

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Trh práce a politika zaměstnanosti

Bc. Markéta Kupcová

Diplomová práce

2009

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Markéta KUPCOVÁ**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Ekonomika veřejného sektoru**

Název tématu: **Trh práce a politika zaměstnanosti**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Charakteristika trhu práce
3. Trh práce a politika zaměstnanosti v ČR
4. Zaměstnávání cizinců v ČR
5. Čeští pracovníci v EU
6. Shrnutí
7. Závěr

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

Seznam odborné literatury:

- FASSMAN, M.: Stínová ekonomika a práce na černo. 1.vyd. Praha: Soudy, 2007. ISBN 978-80-86846-21-7
KOTÝNKOVÁ, M.: Trh práce na přelomu tisíciletí. 1.vyd. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5
KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC O.: Lidské zdroje na trhu práce. 1.vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7
LEIBLOVÁ, Z.: Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů. Olomouc: ANAG, 2003. ISBN 80-7263-169-1
SIROVÁTKA, T., MAREŠ P.: Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1.vyd. Brno: Masarykova Univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Tomáš Šimek**
Ústav veřejné správy a práva

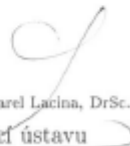
Datum zadání diplomové práce: **25. června 2008**

Termín odevzdání diplomové práce: **1. května 2009**



doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.



prof. PhDr. Karel Lacina, DrSc.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 21. července 2008

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č.121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne _____

Bc. Markéta Kupcová

Poděkování :

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce Mgr. Tomáši Šimkovi za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěl k vypracování této práce.

ANOTACE :

Tato diplomová práce se zabývá aktuálními problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti v ČR ve vazbě na mezinárodní pracovní migraci.

Hlavním cílem práce je provést analýzu současného stavu na trhu práce v ČR, objasnit důsledky přílivu a odlivu pracovních sil na ČR a vyjádřit se k problémům spojeným s touto tematikou.

KLÍČOVÁ SLOVA : trh práce, politika zaměstnanosti, pracovní migrace, nezaměstnanost

TITLE : Labour market and labour policy

ANNOTATION :

This diploma work deals with current problems of the labour market and employment policy in the Czech Republic in relation to international labour migration.

The main objective of this work is to analyze the current state of the labour market in the Czech Republic, to clarify the effects of inflow and outflow of workforce to the Czech Republic and to comment on issues related to this topic.

KEYWORDS : labour market, labour policy, labour migration, unemployment

Používané zkratky :

ČSÚ – Český statistický úřad

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

EU – Evropská unie

ES – Evropské společenství

ČR – Česká republika

HDP – hrubý domácí produkt

VŠPS – výběrové šetření pracovních sil

EUROSTAT – Statistický úřad Evropského společenství

OECD - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

ILO – Mezinárodní organizace práce

EURES – Evropské služby zaměstnanosti

EHP – Evropský hospodářský prostor

SSZ MPSV - Správa služeb zaměstnanosti MPSV

SPZ – státní politika zaměstnanosti

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

PPZ – pasivní politika zaměstnanosti

ESF – Evropský sociální fond

WRS - Worker Registration Scheme

EQF - Evropský kvalifikační rámec

NCE - Národní centrum Evropy

IT - informační technologie

KZAM – klasifikace zaměstnání

BE – Belgie

BG – Bulharsko

CZ – Česká republika

DK – Dánsko

DE – Německo

EE – Estonsko

IE – Irsko

EL – Řecko

ES – Španělsko

FR – Francie

IT – Italy

CY – Kypr

LV – Litva

LT – Lotyšsko

LU – Lucembursko

HU – Maďarsko

MT – Malta

NL – Nizozemí

AT – Rakousko

PL – Polsko

PT – Portugalsko

RO – Rumunsko

SI – Slovinsko

SK – Slovensko

FI – Finsko

SE – Švédsko

UK – Velká Británie

NO – Norsko

CH – Švýcarsko

LI – Lichtenštejnsko

IS - Island

Obsah :

ÚVOD	11
1. TRH PRÁCE – OBECNÁ CHARAKTERISTIKA.....	13
1.1. NABÍDKA PRÁCE	13
1.2. POPTÁVKA PO PRÁCI.....	14
1.3. ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	14
1.4. REÁLNÝ TRH PRÁCE.....	15
1.5. SEGMENTACE TRHU PRÁCE	16
1.6. NEZAMĚSTNANOST	17
1.6.1. Měření nezaměstnanosti	17
1.6.2. Druhy nezaměstnanosti	19
1.6.3. Důsledky nezaměstnanosti.....	20
1.7. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	21
1.8. PRACOVNÍ MIGRACE - DĚLENÍ A SOUVISEJÍCÍ POJMY	22
2. TRH PRÁCE V ČR.....	25
2.1. DEMOGRAFICKÝ VÝVOJ V ČR	26
2.2. VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA OBYVATELSTVA ČR	28
2.3. NEZAMĚSTNANOST V ČR	30
2.3.1. Dlouhodobá nezaměstnanost v ČR.....	31
2.3.2. Nezaměstnanost podle pohlaví a zaměstnávání na částečný úvazek v ČR.....	32
2.3.3. Nezaměstnanost podle věku a vzdělání v ČR.....	34
2.3.4. Regionální nezaměstnanost	35
2.4. ZAMĚSTNANOST V ČR.....	36
2.4.1. Zaměstnanost podle odvětví národního hospodářství	36
3. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR	38
3.1. LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V ČR.....	38
3.2. INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V ČR.....	38
3.3. AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČR.....	40
3.4. CÍLE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V ČR	41
3.5. NÁSTROJE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V ČR.....	41
3.6. FINANCOVÁNÍ STÁTNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V ČR.....	44
3.7. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR VE VZTAHU K EU	46
3.7.1. Evropský sociální fond	47
3.7.2. Evropské služby zaměstnanosti – EURES	50
4. CIZÍ STÁTNÍ PŘÍSLUŠNÍCI NA ČESKÉM TRHU PRÁCE	52
4.1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ, LEGISLATIVA	52
4.1.1. Podmínky zaměstnávání občanů EU/EHP, Švýcarska	54
4.1.2. Podmínky zaměstnávání občanů z „třetích zemí“	54
4.1.3. Cizinci s živnostenským oprávněním	55
4.1.4. Zahraniční zaměstnanost.....	55
4.2. VÝVOJ POČTU CIZINCŮ V ČR	56
4.3. ZAMĚSTNANOST CIZINCŮ V ČR	58
4.4. NELEGÁLNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČR.....	62
4.5. INTEGRACE CIZINCŮ NA TRHU PRÁCE V ČR	63
4.5.1. Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků.....	63
4.5.2. Zelené karty	64

4.6.	PROJEKT DOBROVOLNÝCH NÁVRATŮ.....	64
5.	ZAMĚSTNANOST OBČANŮ ČR V ZAHRANIČÍ	67
5.1.	VOLNÝ POHYB PRACOVNÍKŮ V EU	67
5.1.1.	<i>Přechodná omezení</i>	<i>67</i>
5.1.2.	<i>Státy uplatňující přechodná omezení vůči ČR.....</i>	<i>69</i>
5.2.	POČTY ČESKÝCH OBČANŮ PRACUJÍCÍCH V ZAHRANIČÍ.....	69
5.3.	ODLIV KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍKŮ Z ČR DO ZAHRANIČÍ.....	72
5.4.	UZNÁVÁNÍ KVALIFIKACÍ.....	73
5.4.1.	<i>Evropský kvalifikační rámec (European Qualifications Framework - EQF)</i>	<i>74</i>
5.4.2.	<i>Europass</i>	<i>74</i>
6.	SHRNUTÍ.....	76
6.1.	DOPADY MEZINÁRODNÍ PRACOVNÍ MIGRACE NA TRH PRÁCE V ČR - PŘÍLIV ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ DO ČR.....	76
6.2.	DOPADY MEZINÁRODNÍ PRACOVNÍ MIGRACE NA TRH PRÁCE V ČR - ODLIV PRACOVNÍ SÍLY Z ČR DO ZAHRANIČÍ	77
6.3.	SWOT ANALÝZA TRHU PRÁCE V ČR.....	78
6.4.	NÁVRHY A DOPORUČENÍ.....	79
6.4.1.	<i>Nedostatek kvalifikovaných pracovníků</i>	<i>79</i>
6.4.2.	<i>Lidské zdroje na trhu práce v ČR.....</i>	<i>80</i>
6.4.3.	<i>Demografický vývoj.....</i>	<i>80</i>
6.4.4.	<i>Zaměstnávání cizinců v ČR</i>	<i>81</i>
	ZÁVĚR	83
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	86
	SEZNAM PŘÍLOH	91

Seznam tabulek, obrázků a grafů

TABULKA 1 – OBECNÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI MUŽŮ A ŽEN V ČR 1998 – 2007 (v %)....	32
TABULKA 2 - POČET CIZINCŮ V POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCŮ V KRAJÍCH V ČR K 31.12. 2008	61
TABULKA 3 – SWOT ANALÝZA TRHU PRÁCE V ČR	78
OBRÁZEK 1 - KATEGORIE CIZINCŮ TVOŘÍCÍCH CELKOVOU ZAHRANIČNÍ ZAMĚSTNANOST V ČR	56
GRAF 2 – DEMOGRAFICKÝ VÝVOJ V ČR (TIS.)	26
GRAF 3 - PODÍL OBYVATEL VE VĚKOVÉ SKUPINĚ 0-14 A 65 A VÍCE LET V LETECH 1946-2004 (v %).....	27
GRAF 4 – VÝVOJ DOSAŽENÉHO VZDĚLÁNÍ POPULACE STARŠÍ 15 LET V ČR 1993 – 2007 (v TIS.).....	29
GRAF 5 – OBECNÁ A REGISTROVANÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI PRŮMĚR V ČR 1993 – 2008	30
GRAF 6 – VÝVOJ POČTU MATEŘSKÝCH ŠKOL V ČR.....	33
GRAF 7 – PODÍL ČÁSTEČNÝCH ÚVAZKŮ NA ZAMĚSTNANOSTI ČLENSKÝCH ZEMÍ EU 2007 (v %).....	33
GRAF 8 – VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA NEZAMĚSTNANÝCH OSOB V ČR ZA 4.ČTVRTLETÍ 2008	35
GRAF 9 – MÍRA REGISTROVANÉ NEZAMĚSTNANOSTI PODLE KRAJŮ ČR K 31.12.2008	35
GRAF 10 – STRUKTURA ZAMĚSTNANOSTI V NÁRODNÍM HOSPODÁŘSTVÍ V ROCE 2008	37
GRAF 11 - VÝVOJ VÝDAJŮ NA STÁTNÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI (SPZ), AKTIVNÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI (APZ) A PASIVNÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI V ČR V LETECH 1991 – 2007	45
GRAF 12 – ČERPÁNÍ PROSTŘEDKŮ NA JEDNOTLIVÉ NÁSTROJE APZ V ROCE 2007	45
GRAF 13 - VÝVOJ POČTU CIZINCŮ S POVOLENÍM POBYTU V ČR V LETECH 1993 – 2008 V TIS. (K 31.12.2008).....	57
GRAF 14 - 5 NEJČETNĚJŠÍCH STÁTNÍCH OBČANSTVÍ V ČR (K 31.12.2008).....	57
GRAF 15 – CELKOVÁ ZAMĚSTNANOST CIZINCŮ PODLE POSTAVENÍ V ZAMĚSTNÁNÍ 1993 – 2007	58
GRAF 16 – CIZINCI EVIDOVANÍ ÚŘADY PRÁCE A CIZINCI S ŽIVNOSTENSKÝM OPRÁVNĚNÍM V ČR K 31.12.2008	60
GRAF 17 - POČET CIZINCŮ EVIDOVANÝCH NA ÚŘADECH PRÁCE ČR V OBDOBÍ OD VI. 2008 DO III. 2009	65
GRAF 18 – POČET VYSLANÝCH PRACOVNÍKŮ Z JEDNOTLIVÝCH ZEMÍ EU/EHP A ŠVÝCARSKA, 2006 (v TIS.).....	70
GRAF 19 – VÝSLEDKY TERÉNNÍHO ŠETŘENÍ V ROCE 2005 (v %) – V JAKÉ ZEMI MÁTE V ÚMYSLU PRACOVAT?	71

Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem si zvolila trh práce a politiku zaměstnanosti. Tato problematika hraje významnou roli ve všech vyspělých zemích a proto se na ni obrací pozornost teoretických studií i praktické politiky. Důsledky procesů probíhajících v rámci trhu práce a politiky zaměstnanosti zasahují do dalších oborů a dopadají na každého z nás. Domnívám se také, že poznatky získané během zpracování této tematiky mi mohou sloužit k lepší připravenosti při vstupu na trh práce.

V současné době jsme svědky globalizace a integračních procesů, které vedou k větší propojenosti politických, sociokulturních a ekonomických událostí ve světě. Dochází tak k mezinárodnímu pohybu informací, kapitálu a práce. Vzhledem k těmto skutečnostem a rozsahu dané problematiky nahlížím ve své práci na pracovní trh ČR z hlediska mezinárodní migrace pracovních sil. Pracovní migrace se z hlediska kvantity i důležitosti stala v posledních letech rozhodující částí migrace do ČR. Procesy s ní spojené mají významné dopady na utváření sociálně ekonomických a hodnotově etických podmínek života společnosti. Zároveň proměňují charakteristické rysy pracovního procesu a života vůbec. Informace a statistiky o vývoji mezinárodní pracovní migrace jsou proto důležitým podkladem k analýze celého trhu práce ČR .

Cílem mé práce je tedy :

- *Vypracovat analýzu současného stavu trhu práce, politiky zaměstnanosti a mezinárodní pracovní migrace v ČR*
- *Vymezit hlavní dopady mezinárodní pracovní migrace na trh práce v ČR.*
- *Na základě zjištěných údajů vytýčit aktuální problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti v ČR ve vazbě na mezinárodní pracovní migraci a nastínit jejich možná řešení*

K dosažení těchto cílů jsem využila metodu analýzy shromážděných materiálů, tedy odborné literatury, legislativy ČR a aktuálních statistických ukazatelů.

K samotné struktuře práce uvádím, že na začátku jsou vysvětleny hlavní teoretické poznatky z dané problematiky. Jejich přehled napomáhá ucelenosti celé práce a je nezbytný pro pochopení dalších souvislostí.

Druhá kapitola se potom věnuje již skutečnému trhu práce a to trhu práce v ČR. Jsou zde popsány vývojové tendence a současný stav na trhu práce v ČR. Vzhledem ke komplexnosti této problematiky a provázanosti s dalšími oblastmi našeho života jsem do analýzy zahrnula také demografický vývoj a vzdělanostní strukturu v ČR. Kapitola Politika zaměstnanosti ČR se zabývá politikou zaměstnanosti prováděnou v ČR a její návazností na politiku zaměstnanosti EU.

V následujících kapitolách se zabývám již zmíněným mezinárodním pohybem pracovních sil. Jednak tedy příchodem pracovní síly do ČR a dále odchodem českých pracovníků na zahraniční pracovní trhy.

Závěrečná kapitola má za úkol vymežit základní fakta a celou práci shrnout.

1. Trh práce – obecná charakteristika

Trh práce se sice do určité míry podobá trhu statků a služeb, avšak v určitém ohledu se od něho významně liší. Práce nemá stejnou povahu jako jiná zboží, protože ji vykonávají lidé, s nimiž je neoddělitelně spjata. Lidé se odlišují od ostatních výrobních faktorů, protože jsou nadáni vůlí a myšlením a mají svá práva. Díky svým zvláštnostem je tento trh velice častým předmětem státních zásahů a polem pro střety mezi zaměstnavateli a odbory nebo východiskem pro politické střety.¹

Na trhu práce aktivně vstupují do vzájemných vztahů domácnosti (strana nabídky práce) a firmy (strana poptávky po práci). Nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci je potom cena práce neboli mzda. Při zkoumání trhu práce lze i přes jeho určitá specifika použít mikroekonomickou analýzu nabídky práce a poptávky po práci.

1.1. Nabídka práce

Nabídkovou stranu trhu práce reprezentují domácnosti resp. spotřebitelé. Spotřebitel porovnává užitek z volného času s užitekem, který mu plyne z výrobků a služeb, jež nakoupí za mzdu, získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí více práce. Nabídka pracovních sil na trhu práce je tedy závislá na výši reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času.

S výší mzdové sazby se mění volba mezi užitekem, který plyne spotřebiteli z výrobků a služeb a užitekem z volného času. S růstem mzdové sazby nabízí spotřebitel více práce, neboť každá hodina práce přináší více důchodu, ze kterého plyne větší užitek výrobků a služeb. Spotřebovávané výrobky a služby jsou substitutem odpočinku. Při vyšší mzdové sazbě zpravidla dochází k omezení počtu odpracovaných hodin, tedy k omezení nabídky práce. Vyšší mzdová sazba zvyšuje reálné důchody a volba spotřebitele se mění ve prospěch volného času.²

Při nižší mzdové sazbě převládá tzv. substituční efekt, který má za následek, že při zvýšení mzdové úrovně se zájem o práci zvyšuje, tedy nabídka práce roste. Při vyšší mzdové sazbě převládá tzv. důchodový efekt, který má za následek, že při vyšších mzdách

¹ SOJKA, M., KONEČNÝ, B. : *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 3.vydání. Praha : Libri, 1999. str.271. ISBN 80-85983-78-8. str. 151

² JÍROVÁ, H. : *Trh práce a politika zaměstnanosti* . 1. vydání. Praha : VŠE, 1999.str.95. ISBN 80-7079-635-9 str. 8

si můžeme dovolit více volného času. Svoje dosavadní nároky můžeme uspokojit při omezení pracovní nabídky, nabídka práce tedy klesá.³

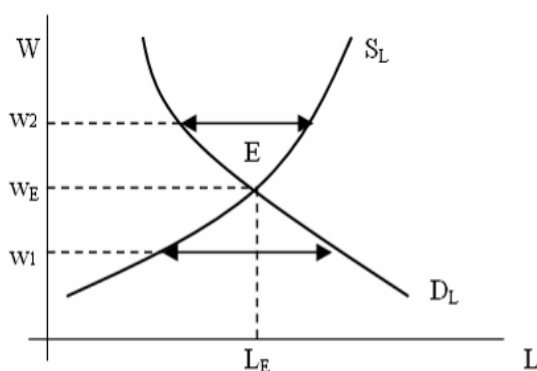
1.2. Poptávka po práci

Poptávka po práci je poptávkou odvozenou od poptávky po spotřebních statcích. Poptávkovou stranu na trhu práce reprezentují podniky (zaměstnavatelé), jejichž hlavní snahou je maximalizace zisku. Podniky jsou tedy ochotny a mají zájem najímat práci, jestliže příjem z mezního produktu práce bude větší než mezní náklady na její získání. Příjem z mezního produktu práce představuje dodatečný příjem, který podnik získává zaměstnáním každé dodatečné jednotky práce, přičemž všechny ostatní vstupy zůstávají konstantní. Mezní náklady na práci představují cenu práce, tedy mzdovou sazbu.

1.3. Rovnováha na trhu práce

Jak je vidět z následujícího grafu, při dosažení určité výše mzdové sazby, tzv. rovnovážné mzdy W_E , při určitém množství práce L_E nastává rovnováha na trhu práce E. Je to stav, kdy se nabídka práce S_L a poptávka po práci D_L vyrovnají.

Graf 1 – Rovnováha na trhu práce



Pramen : MACÁKOVÁ,L.: *Mikroekonomie : repetitorium : (středně pokročilý kurs)* . 5. vydání. Slaný, Melandrium 2007.str. 239. ISBN 978-80-86175-57-7 str. 153

³ JÍROVÁ, H. : *Trh práce a politika zaměstnanosti* . 1. vydání. Praha : VŠE, 1999.str.95. ISBN 80-7079-635-9 str. 8

1.4. Reálný trh práce

Dosud jsme uvažovali trh práce v dokonalé konkurenci, kde jsou pracovníci dokonale mobilní, existuje zde mnoho prodávajících (pracovníků) a kupujících (podniků), práce je homogenní a existuje dokonalá informovanost o existujících pracovních příležitostech i o ostatních charakteristikách trhu práce.

Reálné trhy práce se však podstatně liší od dokonale konkurenčního trhu. Jsou založeny na předpokladu nedokonalé informovanosti všech účastníků trhu práce, přičemž někteří mají informace lepší, jiní horší. Reálné trhy práce jsou proto v tomto smyslu značně asymetrické a mají mnoho nedokonalých konkurenčních charakteristik.

Mezi základní nedokonalosti na trhu práce patří:

- Mzdová strnulost - mzdy a platy mají tendenci reagovat daleko pomaleji na změny na trzích práce. Nerovnováha mezi nabízeným a poptávaným množstvím práce se vyrovnává postupně a pomaleji.
- Mzdové tarify firem - mnohé firmy vytvářejí určité mzdové struktury podle kterých jsou zaměstnanci odměňováni (mzdové tarify používají zejména velké podniky, a to k zjednodušení mzdových rozhodnutí a k podpoření smyslu pro spravedlnost).
- Omezení zapříčiněné kolektivními smlouvami, pracovně-právním zákonodárstvím, ale i čistě tržními vlivy (firmy udržují zaměstnanost nad efektivní mírou proto, aby v budoucnosti měly kvalitní zaměstnance).

1.5. Segmentace trhu práce

Trh práce není homogenní, nebo lépe řečeno neexistuje jeden trh práce, ale vlastně tolik trhů práce, kolik existuje geografických oblastí, odvětví a profesí. Trh práce je segmentován a má mnoho dimenzí. Jednotlivé segmenty jsou relativně homogenní a jsou chráněny před konkurencí přicházející zvenčí. Nejznámější ze segmentačních teorií je teorie *duálního trhu*, rozlišující *primární* a *sekundární* trh práce.⁴

Na *primárním trhu* se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propuštěním. Práce je zde lépe placená a je zde zajištěn i jistý růst mezd. Naproti tomu *sekundární trh* práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Pracovní kariéra je zde málo výhodná, popřípadě se o kariéře nedá vůbec hovořit. Pracovníci sekundárního trhu se častěji stávají nezaměstnanými i když na druhé straně je zde snazší získat nové zaměstnání než v prvním sektoru. Existuje zde totiž velká fluktuace pracovníků.⁵

Dalším možným způsobem segmentace trhu práce je rozdělení na *formální* a *neformální*. *Formální* trh práce je oficiálním trhem pracovních příležitostí, který je regulován společenskými institucemi. *Neformální* trh práce je naopak většinou mimo kontrolu těchto institucí a vedle aktivit řazených obvykle do tzv. šedé či dokonce černé ekonomiky (různé formy nelegálního podnikání od zcela kriminální povahy až po podnikání obcházející pracovní a daňové zákony) se týká i samozásobitelství a domácích prací. Pod tento pojem se zahrnují i různé formy sousedské a rodinné výpomoci.⁶

Lze rozlišovat též mezi *externím* a *interním* trhem práce. *Interní* trh práce je trhem práce uvnitř konkrétní firmy, setkává se zde poptávka po práci ze strany firem s nabídkou práce tvořenou stávajícími firemními zaměstnanci. Není trhem práce v pravém slova smyslu. *Externí* trh práce je potom vnějším trhem práce na kterém jednotlivé formy působí. Setkává se zde poptávka po práci ze strany jednotlivých firem a nabídka práce tvořena jednotlivci, kteří hledají práci.

⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, ISBN 80-86429-08-3. str. 59

⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, ISBN 80-86429-08-3. str. 59

⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, ISBN 80-86429-08-3. str. 59

1.6. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je běžným společenským jevem a určitá výše nezaměstnanosti je dokonce atributem fungujícího trhu práce. Je-li však vysoká a přetrvává-li dlouho dobu, stává se složitým problémem s multidimenzionálními důsledky. Vedle nepříjemných ekonomických ztrát jde i o problémy sociální, psychologické či politické.⁷

1.6.1. Měření nezaměstnanosti

Rozsah nezaměstnanosti měříme pomocí tzv. ukazatele míry nezaměstnanosti. Metodiky zjišťování počtu nezaměstnaných se různí, dvě nejčastěji používané míry nezaměstnanosti jsou tzv. obecná a registrovaná míra nezaměstnanosti.

Čítatel

$$1. \text{ Obecná míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{Čítatel}}{\text{Jmenovatel}} * 100$$

Jmenovatel

Čítatel = Počet zaměstnaných

Jmenovatel = Počet zaměstnaných + počet nezaměstnaných (celkový počet pracovních sil)

V České republice uvedenou metodiku výpočtu míry nezaměstnanosti na základě výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) používá Český statistický úřad (ČSÚ) v souladu se Statistickým úřadem Evropského společenství (EUROSTAT). Metodika VŠPS v zásadě vychází z doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO) formulovaných v rezolucích přijatých mezinárodními konferencemi statistiků práce. Rezoluce obsahují základní principy pro jednotný metodický přístup k hodnocení úrovně trhu práce v různých ekonomických, společenských a sociálních systémech. Jejich aplikaci do statistické praxe v zemích Evropské unie konkretizuje EUROSTAT, který definuje jednotlivé ukazatele o trhu práce včetně jejich obsahové náplně.

Za nezaměstnané jsou podle definice ILO považovány osoby, které v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů.

