

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**  
Pedagogická fakulta

Katedra občanské výchovy a filozofie

**Pracovní trh v EU**

Diplomová práce

Vypracoval: Tomáš Juříček (Dějepis - ZSV)  
Vedoucí práce: PhDr. Milena Tichá, CSc.

Praha, 2011

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně s použitím literatury, která je uvedena v seznamu.

V Praze, dne 21.března 2011

Tomáš Juříček

## **Abstrakt**

Diplomová práce se skládá ze dvou částí. V první z nich se všeobecně zabývám fungováním pracovního trhu a hlavními principy či činiteli vyskytujícími se v tomto prostoru, jako je například minimální mzda nebo činnost odborových organizací. Zvláštní pozornost si zaslouží problematika nezaměstnanosti a státní politika zaměstnanosti.

Ve druhé polovině se následně snažím obecné informace z předcházející části zasadit do konkrétního rámce hospodářské situace a vývoje míry nezaměstnanosti v Evropské unii za posledním desetiletím. Důležitou roli zde přitom sehrávají různé podoby národní politiky zaměstnanosti a sociální politiky, kterým se věnuji samostatně. Stejně jako hlavním strategiím a institucím EU, usilujících o eliminaci negativních jevů vyskytujících se na evropském trhu práce.

## **Abstract**

The graduation thesis consists of two parts. The first part deals with the general operation of the labour market and the key principles and factors occurring in this area, such as the subsistence wage or the activities of trade unions. Special attention deserves the issue of unemployment and public employment policy.

In the second part, the general information of the previous section is inserted into the framework of a particular economic situation and the evolution of unemployment in the European Union during the last decade. An important role is played by taking various forms of national employment policy and social policy which are dealt with separately. The same attention is paid to the main EU institutions and strategies that seek to eliminate negative phenomena occurring on the European market.

## **Obsah**

Úvod.....	6
1. Pracovní trh.....	8
1.1 Nezaměstnanost .....	12
1.2 Politika zaměstnanosti .....	21
1.3 Odbory .....	25
1.4 Minimální mzda .....	26
1.5 Diskriminace .....	29
2. Pracovní trh v EU.....	31
2.1 Nezaměstnanost v EU .....	46
2.2 Sociální politika .....	58
2.3 Politika zaměstnanosti EU .....	61
Závěr .....	71
Seznam použité literatury.....	74

## Úvod

Ve své diplomové práci se pokusím přiblížit problematiku pracovního trhu v Evropské unii. V první části nazvané *Pracovní trh* se nejprve pokusím obecně definovat samotný pracovní trh, jeho charakteristické rysy a základní dělení. Vymežím výchozí principy fungování odehrávající se v prostoru trhu práce, případně v čem je odlišujeme od principů vyskytujících se u ostatních trhů. Jak se zde chová nabídka a poptávka, co to je mzda, čím se vyznačuje, a jak je utvářena.

Značnou pozornost budu věnovat také fenoménu nezaměstnanosti, jako důležitému makroekonomickému ukazateli, který s problematikou pracovního trhu velmi úzce souvisí. Opět charakterizují její definiční znaky, včetně dopadů, které zpravidla bývají nejen ekonomické, ale stejně tak společenské respektive sociální. Odpovídající prostor taktéž věnuji celé řadě jednotlivých druhů nezaměstnanosti a příčin jejich vzniku. Případně zmíním i to, jak na ni nahlízejí stoupenci dvou hlavních ekonomických koncepcí. Různé způsoby počítání nebo statistického zpracování nezaměstnanosti a letmé nastínění řešení tohoto převážně negativního ekonomického úkazu danou část uzavře.

Následně se pozastavím nad úlohou politiky zaměstnanosti při eliminaci nežádoucích vlivů vyplývajících z existence nezaměstnanosti. Vymežím její ekonomický rámeček, funkce, typologii či všeobecné politické nástroje, a z nich vycházející nejběžněji se ve světě vyskytující modely státní politiky zaměstnanosti.

Závěr této kapitoly bude patřit dílčím tématům propojeným s pracovním tržním prostředím. Především to budou odborové organizace a jejich vliv a působení na trhu práce. Anebo institut minimální mzdy, který sehrává neméně důležitou roli. A v neposlední řadě se stručně zmíním o nerovném zacházení na pracovním trhu, tedy s jakými diskriminačními faktory se zde můžeme setkat.

Obdobného schématu se budu snažit držet také ve druhé polovině práce pojmenované *Pracovní trh v EU*. Jak již z názvu zcela jasně vyplývá, tak budu nyní mnohé z poznatků uvedených v předchozí části aplikovat nebo je rozvíjet a poukazovat na ně v rámci konkrétní situace panující na pracovním trhu v Evropské unii.

Tuto pasáž nemohu zahájit ničím jiným, než určením specifických znaků společného evropského trhu. Tím pádem se nemohu vyhnout ani popisu čtveřice hlavních svobod, které jej tvoří - tedy volného pohybu osob, zboží, služeb a kapitálu. Spolu s výhodami, které s sebou jednotný trh přináší nebo naopak bariérami, které vyjmenované svobody limitují, a na jejichž odstranění EU dlouhodobě usilovně pracuje, například prostřednictvím Aktu o jednotném trhu. Těmi patrně nejznámějšími jsou tzv. přechodná období.

Za nezbytné považuji pozastavit se nad celkovým zapojením trhu práce do systému unijních pravomocí.

Podobně jako v předcházející kapitole bude i zde sehrávat podstatnou úlohu nezaměstnanost, tentokrát zasazená do konkrétního evropského prostředí posledního desetiletí. Což je podle mého názoru dostatečně dlouhá doba, aby byly patrné určité vývojové tendence, na které budu upozorňovat u vybraných členských zemí s tím, že se zároveň pokusím naznačit příčiny odlišného vývoje u jednotlivých států, a také rozdílné přístupy, doporučené postupy a nejvhodnější způsoby řešení pro tuzemské vládní představitele. A to jak u obecné míry nezaměstnanosti, tak u specifických druhů nezaměstnanosti.

Samostatnou zmínku si zaslouží sociální politika a její typologie uplatňovaná v rozmanité podobě napříč Evropským společenstvím.

Diplomovou práci zakončím průřezem hlavních strategií a institucí Evropské unie, jejichž pracovní náplní je snižování nezaměstnanosti a chudoby, současně s podporou zaměstnanosti, konkurenceschopnosti nebo vzdělanosti.

