

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM**

2014-2017

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Václav Šalanský**

**Problematika nezaměstnanosti ve vybraných státech EU**

Praha 2017

Vedoucí bakalářské práce:

PaedDr. Zuzana Horváthová, Ph.D.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR FULL-TIME STUDIES**

2014-2017

**BACHELOR THESIS**

**Václav Šalanský**

**Unemployment issues in selected states EU**

Prague 2017

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PaedDr. Zuzana Horváthová, Ph.D.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 8. března 2017

Václav Šalanský

## **Anotace**

V této bakalářské práci „Problematika nezaměstnanosti ve vybraných státech EU“ jsme se zaměřili na sociální politiku, na trh práce a aktivní politiku zaměstnanosti. Charakterizovali jsme hospodářskou politiku, rozebrali jsme příčiny a důsledky nezaměstnanosti. Dále jsme se zaměřili na evropskou legislativu trhu práce. Velice obšírně jsme popsali politiku zaměstnanosti v České republice. Rozebrali jsme pracovní trh ve Francii a následně porovnali zaměstnanost v České republice a ve Francii.

## **Klíčová slova**

Sociální politika, hospodářská politika, zaměstnanost, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, Evropská unie, problémy pracovního trhu, integrace, sociální politika Evropské unie

## **Annotation**

In this thesis "Problems of unemployment in selected EU states" we focused on social policy, the labor market and active employment policy. We have characterized economic policy, we took the causes and consequences of unemployment. We also focused on the European legislation in the labor market. The employment policy in Czech Republic was described in detail. There was dealt with labor market in France and then compared to employment in the Czech Republic.

## **Keywords**

Social policy, economic policy, employment, unemployment, employment policy, the European Union, the problems of the labor market, integration, social policy of the European Union

Úvod.....	7
1. Teoretická východiska sociální politiky .....	9
1.1 Vývoj sociální politiky .....	9
2. Charakterizování hospodářské politiky .....	14
2.1. Vývoj hospodářství v Evropě .....	14
2.2 Zaměstnanost .....	17
2.3 Nezaměstnanost .....	19
2.4 Evropská legislativa trhu práce .....	20
3. Politika zaměstnanosti ČR .....	24
3.1 Národní plán zaměstnanosti .....	24
3.2 Rozdělení politiky zaměstnanosti .....	24
4. Pracovní trh Francie .....	27
4.1 Určení problémů pracovního trhu .....	28
4.2 Skupiny obyvatel s obtížnou integrací do pracovního procesu .....	29
4.3 Kvalifikace a její dopad na profesní uplatnění .....	30
5. Porovnání zaměstnanosti v České republice a Francii .....	31
5.1 Možnosti snižování nezaměstnanosti .....	31
5.2. Definování hlavních atributů trhu práce ve vybraných zemích .....	34
6. Strategie politiky zaměstnanosti EU .....	36
6.1 Evropa 2020 .....	37
6.2 Politika zaměstnanosti EU .....	43
6.3 Právní hlediska sociální politiky EU .....	44
6.4 Zaměstnanost v EU .....	46
Závěr .....	48
Seznam použitých zdrojů .....	50
Seznam obrázků, tabulek a grafů .....	54
Seznam příloh .....	55

## Úvod

Pro svou bakalářskou práci jsme si vybrali téma „Problematika nezaměstnanosti ve vybraných státech EU“, zaměřující se na problematiku nezaměstnanosti v různých zemích EU na trhu práce. Jak v posledních letech, tak hlavně v poslední době nezaměstnanost má v různých zemích stoupací tendenci a je velice sledovaným ekonomickým ukazatelem v jednotlivých zemích. Národní vlády si vytýčily jako jedno z prioritních témat snižování nezaměstnanosti ve všech členských státech EU. Vzhledem k tomu, že neustále stoupá konkurenční boj a tlak na produktivitu práce v jednotlivých oborech a odvětvích, lze dobu charakterizovat jako nekompromisní konkurenční boj. Dochází ke kategorizaci osob do skupin, která je zapříčiněna dosaženým vzděláním, zdravotním stavem, věkem atd.

Touto bakalářskou prací by mělo být zhodnocení rozsahu a účinnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, vyhodnocení celkové struktury této politiky na národní i nadnárodní úrovni.

Bakalářská práce je rozdělena na šest základních kapitol. V první kapitole s názvem „Teoretická východiska sociální politiky“, je popsán vývoj sociální politiky a definování sociální politiky v České republice. Hlavní důraz na vývoj sociální politiky v České republice je kladen na vývoj od roku 1989, kdy dochází k velkému rozdílu především v růstu příjmových a majetkových, dělení na jednotlivé sociálně-ekonomické skupiny, dochází ke změnám modelu sociální politiky.

Druhá kapitola je zaměřena na hospodářskou politiku s názvem „Charakterizování hospodářské politiky“.

Zde je uvedeno, že hospodářská politika ovlivňuje každého jedince, a to přímo i nepřímo a jsou uvedeny příklady.

Dochází k rozboru zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

Třetí kapitola pod názvem „Politika zaměstnanosti ČR“ pojednává o hlavním cíli politiky zaměstnanosti, je zde podrobně uvedeno rozdělení politiky zaměstnanosti včetně jejich nástrojů.

Čtvrtá kapitola je zaměřena na jednu ze zemí Evropské unie, a to konkrétně na Francii. Jsou rozebírány problémy na pracovním trhu, kvalifikace obyvatel a její dopad na profesní uplatnění. Dále se zabývá obyvateli, kteří jsou obtížně integrováni do pracovního procesu. V neposlední míře je zmiňována i změna věku při odchodu do starobního důchodu.

V páté kapitole dochází k porovnání zaměstnanosti v ČR a Francii. Je nazvána „Porovnání zaměstnanosti v České republice a Francii“. Nezaměstnanost v těchto dvou zemích, lze jen těžce relevantně porovnat, neboť v jednotlivých zemích je zcela odlišná ekonomická úroveň. V obou zemích jsou ohroženy ztrátou zaměstnání ženy, zejména pokud pečují o nezaopatřené děti. Obě země podporují vzdělávání a celoživotní vzdělávání, což je jedním z nejdůležitějších oblastí aktivní politiky v EU. Ani v jedné u uvedených zemí, však není dosahováno očekávaných a požadovaných výsledků.

V poslední, tedy šesté kapitole je zpracována strategie politiky EU s názvem „Strategie politiky zaměstnanosti EU“. Počátky evropské strategie zaměstnanosti jsou někdy v roce 1997, kdy se členské státy EU zavázaly ke stanovení souboru společných cílů politiky zaměstnanosti. Hlavním cílem je vytváření pracovních míst v celé Evropské unii. V polovině roku 2010, v červnu, schválila Evropská rada nový plán, kterým je nahrazena Lisabonská strategie pro růst a zaměstnanost.



# 1. Teoretická východiska sociální politiky

Definicí sociální politiky je „soustavné a cílevědomé úsilí jednotlivých sociálních subjektů ve svém zájmu udržet nebo dosáhnout změny ve fungování nebo podpořit rozvoj svého či jiného sociálního systému nebo soustavy nástrojů k realizaci své či jiné sociální politiky“.<sup>1</sup>

Sociální politiku, lze také označit jako politiku, která se primárně orientuje na člověka, na rozvoj a kultivaci jeho životních podmínek, dispozic, na rozvoj jeho osobnosti a kvality života.<sup>2</sup>

## 1.1 Vývoj sociální politiky

Po roce 1989 při přeměně celé společnosti následuje velký dopad především na růst příjmových a majetkových nerovností. S výskytem dalších sociálních problémů jako např. sociální vyloučení, chudoba a nezaměstnanost, dochází ke změnám modelu sociální politiky. Tento neustále vyvíjející se model má za následek omezení úlohy a velkorysosti státu v sociální politice a mezitím dochází k posílení výkonového prvku. Důvodem je především stav veřejných financí a také docílit posílení individuální odpovědnosti občanů za vlastní životní podmínky. Touto změnou se zvýší výkonnost občanů a jejich motivace k práci, čímž se vytváří příznivé podmínky pro rozvoj společnosti.

Vstup do Schengenského prostoru v roce 2007 vede ke snížení nezaměstnanosti a pro naše občany se otevírá možnost práce i v ostatních zemích EU.

Vlivem velkého hospodářského růstu i úspěšnosti reforem v oblastech sociální politiky a politiky zaměstnanosti jako např.: vyšší věková hranice odchodu do důchodu, ČR dosahovala pokroku až do roku 2007 ve zvyšování míry zaměstnanosti. Prioritou Evropské Unie bylo do roku 2010 dosáhnout plné zaměstnanosti, která měla zamezit dlouhodobé či jiné nezaměstnanosti, avšak hospodářská krize v roce 2008 tento kladný vývoj přerušila. Nejvíce byly krizí zasaženi starší pracovníci a mladí vstupující na trh práce.

---

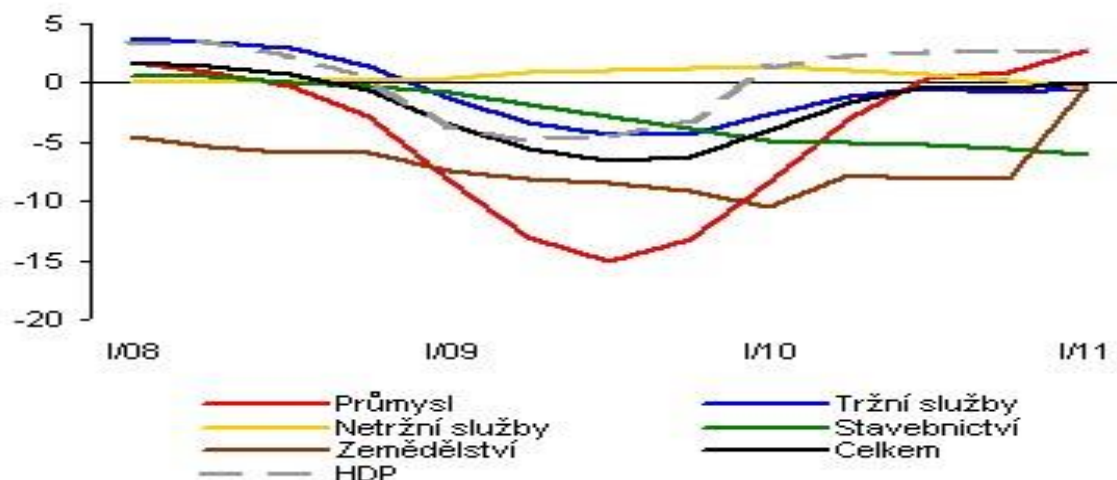
<sup>1</sup> Tomeš, I. (2010). *Úvod do metodologie sociální politiky*, Praha.

<sup>2</sup> Krebs, V. (2010). *Sociální politika*, Praha..

Na politiku zaměstnanosti Evropské unie má hlavní vliv politika hospodářské a sociální soudržnosti (HSS) a to převážně pomocí Evropského sociálního fondu. Díky čerpání finančních prostředků z fondů se snižují míry nezaměstnanosti, posílí konkurenceschopnosti a sociální soudržnosti.

Zlomovým rokem české ekonomie byl rok 2009, kdy se z USA a ze západní Evropy krize přenesla i k nám, a tudíž se zvýšila celková nezaměstnanost.

Na grafu č. 1 lze pozorovat další ekonomický vývoj, pokles i růst nezaměstnanosti v období od roku 2008 až do roku 2011. Propad růstu HDP na -4,1 % dochází v roce 2009. V současnosti, vzhledem na zvyšující se nárůst HDP a po celosvětové hospodářské krizi dochází ke snižování počtu nezaměstnaných ve všech odvětvích a tím pádem dochází i ke zvyšování životní úrovně občanů ČR. Díky tomu se nezaměstnanost už v současnosti nezvyšuje ani v průmyslových odvětvích. Zřetelný cyklický vývoj zaměstnanců byl taktéž v terciárním odvětví, především v odvětví služeb tržních. Ve stavebnictví, zemědělství či netržních službách byl zaznamenán téměř nezměněný vývoj do roku 2011 a od roku 2012 už dochází k navyšování počtu zaměstnanců hlavně ve stavebnictví, protože dochází vysokým tempem k výstavbě nebytových, a hlavně bytových prostorů, kde veliký potenciál mají nadnárodní developerské společnosti.



Graf 1 - Vývoj HDP a zaměstnanost v ČR v letech 2008-2011

Zdroj: ČNB.(2012). Vývoj trhu během ekonomické recese a následného oživení. [online]. [cit. 2014-09-10].

## 1.2 Definování sociální politiky v České republice

Životní podmínky lidí v zemi jsou příznivě ovlivněny sociální politikou, což je soubor nástrojů, aktivit a opatření reagujících na záporné sociální události, jako je nemoc, stáří, invalidita, nezaměstnanost i chudoba. Hlavními cíli sociální politiky je tvorba důstojných podmínek pro život každého občana, snížení nezaměstnanosti, posílení systému sociálních podpor, vytváření nových pracovních míst, rovnost mezi ženami a muži a spravedlivé rozdělení důchodů.

### Subjekty sociální politiky

Na vytváření sociální politiky se podílí jako hlavní subjekt stát a jemu příslušné orgány, v čele s parlamentem, který vytváří a schvaluje legislativu pro sociální politiku státu a ostatní nestátní subjekty. Za vznik konkrétní sociální politiky je přímo zodpovědná vláda včetně správních orgánů státu.

Mezi další subjekty patří zaměstnavatelé, kteří zabezpečují opatření daná státem a jeho orgány, což je např. podílení se na sociálním pojištění zaměstnanců, dodržování Zákoníku práce a součinnost s úřady práce.

### Objekty sociální politiky

Pod pojmem objekty sociální politiky si lze představit jak veškeré obyvatele dané země, tak určité skupiny lidí a jednotlivců, kterých se týká opatření sociální politiky. Existují však také prostředky sociální politiky pro všechny obyvatele jako např.: rovný přístup ke vzdělání a právo na zdravotní péči. Jiné jsou zaměřeny jen na některé obyvatele, jejich skupiny nebo jednotlivce jako např.: nezaměstnaní, rodiny s dětmi, nemocní, zdravotně postižení atd.

Nástroje sociální politiky jsou soubory opatření, jimiž subjekt sociální politiky realizuje věcný obsah své sociální politiky, tj. opatření regulativní a ochranné (policie), zabezpečovací (dávky) a rehabilitační služby.<sup>3</sup> Každý nástroj musí respektovat základní principy a funkce sociální politiky. Právní řád je hlavním nástrojem sociální politiky.