⁷ BROŽOVÁ, D. : *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vydání. Praha : Oeconomica, 2006. str.173. ISBN 80-245-1120-7. str. 105

Předmětem šetření ve VŠPS jsou domácnosti bydlící v náhodně vybraných bytech. Šetření podléhají všechny osoby obvykle bydlící ve vybraném bytě, přičemž není rozhodující a není ani sledováno, mají-li zde pobyt trvalý, přechodný, dlouhodobý nebo nehlášený. U osob mladších než 15 let se sledují jen základní údaje týkající se vztahu k osobě v čele domácnosti, věku, pohlaví, národnosti a státní příslušnosti. Za osoby starší 15 let se vyplňují další otázky, které popisují jejich uplatnění na trhu práce. Šetření se nevztahuje na osoby bydlící dlouhodobě v hromadných ubytovacích zařízeních. Z toho důvodu jsou údaje za určité skupiny obyvatelstva, zejména za cizí státní příslušníky žijící a pracující na území republiky, k dispozici v omezené míře. Podle doporučení EUROSTATU lze údaje za tyto osoby získat buď z administrativních zdrojů nebo zvláštním šetřením organizovaným zásadně mimo rámec VŠPS.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) naopak používá registrovanou míru nezaměstnanosti, ve které vychází z údajů své sítě úřadů práce, které pokrývají území celého státu.

Čítatel

$$2. \text{ Registrovaná míra nezaměstnanosti}^8 = \frac{\quad}{\quad} * 100$$

Jmenovatel

Čítatel = Počet dosažitelných⁹ neumístěných uchazečů o zaměstnání

Jmenovatel = Součet počtu nezaměstnaných z VŠPS, pracujících cizinců registrovaných na úřadech práce nebo s platným povolením k zaměstnání či živnostenským oprávněním a počtu dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání

V zásadě se dá říci, že registrovaná míra nezaměstnanosti podle MPSV je daná národní legislativou, zatímco u nezaměstnaných podle ČSÚ se jedná o metodiku garantující, že je jen minimálně ovlivnitelná specifiky legislativy i ekonomickými podmínkami konkrétní země a výsledky šetření lze z toho důvodu považovat za objektivní nástroj pro srovnávání

⁸ Do června 2004 byla míra registrované nezaměstnanosti počítána jiným způsobem. V čitateli byl počet registrovaných neumístěných uchazečů o zaměstnání evidovaných úřady práce a ve jmenovateli počet nezaměstnaných v národním hospodářství (podle výsledků VŠPS) + počet registrovaných neumístěných uchazečů o zaměstnání. Změna tedy nastala jednak ve zúžení čitatele jen na tzv. „dosažitelné“ uchazeče, a jednak v přidání cizinců do jmenovatele.

⁹ Evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy, nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené.

úrovně trhu práce mezi všemi zeměmi, které na tuto metodu přistoupily. Údaje předkládané výběrovým šetřením pracovních sil jsou proto přímo srovnatelné s informacemi, které o problematice trhu práce předkládají mezinárodním organizacím země provádějící obdobná šetření.

Rozdíl mezi oběma mírami nezaměstnanosti je v současné době asi jeden procentní bod.

1.6.2. Druhy nezaměstnanosti

Určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí každé tržní ekonomiky, označuje se jako *přirozená míra nezaměstnanosti*.

Za přirozenou míru nezaměstnanosti lze považovat takovou míru nezaměstnanosti, při níž počet nezaměstnaných je nižší nebo rovný počtu volných pracovních míst. Nezaměstnanost na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti je označována jako *nezaměstnanost dobrovolná*, vyplývající z toho, že nezaměstnaní nemají z různých důvodů zájem o nabízená pracovní místa, kterých je sice dost, avšak nevyhovují nárokům uchazečů. Hlavní formy dobrovolné nezaměstnanosti jsou frikční a strukturální nezaměstnanost.¹⁰

1. Frikční nezaměstnanost

Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Dokonce i kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, byla by zde vždy určitá fluktuace - lidé, kteří hledají zaměstnání po absolvování školy, nebo se stěhují do jiného města, ženy se mohou vracet do práce po mateřské dovolené. Protože frikčně nezaměstnaní pracovníci často přecházejí z jedné práce do druhé, nebo shánějí lepší zaměstnání, má se obvykle za to, že jsou nezaměstnaní "dobrovolně". Frikční nezaměstnanost je krátkodobá, poměrně stabilní a nalezneme ji v každém systému.¹¹

¹⁰ JÍROVÁ, H. : *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha : VŠE, 1999.str.95. ISBN 80-7079-635-9. str. 19

¹¹ JÍROVÁ, H. : *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha : VŠE, 1999.str.95. ISBN 80-7079-635-9. str. 19

2. Strukturální nezaměstnanost

Objevuje se tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Díky tomu se často setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají. Strukturální nezaměstnanost je způsobena hlavně změnami v požadované kvalifikaci u pracovníků z důvodu strukturálních a technických změn. Tento typ nezaměstnanosti je v průměru dlouhodobější.¹²

Jeli naopak počet volných pracovních sil absolutně větší než počet volných pracovních míst, tzn. je-li celková poptávka po práci nižší než celková nabídka práce, jde o *nedobrovolnou nezaměstnanost*. Hlavní formou nedobrovolné nezaměstnanosti je tzv. cyklická nezaměstnanost.

3. Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost vzniká, je-li celková poptávka po práci nízká. Jestliže se celkové výdaje a produkt snižují, nezaměstnanost se zvyšuje prakticky v každé oblasti. Cyklická nezaměstnanost trvá zpravidla několik měsíců, dokud nezačne opět růst národní produkce a dokud se nezvýší poptávka po práci. Tento typ nezaměstnanosti je třeba považovat za vážný ekonomický, sociální a politický problém.¹³

1.6.3. Důsledky nezaměstnanosti

Když je nezaměstnanost vysoká, dochází k mrhání zdroji a důchody lidí jsou nízké, během takových období rovněž ekonomické obtíže ovlivňují emoce lidí a rodinný život. Jsou známy dvě základní kategorie dopadu:

- *Ekonomický* – Hospodářství nealokuje výrobní faktor práce tím nejefektivnějším způsobem a dochází tak ke ztrátě produkce v podobě rozdílu skutečného a potenciálního produktu (vyrábí se méně, než by bylo možné při maximálním využití práce). Nezaměstnanost lze tedy v tomto případě chápat jako ušlou míru ekonomického zisku celé společnosti.

¹² JÍROVÁ, H. : *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha : VŠE, 1999.str.95. ISBN 80-7079-635-9. str. 20

¹³ JÍROVÁ, H. : *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha : VŠE, 1999.str.95. ISBN 80-7079-635-9. str. 20

- *Sociálně-psychologický* – Z dlouhodobého hlediska (období delší než půl roku) vede nedobrovolná nezaměstnanost ke zhoršování fyzického a psychického zdraví, vede k vyššímu výskytu srdečních chorob, alkoholismu, sebevražd, k nelegálním činnostem a vyšší kriminalitě.

1.7. Politika zaměstnanosti

Vysoká míra nezaměstnanosti může mít neblahé sociální důsledky, může ohrozit budoucí hospodářský růst nebo politickou stabilitu ve společnosti. Vlády se proto snaží, aby míra nezaměstnanosti byla co nejnižší. Tomuto úsilí se říká politika zaměstnanosti.

Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce a o zpružnění mechanismů působících mezi nimi.¹⁴

Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity :¹⁵

- *Na rozvoj infrastruktury na trhu práce* - prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny práce) zabezpečuje zprostředkovatelské informační a poradenské služby. Vytváří tak dokonalejší informovanost o volných pracovních místech (jejich struktuře a náročnosti) i o uchazečích o práci (jejich kvalifikaci, požadavcích apod.), která je při značné segmentaci trhu práce nezbytná,
- *podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností*. Poskytuje např. finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a hendikepovaných občanů,
- *zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly*. Růst strukturální nezaměstnanosti staví požadavek adaptability a mobility velice kategoricky. Politika zaměstnanosti přispívá k organizování a podpoře rozmanitých rekvalifikačních programů,

¹⁴ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3. vydání, Praha : ASPI, 2005, ISBN 80-7357-050-5. str. 292

¹⁵ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3. vydání, Praha : ASPI, 2005, ISBN 80-7357-050-5. str. 292

- *podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.*

Mimo posledního bodu, všechny výše uvedené aktivity spadají do tzv. *aktivní politiky zaměstnanosti*. Všechny její formy se snaží stimulovat aktivní přístup pracovní síly ke změně vlastního postavení na trhu práce.

Naproti tomu *pasivní politikou zaměstnanosti* se rozumí vyplácení podpor v nezaměstnanosti, nebo zabezpečení těch, kteří se dostávají v důsledku nízkých příjmů do kategorie „sociálně slabých“. Zahrnuje také možnosti dřívějšího odchodu do důchodu. V širším pojetí zahrnuje pasivní politika zaměstnanosti nejrůznější formy kompenzace za ztrátu výdělku v nezaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti se tedy snaží minimalizovat nezaměstnanost, kdežto pasivní politika se omezuje pouze na zlepšení životní situace nezaměstnaných formou nejrůznějších podpor a úlev.

1.8. Pracovní migrace - dělení a související pojmy

V souvislosti s obecnou charakteristikou trhu práce je ještě nutné zmínit pojem *migrace*. Jednotná mezinárodní definice migrace neexistuje, migraci však lze charakterizovat jako *přesun jednotlivců i skupin v prostoru, který je spolu s porodností a úmrtností klíčovým prvkem v procesu populačního vývoje a výrazně ovlivňuje společenské a kulturní změny obyvatel na všech úrovních.*¹⁶

Migraci členíme z několika hledisek. Jedno z možných členění migrace je podle příčin, které vedou migranty k přesunu. U tohoto členění se často setkáváme s problémy, protože jednotlivé motivy působí společně a nelze určit, který převládá. Přesto lze podle tohoto členění dělit migrační proudy z důvodů *politických* (válka, neexistence práv na svobodu, nedostačující ochrana menšin atd.), *osobních* (rodinných), *náboženských*, *ekologických* (dlouhodobá devastace či zásadní změna životní prostředí, přírodní katastrofy) a z důvodů *ekonomických*. A právě ekonomické důvody jsou podnětem k migraci pracovní.

Pracovní migrace se v dnešní době globalizace stala významnou součástí trhu práce, jelikož umožňuje efektivnější využívání lidského potenciálu. Lze ji dělit na *vnitrostátní* a

¹⁶ *Terminologický slovník* [online]. Praha : Ministerstvo vnitra ČR c2008 [cit.2008-11-29]. Dostupné z : <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/azyl/slovník.html>

mezinárodní. Vnitrostátní pracovní migrace představuje pohyb pracovních sil uvnitř jednoho státního celku vymezeného hranicí. *Mezinárodní pracovní migraci* se rozumí pohyb pracovních sil přes hranice jednotlivých států.

Mezinárodní pracovní migrace souvisí s nerovnoměrným ekonomickým vývojem v jednotlivých zemích z něhož plynou rozdíly v životní úrovni a ve výši reálných mezd. Lidé ze zemí s nízkou produktivitou práce (s nižšími mzdami) odcházejí pracovat do zemí s vyšší produktivitou práce (s vyššími mzdami), protože kde jsou vyšší mzdy, jsou i lepší pracovní a životní podmínky. Migrace za prací probíhá tedy převážně ze zemí méně rozvinutých do zemí rozvinutějších. V opačném směru je migrace výrazně slabší. Probíhá většinou v případě, kdy jsou zahraniční investice z rozvinuté země do země méně vyspělé doprovázené přechodem zahraničních odborníků a manažerů, nebo v případě nedostatku pracovníků v určitých specializovaných oborech na pracovních trzích méně rozvinutých zemí.

Mezinárodní pracovní migraci lze dále rozdělit na *krátkodobou*, tj. opakovaný pohyb mezi místem bydliště a pracoviště bez změny trvalého bydliště (tzv. *pendlerství*¹⁷) a *dlouhodobou*, tj. stěhování za prací. Další možné dělení je na pracovní migraci *trvalou*, kdy se pracovníci trvale usazují v zahraničí a *dočasnou*, kdy se po určitém čase vrací a přináší tak trhu práce vysílající země spoustu výhod v podobě svých zahraničních zkušeností.

Migraci pracovních sil lze hodnotit především jako jev pozitivní. Představuje proces vyrovnávání mzdových rozdílů na trzích práce a stejně jako volný obchod na trhu zboží je volný pohyb pracovních sil nezbytnou podmínkou pro růst společenského produktu. Migraci však lze hodnotit i kritičtěji. Pokud totiž migrují nejen přebytečné „ruce“, nýbrž i chytré „hlavy“, mohou být následky zcela jiné. Tento jev je označován jako „*brain drain*“ – *odliv mozků*¹⁸. Migrace pak již není vyrovnávacím regulativem, nýbrž stále se zesilující příčinou pro rozevírání nůžek hospodářského vývoje mezi chudými zeměmi, exportujícími pracovní sílu, a bohatými zeměmi, které ji dovážejí.¹⁹

¹⁷ Základním faktorem stimulujícím tento typ migrace je rozdíl v úrovni mezd vyjádřených v kursovém přepočtu.

¹⁸ Výraz pochází z 50. let 20. století, kdy Spojené státy přetahovaly špičkové vědce ze Spojeného království.

¹⁹ STRAUBHAAR, T. Mezinárodní migrace. IN: HASSE, R., SCHNEIDER, H., WEIGELT, K. *Lexikon sociálně-tržního hospodářství : hospodářská politika od A do Z*. 2. vydání. Praha : Nadace Konrad-Adenauer-Stifung 2008. str. 493. ISBN 978-80-254-2146-8. str. 295

Odliv mozků vyvažují tzv. *remittance* – peníze zasílané emigranty zpět do země původu. Ty většinou plynou do konkrétních rodin, které je využijí podle vlastních potřeb.

Další pojmy související s touto problematikou jsou tzv. *brain gain*, *brain exchange* a *brain circulation*. *Brain gain* představuje opak pojmu *brain drain*, je to tedy získávání mozků. *Brain exchange* je efekt, kdy dochází kromě odlivu domácích odborníků do zahraničí zároveň k přílivu zahraničních odborníků v daném oboru. Díky efektu *brain circulation* odchází sice domácí odborníci do zahraničí, nicméně po určité době se vrací spolu s nabytými zkušenostmi.

2. Trh práce v ČR

Hlavním znakem trhu práce v České republice před rokem 1989 byla plná zaměstnanost, direktivní řízení a plánování, lidé byly tzv. přidělováni na práci. V tomto období byl tedy trh práce likvidován a téměř neexistoval.

Důsledkem centrální organizace výroby a distribuce byl rozhodující vliv domácích výrobců na trhu výrobků a služeb a absence vnější konkurence. Podniky tak byly do značné míry „chráněny“ před vlivem světových trhů. Silná regulace pracovně právních vztahů zajišťovala zaměstnancům vysoký stupeň jistoty zaměstnání a stability pracovního místa, což se však nepříznivě odráželo v nízké výkonnosti zaměstnanců, stejně tak jako v nízké efektivnosti využívání pracovní síly. V důsledku přezaměstnanosti, spojené s neefektivním využíváním pracovní síly, byla dosahována produktivita práce velmi nízká. Centrální regulace mezd²⁰, která sledovala nízký mzdový nárůst, udržovala mzdy na nízké úrovni, nepodceňovala k zavádění technických inovací a přispěla k celkovému technickému a technologickému zaostávání.²¹ Trh práce byl také v tomto období silně internalizován – velká část osob se volně pohybovala na interních pracovních trzích státních podniků a družstev. Fakt, že podniky suplovaly mnohé funkce státní sociální politiky, vedly k připoutání pracovníků k podnikům.²²

Politické, ekonomické a sociální reformy počátkem 90. let přinesly zásadní sociálně-ekonomickou transformaci společnosti. Ekonomická reforma byla zaměřena na vytvoření efektivně fungující tržní ekonomiky včetně efektivně fungujícího trhu práce a byla provázena sociální reformou, jejíž cílem bylo zajistit sociální průchodnost ekonomických přeměn. Ekonomická opatření, která směřovala počátkem 90. let k urychlení liberalizaci obchodu, znamenala otevření ekonomiky světovým trhům, což znamenalo pokles výkonnosti ekonomiky, jehož příčinou byla nedostatečná konkurenceschopnost. Spolu s poklesem výkonnosti ekonomiky došlo rovněž k poklesu poptávky po pracovní síle. Na trhu práce byly zaznamenány výrazné změny, mezi které patřil především pokles

²⁰ Mzdová regulace byla souborem pravidel, na základě kterých byl podnikům stanoven maximálně možný růst mzdových prostředků v rámci plánovacího období (zpravidla jednoho roku).

²¹ KOTÝNKOVÁ, M. : *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vydání. Praha : Oeconomica, 2006. str.256. ISBN 80-245-1149-5

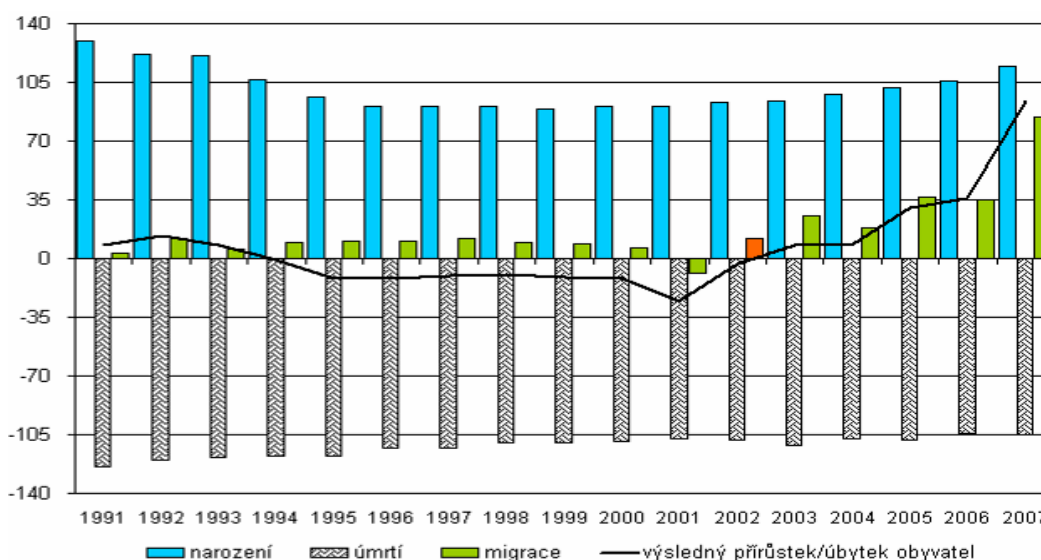
²² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, ISBN 80-86429-08-3. str. 51

zaměstnanosti a vznik a postupný vývoj *nezaměstnanosti*, která se stala součástí sociálně-ekonomické reality české společnosti.²³

2.1. Demografický vývoj v ČR

Nemalý vliv na trh práce v ČR má demografický vývoj. Demografická struktura populace a její vývoj se samozřejmě promítá do ekonomické struktury populace a má významný vliv na věkovou strukturu pracovní síly. Vliv demografických veličin je však oslaben neméně významným vlivem ekonomicko-sociálním. Zde se jedná zejména o nastavení důchodového systému, který ovlivní ekonomickou aktivitu starší části populace a rovněž i o nastavení systému vzdělávání, zejména pak terciárního, který výrazně ovlivní ekonomickou aktivitu věkové skupiny 18-30 let. Obecně lze říci, že z hlediska pracovní síly jsou demografické charakteristiky vstupním faktorem ovlivňujícím výslednou ekonomickou aktivitu. Jako primární faktor mohou hrát svou roli pouze při rigiditě výše uvedených sociálně-ekonomických systémů.²⁴

Graf 2 – Demografický vývoj v ČR (tis.)



Pramen : Demografický vývoj ČR [online]. Praha : Euroekonom c2008. [cit. 2008-12-29]. Dostupné z : <http://www.euroekonom.cz/grafy-demografie-data-img.php?type=demografie1>

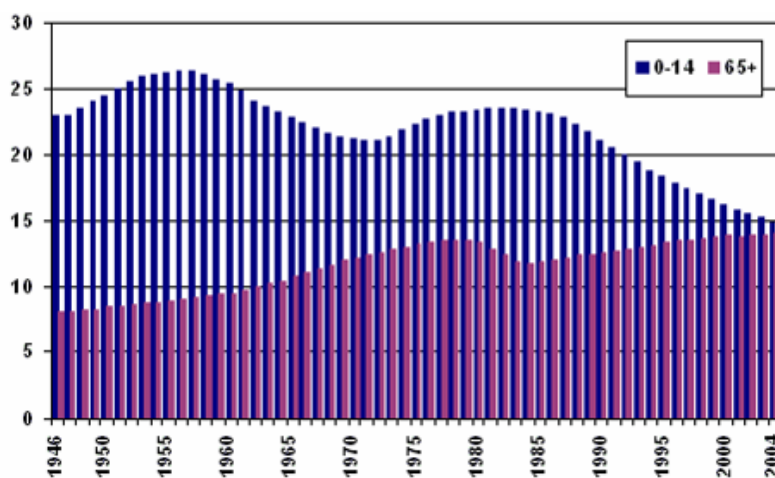
²³ KOTÝNKOVÁ, M. : *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1.vydání. Praha : Oeconomica, 2006. str.256. ISBN 80-245-1149-5

²⁴ TOMEŠ, Z., NĚMEC, D. *Demografický vývoj ČR 1990-2005* [online]. Praha : Centrum výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky, 2006. [cit. 2008-11-01]. Dostupné z : <http://is.muni.cz/do/1456/soubory/oddeleni/centrum/papers/wp2006-04.pdf> str. 18

Jak je patrné z grafu 2, počet obyvatel se zvyšuje již pátým rokem. Podle údajů z ČSÚ žilo na konci roku 2007 v ČR 10 381 130 obyvatel, v roce 2008 se počet obyvatel zvýšil o 86 412 na 10 467 542. K současnému růstu počtu obyvatel přispívají nejvíce dva faktory. Jednak vysoké počty narozených dětí za posledních pár let a jednak pozitivní saldo zahraniční migrace. Počet živě narozených se v roce 2007 ve srovnání s rokem 2006 zvýšil o 8 800 dětí, v roce 2008 byl o 4 900 vyšší než v roce 2007 a dosáhl 119 600. Tento počet je nejvyšší od roku 1993, kdy nastal rychlý propad počtu narozených (viz. graf 2). Podle odborníků však tento trend nebude trvat dlouho. Během několika let, až odrodí silné ročníky žen narozených v sedmdesátých letech, začne počet narozených dětí opět klesat. To povede k dalšímu prohlubování dlouhodobého trendu snižování počtu obyvatel.

Mnohem závažnější než samotný úbytek obyvatelstva je ale přibývání starších osob v populaci (viz. graf 3), které je způsobeno nejen vlivem posouvání početně silných poválečných ročníků do vyššího věku, a také zlepšováním úmrtnostních poměrů.

Graf 3 - Podíl obyvatel ve věkové skupině 0-14 a 65 a více let v letech 1946-2004 (v %)



Pramen : Podíl obyvatel ve věkové skupině 0-14 a 65 a více let v letech 1946-2004 [online]. Český statistický úřad. c2008. Poslední revize : 19.11.2007. [cit.2008-12-10] Dostupné z :

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/podil_obyvatel_ve_vekove_skupine_0_14_a_65_a_vice_let_v_letech_1946_2004

Odchod silných poválečných ročníků do důchodu bude způsobovat snižování podílu ekonomicky aktivního obyvatelstva na celkovém počtu obyvatel, neboť jeho přechod nebude dostatečně kompenzován stávající dětskou složkou. Navíc roste počet mladých lidí, kteří chtějí studovat a odkládají tak vstup na trh práce. Podle predikcí MPSV bude v roce

2030 i se zohledněním migrace na českém trhu práce chybět asi 422 000 osob v produktivním věku.

2.2. Vzdelanostní struktura obyvatelstva ČR

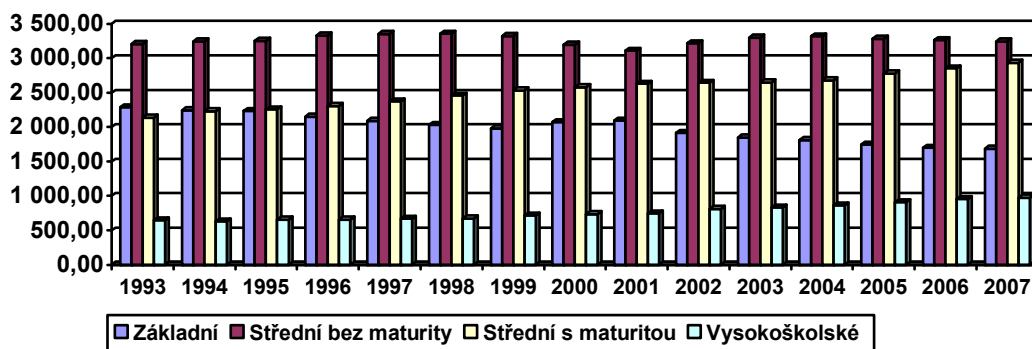
Úspěšnost prosazení se na trhu práce je bezesporu přímo úměrná objemu a kvalitě toho, co může uchazeč zaměstnavateli nabídnout. Dominantním faktorem je zde především úroveň dosaženého vzdělání. Jak je patrné z grafu 4, kvalifikační struktura populace ČR starší 15 let se vyznačuje vysokým podílem osob se středním vzděláním (bez maturity, s maturitou) a nižším podílem osob se základním a vysokoškolským vzděláním²⁵. Převaha především středního vzdělání bez maturity má své kořeny v uplynulých desetiletích, kdy byla preferována dělnická povolání a zároveň byl omezován počet studentů vysokých škol. U mužské populace lze pozorovat vyšší počet středního vzdělání bez maturity a nižší počet dosaženého základního vzdělání než u žen (viz. příloha 4). Převahu žen lze pozorovat u kategorie se středním vzděláním s maturitou. Pozitivním jevem je klesající trend u kategorie osob se základním vzděláním a stoupající podíl populace s vysokoškolským vzděláním (viz.graf 4). V této kategorii je význačný růst podílu vysokoškolsky vzdělaných žen, kdežto u mužské části populace je růstový trend výrazně pomalejší. Růst počtu terciárně vzdělaných obyvatel v ČR se zvyšuje díky zvyšování kapacit veřejných vysokých škol, rozvojem soukromých vysokých škol a vyšších odborných škol.

