podpory integrace a zabránění sociálnímu vyčleňování.

Vysokoškolské vzdělávání a výzkum a vývoj budou posíleny akcemi, které:

- umožní, aby vysokoškolské vzdělávání bylo dostupné více kandidátům, a přitom se zvyšovala jeho kvalita,
- zajistí pracovníkům ve výzkumu a vývoji odborné školení, lepší podmínky v zaměstnání a motivační nástroje,
- posílí vztah mezi vysokoškolským vzděláváním a soukromým sektorem, například výměnou informací mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli.

Kromě toho bude vypracován komplexní systém pro další vzdělávání a celoživotní učení s cílem zajistit jeho mnohem větší dostupnost.

Lidské zdroje a zaměstnanost

Hlavním cílem tohoto programu je zvýšit míru zaměstnanosti a zaměstnatelnosti v České republice na průměr nejlepších patnácti zemí EU, se zaměřením na:

- Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů pomocí zvyšování kvalifikace, zavádění moderních systémů rozvoje lidských zdrojů v podnicích a prevence nezaměstnanosti v restrukturalizovaných firmách. Aktivní politiky trhu práce se zaměří na zvyšování dostupnosti zaměstnání a trvalou integraci lidí hledajících pracovní místo a na prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé a u skupin lidí, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni. Budou také vyvinuty systémy na předpověď kolísání poptávky na pracovním trhu.
- Podporu začleňování a boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti lidí ze znevýhodněných skupin. Rozvojem rovných příležitostí prostřednictvím lepšího přístupu na trh práce. Zvláštní pozornost bude věnována sociokulturním skupinám jako jsou Romové.
- Zvyšování kapacity, kvality, účinnosti a transparentnosti veřejné správy a služeb, aby se omezila administrativní zátěž kladená na lidi i podniky. Podporu mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů s různými členskými státy EU.

Praha Adaptabilita

Konkurenceschopnost Prahy se zvýší prosazením adaptabilního a efektivního přístupu k lidským zdrojům a zlepšením dostupnosti zaměstnanosti pro všechny. To dále podpoří udržitelný sociálně ekonomický rozvoj regionu, který prospěje i hospodářskému rozvoji České republiky jako celku.

Realizovány budou tři strategie zaměřené na:

- rozvoj znalostní ekonomiky,
- na dostupnější trh práce,
- zapojení dříve vyloučených skupin do trhu práce.

Vzdělávací systém bude více zaměřen na získání dovedností požadovaných na trhu práce.

Tabulka 4: Finanční plán jednotlivých operačních programů v eurech

Program	Financování Společenstvím	Národní financování	Finanční prostředky celkem
OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost	1 828 714 781	322 714 374	2 151 429 155
OP Lidské zdroje a zaměstnanost	1 837 421 405	319 418 102	2 156 839 507
OP Praha Adaptabilita	108 385 242	19 126 807	127 512 049
Celkem	3 774 521 428	661 259 283	4 435 780 711

Zdroj: <http://ec.europa.eu>

Na základě těchto programů mohou čeští žadatelé získat z Evropské unie kolem 3,8 mld. EUR (viz tabulka č. 4). Podmínkou je však nezbytné spolufinancování ze státního rozpočtu ve výši 4,4 mld. EUR, což v přepočtu znamená přibližně 124,2 mld. Kč.

Programy České republiky se budou zaměřovat na:

- částečnou restrukturalizaci vzdělávacího systému tak, aby lépe odpovídal potřebám trhu práce,
- podporu výzkumu a vývoje a terciárního vzdělávání,
- vylepšení pomoci pracovní síle při adaptaci na změny na trhu práce,
- zvýšení zaměstnanosti,
- zajištění přístupu na trh práce pro všechny,
- modernizaci veřejné správy.

V závislosti na relativním bohatství jednotlivých regionů se liší úroveň financování ESF. Do konvergenčního cíle tak spadá území celé České republiky s výjimkou Prahy. Důvodem je HDP na jednoho obyvatele nižší než 75 % průměru EU.

Evropský sociální fond představuje významný zdroj finančních prostředků pro celou Evropskou unii, jejichž objem ročně přesahuje 10 miliard EUR. Ke konci nového dotačního období 2007 – 2013 se mezi 27 členskými státy rozdělí zhruba 75 miliard EUR, které se rozdělí mezi navržené Operační programy ESF a pomohou pokrýt skutečné potřeby jednotlivých států.

Pokud už mluvíme o Evropském sociálním fondu, je nutné zmínit také jednu z novinek, kterou přináší nové programovací období.

Progress

Progress je novým programem EU pro zaměstnanost a sociální solidaritu, který bude v rámci spolupráce s Evropským sociálním fondem probíhat v letech 2007 – 2013. Stává se tak nástupcem čtyř předcházejících programů, které byly ukončeny v roce 2006. Důvodem snah o sloučení bylo především zjednodušení poskytování finanční podpory a transparentnost využívání.

Na jeho fungování ve zmíněném období je vyčleněno necelých 630 milionů eur a odpovědnost řízení bude v rukou Evropské komise, které bude pomáhat výbor zástupců jednotlivých účastnických států (programu se může účastnit nejen 27 členskými státy EU, ale také země ESVO, kandidátské a předkandidátské země).

Komise kromě států spoléhá také na síť partnerství, která zahrnují národní orgány, zaměstnavatelské a zaměstnanecké organizace a nevládní organizace. Prostředky vyhrazené v jeho rámci by měly rozvíjet analytickou činnost, vytvářet sítě a sdílení informací ke zlepšení politiky a postupů a především se zaměřit na kampaně na zvýraznění klíčových zaměstnanostních a sociálních problémů.

V rámci programu, který je obecně rozdělen do pěti oblastí: zaměstnanost, sociální ochrana a sociální začleňování, pracovní podmínky, antidiskriminační opatření a rovnost mužů a žen, budou podporovány tři typy aktivit¹²:

- **analytická činnost** – cílem je zlepšit pochopení sociální problematiky, její efektivní implementaci a zlepšit provázanost s dalšími evropskými politikami a strategiemi (sběr dat a jejich šíření, vypracovávání studií, analýz a hodnocení dopadů atd.),
- **aktivity zahrnující vzájemné učení** – výměna informací, zvyšování povědomí o dané problematice, podpora dobré praxe, zlepšit provádění právních předpisů EU a další,
- **aktivity podporující hlavní zainteresované instituce** – podpora předávání osvědčených postupů, sdílení informací, podpora osvěty, diskuse (vytvoření pracovních skupin z úředníků v daném státě, vytváření sítí na evropské úrovni nebo podpora sítí expertů v různých oblastech).

1.3. EURES

Kromě čerpání finančních prostředků a dalších výhod existují i další možnosti, kterých může občan České republiky pro usnadnění svého přístupu na trh práce EU využívat. Jednou z nich je Evropský portál pracovní mobility. Ten v současné době obsahuje volná pracovní místa v 31 evropských zemích, životopisy uchazečů o zaměstnání, údaje o životě a práci v zahraničí a spousta dalších informací.

Po připojení České republiky k Evropské unii se naše úřady práce staly součástí sítě EURES (European Employment Service => Evropské služby zaměstnanosti), která nabízí **veřejné služby zaměstnanosti**. Jejím cílem je napomáhat volnému pohybu pracovních sil v rámci Evropského hospodářského prostoru (27 členských států Evropské unie plus Norsko, Island a Lichtenštejnsko) a Švýcarska.

Zmíněné státy spolu s Evropskou Komisí a dalšími partnerskými organizacemi se v roce 1993 zasloužily o to, že na základě čerpání společných zdrojů členů EURES může tato síť poskytovat pracovníkům i zaměstnavatelům vysoce kvalitní služby.

¹² EU včera zahájila program Progress. *EurActiv.cz* [online]. 2008 [cit. 2008-03-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/eu-vera-zahjila-program-progress>>.

1.3.1. Poradci EURES a další služby

Kromě komplexních a podrobných informací o pracovních místech, uchazečích a souvisejících záležitostech Evropské služby zaměstnanosti zároveň nabízejí celou škálu aktivních služeb, které napomáhají při hledání práce a náboru nových pracovníků.

EURES je bezplatnou službou, a to jak pro uchazeče o práci, tak pro zaměstnavatele, s výhradou podmínek stanovených jednotlivými členy sítě. Zájemci mohou využít síť poradců, kteří jsou speciálně vyškoleni k tomu, aby jim poskytli tři základní služby sítě EURES – **informace, poradenství a zprostředkování pracovního místa** prostřednictvím osobního kontaktu.

EURES disponuje neustále rostoucí sítí více než 700 poradců, kteří jsou v každodenním kontaktu s uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli po celé Evropě. Služba EURES také shromažďuje **informace o nedůvěryhodných agenturách** slibujících zajištění práce v zahraničí.

1.3.2. EURES a přeshraniční regiony

Důležitou roli sehrává EURES také v přeshraničních regionech, kde slouží k poskytování informací o nejrůznějších problémech souvisejících s přeshraničním dojížděním za prací, s nimiž se mohou potýkat pracovníci i zaměstnavatelé, a napomáhá jejich vyřešení.

Více než 600 000 lidí, kteří žijí v jedné zemi EU a pracují v jiné, je totiž konfrontováno s odlišnými národními zvyklostmi a právními systémy a denně se setkává s administrativními, právními nebo daňovými překážkami, které brání jejich mobilitě. Poradci EURES poskytují v těchto oblastech **pomoc a poradenství ohledně práv a povinností pracovníků**, kteří žijí v jedné zemi a pracují v jiné.

V současné době EURES zahrnuje více než 20 přeshraničních partnerství, která geograficky pokrývají celou Evropu a zahrnují více než 13 zemí. S cílem uspokojit poptávku po informacích a koordinaci v souvislosti s mobilitou v hraničních regionech tato partnerství umožňují spolupráci veřejných služeb zaměstnanosti a služeb odborného vzdělávání,

organizací zaměstnavatelů a odborových svazů, místních orgánů i jiných institucí zabývajících se problémy v oblasti zaměstnanosti a odborného vzdělávání. Přeshraniční partnerství EURES jsou cenným kontaktním místem pro sociální partnery a správy zaměstnanosti, a to jak na regionální, tak i národní úrovni. Představují také významný prostředek pro sledování těchto přeshraničních oblastí zaměstnanosti, jež jsou klíčovým prvkem rozvoje opravdového evropského trhu práce.

1.3.3. Služby prostřednictvím internetu

Veřejné služby zaměstnanosti nejsou poskytovány pouze prostřednictvím sítě více než 5 000 místních úřadů práce s více než 100 000 zaměstnanci, ale také prostřednictvím internetu. **Portál pracovní mobility EURES**, který je k dispozici v 25 jazycích, podává aktualizované informace o vývoji pracovních trhů a pracovních podmínkách.

Oficiální EURES (evropský portál pracovní mobility) při Evropské komisi je základnou všech databází, kde může zájemce najít a využít především tyto služby:

- informace o volných místech v jednotlivých členských zemích, o přechodných obdobích a trzích práce v jednotlivých zemích EU,
- asistenční služby při hledání zaměstnání - EURES pracuje s databází volných pracovních míst a životopisů uchazečů o zaměstnání,
- poradenské služby při psaní žádostí o zaměstnání, poradenství pro klienty v příhraničních oblastech,
- pro zaměstnavatele poskytuje pomoc při vyhledávání pracovníků ze zahraničí.

Přehled základních informací v českém jazyce je zveřejněn na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí v sekci EURES. Speciálně proškolené poradce může zájemce najít při krajských/regionálních úřadech práce, kde jsou zřízena EURES pracoviště.

Závěrem lze říci, že i když jsou veřejné služby zaměstnanosti v každé zemi uspořádány jiným způsobem, všechny mají stejný cíl => **příspěvek ke sladění poptávky a nabídky na trhu práce prostřednictvím poskytování informací, nalézání pracovních míst a aktivní podpory.**

Veřejné služby zaměstnanosti na evropské úrovni aktivně spolupracují a snaží se tak zlepšovat své služby. Jako partneři EURES usilují o usnadnění přeshraniční mobility

na evropském pracovním trhu a jako takoví jsou hlavními přispěvateli na tomto portálu evropské mobility pracovních míst.

1.4. EUROSTAT

EUROSTAT je statistický úřad formálně podřízený Evropské komisi se sídlem v Lucemburku. Jeho úkolem je příprava statistických dat pro potřeby EU a harmonizace statistické metodiky všech členských států. Kromě přípravy makroekonomických dat pro Evropskou centrální banku, podporující měnovou politiku eura, je důležitá také příprava regionálních dat v klasifikaci NUTS (statistické územní jednotky). Regionální statistiky jsou totiž důležité pro rozdělení finančních alokací strukturálních fondů.

Evropská společenství přijala pro oblast statistiky okolo 300 právních norem, které upravují činnost úřední statistiky v rámci Společenství.

EUROSTAT byl založen v roce 1953, ale jeho oficiální název byl používán až od roku 1959. S postupným vývojem integračního procesu se rozšiřovala nejen jeho působnost, ale získával stále nové úkoly. Hlavním cílem je ovšem harmonizace statistických dat, ať už se jedná o nejrůznější metody, postupy, struktury či technické normy.

Evropský statistický úřad není ve své podstatě samostatnou institucí EU, ale funguje jako „generální ředitelství Evropské komise. Jeho činnost se řídí normami, které mimo jiné stanovují principy zabezpečující statistiku nejvyšší kvality. Mezi ně patří:

- nestrannost,
- spolehlivost,
- relevance,
- nákladová efektivnost,
- statistická důvěrnost,
- transparentnost.

EUROSTAT však nepořizuje „vlastní data“, ale pracuje s údaji, které mu poskytují národní statistické úřady jednotlivých členských států. V tomto procesu je jeho hlavním úkolem konsolidace národních dat, aby je bylo možné porovnávat v rámci jednotné metodiky.

Na základě legislativy, která stanoví okruh informací, jednotnou metodiku, předkládací termíny i stupeň spolehlivosti, se hlavní trvalou formou spolupráce s Českou republikou stává poskytování statistických informací Českým statistickým úřadem.

„Evropský statistický systém EUROSTAT nepracuje sám, nýbrž je součástí tzv. Evropského statistického systému (ESS), který zahrnuje vedle EUROSTATU ještě národní statistické úřady, ministerstva, evropské agentury a centrální banky, a to nejen v členských státech EU, ale i na Islandu, v Norsku a Lichtenštejnsku. V rámci ESS má EUROSTAT při harmonizaci statistik řídicí úlohu. Svou činnost koordinuje ESS také s mezinárodními organizacemi, jako např. OSN, Organizací pro bezpečnost a spolupráci v Evropě, Mezinárodním měnovým fondem a Světovou bankou.“¹³

1.5. Europass

Když už jsem se zmínila o síti EURES, neměla bych zapomenout ani na další pojem, který se v posledních letech značně rozšířil. Europass je vlastně prvním evropským **souborným dokladem o vzdělání a pracovních zkušenostech**, který usnadňuje komunikaci mezi zaměstnavateli a uchazeči o práci, studenty a vzdělávacími institucemi v celé Evropské unii. Tímto zaměřením Europass zlepšuje transparentnost kvalifikací a mobilitu pracovníků na evropském pracovním trhu.

Europass tvoří **pět dokumentů**:

1. Europass – životopis
2. Europass – jazykový pas
3. Europass – mobilita
4. Dodatek k diplomu
5. Dodatek k osvědčení

Jádrem portfolia Europassu se tak stává evropský životopis, ke kterému se váží ostatní dokumenty a záleží na rozhodnutí každého občana, které z nich si pořídí. Užívání je dobrovolné a pořízení Europassu bezplatné.

¹³ Evropský statistický úřad - EUROSTAT. *BusinessInfo.cz* [online]. 2006 [cit. 2008-03-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/institute-eu/evropsky-statisticky-urad-eurostat/1000723/39966/>>.

2. Utváření evropského trhu práce

„Evropská unie je společenství evropských států, vytvořené na základě mezinárodní smlouvy, které vytváří nový typ mezinárodní organizace založené na dobrovolně sdílené suverenitě členských států. Cílem Evropské unie je vytvořit mírovou, demokratickou a prosperující sjednocenou Evropu.“¹⁴

Evropská unie se řídí zásadou právního státu, což znamená, že vše je odvozeno od smluv. Ty jsou demokraticky a dobrovolně sjednávány všemi členskými státy a mají významný vliv na udávání směru, kterým se bude EU ve svém dalším vývoji ubírat. Dříve podepsané smlouvy byly pro udržení kroku se společenským vývojem změněny a aktualizovány.

Právě smlouvy se stávají důležitým nástrojem při utváření evropského trhu práce a nejen jeho. Proto se v další části podíváme na jejich postupný vznik doplněný o několik důležitých historických údajů. Pro větší přehlednost jsem data uspořádala v chronologickém sledu a místo vět použila odrážky.

Stručná historie:

1951

- 18. dubna 1951 byla v Paříži podepsána tzv. „**Smlouva o založení Evropského společenství uhlí a oceli**“ (ESUO), která vstoupila v platnost 23. července 1952
- Cílem ESUO bylo vytvořit společný trh pro dvě nejvýznamnější průmyslová odvětví (uhlí a ocel), přispívat k ekonomickému rozvoji, racionalizaci výroby, růstu zaměstnanosti a životní úrovně obyvatel členských států.

1957

- 25. března 1957 byla v Římě podepsána tzv. „**Smlouva o založení evropského hospodářského společenství**“ (EHS) společně se „**Smlouvou o založení Evropského společenství pro atomovou energii**“ (Euratom)

¹⁴ HAD, Miloslav, STACH, Stanislav, URBAN, Luděk. *Česká republika v Evropské unii : členství, přínosy a výzvy*. Praha: Český institut pro integraci EU, 2005. 182 s. Dostupný z WWW: <<http://www.euroskop.cz/admin/gallery/3/ac771d7df379451403781b73b5359c7c.pdf>>.

- obě smlouvy jsou proto označovány jako „**Římské smlouvy**“
- Evropské společenství pro atomovou energii bylo vytvořeno s cílem koordinace výzkumných programů členských států určených k mírovému využití atomové energie.
- Za prvořadý cíl tohoto období byl považován vyvážený hospodářský rozvoj a odstraňování rozdílů v ekonomické a životní úrovni regionů jako nezbytné podmínky pro dosažení hospodářské a sociální soudržnosti.
- V preambuli Římské smlouvy je obecně deklarována podpora zlepšování životních a pracovních podmínek a zaměstnanosti pracujících s cílem jejich postupného sladění a zlepšení.
- Ve stejném roce byl založen **Evropský sociální fond** jako nástroj, který má napomáhat rozšiřování příležitostí k zaměstnání a zvyšování mobility pracovníků.

