

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI**

**Filozofická fakulta**

**Katedra politologie a evropských studií**

**Martin Kőszegi**

**Politika zaměstnanosti Evropské unie a její dopady na  
Českou republiku**

**Bakalářská diplomová práce**

**Vedoucí práce: Mgr. Lucie Tunkrová, Ph.D., M.A.**

**OLOMOUC 2007**

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou diplomovou práci vypracoval samostatně na základě uvedené literatury.

V Olomouci dne

# OBSAH

<b>Úvod</b> .....	4
<b>1. Teorie evropeizace a vliv Evropské unie na politiky národních zemí</b> .....	8
<b>2. Uvedení do problematiky, charakteristika a cíle politiky zaměstnanosti</b> .....	10
2. 1. Nezaměstnanost problémem nejen ekonomickým ale i sociálním.....	11
2. 2. Vzdělání a kvalifikace jako podpora zaměstnanosti .....	12
2. 3. Rizikové skupiny.....	14
<b>3. Politika zaměstnanosti České republiky</b> .....	16
3. 1. Základní legislativní rámec .....	17
<b>4. Vývoj politiky zaměstnanosti České republiky</b> .....	18
4. 1. Období transformace a její důsledky.....	18
4. 2. Nárůst nezaměstnanosti v polovině devadesátých let .....	19
4. 3. Národní akční plány zaměstnanosti České republiky před vstupem do EU a jejich realizace.....	20
4. 4. Reformy politiky zaměstnanosti v souvislosti se vstupem do Evropské unie.....	21
<b>5. Evropská politika zaměstnanosti</b> .....	23
5. 1. Mobilita pracovníků v rámci EU.....	24
5. 2. Sociální partneři a Evropský sociální fond .....	25
<b>6. Vývoj evropské politiky zaměstnanosti</b> .....	27
6. 1. Období 1993 – 1997 .....	27
6. 2. Přijetí Evropské strategie zaměstnanosti.....	28
6. 3. Období po přijetí Lisabonské strategie.....	29
6. 4. Zhodnocení úspěšnosti Lisabonské strategie v oblasti zaměstnanosti .....	31
<b>7. Dopady Evropské politiky zaměstnanosti na Českou republiku po vstupu do Evropské unie</b> .....	33
7. 1. Komparace indikátorů zaměstnanosti ČR v předvstupním období a po vstupu do EU .	34
7. 2. Komparace indikátorů zaměstnanosti ČR s ostatními členskými zeměmi .....	35
<b>Závěr</b> .....	37
<b>Přílohy</b> .....	46
<b>Tabulky</b> .....	46
<b>Seznam zkratk</b> .....	48
<b>Abstrakt</b> .....	49

## Úvod

Politika zaměstnanosti patří v současnosti v Evropské unii i České republice mezi velmi diskutované otázky. Pokrok v této oblasti se stává základní determinantou schopnosti úspěšně čelit globalizačním procesům a nejsilnějším světovým ekonomikám.

Lze říci, že je nepřímo určující pro budoucí směřování EU, efektivita způsobu vládnutí v této oblasti totiž ovlivní další vývoj mechanismu vládnutí v rámci celé EU. Efektivita politiky zaměstnanosti významně ovlivňuje postoj řadových občanů k Unii, zejména těch z nově přistoupivších zemí, pro které zlepšení jejich životní úrovně a sociálního statutu podmiňuje kladný vztah k dalším integračním krokům. Z výčtu těchto faktů vyplývá, že politice zaměstnanosti je nutné přičítat prioritní důležitost.

Hlavním cílem práce je analyzovat pokrok v plnění předsevzetí politiky zaměstnanosti ČR a její problémové oblasti prostřednictvím vývoje indikátorů zaměstnanosti a srovnání jejich aktuálních hodnot v ČR s hodnotami v předvstupním období, stejně jako srovnání aktuálního stavu s ostatními členskými zeměmi. Všímám si také změn v oblastech regionálních diferencí či způsobu vynaložení prostředků na politiku zaměstnanosti. Dalším cílem je evaluace perspektivy dosažitelnosti cílů Lisabonské strategie (LS) prostřednictvím analýzy vývoje indikátorů zaměstnanosti v EU a ekonomických odhadů. Mezi vedlejší cíle patří deskripce aspektů politiky zaměstnanosti obecně a vývojových směrů politiky zaměstnanosti v Evropské unii a v České republice od roku 1993. Snažím se postihnout stěžejní koncepce a přístupy k politice zaměstnanosti v rámci EU i ČR a kladu důraz na analýzu změn těchto koncepcí v rámci ČR po implementaci evropských směrnic.

Samotnou zaměstnanost se snažím blíže zkoumat z několika hledisek jako jsou její sektorová struktura, podíl zaměstnaných a nezaměstnaných podle věku, pohlaví, vzdělání atd. Priority politiky zaměstnanosti se totiž neomezují na její schopnost zvýšit obecnou míru zaměstnanosti a ekonomickou výkonnost, ale také zapojit skupiny nezaměstnaností nejvíce ohrožené do pracovního procesu, což je při komplexnější analýze a hodnocení její efektivity nutné vzít v úvahu.

Hlavní výzkumné otázky mé práce představuje dopad přijetí Evropské politiky zaměstnanosti (EPZ) na Českou republiku po jejím vstupu do EU a efektivita národní politiky zaměstnanosti (NPZ) po adaptaci na formát Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ).

V práci budu ověřovat následující hypotézy:

1. Vstup do EU a implementace evropských směrnic příznivě ovlivnily indikátory zaměstnanosti v ČR.
2. Revize Lisabonské strategie v oblastech zaměstnanosti z roku 2005 příznivě ovlivnila indikátory zaměstnanosti v EU jako celku.

Metodologické uchopení mé práce vychází především z empiricko-analytické metody za využití statistických indikátorů zaměstnanosti v podobě míry zaměstnanosti, míry nezaměstnanosti, produktivity práce, procenta hrubého domácího produktu (HDP) odváděného na politiku zaměstnanosti, strukturálního složení zaměstnanosti a jejich deskripce. V rámci hypotézy č.1 v ČR v letech 1993-2007, č.2 v EU v letech 2000-2007. Prostřednictvím empiricko-analytické metody v kombinaci s deskripcí se pokouším i o evaluaci efektivity vybraných programů politiky zaměstnanosti.

Práci jsem časově vymezil od roku 1993, tedy od podpisu Maastrichtské smlouvy a vzniku samostatné České republiky až po aktuální dění, zkoumání legislativních rámců či socio-ekonomických ukazatelů v dřívějším období postrádá relevanci. Československo představuje odlišný celek z hlediska struktury zaměstnanosti a dalších jejích aspektů, v EU se zaměstnanost začíná významněji řešit v rámci evropské agendy až od roku 1993. V kapitole věnující se politice zaměstnanosti v ČR po roce 1993 samozřejmě v kontextu musím okrajově zmiňovat i období po roce 1989, jelikož jevy transformačních procesů mají základ již v tomto časovém úseku.

Fakt dynamiky oblasti zaměstnanosti jsem reflektoval při výběru odborné literatury, snažil jsem se tedy zejména při analyzování současného stavu o použití nejnovějších zdrojů tak, aby se má práce nestala pouhým shrnutím existující literatury, ale aby byla prací aktuální a hledající nová východiska. K tomuto účelu pracuji s nejnovějšími údaji statistických úřadů národních zemí i EU, především Českého statistického úřadu (ČSÚ) a Eurostatu. Zkoumám nejnovější oficiální dokumenty vydané na obou úrovních, z nichž převážná většina je v elektronické podobě dostupná z internetu. Politiku zaměstnanosti nelze zkoumat pouze z politologického úhlu pohledu, proto věnuji pozornost také literatuře z vědních oborů ekonomie a především sociologie.

Pro obecné studium politiky zaměstnanosti a její specifika v ČR využívám přibližně stejné množství českých i zahraničních zdrojů, pro výzkum v rámci EU

převažují zdroje anglicky psané. Výzkumná činnost je v ČR realizována především v rámci Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV), nicméně jeho rozsah ve srovnání s výzkumem realizovaným Společenstvím značně pokulhává, EU má k dispozici široké spektrum svých sociálních partnerů uskutečňujících vlastní empirické výzkumy.

Důležitou úlohu v mé práci má vlastní výzkum a analýza oficiálních pramenů, dokumentů a statistik. Mezi primární zdroje tak řadím zejména zprávy Evropské komise, národní plány zaměstnanosti ČR, základní dokumenty z vyjednávacího procesu mezi ČR a EU, statistiky ČSÚ a Eurostatu. Jejich částečným nedostatkem je zpoždění ve zveřejnění údajů. Indikátor obecné zaměstnanosti je zveřejňován zpravidla s čtvrtletním zpožděním, složitější zpracování údajů pro komplexnější analýzy zaměstnanosti podle věkových skupin atd. způsobuje až roční zpoždění.

Pro teoretickou část práce je klíčové zpracování zahraničních odborných článků zabývajících legitimitou EU a teorií evropeizace. Kvalitou bych vyzdvihl domácí, ale anglicky psaný titul *Anatomy of the Czech Labour Market* vydaný Karlovou univerzitou v roce 2007 do něhož přispěli např. Petr Mareš a Tomáš Sirovátka z Masarykovy univerzity nebo Jiří Večerník z Institutu sociologických studií (ISS), kteří se problematikou české politiky zaměstnanosti dlouhodobě zabývají. V součinnosti se sociology byli do projektu zapojeni přední ekonomové České národní banky (ČNB), monografie tak představuje komplexní práci poskytující fundovanou analýzu českého trhu práce. Mezi další sekundární zdroje řadím publikace zabývající se politikou zaměstnanosti obecně či jednotlivým jejím aspektům. Jako zdroj odborných článků jsem využil zejména Sociologický časopis a elektronickou databázi JSTOR. Kvalita publikací v této oblasti je vysoká a jsou v nich zastoupeny práce od představitelů různých teoretických přístupů k problematice evropské integrace.

Práce je strukturována tak, aby v úvodní kapitole nejprve představila teoretická východiska, nutná k pochopení komplexnějších jevů, které se snažím postihnout. V dalších kapitolách se zabývám analýzou vývoje a současného stavu politiky zaměstnanosti v EU a ČR. Kapitoly věnující se deskripci vývojových směrů politik zaměstnanosti jsou členěny podle klíčových úprav, jež se v legislativním rámci na obou úrovních udály. Na konci práce se snažím zhodnotit předpokládaný rozsah uplatnění a efektivitu Lisabonské strategie, věnuji se dopadům evropské politiky zaměstnanosti na národní politiku ČR v této oblasti a srovnávám nynější hodnoty vybraných indikátorů s hodnotami před vstupem do EU, stejně jako s ostatními

členskými zeměmi, s cílem analyzovat efektivitu programů zaměstnanosti v ČR a poukázat na jejich nedostatky.

Přílohy v podobě tabulek základních indikátorů zaměstnanosti umožňují jejich rychlou a přehlednou analýzu.

## 1. Teorie evropeizace a vliv Evropské unie na politiky národních zemí

Pro pochopení vývoje politiky zaměstnanosti na úrovni ČR i EU je nutné seznámit se s vlivem Evropské unie na formování jednotlivých národních politik. Rozšíření 1. května 2004 zvýšilo heterogenitu celého Společenství. Rozdílnost institucionálního uspořádání a způsobu realizace politik na národní úrovni nově přistupujících zemí zdůraznila nutnost diverzifikace metod a forem evropeizace.

Počátek procesu evropeizace národní politiky zaměstnanosti ČR, tedy jejího přizpůsobování Evropské strategii zaměstnanosti, lze vysledovat mnohem dříve před samotným vstupem do EU, především ve spojitosti s vypracováním Národního plánu zaměstnanosti (NPZ) v roce 1998. Evropeizaci tedy nelze omezit pouze na procesy působící uvnitř Unie, ale vzhledem k závazkům plynoucím z přístupového jednání či specifickým doporučením Komise dochází k postupné evropeizaci kandidátských zemí ještě před samotným vstupem do EU. Pronikání evropské dimenze do národního formátu je obtížně kvantitativně a kvalitativně měřitelné, určují ho především smluvní podmínky, které musí kandidátské země přijmout v rámci předvstupního procesu (Evropské dohody, Smlouva o přistoupení, Akt o přistoupení).

Johan P. Olsen shrnuje evropeizaci do pěti základních principů: expanze teritoriálních hranic EU, rozvoj institucí a organizací na evropské úrovni, pronikání evropské dimenze do národních a subnárodních institucí, vývoz evropské politické organizace a vládnutí mimo Evropu a politický projekt unifikace Evropské unie<sup>1</sup>, tedy vertikální i horizontální rozšiřování. Evropeizace vede k přetváření národních, regionálních a lokálních politik vlivem přesahujícím rámcem domácí politiky členských států.<sup>2</sup>

Přistoupením k EU přebírá kandidátská země soubor evropského práva (*acquis communautaire*), čímž dochází k změně národního právního prostředí, včetně ústavních principů. Pokud na evropeizaci pohlížíme z hlediska integrace, rozumí se jí proces vytváření a institucionalizace formálních pravidel, procedur a způsobů jednání, které jsou nejprve definovány a přijaty na evropské úrovni a poté implementovány do

---

<sup>1</sup> OLSEN, Johan P., *The many faces of europeization*, Journal of Common Market Studies, 40, 2002, č. 5, s. 923-24.