V České republice lze rozlišit nástroje sociální politiky podle toho, jestli se jedná o:

- dokumenty sociálního charakteru (koncepce nebo programy a projekty institucí a organizací)
- nástroje ekonomické – řadí se sem i různá opatření vedoucí k přerozdělování a ovlivňování finančních i věcných zdrojů
- nátlakové akce vedoucí k prosazení zájmů některých sociálních skupin
- právní normy zahrnující Ústavu České republiky, Listinu základních práv a svobod, zákony jako např.: zákon o rodině, zákon o důchodovém pojištění a jiné, dále nařízení vlády, vyhlášky ministerstev, vyhlášky orgánů samosprávy a kolektivní smlouvy

Jako nástroje sociální politiky konkrétního charakteru rozumíme sociální služby, sociální příjmy, účelové půjčky, věcné dávky, výhody a úlevy a ceny spotřebního zboží služeb. Pod sociálním příjmem si lze představit podporu v nezaměstnanosti, dávky sociálního pojištění, peněžité dávky sociální pomoci a dávky státní sociální podpory. Mezi věcné dávky řadíme léky a zdravotní pomůcky. Každý nástroj sociální politiky se uplatňuje na základě právních vztahů, vznikajícím mezi subjektem a objektem na základě právní smlouvy.

Základem sociální politiky státu je sociální zabezpečení, které je znázorňováno ve třech bodech. Sociální zabezpečení je povinné pro všechny osoby s trvalým bydlištěm v dané zemi. Druhá úroveň je doplňková s příspěvkem zaměstnavatelů, kdy nárok pojištěných osob je garantován státem. Třetí úroveň představuje individuální forma spoření a pojištění.

---

<sup>3</sup> Tomeš, I. (2010). *Úvod do metodologie sociální politiky*. Praha.



Obrázek 1 - soustava sociálního zabezpečení

Státní sociální podpora – finanční podpora pro rodiny v individuálních situacích a jednotlivce. Na základě doložených příjmů jsou poskytovány sociální příplatky, přídavky na děti, příspěvky na bydlení apod.

Do státní sociální podpory je také zahrnuto porodné, dávky pěstounské péče a rodičovský příspěvek.

Sociální pojištění – pojistné na nemocenské a důchodové pojištění a příspěvek státu na státní politiku zaměstnanosti.

Sociální pomoc – je vyplácena občanům, kteří se nacházejí ve stavu nouze. Sociální pomoc představuje finanční výpomoc, příspěvky a půjčky na živobytí a formu sociálně právní ochrany.<sup>4</sup> Je to takzvaná poslední záchranná síť, která drží člověka od vyhladovění, ztráty domova atd.

---

<sup>4</sup> Koblíhová, H. (2007). *Sociální politika 1: studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika*. Opava: Optys.

## 2. Charakterizování hospodářské politiky

Hospodářskou politiku (dále jen HP) můžeme označit jako souhrn cílů, nástrojů a opatření státu v mikroekonomii i makroekonomii, s kterými se vláda a její příslušné instituce snaží plnit své základní funkce pro rozvoj národního hospodářství. Hospodářská politika státu hledá možnosti, jak se vypořádat s ekonomickými problémy a vede k urychlení ekonomického procesu ku prospěchu společnosti jako celku. Vláda je odpovědná za aplikaci hospodářské politiky v praxi.

Ovlivňuje skoro každého jedince přímo i nepřímo, dnes i denně. Do hospodářské politiky je možno zahrnout například regulaci výše nájemného, spotřební daň týkající se alkoholu a tabákových výrobků, úhrady za zdravotní péči a další. Hospodářská politika je vždy výrazně ovlivněna vedoucí politickou stranou, která je právě u moci.

### 2.1. Vývoj hospodářství v Evropě

V polovině 20. let dochází k politickému uvolnění, které bylo provázeno hospodářským oživením, při němž se dosáhlo zastavení nezaměstnanosti a inflace. Dochází k širšímu využívání montážních linek, které umožňovaly levnou hromadnou produkci, což mělo za následek zvýšení dostupnosti některého zboží (například automobilů). Zlepšení hospodářské situace vedlo ke zlepšení pracovních podmínek i dělníkům, kterým se postupně snížila pracovní doba na osm hodin denně a byly pro ně uvolněny sociální byty. Obecně dochází k vylepšení dávek sociálního zabezpečení.

Ve 20. letech byla však hospodářská budoucnost Evropy velmi těsně propojena se světovými ekonomikami, jelikož po válce Evropě chyběla její hospodářská převaha. V roce 1913 zajišťovala 52,6 % světového exportu neboli vývozu, zatímco v roce 1928 to bylo jen 45,5 %.

Těžký průmysl byl za války velmi podporovaný a po roce 1918 dosáhl značného poklesu. Obchod mezi evropskými zeměmi se velmi zpomalil a začal převažovat názor, že každá země by měla být hospodářsky nezávislá a musí zamezovat přístupu ostatním zemím. V důsledku vnitrostátního hospodářského vývoje spojených států amerických radikálně poklesly kursy na newyorské burze v říjnu 1929, čímž byla způsobena hospodářská krize, která se prudce rozšířila až do Evropy, a tak vyšlo najevo, že oživení ekonomické aktivity 20. let bylo pouze dočasné. Na miliony Evropanů tehdy nepříznivě dolehly důsledky světové hospodářské krize.

V 60. letech byla ekonomická situace zcela odlišná v západní Evropě. Poválečná rekonstrukce pomohla značnému ekonomickému růstu (v průměru až 5 % ročně). S takovým rozmachem se Evropa nikdy předtím nesešla. To bylo zapříčiněno příznivým růstem spotřeby obyvatelstva a trvalými opatřeními ze strany státu. Poválečné generace byly v důsledku populačního nárůstu velmi silné a staly se představiteli nového světa, který měl díky pokroku v lékařství úplně nové životní priority.

Mezinárodní obchod byl ovlivněn novými skutečnostmi. Obchodní a celní dohody GATT z roku 1948, určené na uvolnění pohybu zboží, přinesly rozvoj světového obchodu, na kterém se intenzivně podílela Evropa. Například Japonsko a USA upřednostnily jen vlastní trhy, a tak uskutečnily jen 13 % (Japonsko) a 7 % (USA) své produkce exportu v roce 1973, zatímco Evropané vybudovali prosperitu právě na otevření svých ekonomik a ve stejném roce tak představoval podíl vyrovnané produkce například v NSR 18 %, ve Francii 20 % a v Belgii více než 50 %.

Vysoká produktivita vedla k velkému nárůstu příjmů a mezd, průměrná kupní síla se v 60. letech v Evropě zdvojnásobila a proměnila se i spotřeba domácností. Množství prostředků vynakládaných na koupi průmyslových výrobků se zvýšilo na úkor potravin. Velká spotřeba byla podporována inflací, což vedlo k využívání půjček beze strachu z vysokých úroků. Ekonomický růst přinesl prospěch hlavně střední vrstvě.

Prioritou státu bylo v poválečné západní Evropě řízení hospodářského růstu. Především se jednalo o podporu zaměstnanosti a dále například o zabránění inflace a obchodního deficitu. V této době se ve světě uchytil pojem *Welfare State* (sociální stát), který vznikl ze zprávy lorda Beveridge ve Velké Británii v roce 1942. S jeho názory, že nemoci, katastrofy, stáří a různá neštěstí je nutné krýt pojištěním, se později ztotožnily všechny vlády západní Evropy. Toho času státy začaly poskytovat i daňové úlevy, rodinné přídavky, přímou podporu chudým a pomoc regionům v případě potíží.

Začátkem 60. let ještě Evropané očekávali, že je stát schopen dlouhodobě zajistit plnou zaměstnanost, avšak kolem roku 1967 hospodářský nárůst začal postupně zpomalovat a nastala opět nezaměstnanost.

Tehdejší společnost však měla také své slabší články – například venkovany, kteří se neadaptovali v moderním světě, či starší nebo postižené lidi, kteří nesplňovali kritéria zdraví a mládí. Otevřely se nové možnosti imigrantům. Nejvyšší počet přistěhovalců měla v 19. století Francie, a tak začala v poválečném období růstu a obnovy využívat práci zahraničních dělníků a tento model brzy následovaly další evropské země.

V tomto období docházelo k feminizaci pracovních sil, kde téměř třetinu aktivní populace představovaly ženy, které měly horší pracovní podmínky a značně nižší mzdy než muži. Ženy tak bojovaly za rovnost práva na práci a požadovaly stejné pracovní podmínky, které měli muži a stejná práva v rodině, v manželství a v dalších oblastech.

V roce 1973 začalo v západní Evropě období stagflace, což představuje určitý ekonomický trend, kde brzděný pokles je doprovázen daným stupněm inflace. Do té doby se minimální nezaměstnanost opět zvýšila. Jednalo se o výběrovou nezaměstnanost, která postihla ženy, hlavně mladé lidi, dělníky z určitých průmyslových odvětví a přistěhovalce. Ve většině evropských zemí bylo v roce 1983 zrušeno legální přistěhovalectví.

Osmdesátá léta byla v západní Evropě vyjádřením ekonomických tendencí, které se na první pohled zdály rozporuplné. Krize se soustavně prodlužovala a zdálo se, že se Západ zápolil s trvalou depresí, jejímž největším signálem byla nezaměstnanost. I přesto na konci tohoto desetiletí nastal růst, který byl zásluhou finanční politiky každé vlády jednotlivých států. Inflace



byla zmírněna téměř ve všech státech, lidé začali důvěřovat, avšak nezaměstnanost se stále prudce zvyšovala. To lze prohlásit za hlavní znak konce století v západní Evropě

## 2.2 Zaměstnanost

Z tabulky č. 1, která byla vytvořena z údajů Českého statistického úřadu, je zřejmý pokles zaměstnanosti, způsobená krizí roku 2009 cca o 1 %. Rok 2011 můžeme pokládat za stabilizační, zaměstnanost roste.

Tabulka 1 - Zaměstnanost v ČR 2007-2012

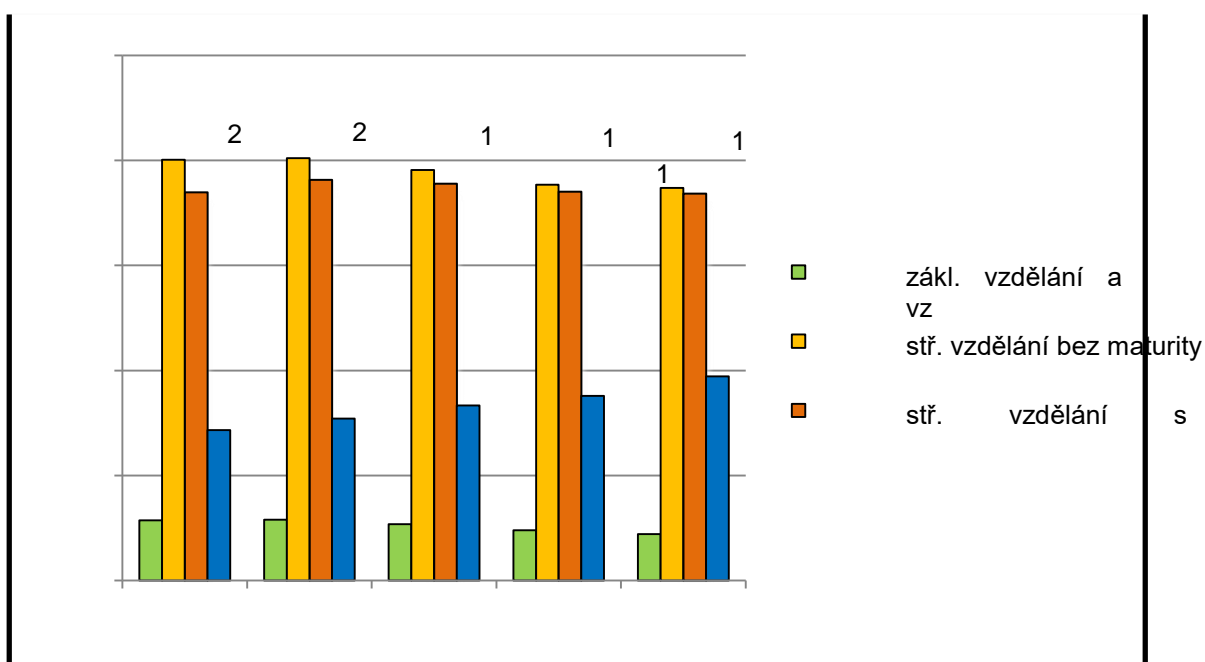
ok	Zaměstnanost v %	Zaměstnanost mužů v %	Zaměstnanost žen v %
007	55,6	65,5	46,4
008	55,9	65,8	46,6
009	54,8	64,3	45,7
010	54,2	63,7	45,1
011	54,4	63,7	45,6
012	54,5	63,6	45,9

Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnanost v ČR v letech 2007-2012. [online].

[cit. 2014-07-15] Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/3101-13>

V grafu, který je znázorněn níže, vidíme, že počet vysokoškoláků se zvyšuje, ale dochází ke snížení počtu zaměstnaných lidí, kteří mají pouze základní vzdělání či nemají žádné vzdělání.

Z těchto výsledků je jasně vidět, že by se politika zaměstnanosti měla více soustředit na osoby, které spadají do rizikových skupin, což jsou i osoby s nižším vzděláním nebo lidé bez vzdělání. Jedná se především o lidi, kteří disponují nevhodnými předpoklady a mají malý zájem o zaměstnání. Politika zaměstnanosti by se měla postarat o to, aby tyto osoby nezůstávaly dlouhodobě závislé na sociálních dávkách a státu.<sup>5</sup>



Graf 2 - Vývoj zaměstnanosti dle stupně vzdělání

Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vývoj zaměstnanosti podle stupně vzdělání. [online]. [cit. 2014-07-20] Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020314.docx>

<sup>5</sup> Buchtová, B., Šmajš, J., Boleloucký, Z. (2013). *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada.

## 2.3 Nezaměstnanost

Celková hospodářská situace dané země je faktor, jenž významným způsobem ovlivňuje nezaměstnanost této země. Pojem nezaměstnanost lze vysvětlit jako existující skupina práceschopného obyvatelstva, která svou práci nabízí, avšak nenachází pro ni uplatnění na trhu práce. Nezaměstnanost způsobuje negativní sociální a ekonomické dopady. Nezaměstnanost má za příčinu ztrátu řady statků a služeb, které by mohli nezaměstnaní vytvořit. Zároveň je velkou zátěží státního rozpočtu, protože se z něho vyplácejí dávky v nezaměstnanosti.<sup>6</sup>

Za nezaměstnané jsou obecně považované osoby, které nevykonávají placené zaměstnání, zaregistrovaly se na úřadě práce, aktivně hledají zaměstnání a chtějí pracovat.