## 1. Pracovní trh

Trh práce se prakticky neliší od ostatních trhů s jinými komoditami. I zde se totiž setkáváme se střetáváním nabídky a poptávky, přičemž většinu poznatků získaných z fungování trhu zboží lze úspěšně aplikovat na trhu výrobních faktorů - tedy práce a kapitálu. Hlavní rozdíl je ovšem v tom, že na pracovním trhu dochází k interakci nabídky práce a poptávky po ní. Dále si musíme uvědomit, že práce není jako jiné zboží. Práce je vykonávána lidmi, s nimiž je proto neodmyslitelně spjata. Tito lidé se však zásadně liší od ostatních výrobních faktorů, protože disponují vlastními právy, vůlí a myšlením.<sup>1</sup>

Tyto individuální faktory hrají důležitou roli při rozhodování člověka o rozdělení času mezi práci - prostřednictvím které získává důchod, jež mu umožňuje nakupovat spotřební statky - a volný čas, který pro jeho vzácnost a užitečnost řadíme mezi ekonomické statky a jehož cena se rovná ušlé čisté mzdě, kterou by dotyčný dostal za danou práci. Dochází tak ke konfrontaci individuálních spotřebně volnočasových preferencí člověka (subjektivně psychologická determinanta rozhodování) s tržními příležitostmi v jeho okolí (objektivní determinanta rozhodování). Tato konfrontace následně determinuje formování nabídky práce.<sup>2</sup>

V tržní ekonomice se od fungujícího trhu práce očekává, že pro hospodářskou sféru zajistí dostatečné množství požadovaných pracovních sil umožňující tvorbu statků a služeb v požadované struktuře (oborové, profesní, věkové, vzdělanostní a jiné). Vedle toho se předpokládá, že tyto pracovní síly zabezpečí odpovídající výši finančních prostředků odvozené od jejich podílu na produkci, včetně jisté sociální pozice, prestiže nebo seberealizace.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> ŠPINAR, Jiří. *Základy ekonomie*. 1. vydání. Liberec: VŠST, 1993, str. 162

<sup>2</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhu práce*. 1. vydání. Praha: VŠE v Praze, 2006, str. 9

<sup>3</sup> KREBS, Vojtěch a kolektiv. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha: ASPI, 2007, str. 288



Specifickým rysem pracovního trhu je jeho značná segmentace, kdy je možné jej chápat jako spoustu dílčích trhů práce, která má svůj původ v enormní rozdílnosti mezi lidmi v jejich dispozicích a předpokladech. A také v rozdílnosti pracovních míst, především co se kvalifikačních požadavků týče. Jistou roli sehrává i územní alokace pracovního trhu.

Vlivem segmentace trhu práce dochází ke snižování konkurence na trhu práce a rozdílnému vyplácení mezd u určitých profesních skupin a v závislosti na dané lokalitě.<sup>4</sup>

Cenou za práci je mzda (v případě zaměstnanců ve státním sektoru je to plat). Rozlišujeme přitom mzdu nominální, což je peněžní částka vyplacená za pracovní výkon vymezený pracovní právní dohodou mezi zaměstnavatelem a pracovníkem. A mzdu reálnou, která je korigována mírou inflace a vyjadřuje to, kolik zboží si za ni lze koupit. Za předpokladu dokonalé konkurence dosáhne mzda na trhu práce rovnovážného stavu. Děje se tak stejným způsobem jako v případě rovnovážné ceny kteréhokoliv jiného druhu zboží.<sup>5</sup>

Vývoj na pracovním trhu je v mnohém podřízen tzv. úplným nákladům práce, které jsou tvořeny souhrnně všemi náklady zaměstnavatele určenými na mzdu, nábor a výcvik jeho zaměstnanců, společně s hrazením sociálních i osobních potřeb pracovníků. Tato veličina se skládá z přímých nákladů práce, kam patří hlavně mzdy a náhrady mzdy, a z vedlejších výdajů na zákonné sociální pojištění, sociální požitky a různé sociální benefity.<sup>6</sup>

Přestože jsou pracovníci mobilní a nic jim nebrání v pohybu z jednoho pracovního místa na druhé a existuje mnoho subjektů práci kupujících či poptávajících (zaměstnavatelů) a subjektů práci nabízejících (zaměstnanců), tak je reálná situace na trhu práce podstatně odlišná od tohoto ideálního stavu. Na vině je zejména

---

<sup>4</sup> KREBS, Vojtěch a kolektiv. *Sociální politika*, str. 289

<sup>5</sup> ŠPINAR, Jiří. *Základy ekonomie*, str. 162

<sup>6</sup> TULEJA, P.; MAJEROVÁ, I.; NEZVAL, P. *Základy makroekonomie*. 1. vydání. Brno: Computer press, 2006, str. 159,160

nedokonalé konkurenční prostředí v prostoru pracovního trhu a nedostatečná pružnost mzdových sazeb (jež jsou cenou práce), které nedokáží dostatečně vyrovnat poptávku po práci nabídkou práce. Stav, kdy jsou mzdy „nepružné směrem dolů“ má své příčiny jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně zaměstnanců. Patří sem především náklady spojené se změnami v systémech mezd a platů, komplikované vyjednávání s odborovými organizacemi nebo vliv změny mzdových sazeb na pracovní výkon. Současně s tím nebudou většinou podnikatelé nahrazovat své stávající zaměstnance, kteří se osvědčili těmi, kteří jsou ochotni pracovat za nižší mzdu, poněvadž musí brát v potaz náklady spojené se zaučením a zpracováním, nevyjímaje riziko, že se nakonec nemusí vůbec osvědčit. Opomenout nesmíme ani přetrvávající diskriminační tendence u jistých skupin práceschopného obyvatelstva.

To vše má za následek, že pracovní trh má povahu trhu administrovaného neboli režírovaného, jež je charakteristický právě nepružnými mzdami a dlouhodobým nesouladem mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Tomuto stavu přispívá také vysoká míra institucionalizace trhu práce - různá omezení vyplývající z předpisů, zákonů a zákonných norem, kolektivních smluv či státem stanovená výše minimální mzdy. Takto deformovaný pracovní trh pak vysílá nepřesné anebo falešné signály. Strnulost pracovně tržního prostoru podporuje i jeho strukturální heterogenita, kdy různé profese jsou převážně vzájemně nekonkurenčními. Určité povolání nemůže substituovat povolání v jiné oblasti.<sup>7</sup>

Poptávka po práci, neboli celkový objem pracovních sil na trhu práce požadovaný zaměstnavateli, při určité výši mzdy, je vymezena tzv. marginálním fyzickým produktem (množství fyzických jednotek produktu vyrobených pracovníkem). S tím souvisí tzv. příjem z marginálního produktu (dodatečně vyrobená hodnota produktu každým dělníkem). Porovnáním těchto dvou parametrů získáme údaje o