<sup>2</sup> MORENO, Louis: *Europeization, mesogovernments and „safety nets“*, European Journal of Political Research, 42, 2003, s. 272.



institucionálního uspořádání a politik jednotlivých národních zemí, čímž se samotná integrace usnadňuje.

V průběhu dějin je v EU možné sledovat střídání a mnohdy i vzájemné prolínání federálního i mezivládního paradigmatu integračního procesu.<sup>3</sup> Institucionální struktura EU je tak kompromisem obou modelů. Otázka legitimity a implikací pro EU v případě, že její společné politiky nezískají potřebnou veřejnou podporu, jsou diskutovanými tématy od přijetí Maastrichtské smlouvy.<sup>4</sup>

Přijatelnost vládnutí na úrovni národního státu je zaručena pouze pokud: Vládnoucí těleso, operující prostřednictvím odpovídajících institucí, se řídí pravidly reflektujícími normativní řád politického zřízení a pokud hodnoty a aspirace společnosti se ztotožňují s rámcem vládnutí. Zatímco první podmínka zajišťuje formální legitimitu, druhá paralelně legitimitu sociální. Nemusí být ovšem v souladu, politický proces buď přizpůsobuje pravidla k zajištění sociální legitimacy nebo k modifikuje hodnoty společnosti k udržení formálního systému.<sup>5</sup>

Legitimní autorita EU je ovšem vytvořena vně národních států, o to více se musí opírat o zajištění prospěchu a zisku jednotlivých společností. Modifikace hodnot je na úrovni EU vzhledem k heterogenitě Společenství problematická, pro zajištění sociální legitimacy je tedy nutná úprava norem. Co se týče hodnot a očekávání obyvatel, pro ty budou hrát stále hlavní roli národní a místní kultury.<sup>6</sup> EU musí koncepci pravidel v politice zaměstnanosti věnovat mimořádnou pozornost, jelikož se jedná o oblast pro zajištění sociální legitimacy klíčovou.

Zkoumat evropeizaci znamená studovat celý komplex vztahů mezi institucemi a aktéry na obou úrovních unijního i národního prostoru. V extrémních případech je evropeizace využita k vysvětlení systematických změn domácích vládních struktur.<sup>7</sup> Práce na analýze dopadů EPZ na ČR toto pojetí vyvrací.

---

<sup>3</sup> PITROVÁ, Markéta – FIALA, Petr: *Evropská unie*. Brno, Centrum pro studium demokracie a kultury 2003, s. 712.

<sup>4</sup> CARTER, Caítriona – SCOTT, Andrew: *Legitimacy and Governance Beyond The European National State: Conceptualising Governance in the European Union*, *European Law Journal*, 4, 1998, č. 4, s. 430.

<sup>5</sup> Tamtéž, s. 431.

<sup>6</sup> MORENO, Louis: *Europeization, mesogovernments and „safety nets*, *European Journal of Political Research*, 42, 2003, s. 273.

<sup>7</sup> CARTER, Caítriona – SCOTT, Andrew: *Legitimacy and Governance Beyond The European National State: Conceptualising Governance in the European Union*, *European Law Journal*, 4, 1998, č. 4, s. 437.

## 2. Uvedení do problematiky, charakteristika a cíle politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti patří k oblastem na které je signifikantním způsobem zaměřena pozornost nejen politických elit, ale všech občanů a celé široké veřejnosti. Směřuje k vyřešení zásadního problému s nímž se moderní společnost vyrovnává, problému úzce propojeného s dalšími negativními jevy ve společnosti – nezaměstnaností. Ta snižuje životní úroveň nezaměstnaných, kteří si zabezpečují příjmy čerpáním financí ze sociálního systému, zapojením do šedé ekonomiky, či dokonce trestnou činností, což ve svém důsledku brzdí celkový rozvoj společnosti.

Posun k vědomostní společnosti a globalizaci zdůrazňují nutnost reforem z důvodu možné sociální exkluze jedinců či dokonce celých skupin. Právo na zaměstnání a jeho svobodnou volbu patří mezi základní pilíře demokratické společnosti. V zájmu každé společnosti je, aby její členové byli vysoce vzdělaní a kvalifikovaní a zároveň členové, kteří chtějí podnikat, vytvářeli kvalitní a stabilní pracovní místa. Tvorba pracovních míst závisí především na příhodných podmínkách pro soukromou hospodářskou činnost a investice a úkolem státu je takové prostředí umožnit. Zároveň je nezbytné správné nastavení daňového systému a systému sociální podpory způsobem, aby byli občané dostatečně motivováni k práci. Úspěšná tržní ekonomika vyžaduje úspěšnou politiku zaměstnanosti a pružný trh práce, schopný rychle reagovat na měnící se situaci a schopnost občanů uplatnit se na něm je podmíněna růstem vzdělanosti a zavedením opatření tuto flexibilitu podporující možnostmi změny nebo zvýšení kvalifikace.

Mezi hlavní cíle politiky zaměstnanosti patří hospodaření s na ní vynaloženými prostředky, pravidelné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, snaha o nastavení příznivých podmínek pro zvyšování kvantity a kvality pracovních míst, poskytování podpor v nezaměstnanosti, prevence sociálního vyčleňování a opětovná resocializace.

Řešení aktuální situace nezaměstnaného zprostředkováním vhodného zaměstnání či poskytováním hmotné podpory je označováno jako tzv. pasivní přístup. Ten ovšem není schopen odstranit latentní nedostatky trhu práce, proto je v současné době kladen důraz zejména na progresivnější aktivní přístup prostřednictvím vytváření nových pracovních příležitostí nebo zvyšování flexibility a kvalifikace pracovníků.

Mnou uvedený výčet je ovšem pouze souhrn základních principů, politika zaměstnanosti je natolik komplexní a dynamickou oblastí, že se nelze omezit na stručnou sumarizaci oblastí jimiž by se měla zabývat. Nejsou to univerzální determinanty k úspěchu – je do značné míry ovlivněna nastavením celého ekonomického a vzdělávacího systému. Základem úspěšné politiky zaměstnanosti by ovšem nemělo být řešení vzniklých problémů, ale preventivní strategie zaměřující se na zvyšování nabídky vzdělaných a kvalifikovaných sil motivovaných pro hledání svého uplatnění na trhu práce, který poskytuje dostatečné množství kvalitních pracovních míst.

V dalších podkapitolách se nevěnuji typologickému rozdělení nezaměstnanosti, definicím nezaměstnané osoby atd., jednak to nemá pro cíle mé práce velký význam (rozsah práce to ani neumožňuje) a především se jedná o encyklopedické a snadno vyhledatelné informace, ale zabývám se spíše analýzou klíčových aspektů zaměstnanosti.

## **2. 1. Nezaměstnanost problémem nejen ekonomickým ale i sociálním**

Nezaměstnanost patří mezi největší problémy moderní společnosti. Její nebezpečí nespočívá pouze v negativním efektu na ekonomiku a systém sociálního zabezpečení, ale i v psychických a fyzických dopadech na nezaměstnaného občana. Dochází u něj k poklesu životní úrovně, omezení psychické a fyzické aktivity, stresu, ztrátě sebedůvěry a dalším jevům, které mohou mít až tragické vyústění v podobě uchýlení se ke kriminální činnosti, prostituci či alkoholismu. „Status zaměstnaného znamená vždy pozitivní společenské postavení, bez ohledu na to, že jde o práci všední, každodenně se opakující, nezajímavou.“<sup>8</sup>

Moderní společnost hodnotí úspěch a lidé, kterým není umožněno úspěchu prožít riskují vyčlenění z této společnosti a stávají se pro ní přítěžím až hrozbou. Mezi délkou období, kdy je člověk nezaměstnaný a jeho sociální exkluzí přitom existuje přímá úměra. Dlouhodobá nezaměstnanost je pro ČR trvalým problémem. Podmiňují ji sociálně-demografické nebo strukturální faktory. Konkrétně se jedná zejména o nízké vzdělání či úplně chybějící kvalifikaci, nedostatečné pracovní zkušenosti, zdravotní

---

<sup>8</sup> VEDRAL, Pavel – STRAKOVÁ, Anna: *Zaměstnanost. Vybrané kapitoly*. České Budějovice, Jihočeská univerzita 1996, s. 41.

stav limitující aktivní účast na trhu práce, nízký věk nebo etnický původ (velmi často jde o kombinaci těchto faktorů).<sup>9</sup>

Dlouhodobě nezaměstnaný člověk navíc ztrácí právo na vyplácení podpory v nezaměstnanosti a riskuje ztrátu potřebných dovedností a znalostí. Zejména soukromí zaměstnavatelé nemají v dlouhodobě nezaměstnané při přijímacích řízeních důvěru a získání zaměstnání se tak stává stále obtížnějším. Investice do rozvoje lidských zdrojů, flexibilního kvalifikačního systému a možností rekvalifikace se tak stávají klíčovými prvky politiky zaměstnanosti nejen z ekonomických důvodů.

## 2. 2. Vzdělání a kvalifikace jako podpora zaměstnanosti

Kvalitní vzdělání před vstupem na trh práce i proces celoživotního vzdělávání zaměstnanost ovlivňují kladným způsobem. Vzdělaná společnost je schopná vytvářet a obsadit kvalitní pracovní místa a být konkurenceschopná. Kvalifikace pracovníka patří k faktorům zvyšujícím produktivitu práce. Analytici označují tento stav moderní společnosti, kde se vzdělání stává klíčovým elementem pro rozvoj jak jednotlivce, tak celé společnosti, jako tzv. „vědomostní společnost“.<sup>10</sup> Možnost postupu ve vzdělání a kvalifikaci jsou základními předpoklady sociálního začleňování, možnosti vstoupit a udržet se na trhu práce. Tento postup je prostředkem pomoci znevýhodněným osobám, především skupině dlouhodobě nezaměstnaných, riskujících sociální vyčlenění.

Politické elity si tyto skutečnosti uvědomují a kladou důraz na rozvoj vzdělání nejen v rámci školství, ale i v politice zaměstnanosti či rozvoji lidských zdrojů. Evropská unie řadí zvyšování úrovně vzdělání a kvalifikace mezi své primární politické cíle, usiluje o integrace trhů práce. Lisabonské cíle<sup>11</sup> mohou být dosaženy pouze s využitím zdrojů a pokroku v oblastech vzdělání a kvalifikace a implementací koherentní strategie celoživotního vzdělávání na národní úrovni.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> KATRŇÁK, Tomáš – MAREŠ, Petr: *Segmenty zaměstnaných a nezaměstnaných v České republice letech 1998 až 2004*. Sociologický časopis, 43, 2007, č. 2, s. 282.

<sup>10</sup> RABUŠICOVÁ, Milada – RABUŠIC, Ladislav: *Adult Education in the Czech republic – Who Participates and Why*. Sociologický časopis, 42, 2006, č. 6, s. 1195.

<sup>11</sup> Konkrétní cíle v indikátorech zaměstnanosti, kterých má být dosaženo v rámci Lisabonské strategie do roku 2010. Blíže viz. kapitola 7. 4.

<sup>12</sup> *Eurostat yearbook 2005*, s. 95.

V rámci ESZ byl dohodnut cíl dosáhnout do roku 2010 85 % mladých lidí ve věku 22 let s ukončeným vyšším středním vzděláním nebo aby průměrná míra účasti na celoživotním učení dosáhla u obyvatelstva v produktivním věku alespoň 12,5 %.<sup>13</sup>

V České republice panuje tradiční představa vzdělané a kvalifikované české populace.<sup>14</sup> Tato představa se ovšem ukazuje poněkud neopodstatněnou při komparaci úrovně vzdělanosti české populace s ostatními zeměmi EU. Nedostatečný ve srovnání s ostatními zeměmi EU je v ČR zejména podíl terciálně vzdělaných obyvatel, podíl obyvatel s vyšším středním vzděláním je vyšší. Je to dáno zejména nastavením vzdělávacího systému během komunistického režimu, kdy před rozvojem vědomostní společnosti byl upřednostňován druh kvalifikace odpovídající práci v průmyslu a zemědělství, tedy sektorech pojímajících většinu zaměstnanců.

Podle údajů ČSÚ za 4. čtvrtletí roku 2007 je podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel v ČR 11,1 % a obyvatel s vyšším středním vzděláním 33,6 %. Pochopitelně existují značné regionální rozdíly, téměř čtvrtina českých vysokoškoláků se soustřeďuje do hlavního města Prahy. Pozitivním jevem je konstantní růst absolventů vysokých škol, negativním naopak fakt, že ČR s 4,3 % HDP investovaného do vzdělání zaostává za většinou členů EU.<sup>15</sup> Důraz na vzdělání a dostatečnou kvalifikaci jsou pro úspěšnou politiku zaměstnanosti klíčové – hospodářské strukturální změny znamenají stále klesající potřebu málo kvalifikovaných pracovníků. Odvětví s nízkým růstem či poklesem potřeby pracovních sil v EU představují především zemědělství, zpracovatelský průmysl, těžební průmysl, energetika a vodní hospodářství.<sup>16</sup> Tyto změny současně korespondují se strukturálními změnami v rámci ČR, v letech 1993-2005 nejvyšší úbytek počtu pracovníků zaznamenávají především těžební průmysl (o 60,8 %) a zemědělství (o 53,1 %).<sup>17</sup>

---

<sup>13</sup> *Rozhodnutí Rady ze dne 12. července 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států*

<sup>14</sup> RABUŠICOVÁ, Milada – RABUŠIC, Ladislav: *Adult Education in the Czech republic – Who Participates and Why*. Sociologický časopis, 42, 2006, č. 6, s. 1197.