Nezaměstnaní jsou podle mezinárodně srovnatelné metodiky všechny osoby patnáctileté a starší, zpravidla bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne současně splňovaly tyto tři podmínky: nebyly zaměstnané, byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebe zaměstnání, v průběhu posledních 4 týdnů hledaly aktivně práci (prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, přímo v podnicích, využíváním inzerce, podnikáním kroků pro založení vlastní firmy, podáním žádosti o pracovní povolení a licence nebo jiným způsobem).

Za nezaměstnané považujeme i osoby nehledající práci, jelikož ji už našly a nastoupí ji nejpozději do 14 dnů. Osoby, které řadíme do této skupiny, nespojujeme s kategorií registrovaných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce a ani se skutečností, jestli pobírají či nepobírají příspěvek v nezaměstnanosti, nebo jiné sociální dávky či příspěvky.

---

<sup>6</sup> Buchtová, B. a kol. (2002). *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada.

## 2.4 Evropská legislativa trhu práce

Česká republika se 1. května 2004 společně s dalšími devíti státy stala novou členskou zemí Evropské unie. Tento vstup zakončil dlouholetý proces snažení o vytvoření užších vztahů s Evropskými společenstvími. O členství v EU bylo požádáno oficiálně Českou republikou již roku 1996, kdy byla žádost společně s vysvětlujícím memorandem 23. ledna v Římě předána tehdejšími premiérem Václavem Klausem italskému předsednictví. Tentýž rok v dubnu byl převzat ministrem zahraničí Josefem Zieleniecem dotazník EK, který sloužil jako podmínka pro vypracování posudku k žádosti České republiky o členství. Tento dotazník byl po vyplnění odevzdán v prosinci 1996.<sup>7</sup>

V červenci 1997 byl zveřejněn Evropskou komisí akční program strategie rozšíření, který se nazýval Agenda 2000<sup>89</sup>. Součástí dokumentu byly i posudky Evropské komise na kandidátské země. K žádosti České republiky byl tento posudek kladný. Na doporučení Evropské komise bylo rozhodnuto Evropskou radou na jejím jednání v Lucemburku v prosinci roku 1997 o 11 kandidátských zemích včetně České republiky, které budou pozvány ke vstupu do ER. Václav Havel, toho času prezident, kterého doprovázel ministr zahraničí Jaroslav Šedivý, oficiálně převzal toto pozvání za Českou republiku. V Bruselu za přítomnosti ministrů zahraničí Evropské unie byl zahájen vstup do EU v březnu 1998.

Postup přípravy na členství v EU byl průběžně monitorován Evropskou komisí, kterou byly každý rok uvedeny „Pravidelné zprávy o pokroku kandidátských zemí v přípravách na členství v Evropské unii“. Tyto zprávy např. sledovaly pokrok, který udělaly státy od zveřejnění zprávy poslední nebo analyzovaly plnění přístupových kritérií.

---

<sup>7</sup> MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR – EUROSOP 2006-2007, *Historie vstupu ČR do EU* [online], Dostupný z WWW: <http://www.euroskop.cz/42037/clanek/historie-vstupu-cr-do-eu/>.

<sup>8</sup> Agenda 2000 je oficiální odpovědí na požadavky vyslovené na zasedání Evropské rady v Madridu v prosinci

<sup>9</sup>, tj. představuje všeobecný dokument o rozšíření a o reformě společných politik a zprávu o budoucím finančním rámci Unie po 31. prosinci 1999.

Konečná hodnotící zpráva na Českou republiku byla zveřejněna Komisí v listopadu 2003, která byla pojmenována jako Souhrnná monitorovací zpráva o přípravách ČR na členství.<sup>10</sup>

Významný historický mezník, kterým byla naše země zařazena mezi vyspělé evropské demokratické státy, nastal začleněním ČR do EU. Změny pro občany ČR, které se dostavily vstupem do EU od května 2004, byly oproti očekávání výrazně malé. Proces, který měl za cíl dát dohromady česká a evropská pravidla, normy a zvyklosti, se totiž realizoval již před vstupem ČR do EU a průběžně probíhaly reformy.

Stejně tomu bylo u předpisů pracovněprávních. Evropská dohoda schválená roku 1993, která zakládala připojení České republiky k Evropským společenstvím, zavazuje ČR k uzpůsobení své legislativy právu Evropských společenství a v oblasti práva pracovního.

Zákoník práce byl novelizován zákonem č. 155/2000 Sb. Tato novelizace se zaměřuje hlavně na implementaci příslušných směrnic ES do pracovního práva ČR. Tuto novelu označujeme jako harmonizační novela. Také díky této novele Česká republika udělala velký krok ve snaze k prosazení členství v Evropské unii. Tato novela implementuje 28 směrnic Evropského společenství do zákoníku práce. Díky ní byly odstraněny i některé problémy, ke kterým došlo při aplikování platné právní úpravy jako např. úprava pracovní doby.<sup>11</sup>

„Zákonodárství ES se zabývá v první řadě především v oblasti pracovního práva obsahovou harmonizací národních právních úprav. Harmonizací však neshledáváme vytěsnění či plné popření vnitrostátního práva členských států, nýbrž sblížení těchto států. Toto sblížení je založeno na určení si několika minimálních standardů jako jsou východiska pro určitou úpravu vnitrostátních právních řádů. Hlavní nástroj harmonizace je směrnice<sup>12</sup>, jejíž původní cíl není

---

<sup>10</sup> Ministerstvo zahraničních věcí ČR (2010). *Historie vstupu České republiky do EU* [online]. Praha, [cit. 2014-07-08]. Dostupný z WWW: [http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/evropska\\_unie/ceska\\_republika\\_a\\_eu/historie\\_vstupu\\_ceske\\_republiky\\_do\\_eu.html](http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/evropska_unie/ceska_republika_a_eu/historie_vstupu_ceske_republiky_do_eu.html).

<sup>11</sup> Epravo.cz (2000). *Hlavní body novelizace zákoníku práce, provedené zákonem č.155/2000 Sb.* [online]. *Sbírka zákonů*, [cit. 2014-07-08]. Dostupný z WWW: <http://www.epravo.cz/top/clanky/hlavni-body-novelizace-zakoniku-prace-provedene-zakonem-c-1552000-sb-190.html>.

<sup>12</sup> Směrnice ES jsou závazné co do výsledků, kterých má být dosaženo, a jsou adresovány vládám členských států. Orgány jednotlivých členských států mají možnost volby, pokud jde o formu a způsob jejich implementace. Podle ESD jsou směrnice přímo vynutitelné, jestliže je členský stát

vytvořit prostor volného pohybu pracovníků. Základním úkolem je vytvoření vzájemně vyrovnaných pracovních podmínek, dále vytvoření podmínek soutěže jako nezbytného předpokladu pro hospodářskou koncepci jednotného trhu.<sup>13</sup>

Směrnice je nástroj používaný k harmonizaci práva pracovního. Z hlediska jejich působení a struktury rozlišujeme dva druhy směrnic. Jedná se buď o směrnice obsahující poměrně abstraktní zadání a obecné cíle nebo směrnice obsahující detailní úpravu, jenž je možno bezprostředně aplikovat. Tato směrnice je prakticky vyřazena volným prostorem členských států a má vertikální přímý vliv. K ne tolik používaným nástrojům patří nařízení. Objevují se víceméně často nezávazná doporučení, jenž nemají důležitou roli. Při určování rozhodného práva a v procesní oblasti je velmi podstatná Úmluva mezinárodního práva veřejného.

Velmi důležité především v harmonizaci je i soudcovské právo Evropského soudního dvora. Soudcovské právo má velký vliv na tvorbu práva Evropského společenství.

Soudci z každé země patřící do EU musí pozorovat, zdali se neodchylují od výkladu práva ESD.

Nejdůležitější jsou z hlediska harmonizace nařízení<sup>14</sup>, ta vcházejí do právních řádů členských států rovnou bez součinnosti legislativy domácího státu.

---

neimplementuje řádně a ve lhůtě směrnicemi stanovené a pokud jsou opatření směrnice dostatečně jasná, přesná a bezpodmínečná.

Směrnice charakterizuje článek 249 Smlouvy o založení ES: „Směrnice je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo. Volba forem a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům.“

ČR velkou část směrnic z oblasti sociálního práva, implementovala již několik let před vstupem do EU. Jen směrnice byly do ZP zapracovány v novele, která nabyla účinnosti 1. března 2004.

<sup>13</sup> Matejková, R. *Několik poznámek k harmonizaci pracovního práva po vstupu ČR do EU*. [online]. [cit. 2014- 07-31]. Dostupný z WWW: <http://pracovni.juristic.cz/30778/clanek>.

<sup>14</sup> Nařízení ES je obecně závazný právní předpis. Je použitelné ve všech členských státech a je pro ně závazné v okamžiku, kdy vstoupí v platnost. Všechny orgány členského státu, správní orgány i soudy jsou povinny nařízení aplikovat do své praxe. Nařízení nahrazuje národní zákon, pokud by byl s obsahem nařízení rozporný. <sup>63</sup> JURISTIC CZ (2000). *Několik poznámek k harmonizaci pracovního práva po vstupu ČR do EU* [online]. Plzeň, [cit. 2014-07-08]. Dostupný z WWW: <http://pracovni.juristic.cz/30778/clanek/prac2.html>.

Aby legislativa Evropského společenství byla funkční, je nezbytnou podmínkou, aby formální shodnost předpisů právních byla doplněna vytvořením náležité struktury pro její realizaci. Stejně tak je nutno přizpůsobovat správní a soudní orgány.<sup>63</sup>

Volný pohyb osob a svoboda pohybu pracovních sil patří mezi základní svobody EU. Zmíněné ustanovení upravuje článek 39 Smlouvy o založení ES. Touto svobodou je zajišťována možnost zaměstnat v jakémkoliv členském státě bez ohledu na pracovní povolení. Touto svobodou je také zrušena veškerá diskriminace, která je postavena na státní příslušnosti mezi občany členských států EU. Volným pohybem pracovníků je přesně vyznačeno právo: pohybovat se volně na území členských států za účelem získat zaměstnání, ucházet se o skutečně nabízená zaměstnání, pobývat v kterémkoliv členském státě za účelem vykonávání zaměstnání v souladu s ostatními zaměstnaneckými předpisy.<sup>15</sup>

Volný pohyb osob v rámci EU je důležité právo jednotlivce, které je zakotvené v legislativě ES. Od vstupu ČR do Evropské unie v roce 2004 se výrazně snížil příliv zájemců o práci z východní a střední Evropy, než se očekávalo. Zvýšení nezaměstnanosti se netýkalo více zemí s kladným přístupem k otevření trhu, což bylo obavou v zemích ostatních a jeden z hlavních důvodů proti otevření pracovního trhu. Uchazeči o zaměstnání z východní a střední Evropy napomohli s řešením rozporů v nezaměstnanosti v ekonomických sektorech.

---

<sup>15</sup> Vavrečková, J. *Sledování migračního pohybu českých občanů do států EU-15 s důrazem na země s otevřeným trhem práce pro české občany*. [online]. , [cit. 2014-07-31]. Dostupný z WWW: <http://www.rilsa.cz/>.

### 3. Politika zaměstnanosti ČR

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je zajistit právo na zaměstnání všem občanům České republiky, toto právo vychází z článku 26 Listiny základních práv a svobod. Pod právem na zaměstnání se rozumí vybrat si svobodně a volně zaměstnání nebo právo na zprostředkování zaměstnání.

Politika zaměstnanosti je především definována jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Politice nezaměstnanosti se řadí role jedné z nejvýznamnějších součástí sociální politiky státu. V současnosti ji využívají vyspělé státy, které berou právo na práci jako jedno ze základních sociálních práv a předpokládají, že pokud budou podporovat produktivní zaměstnanost při svobodné volbě zaměstnání, tak prakticky dochází k uskutečňování práva na práci.

#### 3.1 Národní plán zaměstnanosti

MPSV každoročně vypracovává střednědobý plán, který se nazývá Národní plán zaměstnanosti, jehož cílem je stanovit a uskutečnit koordinovanou politiku zaměstnanosti. Stanovená opatření se praktikují prostřednictvím ročních akčních plánů, které se zaměřují na posílení vzniku nové zaměstnanosti a na restrukturalizaci nynější zaměstnanosti. Vyhotovení Národního plánu zaměstnanosti je v souladu s cíli Strategie Evropa 2020, jenž si státy EU samy vybraly. Mezi zvolené cíle patří například zvýšit míru zaměstnanosti minimálně na 75 % u osob ve věku 20 - 64 let.

#### 3.2 Rozdělení politiky zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti – Tato politika pouze snižuje dopady nezaměstnanosti, a to poskytnutím peněžitě podpory nezaměstnaným. Jelikož je v České republice sociální systém nastaven, že lidé dostávají pomoc téměř ve výši minimální mzdy, lidé jsou demotivováni a díky štedrosti státu si nepotřebují hledat zaměstnání.



Aktivní politika zaměstnanosti se zabývá jak o uchazeče o zaměstnání, tak i o osoby, které už jsou zaměstnané, ale jejich pracovní pozice je v ohrožení. Cílem této politiky je snaha předejít nezaměstnanosti. Do aktivní politiky lze zařadit finanční podporu zaměstnavatelům zaměstnávající uchazeče z trhu práce a finanční podporu na zřizování nových pracovních míst. Tato politika pozitivně ovlivňuje celou naši společnost a je zakládána na prostředcích, které jsou účelově určené na politiku zaměstnanosti.<sup>16</sup> Tím se zvýší počet pracovních míst a zaměstnavatelé jsou motivováni k vytváření dalších míst a k rozvoji svého podnikání.