Podíl vysokoškolsky vzdělaných osob je ale stále podstatně nižší než v zemích EU. V porovnání s ostatními zeměmi EU a s průměrem 27 zemí EU je v ČR podíl vysokoškolsky vzdělaných osob i přes stoupající trend neustále nízký (v roce 2006 v ČR 13,5 %, v EU 27 22,5 %). Z celkového hlediska je však vzdelanostní struktura obyvatel České republiky na velmi dobré úrovni, a to zejména v důsledku vysokého podílu osob s ukončeným SŠ vzděláním, který v roce 2006 činil přibližně 90% na populaci ve věku 25-64 let. Tato skutečnost řadí Českou republiku na první místo mezi evropskými zeměmi.²⁶

²⁵ Vysokoškolské (terciární) vzdělání je definováno dle Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání ISCED 97 a zahrnuje stupeň 5B - v českém prostředí jde o pomaturitní vzdělávání absolvováním studijních programů vyšších odborných škol konzervatoří, stupeň 5A - vysokoškolské vzdělání, které zahrnuje bakalářské a magisterské studijní programy, které nevedou přímo k udělení vědecké kvalifikace a stupeň 6 - studijní programy, které vedou k udělení diplomu vědeckého stupně.

²⁶ *Populace s ukončeným terciárním vzděláním* [online]. Praha : Český statistický úřad. c2009. Poslední revize 8.7.2008 [cit.2009-02-13] Dostupné z : http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/populace_s_ukoncenym_terciarnim_vzdelanim_hrste

Graf 4 – Vývoj dosaženého vzdělání populace starší 15 let v ČR 1993 – 2007 (v tis.)



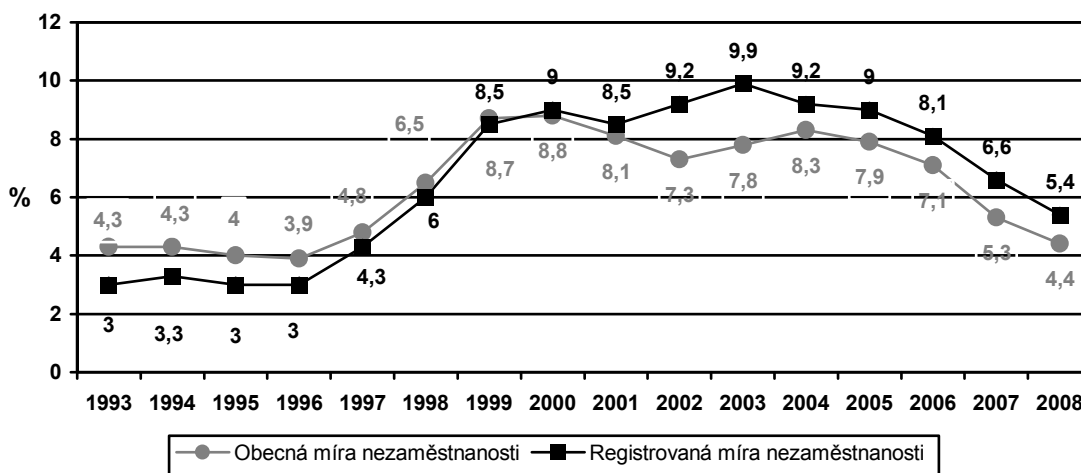
Pramen : Trh práce v ČR 1993 až 2007 [online]. Praha : Český statistický úřad. c2008. Poslední revize : 13.8.2008. [cit.2008-12-13] Dostupné z : <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3103-08>, graf autor

V souvislosti se vzdělanostní strukturou je ještě nutné zmínit se o jazykové vybavenosti českých občanů. Nedostatečné jazykové dovednosti českých občanů v současné době brzdí mobilitu české pracovní síly a úspěšnost českých podniků v zahraničí. Za hlavní bariéry lze považovat nedostatečnou výuku jazyků především na českých vysokých školách, která je způsobena nedostatkem kvalitních lektorů, a také zastaralými metodami výuky, jež nerozvíjejí všechny aspekty jazykového vzdělávání.

2.3. Nezaměstnanost v ČR

Jak již bylo zmíněno v kapitole 1.6.1., míra nezaměstnanosti se v českých podmínkách vypočítává dvojím způsobem. V národní metodice je počítána jako míra registrované nezaměstnanosti, v mezinárodní metodice jako obecná míra nezaměstnanosti. Z následujícího grafu je vidět, že vývoj obou měř nezaměstnanosti vykazoval v letech 1993 - 2008 určité odlišnosti, které jsou dány odlišnou konstrukcí výpočtu.

Graf 5 – Obecná a registrovaná míra nezaměstnanosti průměr v ČR 1993 – 2008



Pramen : Statistiky nezaměstnanosti [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR c2008 [cit.2009-01-10] Dostupné z : <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>, Trh práce v ČR 1993 až 2007 [online]. Praha : Český statistický úřad. c2008. Poslední revize : 13.8.2008. [cit.2008-12-13] Dostupné z : <http://www.czso.cz/csu/2008ediciplan.nsf/p/3103-08> , graf autor

Problém nezaměstnanosti nepředstavoval do poloviny 90. let žádnou větší hrozbu. Důvodem byla odkládaná restrukturalizace ekonomiky a schopnost ekonomiky absorbovat příliv silnějších ročníků a značnou část uvolňovaného obyvatelstva, zejména díky utvářejícímu se sektoru služeb. V roce 1997 se tato situace změnila a až do roku 2000 můžeme sledovat růst obou měř nezaměstnanosti. V roce 2000 dosáhly obě míry zhruba stejné hodnoty, tj. kolem 9 %. Poté začaly obě klesat, přičemž v polovině roku 2001 došlo k „rozevření nůžek“ mezi oběma mírami nezaměstnanosti. Míra registrované nezaměstnanosti totiž v druhé polovině roku 2001 začala narůstat, zatímco obecná míra nezaměstnanosti pokračovala v poklesu až do poloviny roku 2002. Díky změně metodiky výpočtu míry registrované nezaměstnanosti od července roku 2004 začaly obě míry

vykazovat shodné klesající tendence. V roce 2008 činila průměrná míra registrované nezaměstnanosti 5,4 %, obecná míra 4,4 %.

2.3.1. Dlouhodobá nezaměstnanost v ČR

Významným hlediskem je doba, po kterou je uchazeč o zaměstnání v evidenci úřadu práce, resp. pobírá podporu v nezaměstnanosti. Tato doba je ovlivněna řadou faktorů. Objektivními možnostmi a ochotou konkrétního jedince nalézt přiměřené zaměstnání, ale i legislativními opatřeními, tj. např. stanovením délky podpůrní doby, výše podpory apod. Závažným problémem české ekonomiky je *dlouhodobá nezaměstnanost*. *Dlouhodobou nezaměstnaností* trpí vedle osob s nízkou kvalifikací také osoby ve vyšším věku a zdravotně postižení. Ve větší míře jsou také v počtech dlouhodobě nezaměstnaných zastoupeny ženy než muži.

Koncem roku 2007 hlásily úřady práce 137 tis. osob, které jsou v evidenci déle než 12 měsíců. Bylo to sice o 39 tis. méně než koncem roku 2000, nicméně jejich podíl na celkovém počtu uchazečů zůstal v tomto období nezměněn, tj. 38%.²⁷ Od roku 2008 vládní reforma sociálního systému zpřísnila podmínky pro získání sociálních dávek a také je snížila dlouhodobě nezaměstnaným, pokud o práci neusilují. To způsobilo výrazný pokles dlouhodobé nezaměstnanosti.

Ve 4. čtvrtletí 2008 počet dlouhodobě nezaměstnaných klesl celkem o 15 400 (-12,5 %) a tento pokles byl relativně rychlejší než tempo snižování celkové nezaměstnanosti.²⁸ Dlouhodobě nezaměstnaní ale stále tvoří téměř polovinu všech nezaměstnaných. Jednou z hlavních příčin v ČR je kromě nevhodné kombinace zdanění práce a sociálních dávek jejich kvalifikační struktura, která není v souladu s požadavky trhu práce.

Z hlediska mezinárodního srovnání ČR stále patří mezi státy s nejvyšším podílem dlouhodobé nezaměstnanosti v EU. Podíl nezaměstnaných 1 rok a déle na celkovém počtu nezaměstnaných byl v ČR ve třetím čtvrtletí 2008 pátý nejvyšší ze všech zemí EU (48,6 % v ČR proti 36,2 % v EU 27 a 35,2 % v EU 15).²⁹

²⁷ ERHARTOVÁ, J., a kol. *Analýza trhu práce 2000 – 2007*. [online]. Praha : Český statistický úřad. 2008. Poslední revize 2.10.2008 [cit.2008-12-01] Dostupné z : <http://www.czso.cz/csu/2008ediciplan.nsf/p/3111-08>. str. 27

²⁸ *Vývoj ekonomické aktivity obyvatelstva ve 4. čtvrtletí 2008* [online]. Praha : Český statistický úřad. c2009. [cit.2009-04-02] Dostupné z : <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/754E003FC0B8>

²⁹ *Vývoj ekonomické aktivity obyvatelstva ve 4. čtvrtletí 2008* [online]. Praha : Český statistický úřad. c2009. [cit.2009-04-02] Dostupné z : <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/754E003FC0B8>

2.3.2. Nezaměstnanost podle pohlaví a zaměstnávání na částečný úvazek v ČR

Tabulka 1 – Obecná míra nezaměstnanosti mužů a žen v ČR 1998 – 2007 (v %)

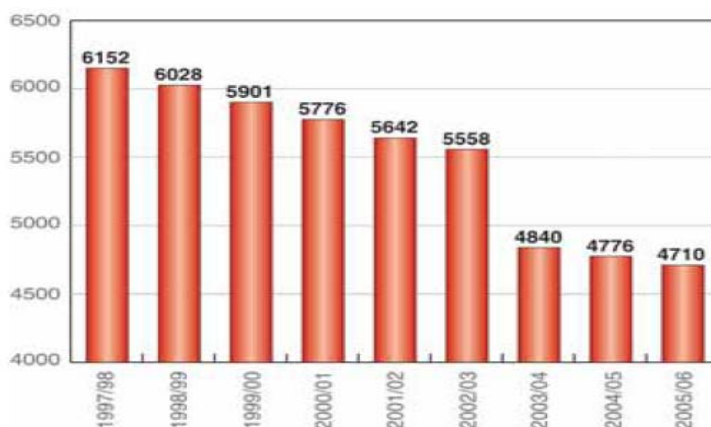
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Míra nezaměstnanosti (v %)	6,5	8,7	8,8	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3
Muži	5,0	7,3	7,3	6,7	5,9	6,1	7,0	6,5	5,8	4,2
Ženy	8,2	10,5	10,6	9,9	9,0	9,9	9,9	9,8	8,8	6,7

Pramen : Trh práce v ČR 1993 až 2007 [online]. Praha : Český statistický úřad. c2008. Poslední revize : 13.8.2008. [cit.2008-12-13] Dostupné z : <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3103-08>, tabulka autor

Přes vysokou míru ekonomické aktivity žen, čelí české ženy dlouhodobému znevýhodnění a vyšší míře nezaměstnanosti ve všech věkových skupinách, než je tomu u mužů (viz tabulka 1). V ČR stále převládá tradiční pohled na postavení žen ve společnosti. Velký vliv na postavení žen na trhu práce má mateřství, rodičovská dovolená a následné rodinné povinnosti. V souvislosti s tím je pro ženy velice problematická reintegrace na pracovní trh po rodičovské dovolené. Stát by proto neměl vytvářet bariéry bránící ženám zařadit se již v průběhu tohoto období do zaměstnání. Reintegraci by napomohly především moderní formy organizace práce a zlepšení dostupnosti služeb péče o děti do 3 let věku.

Po roce 1989 nastal výrazný pokles porodnosti, což se projevilo hromadným rušením mateřských škol. Jak je patrné z grafu 6, počet mateřských školek v ČR neustále klesá a vzhledem k současnému nárůstu porodnosti roste i počet neuspokojených žádostí o přijetí do mateřské školy.

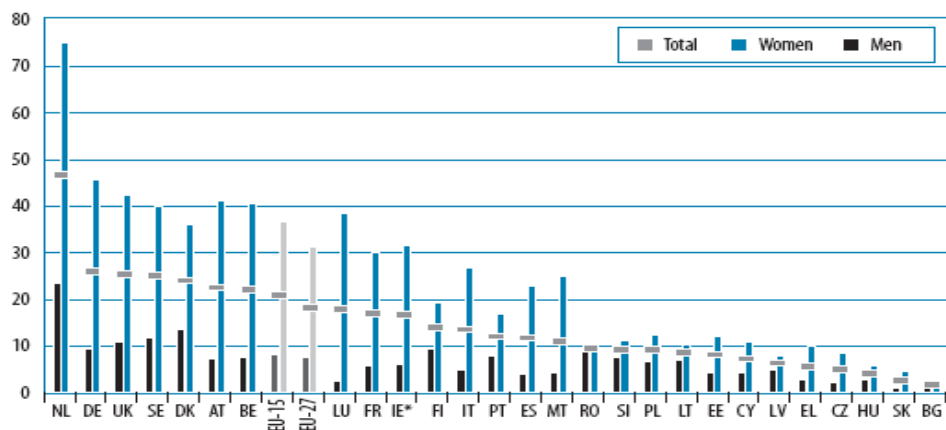
Graf 6 – Vývoj počtu mateřských škol v ČR



Pramen : NEČAS, P. *Dva roky sociálních reforem 2007–2008* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí c2008 [cit.2009-02-02]. Dostupné z : http://www.mpsv.cz/files/clanky/5951/MPSV_2008.pdf. str. 30

Moderní formy organizace práce jako je např. flexibilní pracovní doba, práce z domova a především práce na zkrácené úvazky apod. jsou u nás dosud málo využívány ve srovnání se státy EU. Příčinou je dosavadní neexistence systému podpory částečných úvazků jak u zaměstnavatelů, tak u zaměstnanců. Z tohoto důvodu nejsou částečné úvazky u nás tolik atraktivní. Jak je vidět z grafu 7, podíl částečných úvazků na zaměstnanosti je v ČR velice nízký, nižší už je pouze na Slovensku, v Maďarsku a Bulharsku. Naopak nejvyšší podíl částečných úvazků je v Nizozemí, kde podíl částečných úvazků na zaměstnanosti žen činí 75 % naopak v Bulharsku tento podíl činí pouze 2,1 %, v ČR je to asi 8 %.

Graf 7 – Podíl částečných úvazků na zaměstnanosti členských zemí EU 2007 (v %)



Pramen : *Employment in Europe 2008*, Luxemburg : European Commission. 2008. str. 283. ISBN : 978-92-79-09809-3. str. 34

2.3.3. Nezaměstnanost podle věku a vzdělání v ČR

Kromě žen jsou za rizikové skupiny na trhu práce považováni starší občané, absolventi a osoby s nejnižším vzděláním.

Starší občané jsou málo flexibilní a jen těžko se přizpůsobují novým požadavkům trhu práce. Při ztrátě zaměstnání je pro ně proto velice obtížné hledat nové. Navíc prodlužování věku odchodu do důchodu zvyšuje počty uchazečů o zaměstnání v nejstarší věkové skupině. Skupina nezaměstnaných ve věku 55 a více let vzrostla od roku 2000 do roku 2007 na 2,8násobek, z toho uchazeči starší 60 let téměř na 7násobek³⁰. Díky nepříznivému demografickému vývoji však bude do budoucna nutné zapojit tuto část populace na trh práce více než doposud.

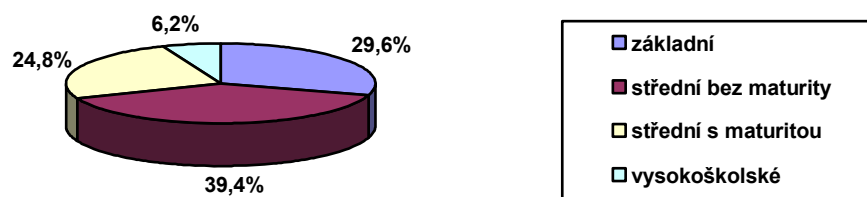
Za pozitivní jev lze považovat klesající tendenci průměrného podílu absolventů na celkové nezaměstnanosti v posledních letech. V roce 2000 se absolventi podíleli na celkové nezaměstnanosti v průměru 13,5 %, v roce 2003 10,6 %, v roce 2007 6,5 % a v dubnu 2008 to bylo již pouhých 6,0 %.³¹ Je to způsobeno zejména hospodářským růstem v minulých letech, rozšířením nabídky terciárního vzdělávání a populačně slabšími ročníky.

Z pohledu vzdělanostního složení nezaměstnaných jsou nejohroženější skupinou lidé se základním vzděláním nebo bez vzdělání, a to dvojnásobně až trojnásobně oproti ostatním kategoriím. Co do absolutního počtu se ale podle grafu 8 na celkové nezaměstnanosti největší měrou podílejí osoby se středním vzděláním bez maturity (39,4 %). Tento stav je dán především vzdělanostní strukturou obyvatel, kde jednoznačně převládá tato úroveň vzdělání.

³⁰ ERHARTOVÁ, J., a kol. *Analýza trhu práce 2000 – 2007*. [online]. Praha : Český statistický úřad. 2008. Poslední revize 2.10.2008 [cit.2008-12-01] Dostupné z : <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3111-08>

³¹ BURDOVÁ, J., CHAMOUTOVÁ, D. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2008* [online]. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání. 2008. [cit.2008-03-02]. Dostupné z : http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabspub08.pdf . str. 56

Graf 8 – Vzdělanostní struktura nezaměstnaných osob v ČR za 4.čtvrtletí 2008

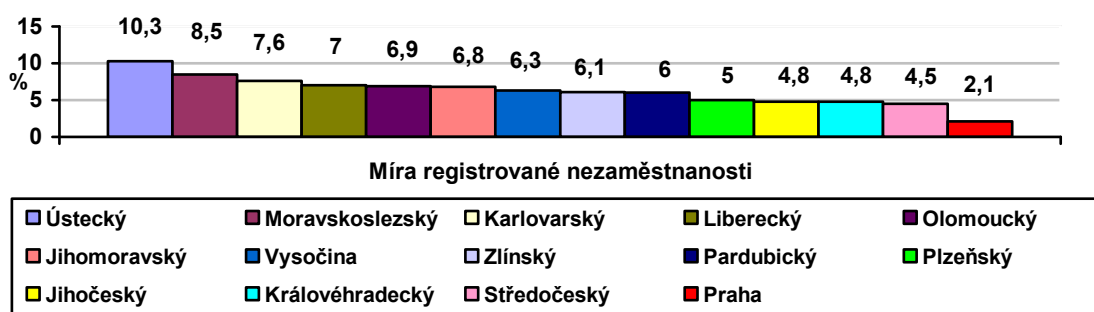


Pramen : Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 4. čtvrtletí 2008 [online]. Praha : Český statistický úřad. c2009. Poslední revize : 31.3.2009. [cit.2009-04-04]
Dostupné z : <http://www.czso.cz/csu/2008ediciplan.nsf/p/3101-08>, graf autor

2.3.4. Regionální nezaměstnanost

Situace na trhu práce se podstatně liší podle regionů. Míra nezaměstnanosti je u nás dlouhodobě nejvyšší v Ústeckém a Moravskoslezském kraji. Podle následujícího grafu byla míra nezaměstnanosti k 31.12.2008 v Moravskoslezském kraji 8,5 % v kraji Ústeckém dokonce 10,3 %. Obecně regiony s vyšší mírou nezaměstnanosti většinou nevykávají dobrou infrastrukturu, proto se jim investoři vyhýbají. Nezaměstnanost v těchto regionech má především strukturální charakter a převažují zde dlouhodobě nezaměstnaní. Tito lidé často ztrácejí pracovní návyky a tak se stávají prakticky nezaměstnatelní. Naopak nejpříznivější situace je v Praze a ve Středočeském kraji, kde je nejvíce pracovních příležitostí. Pokud tedy porovnáme Ústecký kraj, kde je míra nezaměstnanosti 10,3 % a hlavní město Prahu, kde míra nezaměstnanosti dosahuje pouze 2,1 % vidíme, že regionální rozdíly na trhu práce v ČR jsou opravdu vysoké. Míru nezaměstnanosti v jednotlivých regionech ČR blíže charakterizuje příloha 3.

Graf 9 – Míra registrované nezaměstnanosti podle krajů ČR k 31.12.2008



Pramen : Statistiky nezaměstnanosti [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR c2008 [cit.2009-01-10] Dostupné z : <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>, graf autor

2.4. Zaměstnanost v ČR

Stejně jako pro nezaměstnanost i pro měření zaměstnanosti je využívána míra zaměstnanosti a metodika výběrového šetření pracovních sil v domácnostech. Míra zaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob 15letých a starších. Podle VŠPS byla průměrná míra zaměstnanosti v roce 2007 55,6 %. Zaměstnanost v roce 2007 dosáhla nejvyšší úrovně od roku 1996 a nepřetržitě rostla od druhé poloviny roku 2004. Ve druhém čtvrtletí roku 2008 celková míra zaměstnanosti dosáhla výše 56 % a ve 4. čtvrtletí 56,1 %.³² Růst zaměstnanosti v minulých letech je důsledkem souběhu pracovního zapojení silných ročníků narozených na přelomu čtyřicátých, padesátých a v polovině sedmdesátých let a prodlužování věkové hranice pro odchod do důchodu.

2.4.1. Zaměstnanost podle odvětví národního hospodářství

Přechod ČR na tržní hospodářství způsobil velké změny v zaměstnanosti ve všech sektorech národního hospodářství. Nejvýraznějšího poklesu dosáhl od roku 1993 *primární sektor* (zemědělství, chov ryb, lesnictví) na současných 3,2 % z celkové nezaměstnanosti (viz. graf 10). Od 1993 se také neustále zvyšuje počet zaměstnaných v *terciárním sektoru* (služby) až na 56,5 % (2008). Avšak vývoj ve všech odvětvích nebyl jednoznačný. Pokles zaměstnanosti v dopravě, vzdělávání, armádě, veřejné správě byl kompenzován nárůstem zaměstnanosti v odvětví finančního zprostředkování, nemovitostí a pronájmu, podnikatelské činnosti, zdravotnictví, sociální péče, ubytování a stravování. V *sekundárním sektoru* (průmysl vč. stavebnictví), který vykazuje podíl na zaměstnanosti okolo 40,3 % (2008) také nebyl vývoj jednoznačný. Od roku 1993 poklesla zaměstnanost především v odvětví dobývání nerostných surovin, rozvodu elektřiny, plynu a vody, tento pokles byl ale kompenzován velkým nárůstem zaměstnanosti ve stavebnictví a ve zpracovatelském průmyslu v posledních letech. K tomu přispěly především investice ze zahraničí, na kterých je zaměstnanost v ČR silně závislá.

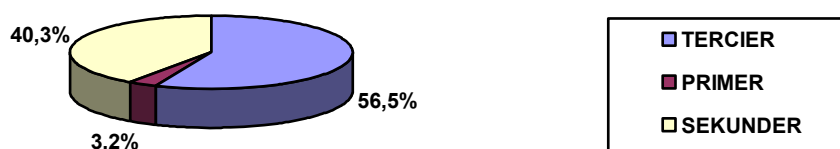
Na firmách se zahraničním kapitálem přímo i nepřímo závisí řada malých a středních podniků. Současně se zahraniční firmy významně podílejí na českém exportu. Česká ekonomika je mimořádně otevřená, a proto je její zaměstnanost velmi zranitelná. Silně

³² *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 4. čtvrtletí 2008* [online]. Praha : Český statistický úřad. c2009. Poslední revize : 31.3.2009. [cit.2009-04-04] Dostupné z : <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3101-08>

závisí na konjunkturálních výkyvech zejména ve vyspělých zemích (převážně EU a z ní především v Německu). Česká republika v poslední době přichází o řadu svých tradičních oborů (sklářský, textilní průmysl) zejména kvůli konkurenci přicházející z Číny a dalších zemí.³³

I přes snižování podílu zaměstnanosti v sekundárním sektoru v posledních letech, je pro ČR typický stále vysoký podíl zaměstnanosti v tomto sektoru. Tento podíl je nejvyšší ze všech zemí EU 27 a přibližuje se mu pouze podíl tohoto sektoru na celkové zaměstnanosti na Slovensku. To je způsobeno mimořádně vysokou zaměstnaností ve zpracovatelském průmyslu v obou zemích. Na druhé straně se naše odvětvová skladba zaměstnanosti vyznačuje podstatně nižším zastoupením sektoru služeb, než je tomu v EU 15, ale také v EU 27. Podprůměrně je v ČR zastoupena zejména kategorie zdravotní a sociální péče.

Graf 10 – Struktura zaměstnanosti v národním hospodářství v roce 2008



Pramen : Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 4. čtvrtletí 2008 [online]. Praha : Český statistický úřad. c2009. Poslední revize : 31.3.2009. [cit.2009-04-04] Dostupné z : <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3101-08> , graf autor

³³ *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013 [online]. Evropský sociální fond v ČR c2008 [cit.2009-02-21]. Dostupné z : http://www.esfcr.cz/file/4976_1_1/download/. str. 43*

3. Politika zaměstnanosti v ČR

Politika zaměstnanosti v ČR má charakter státní politiky zaměstnanosti. Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát (Parlament ČR vydává zákony upravující politiku zaměstnanosti ČR) a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace.³⁴

3.1. Legislativní úprava politiky zaměstnanosti v ČR

Legislativní úprava politiky zaměstnanosti v ČR vychází zejména ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který upravuje pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti a dále zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který upravuje pracovněprávní vztahy a stanovuje zásady výpočtu průměrného čistého měsíčního výdělku za účelem určení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Dalšími zákony upravujícími tuto problematiku jsou například zákon č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, zákon č. 500/2004., správní řád atd.