<sup>15</sup> *Eurostat yearbook 2007*, 97.

<sup>16</sup> LEITMANOVÁ, Ivana: *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj*. České Budějovice, Datapartner 1999, s. 55.

<sup>17</sup> ČSÚ: *Analýza trhu práce 1993-2005*, 2006, s.17.

## 2. 3. Rizikové skupiny

V předchozí kapitole jsem se již zmínil o sociální exkluzi a klíčové roli vzdělání a kvalifikace v její prevenci. Nyní se budu věnovat hlavním skupinám vyčlenění z trhu práce a de facto i společnosti riskující. Integrace těchto osob není pro společnost důležitá jen z důvodu prevence sociální exkluze, ale také kvůli zvýšení hodnot zaměstnanosti a celkové stabilitě sociálního systému. Veškeré dokumenty týkající se politiky zaměstnanosti na úrovni EU i ČR věnují těmto skupinám značnou pozornost a zvyšování jejich procentuálního podílu zaměstnanosti patří k hlavním cílům na obou úrovních.

Jednotlivé členské státy pochopitelně musí přihlédnout k vlastním specifikům struktury společnosti postavené na lišících se faktorech např. v oblastech odlišných etnických menšin či různé regionální diferenciaci. Boj proti sociálnímu vyčleňování a snahy o opětovnou resocializaci jsou právně ukotveny v člancích 136 a 137 smlouvy o ES. Zároveň jsou Evropskou radou (ER) přijímány akční programy pro oblasti handicapovaných osob, starších osob a omezení chudoby.<sup>18</sup>

Pravděpodobně nejdiskutovanějším aspektem je genderová otázka, tedy princip rovných práv mužů a žen. Samotné principy rovnosti mužů a žen v příležitostech i zacházení, které se tedy nezbytně vztahují i na přístup k zaměstnání jsou právně ukotveny ve vícero člancích Evropského společenství (ES). Na úrovni EU i ČR je patrná snaha zapojit především matky s malými dětmi a starší ženy do pracovního procesu, omezit genderovou segregaci při volbě zaměstnání ve snaze zvýšit počet žen na vedoucích pozicích. „Pokračující zvyšování participace žen na trhu práce je klíčové pro dosažení Lisabonských cílů zaměstnanosti.“<sup>19</sup> Důležitou roli při aplikaci tohoto principu sehrává především Evropský parlament (EP). Ten již v únoru roku 1996 přijal *Memorandum pro stejné platy za stejnou odvedenou práci*<sup>20</sup>, kterým se snaží omezit rozdílnou výši mezd u obou pohlaví jako zdroj diskriminace na trhu práce. Přijímá řadu dalších rozhodnutí ve snaze zrovnoprávnění obou pohlaví týkajících se např. sexuálního obtěžování.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> Evropský parlament: *Disabled persons, the elderly and the excluded* In: Fact sheets on the european union. Brusel, Evropské Společenství, 2000.

<sup>19</sup> *The future of the european employment strategy: a strategy for full employment better jobs for all.* Evropská komise 2003, s. 15.

<sup>20</sup> *Memorandum on equal pay for work of equal value*

<sup>21</sup> Evropský parlament: *Equality for men and women* In: Fact sheets on the european union. Brusel, Evropské Společenství, 2000.

V operačním programu rozvoje lidských zdrojů ČR z roku 2004 a dalších programech týkajících se zaměstnanosti lze nalézt principy rovných příležitostí pro muže a ženy, hlavní překážkou v jejich prosazování ovšem představuje nízká úroveň pochopení celé problematiky, její neznalost, která následně vede k pasivitě až nezájmu občanů včetně státních zaměstnanců.<sup>22</sup> Důležitou roli v boji proti diskriminaci má Iniciativa Společenství EQUAL.<sup>23</sup> Jelikož zaměření se na skupiny nejvíce riskující dlouhodobou nezaměstnanost patří k prioritám všech politik zaměstnanosti, hodnocení úspěšnosti většiny programů úzce souvisí s jejich schopností dosáhnout výsledků v této problematice oblasti.

---

<sup>22</sup> *Operační program Rozvoj lidských zdrojů*. Praha, MPSV 2004, s. 14.

<sup>23</sup> Iniciativa Společenství jejímž hlavním programovým cílem je boj proti diskriminaci v zaměstnání, financován 73 procenty z ESF a 27 procenty ze státního rozpočtu ČR.

### 3. Politika zaměstnanosti České republiky

Odpovědnost za politiku zaměstnanosti nese Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), které kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonitosti. Mezi jeho hlavní úkoly patří správa úřadů práce, hospodaření s prostředky vyčleněnými na politiku zaměstnanosti a zajištění národního financování strategií zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů obsažených v programech Evropského sociálního fondu (ESF).

Proces vytváření politiky zaměstnanosti v ČR je značně centralizovaný. Významně se zapojují zejména zaměstnavatelé a odbory, v souvislosti s implementací evropského trendu dochází k stále větší účasti krajských samospráv, profesních organizací a sdružení postižených osob. Vzorem by měl být sociální dialog v rámci EU, nicméně zejména od nástupu pravicové vlády v roce 2006 jsou jednání mezi odbory a vládou komplikované a provázené spory.

Ve struktuře nezaměstnanosti ČR lze vysledovat signifikantní zastoupení v kapitole 2. 3. zmiňovaných rizikových skupin. Vysoký podíl nezaměstnaných představují osoby se základním vzděláním. Diferenční vliv etnického původu je také zřetelný, i když silný vztah mezi příslušností k romskému etniku a nezaměstnaností lze pouze předpokládat. Úřady práce při registraci nezaměstnaných totiž etnickou příslušnost nevidují. Regiony nezaměstnanost u nás také podmiňují, výraznější rozdíly než na úrovni krajů ovšem najdeme na úrovni okresů.<sup>24</sup> Regionální rozdíly v míře nezaměstnanosti jsou v ČR značné. Mezi regiony s živým pracovním trhem, mezi něž patří zejména Praha nebo České Budějovice vykazují nízkou míru dlouhodobé nezaměstnanosti, naopak za regiony se strukturálními komplikacemi a vysokou mírou dlouhodobé nezaměstnanosti lze označit Moravskoslezský a Ústecký kraj.

Dlouhodobá nezaměstnanost je schopna odolat i krátkodobým programům aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), protože růst zaměstnanosti je zakořeněn v hlubších strukturálních faktorech – nedostatečná infrastruktura, nevhodná struktura průmyslu v regionu, nedostatek kvalifikované pracovní síly.<sup>25</sup> Tento problém souvisí také s nízkou mírou vnitřní migrace, tedy ochotou dojíždět za prací, což by vyřešilo

<sup>24</sup> KATRŇÁK, Tomáš – MAREŠ, Petr: *Segmenty zaměstnaných a nezaměstnaných v České republice letech 1998 až 2004*. Sociologický časopis, 43, 2007, č. 2, s. 285.

<sup>25</sup> MAREŠ, Petr – SIROVÁTKA, Tomáš: Unemployment, Labour, Marginalisation and Deprivation In: *Anatomy of Czech Labour Market*, Vladimír Flek (Ed.), s. 82.



problém s vyvážením nabídky a poptávky po práci v jednotlivých regionech. Teprve po roce 1989 se totiž začíná vytvářet trh bydlení a dochází k pomalým reformám v této oblasti.<sup>26</sup>

V oblasti rekvalifikací a odborné přípravy se u nás uplatňují spíše krátkodobé a levné programy, které nemají přímý dopad na zlepšení kvalifikačních předpokladů. Soukromé firmy akreditované pro poskytování rekvalifikací často upřednostňují vlastní zisk, zaměstnavatelé nemají v takto rekvalifikované přirozeně důvěru. Chybí větší provázanost mezi nabídkou vzdělání, odborné přípravy a požadavky pracovního trhu. Česká politika zaměstnanosti je odborníky kritizována zejména pro rostoucí výdaje na pasivní politiku nezaměstnanosti (PPZ), která ovšem není schopná řešit výše uvedené problémy.

### **3. 1. Základní legislativní rámec**

Právní úprava zaměstnanosti, jako nové oblasti právních vztahů, byla přijata v roce 1990. V témže roce byly pro zabezpečení funkčnosti trhu práce institucionalizovány úřady práce. K úpravám došlo ještě přijetím zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, a zákonem České národní rady č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Tyto předpisy byly v následujících letech ještě několikrát novelizovány, tak aby odpovídaly potřebám trhu práce a měnícím se socio-ekonomickým podmínkám. V současné době se politika zaměstnanosti ČR řídí zákonem o zaměstnanosti 435/2004 Sb., novelizovaného s účinností od 1.1. 2008, který byl přijat ve snaze o přizpůsobení této oblasti legislativy evropskému standartu.<sup>27</sup> „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“<sup>28</sup> Základním předpisem, který upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

---

<sup>26</sup> LUX, Martin – SUNEKA, Petr: *Vliv podmínek bydlení na zamýšlenou migraci české populace za prací 1998 až 2004*. Sociologický časopis, 43, 2007, č. 2, s. 306.

<sup>27</sup> Zdůraznění souladu s právem Evropských společenství lze nalézt již v prvním paragrafu zákona

<sup>28</sup> Listina základních práv a svobod ČR, hlava 4, článek 26. odstavec 1.

## 4. Vývoj politiky zaměstnanosti České republiky

### 4. 1. Období transformace a její důsledky

Vznik politiky zaměstnanosti v naší zemi představuje významnou část demokratizace veřejného sektoru po listopadu 1989. Od ústavního „práva a povinnosti“ pracovat, umělé přezaměstnanosti, ale také oficiálně nulové nezaměstnanosti, bylo zapotřebí přejít k trhu práce postavenému na nabídce a poptávce a zároveň čelit globalizaci ekonomických procesů.

Změna legislativy, liberalizace obchodu, uvolnění mezd, reforma daňového a sociálního systému, postupující privatizace, vznik úřadů práce a konečně rozdělení republiky přispěly k uvolňování pracovníků z primárního a sekundárního sektoru a jejich přesun do sektoru terciálního.<sup>29</sup> Přejít od centrálně řízené ekonomiky k ekonomice tržní znamenal konec preference těžkého průmyslu, zemědělství a armády a zahájil rozvíjení v komunistickém režimu opomíjeného sektoru služeb.

Dynamika sektorových přesunů byla dále zvýrazněna změnou vlastnických poměrů – začíná se rozvíjet podnikání a zvyšovat počet pracovních míst v soukromé sféře. Možnost samostatné výdělečné činnosti umožňuje občanům brát na sebe zodpovědnost za své pracovní výsledky, rozvíjet své schopnosti a případně efektivně řešit ztrátu zaměstnání v důsledku sektorových přesunů. K dočasnému udržení nižší míry nezaměstnanosti zároveň přispěl odchod značné části tzv. pracujících důchodců do starobního důchodu.<sup>30</sup>

Dalším znakem transformačního období je snižování zaměstnanosti žen v rámci odstraňování celkové přezaměstnanosti, tradiční vysoké aktivní zastoupení žen na trhu práce, charakteristické pro období před rokem 1989, se postupně ztrácí.<sup>31</sup>

Transformace v zemích poznamenaných komunistickým režimem je charakteristická specifickou teritoriální diferenciací i rozdílnou transformací jednotlivých sociálních skupin. Je to logické vyústění dynamiky transformačního procesu a snahy o co nejrychlejší změnu.<sup>32</sup> Omezení těchto regionálních rozdílů je

---

<sup>29</sup> LEITMANOVÁ, Ivana: *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj*. České Budějovice, Datapartner, 1999, s. 70.

<sup>30</sup> Masarykova Univerzita, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Národní vzdělávací fond: *Problémy trhu práce a politika zaměstnanosti*. Brno a Praha, 2003, s. 9.

<sup>31</sup> KRAUSE, Danica: *Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu*. Praha, VÚPSV, 2005, s. 6.

<sup>32</sup> HAMPL, Martin: *Regionální diference současného socioekonomického vývoje v České republice*. Sociologický časopis, 43, 2007, č. 5, s. 890.

v současné době jednou z priorit ČR a EU významně přispívá k investicím v zaostalých regionech prostřednictvím svých strukturálních fondů a Evropské investiční banky (EIB). V současné době existuje sedm regionálních operačních programů, jejichž prioritami je: zlepšení dostupnosti a propojenosti regionů, podpora infrastruktury a cestovního ruchu, propagace regionálních produktů atd. Prostřednictvím Fondu soudržnosti (FS) je na období 2007-2013 vyčleněno přibližně 8 686,8 mld. Kč.<sup>33</sup>

Vysoké ekonomické náklady vynaložené na transformaci a modernizaci ekonomiky patří k jednomu z faktorů, přispívajícím k rozpočtovým deficitům. Snížení jejich schodku představuje v současnosti klíčový makroekonomický cíl ČR.<sup>34</sup>

#### **4. 2. Nárůst nezaměstnanosti v polovině devadesátých let**

Až do poloviny devadesátých let nebyla míra nezaměstnanosti nikterak alarmující. Důvodem byla odložená restrukturalizace a schopnost nově vytvořeného soukromého sektoru, zejména služeb, absorbovat uvolněné pracovníky.<sup>35</sup> Od roku 1997 ovšem dochází k poklesu hospodářského růstu a rychlému zvyšování obecné míry nezaměstnanosti, míry dlouhodobé nezaměstnanosti a sociálních rozdílů.