---

<sup>7</sup> ŠPINAR, Jiří. *Základy ekonomie*. 1. vydání. Liberec: VŠST, 1993, str. 96, 163, 166

produktivitě práce. Poptávka po práci je ve svém důsledku hodnotou odvozenou, protože její pohyb závisí na pohybu cen zboží a služeb, které daná práce produkuje. Naproti tomu nabídka práce, neboli celkový počet jednotlivců, kteří na trhu nabízejí svou pracovní sílu za určitou výši mzdy, vychází z mezních nákladů domácností při realizaci práce. Rozhodování domácností na trhu práce je závislé na poměrování reálné mzdy s újmou z práce.<sup>8</sup>

Pracovní trh je možné rozdělit různými způsoby do několika oblastí. Základním je dělení na vnitřní a vnější trh práce. Vnitřní trh práce je charakteristický střetáváním poptávky po práci ze strany firem a nabídkou práce vycházející od stávajících zaměstnanců dané firmy uvnitř konkrétních firem. Vedle toho vnější trh práce je místem, ve kterém dochází ke střetávání poptávky po práci ze strany firem a nabídky práce ze strany jednotlivců, jež mohou okamžitě nebo ve velmi krátké době nastoupit do zaměstnání na nových pracovních místech.<sup>9</sup>

Další dělení je založeno na hypotéze dvojího trhu, podle níž rozlišujeme primární trh práce, do kterého spadají pracovní místa s vysokou mzdou, štědrými zaměstnaneckými požitky, dobrými vyhlídkami na kariérní růst a dlouhodobou pracovní jistotou. Pro sekundární trh práce je typická nízká mzda, nepříliš velká atraktivita a pracovní jistota. Mezi oběma těmito trhy dochází k mobilitě pracovních sil, nejčastěji z primárního pracovního trhu na ten sekundární. K opačnému pohybu zaměstnanců dochází jen zřídka. Děje se tak vlivem restriktivních opatření prosazovaných zejména odborovými sdruženími.<sup>10</sup>

Mimo prostor oficiálního trhu pracovních sil existuje ve všech světových ekonomikách ještě černý trh práce, v němž si zaměstnavatelé snižují vlastní náklady určené na jeho zaměstnaneckou pracovní sílu,

---

<sup>8</sup> tamtéž, str. 96, 163-165

<sup>9</sup> TULEJA, Pavel. Základy makroekonomie, str. 147

<sup>10</sup> TULEJA, Pavel. Základy makroekonomie, str. 159-160

tím, že vyplácí nižší mzdy a často neodvádí zdravotní, sociální a jiná pojištění.<sup>11</sup>

V neposlední řadě podléhá pracovní trh geografickému členění. Převážná část práceschopného obyvatelstva má přirozený sklon vyhledávat zaměstnání ve svém blízkém okolí. Místní zaměstnavatelé tak získávají své zaměstnance převážně z této oblasti. Svou roli sehrávají peněžní a sociální náklady na dojíždění do zaměstnání. V takovém případě hovoříme o místním trhu práce.<sup>12</sup>

## **1.1 Nezaměstnanost**

Nezaměstnanost by se dala definovat jako setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou na trhu práce, kdy dochází k převisu nabídky. Určitá část práceschopného obyvatelstva tak nenalézá na tomto trhu uplatnění. Jedná se o podstatnou kvalitativní charakteristiku, která je neoddělitelně spjata s existencí tržního prostředí.<sup>13</sup>

Patří ke běžně se vyskytujícím společenským jevům, jehož určitá výše je dokonce jedním z atributů fungujícího trhu práce. Nesmí však být příliš vysoká a přetrvávat dlouhou dobu, protože se pak stává poměrně složitým problémem s multidimenzionálními důsledky. Nejedná se pouze o citelné ekonomické ztráty, ale rovněž o problémy v oblasti sociální, psychologické nebo politické.<sup>14</sup>

*Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou událostí, "znamená totiž pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucnosti. Znamená ztrátu vztahů a kontaktů. Pro některé je práce nejen zdrojem osobního důchodu, nýbrž i smysluplnou činností naplňující část jejich*

---

<sup>11</sup> POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, s. 64

<sup>12</sup> PIERCE, David W. a kolektiv. *Macmillanův slovník moderní ekonomie*. 2. vydání. Praha: Victoria Publishing, 1995, s. 224

<sup>13</sup> KOTÝNKOVÁ, M.; NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 121

<sup>14</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhu práce*, str. 10

*životního času. Vyřazení z pracovního procesu vnímají někteří i jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích, a být tak plnohodnotným členem společnosti.*<sup>15</sup>

V souvislosti s nezaměstnaností je potřeba si nejprve vysvětlit některé pojmy, které s ní bezprostředně souvisí. Mezi nezaměstnané řadíme všechny osoby starší 15 let, které v určitém sledovaném období nebyly zaměstnané a hledali aktivně práci. Což znamená, že se registrovali na úřadech práce nebo soukromé zprostředkovatelně zaměstnání, kdy se jedná o tzv. registrovanou nezaměstnanost, hledali práci přímo v podnicích, pomocí inzerce anebo se sami snažili založit vlastní firmu. A byly schopni nastoupit do práce během určité doby. Zpravidla se jedná o dobu 14 dnů. Hovoříme pak o dosažitelném uchazeči o zaměstnání. Naproti tomu za zaměstnaného považujeme každého, kdo je starší 15 let a vykonává jakékoliv placené zaměstnání. Patří sem i ti, kteří momentálně nepracují, i když práci mají. Například z důvodu nemoci, dovolené nebo stávky.<sup>16</sup>

Obě tyto skupiny, tedy nezaměstnaní i zaměstnaní, dávají dohromady ekonomicky aktivní obyvatelstvo, označované jako pracovní sílu. Mezi ně nepatří např. studenti, důchodci nebo ženy v domácnosti, jež se naopak řadí mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.<sup>17</sup>

Nezaměstnanost můžeme rozdělit do mnoha kategorií, v zásadě však rozlišujeme tři hlavní druhy. Prvním z nich je nezaměstnanost frikční. Do frikční nezaměstnanosti řadíme ty osoby, které se stávají nezaměstnanými pouze dočasně, protože původní pracovní místo opustily a potřebují určitý čas k tomu, než si najdou zaměstnání jiné. Tato nezaměstnanost bývá označována jako nezaměstnanost vyhledávací. Dotyční zpravidla nechtějí přijmout hned první nabídku, ale snaží se získat co nejvíce informací, na základě kterých si

---

<sup>15</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1.vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 76

<sup>16</sup> KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. 1.vydání. Praha: Alfa Publishing, 2006, s. 78

<sup>17</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 77

nejvhodnější zaměstnání zvolí. Mohou hledat místo s vyšší mzdou, blíže ke svému bydlišti nebo také čekat na lepší nabídku. Délka frikční nezaměstnanosti je dána především informovaností na trhu práce, přičemž v průměru se pohybuje kolem 3 měsíců. Vše závisí hlavně na organizaci trhu, četnosti a kvalitě úřadů práce. Mezi tyto nezaměstnané se nejčastěji počítají mladí lidé, kteří teprve vstupují na pracovní trh a hledají si zaměstnání, jež by jim nejvíce vyhovovalo.