Při vstupu ČR do EU byl přijat zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů § 104, odst. 1, kde je popsána aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje.<sup>17</sup>

### 3.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

„Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti:

- rekvalifikace
- investiční pobídky – podpora zaměstnavatele na vytváření nových pracovních míst a školení nebo rekvalifikaci nových zaměstnanců
- příspěvek na nový podnikatelský program
- společensky účelná pracovní místa – jedná se o nová pracovní místa, na které úřad práce uvolnil dotační peníze s udržitelností 2 roky
- veřejně prospěšné práce – pracovní příležitosti určené ke krátkodobému pracovnímu umístění např.: úklid ulic, práce v parcích (maximálně na 12 měsíců v kuse), jsou vytvářeny pro dlouhodobě nezaměstnané nebo obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání, úřad práce přispívá částečně na mzdy
- chráněné dílny – pracoviště, v kterých pracuje více než 50 % osob se změněnou pracovní schopností, na vznik chráněných dílen poskytuje úřad práce dotaci
- příspěvek na zapracování

---

<sup>16</sup> Potužáková Z. (2012) *Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky 5/2012-Strukturální změny českého trhu práce a proměna sociálního modelu*. Praha: Nakladatelství ČVUT.

<sup>17</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2014-07-15]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf>.

Další cílené programy k řešení problematiky nezaměstnanosti jsou zaměřeny na zvýšení možnosti uchytit se na trhu práce. Vláda České republiky má právo schvalovat programy s celostátním charakterem, ministerstvo zase programy okresního, obecního a krajského charakteru. Státní rozpočet, strukturální fondy v některých případech i Evropský sociální fond se účastní na finanční podpoře těchto programů.

## 4. Pracovní trh Francie

Charakteristický hospodářský růst v období po II. Světové válce nebyl pro Francii zdaleka založen na investicích proudících z USA, jako tomu bylo například v Německu. Je potřeba vzít v potaz, že Francie byla koloniální mocností minimálně do poloviny šedesátých let. V sedmdesátých letech začaly francouzskou ekonomiku výrazně ovlivňovat ztráty kolonií. Díky okolnostem, jako byly ropné šoky, byla zapotřebí restrukturalizace, která zapříčinila růst nezaměstnanosti, ta byla do té doby minimální.

Francie postupně podnikala kroky, které měly snížit míru nezaměstnanosti a zaměřovat se na určité problematické skupiny francouzské populace jako např. mládež, vyšší věkové kategorie atd. Postupně byla realizována opatření ve velkém rozsahu např. náklady na zaměstnance. V současné době je politika zaměstnanosti jako součást Smlouvy o Evropském společenství ovlivňována aktivitami EU.<sup>18</sup>

Vzhledem k silným ročníkům v letech 1960-1975 narůstal podíl aktivního obyvatelstva, avšak koncem sedmdesátých let dochází k jeho snižování. Následkem byl růst nezaměstnanosti. Ačkoliv došlo k poklesu míry nezaměstnanosti i při snížení hranice pro odchod do důchodu, bylo nutné opatřit zdroje pro sociální dávky, jelikož se jednalo o silné ročníky. Počínaje rokem 1988 byla vyplácena finanční pomoc neboli podpora, která se rovnala minimálnímu příjmu pro sociální a pracovní zařazení. Tato podpora byla určena pro osoby, které jsou starší jak 25. let a účastní se tzv. zařazovacího projektu a státem řízených aktivit, což je podmínkou pro vyplácení podpory.

Opatření pro pracovní zařazení absolventů bylo úspěšné, hlavně ve veřejné správě. Naopak situace v soukromém sektoru se výrazněji nezměnila.

---

<sup>18</sup> DUTHEILLET DE LAMOTHE O. (2002). *Au Carrefour de l'économie et du social: La politique de l'emploi*. Paris : vydavatelství Liaisons. <sup>70</sup> „tamtéž“.

## 4.1 Určení problémů pracovního trhu

Hlavní problémy pracovního trhu ve Francii:

- Velká ochrana stanovená právní normou se nezaměřuje na zaměstnance, ale na pracovní místa, čímž dochází k potížím při meziodvětvovými přesuny pracovních míst.
- Velké množství právních norem jak státních, tak i s regionální platností způsobuje potíže při propouštění zaměstnanců. Zaměstnavatelům se nevyplatí vytvářet nová pracovní místa, a proto se přiklánějí k dalším možnostem např. neplacené stáže studentů nebo zaměstnávání na dobu určitou.
- Snižuje se procento aktivního obyvatelstva, což je dáno poklesem hranice pro odchod do důchodu.
- Postupně se snižuje poptávka po pracovní síle. Příčinou této situace jsou platné státní a další normy. Příkladem je zákon Delalande nařizující zaměstnavateli zaplatit poplatek při ukončení pracovněprávního poměru u lidí nad 50 let. Na základě toho se zaměstnavatelé snaží vyhýbat možnosti dávat práci lidem starším anebo blížícím se k hranici 50 let věku.
- Náklady na zaměstnance jsou demotivací podnikům k přijímání nových pracovních sil, jelikož se cena práce ve Francii řadí mezi nejvyšší v Evropě.
- Je potřebná kvalifikace nově příchozích zaměstnanců, jelikož nastupují bez jakéhokoliv vyššího nebo středního vzdělání, kdy příčinou je i školní prostředí vylučující určité společenské vrstvy, hlavně přistěhovalce.

## 4.2 Skupiny obyvatel s obtížnou integrací do pracovního procesu

Jedná se v první řadě o tyto skupiny lidí:

- Osoby starší 50 let mají velký problém se uchytit, a proto bylo přijato mnoho norem jako například: možnost předčasného odchodu do důchodu, zvýšení doby pojištění atd. V tuto chvíli je míra nezaměstnanosti u starších osob cca 6 %.
- Absolventi a mladí lidé, kteří přicházejí na pracovní trh mají problém s uchycením na trhu práce. I přes stanovené normy na podporu zaměstnanosti se rokem 1975 pořád zvyšuje procento nezaměstnanosti. :

Existují dva faktory, které mají velký dopad na uchycení na pracovním trhu.:

1. Úroveň vzdělání,
2. Počet pracovníků odcházejících do důchodu.<sup>19</sup>

Stát se pokouší danou situaci řešit mnoha prostředky např.: doplatky v prvním zaměstnání, úlevy na daních pro zaměstnavatele, zkušební lhůta s doplatkem atd. Avšak zmíněné prostředky nesplnily očekávání.

- Nezaměstnanost u žen byla na tu dobu naprosto normální a tím tedy vyšší než u mužů ale postupem času, a to převážně v posledních letech se začíná hladina srovnávat s muži. Tuto informaci zkresluje fakt, že spousta žen se stará o nezletilé dítě a pracuje na zkrácený úvazek anebo například pouze 2 až 3 dny v týdnu.
- Dlouhodobě nezaměstnaní lidé, kteří mají veliký problém najít práci. V devadesátých letech minulého století se míra dlouhodobé nezaměstnanosti pronikavě zvýšila a tento trend pokračuje v současnosti. Nejvíce se projevuje u skupiny obyvatel nad 50 let věku.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Holcman, R. (1997). *Le chômage*. Paris : vydavatelství La documentation française.

<sup>20</sup> Emploi et chômage des seniors (2007). [cit. 2014-05-15]. Dostupný z WWW: [http://www.senioractu.com/Emploi-et-chomage-des-seniors-une-legere-amelioration-depuis-1995\\_a6771.html](http://www.senioractu.com/Emploi-et-chomage-des-seniors-une-legere-amelioration-depuis-1995_a6771.html).

- Uchazeči o zaměstnání se změněnou pracovní schopností jsou nejvíce znevýhodnění a je pro ně náročné a velice komplikované najít si práci. Zaměstnávání lidí se ZPS se stát snaží zvýhodnit zákonnými normami, ale i přesto se u těchto osob míra nezaměstnanosti drží velmi vysoko.

Uvedené skupiny osob vykonávají většinou práce s velmi nízkými nároky na kvalifikaci, potýkají se s dlouhodobou nezaměstnaností, a navíc musí čelit diskriminačním praktikám ze strany zaměstnavatelů a některých skupin obyvatel.<sup>21</sup>

#### 4.3 Kvalifikace a její dopad na profesní uplatnění

Nejhorší faktor, na který zaměstnavatelé zejména nahlíží je pokud osoba neboli uchazeč má malé vzdělání či žádné, to potom vede k relativně vysokým nákladům spojeným se zaučováním a k nízké produktivitě. Z mnoha výzkumů také plyne, že čím vyšší vzdělání tak tím je větší šance na opatření zaměstnání.

---

<sup>21</sup> Integrovaný portál (2007). *Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés et plus.* [online]. [cit. 2014-05-15]. Dostupný z WWW: <http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/2006.04-17.2.pdf>.

## 5. Porovnání zaměstnanosti v České republice a Francii

Charakter a důvody nezaměstnanosti v ČR a ve Francii je možno charakterizovat a zabývat se jimi různým způsobem. Jejich porovnání však nepovažuji za relevantní. Důvodem je zcela odlišná úroveň ekonomiky v obou zemích.

Zatímco v ČR se nezaměstnanost objevuje po roce 1990 jako důsledek přechodu ekonomiky centrálně řízené ekonomice tržní v historicky relevantně krátkém časovém horizontu cca 20 ti let, francouzská ekonomika na tomto principu funguje několik staletí. Navíc Francie vždy patřila a patří dodnes k evropským a jak sami Francouzi rádi uvádějí i k světovým velmocem. Toto její postavení bylo zřejmě i v průběhu průmyslové revoluce a podobně jako u Anglie se opíralo o koloniální systém. Vezmeme v úvahu racionálně zaměřené veřejné mínění, vychází z toho výchozí pozice francouzské ekonomiky.<sup>22</sup>

Naproti tomu ČR, s hlediskem na svůj lidský a ekonomický potenciál, spadala před restrukturalizací mezi rozvinuté země, jejíž průmysl se uchytával i na zahraničních trzích. Společnosti jako Škoda Plzeň, Poldi Kladno byly svou tvorbou známé po celém světě.

V současnosti je pracovní trh typický nízkou mírou práce pro nekvalifikovanou pracovní sílu. V ohrožení ze ztráty zaměstnání jsou ženy, zejména pokud pečují o nezaopatřené dítě. Mezi dlouhodobě nezaměstnané patří též lidé vyšší věkové kategorie.

Třebaže Francie patří do stejné skupiny zemí, problémy se získáním zaměstnání, zde mají uchazeči vyšších věkových kategorií, mládež a absolventi a dlouhodobě nezaměstnaní.<sup>23</sup>

### 5.1 Možnosti snižování nezaměstnanosti

Rozdíly při řešení nezaměstnanosti jsou určeny historickým, kulturním a politickým vývojem a dále pak především ekonomickými možnostmi obou zemí.

---

<sup>22</sup> Winkler, J., Žižlavský, M. (2004). *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: 1.vyd.

<sup>23</sup> Bredek, M., Jírová, H. (1998). *Sociální politika v zemích EU a ČR*. Praha: 1. vydání: CODEX.

Rozsah přijímaných opatření je limitován výší finančních zdrojů. I když se množství finančních prostředků, určených na státní politiku zaměstnanosti postupně zvyšuje, je v České republice ve srovnání s evropskými státy jedním z nejnižších. Ve Francii je tomu naopak. Lépe vystihuje situaci porovnání výdajů stanovených na aktivní nástroje řešení politiky pracovního trhu.

V příloze č. 1 naleznete tabulku „Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti jako podíl na HDP“, kde zjistíme, že v ČR představuje podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti 0,17 % HDP, zatímco ve Francii se jedná o více jak třikrát tolik. Uvedené údaje jsou z roku 2011, ale jejich poměr se výrazně nezměnil do roku 2012 a následně poté vzrostl počet zaměstnaných v České republice i Francii.

V rámci politiky zaměstnanosti vycházejí jak ČR, tak Francie z hlavních principů Evropské strategie zaměstnanosti. Jedním z nich je aktivace pracovní síly a její motivování k účasti na trhu práce. Úspěšnost její realizace vymezují dva základní předpoklady: účinnost systému zprostředkování zaměstnání a vzdělávání a výcvik pracovní síly.

V ČR je oblast veřejných služeb politiky zaměstnanosti limitována nízkým podílem údajů, které jsou na ni určeny. Jedná se zejména o individuální poradenství a následná opatření atd. Francie oproti tomu využívá možnost včasné a vhodné intervence a individuální spolupráci s rizikovými skupinami osob. Jsou využívány individuální akční plány (IAP), sloužící jako příprava intervencí. V ČR jsou IAP jedním z opatření zejména u mládeže a absolventů, ale není zde návaznost na další opatření, a proto je jejich účinnost problematická.

Podpora vzdělávání, výcviku a celoživotního vzdělávání je jedním z nejdůležitějších oblastí aktivní politiky zaměstnanosti v EU. Ani v ČR stejně jako ve Francii však není dosahováno očekávaných a požadovaných výsledků.<sup>24</sup>

Dalším v ČR nejvyužívanějším nástrojem APZ jsou rekvalifikace, které se dotýkají téměř poloviny jejich účastníků. Jako problém se jeví skutečnost, že nejrizikovější skupiny tzn. vyšší

---

<sup>24</sup> Unemployment rate in EU. (2007). [online]. [cit. 2014-09-01]. Dostupný z WWW: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1996,39140985&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND\\_EMPLOI&root=STRIND\\_EMPLOI/emploi/em071](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em071).



věkové kategorie, osoby se zdravotním postižením a osoby s nižší kvalifikací, se do nich zapojují jen velmi omezeně. Jako velmi podstatné se zde jeví pobídkové mechanismy. Investiční pobídky jsou v ČR směřovány do regionů, ve kterých je situace nejsložitější.<sup>25</sup>

Ve Francii funguje tzv. střídavé vzdělávání a dále pak systém vzdělávání zařazovacích stáží. Účastí na nich získávají zaměstnavatelé úlevy na daních, popřípadě i nárok na finanční pomoc.

Podíl žen a jejich zaměstnanost je v obou zemích poměrně vysoká. V ČR je příčinou nutnost existenčního zajištění rodiny. Velkým problémem je nedostatek práce na zkrácený úvazek či práce z domova atd. Ve Francii došlo k celostátnímu zkrácení pracovní doby a v mnohem větší míře zde funguje práce na zkrácený úvazek, pružná pracovní doba atd.

Opatřením, jehož účelem bylo zvýšit množství ekonomicky aktivních osob, bylo v ČR zvýšení hranice a zpřísnění podmínek pro odchod do důchodu.