1957 – 1973

- zavádění prvních nástrojů Společenství

1974 – 1987

- nezbytné posílení ekonomické a sociální soudržnosti
- V důsledku první ropné krize se prohloubily rozdíly mezi jednotlivými regiony: začala růst nezaměstnanost, ke chronickému zaostávání určitých regionů se přidal také úpadek průmyslových oblastí a příchod tří nových členů (Dánska, Irsko a Spojeného království) přivodil nutnost nalezení nových způsobů solidarity.
- rozšíření směrem na jih (Řecko - 1981, Španělsko a Portugalsko - 1986) prohloubilo ekonomické a sociální rozdíly

1986

- v Lucemburku a Haagu byl podepsán „**Jednotný evropský akt**“, který vstoupil v platnost 1. července 1987 a provedl změny nezbytné k dobudování vnitřního trhu
- mezi opatřeními, který Jednotný evropský akt zavedl byla také vzájemná větší otevřenost trhů práce a liberalizace v dalších oblastech (např. pojišťovnictví a doprava)

1989

- vydána **Charta základních sociálních práv zaměstnanců** (v české literatuře se někdy objevují pojmy Sociální charta nebo Komunitární charta)
- V tomto dokumentu se poprvé vymezily pojmy sociálního práva (např. právo na práci, právo na spravedlivou odměnu, právo na sdružování a kolektivní vyjednávání, právo na zlepšování životních a pracovních podmínek, ochrana a bezpečnost zdraví při práci, rovnost mužů a žen a zvláštní ochrana dětí, mladistvých a starších osob v souvislosti se zaměstnáním).

1992

- 7. února 1992 byla v Maastrichtu podepsána „**Smlouva o Evropské unii**“ (tzv. Maastrichtská smlouva), která vstoupila v platnost 1. listopadu 1993
- Maastrichtská smlouva změnila název Evropského hospodářského společenství na „Evropské společenství“ a vytvořila novou strukturu se třemi „pilíři“, kterou je Evropská unie

1993

- **Bílá kniha sociální politiky – Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – Výzvy a cesty vpřed do 21. století**
- Bílá kniha¹⁵ obsahuje program reforem v sociální oblasti, řešení sociálních problémů, zejména otázky nezaměstnanosti a otázek souvisejících.
- Bílá kniha sociální politiky je výsledkem řady konzultací a diskuzí nad Zelenou knihou sociální politiky, kterých se účastnili zástupci institucí Evropské unie, členských států, zaměstnavatelů, obchodních společností, veřejných organizací a jednotlivci.
- K Maastrichtské smlouvě byl připojen také **Protokol o sociální politice**, který ratifikovaly, až na jednu výjimku, všechny státy EU. Protokol byl postaven na principech, které deklarovala Sociální charta z roku 1989.

¹⁵ Bílé knihy Komise jsou dokumenty, které obsahují návrhy na činnost Společenství v určité oblasti. V některých případech Bílá kniha následuje po vydání Zelené knihy, jejímž cílem je zahájit proces konzultací o daném tématu na evropské úrovni. Po schválení Radou se z Bílé knihy může stát akční program Unie pro danou oblast. Bílá kniha má pro členské státy EU pouze doporučující povahu, je nezávazným dokumentem. (Zdroj: Euroskop.cz)

1997

- 2. října 1997 byla podepsána „**Amsterodamská smlouva**“, která vstoupila v platnost 1. května 1999
- Amsterodamská smlouva změnila a přečíslovala Smlouvy o EU a ES
- stanovila pravomoc Společenství k provádění koordinace politik zaměstnanosti členských států

2001

- 26. února 2001 byla podepsána tzv. „**Niceská smlouva**“, která vstoupila v platnost 1. února 2003
- Niceská smlouva se týkala zejména reformy orgánů, aby unie mohla účinně fungovat i po rozšíření na 25 členských států v roce 2004 a 27 členských států v roce 2007
- na základě Niceské smlouvy byla vytvořena tzv. konsolidovaná (úplná) znění původní Smlouvy o EU a Smlouvy o ES

2007

- 13. prosince 2007 byla podepsána tzv. „**Lisabonská smlouva**“
- Než vstoupí v platnost, k čemuž by mělo dojít před příštími evropskými parlamentními volbami v červnu 2009, bude třeba, aby ji ratifikovalo všech 27 členských států. Mezi hlavní cíle smlouvy patří posílení demokracie v EU a splnění očekávání evropských občanů v oblasti vysokých standardů odpovědnosti, otevřenosti, transparentnosti a účastnictví, jakož i zefektivnění EU a umožnění toho, aby se zabývala dnešními globálními otázkami, jako jsou změny klimatu, bezpečnost a udržitelný vývoj.

Smlouva o Evropské Unii – článek 2 stanoví Unii za cíl podporu hospodářského a sociálního pokroku a vysokou úroveň zaměstnanosti.

Smlouva o založení Evropského společenství – článek 125 uvádí, že členské státy a Společenství budou usilovat o rozvoj koordinované strategie na podporu zaměstnanosti, a zvláště na podporu kvalifikované, vyškolené a adaptabilní pracovní síly a trhů práce pružně reagujících na ekonomické změny.

Problematika zaměstnanosti v mezinárodním měřítku se řešila od samých prvopočátků integrace. Zmiňují se o ní nejen zakládací smlouvy Evropských společenství, ale je v centru

pozornosti všech orgánů EU. V této souvislosti bych zmínila několik mezníků, které měly vliv na formování evropské politiky zaměstnanosti.

Samozřejmě je nutné podotknout, že těchto mezníků existuje celá řada. Proto bych si dovolila vybrat ty, které mají z mého pohledu významný historický vliv. Především pak zasedání Evropské rady, která se v případě řady summitů otázkou zaměstnanosti zabývala.

Evropská rada má mezi institucemi zvláštní místo a je nejdůležitějším politickým orgánem EU. Je složena z hlav států a vlád členských států a předsedy Evropské komise. Stanovuje priority dalšího vývoje EU, dává impulsy a politické směrnice dalšímu vývoji a řeší sporné otázky, které se nepodařilo vyřešit na úrovni Rady ministrů. Přestože nejsou směrnice a deklarace Evropské rady pro členské státy právně závazné, závěry jednání summitu jsou důležitým návodem pro činnost Evropské komise i Rady EU.

Zasedání Evropské rady:

Lucemburk (20. a 21. listopadu 1997) – mimořádné zasedání Evropské rady o otázkách zaměstnanosti

- usnesení Rady ze dne 15. prosince 1997 o Hlavních směrech zaměstnanosti
- summit zahájil Evropskou strategii zaměstnanosti

Lisabon (23. a 24. března 2000)

- novým strategickým cílem pro Unii bylo stát se nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější světovou ekonomikou založenou na znalostech, schopnou trvale udržitelného růstu s více a lepšími pracovními místy a větší sociální soudržností
- Rada odsouhlasila cíle celkové zaměstnanosti a zaměstnanosti žen pro rok 2010
- Lisabonská strategie, která byla na tomto summitu přijata je v poslední době nejfrekventovanějším výrazem a z tohoto důvodu jsem se jí rozhodla věnovat celou kapitulu (viz kapitola 2.1)

Stockholm (23. a 24. března 2000)

- doplnění cílů z Lisabonu o průběžné cíle pro leden 2005
- nový cíl míry zaměstnanosti starších žen a mužů pro rok 2010 odrážející demografické situace

Nice (7., 8. a 9. prosince 2000)

- schválení Evropského sociálního programu, v němž se prohlašuje, že návrat k plné zaměstnanosti vyžaduje provádění ambiciózních politik ve smyslu zvyšování měr zaměstnanosti, snižování regionálních rozdílů, snižování nerovnosti a zvyšování kvality pracovních míst

Barcelona (15. a 16. března 2002)

- výzva k posílení Evropské strategie zaměstnanosti
- požadavek sladění koordinačních procesů politiky prostřednictvím sladění harmonogramů přijímání Hlavních směrů hospodářské politiky a Hlavních směrů zaměstnanosti

Brusel (20. a 21. března 2003)

- potvrzení toho, že strategie zaměstnanosti sehrává vedoucí úlohu při plnění cílů Lisabonské strategie
- Hlavní směry hospodářské politiky a strategie zaměstnanosti by měly fungovat provázaným způsobem, protože zajišťují pro Společenství celkovou koordinaci hospodářské politiky.

Cílem Rady se tak stává nejen odstranění zbývajících strukturálních nedostatků, ale i potřeba řešení nových problémů, kterým čelí rozšířená Evropská unie. V tomto ohledu se v rámci postupující integrace v jednotlivých letech měnily také cíle v oblasti zaměstnanosti.

Hlavní cíle zaměstnanosti a sociální politiky ES a EU:

Rok 1951

- ekonomický rozvoj
- růst zaměstnanosti a životní úrovně
- racionalizace výroby

Rok 1992

- předchozí tři cíle + rozšíření EHS o sociální politiku

Rok 1993

- naplnění 4 základních ekonomických svobod

Dnes

- rovné příležitosti (muži x ženy, mladší x starší)
- přizpůsobivost (romové – otázka vzdělání, ženy po mateřské, starší generace – otázka informačních technologií)
- soukromé podniky (SME = střední a malé podniky)

Evropská rada v reakci na výzvy globalizace a demografických změn stanovila několik cílů týkajících se zaměstnanosti:

- v roce 2010 by měla míra zaměstnanosti dosáhnout **70 %** (v roce 2005 to bylo 67 %),
- zaměstnanost žen by měla v roce 2010 dosahovat **60 %** (v roce 2005 byla 57 %),
- zaměstnanost nejstarší věkové skupiny osob v produktivním věku (55+) by v roce 2010 měla být **50 %**.

Údaje o zaměstnanosti, které jednotlivé země dosahovaly v letech 2005 a 2006 znázorňuje příloha č. 1.

Vliv na formování trhu práce a jeho problematiky měly samozřejmě i jednotlivé země, které v průběhu let postupně do Evropské unie přistupovaly. Ty totiž do dané oblasti přinášely vlastní problémy a na druhou stranu také možnosti, jak je v daných podmínkách řešit. Pro představu uvádím jejich chronologický výčet.

Zakládající státy (1957):

- *Francie, Německo, Itálie, Belgie, Lucembursko, Nizozemí*

1.rozšíření: 1.1.1973

- *Dánsko, Irsko, Velká Británie*

2.rozšíření: 1.1.1981

- *Řecko*

3.rozšíření: 1.1.1986

- *Portugalsko, Španělsko*

4.rozšíření: 1.1.1995

- *Finsko, Rakousko, Švédsko*

5.rozšíření: 1.5.2004

- *Česká republika, Slovenská republika, Polsko, Maďarsko, Slovinsko, Estonsko, Litva, Lotyšsko, Kypr, Malta*

6.rozšíření: 1.1.2007

- *Bulharsko, Rumunsko*

Tak se postupem integrace vytvořila dnešní podoba Evropské unie (charakteristiku jednotlivých zemí najdeme v příloze č. 2), kterou s téměř půl miliardovým počtem obyvatel (zhruba 7 % světové populace) na území o rozloze více než čtyři milióny kilometrů čtverečních tvoří 27 členských států (viz obrázek č. 2). Zaujímá tak významnou pozici při zajišťování prosperity a stability.

Obrázek 2: Současný stav EU po posledním rozšíření (EU-27)



Zdroj: Wikitravel.org¹⁶

Již po přistoupení 10 kandidátských zemí v roce 2004 převýšil HDP Evropské unie HDP Spojených států. Navíc podíl obchodu mezi členskými státy značně vzrostl a EU se stala přední světovou obchodní velmocí, která zaujímá jednu pětinu světového dovozu a vývozu.

2.1. Lisabonská strategie

V devadesátých letech odstartovala evropská krize zaměstnanosti proces, jehož výsledkem byl velice ambiciózní akční plán, známý jako Lisabonská strategie. Tento reformní plán byl odstartován v roce 2000 po evropském summitu v Lisabonu a jeho cílem bylo

¹⁶ http://wikitravel.org/en/European_Union

vytvořit z evropské ekonomiky nejvíce konkurenceschopnou a nejdynamičtější ekonomiku na světě. V oblasti trhu práce byla velkým přínosem především řada strukturálních reforem, které by měly pomoci snížení nezaměstnanosti a její míry v regionálních měřítkách.

Lisabonská strategie je komplexním desetiletým plánem určeným až do roku 2010 a jako takový se stala scénářem hospodářské, sociální a ekologické obnovy Evropské unie. Podstatou strategie je liberalizace národních ekonomik se souběžným zachováním sociálních států. Jde vlastně o soubor navzájem se ovlivňujících reforem. K těm je ale třeba odpovídajícího tlaku a proto má pomalý pokrok na svědomí především sama Evropská unie a její země. Klíčovou roli tak sehrává nedostatek rozhodné politické akce.

Úkoly:

1. příprava přechodu k ekonomice a společnosti založené na znalostech, a to pomocí lepších politik, pokud jde o informační společnost, výzkum a technologický rozvoj prostřednictvím urychlení procesu strukturálních reforem směřujících ke konkurenceschopnosti, inovacím a dokončení vnitřního trhu,
2. modernizace evropského sociálního modelu, investice do lidí a boj proti vylučování ze společnosti,
3. udržení zdravé ekonomické perspektivy a příznivého výhledu pokud jde o růst, a to aplikací vhodné kombinace makroekonomických politik.

Lisabonská strategie má tři pilíře: ekonomický, sociální a ekologický.

Ekonomické pilíře jsou:

1. Informační společnost pro všechny
2. Vytvoření evropského výzkumného prostoru
3. Odstranění překážek pro podnikání, zejména pro malé střední podniky
4. Ekonomická reforma spojená s dokončováním vnitřního trhu
5. Vytvoření integrovaných finančních trhů
6. Lepší koordinace makroekonomických politik

Sociální pilíře:

1. Aktivní politika zaměstnanosti
2. Modernizace evropského sociálního modelu

Poslední, **ekologický pilíř**, byl do Lisabonské strategie přidán až o rok později, v roce 2001 ve Stockholmu pod názvem Udržitelný rozvoj a kvalita života.

Lisabonská strategie se zrodila v březnu 2000 na summitu hlav členských států EU jako reakce na snižující se konkurenceschopnost ekonomiky EU v porovnání s největšími konkurenty mezi které patří především Spojené státy americké. Nicméně Lisabonská strategie nedokázala evropskou ekonomiku nastartovat a ta dále za svým největším konkurentem zaostává.

Základním prostředkem se tak stává zvýšení hospodářského růstu, který bývá považován za hlavní indikátor ekonomické úspěšnosti země a prostředek zvyšování životní úrovně obyvatelstva. Nastartování hospodářského růstu by navíc vedlo k dosažení dalších cílů strategie. Firmy by měly více prostředků na vytváření nových pracovních míst a větší investice do výzkumu a vývoje a stát by díky většímu daňovému inkasu mohl zvýšit výdaje na sociální účely.

Je možné, že právě evropský sociální model je příčinou pomalého hospodářského růstu, protože firmám odebírá značnou část zdrojů, které by jinak použily na vytváření nových pracovních míst a na investice do výzkumu a vývoje. Daňová zátěž soukromého sektoru v poměru k HDP se v nejbohatších zemích EU pohybovala v rozmezí 40 – 50 %, zatímco v USA je to pouze 30 %. Především daňové zatížení oslabuje motivaci lidí k práci a má nemalý vliv také na podnikání nebo investování.

2.1.1. Kokova zpráva

K hodnocení poločasu naplňování Lisabonské strategie byla na žádost Evropské rady ustavena skupina špičkových odborníků pod vedením bývalého nizozemského premiéra Wim Koka. Ta ve své listopadové zprávě v roce 2004 kriticky zkonstatovala nedostatečný pokrok k dosažení vytyčených cílů a upozornila na nedostatky strategie spočívající v nadměrném množství mnohdy protichůdných priorit a špatné koordinaci řízení. Pozitivně je hodnocen růst míry zaměstnanosti, která vzrostla z 62,5 % v roce 1999 na 64,3 % v roce 2003. Nicméně tímto tempem se 70 %-ní cíl zaměstnanosti podaří splnit jen těžko.¹⁷

¹⁷ MACHOVÁ, Zuzana. *Trh práce EU, podpora rozvoje lidských zdrojů ze strukturálních fondů v ČR*. [s.l.], 2007. 98 s. Vysoká škola ekonomická v Praze. Vedoucí diplomové práce Ing. Jozef Abrhám, Ph.D.

Tato vysoce ceněná zpráva dává mnoho doporučení pro to, co by se mělo pro realizaci Lisabonské strategie dělat a kde hledat hlavní příčiny jejího nezdaru. Na druhou stranu je jí vytýkána velká diplomatická, protože si z ní každý může vzít pouze to, co potřebuje.

Na základě zprávy byla stanovena nezbytná opatření v následujících pěti oblastech¹⁸:

- **Znalostní společnost** – udělat z Evropy atraktivní adresu pro badatele a vědce, učinit absolutní prioritu z výzkumu a vývoje a zasadit se o maximální využívání informačních a komunikačních technologií.
- **Vnitřní trh** – dokončit vnitřní trh pro volný pohyb zboží a kapitálu, urgentně vytvořit jednotný trh poskytování služeb.
- **Hospodářské klima** – snížit celkovou administrativní zátěž, zlepšit kvalitu právních předpisů, urychlit proces zakládání podniků a vytvořit podnikatelsky příznivé prostředí.
- **Pracovní trh** – urychleně poslechnout doporučení Evropského expertního týmu pro politiku zaměstnanosti, vypracovat strategie celoživotního vzdělávání a aktivního stárnutí, podpořit partnerství pro růst a zaměstnanost.
- **Ekologická udržitelnost** – rozšiřovat ekologické inovace, převzít vůdčí roli v ekoprůmyslu a provádět takovou politiku, která povede zvýšením eko-efektivity k dlouhodobému a udržitelnému růstu produktivity.

Ačkoliv některé členské státy dosáhly v některém ze zmíněných oborů značného pokroku, žádné zemi se dosud nepodařilo, aby byla úspěšná na celé široké frontě.

Za **hlavní příčiny nezdaru** Lisabonské strategie bychom tak mohli označit:

- příliš mnoho cílů,
- slabou koordinaci,
- protichůdnost cílů (např. na jedné straně tlak na snižování výdajů, na druhé straně Lisabonská strategie potřebuje přírůstové výdaje zejména do výzkumu, vývoje a školství),
- nedostatek politické vůle (státy nepovažují Lisabonskou strategii za hlavní prioritu při prosazování svých ekonomických cílů),

¹⁸ KOK, Wim, et al. *Facing the challenge : The Lisbon strategy for growth and*. Luxembourg : European Communities, 2004. 51 s. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/2004-1866-EN-complet.pdf>>. ISBN 92-894-7054-2.