Změny na trhu práce a zvýšený tlak na politiku zaměstnanosti bývají obvykle významnými vnějšími faktory administrativních a institucionálních změn, které mají zabezpečit větší účinnost a efektivitu realizovaných opatření. V podmínkách jen částečně provedených reforem však vývoj na trhu práce po roce 1997 vedl k zastavení dalších organizačních změn a stabilizaci stávajícího institucionálního stavu, který se opíral o relativně dobře fungující úřady práce. Zejména aktivní politika zaměstnanosti v tomto období zůstávala značně podfinancovaná. Nesystematická transformace veřejné politiky postup reforem v této oblasti dále negativně ovlivňovala především z důvodů: nestability složitě konstituovaných vlád, nejasné demarkační linie mezi politickou činností a aktivitami státní správy a vyjasňování rozhodovacích a finančních kompetencí nově formovaných krajských správních jednotek.<sup>36</sup>

<sup>33</sup> Strukturální fondy EU: *Cíle regionální politiky*, IN: Regionální politika EU

<sup>34</sup> Národní Lisabonský program 2005-2008, s. 6.

<sup>35</sup> *Jsmo v Evropě zaměstnatelní?* Praha, Národní vzdělávací fond 2005, s. 94.

<sup>36</sup> WINKLER, Jiří – ŽIŽLAVSKÝ, Martin (Ed.): *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno, Masarykova univerzita, 2004, s. 116.

V těchto podmínkách se uskutečnění zásadních reformních kroků, především v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, ocitlo v stavu stagnace. Preference zaměření na pasivní přístup sice umožnila udržení stávajícího systému, neřešila ovšem z dlouhodobé perspektivy problémy českého trhu práce. Významným impulsem zdůrazňujícím nutnost aktivnějšího přístupu k reformě zaměstnanosti se stal až začátek vyjednávacího procesu mezi ČR a EU.

#### **4. 3. Národní akční plány zaměstnanosti České republiky před vstupem do EU a jejich realizace**

Hlavní přínos Národních akčních plánů zaměstnanosti (NAPZ) České republiky spočívá v jasné definici problémů českého trhu práce a především stanovení důraznějšího postupu v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti a preventivních opatření v souladu s ESZ.

Neúspěšné byly především v nedostatečném rozsahu opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Podíl účastníků APZ sice v roce 2000 dosáhl 20,3 % a tím byl dokonce dosažen cíl, stanovený EU směrnicí k NAPZ, od té doby ovšem docházelo k poklesu a v roce 2002 měl tento ukazatel hodnotu o jednu čtvrtinu nižší. Mezery těchto plánů se ukázaly především v nedostatečné konkretizaci cílů do podoby měřitelných a vyhodnotitelných úkolů a nejednoznačné adekvátnosti plánovaných nástrojů k dosažení cílů.<sup>37</sup>

Národní plán zaměstnanosti vypracovaný již v roce 1998, jako v první z kandidátských zemí, reflektoval závěry Lucemburského summitu. Tento první plán, stejně jako druhý z roku 2000 nelze ještě považovat za ucelenou strategii – jednalo se spíše o souhrn různorodých a nekonkrétních opatření.<sup>38</sup>

NAPZ na rok 2002 a 2003 jsou uvedeny analýzou hlavních problémů trhu práce v ČR. NAPZ na rok 2002 zdůrazňuje nedostatky ve velkém rozsahu dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti mladých lidí a regionálních rozdílů ve vývoji trhu práce.<sup>39</sup> V roce 2003 je v analýze zpřesněn i původ těchto problémů: malá nabídka volných pracovních míst, zejména v regionech zasažených restrukturalizací,

<sup>37</sup> WINKLER, Jiří – ŽIŽLAVSKÝ, Martin (Edd.): *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno, Masarykova univerzita, 2004, s. 119.

<sup>38</sup> *Problémy trhu práce a politika zaměstnanosti*. Brno a Praha, Masarykova Univerzita, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Národní vzdělávací fond 2003, s. 8.

<sup>39</sup> *Národní akční plán ČR na rok 2002*

nemotivující nastavení systému sociálních dávek a nedostatečné kapacity úřadů práce.<sup>40</sup> NAPZ zároveň po evropském vzoru akcentují větší koordinaci se sociálními partnery, neziskovým sektorem, vzdělávacími institucemi a regionální samosprávou.

#### 4. 4. Reformy politiky zaměstnanosti v souvislosti se vstupem do Evropské unie

Přirozeným důsledkem harmonizace politik ČR s evropským standardem byla snaha implementace cílů ESZ do národní politiky zaměstnanosti. Počátek tohoto procesu lze vysledovat již v roce 1999 přijetím Národního plánu zaměstnanosti a poté Národních akčních plánů zaměstnanosti z let 2000 až 2003. Díky přijaté tzv. euronovele zákoníku práce z roku 2000, přešla většina pravidel, kterými se řídí pracovní právo v Evropské unii, i do českého pracovního práva. Kritika Evropské unie směřovala především na oblast vzájemného uznávání profesních kvalifikací.<sup>41</sup>

Hlavním dlouhodobým cílem vlády ČR před vstupem do EU, tedy v roce 2002, bylo zvýšení zaměstnanosti a zároveň snížení míry nezaměstnanosti, tedy cíl shodný s Evropskou strategií zaměstnanosti. Ekonomika ČR stále procházela stádiem restrukturalizace a zvyšování produktivity práce, což jsou faktory z krátkodobého hlediska brzdící růst zaměstnanosti a způsobující zvýšení míry nezaměstnanosti, především v některých regionech. Tento fakt zvýšil význam dalších reforem v oblastech daní či sociálních dávek a byl reflektován v Národním akčním plánu zaměstnanosti z roku 2002. Klíčové reformy trhů práce byly převzaty do zodpovědnosti všech kandidátských zemích, ESZ musela ovšem nadále podporovat uskutečňování jejich ekonomické a sociální transformace.<sup>42</sup>

Základním dokumentem pokud jde o přípravu ČR na zapojení do Evropské strategie zaměstnanosti představuje *Společné zhodnocení politiky zaměstnanosti*. Tento dokument, identifikující priority politiky zaměstnanosti ČR v období před vstupem do EU, podepsal v květnu 2000 tehdejší ministr práce a sociálních věcí Vladimír Špidla společně s komisařkou EU pro zaměstnanost a sociální věci Annou Diamantopoulou. Zmiňuje hlavní oblasti, na které by se ČR měla zaměřit: udržování

---

<sup>40</sup> *Národní akční plán ČR na rok 2003*

<sup>41</sup> *Problémy trhu práce a politika zaměstnanosti*, Brno a Praha, Masarykova Univerzita, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Národní vzdělávací fond 2003, s. 7.

<sup>42</sup> *The future of the european employment strategy: a strategy for full employment better jobs for all.*, Evropská komise 2003, s. 5.

mzdového vývoje s růstem produktivity práce, koordinace daňového systému a systému dávek, podpora profesní a územní mobility.<sup>43</sup>

Tak, jako v jiných oblastech, bylo pravidelně monitorováno naplnění tohoto dokumentu. Výsledkem jsou dvě zprávy, jedna z června 2001 a druhá z června 2002, které byly dále projednávány s Evropskou komisí. Obecné systémové podmínky politiky zaměstnanosti byly EK zhodnoceny kladně a připravenost ČR na vstup do struktur EU byla v této oblasti bezproblémová.

---

<sup>43</sup> *Společné zhodnocení politiky zaměstnanosti*, In: Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika Základní dokumenty, Praha, Ministerstvo práce a sociálních věcí 2003, s. 14-16.

## 5. Evropská politika zaměstnanosti

Dosažení koheze v oblasti politiky zaměstnanosti se po snahách o konvergenci v hospodářském růstu stává klíčovým zájmem Evropské unie. Staré členské státy se během dlouhodobého procesu stále více otvíraly myšlence řešení problému nezaměstnanosti na nadnárodní úrovni. Je nutné si uvědomit, že jednotná konkrétní politika zaměstnanosti v rámci EU neexistuje. Je to pouze proces, jehož cílem je koordinace politik zaměstnanosti jednotlivých národních zemí. Evropská unie nemá za úkol vytvářet pracovní místa či poskytovat zaměstnání, ale vytvářet spravedlivá pravidla.

Evropská strategie zaměstnanosti pouze vytváří supranacionální rámec, který členskými zeměmi umožňuje rozvíjet vlastní kapacity pro řešení společných problémů.<sup>44</sup> Je upřednostňována koordinace a spolupráce mezi členskými státy za účelem dosažení koheze národních trhů práce před jednotnou harmonizací legislativního rámce. Řešení politiky zaměstnanosti na nadnárodní platformě totiž vyžaduje přihlídnutí k odlišným principům uskutečňování této politiky jednotlivými národními zeměmi, které jsou založené na rozdílném historickém a ideologickém základu. Země EU se liší obecnou mírou nezaměstnanosti i její odlišnou strukturou.

Tato metoda se liší od tradičních forem politik Společenství založených na legislativním základu. Princip dobrovolnosti ve volbě metod k dosažení stanoveného cíle je progresivním způsobem beroucím ohled na kontext jednotlivých zemí a v souvislosti s dalším rozšiřováním EU lze očekávat ještě další zvýšení důležitosti tohoto procesu a jeho zavádění i do ostatních oblastí společných politik, ve kterých je uplatňování principu subsidiarity nejvhodnějším řešením.

Zvyšování zaměstnanosti patří mezi základní cíle všech vlád i Evropské unie, protože představuje klíčový nástroj ekonomického rozvoje. Zároveň je jedním z prostředků řešení demograficky stárnoucí evropské populace a negativních efektů na systémy sociální ochrany, které tento proces přináší. Očekávané prodlužování délky života vzhledem k relativně vysoké úrovni blahobytu v EU je faktorem dále zdůrazňujícím potřebu komplexního řešení této problematiky. Podstatu Evropské politiky zaměstnanosti lze zobecnit na tři hlavní prvky: dosažení plné zaměstnanosti, zvýšení produktivity práce a kvality zaměstnání a celková podpora koheze Unie.

---

<sup>44</sup>Tento přístup bývá označován jako tzv. „soft governance“.

Díky tzv. „Evropskému sociálnímu modelu“ nejsou občané EU ponecháni napospas silám trhu a mají přístup k silnému sociálnímu zabezpečení. Zatímco EU věří v soutěživost mezi firmami, který zabezpečuje hospodářský růst, zároveň podporuje solidaritu mezi obyvateli k vytvoření stabilní společnosti a široce sdílené prosperity.<sup>45</sup>

## 5. 1. Mobilita pracovníků v rámci EU

Komisař EU pro zaměstnanost Vladimír Špidla zdůraznil, že „mobilita pracovníků je jak základním právem občanů EU, tak klíčovým nástrojem pro rozvoji evropského trhu práce. Pomáhá pracujícím najít si zaměstnání, které jim více vyhovuje, překonávat překážky v rámci trhu práce a umožňuje mnohým lidem najít si lepší zaměstnání.“<sup>46</sup> Zejména v kontextu rozšiřování EU je důležitým cílem zabezpečení volného pohybu pracovníků, k tomu významně přispívá Evropská služba zaměstnanosti (EURES).

Před rozšířením v roce 2004 vyjádřily staré členské státy obavy z přílivu zájemců o práci z nově přistupujících zemí a bylo jim umožněno zavedení přechodných období omezení pracovní mobility, nejdéle však po dobu sedmi let rozdělených do tří fází. Zavedení přechodného období je vnitřní záležitostí každého členského státu. Občané nových členských států, pro které platí dočasné omezení, smí pracovat na území státu, jenž omezení uplatňuje, pouze na základě pracovního povolení. Přechodné období se nevztahuje na Kypr a Maltu. Nové členské státy zaujaly společné stanovisko a po dohodě si vzájemně otevřely pracovní trhy.

Irsko, Velká Británie a Švédsko otevřely své pracovní trhy již od 1. května 2004, po skončení prvního přechodného dvouletého období také Finsko, Portugalsko, Řecko a Španělsko. Francie a Belgie tak učinili pouze pro vybrané profese. 27. července 2006 byl otevřen také italský, 1. května 2007 nizozemský a 1. listopadu 2007 lucemburský trh práce.<sup>47</sup> Přes nepříznivé prognózy se obavy starých členských států ze zaplavení trhu pracovníky nových členských států ukázaly jako neopodstatněné,

---

<sup>45</sup> Evropská komise: *European employment and social policy: a policy for people*. Lucemburk, Evropské Společenství 2000.