Ve Francii je vedle zpřísnění podmínek pro předčasný odchod do důchodu využívána možnost spojení pracovního příjmu s důchodem.<sup>26</sup>

Sociální systém se mimo jiné podílí na motivaci nezaměstnaných osob vstoupit na trh práce. V ČR však nezaměstnané nepodněcuje k zájmu o získání pracovního místa. Na druhé straně stojí argument nízké minimální mzdy, a tedy i otázka zda snížit sociální dávky nebo zvýšit minimální mzdy.<sup>27</sup>

Ve Francii je tento problém považován za zásadní. Od vzniku masové nezaměstnanosti extrémně rostou náklady na sociální dávky a země se potýká s obrovským veřejným dluhem.<sup>82</sup>

---

<sup>25</sup> Winkler, J., Žižlavský, M. (2004). *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: 1.vyd.

<sup>26</sup> Steiger, Š. (2007). *Konec francouzského sociálního modelu*. [online]. [cit. 2014-09-05]. Dostupný z WWW: <http://www.listy.cz/archiv.php?cislo=054&clanek=040527>.

<sup>27</sup> Winkler, J., Žižlavský, M. (2004). *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: 1.vyd..<sup>82</sup> Steiger, Š. (2007). *Konec francouzského sociálního modelu*. [online]. [cit. 2014-09-05]. Dostupný z WWW: <http://www.listy.cz/archiv.php?cislo=054&clanek=040527>.

## 5.2. Definování hlavních atributů trhu práce ve vybraných zemích

Jedná se hlavně o problémy:

- Zmenšení podílu aktivního obyvatelstva.
- Snižující se poptávka po pracovní síle ze strany zaměstnavatelů.
- Rostoucí náklady na pracovní sílu mají za následek převádění výroby do zemí s mnohem nižšími náklady na pracovní sílu.
- Velká řada právních norem a nařízeních a to jak státních, tak regionálních upravujících pracovní vztahy. Problémy v důsledku propouštění mají za následek situaci, že zaměstnavatelům se nevyplácí vytvářet nová pracovní místa.
- Úroveň kvalifikace v průměru asi 7 % absolventů opouští vzdělávací zařízení pouze se základním mnohdy nedokončeným vzděláním. Důvodem je nastavení školského systému a v řadě případů je příčinou prostředí škol.

V ČR byl vznik nezaměstnanosti způsoben restrukturalizací hospodářství. To mělo za následek přiblížení míry nezaměstnanosti v některých regionech k hranici 25 %. V současnosti jsou vykazované hodnoty mnohem nižší. Na této skutečnosti se podepsal rozvoj služeb a terciální sféry obecně, ale největší podíl má státem dotované úsilí o získání zahraničních investorů (budování průmyslových zón, daňové úlevy pro zahraniční investory atd.)

Dle svých možností v České republice stát usiluje o zvýšení možnosti získat pracovní místa formou rekvalifikací prostřednictvím úřadů práce (profesní průkazy, počítačová gramotnost atd.).

Za problémové skupiny obyvatelstva, pokud se jedná o získávání nového zaměstnání, lze považovat vyšší věkové kategorie. To platí jak pro ČR, tak pro Francii.<sup>28</sup> V obou zemích byl uzákoněn předčasný odchod do důchodu.

---

<sup>28</sup> Winkler, J., Žižlavský, M. (2004). *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: 1.vyd.

Ve Francii následně došlo k uzákonění možnosti předčasného odchodu do důchodu již od 56 let věku za předpokladu splnění počtu roků, ve kterých byly za konkrétní osobu odváděny platby za pojištění.

V České republice je situace např. v průmyslu odlišná. Změna školského systému se po dvaceti letech projevila nedostatkem odborně vzdělaných řemeslníků na trhu práce, kteří jsou schopni nejen číst výkres, ale podle výkresu také vyrábět.

Další problematickou skupinou obyvatel s potížemi při získávání zaměstnání je mládež. Ve Francii vychází spousta potíží této věkové skupiny ze skutečností, že se Francie stala cílovou destinací pro spoustu emigrantů. Francouzský školský systém těmto žákům nevytváří podmínky srovnatelné majoritní populací. V konečném výsledku to znamená, že vysoké procento těchto žáků končí na úrovni základního vzdělání. Čímž je vyloučeno při získávání zaměstnání. Většina kroků, které stát přijal pro řešení tohoto problému se týká absolventů s ukončeným středoškolským vzděláním.

V ČR je problém absolventů způsoben hlavně systémem a úrovní středního školství, zejména odborného školství, které nemá dostatek času k reagování na potřeby ekonomiky. Výsledkem je nezáměr o absolventy odborných škol z důvodu absence praktické dovednosti a zkušenosti s majoritní populací. V konečném výsledku to znamená, že vysoké procento těchto žáků končí na úrovni základního vzdělání. Čímž je vyloučeno při získávání zaměstnání. Většina kroků, které stát přijal pro řešení tohoto problému se týká absolventů s ukončeným středoškolským vzděláním.

## 6. Strategie politiky zaměstnanosti EU

Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ) byla postupně vytvářena od roku 1997, kdy se členské státy EU dohodly na spolupráci s vytyčením společných cílů politiky zaměstnanosti. Prioritou politiky zaměstnanosti je vznik nových pracovních míst na území celé EU. Tato politika patří do strategie Evropa 2020 a aplikuje se v rámci evropského semestru. Realizace strategie zaměstnanosti, podporovaná Výborem pro zaměstnanost, zahrnuje tyto vybrané etapy evropského semestru:

- 1) *Hlavní směry politik zaměstnanosti* představují společné priority a cíle v této oblasti, které navrhla Komise, schválily členské státy a přijala Rada EU.
- 2) *Společná zpráva o zaměstnanosti* vychází
  - a) z hodnocení stavu zaměstnanosti v Evropě;
  - b) z provádění hlavních směrů politik zaměstnanosti
  - c) z vyhodnocení srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů. Zveřejňuje ji Komise a přijímá Rada EU.
- 3) *Národní programy reform* předkládají jednotlivé členské státy a následně je analyzuje Komise z hlediska souladu se strategií Evropa 2020. (databáze – národní programy reform do roku 2011).
- 4) Na základě hodnocení národních programů reform Komise zveřejňuje sérii *zpráv o jednotlivých státech*, v nichž analyzuje hospodářskou politiku daného státu, a vydává *doporučení pro jednotlivé země*.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. *Evropská komise* [online]. 2013 [cit. 2016-04-10]. Dostupné z < <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>>.

## 6.1 Evropa 2020

V polovině června roku 2010 schválila Evropská rada nový plán, který nahradil Lisabonskou strategii pro růst a zaměstnanost. Mezi klíčové priority desetileté strategie EU Evropa 2020 patří „zelený růst“, inovace a vzdělávání.<sup>30</sup> K docílení požadovaných výsledků strategie Evropa 2020 má pomoci sedm hlavních iniciativ, díky kterým mohou orgány členských států a EU spolupracovat v odvětvích, jako jsou například zaměstnanost, průmyslová politika, inovace, snižování chudoby, digitální ekonomika, mládež a účinné využívání zdrojů. Provádění a monitorování strategie Evropa 2020 se děje v kontextu tzv. evropského semestru. Jedná se o roční cyklus koordinace hospodářských a rozpočtových politik na úrovni EU.<sup>31</sup>

Podstatou strategie Evropa 2020 jsou tyto tři priority:

- Inteligentní růst – dělat pokroky v ekonomice stavěné na inovacích a znalostech
- Udržitelný růst – podporovat konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiku méně náročnou na zdroje.
- Růst podporující začlenění – podporovat ekonomiku s vysokou zaměstnaností, která se bude vyznačovat hospodářskou, sociální a územní soudržností.

Evropská unie potřebuje vymezit úroveň, které by chtěla dosáhnout do roku 2020. Za tímto účelem Komise navrhuje následující hlavní cíle EU:

- 1) 75 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo být zaměstnáno,
- 2) 3 % HDP Evropské unie by měla být investována do výzkumu a vývoje,
- 3) v oblasti klimatu a energie by mělo být dosaženo cílů „20-20-20“ (včetně zvýšení závazku na snížení emisí na 30 %, pokud budou podmínky příznivé),
- 4) podíl dětí, které předčasně ukončí školní docházku, by měl být pod hranicí 10 % a nejméně
- 5) 40 % mladší generace by mělo dosáhnout terciární úrovně vzdělání,
- 6) počet osob ohrožených chudobou by měl klesnout o 20 milionů.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Revize strategie Evropa 2020. *EurActiv* [online]. EU-Media, s.r.o., 2016 [cit. 2016-04-10]. Dostupné z: <<http://www.euractiv.cz/ekonomika-a-euro/link-dossier/strategie-evropa-2020-000066>>.

<sup>31</sup> Evropa 2020: Strategie Evropa 2020 v kostce. *Evropská komise* [online]. 2013 [cit. 2016-04-10]. Dostupné z <[http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_cs.htm)>.

<sup>32</sup> Evropa 2020: Strategie Evropa 2020 v kostce. *Evropská komise* [online]. 2013 [cit. 2016-04-10]. Dostupné z <[http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_cs.htm)>.

Pro záměr této práce je nejpodstatnější první zmíněný cíl Evropské unie. Komise přednese sedm prioritních iniciativ, které by měly napomoci pokroku všech prioritních témat. Evropa 2020 má mnoho programů, například tyto dva se soustřeďují na politiku zaměstnanosti v EU:

- „Mládež v pohybu“ – pomáhá zlepšovat systém vzdělávání a usnadnění vstupu mladých lidí na pracovní trh.
- „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“ – obnova pracovního trhu a rekvalifikace občanů. Program rozvíjí dovednosti během celého života a tím umocní účast na trhu práce a vyrovnává rozdíl mezi nabídkou a poptávkou.

Cílem programu „**mládež v pohybu**“ je dosáhnout lepších výsledků a zvýšit atraktivitu evropských vysokoškolských institucí a celkovou kvalitu veškerého vzdělávání včetně odborné přípravy v EU. Toto má napomáhat mobilitě studentů a tím zlepšit uchycení mladých lidí na pracovním trhu.

Na úrovni EU bude Komise pracovat na těchto záměrech:

- integrovat a zdokonalit programy EU pro mobilitu, pro univerzity a vědce (jako jsou Erasmus, Erasmus Mundus, Tempus a Marie Curie) a propojit je s vnitrostátními programy a zdroji;
- dát větší důraz na program modernizace vysokého školství (učebních osnov, řízení a financování) mimo jiné srovnáváním výsledků univerzit a výsledků vzdělávání v celosvětovém kontextu;
- prozkoumat, jakými způsoby lze podpořit podnikání pomocí programů mobility pro mladé odborníky;
- podpořit uznávání neformálního a informálního učení;

- zahájit rámcové politiky pro zaměstnanost mládeže, zaměřené na snížení nezaměstnanosti mladých lidí, jež by měly za přispění členských států a sociálních partnerů podpořit vstup mladých lidí na trh práce prostřednictvím odborného vzdělávání, stáží nebo dalších forem odborné praxe; sem patří i iniciativa EURES na podporu evropské mobility („Vaše první práce v zahraničí“), zaměřená na zlepšování pracovních příležitostí pro mladé.

Na vnitrostátní úrovni budou členské státy muset:

- zajistit účinné investice do systémů vzdělávání a odborné přípravy na všech úrovních (od předškolní po vysokoškolskou);
- pomocí integrovaného přístupu zahrnujícího nejdůležitější dovednosti a zaměřené na snížení počtu předčasných odchodů ze škol zlepšit výsledky vzdělávání všech složek (předškolního, základního, středního, odborného a terciárního vzdělávání);
- zvýšit otevřenost a význam vzdělávacích systémů pomocí vytvoření národních rámců kvalifikací a lepšího zacílení výsledků vzdělávání na potřeby pracovního trhu;
- zlepšit vstup mladých lidí na trh práce prostřednictvím integrované činnosti zahrnující mimo jiné poskytování informací a poradenství a odborné vzdělávání.<sup>33</sup>

Cílem „programu pro nové dovednosti a pracovní místa“ je vybudovat příznivé podmínky pro modernizaci trhu práce a napomoci zvýšení zaměstnanosti včetně udržitelnosti sociálního modelu. Tím je myšleno zlepšení postavení osob díky nabytí nových dovedností, které umožní nynější i budoucí pracovní síle přizpůsobit se novým podmínkám a možným změnám směru profesní dráhy. Program sníží nezaměstnanost a docílí zvýšení produktivity práce.

---

<sup>33</sup> *Evropa 2020: Strategie Evropa 2020 v kostce.*

Na úrovni EU bude Komise pracovat na těchto záměrech:

- společně s evropskými sociálními partnery stanovit a provádět druhou fázi programu flexicurity, v níž se určí způsoby, jak lépe zvládat hospodářské přechody a bojovat proti nezaměstnanosti a zvýšit aktivitu;
- v souladu se zásadou inteligentní regulace přizpůsobit legislativní rámec měnícím se formám práce (např. pracovní doba, vysílání pracovníků) a novým zdravotním a bezpečnostním rizikům na pracovišti;
- usnadnit a podpořit mobilitu pracovních sil v rámci EU a lépe vyrovnat nabídku práce a poptávku po ní za pomoci finanční podpory ze strukturálních fondů, zejména z Evropského sociálního fondu (ESF), a podpořit předvídavou a komplexní politiku migrace pracovníků, jež by pružně reagovala na priority a potřeby trhu práce;
- posílit kapacitu sociálních partnerů a pro řešení problémů plně využít potenciál sociálního dialogu na všech úrovních (EU, státu/regionu, odvětví, podniku) a podpořit bližší spolupráci mezi orgány trhu práce včetně veřejných služeb zaměstnanosti členských států;
- dát silný impuls strategickému rámci pro spolupráci ve vzdělávání a odborné přípravě, zahrnující všechny zúčastněné strany. To by mělo zejména vyústit v provádění zásad celoživotního učení (ve spolupráci s členskými státy, sociálními partnery, odborníky), a to mimo jiné pomocí pružnějších učebních plánů v různých odvětvích a úrovních vzdělávání a odborné přípravy a zvětšováním atraktivity odborného vzdělávání a přípravy. Měli by být konzultováni sociální partneři na evropské úrovni vzhledem k tomu, že by v této oblasti měli přijít s vlastní iniciativou;
- zajistit, aby v průběhu všeobecného, odborného, vyššího vzdělávání a vzdělávání dospělých mohly být osvojovány a uznávány dovednosti vyžadované pro zapojení do dalšího vzdělávání a trhů práce a vyvinout společný jazykový a operativní nástroj pro



vzdělávání či odbornou přípravu a praxi: Evropský rámec dovedností, schopností a pracovních míst (ESCO).<sup>34</sup>

Na vnitrostátní úrovni budou členské státy muset:

- provádět vnitrostátní programy pro dosažení flexicurity, na nichž se shodla Evropská rada, dále snížit segmentaci trhu práce, usnadnit přechody a napomáhat sladění pracovního a rodinného života;
- přezkoumat a pravidelně kontrolovat účinnost systému daní a dávek tak, aby se vyplatilo pracovat, a to zejména se zaměřením na osoby s nízkou kvalifikací, a současně zrušit opatření odrazující od výkonu samostatné výdělečné činnosti;
- podporovat nové formy rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a politiky aktivního stárnutí a zvýšit rovnost žen a mužů;
- podpořit a kontrolovat efektivní provádění výsledků sociálního dialogu;
- pomocí vytvoření vnitrostátních rámců kvalifikací dát silný impuls uplatňování evropského rámce kvalifikací;
- zajistit, aby v průběhu všeobecného, odborného a vyššího vzdělávání a vzdělávání dospělých, včetně neformálního a informálního učení, mohly být osvojovány a uznávány dovednosti požadované pro zapojení do dalšího vzdělávání a do trhu práce;
- vyvinout partnerství mezi oblastí vzdělávání či odborné přípravy a světem práce, zejména zapojit sociální partnery do vytváření plánů vzdělávání a odborné přípravy.<sup>35</sup>

V příloze č. 2 je možné nalézt přehled dokumentu Evropa 2020, včetně cílů a programů. Vzhledem k důležitosti tohoto dokumentu pro problematiku strategie politiky zaměstnanosti, byla přiložena také příloha č. 3 zobrazující strukturu strategie Evropy 2020.