- nízkou podporu veřejnosti (nedostatečná informovanost o Lisabonské strategii a neznalost jejích přínosů).

Přestože se zpoždění v rámci lisabonského procesu zřejmě již nepodaří dohnat, skupina odborníků nevidí důvod, aby se tato strategie opustila. Nejde totiž o jednorázový cíl, ale o dlouhodobý proces a vizi, které nekončí konkrétním datem.

Mezi identifikovanými příznaky tzv. „eurosclerózy“ patří především pomalý hospodářský růst a vysoká nezaměstnanost. Podle některých odborníků však Lisabonská strategie nerozpoznala skutečné problémy a její hlavní slabinou je především nedostatečná možnost spontánní iniciativy ze strany jednotlivců nebo firem.

Euroscleróza je pojem, který se používá zpravidla v souvislosti s rigidní legislativou, která nejenže zatěžuje podnikatele rozsáhlými předpisy a neúměrným zdaněním, neumožňuje ani lidem pružně měnit pracovní místa. Vysoká nezaměstnanost má tak v tomto kontextu dva hlavní důvody: přeregulovanost pracovních trhů a přebujelý sociální systém.

2.2. Společná zpráva o zaměstnanosti¹⁹

22. února 2008 Evropská komise zveřejnila předběžnou verzi Společné zprávy o zaměstnanosti, která posuzuje, jak členské státy na trhu práce implementovaly opatření, která vyplývají z jejich národních programů reforem, jež jsou součástí Lisabonské strategie. Ve zprávě dává Komise doporučení těm členským státům, u nichž při plnění národních programů našla nějaké nedostatky.

Hlavní závěry zprávy:

- Růst zaměstnanosti se v první řadě opírá o růst v sektoru služeb, kde bylo od roku 2000 vytvořeno 18 milionů nových pracovních míst. Po mírném poklesu se zaměstnanost v průmyslových odvětvích vrátila více či méně na úroveň z doby před osmi lety. Zaměstnanost v sektoru zemědělství vykazuje setrvalý pokles.
- Nezaměstnanost poklesla dramaticky zejména v nových členských státech, ale také v Německu a Francii. K nejvýraznějšímu poklesu přitom došlo v Polsku, kde míra

¹⁹ Zaměstnanost v EU stále roste. *EurActiv.cz* [online]. 2008 [cit. 2008-03-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/zamestnanost-v-eu-stale-roste>>.

nezaměstnanosti v loňském roce dosáhla 8,4% což je o 3,8 procentní body méně než v předchozím roce.

- Nezaměstnanost mladých se v několika nových členských zemích pohybuje stále kolem 20% (v Maďarsku, Polsku, Rumunsku a na Slovensku). Podobně jsou na tom i některé staré členské země jako Belgie, Španělsko, Francie, Itálie a Švédsko.
- I přes trvalý růst zaměstnanosti nejstarší věkové skupiny osob v produktivním věku dosahuje míra zaměstnanosti v této skupině pouze 43,5%. V případě žen je míra zaměstnanosti 57,2%. Není tedy pravděpodobné, že do roku 2010 dojde ke splnění lisabonských cílů.
- Osoby s nízkou kvalifikací, tělesně a duševně postižení a migranti představují i nadále nejzranitelnější skupiny na trhu práce. Tato skutečnost jen podtrhuje význam sociálního začleňování a celoživotního vzdělávání jako prostředků k dosažení cílů v oblasti zaměstnanosti.
- Přibývá počet sektorů od zdravotnictví až k řemeslům, které pociťují nedostatek kvalifikované pracovní síly.
- Německo, největší evropská ekonomika by v roce 2010 měla dosáhnout lisabonského cíle 70% zaměstnanosti. Vloni v létě chyběla Německu pouhá desetina procenta ke splnění tohoto cíle. Nezaměstnanost v Německu poklesla o 1,6 procentních bodů a země se tak opět stala jedním z nejsilnějších motorů evropské ekonomiky.
- Zpráva o sociálním začleňování ovšem upozorňuje, že 16% občanů EU je ohroženo chudobou včetně 8% občanů, které chudoba ohrožuje přestože mají stálé zaměstnání.

Výše zmíněná zpráva se zabývá programy reforem v jednotlivých zemích EU s ohledem na priority stanovené v Lisabonské strategii. Navíc je doplněna společnou zprávou o sociální ochraně a sociálním začleňování. Tento dokument vyzdvihuje „nutnost pokroku v oblastech chudoby dětí, aktivního začleňování, modernizace penzijních systémů a přístupu ke zdravotní péči“.

Na základě těchto zpráv by měli ministři formulovat zvláštní doporučení pro členské země. Obě by pak měly být projednány na jarním summitu Evropské rady.

3. Flexibilizace trhu práce

Odborníci často upozorňují na problém spojený s nepružností trhu práce, která je způsobená přílišnou ochranou zaměstnanců, vysokým daňovým a odvodovým zatížením práce, vysokými sociálními podporami, nízkou mobilitou práce, nefungujícím trhem bydlení (způsobeným například regulací nájemného) a špatným systémem školství.

V tomto kontextu se setkáváme s pojmem flexicurity, který je ve své podstatě hybridem anglických slov „flexibility“ (pružnost) a „security“ (jistota).

Kromě odborníků stojí nezaměstnanost a problémy trhu práce v centru pozornosti v neposlední řadě také Evropské komise. Právě ta vypracovala sdělení o lepším a pružnějším pracovním trhu, kterým se snaží reagovat na rostoucí počet dlouhodobě nezaměstnaných.

Zásady flexicurity podle Evropské komise²⁰:

1. Podpora strategie EU pro zaměstnanost a růst a posílení evropského sociálního modelu.
2. Hledání rovnováhy mezi právy a povinnostmi zaměstnanců a zaměstnavatelů.
3. Přizpůsobení flexicurity různým okolnostem, potřebám a výzvám, jimž členské státy čelí.
4. Vyrovnání rozdílu mezi pracovníky s nestandardními, někdy nejistými smluvními ujednáními na jedné straně (tzv. outsiders) a pracovníky s trvalým zaměstnáním na plný úvazek na straně druhé (tzv. insiders).
5. Rozvoj interní a externí flexicurity, neboli pomoci zaměstnancům v postupu na kariérním žebříčku (interní) a na trhu práce (externí).
6. Podpora rovnosti žen a mužů a podpora rovných příležitostí pro všechny.
7. Vytváření vyvážených politik, jež mají podporovat atmosféru důvěry mezi sociálními partnery, veřejnými orgány a jinými zúčastněnými stranami.
8. Zajištění spravedlivého rozdělení nákladů a přínosů politik flexicurity.

„Flexicurity kombinuje dostatečnou pružnost ve smluvních ujednáních mezi zaměstnanci a zaměstnavateli s jistotou, že lidé nepřijdou o své pracovní místo,

²⁰ OSVAAG, Milan K. . Co není na trhu práce normální, nemusí být nutně špatné. *Penize.cz* [online]. 2007 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.penize.cz/18909-co-neni-na-trhu-prace-normalni-nemusi-byt-nutne-spatne>>. ISSN 1213-2217.

nebo že si rychle najdou místo nové a že v období nezaměstnanosti budou mít zajištěný dostatečný příjem.“²¹

Zjednodušeně by se tedy dalo říci, že cílem je v ideálním případě příležitost zaměstnanců, přeškolit se do příbuzného oboru při ztrátě práce. Tento přístup tak využívá pozitivní souhry mezi pružností a jistotou, aniž by některým skupinám občanů jistoty ubíral a druhým dával.

Flexicurity stojí na čtyřech pilířích. Prvním je **pružné a spolehlivé smluvní uspořádání vztahů** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, v němž jde především o uvolnění v některých zemích (např. Francie) zbytečně silné ochrany zaměstnanců. Prioritou se tak stává snížení regulace a možnost smluvního stanovení podmínek mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zrovnoprávnění povinností a vytvoření zjednodušeného právního institutu k dovolání se práv jednotlivých stran. Druhým je **efektivní systém celoživotního vzdělávání**. Třetím je **aktivní vládní politika zaměstnanosti**, která usnadňuje přechod z jednoho zaměstnání do druhého. Čtvrtým prvkem je **moderní sociální systém**, který sice zajišťuje čerstvě nezaměstnaným vysoký příjem, ale zároveň je tato podpora v nezaměstnanosti podmíněna aktivním hledáním práce.

Vzorem země, která kombinuje pružné pracovní právo s relativně nízkou ochranou pracovních míst ve spojení s dostupným celoživotním vzděláváním, aktivní vládní politikou zaměstnanosti a štedrým sociálním systémem zajišťujícím vysokou zaměstnanost, je pro celou EU Dánsko. Podle údajů EUROSTATU pracuje v této Skandinávské zemi kolem 77,4 % průceschopného obyvatelstva a dlouhodobá zaměstnanost dosahuje pouhých 0,8 % (v České republice se tato hodnota pohybovala v roce 2006 kolem 3,9 %).

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí České republiky se na základě projektu financovaném z Evropského sociálního fondu zabývá modelem flexicurity a měl by připravit veškeré podklady pro začlenění jeho principů do českých pracovněprávních vztahů.

Přestože tento model při svém zavedení zaznamenal velké úspěchy při snižování nezaměstnanosti, nabízí se možnost, zda bude udržitelný i po uvolnění trhu práce zahraniční pracovní síle. Dánsko je totiž jednou ze zemí, která neotevřela svůj pracovní trh pro nové

²¹ OSVAAG, Milan K. . Co není na trhu práce normální, nemusí být nutně špatné. *Peníze.cz* [online]. 2007 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.penize.cz/18909-co-neni-na-trhu-prace-normalni-nemusi-byt-nutne-spatne>>. ISSN 1213-2217.

členské státy EU. Tamní společnost navíc pružnost podporuje jen proto, že je provázen sociální jistotou.

Přesto došlo v Dánsku po zavedení tohoto systému v 90. letech předsedou Strany evropských socialistů Poulem Nyrupem Rasmussenem ke snížení dánské nezaměstnanosti a posílení ekonomiky. Toho si nemohly nevděkovat ostatní státy, které o danou problematiku projevíly enormní zájem. A jelikož v současné době neexistuje obecně platný model řízení nezaměstnanosti použitelný ve všech členských zemích EU, začala Evropská rada uvažovat o zapojení flexicity do evropské strategie zaměstnanosti a vyzvala Evropskou komisi, členské státy a sociální partnery k nalezení nových způsobů posílení společných zásad flexicity.

Vladimír Špidla (evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti) v této souvislosti navrhuje model trojstranné dohody mezi zaměstnanci, zaměstnavatelem a státem, který by zavedl kategorizaci pracovních smluv. Ta by způsobila, že by se zaměstnanec mohl na základě odpracovaných let v jednom podniku a splnění určitých kritérií posouvat od nejjednodušších až po lepší typy smluv, přičemž by mohl získávat i různé zaměstnanecké výhody.

3.1. Pracovní povolení a jiná omezení volného pohybu pracovníků v EU

Jak jsem se již zmínila v úvodu své práce, volný pohyb osob je jednou ze svobod, kterou může Česká republika využívat po svém vstupu do Evropské unie. Existuje ovšem jisté omezení v souvislosti s volným pohybem pracovníků. Stejně jako Dánsko se i další členské země rozhodly z obavy o svůj domácí trh uzavřít před levnou zahraniční pracovní silou z východu.

Nově přistupující země Česká republika, Slovensko, Polsko, Maďarsko, Slovinsko, Estonsko, Lotyšsko, Litva, Kypr, Malta (2004), Rumunsko a Bulharsko (2007) otevřely svůj pracovní trh ihned po vstupu. Z původních členských zemí tento krok učinila také Velká Británie, Irsko a Švédsko, které později následovalo Finsko, Portugalsko, Řecko, Španělsko a Itálie. Pouze pro nedostatkové profese byly částečně uvolněny trhy práce Francie, Nizozemí, Dánska a Belgie. Úmysl maximálně využít systému národních opatření jednoznačně vyjadřuje

Německo a Rakousko. Nejpozději k 1. 5. 2011 budeme ale moci pracovat ve všech členských státech bez jakýchkoli omezení.

Státy jsem pro větší přehlednost uspořádala do tabulky č. 5, ve které jsou údaje o požadavcích na pracovní povolení či jiná omezení pro zahraniční pracovní sílu.

Tabulka 5: Přehled režimů vystavování pracovních povolení

Členský stát	Pracovní povolení a jiná omezení
Belgie	pracovní povolení je nutné a Belgie vypracovala seznam nedostatkových profesí, pro které platí zjednodušený režim jejich vydávání
Bulharsko	pracovní povolení není nutné - již při vstupu byl otevřen pracovní trh dalším přístupujícím zemím
Česká republika	pracovní povolení není nutné - již při vstupu byl otevřen pracovní trh dalším přístupujícím zemím
Dánsko	pracovní povolení je nutné, ale od července 2006 došlo ke zjednodušení a urychlení administrativních procedur
Estonsko	pracovní povolení není nutné - již při vstupu byl otevřen pracovní trh dalším přístupujícím zemím
Finsko	pracovní povolení není nutné
Francie	pracovní povolení je nutné, navíc se vyžaduje povolení k pobytu
Irsko	umožnilo vstup nováčkům s výjimkou Malty a Kypru na svůj pracovní trh
Itálie	pracovní povolení není nutné
Kypr	pracovní povolení není nutné - již při vstupu byl otevřen pracovní trh dalším přístupujícím zemím
Litva	pracovní povolení není nutné - již při vstupu byl otevřen pracovní trh dalším přístupujícím zemím
Lotyšsko	pracovní povolení není nutné - již při vstupu byl otevřen pracovní trh dalším přístupujícím zemím
Lucembursko	pracovní povolení je nutné - čtyři typy pracovních povolení (A na 1 rok, B na 4 roky, C pro všechny typy profesí a D platné po dobu studia nebo studijní stáže)
Maďarsko	již při vstupu byl otevřen pracovní trh dalším přístupujícím zemím
Malta	vyžaduje pracovní povolení jako administrativní opatření ke sledování stavu na trhu práce a vydává je automaticky
Německo	pracovní povolení je nutné (3 druhy: na sezónní práce, na 1 rok ve vystudovaném oboru a klasické pracovní povolení)
Nizozemí	pracovní povolení je nutné (existují tři typy pracovních povolení)
Polsko	pracovní povolení není nutné - již při vstupu byl otevřen pracovní trh dalším přístupujícím zemím
Portugalsko	pracovní povolení není nutné
Rakousko	pracovní povolení je nutné
Rumunsko	pracovní povolení není nutné - již při vstupu byl otevřen pracovní trh dalším přístupujícím zemím
Řecko	pracovní povolení není nutné
Slovensko	pracovní povolení není nutné - již při vstupu byl otevřen pracovní trh dalším přístupujícím zemím
Slovinsko	pracovní povolení není nutné - již při vstupu byl otevřen pracovní trh dalším přístupujícím zemím
Španělsko	pracovní povolení není nutné
Švédsko	umožnilo vstup nováčkům s výjimkou Malty a Kypru na svůj pracovní trh
Velká Británie	umožnila vstup nováčkům s výjimkou Malty a Kypru na svůj pracovní trh (pracovní povolení již nejsou nutná, ale byl zaveden systém povinné registrace pracovníků z nových členských států)

Zdroj: www.penize.cz

Z tabulky mimo jiné nepřímo vyplývá, že ačkoliv některé země využívají přechodného období, neznamená to, že by například občan ČR nemohl v této zemi pracovat. Je však nutné splnit stanovené podmínky pro udělení pracovního povolení.

Zajímavostí je také fakt, že migrace pracovníků ze třetích tedy nečlenských zemí EU se netěší takové pozornosti, i když svým objemem významně převyšuje migraci v rámci států EU.

Země zpravidla využívají přechodné období k ochraně svého pracovního trhu. Obavou je především růst nezaměstnanosti, ale praxe ukázala, že zahraniční pracovníci přispívají naopak ke zvýšení výroby, k vytvoření nových pracovních míst a snížení počtu nelegálních pracovníků. Konečné uvolnění pracovního trhu v budoucnosti by tak mohlo přinést především vyřešení problému strukturálního napětí v řadě států EU. To se projevuje rostoucí nezaměstnaností na jedné straně a výrazným nedostatkem pracovní síly v některých sektorech na straně druhé.

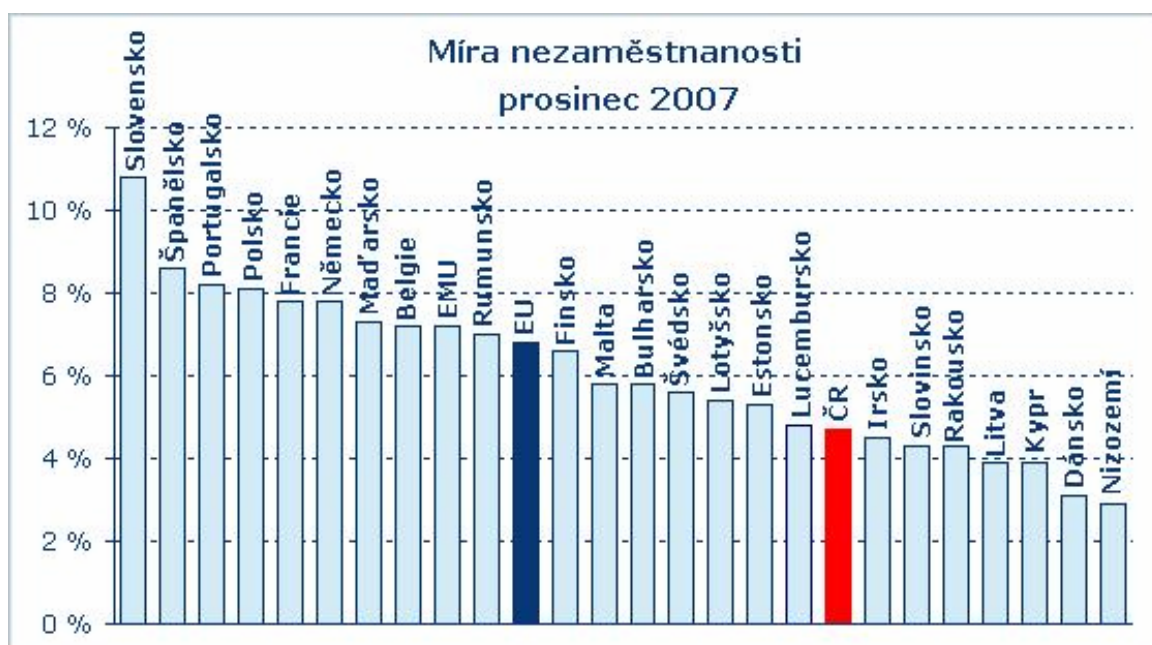
Proto by se měla problematika přechodných opatření pro volný pohyb pracovníků, zboží a služeb včetně liberalizace obchodu se zeměmi mimo EU, stát hlavním tématem předsednictví České republiky Radě EU v první polovině roku 2009.