3.2. Institucionální zabezpečení politiky zaměstnanosti v ČR

Státní politiku zaměstnanosti zajišťuje na celém území státu MPSV prostřednictvím svého útvaru *Správy služeb zaměstnanosti* a územních orgánů práce, tj. *úřadů práce*, které přímo řídí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR bylo zřízeno s účinností od 1. července 1990 zákonem České národní rady č. 203/1990 Sb., o změnách v organizaci a působnosti ministerstev České republiky jako ústřední orgán státní správy České republiky. Jeho působnost je vymezena v § 9 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČSR, ve znění pozdějších předpisů, takto: MPSV je ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, nemocenské zabezpečení, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a

³⁴ HALÁSKOVÁ, R. : *Politika zaměstnanosti*. 1.vydání. Ostrava : Ostravská univerzita, 2008. str. 152. ISBN 978-80-7368-522-5. str. 48

děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky.

MPSV ČR podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti zejména řídí úřady práce, vyhodnocuje situaci na trhu práce přijímá nebo navrhuje vládě opatření k ovlivnění poptávky a nabídky práce, zřizuje státní rekvalifikační střediska, uděluje a odmítá povolení ke zprostředkování zaměstnání, hmotně podporuje zřizování společensky účelných míst a vytváření veřejně prospěšných prací.

Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejíž nadřízeným orgánem je MPSV - Správa služeb zaměstnanosti (SSZ MPSV).

Úřady práce mají tyto funkce:³⁵

- Sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky;
- informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil;
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- vedou evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení;
- organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;
- hmotně podporují vytváření nových pracovních míst,; podporují vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením;
- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jeho rodinnými příslušníky;

³⁵ HALÁSKOVÁ, R. : *Politika zaměstnanosti*. 1.vydání. Ostrava : Ostravská univerzita, 2008. str. 152. ISBN 978-80-7368-522-5. str. 57

- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, organizačních a racionalizačních opatření, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy;
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení,
- vyřizují stížnosti občanů;
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce.

Dalšími institucemi působícími v oblasti politiky zaměstnanosti jsou soukromé agentury a zprostředkovatelny práce, odborná veřejnost a nevládní organizace.

3.3. Agenturní zaměstnávání v ČR

Agenturní zaměstnávání se stalo trendem na trhu práce v České republice. Principem je dočasné umístění zaměstnanců agentury práce přímo u firmy. Firma nepřijímá zaměstnance do pracovního poměru, ale pouze si je "pronajímá" od pracovní agentury. V současné době má v ČR povolení ke zprostředkování zaměstnání 2475 agentur.³⁶

Agenturní zaměstnávání je pozitivní formou zaměstnávání fyzických osob, neboť jde o legální závislou práci, která je pro svou flexibilitu vyhledávána zaměstnavateli, zejména pro zajištění činností, u nichž s ohledem na výkyvy v zakázkové náplni je potřebné pružně měnit počet zaměstnanců. Je proto využíváno především pro dělnické profese. Je však výhodné i pro zaměstnance, zejména při jejich potřebě rychle nalézt jakoukoliv práci, nebo práci sezónní, například u studentů. Přijetí agenturního zaměstnání zaměstnancem též často bývá předstupněm pro získání trvalé práce u uživatele. Na druhé straně je u agenturního zaměstnávání míra právních jistot zaměstnance značně oslabena. To je velice patrné v současné době ekonomické krize, kdy zaměstnavatelé zažívají existenční problémy spojené též se značnou nejistotou pro jejich zaměstnance. Tato nejistota znamená neřešitelnou situaci pro dočasně přidělované zaměstnance, kteří často nemají agenturou zajištěnou základní pracovně-právní ochranu. Jsou proto propouštěni jako první a často ze dne na den.

³⁶ Stav k 14.3.2009

3.4. Cíle politiky zaměstnanosti v ČR

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

Mezi nejvýznamnější cíle politiky zaměstnanosti v ČR patří : ³⁷

- Podporovat vznik pracovních míst, nabídku rekvalifikačních kurzů, zvýšit účinnost aktivní politiky zaměstnanosti;
- prohlubovat soulad mezi přípravou pracovní síly a potřebami trhu práce;
- zvýšit motivaci k práci;
- zvýšit geografickou a profesní mobilitu obyvatel;
- zvýšit adaptabilitu pracovních sil a pružnost trhu práce;
- organizačně, finančně a institucionálně reformovat služby trhu práce;
- usilovat o odstranění všech forem diskriminace na trhu práce;
- sladit národní politiku trhu práce s koordinovanou politikou zaměstnanosti EU;
- vytvořit programové a organizační předpoklady pro čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů EU.

3.5. Nástroje politiky zaměstnanosti v ČR

Pro dosažení cílů politiky zaměstnanosti využívá aktivní i pasivní politika zaměstnanosti v ČR určitých specifických nástrojů.

Mezi nástroje pasivní politiky zaměstnanosti patří :

- *podpora při rekvalifikaci*
- *podpora v nezaměstnanosti*

³⁷ HALÁSKOVÁ, R. : *Politika zaměstnanosti*. 1.vydání. Ostrava : Ostravská univerzita, 2008. str. 152. ISBN 978-80-7368-522-5. str. 29

Podpora při rekvalifikaci se poskytuje uchazeči o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a to po celou dobu rekvalifikace ve výši 65 % průměrného měsíčního výdělku.

Podpora v nezaměstnanosti napomáhá pracovníkům, kteří ztratili pracovní místo překlenout toto období a najít si pracovní místo nové. Vyplácení podpory v nezaměstnanosti je časově omezeno a výše je vázána na výši poslední vyplácené mzdy. Podpora v nezaměstnanosti se poskytuje uchazeči o zaměstnání, který splňuje podmínku celkové doby předchozího zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti v délce alespoň 12 měsíců v posledních třech letech před podáním žádosti a zároveň požádal úřad práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti.

Od 1.1. 2009 platí v ČR *novela zákona o zaměstnanosti*, jejímž hlavním cílem je zvýšení flexibility a mobility na trhu práce. Novela mění procentní sazby poskytované podpory v nezaměstnanosti a zkracuje podpůrní doby, po kterou je poskytována. Po dobu prvních dvou měsíců je poskytována podpora v nezaměstnanosti ve výši 65 % průměrného měsíčního výdělku dosaženého v posledním zaměstnání, po dobu dalších dvou měsíců ve výši 50 % a po zbytek podpůrní doby ve výši 45 % (dříve platilo, že první tři měsíce byla poskytována podpora 50 % a po zbytek podpůrní doby 45 %). Podpůrní doba se zkrátila o 1 měsíc. To znamená, že do 50 let činí 5 měsíců, mezi 50 – 55 lety 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců. Novela je zaměřena především na osoby na okraji trhu práce s cílem zvýšit jejich motivaci k přijetí zaměstnání zejména zpřísněním podmínek pro přiznání podpory. Bere zároveň v úvahu horší postavení starších ročníků na trhu práce a proto je u nich podpůrní doba delší.

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří ³⁸:

- *rekvalifikace*
- *systém investičních pobídek*
- *veřejně prospěšné práce*
- *společensky účelná pracovní místa*

³⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104

- *příspěvek na zapracování*
- *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program*

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání. Může být prováděna nejen pro uchazeče o zaměstnání, ale také na základě dohody s úřadem práce i pro zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců.

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele hmotně podporuje vytváření pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců.

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

Příspěvek na zapracování poskytuje úřad práce zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program poskytuje úřad práce zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Od 1.1.2009 byl zrušen *příspěvek na dopravu zaměstnanců a překlenovací příspěvek*.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž *poradenství*, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru

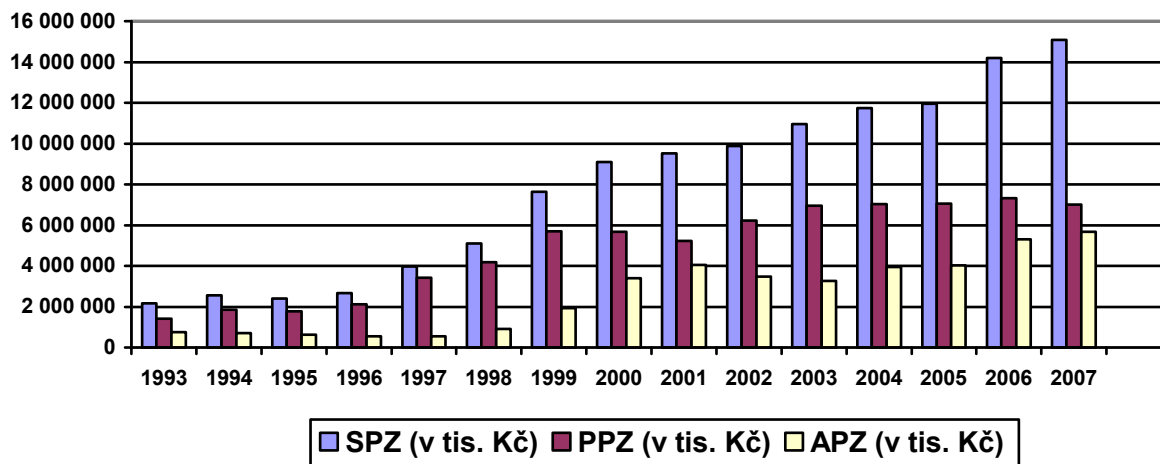
vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Dále je to *podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením*, která je realizována prostřednictvím pracovní rehabilitace, chráněných pracovních dílen, chráněných pracovních míst, příspěvků na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Poslední součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou *cílené programy k řešení zaměstnanosti*, které slouží ke zvýšení možností fyzických osob uplatnit se na trhu práce.

3.6. Financování státní politiky zaměstnanosti v ČR

Financování politiky zaměstnanosti v ČR probíhá ze státního rozpočtu, z plateb příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, který se odvádí spolu s pojistným na sociální zabezpečení. Jeho procentní sazba činila do konce roku 2008 1,2 % z vyměřovacího základu u zaměstnavatelů, 0,4 % u zaměstnanců a 1,6 % u osob samostatně výdělečně činných. Od 1.1. 2009 zaměstnanci neodvádí státu příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a osoby samostatně výdělečně činné pouze 1,2 % z vyměřovacího základu.

Výdaje na politiku zaměstnanosti reagují na vývoj nezaměstnanosti. Jak je patrné z grafu 11, do roku 1996 se pohybovaly okolo 2,5 až 3 mld. Od roku 1997 potom došlo k nárůstu výdajů na politiku zaměstnanosti (především na pasivní část) z důvodu zvýšení nezaměstnanosti. Převážnou část výdajů politiky zaměstnanosti tvoří výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti, v posledních letech ale podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti stoupá. Tento růst je dán především čerpáním zdrojů z Evropských fondů. Podíl výdajů na státní politiku zaměstnanosti na HDP ČR byl v roce 2007 asi 0,42 %, což je velice málo v porovnání se státy EU 15, kde se tento podíl pohybuje okolo 3-4 %.

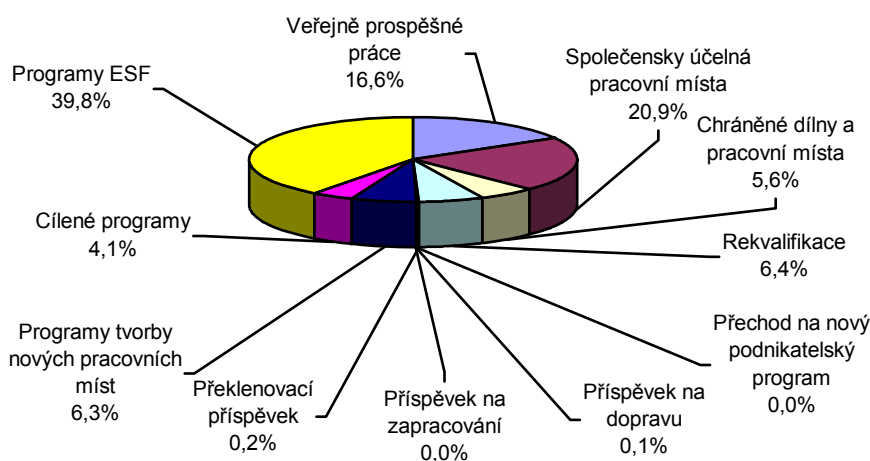
Graf 11 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti (SPZ), aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) a pasivní politiku zaměstnanosti v ČR v letech 1991 – 2007



Pramen : Výdaje na státní politiku zaměstnanosti [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR c2008 [cit.2008-02-15] Dostupné z : <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje> , graf autor

Na aktivní politiku zaměstnanosti bylo na MPSV a úřadech práce v roce 2007 ze státního rozpočtu vynaloženo 5 673 321 000 Kč. Následující graf dokumentuje, jaká část prostředků byla vynaložena na jednotlivé nástroje APZ. Z grafu je patrný vysoký podíl zdrojů z EU, vysoké procento z výdajů je také vynakládáno na společensky účelná pracovní místa a na veřejně prospěšné práce.

Graf 12 – Čerpání prostředků na jednotlivé nástroje APZ v roce 2007



Pramen : Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2007, [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR c2008 [cit.2008-11-14] Dostupné z :

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007/Anal2007.pdf, graf autor

3.7. Politika zaměstnanosti v ČR ve vztahu k EU

Cíle politiky zaměstnanosti ČR ve vztahu k EU jsou charakterizovány v Národních akčních plánech zaměstnanosti. *Národní akční plány zaměstnanosti* jsou nástrojem realizace národní politiky zaměstnanosti členských zemí EU. Vycházejí z *Evropské strategie zaměstnanosti*³⁹, která má hlavní úlohu při naplňování tzv. *Lisabonské strategie* přijaté Evropskou radou v roce 2000 za účelem modernizace EU.

Základy Evropské strategie zaměstnanosti byly položeny v České republice již v roce 1999, kdy byl přijat první *Národní plán zaměstnanosti*. V tomto případě se ještě nejednalo o ucelenou strategii, ale spíše o souhrn ne příliš konkrétních opatření. Na něho potom navazovaly od roku 2001 *Národní akční plány zaměstnanosti*, které byly zpracovávány každoročně a věnovaly se již konkrétním problémům a situaci v ČR. Po přijetí ČR do Evropské unie byl vypracován Národní akční plán zaměstnanosti pro období 2004 – 2006. Poté došlo vzhledem k omezenému pokroku k přehodnocení celé Lisabonské strategie. Ke změnám došlo především v oblasti institucionální s cílem zefektivnění koordinace hospodářských politik a zlepšení implementace stanovených strategií. *Obnovená Lisabonská strategie*, jejíž hlavní prioritou se stal hospodářský růst a zaměstnanost zavedla v rámci institucionálních změn tříletý cyklus monitorování a dosažení hospodářského pokroku.

Základ struktury obnovené Lisabonské strategie tvoří akční program na unijní úrovni - *Lisabonský program Společenství* a akční programy na národní úrovni - *Národní programy reform* a navazující *Zprávy o plnění Národních lisabonských programů*, v nichž si členské státy stanovují své priority a cíle a následně provádí vyhodnocení jejich plnění. Vhodný rámec pro sestavení *Národních programů reform* poskytují *Integrované směry pro růst a pracovní místa*. Na základě *Národních programů reform* a *Zpráv o plnění Národních lisabonských programů* každoročně provádí Evropská komise vyhodnocení dosaženého pokroku v implementaci strukturálních reform v jednotlivých členských státech a vydává návrh doporučení členským zemím. Návrh Evropské komise je poté projednáván a

³⁹ Evropská strategie zaměstnanosti – byla přijata v roce 1997 členskými státy EU ve snaze omezovat stále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout podstatného a trvalého zvýšení míry zaměstnanosti. Zahrnuje 4 pilíře : Podpora zaměstnatelnosti, Podpora podnikání, Podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám, Podpora rovných příležitostí všech osob.

případně doplněnou Radou ministrů hospodářství a financí a Radou ministrů pro zaměstnanost a následně schválen jarní Evropskou Radou.⁴⁰

Na podzim roku 2005 byl vypracován první *Národní program reformem ČR 2005-2008*, v němž jsou obsaženy priority a plánovaná reformní opatření České republiky v makroekonomické a mikroekonomické oblasti a politice zaměstnanosti. Reformy jsou zaměřeny především na stabilizaci veřejných financí, zlepšení kvality podnikatelského prostředí, podporu vědy, výzkumu a inovací a zvýšení *flexibility trhu práce*. Následně provedla ČR vyhodnocení dosaženého pokroku ve Zprávách o plnění Národního lisabonského programu z let 2006 a 2007. Dokumenty vznikly v gesci Úřadu vlády ČR za stěžejního přispění Ministerstva financí (makroekonomická část), Ministerstva průmyslu a obchodu, Ministerstva školství (mikroekonomická část) a Ministerstva práce a sociálních věcí (část zaměstnanost). Dokumenty byly schváleny vládou ČR a poté zaslány Evropské komisi. V rámci druhého cyklu obnovené Lisabonské strategie byl na podzim roku 2008 vypracován v pořadí již druhý *Národní program reformem ČR 2008 – 2010*. Stanovené cíle a priority zůstávají podobné jako v předchozím Programu.⁴¹

3.7.1. Evropský sociální fond

Česká republika se řadí mezi chudší státy Evropské unie a ke zlepšení životní úrovně svých obyvatel může čerpat z fondů EU. Jedním ze tří strukturálních fondů EU je Evropský sociální fond (ESF). Byl založen v roce 1960 a je klíčovým finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Pomocí finanční podpory z fondu jsou realizována plánovaná opatření obsažená v národních plánech zaměstnanosti členských zemí.

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Z fondu jsou podporovány neinvestiční projekty, jako např. rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel, tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, podpora začínajícím osobám samostatně výdělečně činným, rozvoj institucí služeb zaměstnanosti, rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních

⁴⁰ *Národní program reformem ČR* [online]. Praha : Ministerstvo financí ČR c2005-2009 [cit. 2009-01-12] Dostupné z : http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/eu_program_zprava.html?year=PRESENT

⁴¹ *Národní program reformem ČR* [online]. Praha : Ministerstvo financí ČR c2005-2009 [cit. 2009-01-12] Dostupné z : http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/eu_program_zprava.html?year=PRESENT

forem vzdělávání, zlepšování podmínek pro využívání IT pro žáky i učitele, zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky, zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia, stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru apod.

Cíle Evropského sociálního fondu jsou :⁴²

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- celoživotní vzdělávání
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce

Česká republika se podílí na využívání prostředků z tohoto fondu od svého vstupu do EU a to nejdříve ve zkráceném programovacím období v letech 2004 – 2006 a nyní v již probíhajícím období 2007 – 2013. Na **programové období 2004-2006** bylo pro ČR přiděleno **456,98 mil.Eur.**(14,17 mld. Kč.). V rámci tohoto programového období se v ČR realizovaly celkem 4 operační programy Evropských sociálních fondů:

- *Operační program Rozvoj lidských zdrojů*
- *Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu*
- *Program Iniciativy Společenství EQUAL*
- *Společný regionální operační program*

V období let **2007 – 2013** Česká republika využívá prostředky Evropského sociálního fondu prostřednictvím tří operačních programů :

- *Operační program Lidské zdroje a Zaměstnanost* - je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do

⁴² *Evropský sociální fond v ČR* [online]. Evropský sociální fond v ČR c2009 [cit. 2009-01-12] Dostupné z : <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#cile>

společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

- *Operační program Praha – Adaptabilita* - globálním cílem je zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny. Program se proto zaměřuje na vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení. Je platný pouze pro území hlavního města Prahy. Kvůli rozdělení regionů EU pro účely strukturální politiky podle výše HDP, jež region vyprodukuje, Praha nemůže využívat prostředky určené z fondů EU zbytku ČR a naopak jiné kraje než hlavní město Praha nemohou mít prospěch z prostředků, které EU vyčlenila pro hlavní město.
- *Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost* - globálním cílem je rozvoj vzdělanostní společnosti za účelem posílení konkurenceschopnosti ČR prostřednictvím modernizace systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji.

Výše popsané neinvestiční programy spolufinancované z Evropského sociálního fondu umožňují českým žadatelům získat z Evropské unie až **3,8 mld. EUR**. Spolu s nezbytným spolufinancováním ze státního rozpočtu jde celkem o **4,4 mld. EUR**, což činí cca 124,2 mld. Kč.⁴³

Otázkou i nadále zůstává zda bude ČR schopná využít všechny, nebo alespoň převládající část prostředků, které jí ESF pro období 2007 - 2013 nabízí. Problémy v oblasti čerpání zdrojů z prostředků EU představuje především složitá administrace, která společně s nedostatečnou propojeností informačních systémů a personálním zabezpečením způsobují celkovou nepřipravenost implementace společných programů ČR a EU. Důležité je také neustálé monitorování a vyhodnocování, které by mělo zajistit efektivní nastavení a následnou implementaci společných programů a projektů

⁴³ *Operační programy 2007 – 2013* [online]. Evropský sociální fond v ČR c2009 [cit. 2009-01-12] Dostupné z : <http://www.esfcr.cz/07-13>

3.7.2. Evropské služby zaměstnanosti – EURES

System EURES (European Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) je v ČR nedílnou součástí Správy služeb zaměstnanosti MPSV ČR. Dá se říci, že tato služba plní funkci zprostředkovatelný práce na komunitární úrovni ve všech 27 členských státech EU, dále v Norsku, Islandu, Lichtenštejnsku a ve Švýcarsku. Hlavním cílem systému EURES je především *podporovat mobilitu pracovního trhu a pomoci řešit nerovnováhu nabídky a poptávky na evropských i národních trzích práce*. Jejím úkolem je tedy poskytovat služby užitečné pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, respektive všem občanům, kteří mají zájem využívat svého práva volného pohybu osob. Poskytování všech služeb EURES občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze zveřejněné na EURES - evropském portálu pracovní mobility, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, působícími na úřadech práce v České republice. EURES poradci jsou vyškolení specialisté, kteří jsou schopni zájemcům sdělit informace související se zaměstnáním v jiné členské zemi EU/EHP nebo, pokud jde o speciální požadavek, zajistit tyto informace z jiných institucí či od svých kolegů - EURES poradců z ostatních států. Pracují přitom s databázemi portálu EURES a nabízí mnoho doplňujících informací, které v těchto databázích není možné nalézt.

Síť EURES vznikla v roce 1994 na základě partnerského vztahu mezi Evropskou komisí a veřejnými službami zaměstnanosti patnácti členských států (mimo ně se systému účastnilo i Norsko a Island) a po rozšíření EU v roce 2004 se do ní zapojily i české úřady práce.

Úkolem EURES v ČR je snaha o zaplnění mezer na trhu práce vyhledáváním pracovníků ze zahraničí a současně pomoc českým pracovníkům uplatnit se na evropských trzích práce. Co se týče zájmu českých pracovníků o službu EURES, tak přesné statistiky známy nejsou. Obecně však platí, že větší zájem o služby je ve velkých městech jako je Praha a Brno, kde je množství vysokých škol a kvalifikovaná pracovní síla. Dále také v příhraničních regionech, kde je častá dojíždka za prací do zahraničí (tzv. *pendlerství*). Zde EURES ČR aktivně rozvíjí přeshraniční partnerství EURES-T, jejichž cílem je usnadnění pracovní mobility přeshraničních pracovníků. V roce 2006 Evropský koordinační výbor (EURESCO) oficiálně uznal partnerství Čechy-Bavorsko a v roce 2008

partnerství EURES-T Beskydy (Česko-Slovensko-Polsko). O uznání usiluje také partnerství EURES-T TriRegio (Česko-Polsko-Německo) a také se rozvíjí i partnerská spolupráce s Rakouskem. Systém EURES ČR zároveň pružně reaguje na nedostatek pracovních sil v zemích Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a ve Švýcarsku a rozšiřuje své informační a poradenské služby i pro klienty ze třetích zemí.

Plány EURES ČR vycházejí ze strategického plánování cílů politiky zaměstnanosti ČR. Pro léta 2007 – 2010 byl vytvořen „*Plán aktivit EURES*“, který se bude zaměřovat na rozvoj spolupráce s *pracovně emigračními* (Irsko, Velká Británie, Německo, Rakousko) a *pracovně imigračními* zeměmi EU (Polsko, Slovensko, Bulharsko, Rumunsko).

4. Cizí státní příslušníci na českém trhu práce

Snižování nezaměstnanosti, růst počtu volných pracovních míst, nepříznivý demografický vývoj, který způsobuje stárnutí populace a nedostatek pracovních sil. Nedostatečná mobilita a flexibilita pracovní síly, která má za následek, že v jednotlivých regionech je dlouhodobý nedostatek určité profese zatímco v jiných naopak přebytek a tím nedochází ke sladění nabídky a poptávky na trhu práce. A v neposlední řadě neochota českých pracovníků vykonávat některé méně atraktivní pracovní pozice. To jsou faktory které v posledních letech vedly k přílivu zahraniční pracovní síly do ČR.

4.1. Vymezení základních pojmů, legislativa

Pobyt cizinců v ČR se řídí zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, a zčásti také zákonem č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších úprav. Zaměstnávání cizinců potom upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Cizinec - Za cizince se podle zákona o pobytu cizinců považuje osoba, která *nemá české státní občanství* (resp. ani jedno z jejích státních občanství není české). Nabývání a pozbytování občanství ČR je řešeno zákonem č. 40/1993 Sb., o nabývání a pozbytování státního občanství České republiky, a dále zákonem č. 193/1999 Sb., o státním občanství některých bývalých československých státních občanů.