---

<sup>34</sup> *Evropa 2020: Strategie Evropa 2020 v kostce*. Dostupné z

<sup>35</sup> *Evropa 2020: Strategie Evropa 2020 v kostce*. Dostupné z

## Flexicurity

Jedná se o koncept, který vznikl a byl úspěšně otestován v Nizozemsku. Jako příklad dobré praxe je často uváděn i dánský systém flexicurity, který spojuje relativně vysokou úroveň dávek v nezaměstnanosti (včetně dalších sociálních dávek) s flexibilitou prostřednictvím liberálních pravidel ochrany před výpovědí, jako jsou např. krátké výpovědní lhůty. Kromě sociální jistoty a vysoké mobility je kladen důraz na aktivní politiku zaměstnanosti na trhu práce, která zajišťuje buď to, že nezaměstnaní sami práci vyhledávají, nebo je pobízí k nové kvalifikaci. Pro dánskou politiku trhu práce je tedy charakteristické „podporovat a požadovat“ – požadovat kupříkladu formou nucené aktivace, která však spočívá převážně v nabídkách kvalitní kvalifikace. Inspirací může být i mechanismus zavedený od roku 2003 v Rakousku. Zaměstnavatelé mají povinnost odvádět na zvláštní účet každý měsíc určitý objem mzdových prostředků, který nezaměstnaný může použít v období mezi propuštěním a nalezením nového pracovního místa.<sup>36</sup>

V případě konceptu flexicurity se tedy jedná o kombinaci několika opatření. Na jedné straně omezení ochrany pracovních míst u stabilních oborů, na druhé straně se zvyšuje ochrana pracovníků a jejich míst v citlivých profesích (např. v oborech s pracovní silou s nízkým stupněm vzdělání). Dalším opatřením je zvýšení flexibility pracovní doby a snížení nerovnosti mezi právy zaměstnanců na plný a zkrácený úvazek. Důraz je kladen také na vytvoření podmínek pro zaměstnání žen (např. zlepšováním systému mateřských školek) nebo jiných alternativ, které umožní ženám vstup na trh práce na jiný než plný úvazek. EU se dohodla na společných zásadách a postupech flexicurity založených na pružných a jistých smluvních ujednáních, celoživotním vzdělávání, aktivních politikách trhu práce a moderních systémech sociálního zabezpečení s cílem zajistit hladký přechod z jednoho zaměstnání do druhého. Komise spolupracuje s členskými státy a sociálními partnery na zavedení flexicurity na vnitrostátní úrovni v rámci programů lisabonských reforem.<sup>43</sup>

---

<sup>36</sup> KÖNIG, Petr. *Rozpočet a politiky Evropské unie: příležitost pro změnu*. 2., aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2009. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-011-9, str. 131.

<sup>43</sup> KÖNIG, str. 132.

## 6.2 Politika zaměstnanosti EU

Hlavní odpovědnost za sociální politiku a politiku zaměstnanosti mají především vlády členských států. Evropská unie podporuje snahu států finanční podporou v podobě dotací. Jelikož je nutnost vyrovnat se s následky stárnutí obyvatelstva, je politika EU v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí pojímána s cílem:

- Modernizovat systémy sociálního zabezpečení
- Zjednodušit hledání zaměstnání
- Snížit chudobu
- Chránit postižené osoby
- Zjednodušit přechod ze školy do zaměstnání
- Zjednodušit pracovníkům volný pohyb v rámci EU

Evropská unie rovněž:

- Přiřazuje a monitoruje politiky členských států
- Napomáhá členským státům ve sdílení vyzkoušených postupů v oblasti sociálního začleňování, chudoby a důchodového zabezpečení
- Pomáhá s odbornou přípravou, rozvojem dovedností a podnikání
- Tvoří právní předpisy týkající se práv pracovníků, diskriminace na pracovišti a koordinace systémů sociálního zabezpečení a monitoruje jejich provádění

V rámci zaměstnanosti Evropská komise podněcuje vlády jednotlivých členských států, aby:

- 1) Podporovaly vznik pracovních příležitostí
- 2) Zmírňovaly nevyváženost mezi trhy práce
- 3) Pomáhaly vytvořit lepší ekonomickou konkurenceschopnost
- 4) Monitorovaly politiku zaměstnanosti

V otázce pobytu a práce v zahraničí se EU a vlády jednotlivých členských států pracují na koordinaci systémů sociálního zabezpečení v celé EU, aby pracovníci mohli pobírat důchody a

sociální příspěvky v případě, že změní zaměstnání a začnou pracovat v jiné zemi EU. EURES – díky této síti evropských služeb zaměstnanosti podniky snáze hledají pracovníky ze zahraničí a zájemci o práci zase pracovní místa v zahraničí.<sup>37</sup> Lidé jsou ochotni jít pracovat do členských států, jelikož mají jistotu, že o ně bude postaráno i do budoucna.

### 6.3 Právní hlediska sociální politiky EU

Pracovní podmínky a ochrana zaměstnanců:

- Obecně právo na slušné a spravedlivé pracovní podmínky, respektující zdraví, bezpečnost a důstojnost pracovníka a na blíže nespecifikované bezplatné služby zaměstnanosti
- ochrana zdraví při práci: stanoví povinnost zaměstnavatelů přijmout řadu opatření nutných k ochraně zdraví pracovníků a vytvořit informační a konzultační mechanismy v této oblasti
- informace o pracovním poměru: upravuje právo zaměstnance na písemnou informaci o právech a povinnostech vyplývajících z uzavřeného pracovního poměru
- pracovní doba: stanovuje minimální předpisy o rozložení pracovní doby, dobách odpočinku a o noční práci atd.
- ochrana některých zvláštních skupin pracovníků: matky a těhotné, mladiství
- ochrana proti hromadnému propouštění
- ochrana proti neoprávněnému propouštění
- ochrana proti platební neschopnosti zaměstnavatele
- právo na informace a konzultace
- právo na kolektivní vyjednávání
- další pracovní podmínky: částečný pracovní úvazek, doba určitá atd.
- soudní ochrana pracovního poměru: pracovník musí mít možnost obrátit se na soud po případném opravném prostředku k jiným institucím<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> *Evropská unie*. Dostupné z: <<http://europa.eu>>.

<sup>38</sup> SVOBODA, str. 242-245.

### 6.3.1 Evropský semestr

V roce 2010 byl vytvořen klíčový nástroj, tzv. evropský semestr. Ten probíhá vždy od ledna do července a umožňuje provádět společnou analýzu hospodářské politiky členských států na úrovni EU. Na základě tohoto rozboru se pak přijímají doporučení pro jednotlivé země, a to ještě před tím, než členské státy vypracují návrhy svých rozpočtů a předloží je k diskuzi v příslušném národním parlamentu. Značný počet těchto doporučení se zabývá otázkami zaměstnanosti, sociální ochrany a sociálního začleňování (např. reformy trhu práce, otázky chudoby, zařazení osob ze zranitelných skupin obyvatelstva na trh práce, důchodové reformy apod.).<sup>3940</sup>

Vzhledem k tomu, že otázky zaměstnanosti, sociálních věcí a sociálního začleňování se řeší účinněji na úrovni členských států, má EU v těchto oblastech za úkol činnost vnitrostátních orgánů podporovat a doplňovat. Za tímto účelem využívá tzv. otevřené metody koordinace. Jedná se o spolupráci, v jejímž rámci mohou být politiky každé země Unie v této oblasti usměrněny tak, aby sledovaly společné cíle. Následně mohou být ze strany EU monitorovány. Existuje proto otevřená metoda koordinace evropské strategie zaměstnanosti a otevřená metoda koordinace sociální ochrany a sociálního začleňování. Smlouva o EU umožňuje odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů vyjednávat dohody na úrovni EU. V určitých oblastech (například pracovní podmínky a bezpečnost a ochrana zdraví při práci) mohou být tyto dohody prováděny jako evropské právní předpisy. Dohody mezi sociálními partnery platné na úrovni celé EU a týkající se například otázek rodičovské dovolené, smluv na dobu určitou a práce na částečný úvazek již podoby právních předpisů EU nabyly.<sup>41</sup> Souhrnný přehled evropského semestru po jednotlivých měsících je uveden v příloze č. 4 .

---

<sup>39</sup> *Politiky Evropské unie: Zaměstnanost a sociální věci* [online]. In: Brusel: Evropská unie, 2014, s. 16 [cit. 2016-04-

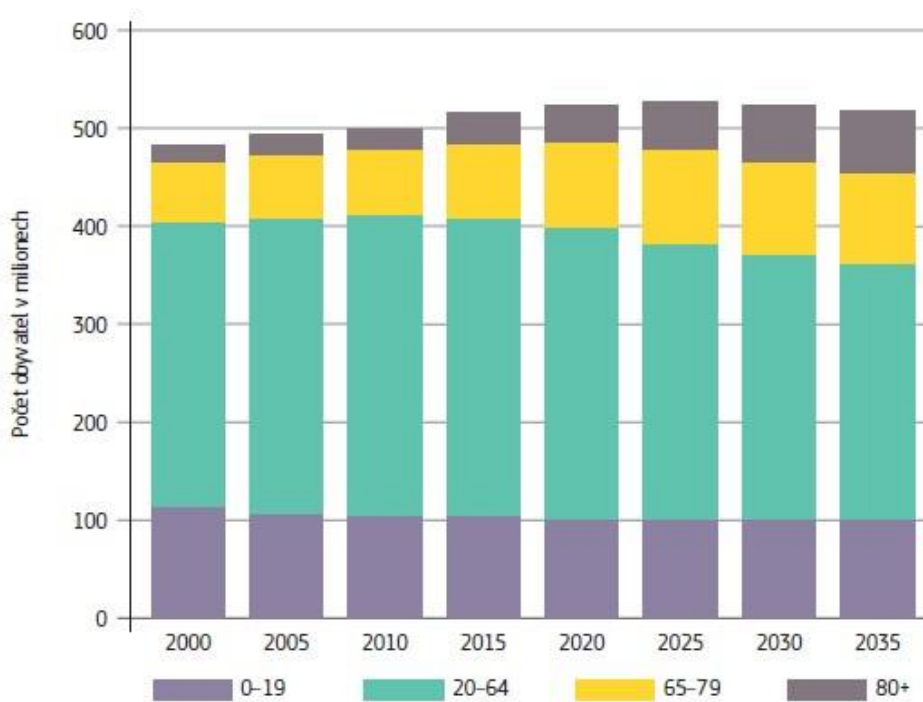
<sup>40</sup> ]. DOI: 10.2775/56445. ISBN 978-92-79-42140-2. Dostupné z: <[http://europa.eu/pol/index\\_cs.htm](http://europa.eu/pol/index_cs.htm)  
<http://europa.eu>>.

<sup>41</sup> *Politiky Evropské unie: Zaměstnanost a sociální věci*. Dostupné z: <[http://europa.eu/pol/index\\_cs.htm](http://europa.eu/pol/index_cs.htm)  
<http://europa.eu>>.

## 6.4 Zaměstnanost v EU

V listopadu 2013 bylo v Unii bez práce více než 26,5 milionu lidí. Proto je nutné úsilí ke snížení počtu nezaměstnaných zintenzivnit. Jedním z klíčových cílů strategie Evropa 2020 je dosáhnout do konce tohoto desetiletí 75 % zaměstnanosti osob v produktivním věku (tj. 20 až 64 let). Za tímto účelem přijala EU řadu iniciativ na podporu tvorby pracovních míst (například podpora sociálních podniků), obnovení dynamiky trhů práce (například návrh celo unijního rámce pro předjímání hospodářské restrukturalizace) a na zlepšení veřejné správy v EU (například zveřejňování každoročního referenčního srovnávání výkonnosti jednotlivých zemí EU na základě vybraných ukazatelů zaměstnanosti).<sup>42</sup>

### *Struktura obyvatelstva podle věkových skupin EU (2000-2035)*



Graf 3 – Struktura obyvatelstva podle věkových skupin EU

**Zdroj:** Eurostat, evropský průzkum pracovních sil (LFS).

<sup>42</sup> *Politiky Evropské unie: Zaměstnanost a sociální věci.* Dostupné z: [http://europa.eu/pol/index\\_cs.htm](http://europa.eu/pol/index_cs.htm)  
<http://europa.eu/>.