<sup>46</sup> Portál EU

<http://europa.eu.int/eures/main.jsp?lang=cs&acro=news&catId=20&parentId=0&function=focusOn&focusOnId=9409&fromHome=Y>

<sup>47</sup> Euroskop

<http://www.euroskop.cz/47542/clanek/pristup-na-pracovni-trh/>



zpráva Evropské komise (EK) z roku 2006 označuje migraci pracovníků po rozšíření ve srovnání se situací během dvou let před ním za stabilní.<sup>48</sup>

V prosinci 2007 zahájila Komise *Akční plán pro pracovní mobilitu 2007-2010*. Zdůrazňuje součinnost s Lisabonskou strategií v poskytnutí lepších pracovních míst a vyslovuje se pro odstranění legislativních, administrativních bariér a větší důraz na výuku cizích jazyků v rámci vzdělávacího systému.<sup>49</sup>

## 5. 2. Sociální partneři a Evropský sociální fond

Proces utváření Evropské politiky zaměstnanosti nelze omezit na Evropské instituce, při jeho formování participuje široké spektrum organizací. Sociální partneři EU jsou zaměstnanecké organizace a obchodní unie. Hrají důležitou roli v ustanovování politiky zaměstnanosti a sociální politiky prostřednictvím empirických výzkumů a sociálního dialogu mezi sebou navzájem i s veřejnými autoritami. Procedura a cíle tohoto procesu jsou obsahem článků 138 a 139 Evropské smlouvy. Tématem sociálního dialogu jsou zpravidla všechny politické otázky související s hospodářskou a sociální politikou, které se přímo dotýkají práce, pracovních podmínek, platů, dovolených, sociálního zabezpečení a podobně.

Evropská unie si důležitost sociálních partnerů uvědomuje a prohlubování spolupráce s nimi představuje charakteristický znak ESZ. Ve své rezoluci ze září 2002 Evropský parlament zdůrazňuje potřebu větší integrace ESZ s politikami ESF a většího zapojení národních parlamentů, místních aktérů, národních vládních organizací (NGOs) a celé občanské společnosti.<sup>50</sup> I ve zprávě expertního výboru pod vedením Wima Koka<sup>51</sup> z listopadu 2004 se objevuje požadavek zodpovědnosti sociálních partnerů a jejich aktivní spolupráce při prosazování ESZ.<sup>52</sup>

---

<sup>48</sup> *Zpráva o působení přechodných ustanovení stanovených ve smlouvě o přistoupení z roku 2003 (období od 1. května 2004 do 30. dubna 2006)*. Evropská komise 2006, s. 9.

<sup>49</sup> *Mobility, an instrument for more and better jobs: The European Mobility Action Plan 2007-2010*, Evropská komise 2007, s. 3.

<sup>50</sup> *The future of the European employment strategy: a strategy for full employment better jobs for all*. Evropská komise 2005, s. 16.

<sup>51</sup> V letech 1989-1994 nizozemský ministr financí, 1994-2002 nizozemský premiér, nyní uznávaný ekonom a člen dozorčích rad např. skupiny ING.

<sup>52</sup> *Lisabonská strategie pro růst a zaměstnanost*. Zpráva skupiny odborníků pod předsednictvím Wima Koka, s. 3.

Důležitým instrumentem EU pro rozvoj lidských zdrojů a zlepšení situace na trhu práce v celé EU je Evropský sociální fond. Jeho hlavním posláním je podporovat opětovné začleňování se vyloučených osob na trh práce a pomoc těm, kteří sice mají pracovní místo, ale jejich profesní šance je nutné zlepšit. Aby se disponibilní prostředky Fondu využívaly efektivně, úzce spolupracuje s Evropskou komisí, národními vládami a příslušnými regionálními úřady.<sup>53</sup> Představuje klíčový nástroj EU při realizaci ESZ.

---

<sup>53</sup> LEITMANOVÁ, Ivana: *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj*. České Budějovice, Datapartner, 1999, s. 8.

## 6. Vývoj evropské politiky zaměstnanosti

### 6. 1. Období 1993 – 1997

Na pomoc volnému pohybu osob a na podporu pracovníků při hledání nových pracovních příležitostí v jiných členských státech byl na počátku 90. let zaveden nový informační systém, čímž se zlepšilo fungování Evropské služby zaměstnanosti.

Od roku 1993 začíná být problém nezaměstnanosti poprvé chápán jako problém celého Společenství, nikoli pouze národních zemí. Rada na svém zasedání v červnu roku 1993 v Kodani vyzvala Evropskou komisi k předložení Bílé knihy<sup>54</sup> o střednědobé strategii v oblasti růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti. Tomuto rozhodnutí předcházela diskuze politických elit jednotlivých členských států, opírá se tedy do značné míry o příspěvky jednotlivých zemí. Impulsů pro vytvoření Bílé knihy a přehodnocení politiky v této oblasti bylo několik: objevili se noví konkurenti, konec komunismu otevřel nové možnosti hospodářského růstu, zdokonalující se technologie vedly k změnám pracovních míst a kvalifikačních předpokladů a ekonomika se začala stále více opírat o znalosti.<sup>55</sup>

Summit v Essenu v roce 1994 stanovil pět klíčových priorit pro řešení otázek zaměstnanosti: zvýšené investice do přípravy na budoucí povolání, zvyšování rychlosti růstu zaměstnanosti, snížení nepřímých nákladů na pracovní sílu, zvýšení efektivity politik uskutečňovaných na trhu práce a zdokonalení opatření k pomoci nezaměstnanostem nejhůře zasažených skupin tzn. mladých lidí a dlouhodobě nezaměstnaných.<sup>56</sup> K účinnější implementaci politiky zaměstnanosti Komise v červnu roku 1996 zahájila *Akci pro zaměstnanost v Evropě – Pakt o jistotě*<sup>57</sup> se záměrem dosáhnout aktivnější spolupráce EU s veřejnými autoritami a sociálními partnery.

Rada doporučila členským zemím přijetí opatření na národní úrovni. Státy je musely specifikovat v několikaletých programech a předkládat každoročně zprávy o pokroku v dané oblasti. Komise a Rada ministrů v příslušné oblasti tyto dokumenty hodnotily a podávaly celkovou zprávu Radě. Tento postup se stal základem monitorovacího procesu v oblasti zaměstnanosti na evropské úrovni. Monitorovací proces byl nadále zdokonalován po přijetí Evropské strategie zaměstnanosti. Národní

<sup>54</sup> Někdy bývá označována jako Delorsova zpráva.

<sup>55</sup> Evropská komise: *Růst, Konkurenceschopnost a Zaměstnanost. Výzvy a cesty vpřed do 21. století. Bílá kniha*. Praha, Ústav mezinárodních vztahů 1994, s. 10.

<sup>56</sup> Evropský parlament: *Employment policy In: Fact sheets on the european union*. Brusel, Evropské Společenství, 2000.

<sup>57</sup> *Action for employment in Europe – Confidence pact*.

akční plány jednotlivých zemí byly každoročně hodnoceny Komisí, která vydává Společnou zprávu o zaměstnanosti, následně podává návrhy ke změnám v směřování politiky a navrhuje Radě k přijetí doporučení pro jednotlivé členské státy.

## 6. 2. Přijetí Evropské strategie zaměstnanosti

Všechny aktivity popsané v minulé kapitole ovšem stále postrádaly právní ukotvení, což se nepochybně stalo jedním z faktorů zdůrazňujících nutnost smluvní revize. Legislativní rámec politiky zaměstnanosti byl začleněn v podobě kapitoly o ESZ poprvé do Amsterodamské smlouvy z roku 1997, čímž Společenství konečně získalo pevný základ k zahájení komplexnějšího programu. Politika zaměstnanosti se v Unii ovšem dynamicky rozvíjí především od zasedání Evropské rady v Lucemburku v roce 1997 kde byly přijaty základní principy „Evropské strategie zaměstnanosti“, bylo tak tedy učiněno ještě před samotnou ratifikací smlouvy z Amsterodamu.

Vznik ESZ byl ovlivněn několika faktory. Členské státy se musely vypořádávat s rostoucí nezaměstnaností, reagovat na krize z 80. a 90. let a čelit problémům v souvislosti s integrací hospodářského prostoru EU. Delorsova a Santerova komise, podporovaná Evropským parlamentem prosazovala agendu zaměstnanosti proto, aby čelila stále hlasitější kritice, že hospodářská integrace zvyšuje míru nezaměstnanosti a ohrožuje tím podporu EU ze strany veřejnosti. Dalším důvodem větší přístupnosti členských států řešit politiku zaměstnanosti na nadnárodní platformě byla aktivita nátlakových skupin, zejména Evropské konfederace odborových svazů (ETUC), aby se zvýšeným důrazem na tuto problematiku vyvážíly politiky směřující k liberalizaci trhů.<sup>58</sup>

Tato strategie nebyla založena na právně závazných normách platných v celé EU, ale na společně dohodnutých cílech, spolupráci a výměně zkušeností mezi jednotlivými státy. Cílem tohoto plánu bylo dosáhnout výrazného pokroku během pěti let. Evropská unie se tak stala jednou z prvních institucí, zavádějících strategii zaměstnanosti založenou na nadnárodním principu, nicméně skutečným pionýrem v této oblasti byla Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) se svou „Strategií pracovních míst“<sup>59</sup> vyhlášenou již v roce 1994.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> *Jsme v Evropě zaměstnatelní?*. Praha, Národní vzdělávací fond 2005, s. 96.

<sup>59</sup> Jobs Strategy

Principy ESZ byly právně ukotveny v článku 128 smlouvy o ES. Pro větší prostor ke konsenzu v oblasti zaměstnanosti bylo Radě umožněno přijímání rozhodnutí kvalifikovanou většinou, zároveň byl ustanoven poradní orgán Výbor zaměstnanosti k lepší koordinaci mezi jednotlivými národními politikami a formulování názorů v této oblasti.<sup>61</sup> Evropská rada se každoročně vyjadřovala ke stavu v oblasti zaměstnanosti na úrovni Společenství. Na základě jejích návrhů a také návrhů Komise a po konzultacích s Evropským parlamentem, Výborem regionů a Evropským hospodářským a sociálním výborem (ECOSOC) jí bylo umožněno vydávat obecné směry, kterými se má politika zaměstnanosti ubírat a ty musely být reflektovány členskými státy. Každý členský stát je pak povinen seznámit Radu a Komisi o stavu vlastní politiky zaměstnanosti v podobě NAPZ.

### 6. 3. Období po přijetí Lisabonské strategie

Prostředí globální ekonomiky: Americká ekonomika, posílená vznikem tzv. nové znalostní ekonomiky a svým prvenstvím v oblasti informačních a komunikačních technologií (ICT), nabrala na tempu, kterému stačily jen ty nejlepší evropské ekonomiky. Evropa, pokud si chtěla ponechat svůj sociální model musela začít jednat i kvůli rostoucímu konkurenčnímu tlaku z Asie.<sup>62</sup>

EU na zasedání Rady v Lisabonu v březnu 2000 definovala společnou strategii zaměřenou na dosažení dlouhodobého ekonomického růstu, plné zaměstnanosti, sociální koheze a trvale udržitelného rozvoje ve vědomostní společnosti. Byly stanoveny konkrétní cíle, které mají být splněny do roku 2010. Čelní představitelé členských států vytyčili cíl, že se Evropská unie stane do roku 2010 nejkonkurenceschopnějším, nejdynamičtějším a na znalostech založeným hospodářským prostorem světa. ESZ je klíčovým nástrojem pro uskutečňování Lisabonské strategie v rozšířené EU a k dosažení ekonomické a sociální koheze. Lisabonská agenda požaduje zejména vyšší kvantitu a kvalitu pracovních míst.

Zpráva Komise z června 2002 hodnotí uplynulých pět let ESZ přijaté na zasedání Rady v Lucemburku v roce 1997 a identifikuje hlavní otázky podstatné pro

---

<sup>60</sup> *Jsme v Evropě zaměstnatelní?*. Praha, Národní vzdělávací fond, 2005, s. 97.

<sup>61</sup> SZYSZCZAK, Erika: *Social policy* In: *The International and Comparative Law Quarterly*, vol. 50, No. 1, Leden 2001 s. 179.

<sup>62</sup> *Lisabonská strategie pro růst a zaměstnanost*. Zpráva skupiny odborníků pod předsednictvím Wima Koka, s. 4.

budoucnost EU, především se vyslovuje pro sblížení ESZ s Lisabonskou strategií. Ačkoli se podařilo od Lucemburského zasedání snížit nezaměstnanost z 10,1 % na 7,4 %, tento proces musel být nadále zdokonalován, protože k uskutečnění Lisabonského cíle zbývalo vytvořit dalších patnáct milionů pracovních míst. Nezaměstnanost zůstávala klíčovým problémem zejména pro nejmladší a nejstarší věkové skupiny, ženy a handicapované.

Hlavní principy stanovené po zhodnocení fungování ESZ v uplynulých pěti letech jsou: důraz na prevenci a aktivní přístup k nezaměstnaným ze strany členských států, jehož cílem je snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob, snaha o nastavení daňového a platového systému tak, aby nezaměstnaní byli motivováni ke vstupu na trh práce<sup>63</sup> (především ženy), podpora podnikání ve snaze zajistit dostatečnou kvantitu i kvalitu pracovních míst a omezení práce na černo<sup>64</sup>.