4. Analýza aktuálního stavu na evropském trhu práce

Úřady v červnu 2007 informovaly o plošném zlepšení evropského trhu práce. Od roku 1996, kdy Eurostat údaje zveřejňuje, dosáhla míra nezaměstnanosti v průměru za celou EU svého minima 6,9 %. Ve sledovaném období se míra nezaměstnanosti v České republice držela kolem 5,7 %. Protože tendence ve vývoji tohoto ukazatele zůstávají zpravidla stejné, (na předních pozicích s nejnižší mírou nezaměstnanosti se pravidelně vyskytuje Dánsko, Nizozemí nebo Irsko a na opačné straně žebříčku pak Slovensko s Polskem) můžeme si situaci demonstrovat následujícím grafem, který vyjadřuje míru nezaměstnanosti v jednotlivých členských státech EU v prosinci 2007.

V roce 2007 zaznamenalo meziroční pokles nezaměstnanosti 22 z 27 členských států EU. Pouze v Rumunsku zůstala míra nezaměstnanosti stejná a v dalších čtyřech státech došlo k mírnému zvýšení počtu nezaměstnaných. Z grafu také vidíme, že míra nezaměstnanosti v České republice se pohybuje pod průměrem Evropské unie.

Graf 1: Míra nezaměstnanosti jednotlivých zemí EU (prosinec 2007)



Zdroj: Česká spořitelna (<http://www.csas.cz>)

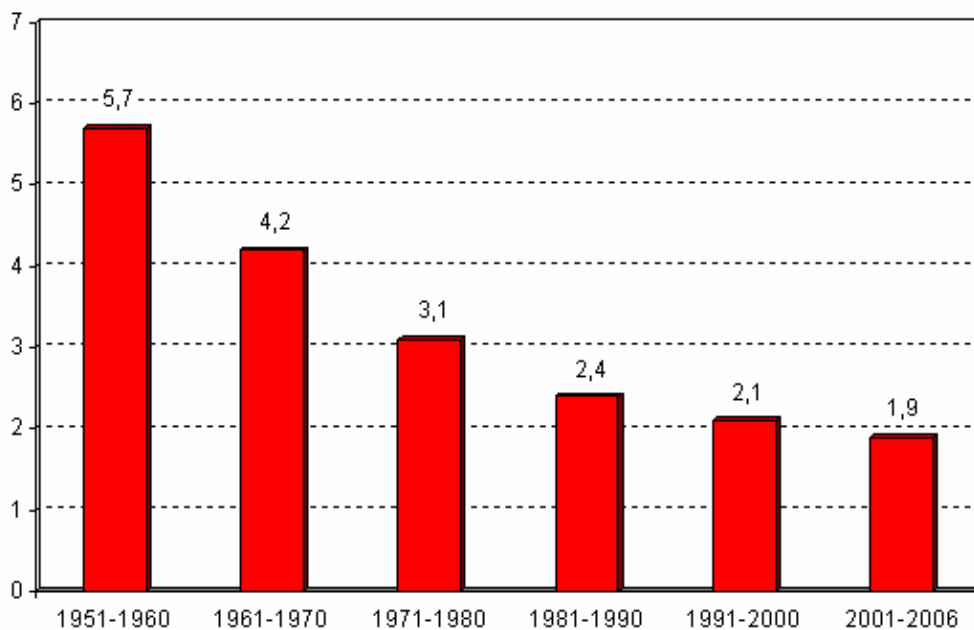
I když se ukazatel průměrné míry nezaměstnanosti za celou EU podařilo snížit pod hranici sedmi procent, stále přetrvávají značné rozdíly mezi jednotlivými členskými

zeměmi. V roce 1999, který je udáván jako extrémní příklad, se míra nezaměstnanosti v Řecku, Španělsku, Francii, Itálii a Finsku pohybovala nad úrovní 10 %, což znamenalo téměř dvojnásobek oproti Lucembursku, Nizozemí, Rakousku nebo Portugalsku.

Závažnějším problémem však zůstávají disproporce v nezaměstnanosti mezi jednotlivými regiony. Více než 10 % občanů EU žije v hospodářsky zaostalých regionech. Na vysoké nezaměstnanosti se tak podepsala především nedávná restrukturalizace hospodářství. Hodnoty právě v těchto regionech dosahují téměř 23 %, což představuje osminásobek míry nezaměstnanosti regionů s nejnižší nezaměstnaností.

Dokonce i regiony s vysokou nezaměstnaností se potýkají s nedostatkem pracovních sil. Důvodem je především rozdíl v nabídce a poptávce po pracovních místech. A právě odlišná kvalifikace s rozdílnými požadavky zaměstnavatelů se stává jednou z příčin dlouhodobé nezaměstnanosti.

Graf 2: Průměrný roční růst HDP v EU (v %)



Zdroj: Eurostat

Po založení Evropské unie se předpokládaný ekonomický růst bohužel nekonal (viz graf č. 2). Na ten si musela EU počkat až do druhé poloviny devadesátých let, kdy došlo k celosvětovému hospodářskému růstu. Tento vývoj vzbudil v řadách evropských politiků

vlnu optimismu, která je přiměla k formulování několika velice ambiciózních projektů. Přesto ale není vývoj zemí EU jako celku nijak oslnivý.

Očekávání se nenaplnila především pokud jde o země jako Německo, Francie nebo Itálie, zatímco pravidelně na výkonnostních žebříčcích září Irsko, Dánsko, Švédsko a Finsko, které v mnoha ukazatelích dokonce předčily USA.

Přestože celkový hospodářský růst v zemích EU od druhé poloviny devadesátých let přinesl celkový pozitivní efekt v oblasti zaměstnanosti a poklesu nezaměstnanosti, snižování rozdílů v oblasti ekonomické vyspělosti a úrovně zaměstnanosti mezi jednotlivými regiony mělo pouze dílčí charakter. Ve většině zemí nebyl dokončen proces hospodářské transformace a tak lze očekávat, že v budoucnu bude míra nezaměstnanosti opět narůstat. Vliv bude mít i současný demografický trend a stárnutí obyvatelstva způsobí snižování ukazatele zaměstnanosti.

4.1. Trh práce v České republice

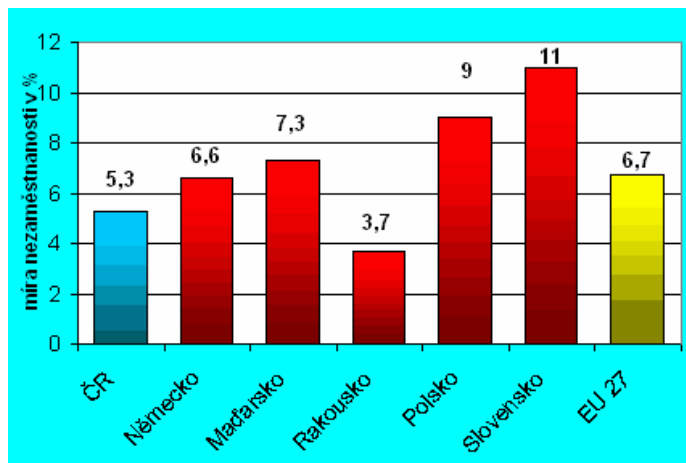
„Vývoj po vstupu České republiky do Evropské unie ukazuje, že rozhodnutí začlenit se do tohoto seskupení bylo správné. Nedošlo k cenovým šokům, před nimiž varovali odpůrci integrace. Žádná společenská skupina členstvím České republiky neutrpěla. Česká republika a její občané si vedou úspěšně v novém náročném ekonomickém prostředí. Rostou mzdy, platy i důchody, které zcela kryjí omezený růst cen některých zboží a služeb, k němuž došlo v souvislosti se začleněním do Evropské unie. Zvyšuje se ekonomický růst, rozvíjí se zahraniční obchod, do České republiky plynou velké objemy přímých zahraničních investic. Dochází k modernizaci a restrukturalizaci české ekonomiky. Míra nezaměstnanosti se začíná pomalu snižovat.“²²

EUROSTAT, který zpracovává harmonizovanou míru nezaměstnanosti pro mezinárodní srovnání uvedl, že ČR v srpnu 2007 dosáhla nezaměstnanosti na úrovni 5,3 %. Tento údaj znamená, že se míra nezaměstnanosti pohybuje pod průměrem Evropské unie, jak znázorňuje graf č. 3. Ovšem tato průměrná hodnota nám nic moc neřekne, protože

²² HAD, Miloslav, STACH, Stanislav, URBAN, Luděk. *Česká republika v Evropské unii : členství, přínosy a výzvy*. Praha: Český institut pro integraci EU, 2005. 182 s. Dostupný z WWW: <<http://www.euroskop.cz/admin/gallery/3/ac771d7df379451403781b73b5359c7c.pdf>>.

jak již bylo řečeno, stále existují státy jak s dlouhodobě nízkou, tak dlouhodobě vysokou nezaměstnaností. Její míra se však neliší jen mezi státy, ale i region od regionu v rámci těchto států.

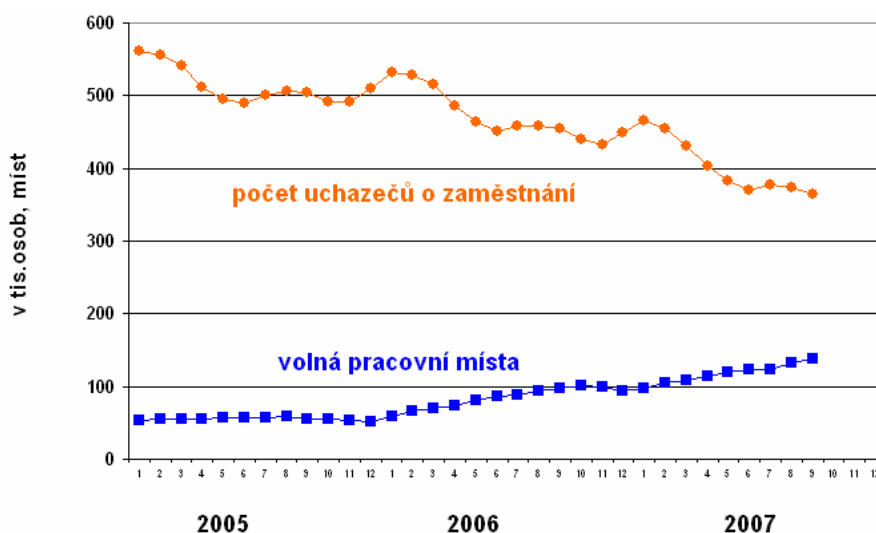
Graf 3: Nezaměstnanost podle EUROSTATU



Zdroj: iHNed.cz

Přestože se nezaměstnanost v České republice stále drží na historickém minimu, problémem zůstává dlouhodobá nezaměstnanost, která je naopak vysoko nad průměrem EU. Ten se pohybuje pod 50 procenty, zatímco v ČR je počet nezaměstnaných, kteří neúspěšně hledají práci déle než rok, kolem 54 %.

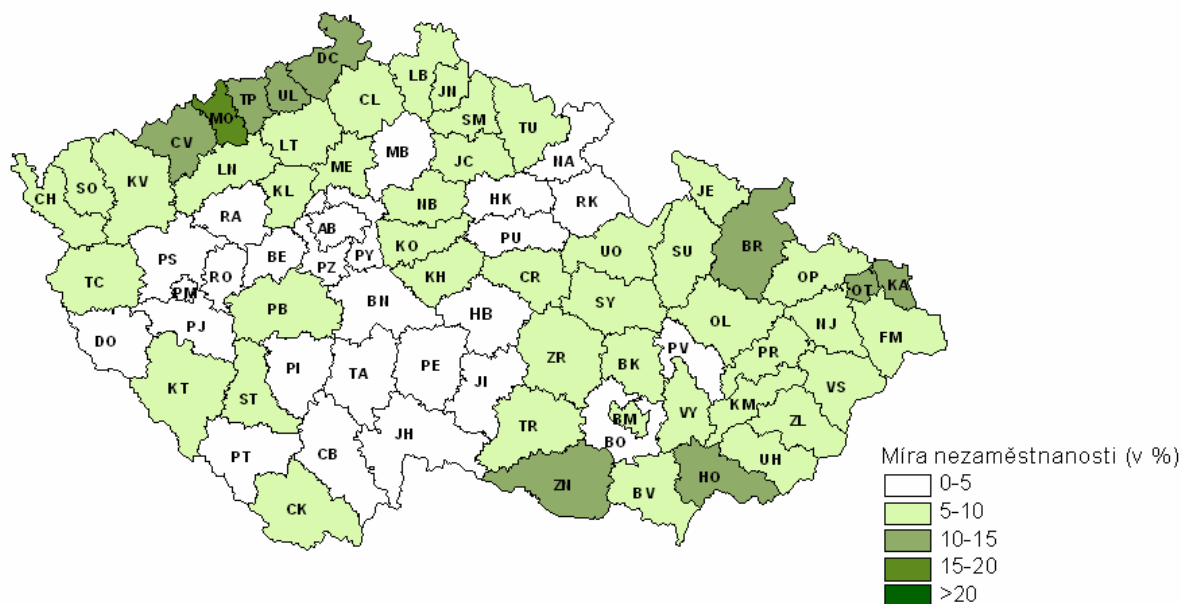
Graf 4: Nezaměstnanost a volná pracovní místa v České republice v letech 2005 – 2007



Zdroj: iHNed.cz

Z grafu č. 4 můžeme mimochodem vyčíst, že na jedno pracovní místo připadá méně než 3 uchazeči, což zaměstnavatelům výrazně omezuje výběr. Celkovou situaci demonstruje obrázek č. 3, který mimo jiné vykresluje situaci v rámci jednotlivých regionů.

Obrázek 3: Míra nezaměstnanosti v České republice k 31. září 2007



Zdroj: iHNed.cz

4.2. Srovnání EU a USA

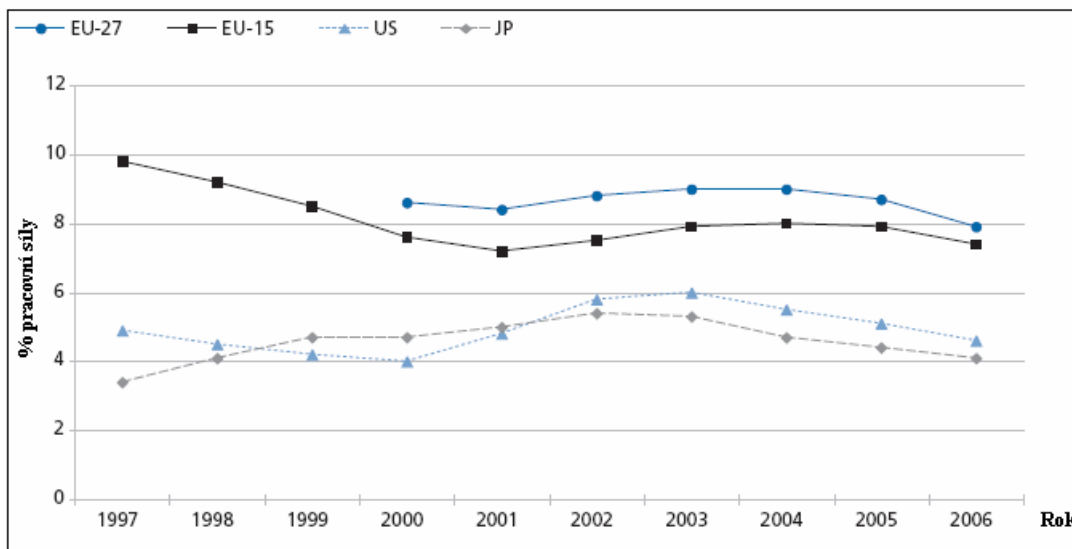
Rozdíly v růstu s Amerikou a Asií se neustále zvyšují a Evropa v dnešní době čelí menšímu přírůstku obyvatel a stárnutí populace. Navíc americká ekonomika, posílená vznikem tzv. nové znalostní ekonomiky a svým prvenstvím v oblasti informačních technologií a komunikačních technologií, nabrala na tempu, kterému stačí jen ty nejlepší evropské ekonomiky.

Evropská unie také není schopna poskytnout dostatek pracovních míst pro ty, kteří chtějí pracovat a míra zaměstnanosti ve srovnání se Spojenými státy je stále nízká (63,4 % v Evropě a 81,7 % v USA).

Ve srovnání míry nezaměstnanosti je na tom Evropa mnohem hůře, i když by se to v závislosti na historických podmínkách nedalo předpokládat. Po válce totiž byla celá tři desetiletí evropská nezaměstnanost o několik procentních bodů nižší než americká. Jak ale dokumentuje následující graf (viz graf č. 5) zveřejněný Evropskou komisí v rámci

zprávy o zaměstnanosti, již od roku 1997 je míra nezaměstnanosti výrazně vyšší než v konkurenčním USA nebo Japonsku.

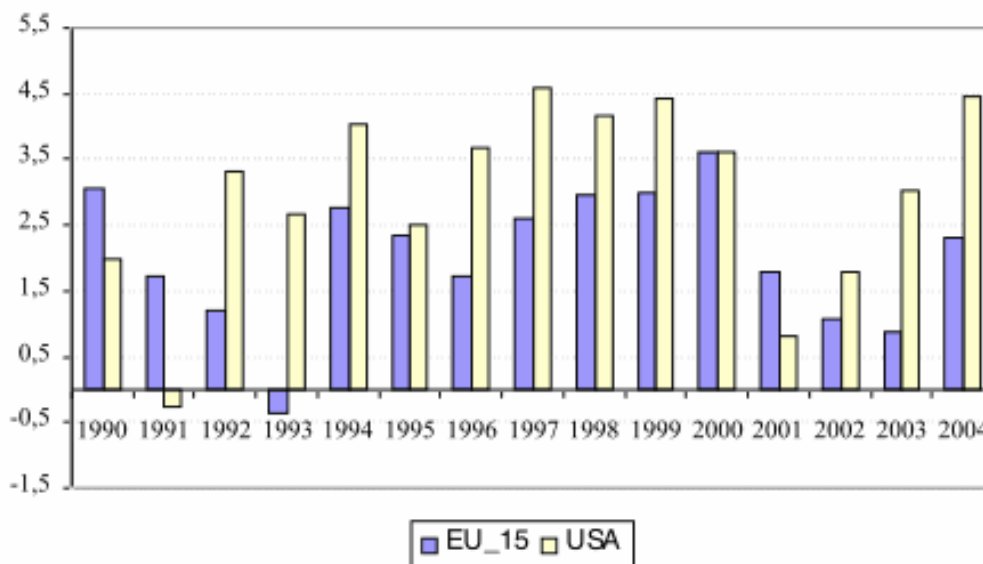
Graf 5: Vývoj míry nezaměstnanosti v USA, EU a Japonsku (1997 – 2006)



Zdroj: *Employment in Europe 2007*²³

Evropa však nedosahovala ani růstu HDP ve srovnání s USA, jak dokazuje následující grafické vyjádření.