Unie se zejména snaží omezit míru nezaměstnanosti mladých lidí, která je více než dvakrát vyšší než míra nezaměstnanosti dospělých (23,6 % oproti 9,5 % v listopadu 2013). Prosazuje cílenější a komplexnější přístup k boji proti nezaměstnanosti mladých: přímá podpora mladým lidem, kteří to nejvíce potřebují, spolu se strukturálními reformami na posílení partnerství mezi ministerstvy, formálními systémy vzdělávání, subjekty odborného vzdělávání, pracovními agenturami, podniky, sociálními partnery a organizacemi občanské společnosti (ve všech zemích Unie).<sup>43</sup>

V dubnu 2013 odsouhlasily země EU tzv. záruku pro mladé, což je soubor opatření pro „zapojení mladých lidí do zaměstnání“, zaručující mladým lidem do 25 let získání nabídky slušné práce, dalšího vzdělávání, odborné stáže a učňovské praxe alespoň do čtyř měsíců ode dne, kdy přišli o zaměstnání anebo od ukončení studia. V rámci tohoto systému, který dává mladým lidem záruku práce a vzdělání, vytvářejí všechny členské státy nová partnerství mezi ministerstvy a místními orgány a mezi sférou vzdělávání, podniky, organizacemi mládeže, pracovními úřady, sociálními a zdravotnickými službami, vedoucí ke strukturálním reformám – všeobecná reforma vzdělávání, zajišťující dovednosti, potřebné na trhu práce, umožnit těm, kdo předčasně ukončí školu, aby získali druhou šanci, či podpora užší spolupráce mezi pracovními agenturami a dalšími subjekty.

V roce 2013 vznikla Evropská aliance pro učňovskou přípravu, jejímž cílem je svést dohromady různé veřejné a soukromé subjekty, které chtějí zvýšit kvantitu, kvalitu a image učňovství. Evropská komise rovněž předložila návrh kvalitního rámce pro stáže, jenž by měl zajistit, aby stáže byly pro mladé lidi skutečným odrazovým můstkem na trh práce. V současné době nedosahuje třetina stáží potřebné úrovně, pokud jde o pracovní podmínky či vzdělávací obsah. Komise mimo jiné navrhuje, aby stáže fungovaly na základě písemné dohody zahrnující vzdělávací cíle, dohled, ohraničenou délku trvání, pracovní dobu, údaje o tom, zda stážisté budou pobírat plat nebo budou kompenzováni jiným způsobem, a zda mají nárok na sociální zabezpečení.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> *Politiky Evropské unie: Zaměstnanost a sociální věci*. Dostupné z: [http://europa.eu/pol/index\\_cs.htm](http://europa.eu/pol/index_cs.htm)  
<http://europa.eu/>.

<sup>44</sup> *Politiky Evropské unie: Zaměstnanost a sociální věci*. Dostupné z: [http://europa.eu/pol/index\\_cs.htm](http://europa.eu/pol/index_cs.htm)  
<http://europa.eu/>.

## Závěr

Stále více probíraným tématem je ve světě nezaměstnanost. K jejím zvyšování dochází každým rokem. Protože se toto téma neustále probírá, pokusili jsme se vytvořit ucelený přehled o podstatě nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je v České republice pod průměrem zemí Evropské unie. V České republice je postupně a úspěšně snižována míra nezaměstnanosti. Z tohoto je tedy možné vyhodnocení, že ve skutečnosti neměl vstup do Evropské unie na trh práce v České republice téměř žádný vliv, což je možné dokladovat dle dostupných statistických dat.

Velkým zásahem do života každého občana je ztráta zaměstnání. S touto těžkou situací se musí každý jednotlivec vyrovnat po svém. Myslíme si, že nedostatek pracovních míst je způsoben malým nábořem zaměstnanců v nově vznikajících firmách a tím tedy prakticky dochází k malému vzniku pracovních míst.

Hlavním nástrojem ovlivňujícím situaci na trhu práce je politika aktivní zaměstnanosti, která přispívá ke snižování nezaměstnanosti. Nástroje, které politika nezaměstnanosti používá, se mění dle regionálních potřeb v závislosti na požadavky trhu práce, který nárokuje zaměstnance. Zároveň se vychází z požadavků uchazečů.

Cílem této bakalářské práce bylo vyhodnocení struktury, rozsahu a účinnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a porovnání přístupů, které vedou k řešení nezaměstnanosti ve Francii a v České republice. Pro výsledné porovnání bylo velice důležité zajištění co největšího množství podkladů a statistických dat, díky kterým mohlo dojít k výslednému porovnání.

Různé kombinace aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti jsou výsledkem míry zaměstnanosti v obou zemích. Z hlediska podílu výdajů na HDP lze aktivní politiku ČR ve srovnání s Francií definovat jako velice levnou. Modernizace služeb zaměstnanosti, včetně subjektivního přístupu k uchazečům, je omezována jak z důvodu nedostatečného personálního tak i finančního zabezpečení. Toto se ukazuje jako jedním z nejdůležitějších problémů politiky pracovního trhu v České republice. Naopak je tomu ve Francii, kde na tuto problematiku jsou



vynakládány podstatně vyšší náklady, opatření jsou rozsáhlejší, avšak tyto náklady zatěžují stále více státní rozpočet.

V obou zemích je velice úspěšná podpora vzdělávání. V České republice je nejúčinnějším nástrojem program APZ rekvalifikace. Ve Francii je nabídka daleko rozsáhlejší, existují různé úlevy na daních, finanční příspěvky a další kombinace úlev.

Společným problémem obou pracovních trhů je nastavení příliš štědrého sociálního systému. Pracovní síly jsou tudíž velice zatíženy vysokým příspěvkem daňového systému ?

Na vývoj v obou zemích bude mít vliv několik dalších faktorů, jako například politická situace v zemi, ochota jednotlivých občanů a uchazečů o zaměstnání aktivně se uplatnit na trhu práce.

Stav a vývoj trhu práce nebyl evropskými službami zaměstnanosti v ČR nijak zásadně ovlivněn. Příčiny vycházejí z mentality českého národa, to je odmítání stěhování se za prací a to ať už do jiného města, okresu a nebo dokonce do jiné země v rámci EHP. Vliv EURES je spíše individuální záležitostí. To znamená v případě podniků a firem, že pokud budou chtít najít zaměstnance, musí pro ně něco zajistit, zvýhodnit a nějakým způsobem je upřednostnit. Totéž bude platit i pro uchazeče a zaměstnance. Vstřícnosti bude jistě síť EURES prospěšná a tak usnadní možnost zaměstnání a náborem nových zaměstnanců. Toto se samozřejmě vztahuje nejen k České republice, ale k celé Evropské unii.

## Seznam použitých zdrojů

- BROŽOVÁ, D. (2003). *Společenské souvislosti trhu práce*. 1.vydání Praha: Sociologické nakladatelství. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- HORVÁTHOVÁ, Z. (2016). *Social systems and policies*. Praha: MUP Press. 302 s. ISBN 978-80-87956-38-0
- BUCHOTVÁ, B. a kol. (2002). *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání Praha: Grada. 240 s. ISBN 80-147-9006-8.
- BUCHTOVÁ, B. - ŠMAJS, J. – BOLELOUCKÝ, Z. (2013). *Nezaměstnanost*. 2. Vydání, Praha: Grada. 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- BURDOVÁ, J. – CHAMOUTOVÁ, D. (2007). *Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším vzděláním*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. 61 s.
- DUTHEILLET DE LAMOTHE, O. (2002). *Au Carrefour de l'économie et du social: La politique de l'emploi*. Paris : vydavatelství Liaisons. 148 s. ISBN 2878805127.
- HOLMAN, R. (2004). *Makroekonomie. Středně pokročilý kurz*. 1. vydání Praha: C.H.Beck. 424 s. ISBN 80-7179-764-2.
- KREBS V. a kol. (2005). *Sociální politika*. 3. přepracované vydání Praha: ASPI. 504 s. ISBN 80 7357-050-5
- POTUŽÁKOVÁ, Z. (2012). *Strukturální změny českého trhu práce a proměna sociálního modelu*. 1. vydání Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky. 109 s. ISBN 978-80-86729-75-6.412 s. ISBN 80-251-0169-X.
- SIROVÁTKA, T. - WINKLER, J. - ŽIŽLAVSKÝ, M. (2009). *Nejistoty na trhu práce*. 1. vydání Boskovice: František Šalé - ALBERT. 198 s. ISBN 978-80-7326-172-6.
- TOMEŠ, I. (2010) *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Portál. 440 s. ISBN 978-80-7367-680-3.75
- WINKLER, J. – WILDMANNOVÁ, M. (1999). *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vydání Brno: Ekopress. 107 s. ISBN 80-7226-195-9.
- WINKLER, J. – KLIMPLOVÁ, L. (2010). *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. 1. vydání Brno: Masarykova Univerzita. 225 s. ISBN 978-80-210-5352-6.
- WINKLER, J. – ŽIŽLAVSKÝ, M. (2004). *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. 1. vydání Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. 241 s. ISBN 80-210-3565-X.

## Internetové zdroje

BUSINESSINFO.CZ (1997) *Podpora v nezaměstnanosti* [online]. Praha: Oficiální portál pro podnikání a export. [akt. 2014-01-01]. Dostupný z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/podpora-v-nezamestnanosti-8525.html>

ČNB (2003) *Vývoj trhu během ekonomické recese a následného oživení* [online]. Praha: Česká národní banka. [akt. 2014-09-10]. Dostupný z WWW: [http://www.cnb.cz/cs/menova\\_politika/zpravy\\_o\\_inflaci/2011/2011\\_III/box\\_a\\_prilohy/zoi\\_2011\\_III\\_box\\_2.html](http://www.cnb.cz/cs/menova_politika/zpravy_o_inflaci/2011/2011_III/box_a_prilohy/zoi_2011_III_box_2.html)

MPSV (2007) *Sociální politika* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2014-06-07]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/4263>

MPSV (2007) *Maximální výše podpory v nezaměstnanosti* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2014-07-15]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/3817>

MPSV (2009) *Projekty Evropského sociálního fondu* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2014-08-06]. Dostupný z WWW: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/7428/02072009\\_3.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7428/02072009_3.pdf)

MPSV (2009) *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2012* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2014-08-03]. Dostupný z WWW: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/15517/05\\_Statisticka\\_rocenka\\_MPSV.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/15517/05_Statisticka_rocenka_MPSV.pdf)

MPSV (2004) *Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2014-07-15]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf>

ČSÚ (2014) *Zaměstnanost v ČR v letech 2007-2012* [online]. Praha: Český statistický úřad. [cit. 2014-07-15]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/3101-13>

ČSÚ (2014) *Vývoj zaměstnanosti podle stupně vzdělání* [online]. Praha: Český statistický úřad. [cit. 2014-07-20]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020314.docx>

ISA (2012) *Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR podle kategorií vzdělání* [online]. Praha: Informační systém o uplatnění absolventů na trhu práce. [cit. 2014-04-03]. Dostupný z WWW: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-04/Nezamestnanost-absolventu/12>

EUROSKOP.CZ (2005) *Historie vstupu ČR do EU* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. [cit. 2014-07-08]. Dostupný z WWW: <http://www.euroskop.cz/42037/clanek/historie-vstupu-cr-do-eu/>

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČR (2010) *Historie vstupu České republiky do EU* [online]. Praha. [cit. 2014-07-08]. Dostupný z WWW: [http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/evropska\\_unie/ceska\\_republika\\_a\\_eu/historie\\_vstupu\\_ceske\\_republiky\\_do\\_eu.html](http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/evropska_unie/ceska_republika_a_eu/historie_vstupu_ceske_republiky_do_eu.html)

JURISTIC CZ (2000) *Několik poznámek k harmonizaci pracovního práva po vstupu ČR do EU* [online]. Plzeň: Zdena Renáta Matejková. [cit. 2014-07-08]. Dostupný z WWW: <http://pracovni.juristic.cz/30778/clanek/prac2.html>

## SEZNAM ZKRATEK

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
ESD	Evropský soudní dvůr
EP	Evropský parlament
EK	Evropská komise/European Commission
ES/EC	Evropské společenství/European Community
EHP/EEA	Evropský hospodářský prostor/European Economic Area
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
ESZ	Evropská strategie zaměstnanosti
HDP	Hrubý domácí produkt
ZPS	Změněná pracovní schopnost
IAP	Individuální akční plány
EURES	Evropské služby zaměstnanosti/European Employment Services
atd.	A tak dále
např.	například
tj.	tj.

## Seznam obrázků, tabulek a grafů

### Seznam obrázků

Obrázek 1 - soustava sociálního zabezpečení .....	13
---	----

### Seznam tabulek

Tabulka 1 - Zaměstnanost v ČR 2007-2012.....	17
--	----

### Seznam grafů

Graf 1 - Vývoj HDP a zaměstnanost v ČR v letech 2008-2011 .....	10
---	----

Graf 2 - Vývoj zaměstnanosti dle stupně vzdělání.....	18
---	----

Graf 3 – Struktura obyvatelstva podle věkových skupin EU .....	46
--	----

## Seznam příloh

Příloha č. 1.....	56
Příloha č. 2.....	58
Příloha č. 3.....	59
Příloha č. 4.....	60

## Příloha č. 1

Země/rok;	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU-28;;;;0	544e;0	5e;0	466e;0	459e;0	524e;0	539e;0	473e;;;:				
EU-15;;;0	61e;0	566e;0	52e;0	485e;0	479e;0	544e;0	554e;0	494e;;;:			
Belgie;;;0	466;0	483;0	463;0	477;0	504;0	542;0	569;0	649;0	596;0	526	
Bulharsko;;;0	453;0	406;0	37e;0	286;0	253;0	224;0	094;0	131;0	195;0	348	
Česká republika;0	112e;0	125;0	117;0	125;0	121;0	114;0	16;0	22;0	178;0	144;0	203
Dánsko;1	597e;1	492e;1	251;1	201;1	01;0	963;1	161;1	391e;1	538e;1	459e;;:	
Estonsko;0	047;0	04;0	047;0	048;0	023;0	029;0	134;0	137;0	139;0	183;0	136
Finsko;0	748;0	79;0	731;0	735b;0	705;0	668;0	747;0	869;0	857;0	871;0	907
Francie;0	821e;0	732e;0	665e;0	688e;0	718e;0	642e;0	73e;0	83e;0	673e;0	643e;;:	
Chorvatsko;;;;0	157;;:										
Irsko;0	553;0	504;0	487;0	467e;0	485;0	545;0	642;0	726;0	726;0	77;0	772
Itálie;0	71;0	54;0	475;0	417;0	373;0	377;0	362;0	329;0	315;0	346;0	332
Kypr;;;;0	053;0	081;0	114;0	172;0	255;0	313;;;:					
Litva;0	151;0	153;0	145;0	18;0	217e;0	162e;0	198e;0	225e;0	181e;0	176e;0	176e
Lotyšsko;0	084e;0	08e;0	163e;0	186e;0	109e;0	079e;0	272e;0	511e;0	327;0	183;0	19
Lucembursko;0	326e;0	36e;0	4e;0	386e;0	367e;0	356e;0	398e;0	429e;0	469e;0	489e;;:	
Maďarsko;;;0	219;0	235;0	253;0	267;0	264;0	391;0	555;0	353;0	609;;:		
Malta;;;;0	065e;0	032;0	048;0	029;0	036;0	05;0	057e;;:				
Německo;0	948;0	935e;0	862e;0	669e;0	562e;0	569e;0	641e;0	536e;0	447e;0	353e;0	329e
Nizozemsko;0	992;0	917e;0	858e;0	783e;0	724e;0	72e;0	807e;0	8e;0	726e;0	649e;0	625e
Norsko;0	667;0	642;0	612;0	461;0	442;0	413;0	482b;0	502b;0	451;0	413;0	382
Polsko;;;;0	356;0	359;0	404;0	468;0	526;0	602;0	333;0	364;;:			
Portugalsko;0	494;0	523;0	499;0	44;0	372;0	409;0	632b;0	558;0	457b;0	392;0	471
Rakousko;0	448;0	433;0	457;0	538;0	508;0	514;0	664;0	662;0	571;0	572;0	604
Rumunsko;0	109;0	101;0	108;0	1;0	076;0	06;0	04;0	028;0	029;0	034e;;:	
Řecko;0	088e;0	141e;0	057e;0	146e;0	154e;0	144e;0	216e;0	224e;;;:			
Slovensko;;;0	072;0	168;0	143;0	117;0	15b;0	151;0	232;0	224;0	191;0	174	
Slovinsko;;;;0	195;0	175;0	111;0	093;0	251;0	401;0	254;0	178;0	288		