Dalším základním druhem nezaměstnanosti je nezaměstnanost strukturální. Pro ni je charakteristická délka trvání do jednoho roku. Vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, které probíhají prakticky neustále, protože v rámci některých průmyslových odvětví dochází k rozkvětu a expanzi, zvyšuje se poptávka po práci. Naopak v jiných odvětvích dochází k útlumu a poptávka po pracovních místech klesá. V souvislosti se strukturální nezaměstnaností existují dvě hlavní roviny. Ta první je rovinou kvalifikační. K tomu, aby mohli pracovníci přejít z útlumových odvětví do odvětví expandujících, která vyžadují vyšší kvalifikovanost, musí projít rekvalifikací. Druhou rovinu představuje rovina regionální. Nově vznikající provozy v rámci rozvíjejících se sektorů nebývají zpravidla umístěny v místě poptávky. Důležitou roli tedy hraje mobilita pracovních sil. Ale také mzdová sazba, která pokud je pružná, tak v expandujících oblastech roste a přitahuje pracovníky z upadajících oblastí ke změně kvalifikace. Jestliže pružná není, brání těmto přesunům a způsobuje prodlužování strukturální nezaměstnanosti.

Oba výše zmiňované druhy nezaměstnanosti, frikční a krátkodobou strukturální, řadíme mezi nezaměstnanost dobrovolnou.<sup>18</sup>

Dobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, jež dávají před prací přednost jiným činnostem. Například volnému času nebo studiu. Část z nich pochopitelně tvoří lidé přecházející z jednoho pracovního místa na druhé.

---

<sup>18</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhu práce*, str. 107-110

Naproti tomu existuje i nezaměstnanost nedobrovolná, která nastává v situaci, kdy je počet volných pracovních míst absolutně menší, než počet osob ucházejících se o zaměstnání. Celková poptávka po práci je tedy větší než její celková nabídka.<sup>19</sup>

Zvláštními druhy frikční nezaměstnanosti jsou spekulční a opatrnostní nezaměstnanost. V důsledku dočasného poklesu reálné mzdy omezují někteří zaměstnanci svou stávající nabídku pracovních hodin, protože očekávají opětovný nárůst mzdové sazby. Proto nezaměstnanost spekulční. O opatrnostní nezaměstnanosti hovoříme v případě, kdy charakter pracovní pozice nebo pracovní smlouva brání zaměstnanci přejít na výhodněji placené místo, když se taková nabídka vyskytne. Proto mohou lidé pracovní nabídku odmítnout a vyčkávat na lepší, splňující jejich očekávání.<sup>20</sup>

Nesmíme zapomenout ani na nezaměstnanost cyklickou, neboli konjunkturální, která, jak již název napovídá, souvisí s hospodářskými cykly. Jedná se o typickou makroekonomickou nezaměstnanost vyvolanou cyklickými změnami efektivní poptávky a produkce. Vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat.

Diskontinuita produkce v odvětvích, kde je výroba závislá na klimatických změnách vytváří sezónní nezaměstnanost. Týká se to zejména stavebnictví, těžby nerostných surovin nebo zemědělství. V některých zemích se přijímají opatření na podporu celoročních prací, což je jedna z možností eliminace tohoto druhu nezaměstnanosti.<sup>21</sup>

Nezaměstnanost můžeme rozdělit i na plnou a přirozenou. Rovnováhu na jednotlivých dílčích trzích práce, kdy se v rámci jednotlivých profesních trhů při dané nominální mzdové sazbě poptávané zboží práce rovná nabízenému množství práce, bývá

---

<sup>19</sup> KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*, s. 75

<sup>20</sup> PIERCE, David W. a kolektiv. *Macmillanův slovník moderní ekonomie*, s. 280, 391

<sup>21</sup> KOTÝNKOVÁ, M.; NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 123-125

v keynesovské ekonomii označována za plnou zaměstnanost. Neexistuje ani nedostatek, a ani přebytek pracovních sil. Neznamená to ovšem, že by nezaměstnanost vůbec neexistovala. Mohou se vyskytovat volná pracovní místa v rozsahu počtu zaměstnaných osob, jež odmítají při dané mzdově sazbě pracovat.

Na druhé straně monetaristé hovoří o přirozené míře nezaměstnanosti, která zhruba odpovídá velikosti nezaměstnanosti při plné zaměstnanosti. Je to míra nezaměstnanosti v ekonomice zpravidla převažující, o níž se skutečná nezaměstnanost dlouhodobě neodchyluje. Neodpovídá však nutně nevyhnutelné výši nezaměstnanosti, ani nejnižší možné nezaměstnanosti. Protože nemá jednoznačné příčiny a je výsledkem působení celé řady různých faktorů, není jednoduché ji pomocí politických zásahů snižovat.<sup>22</sup>

Nezaměstnanost můžeme rozdělovat i podle délky jejího trvání na krátkodobou a dlouhodobou. Typickým příkladem krátkodobé nezaměstnanosti, v průběhu které nevznikají vážnější komplikace zaměstnancům, ani ekonomice, může být nezaměstnanost sezónní nebo frikční. Kdežto nezaměstnanost dlouhodobá je mnohem závažnějším problémem. Dlouhodobě nezaměstnaní zažívají propad životní úrovně vedoucí někdy až k existenčním problémům. V ekonomice dochází ke snižování produktivity, úspor, daní a devalvaci lidského kapitálu. Svou roli zde sehrává i výše a délka vyplácení podpory v nezaměstnanosti.<sup>23</sup>

S dlouhodobou nezaměstnaností souvisí tzv. efekt hysterese. O tomto efektu můžeme hovořit v případě, že dlouhodobě nezaměstnaní, kteří byli na počátku nezaměstnaní nedobrovolně, se smířili se svým neúspěšným úsilím o návrat do pracovního procesu a stávají se z nich dobrovolní nezaměstnaní. Zvyšuje se tak přirozená míra nezaměstnanosti.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 80

<sup>23</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 86-87

<sup>24</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhu práce*, str. 112