Graf 6: Růst HDP v EU a USA (v %)



Zdroj: *Global Politic*²⁴

²³ GOVERNATORI, Matteo, et al. *Employment in Europe 2007*. Luxembourg : European Communities, 2007. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2007_chap1_en.pdf>. ISBN 978-92-79-06669-6.

Většina odborníků se shoduje, že příčiny pomalého hospodářského růstu a vysoké nezaměstnanosti v EU oproti USA lze hledat:

- ve vysokém daňovém zatížení soukromého sektoru (daňová zátěž v bohatších zemích EU se na HDP podílí zhruba 40 – 50 %, zatímco v USA je to jen 30 %),
- v nadměrné regulaci trhů,
- v extenzivním rozdělování,
- v zemědělské politice, která udržuje neefektivní zemědělské výroby.

Především vysoká míra zdanění oslabuje motivaci lidí k práci. Má ale také vliv na podnikání a investování a tím zpomalení hospodářského růstu.

Slova Margaret Thatcherové asi nejlépe vystihují trend těchto příčin v současné i minulé Evropě:

"Co se hýbe, je třeba zdanit. Když se to ještě hýbe, je třeba to regulovat. Když se to přestane hýbat, začneme to dotovat."

V souvislosti s evropským hospodářstvím zpravidla mluvíme o průměrných veličinách, protože je tvořeno národními ekonomikami. V EU totiž existují země s lepšími, ale na druhou stranu také s horšími výsledky v rámci daných údajů. Pokrok jedné země je tak znehodnocován pomalým postupem jiných zemí.

Zaostávání EU je poměrně dlouhodobou záležitostí a rozhodně se nelepší. V kterých oblastech lze hledat hlavní příčiny tohoto vývoje:

- nepříznivý vývoj produktivity práce (zejména od poloviny devadesátých let)
- nižší roční pracovní doba v Evropě
- Evropa není konkurenceschopná v moderních technologicky náročných odvětvích
- nedostatečná reakce na globalizaci

Z předchozích bodů tak plyne jednoznačný a nelichotivý závěr, že Evropa nevyužívá plně a uspokojivě svůj potenciál (klíčové ukazatele můžeme porovnat v tabulce č. 6). Ovšem není důvod lámat nad ní hůl. Tři skandinávské země, Finsko, Švédsko a Dánsko dosahují

²⁴ ŽÍDEK, Libor. Srovnání ekonomické situace v USA a Evropě. *Global Politic : Časopis pro politiku a mezinárodní vztahy* [online]. 2007 [cit. 2008-03-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.globalpolitics.cz/clanek/ekonomicke-srovnani-evropy-usa.html>>.

výborných výsledků a ve zprávě World Economic Forum z roku 2004 jsou dokonce zařazeny do pětky nejúspěšnějších zemí světa z hlediska konkurence (Finsko je na prvním místě). To je ale další důkaz toho, jak je Evropa nehomogenní.²⁵ Celkově tedy můžeme zhodnotit, že za nízký konjunkturální růst v Evropě lze označit přetrvávající strukturální slabosti a nízký růst veřejné a soukromé poptávky.

Tabulka 6: Mezinárodní srovnání klíčových ukazatelů (2004 - 2006)

	2004	2005	2006
Počet obyvatel (v miliónech)			
EU-27	487	489	491
EU-15	383	386	388
USA	293	296	298
Japonsko	128	128	128
HDP v běžných cenách (1000 mil.)			
EU-27	10 670	11 099	11 671
EU-15	9 522	9 874	10 344
USA	9 795	10 312	10 859
Japonsko	3 147	3 271	3 406
Tempo růstu HDP (meziroční růst v %)			
EU-27	2,50	1,80	3,00
EU-15	2,30	1,60	2,80
USA	3,90	3,20	3,30
Japonsko	2,70	1,90	2,20
Míra zaměstnanosti (v %)			
EU-27	62,90	63,40	64,30
EU-15	64,70	65,20	66,00
USA	71,20	71,50	72,00
Japonsko	68,70	69,30	70,00
Růst zaměstnanosti (meziroční změna v %)			
EU-27	0,70	0,90	1,40
EU-15	0,70	0,80	1,30
USA	1,10	1,70	1,70
Japonsko	0,20	0,40	0,40
Míra nezaměstnanosti (v %)			
EU-27	9,00	8,70	7,90
EU-15	8,00	7,90	7,40
USA	5,50	5,10	4,60
Japonsko	4,70	4,40	4,10

Zdroj: Employment in Europe 2007²⁶

²⁵ STACH, Stanislav. Naplňování Lisabonské strategie z pohledu nových členských zemí Evropské unie. *Naseevropa.cz* [online]. 2004 [cit. 2008-03-09]. Dostupný z WWW: <http://www.naseevropa.cz/portal/port_data.nsf/927b725e08d36a78c1256ea50030ae62/df6c6c44139f4ac2c1256f63003630be?OpenDocument>.

²⁶ GOVERNATORI, Matteo, et al. *Employment in Europe 2007*. Luxembourg : European Communities, 2007. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2007_chap1_en.pdf>. ISBN 978-92-79-06669-6.

„Přes údajné "skomírání" evropské ekonomiky stojí za zmínku, že Spojené státy považují Evropu za svého hlavního obchodního partnera. Ještě větší význam než obchod mají vzájemné investice, které tvoří 54 % světových přímých zahraničních investic. Z USA jde do Evropy 50 % všech přímých zahraničních investic tamních firem, přičemž americké investice jen v Nizozemsku jsou téměř dvakrát vyšší než v Mexiku a hodnota aktiv amerických společnosti ve Velké Británii je vyšší než celková hodnota amerických aktiv v Asii, Africe a na Blízkém východě. Také firmy ze zemí Unie směřují přednostně do USA. Pro ilustraci: jen ve státě Texas investovaly evropské firmy více než japonské na celém území USA.“²⁷

²⁷ URBAN, Luděk. Opravdu skomírá evropská ekonomika?. *CEP : centrum pro ekonomiku a politiku* [online]. 2006 [cit. 2008-03-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.cepin.cz/cze/prednaska.php?ID=663&PHPS ESSID=aada7f3%C5%9999c3d79919>>.

5. Politika zaměstnanosti EU

Politika zaměstnanosti je stále tou oblastí, která stojí v centru pozornosti nejen EU a vlád členských zemí, ale i občanů. S nezaměstnaností se totiž potýká v menším či větším měřítku nejen Evropa, ale celý svět. Právě prostředí trvalého citelného nedostatku pracovních míst, stále častější výskyt dlouhodobé nezaměstnanosti a tlak ze strany evropských institucí pro politiku zaměstnanosti rozpoutal koncem devadesátých let novou diskusi.

Jednotná politika zaměstnanosti Evropské unie však neexistuje. Existují pouze závazné legislativní dokumenty, nařízení a směrnice, které se přímo či nepřímo politiky zaměstnanosti dotýkají. EU chce jejich prostřednictvím dosáhnout toho, aby se všichni dokázali přizpůsobovat změnám, jež jsou ve znalostní ekonomice běžné.

Politika zaměstnanosti a sociální politika hrají klíčovou roli v tzv. Lisabonské strategii (viz kapitola 2.1), která tvoří rámec politiky EU pro vytváření pracovních míst a dosahování růstu.

Jak již bylo řečeno, poprvé v historii překročí výdaje spojené s politikou růstu a zaměstnanosti v rámci rozpočtu EU za rok 2008 výdaje určené na zemědělství a přírodní zdroje. Tímto gestem Evropská komise reaguje na globální problémy, kterým Evropa jako celek čelí.

Při analýze, zpracovávání a provádění politik zaměstnanosti členským zemím pomáhá především Evropská komise. Hlavním nástrojem se v této činnosti stávají její zprávy o zaměstnanosti v Evropě. Ty zpravidla poskytují přehled o situaci v oblasti zaměstnanosti v EU a soustřeďují se na témata, která jsou významnou prioritou v rámci politiky zaměstnanosti EU.

V roce 2007 se již **19. zpráva Evropské komise o zaměstnanosti** zaměřila především na:

- celoživotní přístup k práci,
- flexicuritu,
- vývoj podílu práce na vytvořeném důchodu (tj. podíl přidané hodnoty připadající na práci).

Hlavní závěry zprávy za rok 2007 upozorňují na²⁸:

- Výrazné zotavení pracovních trhů EU v roce 2006 mělo za následek čistý nárůst zaměstnanosti o více než 4 miliony (nejlepší výsledek od roku 2000). Zaměstnanost vzrostla ve všech 27 členských státech
- Hlavními výzvami zůstávají nezaměstnanost mládeže, která v EU přesahuje 17 % a problémy s úspěšným začleňováním mladých lidí na trhu práce.
- Vývoj v oblasti zaměstnanosti starších pracovníků je povzbudivější (míra zaměstnanosti vzrostla od roku 2000 o 7 procentních bodů). Nejlepší výsledky přináší integrované politické přístupy k aktivnímu stárnutí.
- Moderní formy pružné organizace práce v podnicích jsou důležitým prvkem úspěšných systémů flexicurity a hrají rovněž klíčovou roli v oblasti vzdělávání a inovace.
- Přetrvávající neefektivita při poskytování dalšího odborného vzdělávání financovaného jednotlivými podniky a nerovnosti v přístupu k němu upozorňují na to, že v této oblasti existuje prostor pro lepší zásahy státu. Pečlivě naplánovaná opatření mohou pomoci zvýšit efektivitu při poskytování dalšího odborného vzdělávání tím, že zabezpečí investice do takového vzdělávání i přínosy z něj a současně zajistí aktivnější účast těch, kteří toto vzdělávání nejvíce potřebují.
- Hnací silou vývoje podílu práce na vytvořením důchodu je vzájemné působení technického pokroku, institucí trhu práce a dalších faktorů jako je otevřenost trhu. Tyto faktory však mají často různý vliv na podíl jednotlivých kvalifikačních kategorií na vytvořeném důchodu.

5.1. Evropská strategie zaměstnanosti

Evropská strategie zaměstnanosti byla zahájena na summitu o pracovních místech v Lucemburku v roce 1997. Před Amsterodamskou smlouvou byla totiž výhradní odpovědnost za politiky zaměstnanosti na straně členských států a úloha Komise se omezovala jen na podporu spolupráce na úrovni EU.

„Plnění Evropské strategie zaměstnanosti bylo od roku 2005 zařazeno do lisabonského cyklu řízení. Evropská rada tak na návrh Komise schvaluje soubor Integrovaných hlavních

²⁸ Sdělení komise : Hlavní závěry zprávy o zaměstnanosti v Evropě v roce 2007. *Evropská komise* [online]. 2007 [cit. 2008-03-13]. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2007_summary_cs.pdf>

směrů, které stanoví společné priority politik členských států. Ty pak navrhuje národní program reforem, který popisuje, jak budou implementovány hlavní směry na národní úrovni. Na základě svého hodnocení národních programů reforem schvaluje Komise EU Výroční zprávu o pokroku EU pro jarní zasedání Evropské rady.²⁹

Nejde jen o strategii, ale Evropská strategie zaměstnanosti je založena na čtyřech základních pilířích³⁰:

- **Pilíř 1 - Zlepšení zaměstnatelnosti** - tento pilíř podporuje úsilí, aby každá osoba vstupující na trh práce měla nezbytné vzdělání a odpovídající schopnosti a motivaci k získání a udržení se zaměstnání
- **Pilíř 2 - Rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst** - podpora podmínek pro založení, fungování a růst podniků, poskytujících pracovní místa
- **Pilíř 3 - Podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců** - podpora vývoje pružnosti a inovace na pracovišti s cílem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti a tím vytvoření a zachování pracovních míst
- **Pilíř 4 - Posilování politiky stejných příležitostí pro ženy a muže** - podpora odstraňování jakékoliv diskriminace v zacházení s muži a ženami v souvislosti s přístupem ke všem druhům práce i odměnou za tuto práci.

5.2. Rizikové skupiny nezaměstnaných

Přestože je nezaměstnanost komplexním problémem mezi priority jednotlivých vlád členských států patří zpravidla snižování nezaměstnanosti padesátníků, mladých do 25 let a dlouhodobé nezaměstnanosti.

5.2.1. Dlouhodobá nezaměstnanost

Přestože míra nezaměstnanosti v České republice v posledních letech klesá, podíl nezaměstnaných, kteří hledají neúspěšně práci déle než jeden rok se drží nad průměrem

²⁹ *Evropská strategie zaměstnanosti : Více a lepších pracovních míst pro všechny* [online]. Evropská komise [cit. 2008-03-12]. Dostupný na WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7406693_cs.pdf>.

³⁰ *Evropská strategie zaměstnanosti a Národní akční plán zaměstnanosti. Fondy Evropské unie* [online]. 2007 [cit. 2008-03-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/jpd3/3-3-evropska-strategie-zamestnanosti-a-narodni-akcni-plan-zamestnanosti>>.

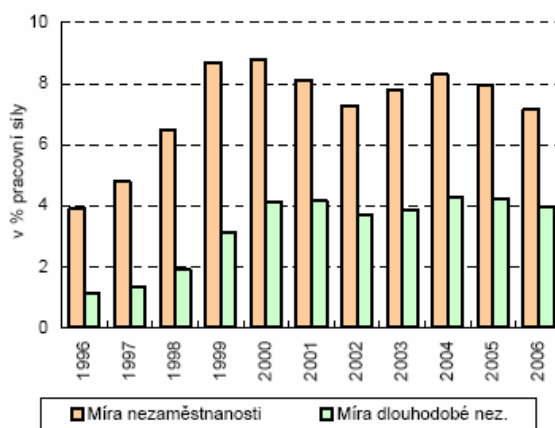
Evropské unie. Ani zde se však situace nevyvíjí nijak příznivě, což samo o sobě svědčí o slabé efektivitě fungování trhů práce v Evropě.

Důsledky tohoto stavu nejsou jen ekonomické, ale i sociální, protože dlouhodobě nezaměstnaný ztrácí pracovní návyky, čímž se vyčleňuje ze společnosti a postupně se stává nezaměstnatelným. Dlouhodobá nezaměstnanost zpravidla vzniká při poklesu celé ekonomiky a hospodářské depresi a je nedobrovolná.

Hlavním důvodem snahy vlád o řešení této situace je značné zatěžování veřejných rozpočtů a to zejména tlaky na zvyšování výdajů na sociální dávky, příspěvky na zákonné zdravotní pojištění (ty jsou za registrované nezaměstnané hrazeny z veřejných zdrojů) a aktivní politiku zaměstnanosti. Navíc dochází ke snížení daňových příjmů a ekonomickým ztrátám v podobě nižšího hrubého domácího produktu.

Přestože se míra dlouhodobé nezaměstnanosti v posledních letech drží na stabilnějších hodnotách (viz graf č. 7), v průběhu dvanácti let došlo ke zvýšení počtu nezaměstnaných nad 12 měsíců o téměř pětinašobek. Zatímco v roce 1994 se pohybovala jejich hodnota kolem 44,7 tisíc, v roce 2006 už to bylo víc než 205 tisíc nezaměstnaných.

Graf 7: Celková a dlouhodobá míra nezaměstnanosti



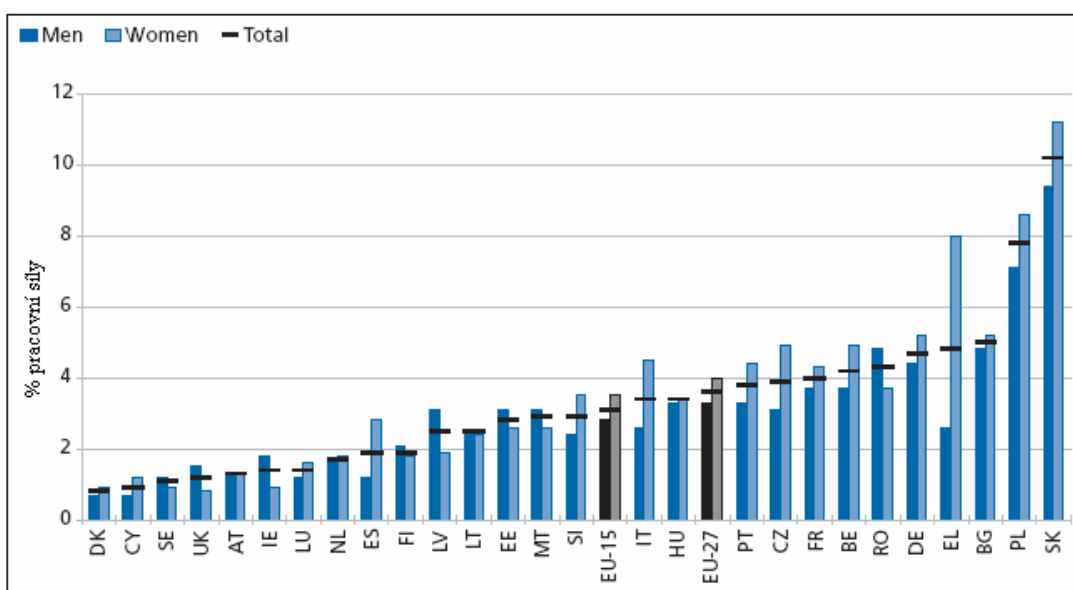
Zdroj: Český statistický úřad³¹

Zvláště v mezinárodním srovnání se vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných stává negativní stránkou vývoje nezaměstnanosti v ČR. Například ve druhém čtvrtletí 2007 byl podíl déle než 1 rok nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných v ČR čtvrtý nejvyšší ze všech zemí EU (54,8 % v ČR, 43,7 % v EU-27 a 40,9 % v EU-15).

³¹ [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/D80044C1B9/\\$File/110107k32.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/D80044C1B9/$File/110107k32.pdf)

Mezi země, kterým se daří držet míru dlouhodobé nezaměstnanosti velice nízko, tradičně patří např. Irsko, Rakousko, Švédsko nebo Velká Británie. Naopak vysoká dlouhodobá nezaměstnanost trápí především Slovensko a Polsko. Tyto tendence dokládá i graf (viz graf č. 8) publikovaný ve zprávě o zaměstnanosti Evropské komise za rok 2007, který využívá data zveřejněná EUROSTATEM.

Graf 8: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti podle pohlaví v jednotlivých zemích EU pro rok 2006 (v %)



Zdroj: *Employment in Europe 2007*³²

Mezi příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti, která s sebou nese mimo jiné zvýšené náklady, patří především:

- vysoké sociální dávky,
- špatná kvalifikace,
- nemožnost stěhování se za prací,
- diskriminace.