Spojené království;;;0	056e;0	049e;0	037e;0	044e;0	039e;0	056e;0	078e;0	031e;;;			
Španělsko;0	561;0	549;0	582;0	626;0	627b;0	605;0	657;0	73;0	708;0	549;:	
Švédsko;0	888;0	857;0	938;1	002;0	812;0	671;0	713e;0	886e;0	958e;1	045e;1	106

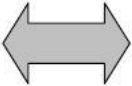
Pozn.: (<sup>e</sup>) - odhadovaná data, (<sup>b</sup>) - časová řada je narušena, (<sup>d</sup>) - definice ukazatele

se liší

*Zdroj: DVD Monitor. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti. [online]. [cit. 2014-09-10]. Dostupný z WWW: <http://www.dvmonitor.cz/system-indikatoru/ii-vstupy/ii-3-statni-vydaje-na-podporu-dalsiho-vzdelavani/430-ii-3-3-eu2>*

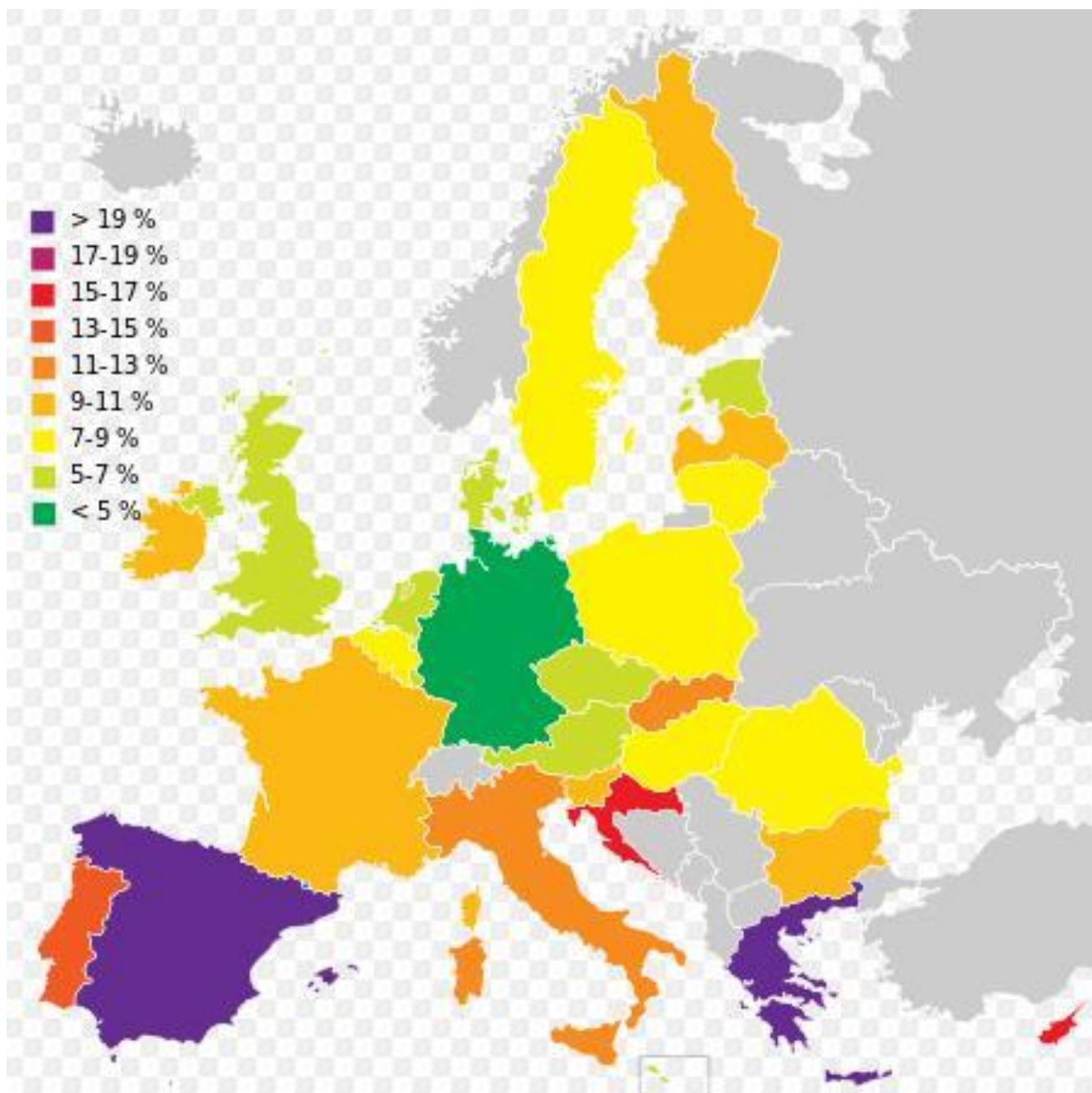
*eu2*

Příloha č. 2

Celková institucionální struktura	Integrované hlavní směry určující oblasti politických priorit EU včetně hlavních cílů, jichž má EU dosáhnout do roku 2020 a jež mají být převedeny do podoby vnitrostátních cílů		
<p><b>Provádění</b></p>	<p><b><u>Zprávy o jednotlivých zemích:</u></b></p> <p><b>Cíl:</b> pomoci členským státům určit a provádět strategie pro překonání krize, jež mají obnovit makroekonomickou stabilitu, odhalit vnitrostátní překážky a umožnit jejich ekonomikám opět dosáhnout udržitelného růstu a veřejných financí.</p> <p><b>Přístup:</b> zdokonalené hodnocení hlavních makroekonomických problémů, jimž čelí členské státy, zohledňující vedlejší účinky na další členské státy a oblasti politik.</p> <p><b>Nástroje:</b> podávání zpráv členskými státy v podobě jejich programů stability či konvergenčních programů, následované oddělenými, ale synchronizovanými doporučeními týkajícími se fiskální politiky, uvedenými ve stanoviscích k programům stability a konvergenčním programům, a makroekonomické nerovnováhy a překážek růstu v rámci hlavních směrů hospodářské politiky (čl. 121 odst. 2).</p>		<p><b><u>Tematický přístup:</u></b></p> <p><b>Cíl:</b> plnit hlavní cíle schválené na úrovni EU pomocí kombinace konkrétních opatření na úrovni EU a členských států.</p> <p><b>Přístup:</b> strategická úloha Rady ve složení dle odvětví při sledování a přezkumu pokroku směrem ke schváleným cílům.</p> <p><b>Nástroje:</b> podávání zpráv členskými státy v podobě zjednodušených národních programů reforem, včetně informací o překážkách růstu a pokroku směrem k cílům, následovaných politickými radami na úrovni EU, jež mají mít podobu doporučení v rámci hlavních směrů hospodářských politik (čl. 121 odst. 2) a politik zaměstnanosti (článek 148).</p>

**Zdroj:** *Evropa 2020: Strategie Evropa 2020 v kostce. Evropská komise [online]. 2013 [cit. 2016-04-10]. Dostupné z <[http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_cs.htm)>.*

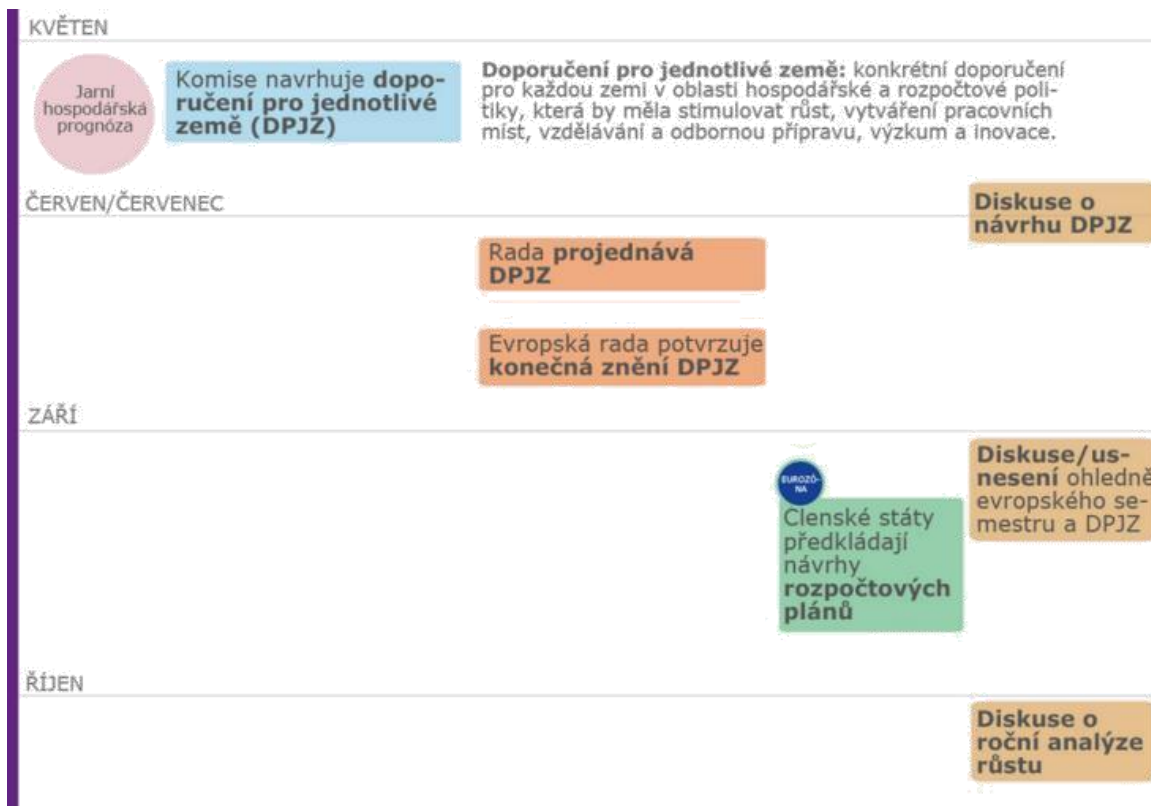
Příloha č. 3



**Zdroj:** *Employment policy. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. Social Europe guide, vol. 1. ISBN 978-92-79-20604-7.*

Příloha č. 4

	Evropská komise	Evropská rada/ Rada	Členské státy	Evropský parlament
LISTOPAD	<p>Komise zveřejňuje <b>roční analýzu růstu (RAR) a zprávu mechanismu varování (ZMV)</b></p>	<p><b>Roční analýza růstu:</b> uvádí návrhy priorit EU pro následující rok, včetně hospodářských a fiskálních politik a reforem nutných k zajištění stability a růstu.</p>		
Podzimní hospodářská prognóza	<p><b>Doporučení Komise pro eurozónu</b></p>	<p><b>Zpráva mechanismu varování:</b> identifikuje členské státy, u kterých je nutná další analýza, aby se rozhodlo, zda existuje nerovnováha vyžadující politická opatření.</p>		
	<p><b>Stanovisko Komise k návrhům rozpočtových plánů</b></p>			
PROSINEC/LEDEN	<p>Dvoustranná setkání s členskými státy</p>	<p>Rada <b>diskutuje o stanovisku Komise k návrhům rozpočtových plánů</b></p>	<p>Členské státy <b>přijímají své rozpočty</b></p>	<p>Diskuse o <b>roční analýze růstu</b></p>
	<p>Zjišťovací mise do členských států</p>	<p>Rada <b>přijímá doporučení pro eurozónu a závěry ohledně RAR a ZMV</b></p>		
ÚNOR	<p><b>Zpráva pro každý členský stát (program reformy a nerovnováhy)</b></p>	<p><b>Zprávy o jednotlivých zemích:</b> analyzují hospodářskou situaci a politiky každého členského státu EU a hodnotí, zda v členských státech, kde byl proveden hloubkový přezkum, existuje nerovnováha či nadměrná nerovnováha.</p>		
Zimní hospodářská prognóza				
BŘEZEN		<p>Evropská rada přijímá <b>hospodářské priority založené na RAR</b></p>		
DUBEN	<p>Dvoustranná setkání s členskými státy</p>	<p><b>Národní programy reform:</b> reformy a opatření, jimiž se má dosáhnout pokroku na cestě k inteligentnímu a udržitelnému růstu podporujícím začlenění.</p> <p><b>Programy stability/konvergenční programy:</b> plány k zajištění zdravých veřejných financí.</p>	<p>Členské státy předkládají <b>národní programy reformem</b> (o hospodářské politice) a <b>programy stability nebo konvergenční programy</b> (o rozpočtové politice)</p>	



**Zdroj:** Evropská unie [online]. Brusel: Evropská unie, 2015 [cit. 2015-11-06]. Dostupné z: <http://europa.eu>.

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Václav Šalanský**

**Obor: EHS**

**Forma studia: Prezenční**

**Název práce: Problematika nezaměstnanosti ve vybraných státech EU**

**Rok: 2017**

**Počet stran textu bez příloh:43**

**Celkový počet stran příloh:6**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 10**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1**

**Počet internetových zdrojů: 8**

**Vedoucí práce: PaedDr. Zuzana Horváthová, Ph.D.**