V důsledku zavádění nových technologií v rostoucí ekonomice, jež jsou kapitálově náročné a nepotřebují velký vstup práce, se můžeme setkat s nezaměstnaností technologickou. Od ní je odvozena nezaměstnanost z nedostatečného růstu, jenž vzniká ve chvíli, kdy rostoucí výrobní kapacity dané ekonomiky nedokážou produkovat dostatek pracovních míst pro všechny uchazeče o zaměstnání.<sup>25</sup>

Ze všech již uvedených negativních jevů, které spadají do kategorií ekonomických či společenských, které s sebou nezaměstnanost přináší, je pravděpodobněji nejzávažnější společenskou újmou ztráta makroekonomického produktu. V takovém případě se totiž ekonomika nenachází ve stavu plné zaměstnanosti, a proto se konečný výstup nachází pod její potenciální úrovní. Mezi produktem potenciálním a produktem skutečným tak vzniká určitá produkční mezera, která fakticky odpovídá rozsahu výsledné ztráty. Je logické, že ve chvíli, kdy veškeré ekonomicky aktivní obyvatelstvo nenachází pracovní uplatnění, nedosahuje ekonomika takové úrovně makroekonomického produktu, jaké by dosáhla v případě plné zaměstnanosti. A protože se jedná o poměrně velké ztráty, je proto žádoucí vzniklou produkční mezeru zmenšovat.

Lidé, kteří jsou delší dobu bez práce, nedostávají žádnou mzdu. Snižuje se spotřeba ze sociálních dávek a úspory. To má za následek pokles zásob zápůjčního kapitálu určeného k investování. Nižší spotřeba a nižší investice ve výsledku snižují produkt.

Pokles produktu zapříčiňuje následné ztráty v oblasti domácností, firem i státu. Lidé bez práce totiž neodvádějí žádnou daň ze mzdy. Firmám se zase kvůli nižší produkci snižují zisky, a tím pádem odvádí nižší daně. Stát tímto způsobem přichází o nezanedbatelné daňové příjmy, přičemž jeho výdaje spojené s nezaměstnaností nadále vzrůstají, protože musí hledat finanční prostředky na vyplácení podpory

---

<sup>25</sup> PIERCE, David W. a kolektiv. *Macmillanův slovník moderní ekonomie*, s. 262, 416

v nezaměstnanosti, a jiných sociálních dávek. S nezaměstnaností souvisí i další jevy, jako zhoršování veřejného zdraví, růst kriminality anebo politická nestabilita, které opět nutí stát vydávat další finanční prostředky.

Pobyt části ekonomicky aktivního obyvatelstva mimo pracovní proces nepředstavuje pouze finanční ztrátu pro stát, ale i postupné snižování kvalifikace těchto nezaměstnaných, označované jako dequalifikace. Nemohou se totiž účastnit dalšího zdokonalování svých schopností a dovedností v rámci svého oboru. Znehodnocuje se tak jejich dosavadní vzdělání i praxe, což vede k devaluaci lidského kapitálu. Nemluvě o určitém sociálním zlenivění, zapříčiněném vymizením různých návyků, souvisejících s vykonáváním jakéhokoliv povolání.

Dlouhodobě nezaměstnaní navíc mohou upadnout do tzv. sociální pasti, v případě, že je jejich hodnotová orientace deformována neúspěšným hledáním zaměstnání ústíciho v akceptaci života z dávek sociální podpory. Další pastí, ve které mohou především jedinci s žádnou či nízkou kvalifikací uvíznout, je tzv. past nezaměstnanosti. Takto minimálně kvalifikovaní jedinci totiž nemají zájem o získání nového zaměstnání. Důvodem je prakticky zanedbatelné zlepšení finanční situace při přechodu ze sociální sítě na pracovní trh. U některých osob se přitom pobírání vysokých a nezdaněných sociálních dávek, které takové potenciální uchazeče o zaměstnání značně demotivují, stává jejich dlouhodobou strategií. Když se dotyční rozhodnou zapojit do pracovního procesu, děje se tak zpravidla v rámci prostoru šedé ekonomiky. Jestliže takový způsob života bude společností tolerován, může být přenášen z generace na generaci a vytvářet tak určitou formu sociálního parazitizmu.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 101-105

Pro stát je pochopitelně snižování nezaměstnanosti zcela žádoucí. Nástroje, které může stát použít k omezování nezaměstnanosti, spadají zejména do jeho politiky zaměstnanosti. Zde se dělí do dvou hlavních kategorií. Tou první je tzv. pasivní politika zaměstnanosti, jež má za cíl prostřednictvím hmotného zabezpečení nezaměstnaných utlumovat důsledky nezaměstnanosti. Ve své podstatě se snaží postupovat proti nezaměstnanosti až ve chvíli, kdy se objeví.

Na opačné straně pak stojí druhá možnost, kterou stát využívá k boji s nezaměstnaností, tentokrát však pomocí mechanismů, které mají vytvářet preventivní opatření, aby nezaměstnanost vznikala v co možná nejmenší míře. Jedná se o tzv. aktivní politiku zaměstnanosti. Mezi její hlavní nástroje této politiky řadíme podporu různých rekvalifikací, podporu podnikání a vzniku nových pracovních míst nebo pomoc při zaměstnávání osob se sníženou pracovní schopností. Neméně důležité je také zlepšovat fungování tržních institucí a zlepšování informovanosti o volných pracovních místech na úřadech práce. Dále zavádění investičních pobídek pro zahraniční investory, podpory vzdělání, výzkumu a vývoje.<sup>27</sup>

Problematice politiky zaměstnanosti jsem se budu samostatně věnovat v jedné z následujících částí, jež je také součástí této kapitoly.

Na snižování nezaměstnanosti se kromě vhodně nastavené sociální sítě podílí různé státní regulace, například stanovení minimální mzdy, či pracovní legislativa jako taková. Ta by měla být jednoduchá a přístupná. Pružnost trhu práce podporuje jeho co možná největší deregulace a liberalizace. Vliv na něj mají pochopitelně i ostatní trhy - trh dopravy, trh vlastnického a nájemního bydlení atd. Nesmíme rovněž zapomenout na míru zdanění a odvodů pro firmy. Stát by se měl snažit o jejich snížení, aby tak motivoval firmy k najímání pracovní síly a

---

<sup>27</sup> POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, s. 65

vytváření pracovních míst. Současně by měl podporovat profesní a prostorovou flexibilitu a pracovní mobilitu uchazečů o zaměstnání.<sup>28</sup>

Nezaměstnanost můžeme vyjadřovat za pomoci různých makroekonomických ukazatelů. Já bych zmínil čtyři základní.