Po nastolení poměrně komplexních pravidel v Lucemburku byl trend příznačný spíše zjednodušováním ESZ, především v kontextu dalšího rozšiřování Unie se prioritami stala spíše jasná definice cílů a zodpovědnosti jednotlivých zemí před stanovením určitých metod, kterými by toho mělo být dosaženo. To umožňuje členským zemím akceptovat svá specifika a zvolit vlastní vhodné strategie k dosažení těchto cílů. Obrazně řečeno EU udává členským zemím cíl do kterého by měly dorazit, cestu si ovšem volí samy státy. Činí tak především prostřednictvím Národních akčních plánů zaměstnanosti.

V roce 2004 EK a ER odsouhlasily soubor přísnějších doporučení s ohledy na specifika jednotlivých zemí. Byl v nich kladen důraz především na efektivnější vzájemnou kontrolu mezi kandidátskými zeměmi<sup>65</sup> a střednědobou orientaci jednotlivých programů. Rovněž bylo odsouhlaseno, že směry zaměstnanosti budou muset automaticky aplikovat nové členské státy. Od roku 2005 se počítá s tříletým rámcem stanovování směrů a národních programů. Hlavní směry politik zaměstnanosti členských států pro období let 2005-2008 jsou definovány jako: dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality pracovních míst a produktivity práce a posilování sociální a regionální soudržnosti.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> Tzv. systém „making work pay“.

<sup>64</sup> *The future of the european employment strategy: a strategy for full employment better jobs for all.* Evropská komise 2005, s. 11-13.

<sup>65</sup> Tzv. peer-review.

<sup>66</sup> *Rozhodnutí Rady ze dne 12. července 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států*

#### 6. 4. Zhodnocení úspěšnosti Lisabonské strategie v oblasti zaměstnanosti

Pro zhodnocení dosavadního průběhu Lisabonské strategie požádala Rada na zasedání v Bruselu v březnu 2004 Komisi o vytvoření expertní skupiny pod vedením Wima Koka<sup>67</sup>, jejímž úkolem bylo vypracovat zprávu o plnění stanovených cílů a načrtnout evropským ekonomikám strategii k jejich dosažení. Za důvody příliš pomalého pokroku označuje rozbujelou agendu, nedostatečnou koordinaci, protichůdné priority a nedostatek rozhodné politické akce. Navrhuje opatření v pěti oblastech: maximální využívání informačních a komunikačních technologií, dokončení volného vnitřního trhu pro zboží a kapitál a jeho vytvoření pro oblast služeb, komplexní zlepšení klimatu pro podnikání, vypracování strategií pro trh práce a ekologickou inovaci a udržitelnost.<sup>68</sup> Nadměrné množství nejasně formulovaných cílů a nevhodně nastavený systém řízení Lisabonského procesu se ve svém důsledku promítl v nedostatečné implementaci cílů a opatření jak na evropské i národní úrovni.

Původní Lisabonská strategie byla koncipována na období do roku 2010, její naplňování v první polovině období ovšem nenaplnilo očekávání a tak byla v roce 2005 provedena revize. Byl omezen počet priorit zaměřuje se především na hospodářský růst a vytváření nových pracovních míst.<sup>69</sup> Kromě toho byla kladen důraz na to učinit z EU přitažlivější prostor pro investice a práci a zlepšit inovace a výzkum.<sup>70</sup>

Cíle v míře indikátorů zaměstnanosti, které mají být dle Lisabonské strategie dosaženy do roku 2010 jsou následující: celková míra zaměstnanosti 70 % (67 % v roce 2005), míra zaměstnanosti žen 60 % (57 % v roce 2005), starších zaměstnanců 50 %.

Míra nezaměstnanosti v roce 2008 v EU dosáhla nejnižší hranice za poslední roky a počet pracovních míst v Evropské unii stále roste, ukazuje se tak efektivita reformované Lisabonské strategie s úzkou součinností ESZ.

---

<sup>67</sup> Willem Kok, 1989-1994 nizozemský předseda vlády, 1994-2002 nizozemský premiér, uznávaný ekonom, nyní členem rady dozorčích rad např. skupiny ING.

<sup>68</sup> *Lisabonská strategie pro růst a zaměstnanost*. Zpráva skupiny odborníků pod předsednictvím Wima Koka, s. 3.

<sup>69</sup> *Common Actions for Growth and Employment: The Community Lisbon Programme*, Evropská komise 2005, s. 2.

<sup>70</sup> *Working together for growth and jobs A new start for the Lisbon Strategy*, Evropská komise 2005, s. 7-8.

Nejnovější zpráva Komise se sice kladně k dosaženému pokroku, zároveň ovšem zdůrazňuje nutnost dalšího pokračování reforem a identifikuje hlavní nedostatky zaměstnanosti. V současné době problémové oblasti představují především: míra nezaměstnanosti mladých a jejich předčasný odchod ze vzdělávacího procesu, strukturální nezaměstnanost a eliminace přetrvávajících bariér zaměstnanosti.<sup>71</sup> V reakci na zprávu komisař pro zaměstnanost Vladimír Špidla uvedl: „Začínají se projevovat účinky reforem, k nimž v nedávné době došlo na trzích práce. Všechny členské státy od roku 2005 podstoupily značné reformy, ale některé reagovaly silněji než jiné.“<sup>72</sup>

Jsme v roce 2008 a pokud má být dosaženo cíle pro rok 2010, tak musí být vzhledem k současné míře zaměstnanosti vytvořeno dalších 20 mil. pracovních míst.<sup>73</sup> Pro zhodnocení perspektivy tohoto cíle je nutné analyzovat současné ekonomické odhady. Dle nejnovějších lze očekávat mírný pokles hospodářského růstu z 2.9% v roce 2007 na 2.4% v roce 2008 a 2009. EU by jako celek v období 2007-2009 měla vytvořit 8 miliónů pracovních míst. To by mělo vést k snížení míry nezaměstnanosti na 6,4% a nárůstu míry zaměstnanosti, i přes mírný pokles jejího růstu vzhledem k ekonomickému cyklu, přes 66% roce 2009.<sup>74</sup>

Lisabonské cíle tedy zůstanou přes znatelný pokrok pravděpodobně nedosaženy, nicméně pozitivní trend ve vývoji indikátorů zaměstnanosti společně s aktivní účastí členských zemí na uskutečňování ESZ lze z dlouhodobější perspektivy než z hlediska stanovování obtížně předvídatelných hodnot evaluovat výrazně kladně.

---

<sup>71</sup> *The Commission Draft of the Joint Employment Report 2007/08*. Evropská komise 2007, s.3.

<sup>72</sup> *Zaměstnanost v EU stále roste*. Euroactiv 2008.

<sup>73</sup> *The Commission Draft of the Joint Employment Report 2007/08*. Evropská komise 2007, s.4.

<sup>74</sup> *Economic Forecast Autumn 2007*. Evropská komise 2007, s. 42-43.



## 7. Dopady Evropské politiky zaměstnanosti na Českou republiku po vstupu do Evropské unie

Vstup České republiky do Evropské unie otevřel nové možnosti, zároveň ovšem znamenal řadu omezení a podnět ke změně stávajících pravidel a předpisů. Zákon o zaměstnanosti z 13. května 2004 upravuje v souladu s právem Evropských společenství zabezpečování státní politiky zaměstnanosti s cílem dosáhnout plné zaměstnanosti a omezit nezaměstnanost. Definuje například činnost státní politiky zaměstnanosti či rovné zacházení při uplatňování práva na zaměstnání. Pro zaměstnavatele vstup do Unie znamená zlepšení ochrany vlastnických práv a volné soutěže.<sup>75</sup>

Významným aspektem vstupu do EU je možnost čerpání finanční pomoci z ESF, Evropského fondu pro regionální rozvoj (ERDF) a Fondu soudržnosti (FS). Operační program rozvoje lidských zdrojů je jedním ze základních programových dokumentů, který umožnil investice do oblasti lidských zdrojů. Sehrává důležitou roli při zvýšení adaptability občanů ČR v souvislosti se změnami na trhu práce, které se po vstupu do Unie udály. V oblasti politiky zaměstnanosti jdou dále významné OP Vzdělání pro konkurenceschopnost nebo OP Podnikání a inovace. EU také dotuje prostřednictvím přímých grantů v podobě komunitárního programu pro zaměstnanost a solidaritu Progress 2007-2013.<sup>76</sup> Celkově ovšem lze čerpání prostředků z ESF hodnotit jako nedostatečné. Proti plánovanému čerpání financí za rok 2006 ve výši 2225 mil. Kč bylo využito pouze 1278 mil. Kč. Hlavní příčiny nedostatečného čerpání jsou: celková nepřipravenost implementace společných programů EU a ČR, složitá administrace, nedostatečné personální zabezpečení, rozdílná pravidla grantových projektů ESF a národních projektů.<sup>77</sup> V období 2007-2013 se České republice nabízí až 26,69 mld. €, přibližně 752,70 mld. Kč, které může čerpat z fondů EU. Pro úspěšné čerpání musí náš stát přidat navíc přibližně 132,83 mld. Kč z národních zdrojů na

---

<sup>75</sup> VINTROVÁ, Růžena: *The CEE countries on the way into the EU – Adjustment problems: Institutional adjustment, Real and Nominal Convergence* In: *Europe-Asia Studies*, vol. 56, No. 4, Květen 2004 s. 522.

<sup>76</sup> Česká spořitelna, Petr Zahradník: *Podpora rovných příležitostí ze zdrojů EU*, 2008, s. 6.

<sup>77</sup> Informace z kontrolní akce 07/2006 *Finanční prostředky určené na aktivní politiku zaměstnanosti*. NKU, s.3.

spolufinancování projektů, jelikož Evropská unie financuje maximálně 85 % způsobilých výdajů.<sup>78</sup>

Vstupem do EU se ČR zavázala realizovat svou politiku zaměstnanosti v souladu s ESZ. K tomuto účelu byl zpracován *Národní akční plán zaměstnanosti 2004-2006* později nahrazený *Národním Lisabonským programem na léta 2005-2008*. Mezi specifická doporučení Rady pro ČR na rok 2004 patří omezení závislosti občanů na sociálním systému a zajištění toho, aby se práce vyplácela, zejména v souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností. Zároveň zdůraznila nutnost anti-diskriminačních opatření a vzdělávání.<sup>79</sup> Národní Lisabonský program tedy reflektuje jednak specifická doporučení Komise pro ČR, zároveň ovšem také obecnější doporučení vycházející ze zprávy Kokovy expertní skupiny, představuje základní dokument v převzetí politické zodpovědnosti za uskutečňování cílů Lisabonské strategie.

Základní makroekonomický cíl programu je snižování deficitu veřejných financí tak, aby do roku 2008 bylo dosaženo úrovně pod 3 procenta HDP<sup>80</sup>, mezi cíle v oblasti zaměstnanosti patří: celková míra zaměstnanosti 66,4 %, míra zaměstnanosti žen 57,6 % a míra zaměstnanosti starších občanů (55-64 let) 47, 5 %.<sup>81</sup> Zároveň vychází z metodických vodítek *Integrovaných směrů pro růst a pracovní místa 2005-2008* vypracovaných Komisí. Cílem je také větší zainteresovanost sociálních partnerů v procesu utváření politiky zaměstnanosti.

## **7. 1. Komparace indikátorů zaměstnanosti ČR v předvstupním období a po vstupu do EU**

V roce 2005 Česká republika nesplnila průběžný cíl Lisabonské strategie, tedy míry zaměstnanosti 67 %, dosáhla hodnoty pouze 64,8 %. Ekonomický růst podložený růstem efektivity práce byl souběžně doprovázen poklesem zaměstnanosti, což ve svém důsledku znamenalo vzdálení se Lisabonských cílů. Mezinárodně srovnatelná míra nezaměstnanosti v období prvního čtvrtletí 2004 dosáhla vrcholu 8,4 %, od té

---

<sup>78</sup> Fondy Evropské unie: *Programy 2007-2013* In: Operační programy 2007-2013.

<sup>79</sup> *Jsmo v Evropě zaměstnatelní?*. Praha, Národní vzdělávací fond 2005, s. 98.

<sup>80</sup> Národní Lisabonský program 2005-2008, s4.

<sup>81</sup> Tamtéž s. 27.

doby se v souvislosti s již zmiňovaným ekonomickým růstem, na kterém se výrazně podílí příliv zahraničních investic, razantně snižuje.<sup>82</sup>

Česká republika po vstupu do EU zažívá období příznivého ekonomického vývoje, zároveň roste nepřetržitě již třetím rokem zaměstnanost. Míra nezaměstnanosti podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO)<sup>83</sup> dle ČSÚ ve čtvrtém čtvrtletí 2007 klesla na desetileté minimum 4,9 %, zaměstnanost dosáhla maxima od roku 1997 83,6 %. Růst celkové zaměstnanosti se projevil především v sekundárním sektoru, zejména stavebnictví. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti se ovšem již od roku 2000 drží konstantně kolem 4 %, také míra zaměstnanosti žen stoupá pouze pomalu na 56,8 % v roce 2006.