Pro představu uvádím tabulku hodnotící míru ekonomické aktivity v jednotlivých letech lidského života v závislosti na pohlaví. Ta jasně dokládá pokles kolem šedesátého roku.

³² GOVERNATORI, Matteo, et al. *Employment in Europe 2007*. Luxembourg : European Communities, 2007. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2007_chap1_en.pdf>. ISBN 978-92-79-06669-6.

Tabulka 7: Míra ekonomické aktivity podle věku a pohlaví v České republice (4. čtvrtletí 2007)

Pohlaví	Celkem	Věková skupina			
		15 - 29	30 - 44	45 - 59	60 +
Muži	68,5	58,3	97,0	89,4	18,8
Ženy	49,7	42,3	78,6	76,3	6,4

Zdroj: Český statistický úřad³³

Cílovými skupinami jsou zejména občané bez kvalifikace, mladiství, zdravotně postižené osoby, ženy s malými dětmi nebo osoby po návratu z výkonu trestu. Především věk je jeden z faktorů, který spoluurčuje pozici lidí na trhu práce a často bývá podroben diskriminaci.

5.2.2. Nezaměstnanost starších lidí na trhu práce

Z pohledu zaměstnanců je příčinou vysoké nezaměstnanosti osob starších 50 let nízký zájem firem. Zaměstnavatelé ji naopak vidí v menší schopnosti přizpůsobení se těchto pracovníků novým nárokům a ochotě se dále vzdělávat.

Klíčovými podmínkami pro podporu zaměstnanosti starších pracovníků se tak stává:

- reforma institutu předčasného odchodu do důchodu,
- flexibilní formy organizace práce,
- celoživotní vzdělávání, které může zajistit přizpůsobení schopností a dovedností postupujícím potřebám trhu práce.

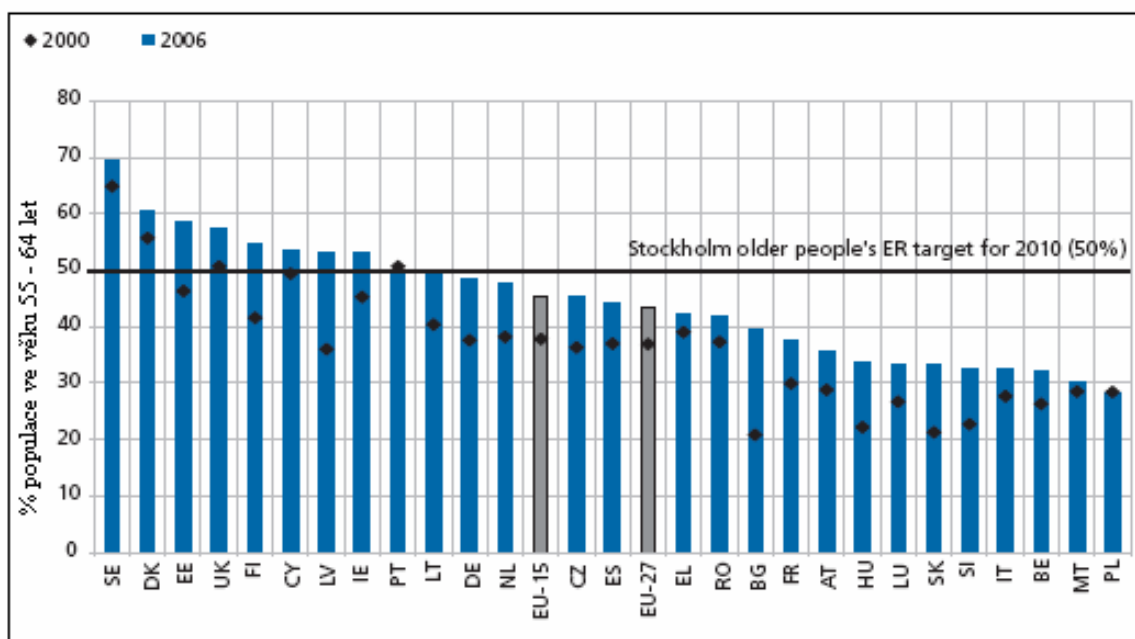
Lidé starší padesáti let tvoří téměř třetinu nezaměstnaných v České republice a současný demografický vývoj nedává příliš optimistické naděje na výrazné zlepšení situace. V současné době tvoří lidé starší šedesáti let 22 % populace a očekává se, že tento podíl bude i nadále růst až na 36 % v roce 2050.

Na grafickém vyjádření (viz graf č. 9) si můžeme všimnout rostoucí tendence míry zaměstnanosti starších lidí téměř ve všech členských zemích EU. 20 z nich dosáhlo od roku 2000 zlepšení této hodnoty o pět procentních bodů a více. K obzvláště velkému růstu došlo v Bulharsku, Estonsku, Finsku, Německu, Maďarsku, Litvě a na Slovensku.

³³ Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 4. čtvrtletí 2007. Český statistický úřad [online]. 2008 [cit. 2008-03-14]. Dostupný z WWW: <http://www.statistics.cz/csu/2007edicniplan.nsf/publ/3101-07-za_4__ctvrtleti_2007>.

Naopak pokles zaznamenalo pouze Polsko a Portugalsko, ačkoliv tam již dosahuje cílového stupně. Pokud se jedná o cíl týkající se zaměstnanosti starších osob do roku 2010 (50 %), již devět států tuto hranici překonalo. Lotyšsko, Německo a Nizozemí se od ní vzdalují o pouhých tři procenta.

Graf 9: Míra zaměstnanosti starších lidí v jednotlivých členských zemích (rok 2000 a 2006)



Zdroj: *Employment in Europe 2007*³⁴

5.2.3. Nezaměstnanost absolventů a mladých lidí na trhu práce

Také nezaměstnanost mladých lidí (věk 15 – 24 let) v České republice dosahuje vysokých hodnot, ale vývoj ukazuje relativní snižování podílu absolventů na celkové nezaměstnanosti. Přesto zapojení mladých po úspěšném ukončení školy do práce trápí celou Evropu, protože většina firem hledá zkušeného pracovního s dostatečnou kvalifikací.

Problematice absolventů je věnována značná pozornost a každoročně vychází analytická zpráva o jejich situaci v České republice. Absolventi mají většinou problémy s uplatněním do 25 let, po této věkové hranici se jejich situace ustálí, zlepší a míry nezaměstnanosti se rozloží podle obvyklého schématu.

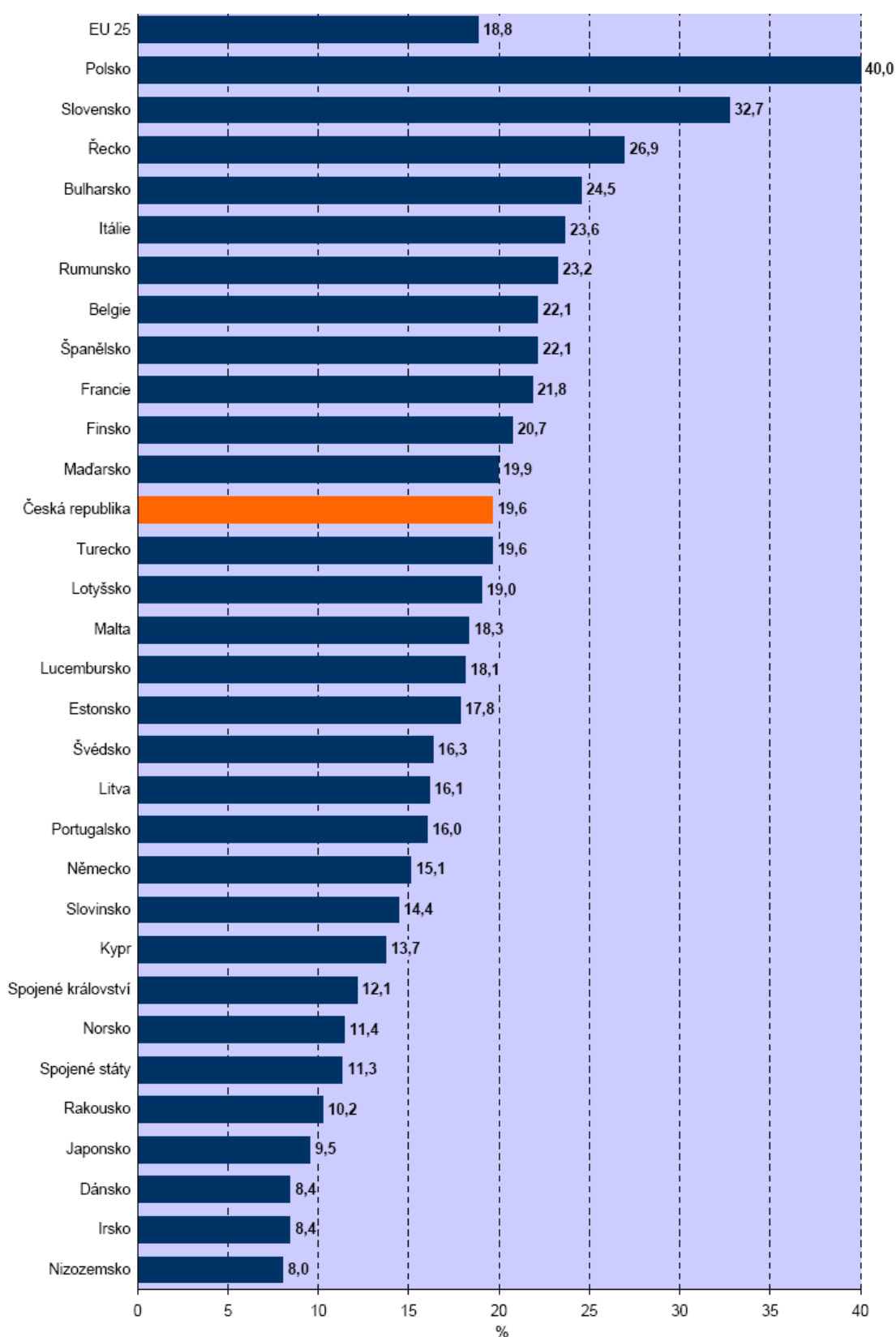
³⁴ GOVERNATORI, Matteo, et al. *Employment in Europe 2007*. Luxembourg : European Communities, 2007. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2007_chap1_en.pdf>. ISBN 978-92-79-06669-6.

Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti absolventů patří především:

- nesoulad mezi profesní strukturou a potřebami trhu práce,
- nedostatek praktických zkušeností,
- nereálné požadavky absolventů na finanční ohodnocení.

V meziročním srovnání sice míra nezaměstnanosti osob mladších 25 let převážně klesala, přesto některé státy dosahují v její míře téměř třiceti procentní hranice (jedná se o Polsko nebo Slovensko). Na druhou stranu jsou v Evropské unii státy (viz graf č. 10), které v míře nezaměstnanosti mladých předstihly USA a Nizozemí a Irsko s Dánskem dokonce Japonsko.

Graf 10: Míra nezaměstnanosti osob mladších 25 let v mezinárodním srovnání (v %)

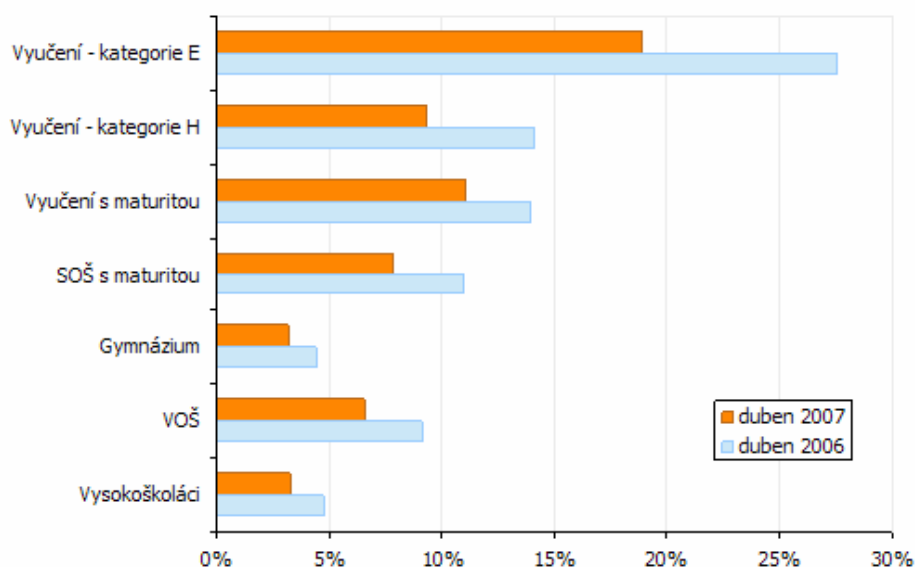


Zdroj: Český statistický úřad³⁵

³⁵ Údaje pochází z webové stránky: Eurostat [online]. c1995-2008 , březen 14, 2008 [cit. 2008-03-14]. Dostupný z WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL>.

Ačkoliv patří absolventi na trhu práce do rizikových skupin, zpravidla vykazují nejkratší průměrnou délku nezaměstnanosti. Hodnoty se liší také v závislosti na dosaženém stupni vzdělání. Z grafu č. 11 kromě klesající míry nezaměstnanosti absolventů v meziročním srovnání, vyplývá také skutečnost, že nejvyšší míru vykazují vyučení mladí lidé a nejnižší naopak vysokoškoláci. Důvodem je především přímá závislost mezi úrovní vzdělání a uplatnitelností na trhu práce. Dalším kritériem se ovšem stává obor, který absolvent vystudoval.

Graf 11: Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR podle kategorií vzdělání (duben 2006 a 2007)



Zdroj: ISA³⁶

Faktory, které ovlivnily a ovlivňují tento vývoj, jsou zejména:

- výrazně vyšší počet absolventů, kteří díky rozšíření nabídky terciárního vzdělávání v posledních letech pokračují ve vzdělávání,
- změna v nároku absolventů na podporu v nezaměstnanosti, jejíž vliv je však zmírněn tím, že absolventy k registraci na úřadě práce motivuje možnost vyhnout se placení povinného zdravotního pojištění (za registrované nezaměstnané hradí zákonné zdravotní pojištění stát),
- nová definice absolventa - uchazeče o zaměstnání (za absolventy jsou považováni pouze ti, kteří ukončili studium v posledních dvou letech),
- zrušení základní vojenské služby.

³⁶ Nezaměstnanost absolventů. ISA : *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* [online]. 2007 [cit. 2008-03-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SSstranka.aspx?CiloveSkupiny=6&KodStranky=5.1.04>>.

6. ČR v Evropě

Přestože v roce 2004 patřila Česká republika mezi deseti přistupujícími zeměmi k těm rozvinutějším, ve srovnání se státy EU je stále zaostávající. Ve světě jsme proto stále vnímáni jako transformující se země.

Mezi základní **předpoklady pro úspěšné zapojení ČR do politik EU** je³⁷:

- dokončení všech programových dokumentů, které budou sloužit jako podklad pro vyjednávání s Evropskou komisí o možnostech čerpání prostředků ze strukturálních fondů a z Fondu soudržnosti EU,
- zabezpečení odpovídající administrativní kapacity na všech úrovních,
- přijetí zákona o zadávání veřejných zakázek kompatibilního s právními předpisy EU,
- zajištění připravenosti ČR na spolufinancování projektů na všech úrovních (centrální, regionální i místní), která bude mít klíčový vliv na celkovou absorpční kapacitu ČR.

„Dosavadní vývoj míry zaměstnanosti na českém trhu práce je v rozporu s cíli Lisabonské strategie. V roce 2005 Česká republika nesplnila průběžný cíl, který stanovil dosáhnout míry zaměstnanosti ve výši 67 %. Rovněž dosažení požadované míry zaměstnanosti ve výši 70 % v roce 2010 bude zřejmě obtížné. Úroveň zaměstnanosti se nejvíce blížila k požadovanému cíli v roce 1995, avšak od té doby se od tohoto cíle trvale vzdalovala.

Ekonomická transformace s sebou přinesla vytvoření otevřeného trhu práce. Před rokem 1990 byl zaměstnancům zajištěn vysoký stupeň jistoty zaměstnání a stability pracovního místa, pracovně-právní vztahy byly silně regulovány, což se však nepříznivě odrazilo v nízké výkonnosti zaměstnanců a v nízké efektivnosti využívání pracovní síly. Situace na trhu práce se na samém počátku transformačního období vyznačovala plnou zaměstnaností, absencí otevřené nezaměstnanosti a převažující poptávkou po pracovní síle nad její nabídkou.³⁸

³⁷ *Česká republika v rámci politiky hospodářské a sociální soudržnosti EU*. [s.l.]: Odbor vnějších vztahů Ministerstva pro místní rozvoj ČR, 2003. 68 s.

³⁸ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. Vývoj zaměstnanosti na českém trhu práce z hlediska cílů Lisabonské strategie [cit. 2008-03-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.eaue.de/Best/BEST-Prag-KOTYNKOVA-Paper.PDF>>.

S politikou zaměstnanosti jsou provázány i politiky zaměřené na podporu podnikání, konkurence a konkurenceschopnosti podniků, rozvoje znalostí a inovací, podpory výzkumu a vývoje a další. Proto bychom ke zhodnocení postavení České republiky měli vzít v potaz také silné a slabé stránky, příležitosti a rizika podnikatelského prostředí.

Silné stránky:

- nízké náklady na pracovní sílu
- rozvinuté školství
- potenciál v oblasti výzkumu a vývoje
- tradice českého průmyslu

Slabé stránky:

- nedotažení reformy sociálního systému, systému zdravotnictví a školského systému (vliv na mandatorní výdaje)
- vymahatelnost práva

Příležitosti:

- využití strukturálních fondů (v období 2007 – 2013 bude Česká republika dostávat výrazně vyšší objem prostředků)
- návrat na tradiční trhy (70 % exportu jde do EU, ale pro další růst je třeba návrat na tradiční trhy Ruska, jihovýchodní Asie, protože možnosti exportu do zemí EU jsou limitované)
- zvyšování domácí přidané hodnoty (zapojení českých subdodavatelů do řetězců nadnárodních firem, které u nás působí)
- alternativní zdroje financování (velké, malé i střední firmy by měly klást větší důraz na to, co vrací společnosti a to nejen na daních, ale i prostřednictvím humanitárních aktivit)

Rizika:

- skepse obyvatelstva
- politická nestabilita
- nadměrný růst mezd je potenciálním rizikem (mzdy rostou pomaleji než produktivita práce, ale pokud by se tento poměr změnil, mohlo by to přinést problémy)
- další nadměrné posilování kurzu koruny

Pokud bychom chtěli poměřovat schopnosti ČR v plnění reforem vyplývající z Lisabonské strategie, můžeme využít každoročních analýz Střediska pro evropskou reformu. Podle aktuálních údajů si v roce 2007 Česká republika pohoršila a zatímco v roce 2006 jí mezi 27 členskými státy patřilo 10. místo, v roce 2007 klesla na 14. pozici. Nejlépe si stejně jako v roce 2006 vedlo Dánsko se Švédskem.