Nejpoužívanějším ukazatelem je obecná míra nezaměstnanosti. Ta vyjadřuje počet nezaměstnaných osob z celkového počtu pracovní síly, do které řadíme zaměstnané i nezaměstnané.

Dalším ukazatelem je specifická míra nezaměstnanosti, jež obdobně jako v předchozím případě ukazuje množství nezaměstnaných z celkové pracovní síly. Tentokrát ale jen u určité skupiny obyvatelstva. Zpravidla jde o skupiny sociální, věkové, vzdělanostní nebo rozdělení na základě pohlaví.

Často využívaným ukazatelem je i míra registrované nezaměstnanosti vycházející z informací poskytovaných úřady práce a státními statistikami. Ta se počítá jako poměr nezaměstnaných osob registrovaných na úřadu práce a těchto osob dohromady s lidmi zaměstnanými v národním hospodářství.

Někdy se můžeme setkat i s mírou ekonomické aktivity, což je ukazatel vyjadřující podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných lidí, jinými slovy pracovní síly, na počtu všech osob starších 15 let.<sup>29</sup>

V současnosti se v České republice používají 2 různé metody pro počítání nezaměstnanosti. První metodiku používá Ministerstvo práce a sociálních věcí, měřící míru registrované nezaměstnanosti. Druhou metodikou používanou Českým statistickým úřadem definovanou Mezinárodní organizací práce je výběrové šetření, jež probíhá ve 25 000 domácnostech. Pro mezinárodní srovnání se jeví jako vhodnější

---

<sup>28</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhu práce*, str. 115-116

<sup>29</sup> KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*, s. 79

metoda první, protože je zharmonizovaná s metodou, kterou používá statistický úřad Evropské komise Eurostat.<sup>30</sup>

Od roku 2004 přistoupilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ke změně metodiky. Novým způsobem jsou některé skupiny osob zahrnovány jak do čitatele, tak do jmenovatele. V čitateli se vyskytují tzv. dosažitelní uchazeči o zaměstnání, mezi které se řadí občané České republiky i členských států Evropské unie. Jsou to evidovaní nezaměstnaní, kteří mohou ihned nastoupit do zaměstnání. Ve jmenovateli se vykazuje pracovní síla složená z počtu zaměstnaných zjištěných v rámci VŠPS (Výběrové šetření pracovních sil), dále počtu zaměstnaných občanů EU a počtu pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnání či živnostenským oprávněním. To vše doplněné počtem dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Já ve své práci používám v grafech kromě specifické míry nezaměstnanosti i obecnou míru nezaměstnanosti, která je konstruovaná na základě mezinárodních definic Eurostatu i doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO), čerpajících data z výběrových šetření, zpravidla v soukromých domácnostech.<sup>31</sup>

## **1.2 Politika zaměstnanosti**

Soubor opatření, která se podílejí na spoluutváření předpokladů pro dynamickou rovnováhu a efektivní využití pracovních sil na pracovním trhu, harmonizaci nabídky a poptávky, zpružnění mechanismů působících mezi nimi. Takto nějak by se ve stručnosti dala definovat politika zaměstnanosti, která je v dnešní době nezastupitelným nástrojem všech vyspělých ekonomik. Obyčejně vzniká na základě

---

<sup>30</sup> Hospodářské noviny: *Jak měřit nezaměstnanost?* [online] <ekonomika.ihned.cz/c3-21746810-001000\_d-jak-merit-nezamestnanost> [cit. 2011-02-10]

<sup>31</sup> Český statistický úřad: *Hlavní makroekonomické ukazatele ČR* [online] <www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:\_makroekonomicke\_udaje/\$File/90551718.xls> [cit. 2011-02-10]

společného úsilí, vyjednávání a nezřídka kdy nátlaku, poměrně široké platformy zainteresovaných stran - státu (zastoupeného vládními orgány), zaměstnavatelů (reprezentovaných zpravidla podnikatelskými sdruženími a svazy) a zaměstnanců (nejčastěji jejich názory hájí odborové organizace a svazy). Toto hospodářské a sociální partnerství zmiňovaných tří stran běžně označujeme jako tripartita.

Politika zaměstnanosti sice usiluje o přímé působení na vztah nabídky a poptávky, ale počíná si tak bez toho, aniž by trh práce zásadnějším způsobem destabilizovala či modifikovala. Děje se tak spíše formou podpory a doladování rovnováhy těchto dvou hlavních veličin na trhu práce. Ústřední roli při dosahování stability na trhu pracovních sil sehrává hospodářská politika daného státu a její opatření orientovaná na podporu konsolidovaného ekonomického růstu a tvorbu nových pracovních míst. Nezasahuje přitom do působnosti trhu práce na tzv. mikroúrovni. To znamená, že s výjimkou institutu minimální mzdy ponechává v kompetenci tržního prostředí a jeho vlastních regulačních a jiných schopností počty pracovníků, výkonnost, výdělky nebo kvalifikační nároky.<sup>32</sup>

Základní ekonomický rámec pro politiku zaměstnanosti představuje široká škála parametrů. Mezi ně spadá například cena pracovní síly, rozsah aktivit ekonomické povahy a absorpční schopnost trhu pracovních sil. Dále probíhající strukturální změny národního hospodářství mění charakter nabídky pracovních příležitostí v určitých regionech a pro určité druhy profesí či množství finančních prostředků určených na politiku zaměstnanosti. Důležitou roli sehrává i míra nezaměstnanosti, protože významně ovlivňuje rozpočtové výdaje státu. Platí přitom, že čím je míra nezaměstnanosti vyšší, tím méně finančních prostředků mohou vládní garnitury vynaložit na aktivní politiku zaměstnanosti. Kromě tohoto rámce je podstatná i specifikace cílové skupiny, čili ekonomicky aktivního obyvatelstva, na kterou

---

<sup>32</sup> KREBS, Vojtěch a kolektiv. *Sociální politika*, str. 296-7

budou jednotlivé instrumenty politiky zaměstnanosti zaměřeny.<sup>33</sup> V tomto ohledu zmíním kupříkladu odlišnou dobu odchodu do důchodu nebo zaměstnanost žen v různých zemích.

Rozlišujeme čtyři hlavní funkce politiky zaměstnanosti. Funkce kvalifikační a rekvalifikační je zajišťována primárně vzdělávací soustavou, jež připravuje své absolventy na jejich budoucí povolání. Na míru nezaměstnanosti má zásadní vliv pružnost a schopnost adaptability této vzdělávací soustavy vůči podmínkám panujícím v dané období na trhu práce. Totéž se týká i rekvalifikačních kurzů zřizovaných různými institucemi, zpravidla pak úřady práce, a připravujících uchazeče o zaměstnání na nové pracovní příležitosti.