Lze rozeznat 3 kategorie cizinců pobývajících v ČR :

1. Občané EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci

- Občané zemí EU/EHP a Švýcarska registrovaní *bez povolení k přechodnému nebo trvalému pobytu* a jejich rodinní příslušníci.
- Občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci pobývající na území ČR na základě *povolení k přechodnému pobytu*. Jedná se o nárokové povolení nebo spíše o potvrzení o pobytu, které by mělo ulehčit občanům EU jednání s úřady. Pobyt v ČR v rámci tohoto povolení se započítává do doby rozhodné pro žádost o povolení k trvalému pobytu.
- Občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci pobývající na území ČR *s povolením k trvalému pobytu* (občan EU/EHP a Švýcarska získá povolení

k trvalému pobytu podle § 87 zákona o pobytu cizinců, povolení k pobytu cizinců vydává příslušný útvar Policie ČR).

2. Občané „třetích zemí“

- *Občané třetích zemí pobývající v ČR krátkodobě (obecně do 90 dnů) bez víz (týká se občanů těch zemí, se kterými má ČR uzavřenou dohodu o bezvízovém styku). Cizinec může na území pobývat bez víza nejen na základě mezinárodní smlouvy, ale též na základě nařízení vlády.*
- *Občané třetích zemí pobývající v ČR na základě krátkodobých víz do 90 dní (týká se občanů těch zemí, se kterými nemá ČR uzavřenou dohodu o bezvízovém styku).*
- *Občané třetích zemí pobývající v ČR na základě víz nad 90 dní (vízum tohoto typu nově nelze prodloužit; maximální platnost tohoto víza je jeden rok).*
- *Občané třetích zemí s povolením k dlouhodobému pobytu (povolení navazující na víza nad devadesát dní; vydává se zpravidla na dobu jednoho roku a po uplynutí této lhůty je lze prodloužit).*
- *Občané třetích zemí s povolením k trvalému pobytu (O trvalý pobyt lze požádat podle §66-68 zákona o pobytu cizinců).*
- *Cizinci s platným azylem (úspěšní žadatelé o azyl pobývající v ČR; platný azyl rozsahem práv a povinností odpovídá trvalému pobytu).*

3. Cizinci bez ohledu na hranice EU

- *Registrovaní žadatelé o azyl (není možné zakázat občanu EU, aby o azyl požádal).*
- *Cizinci pobývající v ČR v rámci dočasné ochrany. Na základě zákona č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců a na základě nařízení vlády nebo rozhodnutím Rady Evropské unie. Jedná se o opatření při hromadném exodu v důsledku ozbrojeného konfliktu, živelné pohromy nebo soustavného porušování lidských práv v zemi původu, které by mělo chránit exulanty a poskytnout jim dočasné útočiště do doby odeznění kritické situace.*

- *Nelegálně pobývající cizinci v ČR* (např. cizinci pobývající v ČR po vypršení platnosti víz a povolení k pobytu nebo bez potřebných víz nebo povolení apod.).

4.1.1. Podmínky zaměstnávání občanů EU/EHP, Švýcarska

Od 1. 5. 2004 občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci již nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti, považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané České republiky, to znamená, že mají v ČR volný přístup na trh práce. Pro výkon svého zaměstnání na území ČR tedy nepotřebují pracovní povolení. Jejich zaměstnavatel má ale povinnost informovat místně příslušný úřad práce o jejich zaměstnávání prostřednictvím odevzdání tzv. *informační karty*. Tato informační povinnost se vztahuje i na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají jiné cizí státní příslušníky, kteří k výkonu svého zaměstnání na území ČR nepotřebují povolení k zaměstnání (seznam případů viz. § 98 zákona o zaměstnanosti).

4.1.2. Podmínky zaměstnávání občanů z „třetích zemí“

Občana, který není státním občanem České republiky nebo občanem EU/EHP a Švýcarska ani jeho rodinným příslušníkem je možné zaměstnat pouze má-li cizinec:

- pracovní povolení od příslušného úřadu práce
- povolení k pobytu vydané příslušnými orgány Policie ČR

Pracovní povolení může vydat úřad práce za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek vhodných pracovních sil obsadit jinak. Tento dokument opravňuje cizince k legálnímu výkonu práce u českého zaměstnavatele. O pracovní povolení nemusí žádat občané třetích zemí s trvalým pobytem v ČR a azylanté. Při vydávání povolení úřad práce přihlíží k situaci na místním trhu práce.

4.1.3. Cizinci s živnostenským oprávněním

Cizinci mohou na českém trhu práce působit jako zaměstnanci, ale také jako podnikatelé s živnostenským oprávněním. Podle živnostenského zákona mohou na území České republiky podnikat i cizinci stejně jako občané ČR. Cizinci mohou podnikat v rámci živnostenského zákona jako zahraniční fyzické osoby, ale mohou zakládat i právnické osoby nebo zřizovat na území České republiky organizační složky svého podniku v zahraničí. Zahraniční fyzickou osobou jsou občané třetích zemí bez trvalého pobytu na území ČR.

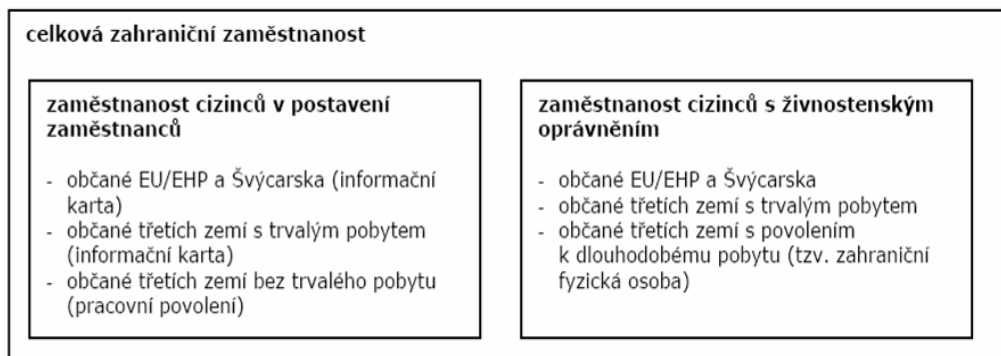
Zahraničním fyzickým osobám, tj. podnikatelům s pobytem nad 90 dnů za účelem podnikání, vzniká živnostenské oprávnění zápisem do obchodního rejstříku, a to v rozsahu zapsaného předmětu podnikání. Ostatním cizincům podnikajícím v režimu živnostenského zákona (občané EU, občané EHP, cizinci s trvalým pobytem a azylanti) vzniká živnostenské oprávnění dnem ohlášení, resp. u koncesovaných živností je vázáno na den nabytí právní moci rozhodnutí o udělení koncese. Výjimka z povinného zápisu do obchodního rejstříku se nevztahuje na švýcarské občany, neboť Švýcarsko není členem ani EU, ani členem EHP.

Podnikáním na základě živnostenského oprávnění mnoho občanů třetích zemí obchází povinnost získat od úřadu práce pracovní povolení, neboť při udělování živnostenského oprávnění není zkoumána situace na trhu práce. Vydávání živnostenských oprávnění je v kompetenci Ministerstva průmyslu a obchodu.

4.1.4. Zahraniční zaměstnanost

Zahraniční zaměstnanosti lze tedy charakterizovat podrobněji než jen jako součet zaměstnanosti občanů EU/EHP a Švýcarska a zaměstnanosti občanů ze třetích zemí. Dá se dále rozčlenit na občany EU/EHP a Švýcarska a občany třetích zemí, kteří jsou na území ČR zaměstnáváni, tzn. jsou v postavení zaměstnanců nebo jsou v postavení registrovaných podnikatelů a mají živnostenské oprávnění (viz. obrázek 1).

Obrázek 1 - Kategorie cizinců tvořících celkovou zahraniční zaměstnanost v ČR

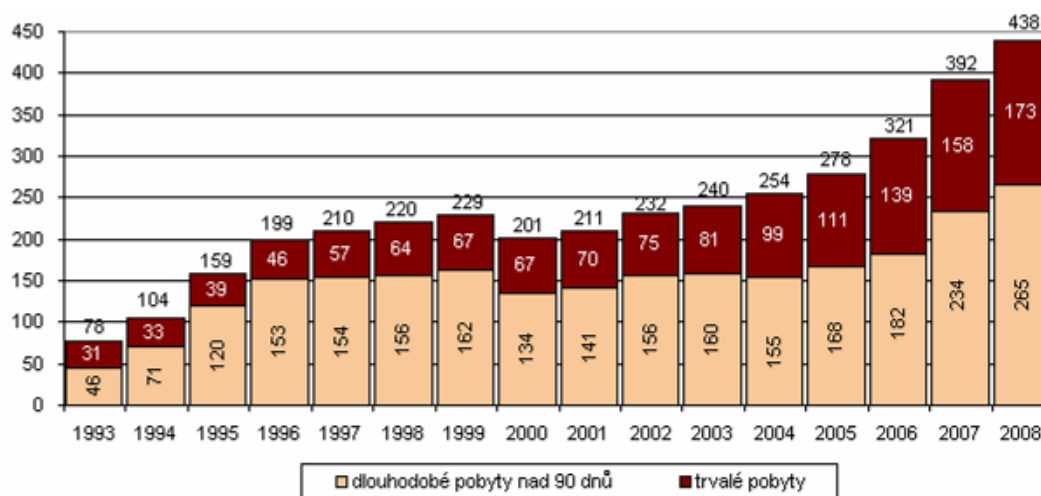


Pramen : Pořízková, H. Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace [online]. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí 2008. [cit. 2008-11-11]. Dostupné z : http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_251.pdf . str. 8

4.2. Vývoj počtu cizinců v ČR

Z následujícího grafu je patrné, že počet legálně usazených cizinců v České republice v devadesátých letech postupně vzrůstal. Mezi lety 1994 a 1999 se více než zdvojnásobil ze zhruba 100 tisíc na počty kolem 200 tisíc pobývajících cizinců. V roce 2000 počet cizinců v ČR poklesl o 30 tisíc osob, přičemž tento vývoj se všeobecně přičítá změnám legislativy. 1.1.2000 vstoupil v platnost zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, v původní podobě, který podstatně zpřísnil vstupní a pobytový režim většiny cizinců v ČR. Některá ustanovení tohoto zákona byla zmírněna až novelou platnou od 1. července 2001, která měla za následek opětovný mírný nárůst počtu usazených cizinců. Po vstupu ČR do EU se nárůst začal zvyšovat přičemž v roce 2007 činil nárůst okolo 70 tisíc cizinců. Ten pokračoval i nadále, a k 31.12.2008 bylo v ČR Ředitelstvím služby Cizinecké a pohraniční policie evidováno přibližně 438 301 cizinců, z toho 172 927 cizinců s trvalým pobytem, 265 374 cizinců s některým z typů dlouhodobých pobytů nad 90 dnů.

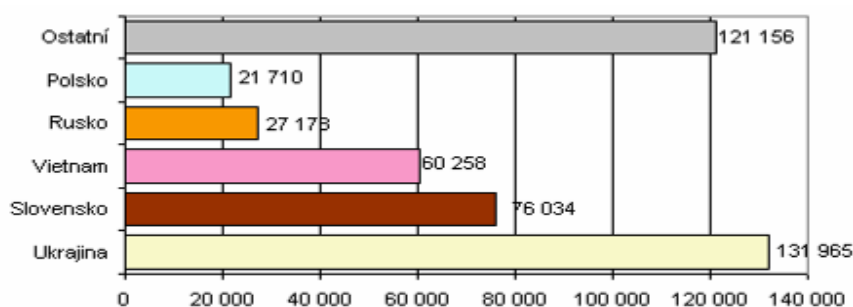
Graf 13 - Vývoj počtu cizinců s povolením pobytu v ČR v letech 1993 – 2008 v tis. (k 31.12.2008)



Pramen : Počet cizinců v ČR [online]. Praha : Český statistický úřad. c2009. Poslední revize : 29.1.2009. [cit.2009-02-04] Dostupné z : http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu

Jak je vidět z grafu 14, byli v ČR k 31. 12. 2008 nejčastěji zastoupeni občané Ukrajiny (131 965 osob, 30 %) a Slovenska (76 034 osob, 17 %). Dále následovala státní občanství: Vietnam (60 258 osob, 14 %), Rusko (27 178 osob, 6 %) a Polsko (21 710 osob, 5 %).

Graf 14 - 5 nejčetnějších státních občanství v ČR (k 31.12.2008)



Pramen : Počet cizinců v ČR [online]. Praha : Český statistický úřad. c2009. Poslední revize : 29.1.2009. [cit.2009-02-04] Dostupné z : http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu

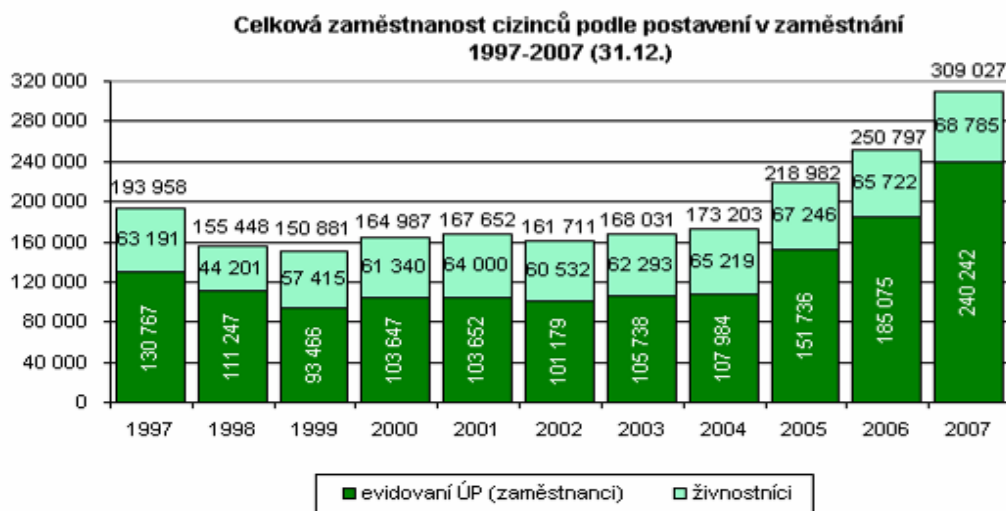
4.3. Zaměstnanost cizinců v ČR

Nejčastějším důvodem příchodu cizinců do ČR jsou především důvody ekonomické, protože nejvíce povolení k pobytu je vydáváno za účelem zaměstnání. Jak je patrné z grafu 15, počet cizinců v postavení zaměstnanců u nás v posledních několika letech neustále stoupá, přičemž počet cizinců živnostníků se téměř nemění a již po několik let se blíží k 70 000.

K 31.12.2007 bylo evidováno úřady práce v České republice 240 242 cizinců v postavení zaměstnanců (viz. graf 15).

Z tohoto počtu bylo 144 751 občanů z členských států EU a EHP (nejvíce ze Slovenska – 101 231 tisíc, Polska – 23 642 a Bulharska – 5 393). Celkem 85 351 cizích státních příslušníků z třetích zemí bylo zaměstnáno na základě platného povolení k zaměstnání (nejvíce z Ukrajiny – 56 351, Mongolska – 6602 a Moldavska – 5164) a 10 140 občanů ze třetích zemí zde pracovalo bez nutnosti pracovního povolení. Dalších 68 785 působil na českém trhu jako podnikatelé na základě živnostenského oprávnění.⁴⁴

Graf 15 – Celková zaměstnanost cizinců podle postavení v zaměstnání 1993 – 2007



Pramen : Zaměstnanost [online]. Praha : Český statistický úřad. c2008. Poslední revize : 19.11.2008. [cit.2008-11-29] Dostupné z : http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_zamestnanost

⁴⁴ *Zaměstnanost - datové údaje [online]. Praha : Český statistický úřad. c2009. Poslední revize : 10.4.2009. [cit.2009-04-13] Dostupné z : http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/ciz_zamestnanost*

K 31.12.2008 bylo v ČR evidováno 284 551 cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců, což je opět nárůst oproti roku 2007. Z toho bylo 189 765 mužů a 94 786 žen. Dále z tohoto počtu bylo 141 101 občanů z členských států EU a EHP (nejvíce ze Slovenska – 100 223, Polska – 20 680 a Bulharska – 5108). Celkem 128 934 cizích státních příslušníků z třetích zemí bylo zaměstnáno na základě platného povolení k zaměstnání (nejvíce z Ukrajiny – 81 072, Vietnamu – 16 254, Mongolska – 12 990) a 14 516 občanů ze třetích zemí zde pracovalo bez nutnosti pracovního povolení. Dalších 77 158 působil na českém trhu práce na základě živnostenského oprávnění⁴⁵. V porovnání s rokem 2007 se tedy snížil počet zaměstnanců z EU/EHP a to o 2,5 % a naopak se zvýšil počet zaměstnanců z třetích zemí. Největší nárůst byl v počtu zaměstnaných občanů z Vietnamu, Ruska a Mongolska.

Trh práce ČR je atraktivní především pro občany z ekonomicky slabších zemí. Národnostní složení cizinců v postavení zaměstnanců a živnostníků na konci roku 2008 dokumentuje graf 16, ze kterého je patrné, že největší podíl cizinců v postavení zaměstnanců tvoří Slováci (35 %). Jejich geografická, kulturní a jazyková blízkost, úzké vazby, podobné ekonomické prostředí a zvýhodněné legislativní podmínky vytvořily příznivé podmínky pro zvyšování jejich počtu na českém pracovním trhu. Druhou a třetí nejvýznamnější národnostní skupinou na českém trhu práce jsou Ukrajinci (28 %) a Poláci (7 %). Podnikání cizinců na základě živnostenského oprávněním je potom doménou především cizinců ze třetích zemí, největší zastoupení zde mají Vietnamci (43 %) a Ukrajinci (27 %).

⁴⁵ *Zaměstnanost - datové údaje* [online]. Praha : Český statistický úřad. c2009. Poslední revize : 10.4.2009. [cit.2009-04-13] Dostupné z : http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/ciz_zamestnanost

Graf 16 – Cizinci evidovaní úřady práce a cizinci s živnostenským oprávněním v ČR k 31.12.2008



Pramen : Zaměstnanost - datové údaje [online]. Praha : Český statistický úřad. c2009. Poslední revize : 10.4.2009. [cit.2009-04-13] Dostupné z :

http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/ciz_zamestnanost

Struktura zaměstnanosti není ve všech oblastech, krajích a okresech ČR stejná. Stejně tak tomu je v případě počtů zaměstnávaných cizinců. Jak ukazuje tabulka 2, nejvíce cizinců je soustředěno v Praze a Středočeském kraji, právě zde je nejvíce pracovních příležitostí a míra nezaměstnanosti je zde trvale nízká. Další oblastí kde je největší počet zaměstnaných cizinců jsou moravské kraje. V těchto krajích stejně jako ve všech příhraničních oblastech sehraává významnou roli tzv. *pendlerství* a krátkodobé pracovní pobyty především ze Slovenska a Polska. Dalšími kraji kde je větší počet zaměstnaných cizinců je kraj Plzeňský a Pardubický, zde je vysoká zaměstnanost dána především soustředěným automobilovým průmyslem, který nabízí velké množství pracovních míst. Co se týče okresů, největší podíl cizinců evidovaných na úřadech práce je v okresech Mladá Boleslav, Praha, Plzeň-město, Praha-východ, Brno-město, Pardubice, Liberec, Kolín, Plzeň-sever, Český Krumlov.

Cizinci s živnostenským oprávněním se objevují zejména na hranicích se sousedním Německem a Rakouskem, v okresech Cheb, Tachov a Karlovy Vary, vyšší podíl živnostenských podnikatelů je i v okresech Praha-východ, Praha a Plzeň – město.

Tabulka 2 - Počet cizinců v postavení zaměstnanců v krajích v ČR k 31.12. 2008

Kraj	Počet cizinců evidovaných úřady práce
Praha	94 102
Středočeský kraj	45 572
Jihočeský kraj	9 909
Plzeňský kraj	22 195
Karlovarský kraj	4 719
Ústecký kraj	7 636
Liberecký kraj	9 391
Královéhradecký kraj	12 116
Pardubický kraj	16 736
Vysočina	7 363
Jihomoravský kraj	29 524
Olomoucký kraj	4 773
Zlínský kraj	6 334
Moravskoslezský kraj	14 181
Celkem	284 551

Pramen : Zaměstnávání cizích státních příslušníků [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR c2009 [cit.2009-03-08] Dostupné z : http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl, tabulka autor

U cizinců v postavení zaměstnanců byla v roce 2007 patrná koncentrace do čtyř odvětví, které zahrnují téměř 85 % všech zaměstnaných cizinců u nás. Jde o zpracovatelský průmysl (39 %), stavebnictví (22 %), oblast nemovitostí a pronájmu (15 %) a obchod (8 %). Pokud se podíváme na zaměstnanost cizinců podle klasifikace zaměstnání (KZAM), tak téměř polovina všech cizinců v postavení zaměstnanců pracovala jako obsluha strojů a zařízení, příp. jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Další přibližně čtvrtina cizinců byla zaměstnána jako řemeslníci či opraváři. Tyto tři hlavní třídy KZAM zahrnovaly 75 % všech cizinců v postavení zaměstnanců.⁴⁶

Podnikající cizinci působí v ČR nejčastěji v oblasti obchodu, stavebnictví, nemovitostí či ve zpracovatelském průmyslu, přičemž výrazné je zastoupení cizinců v oblasti obchodu, kde působí 45 % všech podnikajících cizinců.

⁴⁶ ERHARTOVÁ, J., a kol. *Analýza trhu práce 2000 – 2007*. [online]. Praha : Český statistický úřad. 2008. Poslední revize 2.10.2008 [cit.2008-12-01] Dostupné z : <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3111-08>

4.4. Nelegální zaměstnávání cizinců na území ČR

Cizinci vstupující na trh práce na rozdíl od českých občanů musejí překonávat legislativní a administrativní bariéry, často neumějí česky, nemají v ČR uznané vzdělání, neznají zdejší zvyky apod. Tyto překážky vedou k tomu, že cizinci nahrazují složitý administrativní proces nelegální prací nebo si vytvářejí vlastní organizace práce, jako je například klientský systém⁴⁷, a pohybují tak rovněž na hranici zákona. Nelegální zaměstnanost je součástí šedé ekonomiky, její podstatou je porušování obecně závazných předpisů umožňujících zaměstnávání, podnikání a v případě cizinců i vstup a pobyt v ČR. Díky nelegální migraci za prací a práci na černo obecně stát přichází o příjmy z daní a nemá kontrolu nad počtem cizinců v zemi. Nelegální migrace je navíc spojena s korupcí a organizovaným zločinem.

Kontrolní útvary úřadů práce provedly v roce 2007 celkem 10 559 kontrolních akcí. Z tohoto celkového počtu provedených kontrolních akcí byly úřady práce uskutečněny 1 484 kontroly u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávali i zahraniční pracovníky. Pochybení v oblasti zaměstnávání cizinců bylo zjištěno u 471 kontrolovaného zaměstnavatele, což z celku 1 484 kontroly představuje 31,74 %. Nejvíce se v roce 2007 na počtu podaných podnětů k těmto kontrolám a přímou účastí na nich podílely orgány Cizinecké a pohraniční policie a orgány Celní správy. Při kontrolních akcích bylo v roce 2007 úřady práce zkontrolováno celkem 21 897 zahraničních pracovníků (z toho 8 458 žen) a z tohoto počtu bylo zjištěno pochybení u 3 825 osob – z čehož u 1 662 osob (z toho 599 žen) byla zjištěna nelegální práce a u 2 163 osob nesplnil zaměstnavatel svoji informační povinnost vůči úřadu práce. K nejpočetnější skupině podle státní příslušnosti s počtem nelegálně a neohlášeně zaměstnávaných osob se řadí občané Slovenska (1 418 osob), v jejichž případě došlo k tomu, že jejich zaměstnavatel nesplnil informační povinnost, a občané Ukrajiny (1 292 osoby). Na dalších místech se v první desítce objevují státní příslušníci Polska, Vietnamu, Moldavska, Bulharska, Rumunska, Číny, Mongolska, Ruska a Německa.⁴⁸

⁴⁷ Systém rozšířený při zaměstnávání ukrajinských a ruskojazyčných dělníků v ČR. Jeho podstatou je „ochrana“ určitého počtu dělníků jedním klientem, který zařizuje veškeré administrativní úkony, zajišťuje např. i ochranu před mafii a za své služby si ze mzdy těchto dělníků odvádí určité procento.

⁴⁸ *Souhrnná informace za rok 2007 o aktivitách realizovaných příslušnými resorty, resp. jejich výkonnými složkami, v oblasti potírání nelegálního zaměstnávání cizinců, předkládaná prostřednictvím Meziresortního orgánu pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců v České republice.* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR c2009 [cit.2009-02-25] Dostupné z : http://www.mpsv.cz/files/clanky/5516/nelegalni_zamestnavani.pdf str. 2

4.5. Integrace cizinců na trhu práce v ČR

Integrací cizinců rozumíme „proces udržování a zvyšování zaměstnatelnosti cizinců a tlumení znevýhodnění, která jsou důsledkem specifického postavení cizinců na trhu práce“.⁴⁹

4.5.1. Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků

Česká republika se dlouhodobě potýká s nedostatkem kvalifikované pracovní síly. Projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ se proto snaží zlákat vzdělané lidi ze zahraničí k životu v ČR. Představuje tak dynamicky se rozvíjející složku české aktivní migrační politiky. Cílem projektu je podpora příchodu zahraničních odborníků spolu s jejich rodinami do České republiky. Umožňuje jim získat trvalý pobyt v podstatně kratší době než ostatním (vysoce kvalifikovaným lidem už po roce a půl, ostatním za dva a půl roku, podle zákona je lhůta pětiletá) a vytváří podmínky pro jejich rychlé a úspěšné začlenění do společnosti, aniž by od nich vyžadoval, aby se zřekli své kultury, zvyků nebo jazyka. Uchazeči musí mít minimálně maturitu. Sami si musí obstarat v ČR legální práci. Hodnotí se jejich praxe, kvalifikace a jazykové znalosti.