Struktura nezaměstnanosti nedoznala od vstupu do EU výrazných změn, Nízkou míru nezaměstnanosti mají trvale vysokoškoláci (1,8 %) a osoby s úplným středním vzděláním s maturitou (3,0 %). Vysoká míra nezaměstnanosti přetrvává ve skupině osob se základním vzděláním (19,6 %)

Pro rok 2008 si ČR v Národním programu reforem stanovila dosáhnout celkové míry zaměstnanosti 66,4 procenta, míry zaměstnanosti žen 57,6 % a míry zaměstnanosti věkově starších (55-64 let) 47,5 %.<sup>84</sup>

## **7. 2. Komparace indikátorů zaměstnanosti ČR s ostatními členskými zeměmi**

Současný stav indikátorů trhu práce v ČR ve srovnání s ostatními členskými zeměmi lze hodnotit jako průměrný, nicméně znepokojující je zejména míra dlouhodobé nezaměstnanosti. Ačkoli v roce 2007 mírně klesala, což lze vzhledem k zvyšování dlouhodobé nezaměstnanosti v předchozích letech zcela proti trendu v EU považovat za pokrok, stále klesá ve srovnání s průměrem EU pomaleji a patří k jedněm z nejvyšších mezi členskými zeměmi.

Při srovnání počtu žen na trhu práce lze také vysledovat podobný trend. Ačkoliv po vstupu do EU jejich počet mírně roste, ve srovnání s průměrným růstem v rámci Unie je nedostatečný. Ze šetření Centra pro výzkum veřejného mínění (CVVM) z konce roku 2007 vyplývá, že v české společnosti stále převažuje názor, že zatímco

<sup>82</sup> Zpráva o plnění národního akčního plánu 2007, s. 10.

<sup>83</sup> Tato metodika je jednotná pro všechny členské země EU a poskytuje mezinárodně srovnatelné údaje. Je potřeba si uvědomit, že definice dle ILO se liší od definice uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce.

<sup>84</sup> Zpráva o plnění národního akčního plánu 2007, s. 54.

muži jsou považováni za úspěšné pouze na základě dosaženého postu, u žen musí být tohle kritérium navíc skloubeno s úspěšnou organizací rodinného života. Tento názor převažuje zejména u mužů, konzervativním v této oblasti je také Jihomoravský kraj. Naopak respondenti s vyšším vzděláním se vyjadřovali ve prospěch rovného hodnocení mužů i žen.<sup>85</sup>

Riziková skupina starších občanů nepředstavuje problém v procentuálním počtu nezaměstnaných, nicméně na individuální úrovni může pro staršího občana hledání práce znamenat značný problém. Způsobuje to především jejich problémovější adaptace na moderní technologie a nízká flexibilita – během komunistického režimu nebylo střídání zaměstnání běžným trendem. Využití mezery v míře participujících starších osob je nutné především z důvodu očekávaného demografického stárnutí populace. Podíl zaměstnaných cizinců je minimální, negativní roli sehrávají především byrokratická omezení a nedostatečná informovanost o nabídce zahraničních zaměstnanců a poptávce tuzemských zaměstnavatelů.<sup>86</sup>

Česká republika vydává na politiku zaměstnanosti téměř nejméně finančních prostředků v Evropě. Dle Eurostatu se za Českem drží jen Estonsko, Litva, Lotyšsko a Slovensko. Na podporu vytváření nových pracovních míst či na podporu vzdělávacích kurzů pro nezaměstnané směřuje asi 0,5 % HDP. Naproti tomu v nejštedřejším Dánsku je to až 4,5 % HDP. Částka, která v jednotlivých částech putuje na politiku zaměstnanosti ovšem nemusí nutně znamenat nižší nezaměstnanost. Například Německo, jež vynakládá zhruba 3,5 % HDP, má vyšší nezaměstnanost než Česká republika.

ČR se však nevymyká jen výší celkové podpory, ale i způsobem její distribuce. Ve většině členských států značná část peněz skončí přímo u nezaměstnaných, v ČR směřuje většinou k zaměstnavatelům za účelem vytváření nových pracovních míst. Zhruba polovina prostředků putuje na podporu. Na vzdělávání a rekvalifikace nezaměstnaných přitom míří jen 12,8 % celkové dotace, např. Britové na něj vydávají více než 80 % prostředků určených na politiku zaměstnanosti. Česko je tak v tomto ohledu třetí od konce pomyslného pořadí. Méně na lepší kvalifikaci nezaměstnaných věnují jen Bulhaři a Rumuni, což jistě není dobrou vizitkou. Růst HDP je výrazně vyšší než průměr EU, naopak produktivita práce je vlivem přetrvávající technologické zaostalosti nižší.

---

<sup>85</sup> *Kdo má dělat kariéru a kdo ne.* Hospodářské noviny, 25. března 2008, Kariéra s. 3.

<sup>86</sup> Národní Lisabonský program 2005-2008, s. 33.

## Závěr

Při aplikaci teorie evropeizace na oblast EPZ práce vyvrací extrémní přístupy, pro které je spojována se strukturálními změnami forem vládnutí na úrovni národního státu. Dopad přijetí ESZ pro ČR takovéto změny neznamenal. Ukázalo se, že národní institucionální rámce mohou fungovat při jasném stanovení odpovědnosti a způsobu kontroly. Národní stát zůstává v této oblasti suverénním aktérem, EU platformou spolupráce a koordinace, nikoli vývozu evropské politické organizace a unifikace.

Hypotéza, že vstup do EU a implementace evropských směrnic příznivě ovlivnily indikátory zaměstnanosti v ČR, je potvrzena v kapitole 7. 1. Potvrzuje ji jak dosažení nejmenší míry obecné nezaměstnanosti od roku 1997, tak vyšší podíl zaměstnanosti rizikových skupin, i když méně výrazný než zvýšení celkové míry zaměstnanosti. Největším problémem zůstává dlouhodobá nezaměstnanost, nicméně i v této oblasti lze po vstupu do EU vysledovat mírný pokrok. Hypotéza, že revize Lisabonské strategie v oblastech zaměstnanosti z roku 2005 příznivě ovlivnila indikátory zaměstnanosti v EU jako celku, je potvrzena v kapitole 6. 4. Celková míra zaměstnanosti, míry zaměstnanosti všech věkových skupin, rizikových skupin i míra dlouhodobé nezaměstnanosti se konstantně vyvíjí výrazně kladně. Zároveň je ovšem na základě ekonomických odhadů vysloven předpoklad, že konkrétní Lisabonské cíle zůstanou v roce 2010 pravděpodobně nedosaženy, nicméně dosažitelné hodnoty v indikátorech zaměstnanosti budou zaostávat pouze minimálně.

Pro splnění cílů vytyčených v Lisabonské strategii je nezbytná politická vůle a odhodlání podporovat tuto agendu, transparentnost v dosaženém pokroku. Otevřený způsob koordinace v ní do značné míry uplatňovaný by měl být doplněn o zformování jasných pravidel jednání ve snaze o větší součinnost Evropských institucí, což v důsledku povede i k snadnějšímu a efektivnějšímu tlaku na členské státy v oblasti uskutečňování politik.

Analýzou současného stavu zaměstnanosti v ČR lze snadno identifikovat zásadní problémy. Genderové stereotypy stále přetrvávají a dlouhodobá nezaměstnanost představuje trvalý problém, zejména v regionech nejvíce postižených strukturálními změnami tzn. v Ústeckém a Moravskoslezském kraji. Z toho důvodu je nutné věnovat větší pozornost aktivní politice zaměstnanosti v oblasti rekvalifikací zaměstnanců postižených útlumem ocelářství, těžby, zemědělství a dalších oblastí. Česká republika před mnoha lety stála před restrukturalizací průmyslu a potřebovala přilákat nové zahraniční investory. Více peněz tak v ČR směřovalo na vytváření

pracovních míst než na rekvalifikace nezaměstnaných, v současné době je nutné zaměřit se také na zvýšení flexibility a kvalifikace pracovníků.

Zásadnější zvrát v nízké mobilitě pracovní síly může být dosažen pouze zvyšováním bytové výstavby či deregulací nájemného do výše motivující pracovníky k stěhování za prací. Zároveň je nutná adaptace vzdělávacího systému na potřeby trhu. Pokrok je žádoucí zejména ve zvýšení počtu terciálně vzdělaných obyvatel a výuce cizích jazyků a informačních technologií.

Ačkoliv jsou tyto problematické oblasti politiky identifikovány a jejich řešení představuje priority sestavených národních plánů týkajících se zaměstnanosti, z důvodů nedostatečné výše finančních prostředků na ní vynaložených a nedostatečného čerpání financí prostřednictvím strukturálních fondů EU je pokrok v těchto oblastech pomalý. Na druhou stranu je obtížné hodnotit dosažených změn v tak krátkém období po vstupu do EU, obzvláště když se v jeho poločase vystřídala vládní garnitura. Malé zkušenosti České republiky s evropským formátem plánování vedly k nedostatečnému využití nabízených prostředků. Politické elity i úředníci ovšem brzy zahájí čtvrtý rok svého působení v EU, díky získaným zkušenostem a především správnému kurzu je perspektiva české politiky zaměstnanosti pozitivní.

## Seznam Literatury

### Prameny

*Common Actions for Growth and Employment: The Community Lisbon Programme.* Evropská komise 2005.

[http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005\\_330\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005_330_en.pdf)

*Economic Forecast Autumn 2007.* Evropská komise 2007.

[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/publication9979\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication9979_en.pdf)

*European employment and social policy: a policy for people.* Brusel, Evropská komise 2000. 30 s.

*Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika –*

*Základní dokumenty,* Praha, Ministerstvo práce a sociálních věcí 2002. 70 s.

*Finanční prostředky určené na aktivní politiku zaměstnanosti.* Informace z kontrolní akce 07/2006, NKU 2006.

*Lisabonská strategie pro růst a zaměstnanost. Zpráva skupiny odborníků pod předsednictvím Wima Koka.* 2004.

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/w\\_kok\\_lisabon\\_strategie\\_zpravaii\\_cas\\_ekonom\\_30\\_11\\_04.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/w_kok_lisabon_strategie_zpravaii_cas_ekonom_30_11_04.pdf)

*Listina základních práv a svobod ČR*

<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

*Mobility, an instrument for more and Berger jobs: The European Mobility Action Plan 2007-2010.* Evropská komise 2007.

[http://www.ec.europa.eu/employment\\_social/news/2007/dec/com\\_2007\\_0773\\_en.pdf](http://www.ec.europa.eu/employment_social/news/2007/dec/com_2007_0773_en.pdf)

*Národní akční plán ČR na rok 2002*

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/narodni\\_akcni\\_plan\\_2002](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_akcni_plan_2002)

*Národní akční plán ČR na rok 2003*

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/narodni\\_akcni\\_plan\\_2003](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_akcni_plan_2003)

*Národní Lisabonský program 2005-2008*

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/narodni\\_lisabonsky\\_program\\_2005-2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_lisabonsky_program_2005-2008.pdf)

*Operační program Rozvoj lidských zdrojů.* Praha, MPSV 2004. 28 s.

*Rozhodnutí Rady ze dne 12. července 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států.* Evropská rada 2005.

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hlavni\\_smery\\_zamestnanosti\\_2005-2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hlavni_smery_zamestnanosti_2005-2008.pdf)

*Růst, Konkurenceschopnost a Zaměstnanost. Výzvy a cesty vpřed do 21. století. Bílá kniha.* Praha, Evropská komise, Ústav mezinárodních vztahů, 1994. 147 s.

*The Commission Draft of the Joint Employment Report 2007/08.* Evropská komise 2007.

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/jer2007\\_2008\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/jer2007_2008_en.pdf)

*The future of the european employment strategy: a strategy for full employment and better jobs for all.* Evropská komise 2003.

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2003/jan/ees\\_03\\_com\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2003/jan/ees_03_com_en.pdf)

*Working together for growth and jobs A new start for the Lisbon Strategy.* Evropská komise 2005.

[http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005\\_024\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005_024_en.pdf)

*Zpráva o působení přechodných ustanovení stanovených ve smlouvě o přistoupení z roku 2003 (období od 1. května 2004 do 30. dubna 2006).* Evropská komise 2006.



<http://www.euroskop.cz/admin/gallery/32/2c32de04f11f2c7b06df00f22705e99b.pdf>

*Zpráva o plnění národního programu reforem 2005-2008*

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/plneni\\_2007.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/plneni_2007.pdf)

## Literatura

CARTER, Caítriona – SCOTT, Andrew: *Legitimacy and Governance Beyond The European National State: Conceptualising Governance in the European Union*, European Law Journal 4, 1998, č. 4, s. 429-445.

ČSÚ: *Analýza trhu práce 1993-2005*, Praha, 2006. 50 s.

FLEK, Vladislav (ed.): *Anatomy of Czech labour market from over-employment to under-employment in ten years*. Praha, Univerzita Karlova 2004. 142 s.

HAMPL, Martin: *Regionální diferenciace současného socioekonomického vývoje v České republice*. Sociologický časopis, 43, 2007, č. 5, s. 889-910.

*Jsme v Evropě zaměstnatelní?* Praha, Národní vzdělávací fond 2005. 128 s.

KATRŇÁK, Tomáš – MAREŠ, Petr: *Segmenty zaměstnaných a nezaměstnaných v České republice letech 1998 až 2004*. Sociologický časopis, 43, 2007, č. 2, s. 281-303.