Další funkcí je aktivní působení na pracovní trh zacílené na vytváření pracovních příležitostí a zvýšení absorpčních schopností trhu. Děje se tak buď nepřímo formou rozmanitých podpor určených pro zaměstnavatele na tvorbu nových pracovních pozic nebo pro nezaměstnané k zahájení vlastní podnikatelské aktivity. Přímá podpora spočívá v samotném vytváření pracovních míst, jako jsou například veřejně prospěšné práce a jiné.

Předkládání informací o nabídce a poptávce na pracovním trhu nazýváme funkcí zprostředkovatelskou. Zvláštní pozornost je samozřejmě věnována vybraným sociálním skupinám, jako jsou mladiství a absolventi škol, rodiče s malými dětmi, dlouhodobě nezaměstnaným nebo osobám se změněnými pracovními schopnostmi.

První trojice uvedených funkcí spadá do agendy aktivní politiky zaměstnanosti a poslední, funkci paliativní, řadíme do pasivní politiky zaměstnanosti. V jejím rámci je neúspěšným uchazečům o práci, kteří si aktivně hledají zaměstnání, státem vyplácen příspěvek v nezaměstnanosti. Ten může být určen v jedné pevně stanovené výši

---

<sup>33</sup> POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*, s. 63-4

pro všechny nezaměstnané nebo odvozen od výdělku v předchozím zaměstnání, což je převládající způsob, alespoň v evropských státech.<sup>34</sup>

Vedle uvedených funkcí politiky zaměstnanosti je naprosto nezbytné zmínit rovněž nejdůležitější nástroje politiky zaměstnanosti, jako je kupříkladu fiskální politika, zaměřená na oblast příjmů a výdajů státního rozpočtu, monetární politika působící na výši úroků, úvěrů a kurzů. Navíc ještě politika příjmová orientovaná na sféru cenových i mzdových hladin. A nakonec strukturální ekonomická politika starající se o utlumování nebo naopak podporu zaměstnanosti ve vybraných odvětvích národního hospodářství či v určitých regionálních sektorech.

Mezi nástroje politiky zaměstnanosti počítáme i taková opatření, jako je odkládání vstupu na pracovní trh omezením pracovní doby na úkor prodloužené doby vzdělání, prodloužení dovolené, zkrácením týdenní pracovní doby, zavádění zkrácených pracovních úvazků anebo flexibilní doby odchodu do důchodu.

V závislosti na důležitosti, kterou jednotlivé národní vlády přikládají výše uvedeným funkcím a nástrojům politiky zaměstnanosti rozlišujeme čtyři základní modely politiky zaměstnanosti. Reálně socialistický model se opírá o direktivní nástroje řízení - státní plány a omezování svobody občanu při výběru svého povolání, přičemž právo a povinnost pracovat je zakotveno v zákonných normách. Pro skandinávský model je typický státní intervencionismus v duchu Keynesových teorií a snaha o zachování plné zaměstnanosti za cenu vzrůstajícího daňového zatížení daňových poplatníků a nezřídka kdy také deficitu státního rozpočtu. Západní Evropě je blízký model konsensuální vycházející z tradice tripartitního vyjednávání o mzdách a silné pozice odborů. Poněkud odlišná situace panuje například v Japonsku, kde vliv odborů supluje silná identifikace zaměstnanců s podnikem. Závěrečný model je tržně liberální, který se snaží

---

<sup>34</sup> POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*, s. 65



minimalizovat zásahy do pracovně tržního prostředí a nezaměstnanost považuje za nezbytný indikátor dobře fungující ekonomiky.<sup>35</sup>

Trendem u ekonomicky vyspělých států je postupně utlumovat preferování příjmové ochrany zaměstnanců a naopak stále více podporovat investování do lidského kapitálu, především v oblasti vzdělání.<sup>36</sup>

### **1.3 Odbory**

Důležitým činitelem na trhu práce jsou odborové organizace a svazy, jejichž prostřednictvím se snaží zaměstnanci dosáhnout příslušných cílů a prosadit své zájmy proti vlastním zaměstnavatelům. Jedná se o dobře organizovanou zájmovou a zaměstnaneckou skupinu vyjednávací se zaměstnavateli o zvyšování mezd, zlepšování podmínek na pracovišti či dalších, především sociálních výhod pro zaměstnance.

Svůj nezanedbatelný vliv se snaží uplatňovat při komunikaci se jednotlivými složkami státní moci - zejména pak parlamentem a vládou při prosazování ekonomických, společenských a politických postojů.

Hlavní síla odborů nespočívá v jejich činnosti v rámci jednotlivých firem, nýbrž ve sdružování zaměstnanců různých pracovních profesí do větších celků, odborových svazů. Což vede k monopolizaci nabídky práce daných hospodářských odvětví a prohlubování mzdových rozdílů v nich. Jednoduše řečeno pro zaměstnance sdružené v odborových svazech vymáhají mzdu vyšší, než je ta rovnovážná na pracovním trhu odvozená z interakce nabídky a poptávky. Pracovníci, kteří si pracovní místa po vyjednávání odborů udrželi, tzv. insideři, mohou posléze těžit z lepších mzdových podmínek. Naopak jedinci, kteří museli své zaměstnání opustit, tzv. outsideři, získají zaměstnání v odvětví nezastupovaném odborovými předáky, pochopitelně za nižší mzdu.

---

<sup>35</sup> POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*, s. 66-67

<sup>36</sup> KREBS, Vojtěch a kolektiv. *Sociální politika*, str. 298

V horším případě rozšíří řady nezaměstnaných. Můžeme pak odbory zařadit mezi faktory značně deformující přirozené pracovní prostředí. Zejména v souvislosti s mzdovou rigiditou a strukturální nezaměstnaností.<sup>37</sup>

Vyjednávací a nátlaková činnost odborů by se dala konkrétně rozdělit do čtyř oblastí. Kromě snahy o dosažení vyšší mzdy, či na druhé straně zabraňování pokusům o snižování mzdy zaměstnanců sem řadíme taktéž zvyšování poptávky po práci pomocí zvyšování poptávky po produkci výrobků z daného podniku spolupracujícího s odborovou organizací. Poslední možností je snižování nabídky práce formou tlaku na omezování imigrace pracovních sil, vydávání pracovních povolení, nucených odchodů do důchodu anebo zkracování délky pracovního týdne.<sup>38</sup>

## **1.4 Minimální mzda**

Neopominutelnou roli na pracovním trhu sehraává rovněž institut minimální mzdy, jako nejnižší přípustná úroveň odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Zpravidla se vztahuje na všechny zaměstnance vykonávající své povolání na základě pracovních smluv či jiných pracovních dohod. Pro pracovníky zaměstnané v organizacích podnikatelské sféry, které se podílejí na kolektivním vyjednávání o výši mezd, platí minimální mzda za jedinou mzdovou konstantu. Je pochopitelné, že v jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout minimální mzdu mnohdy vyšší, než je uvedeno ve vládním nařízení o minimální mzdě. V ostatních organizacích podnikatelské sféry, ve kterých není uzavřena kolektivní smlouva nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, platí vedle minimální mzdy nejnižší úroveň zaručené mzdy. Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 1.