V roce 2007 zrychlila česká ekonomika tempo růstu na rekordních 6,6 %, v HDP na hlavu se držíme na 82 % průměru Evropské unie, kterého bychom mohli podle prognóz dosáhnout již kolem roku 2020. Přestože se jednalo o nejrychlejší růst v dějinách země, nedosáhli jsme na HDP Slovenska, který v loňském roce vzrostl o 10,3 %.

Také nízká inflace a úrokové sazby jsou v poslední době silnou stránkou české ekonomiky. Navíc je hospodářská politika dobře připravená na plnění měnových kritérií pro vstup do eurozóny. Uskutečněné reformy a vstup do Evropské unie pak přispívá zvláště k dalšímu rozšiřování exportních výrobních kapacit, které jsou podporované přímými zahraničními investicemi. Rozhodně by ale Česká republika neměla usnout na vavřínech a stále by měla věnovat zvýšenou pozornost oblastem, které jsou rizikové.

7. Problematika čerpání prostředků ze strukturálních fondů EU

V České republice se o strukturálních fondech hovoří nejčastěji ve spojitosti s investičními projekty, jejichž výsledky jsou zpravidla nejviditelnější (např. nové silnice, opravené památky, nové stroje, atd.). Neméně významná je však možnost využití prostředků těchto fondů na řešení sociálních problémů, které nabízí již dříve zmíněný Evropský sociální fond. Jeho prostřednictvím umožňuje EU svým členům řešit široké spektrum sociálních otázek, z nichž mezi klíčové dnes patří zejména:

- celoživotní vzdělávání obyvatel,
- řešení problémů souvisejících s vývojem trhu práce a nezaměstnanosti,
- podpora sociálně znevýhodněných skupin obyvatelstva a národnostních menšin.

„Čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu je podmíněno spoluprací jednotlivých členských zemí v procesech Evropské strategie zaměstnanosti a Evropského procesu sociálního začleňování a vypracováním národních plánů zaměstnanosti a národních plánů sociálního začleňování.“³⁹

V současné době se nám otevřela možnost čerpání již v druhém programovém období, což znamená, že potenciální žadatelé jsou lépe informováni (pravidla financování, kontrola projektů, termíny podávání žádostí, atd.) a snad se ČR podaří lépe toho využít.

Na základě evropského pravidla $n+2$ máme ještě letos (do konce roku 2008) možnost čerpat prostředky fondů z programovacího období 2004 – 2006.

³⁹ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha : Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

7.1. Čerpání dotací ze strukturálních fondů za období 2004–2006⁴⁰

Alokace pro roky 2004 a 2005 činila v korunách přibližně **26 miliard**. Částka určená pro rok 2004 byla včas a v plné výši vyčerpána již před koncem roku 2006. Zpráva, kterou zpracoval Rámcový podpora Společenství, uvádí, že z částky 19 miliard, potřebné ke splnění pravidla n+2 pro rok 2005, již bylo k 30. 9. 2007 vyčerpáno 16 miliard korun. V rámci operačního programu byly ve stejném období přijaty žádosti o platby v hodnotě 20,5 miliard korun. To znamená, že do konce roku 2007 Česká republika přijala žádosti v hodnotě o 1,5 miliard korun vyšší, než je nutné pro to, aby Česká republika o evropské dotace nepřišla.

Nejúspěšnějším operačním programem pro období 2004-2006 se stal **Společný regionální operační program (SROP)** spravovaný ministerstvem pro místní rozvoj. Jeho hlavním cílem je podporovat vyvážený rozvoj regionů ČR. SROP již vyplatil na účty příjemců dotace přes 8,5 miliard korun. V poměru k jeho celkové alokaci činí tato částka přibližně 80 %, což potvrdilo pozici SROPu jako nejúspěšnějšího programu. Největší podíl na tomto úspěchu má opatření zaměřené na budování infrastruktury pro rozvoj lidských zdrojů, v jehož rámci už bylo proplaceno přes 84 % všech přidělených prostředků.

Dalším velmi úspěšným operačním programem je **Operační program Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství** spravovaný ministerstvem zemědělství, z něhož bylo dosud žadatelům vyplaceno přes 72 % přidělených prostředků.

Podle zprávy Evropské komise jsou češi z nových členských zemí nejméně úspěšní v čerpání dotací. Na rozdíl od ostatních nově přistupujících států jsme nedokázali využít veškeré možnosti a navíc došlo v předchozím programovacím období téměř k zastavení přípravy dokumentů z důvodu politického boje před a po volbách. V této souvislosti navíc ministři vyměnili velkou část úředníků, kteří spolupracovali s Bruslem, což ovlivnilo rychlost vyjednávání.

Přesto se experti shodují, že schvalovací proceduru operačních programů není nutné přeceňovat. Daleko důležitějším krokem je čerpání, kdy ministerstva a kraje zveřejní

⁴⁰ Čerpání dotací ze strukturálních fondů za období 2004–2006. *Neziskovky.cz* : *Informační centrum neziskových organizací* [online]. 2007 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://neziskovky.cz/cz/infosluzby/fundraising/SFEU/3423.html>>.

podrobný plán čerpání. Ten by měl určit, do jakých oblastí a v jaké výši budou peníze v jednotlivých letech k dispozici.

Proces schvalování operačních programů⁴¹

Proces schvalování každého jednotlivého OP je relativně složitý a sestává z několika kroků:

1. ČR zaslala oficiálně první verze OP Komisi (březen 2007)
2. Komise projedná OP a zašle ČR svoje stanovisko k danému OP za všechny DG (tzv. „position paper“) (duben – srpen 2007)
3. ČR reaguje na připomínky Komise a v případě potřeby zašle přepracovanou 2. verzi OP (červen – srpen 2007)
 - a) Zvláštní krok pro OP v rámci ESF – OP projedná Výbor ESF
 - b) Zvláštní krok pro OP v rámci ESF - ČR zapracuje v případě potřeby připomínky a zpravidla drobné změny
4. Komise projedná upravenou verzi OP ve vnitřním připomínkovém řízení (tzv. „inter-service consultation“)
5. ČR zapracuje v případě potřeby drobné změny
6. Komise schválí daný OP rozhodnutím

Také vyvstává otázka, zda prostředky ze strukturálních fondů pomohou ke zvýšení konkurenceschopnosti celé ekonomiky ČR nebo jen úspěšným žadatelům.

Ze strany evropských úředníků je nám zase vytýkána nepřipravenost, špatná architektura plánů a velké množství operačních programů. Nedostatek této schopnosti může být viděn především ve spojení se zbytečným papírováním a administrativními překážkami, které odrazují zájemce o dotace.

Průběh dotačního řízení:⁴²

1. Objektivní zhodnocení, zda je žadatel se svým projektem schopen splnit všechny stanovené požadavky (formální, věcné, finanční).

⁴¹ <http://www.cebre.cz/cz/aktualni-temata/tema-24/>

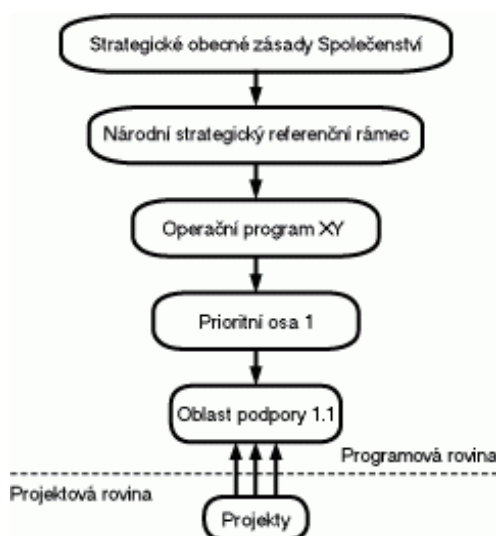
⁴² BUKAČ, Petr. Jak získat evropské peníze. *Měšec.cz* [online]. 2004 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/jak-ziskat-evropske-penize/>>. ISSN 1213-4414.

2. Vypracování projektu podle doporučené metodiky tak, aby svým obsahem, strukturou, terminologií atd. respektoval stanovená pravidla.
3. Doplnění projektu povinnými přílohami (SWOT analýza, CBA analýza, studie proveditelnosti, vyjádření místních úřadů, posouzení vlivu na životní prostředí atd.).
4. Zajištění finančních zdrojů pro financování projektu až do doby proplacení dotačních prostředků (vlastní zdroje, bankovní úvěr atd.).
5. Zpracování žádosti o dotaci a kompletnost všech povinných příloh.
6. Registrace žadatele u implementační agentury.
7. Rozhodnutí o přidělení dotace na základě výběrového řízení z předložených žádostí o dotaci.
8. Po schválení žádosti o dotaci zahájení realizace projektu.
9. Po dokončení projektu vyhodnocení a kontrola dosažení cílů a dodržení stanovených podmínek zpětné proplacení dotace.

První dva roky, kdy jsme měli šanci získat prostředky, jsme vyčerpali pouze 18 % objemu strukturálních fondů. Maďaři a Poláci vyčerpali pouze o 5 % více než ČR, zato Estonci a Slovinci na tom byli dvakrát lépe.

U některých činností jsme dokonce propásli miliardy kvůli uzavření termínů podávání žádostí. Evropská komise nás tak za minulé rozpočtové období hodnotila v rámci čerpání prostředků z Bruselu jako čtvrtou nejhorší zemi. Za námi se umístilo už jen Slovensko, Nizozemí a Kypr.

Obrázek 4: Soustava strategických dokumentů



Zdroj: www.strukturalni-fondy.cz

Zatímco čerpání ze strukturálních fondů mohlo začít již 1.1.2007, nejdůležitější dokument Národní strategický referenční rámec (viz obrázek č. 4) byl ve skutečnosti schválen až 27. července 2007. Společně s nepřipraveností se až do poloviny roku 2008 může čekat na schválení některých operačních programů. To v celkovém měřítku znamená více než roční zpoždění.

Chyba je každopádně na české straně, která i přes přípravy od roku 2005 předala podklady do Bruselu až v březnu roku 2007. A právě faktor času se v tomto aspektu stává tím rozhodujícím, který mluví v neprospěch České republiky.

Problémem se stává také nejednotnost systému a neexistence jediného koordinačního orgánu na nadministrské úrovni, který by koordinoval tuto problematiku. Na druhé straně citelně chybí také jednotný informační zdroj pro žadatele, který by informoval o možnostech čerpání z fondů EU.

Návrhy opatření:

- změna pravidel
- zjednodušení administrativy
- odstranění úředníků
- přijímání projektů svěřit odborníkům

Celkové zhodnocení čerpání prostředků ze strukturálních fondů na programovací období 2004 – 2006 je z důvodu zmíněného pravidla n+2 nejdříve možné až k 31. prosinci 2008. Přesto je některé dílčí posouzení velice zajímavé a prospěšné.

Tabulka 8: Prostředky od Evropské unie určené pro Českou republiku v období 2004-2006

	2004	2005	2006	2004-2006
Fond soudržnosti	316,90	266,10	362,30	945,30
Strukturální fondy	381,50	528,90	674,00	1 584,40
Cíl 1 (13 krajů)	339,00	485,50	629,80	1 454,30
Cíl 2 (Praha)	23,30	23,80	24,20	71,30
Cíl 3(Praha)	19,20	19,60	20,00	58,80
Iniciativy Společenství	28,60	32,10	40,10	100,80
Interreg	21,00	21,40	26,30	68,70
Equal	7,60	10,70	13,80	32,10
Celkem	727,00	827,10	1 076,30	2 630,50

Zdroj: www.finance.cz

Závěr

Česká republika je od 1. května 2004 plnoprávným členem Evropské unie, z čehož plyne řada práv a povinností. Po více než tříletém členství můžeme zhodnotit tento krok jako přínosný a dalo by se říct, že nové šance a příležitosti převažují nad negativy. Přistoupení k EU nám také v jistém ohledu může zabezpečit podporu při řešení strategických problémů, které ovšem vyžaduje politickou vůli všech zemí EU. Přesto asi nelze zhodnotit postavení ČR v rámci Unie jako takové, protože tato problematika má řadu aspektů.

Počet států zapojených do integrace se neustále zvyšoval a v současné době Evropská unie sdružuje 27 států s dlouhou vlastní historií, kulturou a tradicemi, které přestože mají řadu společných rysů, zároveň se v mnoha směrech odlišují. Především poslední rozšíření má velký význam pro vývoj v Evropě. Překonává umělé rozdělení, k němuž došlo za studené války a tím přispívá ke zdárnému ukončení ekonomické a politické transformace zemí střední a východní Evropy po rozpadu komunistického systému po roce 1989. Posiluje tím stabilitu Evropy při vynaložení minimálních nákladů (náklady na rozšíření Unie v letech 2000 – 2006 představují pouze jednu tisícinu hrubého domácího produktu EU-15). Rozšířením EU došlo také k vytvoření největšího jednotného trhu na světě, k vytvoření podmínek pro podnícení investiční aktivity a vytvoření nových pracovních příležitostí ve všech členských státech.

Cílem integrace je postupné odstranění překážek mezi evropskými státy a vytvoření z Evropy kontinent míru a spolupráce, který by vyloučil válku jako prostředek řešení sporů. Dřívější mocenské soupeření a válečné konflikty tak mohly být nahrazeny stálým vyjednáváním a hledáním společně přijatelných řešení.

Proto je nejspíš dobře, že zaměstnanost a hospodářská politika se řadí do oblastí, ve kterých má EU pouze doplňující pravomoci. To znamená, že se její aktivita omezuje pouze na podporu členských států. Ty jsou tak na základě principu subsidiarity mnohem oprávněnější k řešení těchto problémů v daných podmínkách, což je v konečném důsledku efektivnější.

Je ovšem jisté, že začlenění do společného evropského trhu vytváří příznivé podmínky pro rozvoj české ekonomiky. Rozšiřují se odbytové možnosti českého průmyslu, zvyšuje se přitažlivost pro zahraniční investory a pokračuje modernizace českého průmyslu.

Celkově jsem při zpracovávání své diplomové práce zjistila, jak je problematika nezaměstnanosti široká a kolik je třeba vzít v úvahu příčin a vlivů. Přece jen každá země si do celkového integračního pohledu přináší vlastní specifika, která se podaří vyřešit pouze jí samotné. V rámci EU se těmto zemím může dostat jen návodů či návrhů. Postoj Unie pak může přispět k překonání problémů nebo jejich prohloubení.

Proto bychom se místo komplexního hodnocení měli věnovat jednotlivým aspektům, které mohou v širším pohledu přispět alespoň k regulaci, když už ne přímo vyřešení nejpálčivějších problémů na jednotlivých trzích práce.

Podle mého názoru se mi podařilo splnit cíle stanovené v úvodu práce. Především komplexní zachycení problematiky v celé šíři aspektů. Hlediskům čerpání prostředků ze strukturálních fondů a jeho zhodnocení jsem dokonce věnovala celou kapitolu.

Na základě svých zjištění bych po zpracování své diplomové práce, označila za hlavní faktory udržující stále vysokou míru nezaměstnanosti:

- vysoké nastavení minimálních mezd (z důvodu nízké produktivity a kvalifikace mladých lidí se zaměstnavatelům nevyplácí je za tyto mzdy zaměstnávat),
- vysoké náklady na pracovní sílu (odvody na sociální a zdravotní pojištění),
- silná regulace vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (pracovní zákonodárství),
- štědré sociální dávky a podpory v nezaměstnanosti,
- vliv odborových svazů (zda je cena práce rovnovážná),
- nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou po práci (citlivost na změny ceny práce).

Je tedy otázkou, jak se bude tato problematika nejen v ČR, ale celé EU vyvíjet v rámci pokračujících integračních tendencí. Již dnes je ovšem jasné, že zaměstnanost a především její zvyšování zůstává mezi hlavními prioritami nejen Evropské komise pro další roky a především ten následující (2009). Komise a Rada každým rokem hodnotí situaci

v zaměstnanosti ve všech členských zemích a dávají k tomu odpovídající doporučení. Zároveň Rada vypracovává každým rokem orientační směry, které mají členské země brát v úvahu při formulování své politiky zaměstnanosti.

Pokud vezmeme v úvahu nejvýznamnější ukazatele zaměstnanosti, musíme konstatovat, že v žádném z nich výrazně nepřekračujeme průměr za celou Evropskou unii. Naopak dochází k neustálému zlepšování. Zpravidla Českou republiku trápí stejná problematika jako celou EU.

Použité zdroje:

1. KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha : Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
2. SIROVÁTKA, Tomáš, MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
3. Finance z Evropské unie v období 2007-2013. *Finance.cz* [online]. 2008 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.finance.cz/evropska-unie/informace/financovani/evropska-unie-financovani-2007-2013-cil-3/>>. ISSN 1213-4325.
4. Finance z Evropské unie v období 2004-2006. *Finance.cz* [online]. 2008 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.finance.cz/evropska-unie/informace/financovani/evropska-unie-financovani-2004-2006/>>. ISSN 1213-4325.
5. Osvědčí se flexikurita i v jiných zemích EU? *Finance.cz* [online]. 2006 [cit. 2008-03-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/81153-osvedci-se-flexikurita-i-v-jinych-zemich-eu/>>. ISSN 1213-4325.
6. Priority ESF v ČR. *Evropská komise* [online]. 2007 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/cz_cs.htm>.
7. Evropský sociální fond. *Národní vzdělávací fond* [online]. 2008 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.nvf.cz/esf/>>.
8. Vývoj nezaměstnanosti v EU. *Česká spořitelna* [online]. 2007 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: <http://www.csas.cz/banka/content/inet/internet/cs/STANDARD_CONTENT_OT01_021455.XML>.
9. CABRNOCH, Milan. Sociální politika v souvislostech české a evropské politické scény v listopadu 2005. *Milan Cabrnoch : Poslanec Evropského parlamentu* [online]. 23/11/2005 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: <http://www.cabrnoch.cz/index.php/2005/11/23/socialni_politika_v_souvislostech_listopad_2005>.
10. CABRNOCH, Milan. Politika zaměstnanosti. *Milan Cabrnoch : Poslanec Evropského parlamentu* [online]. 17/10/2005 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: <http://www.cabrnoch.cz/index.php/2005/10/17/politika_zamestnanosti>.
11. OSVAAG, Milan K. . Co není na trhu práce normální, nemusí být nutně špatné. *Peníze.cz* [online]. 2007 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.penize.cz/18909-co-neni-na-trhu-prace-normalni-nemusi-byt-nutne-spatne>>. ISSN 1213-2217.
12. CVRČEK, Miroslav. Nezaměstnanost klesla více, než se čekalo. *IHNed.cz : zpravodajský server Hospodářských novin* [online]. 2007 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: <http://ihned.cz/3-22177320-nezam%ECstnanost-000000_d-4a>. ISSN 1213-7693.