Projekt byl spuštěn 28. července 2003 a jeho pilotní fáze byla naplánována na 5 let. Pilotní fáze měla vyzkoušet a optimalizovat nástroje aktivního migračního managementu a najít úzká místa v legislativě v oblasti pracovní migrace. Realizace pilotního projektu je kryta z rozpočtové kapitoly MPSV. Celkové náklady na pilotní projekt činí od roku 2003 k 1.5.2008 celkem 30 112 672,- Kč, což v přepočtu na jednoho účastníka činí 29 094,- Kč. MPSV přitom na pilotní projekt čerpalo mnohem méně finančních prostředků, než předvíдалo usnesení vlády ČR č. 975/2001, které na celkové trvání pětiletého testování stanovilo částku 90,9 milionů Kč.

V roce 2008 schválila vláda České republiky pokračování projektu Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků již v nepilotní podobě. Nejvíce očekávanou a nejdůležitější změnou je rozšíření okruhu cílových států projektu na všechny třetí země s případným negativním vymezením některých z nich na základě doporučení. Další změnou je umožnění vstupu do projektu i držitelům zelených karet.

⁴⁹ POŘÍZKOVÁ, H. *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace* [online]. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí 2008. [cit. 2008-11-11]. Dostupné z : http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_251.pdf . str. 69

4.5.2. Zelené karty

Novelou zákona o zaměstnanosti platnou od 1.1. 2009 byl zaveden nový druh povolení k dlouhodobému pobytu cizinců za účelem zaměstnání – tzv. *zelená karta*. Zelená karta usnadňuje přístup na trh práce cizincům, kteří mají kvalifikaci, po které je v České republice poptávka. Cizinec, který má zelenou kartu vydanou na konkrétní pracovní místo, je oprávněn pobývat na území České republiky a pracovat na pracovním místě, na které byla zelená karta vydána. Zelená karta tedy spojuje povolení k pobytu i povolení k zaměstnání a výrazně zkracuje schvalovací proces kolem příjezdu cizinců za prací - ze dvou a více měsíců na jeden.

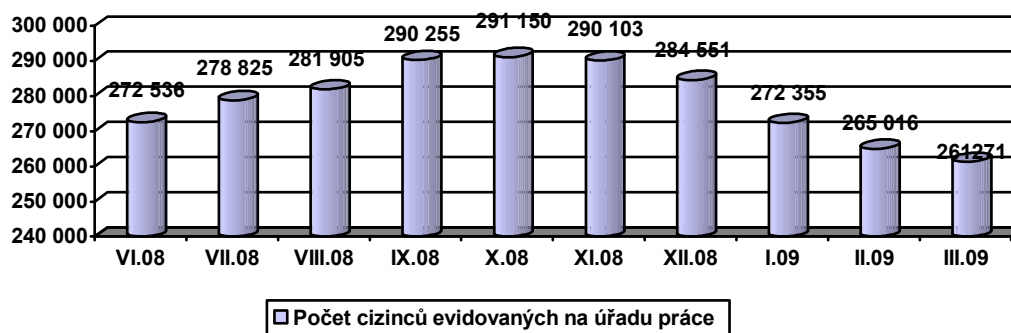
Karty se vydávají jen na pozice, které se 30 dní nepodařilo obsadit zájemcem z ČR či EU a objevily se v centrálním registru vhodných míst. Jsou určeny pro cizince ze zemí : Australské společenství, Černá Hora, Chorvatská republika, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Republika Bosna a Hercegovina, Republika Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko, Ukrajina.

Zelené karty se vydávají ve třech typech. Typ A (pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál), typ B (pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen), typ C pro ostatní pracovníky. Platnost zelené karty je 2-3 roky, u zelené karty typu A a B je možné její platnost za určitých okolností prodlužovat vždy až o 3 roky.

4.6. Projekt dobrovolných návratů

Počty cizinců na trhu práce v ČR závisí na politikách přijímaných v ČR, které mají tyto počty regulovat a současně na vývoji zaměstnanosti a celkové ekonomické situaci v ČR i v zemích původu cizinců. Z grafu 17 je patrné, že se počet cizinců evidovaných na českých úřadech práce začal od listopadu 2008 snižovat a tento trend pokračuje díky masivnímu propouštění z důvodu světové hospodářské recese i nadále.

Graf 17 - Počet cizinců evidovaných na úřadech práce ČR v období od VI. 2008 do III. 2009



Pramen : Zaměstnávání cizích státních příslušníků [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR c2009 [cit.2009-04-08] Dostupné z : http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl, graf autor

V souvislosti s tímto vývojem na trhu práce schválila vláda České republiky realizaci *Projektu dobrovolných návratů*. Cílem projektu je poskytnout pomoc cizincům, kteří se vinou současné ekonomické situace ocitli bez pracovního uplatnění, chtějí zpět do vlasti a nejsou si schopni tuto cestu sami uhradit. Projekt byl zahájen 16. února 2009 a bude ukončen po dosažení počtu 2 000 osob, které se do projektu přihlásí, případně nejpozději do 8 měsíců od zahájení.

Cizinec, který projeví zájem o zařazení do projektu, bude muset splnit několik podmínek:⁵⁰

- musí jít o cizince z tzv. třetí země, projekt se tudíž netýká občanů Evropské unie
- předpokladem zároveň je, že cizinec pobývá v České republice legálně, a to za účelem pobytu zaměstnání, podnikání, případně účast v právnické osobě
- do projektu mohou být zařazeni i rodinní příslušníci těchto osob
- podmínkou účasti v projektu je pak i nemožnost pokrýt náklady na cestu zpět z vlastních prostředků, případně za asistence třetí osob.

⁵⁰ *Projekt dobrovolných návratů* [online]. Praha : Ministerstvo vnitra ČR c2008 [cit. 2009-01-12] Dostupné z : <http://www.mvcr.cz/clanek/informace-o-projektu-dobrovolnych-navratu.aspx>

Těm, kteří splní podmínky projektu bude zajištěna doprava do země původu, příspěvek ve výši 500 EUR pro dospělého a 250 EUR pro dítě do 15 let a v případě nouze ubytování na dobu od registrace do odjezdu z ČR. Využití projektu dobrovolných návratů cizincům mimo jiné zaručí, že nebudou mít žádný negativní záznam v evidenci a v případě změny ekonomické situace se budou moci zpět do České republiky vrátit. Stejně tak nebude cizincům, kteří využijí této nabídky, zamezen do budoucna vstup do ostatních zemí schengenského prostoru.

Česká republika spolupracuje na celém projektu s Mezinárodní organizací pro migraci, která pro Českou republiku, jako svého člena, organizuje programy dobrovolných návratů již mnoho let. Vláda počítá s úvodními náklady ve výši 60,7 milionu korun (na 1 osobu = 30.358,-Kč). Náklady na projekt jsou kryty z rozpočtové rezervy ČR. Zatím se do projektu zaregistrovalo 1 093 cizinců, z toho odletělo již 899 osob.⁵¹

⁵¹ Stav k 31.3.2009

5. Zaměstnanost občanů ČR v zahraničí

V souvislosti s rozšiřovacím procesem EU se občanům České republiky otvírají pracovní trhy jednotlivých starých členských zemí. Čeští občané tak díky volnému pohybu pracovníků EU mohou odcházet legálně pracovat do ekonomicky vyspělejších států, bez nutnosti obstarání pracovního povolení. Za hlavní motivy občanů odcházejících za prací do zahraničí lze považovat dosažení vyššího příjmového standardu, než existuje v domácích podmínkách a také získání odborných pracovních zkušeností a zdokonalení se v jazycích.

5.1. Volný pohyb pracovníků v EU

Volný pohyb pracovníků opravňuje občany EU k tomu, aby si hledali práci v jiném členském státě, pracovali tam bez pracovního povolení, žili tam za tímto účelem a zůstali tam i po ukončení pracovního poměru. Mělo by se jim dostávat stejného zacházení jako občanům tohoto státu, co se týče přístupu k pracovním příležitostem, pracovních podmínek a všech dalších sociálních a daňových výhod, které jim mohou pomoci se lépe integrovat v hostitelské zemi.

Volný pohyb pracovníků existuje od založení Evropského společenství (ES) v roce 1957. Dnes je součástí obecnějšího práva volného pohybu osob, což je jedna ze základních svobod zaručených právními předpisy Společenství, kterou využívají občané EU v rámci vnitřního trhu a která jim dává právo se za určitých podmínek přestěhovat do jiné země EU, aby zde mohli žít, studovat nebo odpočívat v důchodu, aniž by vykonávali hospodářskou činnost. Jedná se pravděpodobně o nejdůležitější právo pro jednotlivce v rámci právních předpisů Společenství a o důležitou součást občanství EU.

Volný pohyb pracovníků je zakotven v článku 39 Smlouvy o ES a je dále rozvíjen dalšími právními předpisy, zejména nařízením 1612/68 o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství a směrnicí 2004/38/ES o právu na pobyt.

5.1.1. Přejídná omezení

Zásada volného pohybu osob platí v EU a zároveň i v zemích Evropského hospodářského prostoru - EHP (členské země EU a Norsko, Island a Lichtenštejnsko) a ve Švýcarsku, které má s EU bilaterální dohodu.

Původních 15 členských států EU vyjádřilo během procesu rozšiřování v roce 2004 obavy z možného masivního přílivu žadatelů o práci z nových členských zemí na svůj pracovní trh. V odpovědi na tyto obavy jim bylo umožněno v rámci rozšířené EU zavést přechodná omezení v oblasti pracovní mobility. Členské státy EU 15, tak mají možnost podle úpravy přechodného období po dobu až sedmi let, tj. až do roku 2011 omezovat přístup českých pracovníků na své trhy práce. Zavedení přechodných období je vnitřní záležitostí členských států a záleží pouze na nich, zda se rozhodnou omezit vstup občanů nových členských zemí formou „národních opatření“ (vnitrostátních právních předpisů). V případě, že některý členský stát národní opatření již aplikoval, může je na základě vlastního uvážení kdykoliv zrušit a zpřístupnit tak svůj trh práce pro všechny občany EU (případně pro některé nové členské země). Podmínkou úplného otevření národního trhu práce je implementace nezbytných úprav v právních rádech příslušných zemí.

Občané nově přistoupivších států mohou tedy vstoupit na pracovní trhy těch členských států, které uplatňují přechodná období, pouze na základě platného pracovního povolení. Přechodná období byla zavedena některými státy EU vůči všem státům přistupujícím k 1.5.2004 s výjimkou Kypru a Malty. Nově přistoupivší státy zaujaly společné stanovisko a po dohodě si vzájemně otevřely pracovní trhy. Malou výjimkou je zde Malta, která sice otevřela svůj pracovní trh, ale pro možnost evidence počtu zaměstnanců na svém území vydává nadále pracovní povolení. Ta jsou však vydávána automaticky na žádost zaměstnavatele. Proto je nejprve třeba zkontaktovat na Maltě budoucího zaměstnavatele.

Přechodné období se dělí na tři samostatné etapy. Základní přechodné období bylo stanoveno na dva roky po vstupu těchto zemí do EU (tj. do 30.4.2006) a mohlo být za splnění určitých podmínek prodlouženo o další tři roky (tj. do 30.4.2009). K prodloužení tohoto omezení musel každý členský stát před 30.4.2006 oznámit Evropské komisi, zda hodlá i nadále používat národní opatření vůči pracovníkům z nově přistoupených států, nebo zda bude napříště uplatňovat pouze komunitární právo. Systém národních opatření bude výjimečně možné prodloužit ještě o maximálně dva roky (tj. do 30.4. 2011), pokud budou i k 30.4.2009 přetrvávat vážné problémy na domácím trhu práce. **Nejpozději k 1.5.2011 bude v rámci celé EU zaveden volný pohyb pracovníků, a všichni občané EU tak budou moci pracovat ve všech členských státech bez jakýchkoliv omezení.**

5.1.2. Státy uplatňující přechodná omezení vůči ČR

V současné době uplatňují z členských zemí EU přechodná opatření vůči ČR pouze Německo, Rakousko, Dánsko a Belgie. Také ve Švýcarsku, a v zemích EHP kromě Islandu musí nadále občan ČR, který chce na jejich území pracovat, žádat o pracovní povolení. (viz. příloha 2)

Některé státy, které dosud uplatňují přechodná omezení vůči ČR již alespoň částečně uvolnily své trhy práce pro některé české pracovníky. Jde o Německo, které uvolnilo svůj trh práce alespoň pro nedostatkové pozice a absolventy německých škol a od 1.1.2009 ohlásilo zrušení testu komunitární preference⁵² pro absolventy českých vysokých škol. Od 1. 1. 2008 vydalo Rakousko seznam profesí, u kterých je zjednodušený postup pro získání pracovního povolení. Belgie již podstatně zjednodušila vydávání pracovních povolení pro některé obory a pracovní činnosti a také Dánsko od 1.5. 2008 zrušilo pracovní povolení pro některé pracovní pozice, které jsou kryty kolektivními smlouvami.

5.2. Počty českých občanů pracujících v zahraničí

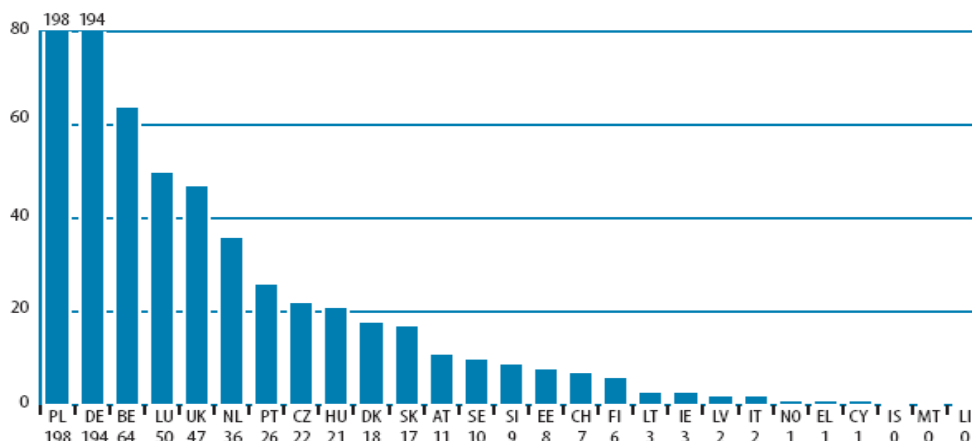
Vzhledem k absenci důvěryhodných statistických zdrojů je velice těžké získat relevantní informace o počtech českých občanů pracujících v zahraničí (čeští občané nemají povinnost oznamovat svůj odjezd za prací do ciziny). Tyto údaje by bylo možné získat ze statistických údajů cílových zemí, některé země však tyto statistiky nevedou nebo se metodiky v jednotlivých zemích podstatně liší. Statistiky jednotlivých členských států EU kumuluje Evropský statistický úřad EUROSTAT, mezinárodní statistiky shrnuje také Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj OECD, tato data však postrádají aktuálnost a zpravidla nejsou kompletní a objektivní. Mají proto spíše orientační charakter.

MPSV ve snaze získat alespoň nějaké údaje o zahraniční zaměstnanosti našich občanů v zahraničí požádalo o pomoc zastupitelské úřady ČR v zahraničí, pracovníky EURESU a některé rezorty práce v jednotlivých státech. Podle těchto nepřesných údajů pracovalo v roce 2005 ve státech EU/EHP a ve Švýcarsku cca 31 000, v roce 2006 téměř 55 000 a v roce 2007 více než 76 000 občanů ČR, blíže viz. tabulka v příloze 1.

⁵² Test obsaditelnosti pracovního místa, kdy Spolková agentura práce přezkoumává, zda dané pracovní místo nemůže být obsazeno německým zaměstnancem nebo cizincem, který je ohledně svého přístupu k německému pracovnímu trhu německým zaměstnancům postaven na roveň.

Nejvíce Čechů pracovalo v roce 2007 ve Velké Británii, v Německu, v Irsku a v Rakousku. Graf 18 dále dokumentuje počet vyslaných pracovníků z ČR do ostatních evropských zemí v roce 2006 ve srovnání ostatními zeměmi EU/EHP. Z grafu je patrné, že Česká republika může v počtu vyslaných pracovníků jen stěží konkurovat svým sousedům z Polska a Německa, kde počty vyslaných pracovníků sahaly v roce 2006 až ke 200 000.

Graf 18 – Počet vyslaných pracovníků z jednotlivých zemí EU/EHP a Švýcarska, 2006 (v tis.)⁵³



Pramen : Employment in Europe 2008, Luxemburg : European Commission. 2008. str. 283. ISBN : 978-92-79-09809-3. str. 121

Ve Velké Británii pracovalo v roce 2007 okolo 30 000 Čechů. Údaj může být ale nepřesný, vychází totiž z dat tzv. registru pracovníků WRS⁵⁴, z něhož se značná část pracovníků neodhlašuje. Ve Velké Británii pracují Češi nejčastěji ve službách, pohostinství, zemědělství, výrobě a potravinářském průmyslu. Co se týče počtu Čechů zaměstnaných v Irsku (12 000 za rok 2007) údaje mohou být opět zavádějící, protože Irsko registruje příchod zahraničních pracovníků, nikoliv jejich odchod. Nejvíce občanů České republiky je zde zaměstnáno ve stavebnictví a pohostinství.

Další cílovou zemí našich pracovníků je Německo a Rakousko. Na rozdíl od Velké Británie a Irska, zde by zde měly být počty zaměstnaných Čechů poměrně přesné díky přetrvávající nutnosti pracovního povolení. V roce 2007 pracovalo v Německu okolo 13 500 Čechů a to nejčastěji ve zpracovatelském průmyslu nebo jako řemeslníci, dále v pohostinství, v pronájmu pozemků a bytů, v obchodě a ve zdravotnictví. Na základě

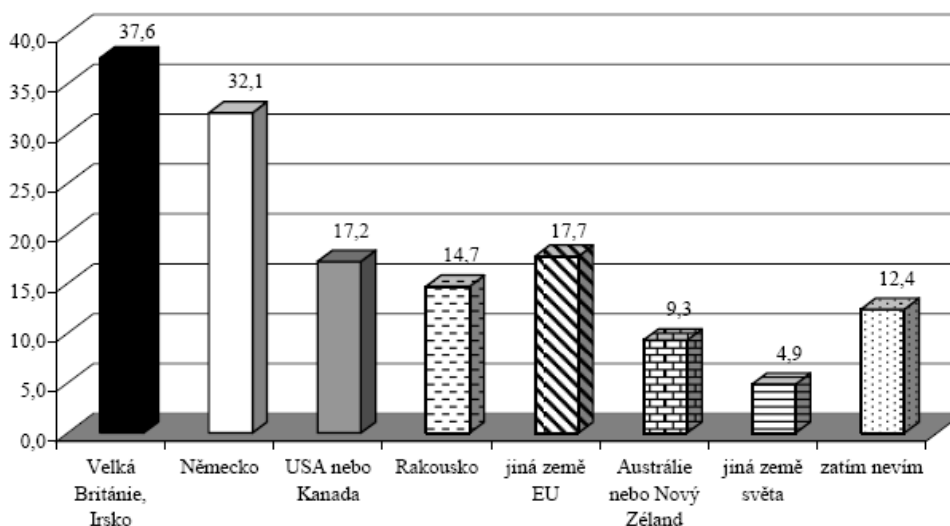
⁵³ Data za ČR jsou pouze odhady

⁵⁴ Worker Registration Scheme – každý pracovník, který chce pracovat déle než měsíc ve Velké Británii se musí přihlásit do toho registru za poplatek 90 liber. V případě změny zaměstnavatele, nebo vykonávání další práce, je nutné požádat o potvrzení registrace pro nového zaměstnavatele. Po dvanácti měsících legální práce v Británii už není registrace vyžadovaná.

Dohody o vzájemném zaměstnávání občanů za účelem rozšíření odborných a jazykových znalostí získalo loni pracovní povolení v Německu 71 Čechů, sezónní pracovní povolení (do 4 měsíců) obdrželo 1 106 občanů ČR. Ostatní povolení byla udělována mimo bilaterální dohody. V Rakousku bylo v roce 2007 registrováno 5 278 pracovníků s českým občanstvím. Nejčastěji pracovali ve stavebnictví a strojírenství, v turistickém ruchu a ve zdravotnictví. Na základě bilaterálních smluv bylo v minulém roce v Rakousku zaměstnáno přibližně 140 našich občanů (na základě Dohody o výměně zaměstnanců za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí asi 40 osob, na základě Dohody o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech asi 100 osob), ostatní povolení byla udělena mimo tyto dohody. Velice častým typem pracovní migrace do Německa a Rakouska je díky jejich sousedství s ČR také každodenní dojíždka za prací, tzv. pendlerství.

Ze zemí mimo EU jsou již tradičně nejlákavějšími pracovními trhy pro české migranty USA, Kanada, Austrálie a Nový Zéland. Vyplývá to z terénního šetření z roku 2005, viz následující graf.

Graf 19 – Výsledky terénního šetření v roce 2005 (v %) – V jaké zemi máte v úmyslu pracovat?



Pramen : VAVŘEČKOVÁ, J. *Migrační potenciál po vstupu ČR do EU (výsledky terénního šetření)*. [online]. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí 2006. [cit.2008-12-10]. Dostupné z : http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_189.pdf str. 7

5.3. Odliv kvalifikovaných pracovníků z ČR do zahraničí

V posledních desetiletích dochází k nezadržitelné přeměně ve významu zdrojů dlouhodobého ekonomického růstu a konkurenceschopnosti státu. Průmyslové ekonomiky jsou tak nahrazovány ekonomikami znalostními. Pro znalostní ekonomiky je typické, že se zde snižuje role tradičních výrobních faktorů (práce, půdy a kapitálu) a roste význam inovací a znalostí. Znalostní ekonomiky kladou velký důraz na vzdělanost pracovníků. Většina evropských států se však v současnosti potýká s nedostatkem kvalifikovaných odborníků. Tento problém státy řeší prostřednictvím různých typů migračních politik, sloužících k přilákání zahraniční inteligence.

Od vstupu České republiky do EU platí pro práci v některých evropských zemích sice přechodná omezení pro volný pohyb pracovní síly (viz. kapitola 5.1.1.), tato omezení se však zpravidla netýkají kvalifikovaných odborníků. Řada českých odborníků proto využije možnosti a jde za prací do zahraničí. Migračním motivem zde není pouze dosahovaná úroveň platů, ale také rozvoj jejich profesních znalostí, špičkové vybavení pracoviště, práce v renomovaných mezinárodně uznávaných společnostech a u vědeckých pracovníků také podpora inovací.

Mobilita vysoce kvalifikovaných pracovních sil je pro Českou republiku ve své podstatě pozitivní, neboť v zásadě přispívá ke zvýšení konkurenceschopnosti domácí ekonomiky. Za jistých okolností však může - v případě zvýšeného, neočekávaného odlivu odborníků z určité oblasti (profese) – vyvolat problémy v konkrétních odvětvích a oborech slibně se rozvíjející ekonomiky. Nejcitelněji se tento problém může projevit u těch odborníků, kteří jsou již nyní nedostatkoví a s jejichž obsazováním jsou na českém trhu práce avizovány již dnes značné problémy.⁵⁵ Jedná se především o lékaře a zdravotnický personál, IT specialisty, špičkové manažery, odborníky v oblasti elektrotechniky a strojního inženýrství a další kvalifikované profese. O tyto profese, kterých je nedostatek i na českém trhu práce je v současnosti zájem ve vyspělejších státech, kde jsou jim nabídnuty lepší pracovní podmínky, které spolu s vidinou získání zkušeností a znalostí v zahraničí způsobují jejich masivní odchod za prací do zahraničí. Pro tento jev se vžil pojem „*brain drain*“ (odliv

⁵⁵ VAVŘEČKOVÁ, J., a kol. *Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí*. 1. vydání, Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí 2008. str. 114. ISBN 978-80-7416-013-4. str. 8

mozků). V současné době se odliv mozků v Evropě týká především nových členských zemí EU, jejichž odborníci odcházejí za prací do zemí „staré“ Evropy.

Za determinanty fenoménu „*brain drain*“ lze považovat již samotný vstup České republiky do Evropské unie a následný volný pohyb pracovních sil, dále existující nabídkové programy pro získání (přilákání) zahraničních expertů do ekonomicky vyspělých zemí, evropskou strategii zaměstnanosti s důrazem na mezinárodní mobilitu, zvyšující se ekonomickou globalizaci a v neposlední řadě přetrvávající příjmové rozdíly mezi ČR a cílovou migrační zemí.⁵⁶

5.4. Uznávání kvalifikací

Důležitou úlohu při migraci kvalifikovaných pracovníků hraje také uznávání kvalifikací. Uznávání vzdělání či kvalifikace se v zásadě dělí na uznávání profesní a akademické. Profesní uznávání kvalifikace se zaměřuje na posouzení znalostí, schopností a zkušeností konkrétní osoby, přičemž znalosti a schopnosti sice mohou být doloženy dokladem o formální kvalifikaci (vzdělání a přípravě), ale také mohou být doloženy dokladem o faktickém výkonu dané činnosti nebo jinými doklady. Výsledkem procesu profesního uznávání je rozhodnutí o tom, zda dotyčná osoba má dostatečné předpoklady (kvalifikaci) pro výkon konkrétního povolání nebo činnosti. Akademické uznávání kvalifikace je uznávání diplomů, kvalifikací nebo částí studijních programů jedné (domácí nebo cizí) vzdělávací instituce jinou vzdělávací institucí. Obvykle je takové uznání považováno za základ pro přijetí na další studium v druhé instituci nebo jako uznání umožňující určitý druh výjimky z povinnosti opakovat studium některých částí programu.

Uznávání kvalifikací je odlišné v zemích EU, kde odborná kvalifikace a diplomy podléhají vzájemnému uznávání a ve státech mimo EU, kde se uznávání kvalifikací řídí bilaterálními dohodami (pokud existují).