KRAUSE, Danica: *Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu*. Praha, VÚPSV, 2005. 37 s.

LEITMANOVÁ, Ivana: *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj*. České Budějovice, Datapartner 1999, 168 s.

LUX, Martin – SUNEGA, Petr: *Vliv podmínek bydlení na zamýšlenou migraci české populace za prací 1998 až 2004*. Sociologický časopis, 43, 2007, č. 2, s. 305-332.

MORENO, Louis: *Europeazation, mesogovernments and „safety nets*, European Journal of Political Research 42, 2003, s. 271-285.

OLSEN, Johan P., *The many faces of europeazation*, Journal of Common Market Studies 40, 2002, č. 5, s. 921-952.

PITROVÁ, Markéta – FIALA, Petr: *Evropská unie*. Brno, Centrum pro studium demokracie a kultury 2003. 712 s.

*Problémy trhu práce a politika zaměstnanosti*. Brno a Praha, Masarykova Univerzita, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Národní vzdělávací fond 2003.

RABUŠICOVÁ, Milada – RABUŠIC, Ladislav: *Adult Education in the Czech republic – Who Participates and Why*. Sociologický časopis, 42, 2006, č. 6, s. 1195-1218.

STEINICHOVÁ, Ladislava: *Nový zákon o zaměstnanosti po vstupu ČR do EU*. Praha, Pragoeduca, 2004. 149 s.

SZYSZCZAK, Erika: *Social policy*, The International and Comparative Law Quarterly, 50, 2001, č. 1, s. 175-186.

VEDRAL, Pavel – STRAKOVÁ, Anna: *Zaměstnanost. Vybrané kapitoly*. České Budějovice, Jihočeská univerzita 1996.

VINTROVÁ, Růžena: *The CEE countries on the way into the EU – Adjustment problems: Institutional adjustment, Real and Nominal Convergence*, Europe-Asia Studies, 56, 2004, č. 4, s. 521-541.

WINKLER, Jiří a ŽIŽLAVSKÝ, Martin (eds.): *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno, Masarykova univerzita 2004. 241 s.

## Elektronické zdroje

ČSÚ

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

EU Portál

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

Euroactiv

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

Euroskop

<http://www.euroskop.cz>

Eurostat

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Eurostat: *Eurostat yearbook 2005*

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1334,49092079,1334\\_49092702&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1334,49092079,1334_49092702&_dad=portal&_schema=PORTAL)

Eurostat: *Eurostat yearbook 2006-2007*

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1073,46587259&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&p\\_product\\_code=KS-CD-06-001](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1073,46587259&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_product_code=KS-CD-06-001)

Evropský parlament: *Employment policy*. In: Fact sheets on the european union Brusel, Evropské Společenství 2000.

[http://www.europarl.europa.eu/factsheets/4\\_8\\_3\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/factsheets/4_8_3_en.htm)

Evropský parlament: *Equality for men and women*. In: Fact sheets on the european union. Brusel, Evropské Společenství 2000.

[http://www.europarl.europa.eu/factsheets/4\\_8\\_7\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/factsheets/4_8_7_en.htm)

Evropský parlament: *Disabled persons, the elderly and the excluded*. In: Fact sheets on the european union Brusel, Evropské Společenství 2000.

[http://www.europarl.europa.eu/factsheets/4\\_8\\_8\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/factsheets/4_8_8_en.htm)

Fondy Evropské unie

<http://www.strukturalni-fondy.cz/>

Petr Zahradník: *Podpora rovných příležitostí ze zdrojů EU*, Česká spořitelna 2008.

[http://www.csas.cz/banka/content/inet/internet/cs/Rovne\\_Prilezitosti.pdf](http://www.csas.cz/banka/content/inet/internet/cs/Rovne_Prilezitosti.pdf)

## Přílohy

### Tabulky

		1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ukazatel	jed.	průměr	průměr	průměr	průměr	průměr	průměr	průměr	průměr	průměr	průměr	průměr	průměr	průměr	průměr
<b>Zaměstnaní v ČR</b>															
celkem	tis.	4926,8	4962,6	4972,0	4936,5	4865,7	4764,1	4731,6	4727,7	4764,9	4733,2	4706,6	4764,0	4828,1	4922,0
meziroční přírůstky (úbytky)															
absolutně	tis.	53,2	35,8	9,4	-35,5	-70,8	-101,6	-32,5	-3,9	37,2	-31,7	-26,6	57,4	64,0	93,9
relativně	%	1,1	0,7	0,2	-0,7	-1,4	-2,1	-0,7	-0,1	0,8	-0,7	-0,6	1,2	1,3	1,9

Zdroj: ČSU

		1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ukazatel	jed.	průměr	průměr	průměr	průměr	průměr	průměr	průměr	průměr	průměr	průměr	průměr	průměr	průměr	průměr
<b>Nezaměstnaní v ČR</b>															
celkem	tis.	221,2	208,1	201,5	248,3	335,7	454,1	454,5	418,3	374,1	399,1	425,9	410,2	371,3	276,3
meziroční přírůstky (úbytky)															
absolutně	tis.	1,1	-13,1	-6,6	46,8	87,4	118,4	0,4	-36,2	-44,1	25,0	26,7	-15,7	-38,9	-95,0
relativně	%	0,5	-5,9	-3,2	23,3	35,2	35,3	0,1	-8,0	-10,5	6,7	6,7	-3,7	-9,5	-25,6

Zdroj: ČSU

<b>Evropská Unie - ženy</b>		jedn.	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
počet žen	tis.		190121	191062	191843	192717	231491	232665	233556
celková zaměstnanost-absolutní	tis.		71010	72438	73518	74216	84593	86161	88112
celková zaměstnanost-relativní	%		54,1	55	55,6	56	55,7	56,3	57,3
celková nezaměstnanost-absolutní	tis.		7020	6663	6936	7284	9788	9559	8791
celková nezaměstnanost-relativní	%		9,2	8,6	8,8	9,1	10,2	9,8	9
dlouhodobá nezaměstnanost-relativní	%		4,2	3,8	3,7	3,9	4,7	4,5	4
nezaměstnanost mladistvých-relativní	%		7,8	6,8	6,8	7	7,8	7,9	7,4

Zdroj: Eurostat

<b>Evropská Unie - věkové skupiny</b>		jedn.	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
celková zaměstnanost (15-24 let)	%		40,5	40,9	40,6	39,9	36,8	36,8	37,3
celková zaměstnanost (25-54 let)	%		76,5	77	77,1	77,1	76,8	77,2	78,2
celková zaměstnanost (55-64 let)	%		37,8	38,8	40,2	41,7	41	42,5	43,6

Zdroj: Eurostat

<b>Evropská Unie</b>		jedn.	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
počet obyvatel	tis.		370902	373067	374831	376752	451385	453929	455950
celková zaměstnanost-absolutní	tis.		166402	168776	169000	170733	201079	202971	205949
celková zaměstnanost-relativní	%		63,4	64	64,2	64,3	63,3	63,8	64,7
celková nezaměstnanost-absolutní	tis.		13318	12725	13479	14317	19488	19056	17393

celková nezaměstnanost-relativní	%	7,6	7,2	7,5	7,9	9	8,7	7,9
dlouhodobá nezaměstnanost-relativní	%	3,4	3,1	3,1	3,3	4,1	3,9	3,6
nezaměstnanost mladistvých-relativní	%	15,4	15,2	15,8	16,5	8,3	8,4	7,8

Zdroj: Eurostat

<b>Česká republika</b>	jedn.	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
počet obyvatel	tis.	10250	10235	10222	10176	10171	10179	10196	10229	10265
celková zaměstnanost-absolutní	tis.	5125	4949	4941	4963	4991	4923	4931	5009	5088
celková zaměstnanost-relativní	%	67,3	65,6	65	65	65,4	64,7	64,2	64,8	65,3
celková nezaměstnanost-absolutní	tis.	328	444	445	409	373	398	426	410	372
Celková nezaměstnanost-relativní	%	6,4	8,6	8,7	8	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1
dlouhodobá nezaměstnanost-relativní	%	2	3,2	4,2	4,2	3,7	3,8	4,2	4,2	3,9
nezaměstnanost mladistvých-relativní	%	6,2	8,4	8	7,3	6,5	6,8	7,4	6,5	5,9

Zdroj: Eurostat

<b>Česká republika - ženy</b>	jedn.	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
počet žen	tis.	5286	5281	5273	5244	5238	5238	5237	5242	5252
celková zaměstnanost-absolutní	tis.	2241	2173	2169	2176	2178	2144	2148	2164	2198
celková zaměstnanost-relativní	%	58,7	57,4	56,9	56,9	57	56,3	56	56,3	56,8
celková nezaměstnanost-absolutní	tis.	185	237	237	220	205	224	225	224	202
celková nezaměstnanost-relativní	%	8,1	10,3	10,3	9,7	9	9,9	9,9	9,8	9,8
dlouhodobá nezaměstnanost-relativní	%	2,6	4,2	5,2	5,1	4,5	5	5,3	5,3	4,9
nezaměstnanost mladistvých-relativní	%	14,4	18,1	17	16,9	17,2	18,8	19,5	19,1	18,7

Zdroj: Eurostat

<b>Česká republika - věkové skupiny</b>	jedn.	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
celková zaměstnanost (15-24 let)	%	41,5	38,3	36,4	34,2	32,2	30	27,8	27,5	27,7
celková zaměstnanost (25-54let)	%	83,7	81,9	81,6	82,1	82,5	81,7	81,4	82	82,5
celková zaměstnanost (55-64 let)	%	37,1	37,5	36,3	37,1	40,8	42,3	42,7	44,5	45,2

Zdroj: Eurostat

## Seznam zkratek

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti  
CVVM – Centrum pro výzkum veřejného mínění  
ČSÚ – Český statistický úřad  
ČNB – Česká národní banka  
ECOSOC – Evropský hospodářský a sociální výbor  
EIB – Evropská investiční banka  
EK – Evropská komise  
EPZ – Evropská politika zaměstnanosti  
EP – Evropský parlament  
ER – Evropská rada  
ERDF – Evropského fond pro regionální rozvoj  
ES – Evropské společenství  
ESF – Evropský sociální fond  
ESZ – Evropská strategie zaměstnanosti  
ETUC – Evropské konfederace odborových svazů  
EU – Evropská unie  
EURES – Evropská služba zaměstnanosti  
FS – Fond soudržnosti  
HDP – Hrubý domácí produkt  
ICT – Informační a komunikační technologie  
ILO – Mezinárodní organizace práce  
ISS – Institut sociologických studií  
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí  
NAPZ – Národní akční plán zaměstnanosti  
NPZ – Národní plán zaměstnanosti  
NGOs – Národní vládní organizace  
NPZ – Národní politika zaměstnanosti  
OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj  
PPZ – Pasivní politika zaměstnanosti  
VÚPSV – Výzkumného ústav práce a sociálních věcí



## **Abstrakt**

### **Evropská politika zaměstnanosti a její dopady na ČR**

Práce popisuje aspekty politiky zaměstnanosti obecně, stejně tak její klíčové koncepty a tendence v Evropské unii a České republice od roku 1993. Prezentuje důsledky nezaměstnanosti a zdůrazňuje roli vzdělávacího a kvalifikačního systému při prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti a sociální exkluze. Seznamuje s hlavními skupinami toto riskujícími, protože to jsou také hlavní skupiny na které se aktivní politika zaměstnanosti ve všech dimenzích zaměřuje. Analyzuje současné stádium Lisabonské strategie a nastiňuje perspektivu jejích cílů.

Počátek vyjednávacího procesu urychlil v České republice proces reformy zaměstnanosti v kontextu nezbytné implementace principů Evropské strategie zaměstnanosti, zaměřující se více na aktivní přístup, prevenci diskriminace a akcentující sociální a ekonomickou stabilitu a kohezi. Práce se zabývá hlavními oblastmi úprav. Vysvětluje příčiny současné struktury zaměstnanosti, např. genderovou nerovnost a regionální diference.

Práce komparuje aktuální indikátory zaměstnanosti v České republice s hodnotami před vstupem do EU i s hodnotami ostatních členských států. To umožňuje poukázat na problémové oblasti politiky zaměstnanosti ČR a zhodnotit programy zaměstnanosti přijaté po vstupu do EU.

### **European union employment policy and its consequences for Czech republic**

The thesis describes employment policy aspects in general, as well as its key concepts and tendencies in European union and Czech republic since the year 1993. It presents consequences of unemployment and stresses role of education and qualification system in preventing long-term unemployment and social exclusion. Main groups that are in risk of this are referred, because these are also the main groups active employment policy in all dimensions focuses on. Recent stage of Lisbon strategy is analyzed and perspective of its goals is outlined.

Beginning of Czech republic entry negotiations accelerated process of employment reform in context of necessary implementation of European employment strategy principles, targeting active admittance, preventing discrimination and accenting social and economical stability and cohesion. Main areas of adjustment are

discussed. Actual structure of employment, for instance gender inequality and regional differences are explained and its reasons are marked out.

Actual employment indicators in Czech republic are compared with values before accession to EU as well with values from other member states. It points out main problem areas of recent employment policy in Czech republic and also enables evaluation of employment programmes established after accession to the EU.