13. Čerpání dotací ze strukturálních fondů za období 2004–2006. *Neziskovky.cz : Informační centrum neziskových organizací* [online]. 2007 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://neziskovky.cz/cz/infosluzby/fundraising/SFEU/3423.html>>.
14. Češi jsou nejméně úspěšní v čerpání dotací z EU. *Neziskovky.cz : Informační centrum neziskových organizací* [online]. 2007 [cit. 2008-03-13]. Dostupný z WWW: <<http://neziskovky.cz/cz/infosluzby/fundraising/SFEU/3413.html>>.
15. Doklad EUROPASS. *Euroskop.cz* [online]. 2007 [cit. 2008-03-08]. Dostupný z WWW: <<http://www.euroskop.cz/47507/clanek/doklad-europass/>>.
16. ANDRÝSEK, Petr. Programy 2007-2013. *Fondy Evropské unie* [online]. 2007 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/operacni-programy-2007-2013>>.
17. BUKAČ, Petr. Jak získat evropské peníze. *Měšec.cz* [online]. 2004 [cit. 2008-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/jak-ziskat-evropske-penize/>>. ISSN 1213-4414.
18. PŘICHYSTAL, Aleš. Lidé v ČR mají velké problémy s čerpáním z evropských fondů. Kdo za to může?. *Britské listy* [online]. 2007 [cit. 2008-03-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.blisty.cz/2007/12/4/art37638.html>>. ISSN 1213-1792.
19. PLISCHKE, Simona Ely. Práce v Evropské unii: jaké máme možnosti?. *Penize.cz* [online]. 2007 [cit. 2008-03-08]. Dostupný z WWW: <<http://www.penize.cz/18661-prace-v-evropske-unii-jake-mame-moznosti>>. ISSN 1213-2217.
20. *EURES : Evropský portál pracovní mobility* [online]. Evropská komise [cit. 2008-03-08]. Dostupný na WWW: <<http://europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=cs>>.
21. *Evropa : EU v kostce* [online]. Evropská komise [cit. 2008-03-08]. Dostupný na WWW: <http://europa.eu/abc/index_cs.htm>.
22. *Evropská strategie zaměstnanosti : Více a lepších pracovních míst pro všechny* [online]. Evropská komise [cit. 2008-03-12]. Dostupný na WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7406693_cs.pdf>.
23. Doporučení Rady ze dne 22. července 2003, o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (2003/578/ES) – dostupný na: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/oficial_hspz_2003-06_30_9_03.pdf
24. HAD, Miloslav, STACH, Stanislav, URBAN, Luděk. *Česká republika v Evropské unii : členství, přínosy a výzvy*. Praha : Český institut pro integraci EU, 2005. 182 s. Dostupný z WWW: <<http://www.euroskop.cz/admin/gallery/3/ac771d7df379451403781b73b5359c7c.pdf>>.
25. KOK, Wim, et al. *Facing the challenge : The Lisbon strategy for growth and*. Luxembourg : European Communities, 2004. 51 s. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/2004-1866-EN-complet.pdf>>. ISBN 92-894-7054-2.

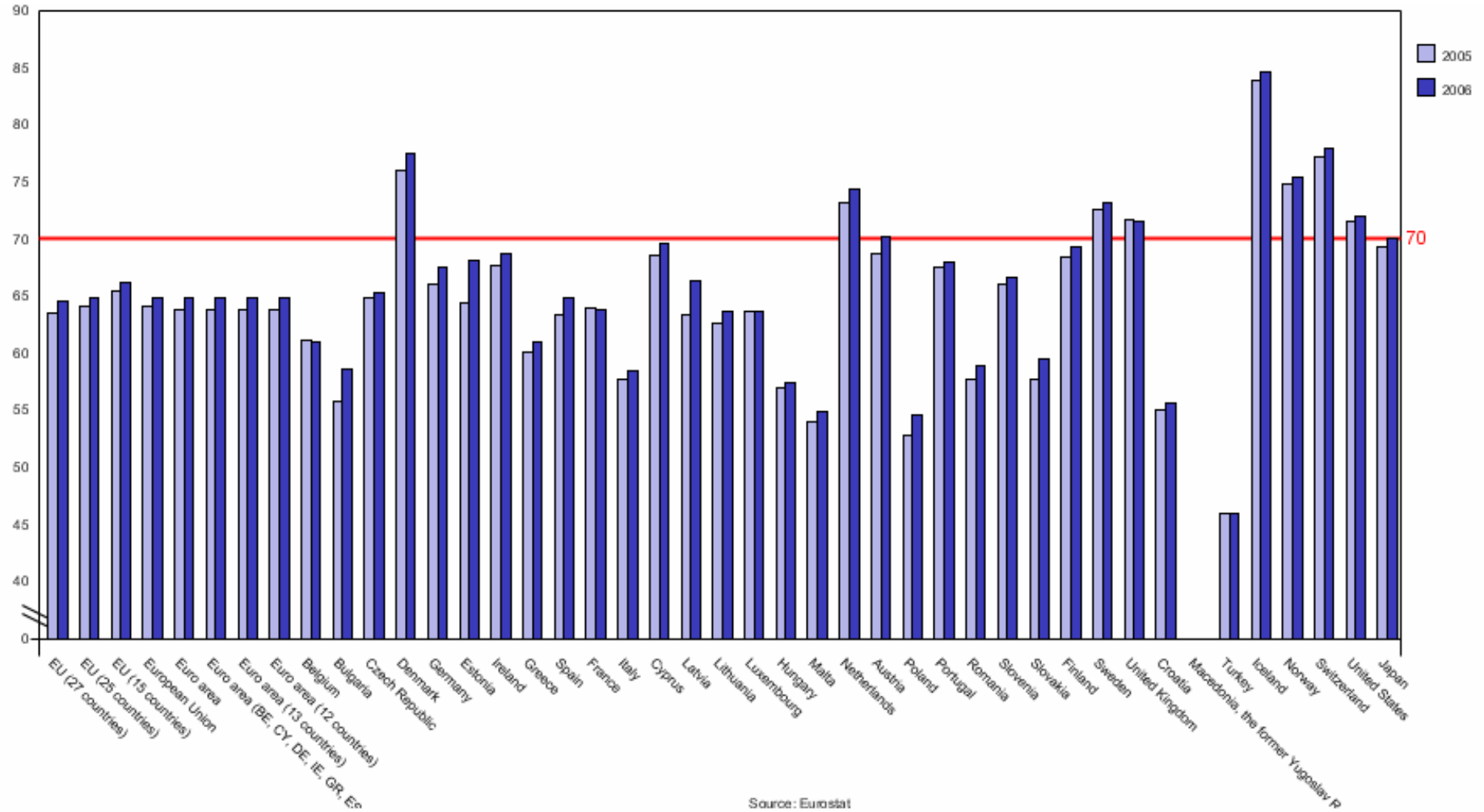
26. MACHOVÁ, Zuzana. *Trh práce EU, podpora rozvoje lidských zdrojů ze strukturálních fondů v ČR*. [s.l.], 2007. 98 s. Vysoká škola ekonomická v Praze. Vedoucí diplomové práce Ing. Josef Abrahám, Ph.D.
27. STACH, Stanislav. Naplňování Lisabonské strategie z pohledu nových členských zemí Evropské unie. *Naseevropa.cz* [online]. 2004 [cit. 2008-03-09]. Dostupný z WWW: <http://www.naseevropa.cz/portal/port_data.nsf/927b725e08d36a78c1256ea50030ae62/df6c6c44139f4ac2c1256f63003630be?OpenDocument>.
28. ŽÍDEK, Libor. Srovnání ekonomické situace v USA a Evropě. *Global Politic : Časopis pro politiku a mezinárodní vztahy* [online]. 2007 [cit. 2008-03-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.globalpolitics.cz/clanek/ekonomicke-srovnani-evropy-usa.html>>.
29. *Česká republika v rámci politiky hospodářské a sociální soudržnosti EU*. [s.l.] : Odbor vnějších vztahů Ministerstva pro místní rozvoj ČR, 2003. 68 s.
30. Zaměstnanost v EU stále roste. *EurActiv.cz* [online]. 2008 [cit. 2008-03-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/zamestnanost-v-eu-stale-roste>>.
31. Evropský statistický úřad - EUROSTAT. *BusinessInfo.cz* [online]. 2006 [cit. 2008-03-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/instituce-eu/evropsky-statisticky-urad-eurostat/1000723/39966/>>.
32. Evropská strategie zaměstnanosti a Národní akční plán zaměstnanosti. *Fondy Evropské unie* [online]. 2007 [cit. 2008-03-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/jpd3/3-3-evropska-strategie-zamestnanosti-a-narodni-akcni-plan-zamestnanosti>>.
33. URBAN, Luděk. Opravdu skomírá evropská ekonomika?. *CEP : centrum pro ekonomiku a politiku* [online]. 2006 [cit. 2008-03-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.cepin.cz/cze/prednaska.php?ID=663&PHPSESSID=aada7f3%C5%9999c3d79919>>.
34. Sdělení komise : Hlavní závěry zprávy o zaměstnanosti v Evropě v roce 2007. *Evropská komise* [online]. 2007 [cit. 2008-03-13]. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2007_summary_cs.pdf>
35. GOVERNATORI, Matteo, et al. *Employment in Europe 2007*. Luxembourg : European Communities, 2007. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2007_chap1_en.pdf>. ISBN 978-92-79-06669-6.
36. Nezaměstnanost absolventů. *ISA : Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* [online]. 2007 [cit. 2008-03-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?CiloveSkupiny=6&KodStranky=5.1.04>>.
37. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 4. čtvrtletí 2007. *Český statistický úřad* [online]. 2008 [cit. 2008-03-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2008/14>>.

- z WWW: <http://www.statistics.cz/csu/2007ediciplan.nsf/publ/3101-07-za_4__ctvrtleti_2007>.
38. EU včera zahájila program Progress. *EurActiv.cz* [online]. 2008 [cit. 2008-03-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/eu-vera-zahjila-program-progress>>.
39. *Eurostat* [online]. c1995-2008 , březen 14, 2008 [cit. 2008-03-14]. Dostupný z WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL>.

Seznam příloh

- Příloha č. 1:** Míra zaměstnanosti v jednotlivých zemích EU (2005, 2006)
Příloha č. 2: Charakteristiky jednotlivých zemí Evropské unie

Příloha č. 1: Míra zaměstnanosti v jednotlivých zemích EU (2005, 2006)



Příloha č. 2: Charakteristiky jednotlivých zemí Evropské unie

Charakteristika členských zemí EU

Sedmadvacítká členských států

Belgie



Rozloha (v km ²)	▶ 30 528
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 10 445,9
Hlavní město	▶ Brusel
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)*	▶ 117,3
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 12 %
Pokrytí broadband	▶ 14 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 88
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 469

Bulharsko



Rozloha (v km ²)	▶ 110 910
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 7 761,0
Hlavní město	▶ Sofie
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)*	▶ 34,5
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 12,7 %
Pokrytí broadband	▶ 0,02 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 68
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 471

Česká republika



Rozloha (v km ²)	▶ 78 867
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 10 220,6
Hlavní město	▶ Praha
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)*	▶ 76,9
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 10,6 %
Pokrytí broadband	▶ 0,7 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 106
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 278

Dánsko



Rozloha (v km ²)	▶ 43 098
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 5 411,4
Hlavní město	▶ Kopenhavn
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)*	▶ 125,6
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 6,2 %
Pokrytí broadband	▶ 15,6 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 96
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 696

Estonsko



Rozloha (v km ²)	▶ 45 227
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 1 347,0
Hlavní město	▶ Tallin
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)*	▶ 65,1
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 9,6 %
Pokrytí broadband	▶ 7,6 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 93
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 449

* předpoklad 2007



Finsko



Rozloha (v km ²)	▶ 338 147
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 5 236,6
Hlavní město	▶ Helsinky
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 115,4
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 8,9 %
Pokrytí broadband	▶ 11 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 96
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 455

Francie



Rozloha (v km ²)	▶ 549 087
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 60 561,2
Hlavní město	▶ Paříž
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 107,3
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 10,1 %
Pokrytí broadband	▶ 8,2 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 74
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 567

Irsko



Rozloha (v km ²)	▶ 70 273
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 4 109,2
Hlavní město	▶ Dublin
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 140,1
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 4,3 %
Pokrytí broadband	▶ 1,7 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 94
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 869 (odhad)

Itálie



Rozloha (v km ²)	▶ 301 336
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 58 462,4
Hlavní město	▶ Řím
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 100,6
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 8,6 %
Pokrytí broadband	▶ 6,1 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 98 (2003)
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 538

Kypr



Rozloha (v km ²)	▶ 9 251
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 749,2
Hlavní město	▶ Nikósie
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ Kyperská republika: 82,8
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ Kyperská republika: 3,2 %;
Pokrytí broadband	▶ 2,0 % Severní Kypr: 5,6 % (průměr 2004;
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 90 (není člen EU a kromě Turecka tento stát
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 730 (odhad) (nikdo neuznává)

Litva



Rozloha (v km ²)	▶ 65 300
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 3 425,3
Hlavní město	▶ Vilnius
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 56,6
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 8 %
Pokrytí broadband	▶ 2,5 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 89
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 366

Německo



Rozloha (v km ²)	▶ 357 031
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 82 500,8
Hlavní město	▶ Berlín
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 107,7
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 10,6 %
Pokrytí broadband	▶ 6,7 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 86
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 600 (odhad)

Lotyšsko



Rozloha (v km ²)	▶ 64 589
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 2 306,4
Hlavní město	▶ Riga
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 53,1
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 8,8 %
Pokrytí broadband	▶ 1,5 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ N/A
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 311

Nizozemsko



Rozloha (v km ²)	▶ 37 358
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 16 305,5
Hlavní město	▶ Amsterdam
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 125,3
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 6 %
Pokrytí broadband	▶ 14,7 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 83 (2003)
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 624

Lucembursko



Rozloha (v km ²)	▶ 2 586
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 455,0
Hlavní město	▶ Lucemburk
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 255,6
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 4,5 %
Pokrytí broadband	▶ 5,7 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 143
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 668 (odhad)

Polsko



Rozloha (v km ²)	▶ 312 685
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 38 173,8
Hlavní město	▶ Varšava
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 52,3
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 19,5 %
Pokrytí broadband	▶ 0,5 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 60
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 256

Maďarsko



Rozloha (v km ²)	▶ 93 030
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 10 097,5
Hlavní město	▶ Budapešť
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 63,8
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 5,9 %
Pokrytí broadband	▶ 2,2 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 86
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 506 (odhad)

Portugalsko



Rozloha (v km ²)	▶ 91 910
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 10 529,3
Hlavní město	▶ Lisabon
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 68,9
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 6,5 %
Pokrytí broadband	▶ 6,4 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 93
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 434

Malta



Rozloha (v km ²)	▶ 316
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 402,7
Hlavní město	▶ Valletta
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 67,6
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 7 %
Pokrytí broadband	▶ 3,5 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 77
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 572

Rakousko



Rozloha (v km ²)	▶ 83 871
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 8 206,5
Hlavní město	▶ Vídeň
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 120,0
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 4,40 %
Pokrytí broadband	▶ 8,7 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 98
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 627

Řecko



Rozloha (v km ²)	▶ 131 957
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 11 075,7
Hlavní město	▶ Atény
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 83,6
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 10 %
Pokrytí broadband	▶ 0,2 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 84
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 433

Rumunsko



Rozloha (v km ²)	▶ 237 500
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 21 658,5
Hlavní město	▶ Bukurešť
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 37,1
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 6,3 %
Pokrytí broadband	▶ 0,41 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 47
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 378

Slovensko



Rozloha (v km ²)	▶ 49 030
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 5 384,8
Hlavní město	▶ Bratislava
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 59,7
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 13,1 %
Pokrytí broadband	▶ 0,4 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 79
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 274

Slovinsko



Rozloha (v km ²)	▶ 20 273
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 1997,6
Hlavní město	▶ Lublaň
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 82,8
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 6,4 %
Pokrytí broadband	▶ 3,8 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 93
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 435

Španělsko



Rozloha (v km ²)	▶ 505 320
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 43 038,0
Hlavní město	▶ Madrid
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 98,3
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 10,4 %
Pokrytí broadband	▶ 6,7 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 92
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 662

Spojené království



Rozloha (v km ²)	▶ 243 820
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 30 034,5
Hlavní město	▶ Londýn
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 116,8
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 4,8 %
Pokrytí broadband	▶ 7,4 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 89 (2003)
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 600 (est)

Švédsko



Rozloha (v km ²)	▶ 410 335
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 9 011,4
Hlavní město	▶ Stockholm
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 116,1
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 5,6 %
Pokrytí broadband	▶ 12,1 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 109
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 464

Tři čekatelské státy (12/2006)

Rozloha (v km ²)	▶ 25 333
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 2 045,3
Hlavní město	▶ Skopje
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 27,0
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 38 %

Bývalá Jugoslávská republika Makedonie



Rozloha (v km ²)	▶ 56 542
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 4 443,9
Hlavní město	▶ Záhřeb
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 51,0
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 13,8 %
Pokrytí broadband	▶ N/A
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 64
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 282 (odhad)

Chorvatsko



Rozloha (v km ²)	▶ 780 580
Počet obyvatel (v tis. k 1.1.2005)	▶ 68 109,7
Hlavní město	▶ Ankara
HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS)	▶ 32,2
Nezaměstnanost (průměr 2004)	▶ 9,3 %
Pokrytí broadband	▶ 0,68 %
Počet mobilů (na 100 obyvatel)	▶ 49
Odpad (kilogramů na obyvatele)	▶ 458

Turecko



Pokrytí broadband: počet předplacených linek broadband na počet obyvatel.

HDP na hlavu v přepočtu podle kupní síly (PPS): Smyslem přepočtu podle kupní síly je ukázat rozdíly v cenové úrovni v jednotlivých zemích a nabídnout tak smysluplnější srovnání HDP mezi státy. Pokud je výsledné číslo státu vyšší než 100, znamená to, že výše HDP příslušné země je nad průměrem EU a naopak.

Počet mobilních telefonů (na 100 obyvatel): Počet mobilů v procentech na hlavu. Aktivní předplacené karty se také započítávají.

Odpad v kilech na hlavu za rok (2004): Většina těchto odpadků pochází z domácností, přestože číslo zahrnuje další zdroje jako obchody, kanceláře a veřejné instituce. ■