⁵⁶ VAVŘEČKOVÁ, J., a kol. *Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí*. 1. vydání, Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí 2008. str. 114. ISBN 978-80-7416-013-4. str. 7

5.4.1. Evropský kvalifikační rámec (European Qualifications Framework - EQF)

Ve snaze sjednotit úroveň kvalifikací ve všech zemích EU byl v roce 2004 Evropskou Komisí navržen vznik tzv. Evropského referenčního rámce. V roce 2008 byl potom jeho vznik schválen ministry vzdělávání. Základním cílem EQF je podpořit mobilitu pracovní síly a zpřístupnit celoživotní vzdělávání širší veřejnosti. EQF pomůže zaměstnavatelům i zaměstnancům lépe se orientovat a porozumět získaným kvalifikacím. Lidé se tak nebudou muset obávat, že by jim získanou kvalifikaci v domovském státě neuznali zaměstnavatelé v jiné členské zemi Unie.

Základem celého systému je soubor osmi referenčních úrovní, které odpovídají všem stupňům dosaženého vzdělání. Tyto úrovně budou zastávat funkci společného a neutrálního kritéria pro orgány v oblasti vzdělávání a odborné přípravy na národní úrovni a na úrovni odvětví. Každá z úrovní je definována souborem deskriptorů označujících vzdělávací výsledky, které odpovídají kvalifikacím na dané úrovni v jakémkoli systému kvalifikací.

Roli národního rámce pro Českou republiku hraje od roku 2005 Národní soustava kvalifikací. EQF umožní, aby se národní soustavy všech členských zemí dostaly do vzájemných souvislostí, nebude je tedy nahrazovat ani harmonizovat. Členské státy by měly přizpůsobit své národní kvalifikační rámce EQF do roku 2010 a od roku 2012 by měla každá kvalifikace získaná na území EU obsahovat odkaz na EQF.

5.4.2. Europass

Kvůli velkým rozdílům mezi národními vzdělávacími a školícími systémy a se záměrem pomoci občanům při uplatnění jejich kvalifikací a dovedností v rámci Evropy, dala EU podnět ke vzniku Europass. Europass je soubor dokumentů, které usnadňují transparentnost kvalifikací a kompetencí a zlepšují tak profesní a studijní mobilitu na evropském trhu práce. Od roku 2005 ve většině členských zemí EU pracuje Národní centrum Europass, které pomáhá občanům získat dokumenty Europassu a zprostředkovává související informace. Europass uznávají nejen členské státy EU, ale také Švýcarsko, Norsko, Lichtenštejnsko, Island, Chorvatsko a Turecko.

V ČR byl tímto úkolem pověřen Národní ústav odborného vzdělávání, který po podpisu smlouvy s Evropskou komisí vytvořil Národní centrum Europass Česká republika (NCE)

jako svoji součástí. NCE ČR od října roku 2004 provádělo přípravné práce související s postupným zavedením Europassu a od dubna 2005 zahájilo svoji činnost pro veřejnost a vydávání Europassu.

Europass tvoří pět dokumentů:

- *Europass – životopis* : je nejdůležitějším dokumentem Europassu, umožňuje občanům systematicky, chronologicky a pružně uvést údaje o svých kvalifikacích a kompetencích
- *Europass - jazykový pas* : dokument, který poskytuje přehled o úrovni znalostí a zkušeností dosažených v jednom nebo několika cizích jazycích
- *Europass – mobilita* : dokument, který zaznamenává evropskou studijní stáž, kterou držitel absolvoval od začátku roku 2005. Jedná se např. o studijní pobyt v rámci výměnného programu, odbornou praxi v zahraničí, dobrovolnou práci v nevládních organizacích aj.
- *Dodatek k diplomu* : doklad připojený k vysokoškolskému diplomu, který má usnadnit pochopení obsahu dosaženého vzdělání a významu diplomu v cizí zemi (od roku 2005 je automaticky vydáván spolu s vysokoškolským diplomem)
- *Dodatek k osvědčení* : doklad připojený k osvědčení o odborném vzdělání (vysvědčení o závěrečné zkoušce, výuční list, vysvědčení o maturitní zkoušce), který má usnadnit pochopení významu osvědčení v cizí zemi

6. Shrnutí

6.1. Dopady mezinárodní pracovní migrace na trh práce v ČR - Příliv zahraničních pracovníků do ČR

Příliv zahraniční pracovní síly má na český trh práce spoustu pozitivních dopadů. Cizinci zaplňují mezery na tuzemském trhu práce, jedná se především o méně atraktivní pracovní místa sekundárního trhu práce, o které není ze strany českých pracovníků zájem. Zahraniční pracovní síla dále pomáhá řešit stále se prohlubující problém se stárnoucí populací. S tím také souvisí účast zahraničních pracovníků na sociálním pojištění, kterou pomáhají udržet důchodový systém a systém sociálních dávek. Pokud se navíc jedná o příliv kvalifikované pracovní síly, ČR získává výhodu v podobě uspořené nákladů na jejich vzdělání. Další pozitivum spatřuji v ochotě cizinců pracovat za nižší mzdy, zaměstnavatelům se tak snižují náklady a pro konečného spotřebitele se snižuje cena produktu.

Některé z výše jmenovaných přínosů mohou ale za určitých okolností působit na český trh práce i negativně.

Jedná se o ochotu cizinců pracovat za nižší mzdy. Zaměstnavatelé nebo zprostředkovatelé práce totiž často porušují různé předpisy dané zákoníkem práce, zákonem o zaměstnanosti, pravidla týkající se minimální mzdy, bezpečnosti práce apod. Cizinci jsou tak diskriminováni a v ČR může vnikat tlak na snižování mezd. Snižují se tím také nároky na práci ze strany zaměstnavatelů a s nimi i kvalita výsledného produktu pro konečného spotřebitele.

Dále se jedná o pozitivní vliv zahraničních zaměstnanců na český sociální systém. Ten se může z dlouhodobého hlediska změnit v zátěž, v případě ztráty zaměstnání především u nekvalifikovaných pracovníků, u nichž je hledání nového zaměstnání složitější.

Za hrozbu do budoucna lze považovat také množící se obavy některých českých občanů ze ztráty zaměstnání z důvodu zaměstnávání zahraničních pracovníků. Tyto obavy mohou spolu s odlišnou mentalitou zahraničních pracovníků vést až ke xenofobii a rasové nesnášenlivosti.

Vzhledem k aktuálnímu stavu na trhu práce je ještě nutné zmínit současný problém s masivním propouštěním v ČR v důsledku hospodářské recese. Toto propouštění se mimo

jiné dotýká i zahraničních zaměstnanců, kteří jsou ve velké míře v ČR zaměstnáváni prostřednictvím personálních agentur. Mnohé z těchto agentur neustojí tlak hospodářské recese a z různých důvodů ukončují svoji činnost. Cizinci často ze strany agentur nemají zajištěnu základní ochranu a možnosti dané pracovními předpisy. Ocitají se tedy zcela bez nároků na sociální dávky a nemají tak prostředky na pobyt na našem území ani na cestu domů. Záchranu potom hledají na černém trhu práce, popřípadě se snaží prostředky získat jinými způsoby, což ve většině případů vede ke kriminalitě.

6.2. Dopady mezinárodní pracovní migrace na trh práce v ČR - Odliv pracovní síly z ČR do zahraničí

Odchody českých pracovníků na zahraniční pracovní trhy nejsou tak častým jevem jako příliv zahraničních pracovníků do ČR. Je tedy patrné, že migrační potenciál občanů ČR není tolik významný.

Negativní dopady na český trh práce má především odchod kvalifikovaných pracovníků. I přes to, že masivní odliv mozků u nás zatím nehrozí, potýká se ČR s nedostatkem odborníků zejména v oborech jako je zdravotnictví, IT, strojírenství, management. Je však nutné podívat se na odchody kvalifikovaných pracovníků na zahraniční trhy práce z hlediska času. Právě faktor času zde hraje významnou roli. Problémová je totiž migrace trvalá, kdy ČR ztrácí veškeré investice vložené do vzdělání emigrantů. Naopak migrace dočasná způsobuje tzv. *brain circulation* a ČR získává pracovníky s novými poznatky a zkušenostmi ze zahraničí, které mohou být v ČR aplikovány a přispět tak k rozvoji domácí ekonomiky.

Další nesporný přínos odlivu českých pracovníků obecně vidím v tzv. *remitencích*, díky kterým dochází k růstu devizových zdrojů použitelných k rozvoji domácí ekonomiky. Odchod českých pracovníků dále snižuje nabídku pracovních sil v ČR, což může vést k poklesu míry nezaměstnanosti v době současné hospodářské recese. Z negativních dopadů je ještě nutné zmínit fiskální ztrátu ČR při odchodu pracovníků (plátců daně z příjmu) do zahraničí.

6.3. SWOT analýza trhu práce v ČR

Tabulka 3 – SWOT analýza trhu práce v ČR

Silné stránky (S)	Slabé stránky (W)
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dobře fungující síť evropských služeb zaměstnanosti EURES ➤ Nízká míra nezaměstnanosti v posledních letech ➤ Zvyšující se podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti na celkových výdajích na politiku zaměstnanosti ČR ➤ Vysoký podíl středoškolsky vzdělaných (nejvyšší v EU) ➤ Příliv zahraničních investorů v posledních letech ➤ Aktivní migrační saldo ČR podporující dostatečnou nabídku pracovních sil 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Přetrvávající odlišný přístup k ženám na trhu práce ➤ Nízký počet pracujících na zkrácený úvazek ➤ Nízký podíl vysokoškolsky vzdělaných občanů ➤ Nesprávně nastavená migrační politika ČR ➤ Nedostatek kvalifikovaných pracovníků v některých oborech ➤ Nedostatečná prevence a boj s nelegálním zaměstnáváním ➤ Xenofobní postoje ve společnosti ➤ Nedostatečná mobilita českých pracovníků ➤ Nízká propojenost trhu práce se vzdělávacím a sociálním systémem
Příležitosti (O)	Hrozby (T)
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Důslednější využívání zdrojů z EU díky zkušenostem z minulých let ➤ Uvolnění pracovních trhů pro ČR ze strany většiny států EU a blížící se konec přechodným omezením volného pohybu pracovníků v EU ➤ Projekty na integraci cizinců na trhu práce v ČR ➤ Probíhající reformy sociálního a důchodového systému ➤ Novela zákona o zaměstnanosti ➤ Vytvoření uceleného institucionálního systému na trhu práce v ČR a modernizace služeb zaměstnanosti ➤ Výhodná poloha ČR jako prostředníka mezi západní a východní Evropou 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nárůst nezaměstnanosti v důsledku prohlubující se hospodářská krize ➤ Nepříznivý demografický vývoj a zvyšování podílu obyvatel v postproduktivním věku ➤ Nárůst nelegálního zaměstnávání cizinců a práce na černo obecně ➤ Masivní odliv mozků z ČR ➤ Nárůst kriminality cizinců, kteří přišli o práci ➤ Odchod investorů dále na východ ➤ Možné komplikace při tvorbě projektů splňujících požadavky EU pro spolufinancování z Evropského sociálního fondu ➤ Přetrvávání formálního přístupu k problematice rovných příležitostí pro muže a ženy ➤ Rostoucí konkurence levných výrobků z Číny

Pramen : vlastní zpracování

6.4. Návrhy a doporučení

6.4.1. Nedostatek kvalifikovaných pracovníků

Česká republika se v posledních letech potýká s nedostatkem odborníků v oborech jako je zdravotnictví, informační technologie, strojírenství, management atd. Řešení tohoto problému spatřuji ve dvou možnostech.

První možností je do ČR nalákat nové odborníky ze zahraničí tzv. *brain gain* a přimět domácí odborníky v zahraničí k návratu na domácí trh práce tzv. *brain circulation*. I přesto, že pracovní podmínky na našem trhu práce ještě stále zaostávají za pracovními podmínkami v západních zemích, měla by se Česká republika snažit o vytvoření efektivního systému migrační politiky. Ten by měl být zaměřen především na vysoce kvalifikované pracovníky, kteří do ČR přinášejí nové poznatky a zkušenosti a nepředstavují budoucí zátěž pro sociální a důchodový systém. Jako prostředek v současné době slouží program *Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků*, který pokračuje ve své druhé fázi a nově spuštěný projekt *Zelené karty*. V budoucnu by ale také měly být realizovány programy zaměřené na české odborníky působící v zahraničí, s cílem přimět je k návratu do ČR.

Druhou možností je zvýšená podpora odborníků v ČR, což znamená především změnu v systému financování vědy a výzkumu. V roce 2007 představovaly výdaje na výzkum a vývoj 1,53 % HDP ČR. Splnění hlavního cíle Lisabonské strategie v oblasti výzkumu a vývoje, podle kterého by do roku 2010 intenzita celkových výdajů na výzkum a vývoj v zemích EU měla dosáhnout úrovně 3 % HDP, je proto velmi vzdálené. Dosavadní roztržitý systém není schopen poskytovat prostředky efektivně a důsledně čerpat zdroje z EU. Cílem by proto mělo být vytvořit sjednocený systém financování. Velice důležité je také správně zapojit do systému podnikatelský sektor, jako nejvýznamnější zdroj financování v této oblasti a propojit celý systém s vysokými školami, ve snaze vychovávat nové odborníky z řad studentů.

6.4.2. Lidské zdroje na trhu práce v ČR

Klíčovým pojmem dnešního trhu práce je flexibilita. Nízkou flexibilitu na trhu práce ovlivňuje starší generace, ve srovnání s nimi je mladá generace flexibilnější. Z celkového hlediska a v porovnání s ostatními evropskými zeměmi je flexibilita trhu práce v ČR stále nízká a lidé nejsou ochotni měnit bydliště, zaměstnavatele či své zaměření. Vzniká tak strukturální nezaměstnanost a zvětšují se rozdíly mezi jednotlivými regiony.

Z tohoto pohledu je nutné, aby aktivní politika zaměstnanosti směřovala především k rizikovým skupinám na trhu práce, tzn. k prostředkům do oblasti rekvalifikací a dalšího vzdělávání. Tato pomoc by měla být cílena především do nejvíce postižených regionů, jako je Ústecký a Moravskoslezský kraj s cílem snížení regionálních rozdílů na trhu práce v ČR.

Prioritou by se také měla stát podpora spolupráce mezi vzdělávacími institucemi a podniky, která by pomohla snížit strukturální nezaměstnanost. Zde je nutná spolupráce mezi Ministerstvem práce a sociálních věcí, Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy, agenturami zabývajícími se trhem práce a v neposlední řadě podnikatelským sektorem. Nejvyšší propojenosti s podniky by potom měly dosáhnout vysoké školy. Především by mělo jít o častější účast odborníků z praxe při řízení vysokých škol, účast externistů na výuce, stáže a praxe studentů v podnicích, sdílené výzkumné struktury, konzultanství apod.

Neméně důležitá je jazyková vybavenost, která se s otevřením hranic stává naprostou nezbytností. Mělo by proto být podporováno neustálé zvyšování úrovně cizích jazyků a rozšíření vazeb našich škol do zahraničí. Tento postup by podle mého názoru v budoucnu mohl zvýšit migrační potenciál českých pracovníků.

6.4.3. Demografický vývoj

Hlavním znakem demografického vývoje ČR a celé Evropy je stárnutí obyvatel. Tento jev představuje značný problém a do budoucna velkou hrozbu. Vystává zde totiž otázka, zda zbytek aktivní populace rostoucí počet lidí v postproduktivním věku dokáže uživit.

Jako možné řešení stárnutí populace a poklesu podílu ekonomicky aktivních osob se nabízí především úprava důchodového a sociálního systému, která v současnosti již probíhá, včetně pokračování v postupném zvyšování věkové hranice pro nárok na starobní důchod s ohledem na prodlužování střední délky života. Je ale důležité systém nastavit tak,

aby byli lidé nuceni aktivním přístupem řešit svoji situaci a nevyplatilo se jim zůstat na sociálních dávkách. Systém proto musí být více motivující a měl by zajistit co nejpružnější přechod z jednoho místa na druhé.

Dalším možným krokem při řešení populačních problémů je i nadále využívat pracovního potenciálu cizinců.

6.4.4. Zaměstnávání cizinců v ČR

Tlak podnikatelské sféry na obsazování volných pracovních míst v posledních letech hospodářské konjunktury způsobil masivní příliv zahraniční pracovní síly. Migrační politika ČR a opatření zjednodušující přijímání a povolování pracovní činnosti cizinců však nepočítaly s cyklickým vývojem ekonomiky. Současná ekonomická situace proto způsobila problémy s propuštěnými cizinci. Vláda již tuto situaci řeší prostřednictvím *Programu dobrovolných návratů*, který poskytne imigrantům prostředky na návrat zpět do vlasti.

Domnívám se, že do budoucna je ale velice důležité těmto situacím předcházet. Řešením by mohla být účast zaměstnavatelů a zprostředkovatelů práce na migrační politice ČR formou poplatků za zaměstnávání cizinců. Byl by tak vytvořen určitý systém pojištění, ze kterého by v případě náhlého propuštění cizince byly poskytnuty prostředky k jeho případnému návratu domů. Z těchto zdrojů by také mohly být hrazeny některé programy na integraci cizinců v ČR. Systém by byl zároveň stimulem k tomu, aby se zaměstnavatelé snažili vyhledávat primárně domácí pracovníky.

Počty zprostředkovatelen práce zaměstnávajících cizí státní příslušníky v ČR v posledních letech několikanásobně stouply. V zájmu státu by mělo být agenturní zaměstnávání podporovat, ale zároveň ho svou legislativou, povolovací a kontrolní činností státních orgánů udržovat v jasně stanovených mezích. Reakcí na aktuální vývoj na trhu práce v oblasti dočasného přidělování zaměstnanců agenturami práce je nařízení vlády o stanovení okruhu prací, které může agentura práce formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Do budoucna by také bylo vhodné zamezit již samotnému vzniku zprostředkovatelen práce, které často neplní svoje povinnosti a snaží se obcházet zákony. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, které uděluje povolení by proto mělo pečlivě zkoumat způsobilost žadatelů o provozování tohoto druhu podnikání.

Odhady MPSV ČR říkají, že v ČR pracuje až 37 % cizinců nelegálně. Je to dáno především složitým administrativním systémem při zaměstnávání cizinců a nízkou informovaností cizinců o práci v ČR.

V tomto směru je nutná zvýšená kontrola zaměstnavatelů a zprostředkovatelů práce a zlepšení spolupráce mezi jednotlivými složkami kontrolního systému. Vedle kontroly je důležitá také účinná prevence. To znamená zabezpečení informovanosti o práci v ČR a to již v zemi původu cizinců prostřednictvím informačních materiálů, kampaní, informačních center, linek apod. Cizinci by tak měli být schopni zajistit si práci v ČR bez pomoci organizovaných skupin, jejichž praktiky jsou často na hranici zákona, viz. klientský systém.

Kromě snahy samostatně řešit nelegální migraci a nelegální zaměstnávání je ale důležité řešit celý problém šedé ekonomiky, která je příčinou přílivu nelegální pracovní síly do ČR.

Závěr

Trh práce v ČR prošel od počátku ekonomické transformace do současnosti velmi dramatickými změnami. Po roce 1989 byl nastartován proces formování trhu práce, byly odstraněny překážky volné konfrontace nabídky a poptávky a začala vznikat nezaměstnanost. Po rozšíření Evropské unie v roce 2004 se nám otevřely trhy práce některých vyspělých evropských zemí a byly tak vytvořeny podmínky pro mezinárodní pracovní migraci.

V úvodu této práce jsem si stanovila tři cíle. Prvním cílem bylo vypracovat analýzu současného stavu trhu práce, politiky zaměstnanosti a mezinárodní pracovní migrace v ČR. Tento cíl je naplněn v kapitolách 2.,3.,4.,5. a zároveň jsou základní fakta shrnuta ve SWOT analýze, která je součástí závěrečné kapitoly.

Za hlavní znaky současného trhu práce v ČR považuji především vysokou míru dlouhodobé a strukturální nezaměstnanosti, významné regionální rozdíly v nezaměstnanosti, nízký počet částečných úvazků, nedostatečnou mobilitu pracovních sil, nízkou motivaci k hledání zaměstnání u některých skupin domácností a nepříznivý populační vývoj. ČR se navíc v současné době potýká s ekonomickou krizí, která proniká do všech oblastí a vzhledem ke své komplexnosti je trh práce tímto jevem zasažen poměrně velkou měrou. Zaměstnanost, která se v předchozích letech neustále zvyšovala se nyní začíná snižovat. Připívají k tomu také demografické faktory a rychlý růst podílu studentů ve skupině do 25 let.

V kapitole věnované politice zaměstnanosti pozitivně hodnotím především fakt, že podíl prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti na celkových prostředcích vydávaných na státní politiku zaměstnanosti se v posledních letech zvyšuje. Je to dáno především čerpáním finančních prostředků z Evropského sociálního fondu. Do budoucna je proto velice důležité, abychom byli schopni využít všechny, nebo alespoň převládající část prostředků, které nám Evropský sociální fond pro období 2007 - 2013 nabízí.

V dalších částech práce, které jsou věnovány mezinárodnímu pohybu pracovních sil, jsem došla k závěru, že se ČR v posledních letech stala výrazně imigrační zemí, svědčí o tom počty cizinců pracujících u nás. Občané EU, cizinci s trvalým pobytem a azylanti mají velmi podobné podmínky jako občané ČR, pro ostatní je nutné pracovní povolení, povolení k pobytu nebo tzv. zelená karta. Za nejvíce imigrační země na českém pracovním trhu lze

považovat ze zemí EU Slovensko a Polsko. Z třetích zemí je to Ukrajina a Vietnam. Zatímco počet zaměstnanců ze zemí EU v ČR za poslední rok klesl, počet zaměstnanců ze třetích zemí se neustále zvyšuje.

Odliv české pracovní síly do zahraničí není tak častým jevem. V porovnání s ostatními státy EU je migrační potenciál českých občanů nízký. Bariérami jsou zde především nedostatečná jazyková vybavenost a neochota stěhovat se za prací, jež pravděpodobně pramení ještě z dob minulého režimu.

Vzhledem k tomu, že čeští občané nemají povinnost oznamovat svůj odjezd za prací do ciziny, je v tomto směru velice obtížné určit přesný počet českých občanů pracujících v zahraničí. Statistiky EUROSTATU a OECD mají z důvodu nekomplexnosti a rozdílné metodiky v jednotlivých zemích spíše orientační charakter. Ve své práci jsem proto vycházela z dat MPSV, které ve snaze získat alespoň nějaké údaje o zahraniční zaměstnanosti našich občanů, požádalo o pomoc zastupitelské úřady ČR v zahraničí, pracovníky EURESU a některé rezorty práce v jednotlivých státech. Z těchto dat je patrné, že cílovou zemí českých pracovníků v EU je nejčastěji Velká Británie, Německo, Irsko a Rakousko. Ze zemí mimo EU jsou pro české občany již tradičně lákavé pracovní trhy USA, Kanady, Austrálie a Nového Zélandu.

Volnému přístupu českých občanů na trhy práce některých členských zemí EU navíc ještě stále brání přetrvávající přechodná omezení volného pohybu pracovníků v EU. Po pěti letech od zavedení přechodných opatření se ale jasně ukázalo, že obavy původních členů EU-15 z masového přílivu uchazečů o zaměstnání z nových členských zemí byly neopodstatněné. ČR si proto jako zastřešující motto svého probíhajícího předsednictví zvolila téma „Evropa bez bariér“. To vyjadřuje naši snahu odstranit přetrvávající přechodná opatření pro volný pohyb pracovníků dříve než v roce 2011.

Druhým cílem mé práce bylo vymezit hlavní dopady mezinárodní pracovní migrace na trh práce v ČR. Tento cíl je naplněn v závěrečné kapitole stejně jako třetí cíl, vytýčit aktuální problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti v ČR ve vazbě na mezinárodní pracovní migraci a nastínit jejich možná řešení. Některá z těchto řešení jsou již v současné době různými připravovanými legislativními akty či jinými iniciativami kompetentních orgánů ve fázi přípravy a zpracování. Jiná zůstávají výzvou do budoucna.

Z celkového hlediska považují mezinárodní pracovní migraci v ČR za přínosnou. Má-li tedy český trh práce a celá domácí ekonomika těžit z globalizace, měli bychom i nadále využívat příležitostí, které nám nabízí mezinárodní migrace pracovních sil. Je ale důležité neustále monitorovat a analyzovat poptávku a nabídku na trhu práce a podle potřeby nastavit migrační politiku tak, aby se stala jedním z efektivních nástrojů řešení ekonomického rozvoje a demografické situace v ČR.

Znamená to, zaměřit se především na kvalifikované pracovníky (rozlišovat zahraniční pracovníky z hlediska kvalifikace a ne z hlediska národnosti) a zamezit nekontrolovanému a nelegálnímu přísunu levné pracovní síly. V tomto směru by se ČR měla poučit ze svých současných problémů a do budoucna se snažit hledat nová moderní řešení, prostřednictvím spolupráce politik zaměstnanosti, vzdělávání, přistěhovalectví a dalších zúčastněných složek.

Co se týče budoucího vývoje, tak lze očekávat, že ČR bude i nadále převážně imigrační zemí. Na této skutečnosti zřejmě nic nezmění ani současný nepříznivý ekonomický vývoj.

Seznam použité literatury

Knižní publikace

BROŽOVÁ, D. : *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vydání. Praha : Oeconomica, 2006. str.173. ISBN 80-245-1120-7

DURDISOVÁ, J. a kol. : *Sociální politika v ekonomické praxi*. 1. vydání. Praha : Oeconomica, 2005. str. 246. ISBN : 80-245-0850-8

FASSMANN, M. : *Stínová ekonomika a práce na černo*. : 1. vydání. Praha : Sondy, 2007. str. 358. ISBN 978-80-86846-21-7

HALÁSKOVÁ, R. : *Politika zaměstnanosti*. 1.vydání. Ostrava : Ostravská univerzita, 2008. str. 152. ISBN 978-80-7368-522-5

JÍROVÁ, H. : *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha : VŠE, 1999. str.95. ISBN 80-7079-635-9

KOTÝNKOVÁ, M. : *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1.vydání. Praha : Oeconomica, 2006. str.256. ISBN 80-245-1149-5

LEIBLOVÁ, Z. : *Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů*. Olomouc : ANAG, 2003. str. 231. ISBN 80-7263-169-1

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3. vydání, Praha : ASPI, 2005, str. 504. ISBN 80-7357-050-5

MACÁKOVÁ, L.: *Mikroekonomie : repetitorium : (středně pokročilý kurs)* . 5. vydání. Slaný, Melandrium, 2007. str. 239. ISBN 978-80-86175-57-7

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. str. 172. ISBN 80-86429-08-3

SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. : *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vydání. Brno : Masarykova Univerzita, 2003. str. 272. ISBN 80-210-3048-8

SOJKA, M., KONEČNÝ, B. : *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 3.vydání. Praha : Libri, 1999. str.271. ISBN 80-85983-78-8

STRAUBHAAR, T. Mezinárodní migrace. IN: HASSE, R., SCHNEIDER, H., WEIGELT, K. *Lexikon sociálně-tržního hospodářství : hospodářská politika od A do Z*. 2. vydání. Praha : Nadace Konrad-Adenauer-Stifung, 2008. str. 493. ISBN 978-80-254-2146-8

Employment in Europe 2008, Luxemburg : European Commission. 2008. str. 283. ISBN : 978-92-79-09809-3

Internetové zdroje s uvedeným autorem

BURDOVÁ, J., CHAMOUTOVÁ, D. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2008* [online]. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání. 2008. [cit.2009-03-02]. Dostupné z :

http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabspub08.pdf

ERHARTOVÁ, J., a kol. *Analýza trhu práce 2000 – 2007*. [online]. Praha : Český statistický úřad. 2008. Poslední revize 2.10.2008 [cit.2008-12-01] Dostupné z :

<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3111-08>

FRANC, A. *Hlavní tendence ve vývoji pracovních migrací v České republice*, [online]. Praha : Centrum výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky, 2006. [cit. 2008-11-01]. Dostupné z : <http://is.muni.cz/do/1456/soubory/oddeleni/centrum/papers/wp2006-22.pdf>

LANGER, I. *Zajištění bezpečnostní situace České republiky*, [online]. Vláda ČR c2009 [cit. 2009-23-3]. Dostupné z :

www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Prezentace.ppt

NEČAS, P. *Dva roky sociálních reforem 2007–2008* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí 2008 [cit.2009-02-02].

Dostupné z : http://www.mpsv.cz/files/clanky/5951/MPSV_2008.pdf

POŘÍZKOVÁ, H. *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace* [online]. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí 2008. [cit. 2008-11-11]. Dostupné z :

http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_251.pdf

TOMEŠ, Z., NĚMEC, D. *Demografický vývoj ČR 1990-2005* [online]. Praha : Centrum výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky, 2006. [cit. 2008-11-01]. Dostupné z :

<http://is.muni.cz/do/1456/soubory/oddeleni/centrum/papers/wp2006-04.pdf>

VAVŘEČKOVÁ, J., a kol. *Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí*. [online]. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí 2008. [cit.2008-12-15]. Dostupné z :

http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_276.pdf

VAVŘEČKOVÁ, J. *Migrační potenciál po vstupu ČR do EU (výsledky terénního šetření)*. [online]. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí 2006. [cit.2008-12-10]. Dostupné z :

http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_189.pdf

Internetové zdroje bez uvedeného autora

Demografický vývoj ČR [online]. Praha : Euroekonom c2008. [cit. 2008-12-29]. Dostupné z :

<http://www.euroekonom.cz/grafy-demografie-data-img.php?type=demografie1>

Evropský sociální fond v ČR [online]. Evropský sociální fond v ČR c2009 [cit. 2009-01-12] Dostupné z : <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#cile>

Operační programy 2007 – 2013 [online]. Evropský sociální fond v ČR c2009 [cit. 2009-01-12] Dostupné z : <http://www.esfcr.cz/07-13>

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013 [online]. Evropský sociální fond v ČR c2009 [cit.2009-02-21]. Dostupné z : http://www.esfcr.cz/file/4976_1_1/download/

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [online], vybrané stránky

Zaměstnanost cizinců : 10 nejčtetnějších zemí [online]. Praha : Český statistický úřad. c2009. Poslední revize : 29.1.2009 [cit. 2009-02-01] Dostupné z : http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu

Populace s ukončeným terciárním vzděláním [online]. Praha : Český statistický úřad. c2009. Poslední revize 8.7.2008 [cit.2009-02-13] Dostupné z : http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/populace_s_ukoncenym_terciarnim_vzdelanim_hrste

Počet cizinců v ČR [online]. Praha : Český statistický úřad. c2009. Poslední revize : 29.1.2009. [cit. 2009-02-01] Dostupné z : http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu

Zaměstnanost [online]. Praha : Český statistický úřad. c2008. Poslední revize : 19.11.2008. [cit.2008-11-29] Dostupné z : http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_zamestnanost

Podíl obyvatel ve věkové skupině 0-14 a 65 a více let v letech 1946-2004 [online]. Český statistický úřad. c2008. Poslední revize : 19.11.2007. [cit.2008-12-10] Dostupné z : http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/podil_obyvatel_ve_vekove_skupine_0_14_a_65_a_v_ice_let_v_letech_1946_2004

Trh práce v ČR 1993 až 2007 [online]. Praha : Český statistický úřad. c2008. Poslední revize : 13.8.2008. [cit.2008-12-13] Dostupné z : <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3103-08>

Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 4. čtvrtletí 2008 [online]. Praha : Český statistický úřad. c2009. Poslední revize : 31.3.2009. [cit.2009-04-04] Dostupné z : <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3101-08>

Počet cizinců v ČR [online]. Praha : Český statistický úřad. c2009. Poslední revize : 29.1.2009. [cit.2009-02-04] Dostupné z : http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu

Zaměstnanost - datové údaje [online]. Praha : Český statistický úřad. c2009. Poslední revize : 10.4.2009. [cit.2009-04-13] Dostupné z : http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/ciz_zamestnanost

Vývoj ekonomické aktivity obyvatelstva ve 4. čtvrtletí 2008 [online]. Praha : Český statistický úřad. c2009. [cit.2009-04-02] Dostupné z : <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/754E003FC0B8>

Vzdělání mužů a žen 2007 [online]. Praha : Český statistický úřad. c2008. [cit.2008-11-02] Dostupné z : <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/tab/050039BED9>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ [online], vybrané stránky

Přehled zaměstnanosti občanů ČR na území států EU/EHP a Švýcarska v letech 2005 – 2007 [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR c2008 [cit. 2008-12-01] Dostupné z : http://www.mpsv.cz/files/clanky/5296/Obcane_CR_v_EU.pdf

Přechodné období pro volný pohyb českých pracovníků [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR c2008. Poslední revize 19.8.2008. [cit. 2008-11-21] Dostupné z : <http://www.mpsv.cz/cs/1282#tab1>

Souhrnná informace za rok 2007 o aktivitách realizovaných příslušnými resorty, resp. jejich výkonnými složkami, v oblasti potírání nelegálního zaměstnávání cizinců, předkládaná prostřednictvím Meziresortního orgánu pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců v České republice. [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR c2009 [cit.2009-02-25] Dostupné z : http://www.mpsv.cz/files/clanky/5516/nelegalni_zamestnavani.pdf

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2007, [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR c2008 [cit.2008-11-14] Dostupné z : http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007/Anal2007.pdf

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR c2009 [cit.2009-02-15] Dostupné z : <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Statistiky nezaměstnanosti [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR c2009 [cit.2009-01-10] Dostupné z : <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>

Zaměstnávání cizích státních příslušníků [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR c2009 [cit.2009-04-08] Dostupné z : http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl

MINISTERSTVO FINANČÍ ČR [online], vybrané stránky

Národní program reforem ČR [online]. Praha : Ministerstvo financí ČR c2005-2009 [cit. 2009-01-12] Dostupné z :

http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/eu_program_zprava.html?year=PRESENT

Národní program reforem České republiky 2008 – 2010 [online]. Ministerstvo financí ČR c2005-2009 [cit.2009-02-22]. Dostupné z :

http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Narodni_program_reforem_CR_2008-2010_pdf.pdf

MINISTERSTVO VNITRA ČR [online] vybrané stránky

Projekt dobrovolných návratů [online]. Praha : Ministerstvo vnitra ČR c2008 [cit. 2009-01-12] Dostupné z :

<http://www.mvcr.cz/clanek/informace-o-projektu-dobrovolnych-navratu.aspx>

Zpráva o situaci v oblasti migrace na území České republiky za rok 2007 [online]. Praha : Ministerstvo vnitra ČR c2008 [cit.2008-11-15]. Dostupné z

<http://www.mvcr.cz/soubor/zprava-o-migraci-za-rok-2007-pdf.aspx>

Terminologický slovník [online]. Praha : Ministerstvo vnitra ČR c2008 [cit.2008-11-29].

Dostupné z : <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/azyl/slovník.html>

Prameny práva :

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

Seznam příloh

Příloha 1 : Přehled zaměstnanosti občanů ČR na území států EU/EHP a Švýcarska v letech 2005 – 2007

Příloha 2 : Přechodná opatření vůči ČR – stav k 1.8.2008

Příloha 3 : Míra registrované nezaměstnanosti podle krajů a okresů ČR za prosinec 2008

Příloha 4 : Vzdělání v ČR

Příloha 1 : Přehled zaměstnanosti občanů ČR na území států EU/EHP a Švýcarska v letech 2005 – 2007

Přehled zaměstnanosti občanů ČR na území států EU/EHP
a Švýcarska v letech 2005 - 2007

Státy EU/EHP a Švýcarska		rok 2005	rok 2006	rok 2007
1.	Spojené království	17 600	17 400	30 000
2.	Německo	2 010	12 404	13 579
3.	Irsko	5 761	4 524	12 000
4.	Rakousko	*	6 680	5 278
5.	Švýcarsko	31	1 440	4 157
6.	Itálie	4 217	4 115	4 050
7.	Španělsko	*	2 944	2 800
8.	Nizozemsko	*	1 394	1 250
9.	Slovensko	814	1 065	1 241
10.	Norsko	284	210	633
11.	Kypr	*	*	457
12.	Švédsko	152	140	232
13.	Polsko	*	205	164
14.	Slovinsko	128	128	141
15.	Island	*	140	120
16.	Maďarsko	115	118	110
17.	Francie	99	82	72
18.	Malta	12	61	66
19.	Lotyšsko	*	*	35
20.	Finsko	11	11	11
21.	Belgie	*	1 593	*
22.	Bulharsko	*	*	*
23.	Dánsko	*	*	*
24.	Estonsko	*	*	*
25.	Lichtenštejnsko	*	*	*
26.	Litva	*	*	*
27.	Lucembursko	*	*	*
28.	Portugalsko	*	*	*
29.	Rumunsko	*	*	*
30.	Řecko	*	*	*
	Celkem ČR	31 234	54 654	76 396

*údaje nejsou k dispozici (státy je nedodaly a nejsou k dispozici ani na Eurostatu).

Komentáře k jednotlivým zemím:

Spojené království: Údaj je nepřesný, neboť vychází z dat tzv. registru pracovníků (WRS). Předpokládá se, že značná část pracovníků se ze systému neodhlašuje. Nejvíce občanů ČR pracuje ve službách, pohostinství, zemědělství, výrobě, potravinářském průmyslu.

Německo: Občané ČR jsou v Německu zaměstnáni v následujících oborech: zpracovatelský průmysl/řemesla (3 613), v pohostinství (2 111), pronájem pozemků a bytů (1 593), obchod (1 544), zdravotnictví (1 486), doprava (763), stavebnictví (580), výchova a vyučování (381), zemědělství (253), veřejná správa a obrana (217), úvěry a pojišťovnictví (171), hornictví (50). Na základě Dohody o vzájemném zaměstnávání občanů za účelem rozšíření odborných a jazykových znalostí získalo v roce 2007 pracovní povolení v Německu 71 občanů ČR. Sezónní pracovní povolení (max. na 4 měsíce) získalo 1 106 občanů ČR. Ostatní povolení jsou udělována mimo bilaterální dohody

Rakousko: Nejvíce občanů ČR pracuje v Rakousku ve stavebnictví a strojírenství (2 200), v turistickém ruchu (1 500), ve zdravotnictví (500), v zemědělství (500), v obchodu (350), v administrativě (300). Na základě bilaterálních smluv bylo v roce 2007 zaměstnáno v Rakousku asi 140 občanů ČR (Dohoda o výměně zaměstnanců za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí asi 40 osob, Dohoda o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech asi 100 osob). Ostatní povolení jsou udělována mimo bilaterální dohody.

Irsko: Irsko registruje pouze příchod, ale ne odchod, údaj je tudíž značně nepřesný. Nejvíce občanů ČR je zaměstnáno ve stavebnictví a pohostinství.

Norsko: Nerozlišuje rozdělení podle odvětví.

Švédsko: Nerozlišuje rozdělení podle odvětví.

Slovinsko: Nejvíce občanů ČR zaměstnáno ve stavebnictví, výrobě, zásobování, dopravě, zdravotnictví, hornictví.

Malta: Nejvíce občanů ČR je zaměstnáno v pohostinství.

Švýcarsko: Rozlišuje druhy pracovních povolení podle délky. Pracovní povolení na 5 let (2 169), pracovní povolení na 1 rok (1 872), krátkodobá pracovní povolení na 4 - 12 měsíců (116).

Od ostatních států nebyly získány podrobnější informace.

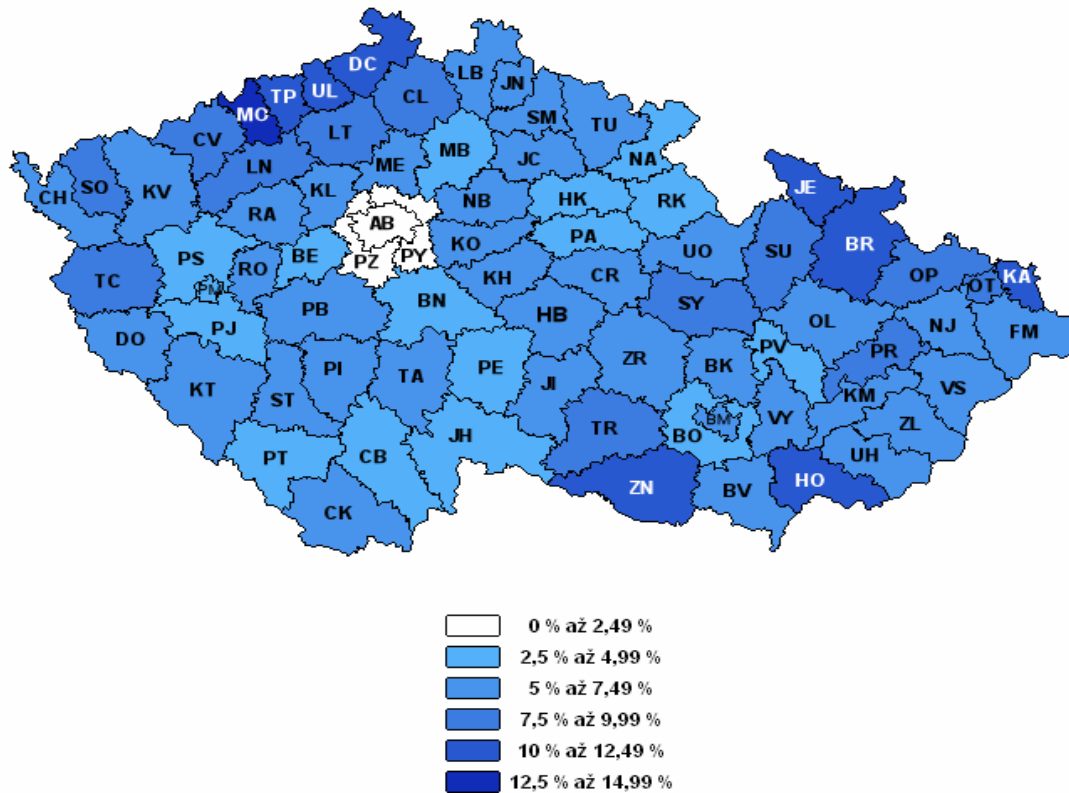
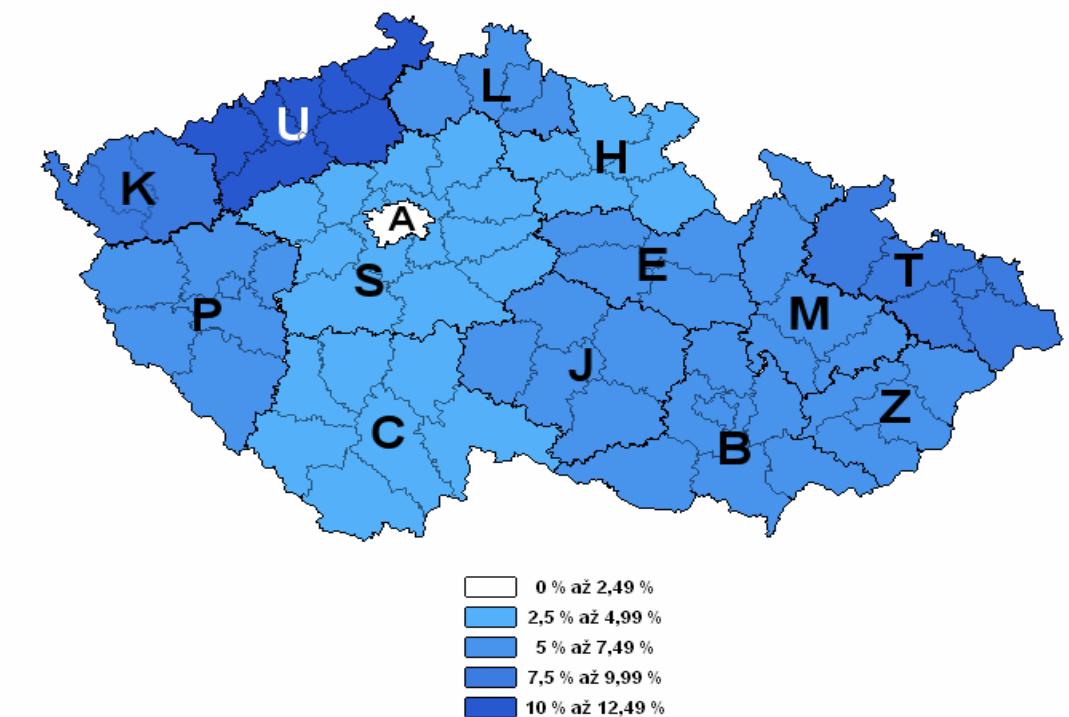
Příloha 2 : Přechodná opatření vůči ČR – stav k 1.8.2008

Přechodná opatření vůči ČR – stav k 1.8.2008

Stát EU	Přechodná opatření	Poznámka
Belgie	ANO	částečné uvolnění pro nedostatkové profese od 30.4.2006, od listopadu 2006 další uvolnění
Bulharsko	NE	
Dánsko	ANO	zjednodušení administrat. procedur od července 2006, od 1.5.2008, pokud je daná pracovní pozice kryta kolektivní smlouvou, nežádá se o pracovní povolení.
Estonsko	NE	
Finsko	NE	ukončení k 30.4.2006
Francie	NE	od 1.7.2008 zrušení požadavku pracovních povolení
Irsko	NE	od počátku neuplatňuje (pro EU-8 -systém povinné registrace)
Island	NE	neuplatňuje od 30.4.2006
Itálie	NE	PO zrušena od května 2006
Kypr	NE	od počátku neuplatňuje
Lichtenštejnsko	ANO	Uplatňuje vůči českým občanům přechodné období týkající se pohybu osob a přístupu na trh práce. Na občany ČR se vztahuje nařízení 1408/71 a 574/72.
Lucembursko	NE	PO zrušena s účinností od 1.11.2007
Litva	NE	
Lotyšsko	NE	od počátku neuplatňuje
Maďarsko	NE	
Malta	ANO	uplatňuje systém automaticky vydávaných pracovních povolení
Německo	ANO	S účinností od 1.11.2007 uvolněn pracovní trh pro určené profese a absolventy německých VŠ. Od 1.1.2009 bude zrušen test komunitární preference u absolventů českých VŠ.
Nizozemsko	NE	od 1.5.2007 neuplatňuje
Norsko	ANO	prodlouženo do května 2009
Polsko	NE	
Portugalsko	NE	neuplatňuje od 30. 4. 2005
Rakousko	ANO	Od 1.1.2008 vydán seznam profesí, pro které je zjednodušený postup pro získání povolení.
Rumunsko	NE	
Řecko	NE	
Slovensko	NE	
Slovinsko	NE	
Španělsko	NE	neuplatňuje od 30. 4. 2005
Švédsko	NE	od počátku neuplatňuje
Švýcarsko	ANO	přechodná období pro zaměstnané osoby a poskytovatele služeb v určitých odvětvích (účinná nejdéle do 30. dubna 2011)
Velká Británie	NE	od počátku neuplatňuje (pro EU-8 -systém povinné registrace)

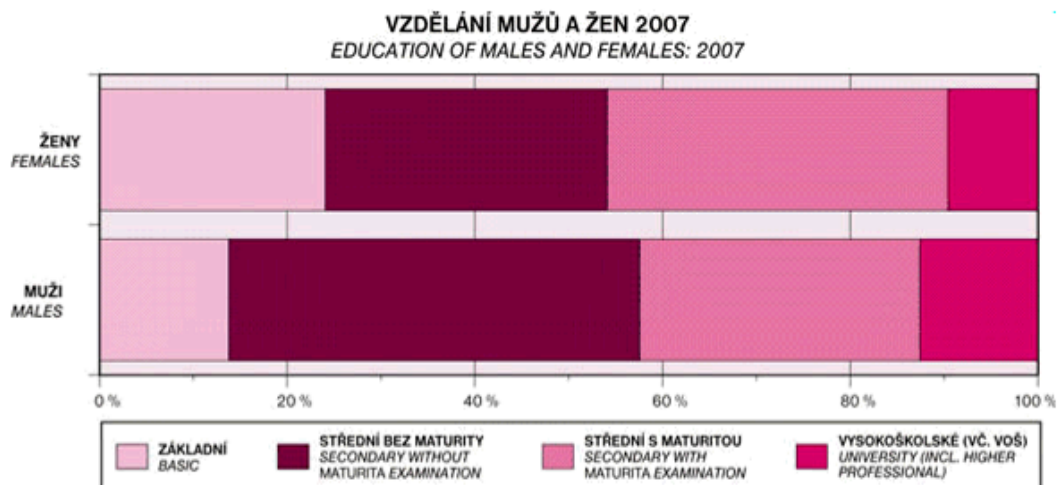
Pramen : *Přechodné období pro volný pohyb českých pracovníků* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR c2008. Poslední revize 19.8.2008. [cit. 2008-11-21] Dostupné z : <http://www.mpsv.cz/cs/1282#tab1>

Příloha 3 : Míra registrované nezaměstnanosti podle krajů a okresů ČR za prosinec 2008



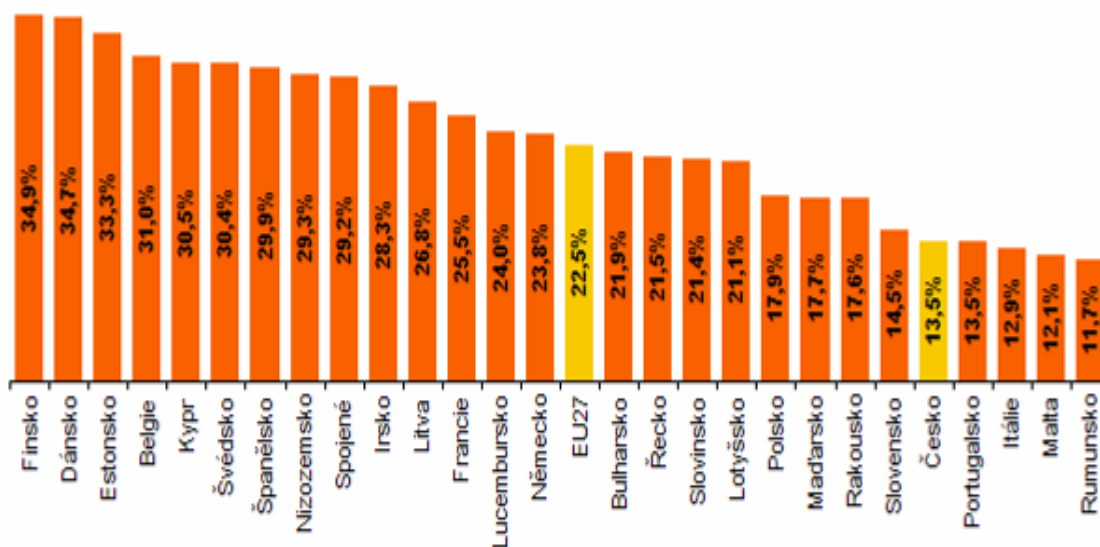
Pramen : *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR c2009 [cit.2009-01-10] Dostupné z : <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>

Příloha 4 : Vzdělání v ČR



Pramen : Vzdělání mužů a žen 2007 [online]. Praha : Český statistický úřad. c2008. [cit.2008-11-02]
Dostupné z : <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/tab/050039BED9>

Graf 6: Osoby s ukončeným terciárním vzděláním ve věku 25-64 let (% populace celkem), 2006



Pramen : Populace s ukončeným terciárním vzděláním [online]. Praha : Český statistický úřad. c2009.
Poslední revize 8.7.2008 [cit.2009-02-13] Dostupné z :
http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/populace_s_ukonceny_m_terciarnim_vzdelanim_hrste