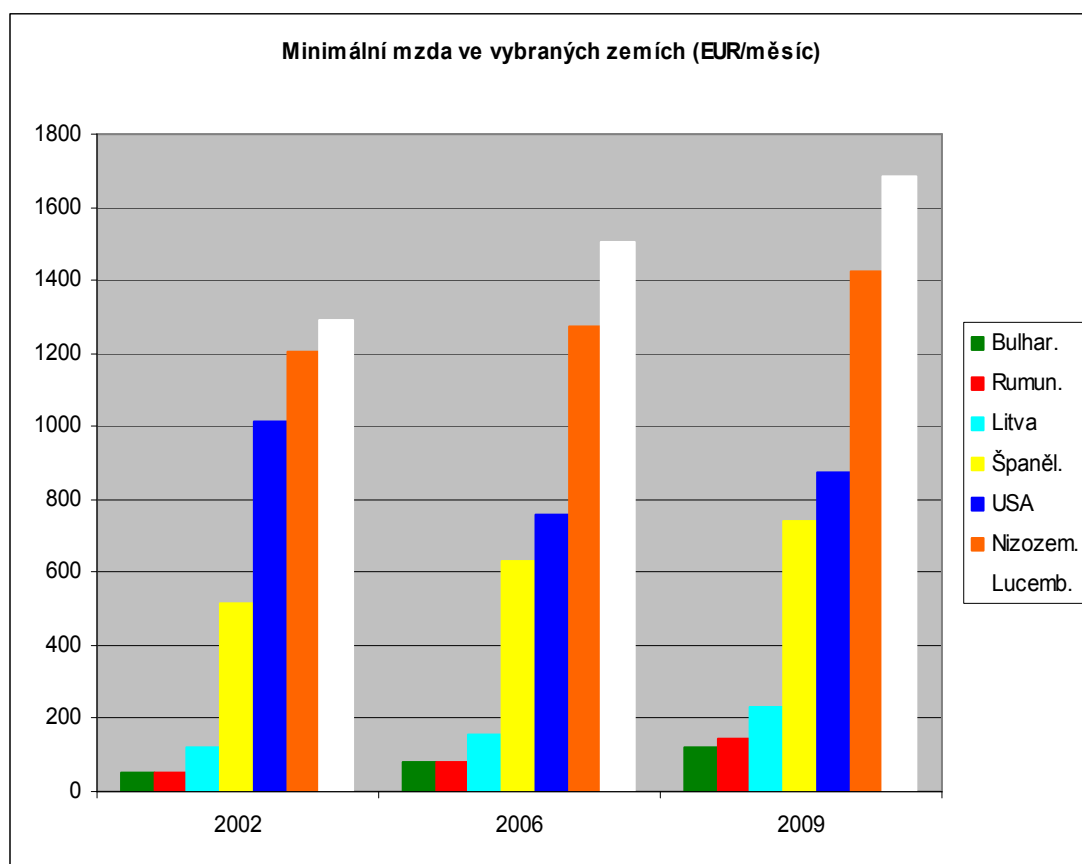
---

<sup>37</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhu práce*, str. 66-67

<sup>38</sup> tamtéž, str. 67-68

skupinu prací je shodná s výší minimální mzdy. Ve sféře nepodnikatelské, tedy v oblasti veřejných služeb a státní správy, se ještě kromě institutu minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy uplatňuje systém platových tarifů.<sup>39</sup>

V rámci pracovního vztahu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci plní existence minimální mzdy dvě základní funkce, jejichž úlohou je dosažení její vyvážené výše, a to jak z pohledu zaměstnance, tak také z pohledu zaměstnavatele. První z nich je funkce sociálně-ochranná, spočívající v tom, že minimální mzda má do značné míry chránit zaměstnance před poklesem jeho životní úrovně na hranici chudoby. Při zachování dostatečné životní úrovně, hmotné spotřeby a sociálních kontaktů.



Graf č. 1, Eurostat (zdroj: [epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00155&plugin=1](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00155&plugin=1))

<sup>39</sup> Našepeníze: *Minimální mzda*, [online] <[www.nasepenize.cz/minimalni-mzda-8211](http://www.nasepenize.cz/minimalni-mzda-8211)> [cit. 2011-02-12]

Na straně zaměstnavatelů má minimální mzda zajišťovat základní rovné podmínky konkurence v oblasti mezd, které do značné míry omezují mzdové podbízení tuzemských nebo zahraničních společností. A tou druhou je funkce ekonomicko-kriteriální, prostřednictvím které minimální mzda vytváří předpoklady pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti, což ve svém důsledku představuje zvýhodnění zaměstnanců prostřednictvím pracovního příjmu vůči osobám se sociálním příjmem. Co se týče zaměstnavatelů, tak pro ně minimální mzda představuje nejnižší úroveň nákladů, jež mohou poskytnout na mzdy zaměstnanců.<sup>40</sup>

Výše minimální mzdy se pochopitelně liší v každé zemi a například v Evropské unii dosahuje mezi jednotlivými členskými zeměmi v některých případech enormních rozdílů. Což názorně dokumentují data z grafu č. 1. Nejvyšších hodnot dosahuje minimální mzda u ekonomicky silných států Beneluxu - Nizozemska a Lucemburska. Nejnižší hodnotu uzákoněné spodní hranice mzdy zaznamenáváme u Bulharska a Rumunska, čili nejmladších členských zemí, které nedisponují silným hospodářským zázemím a dostatečnými rozpočtovými prostředky.

Nehledě na to, že se v některých evropských zemích s touto zákonem stanovenou minimální odměnou za vykonanou práci vůbec nesetkáme. Minimální mzdou nedisponuje Rakousko, Německo, Itálie, Kypr nebo všechny severské státy Evropy.

Na problematiku minimální mzdy však neexistuje jednoznačný názor. Její zastánci, kdy mezi ty nejhlásitější řadíme v první řadě odborové organizace, argumentují tím, že minimální mzda pomáhá zlepšit situaci nízkopříjmových obyvatel na trhu práce. Kromě toho, že jim zaručuje jistý minimální životní komfort a ochranu před nedůstojnými odměnami za práci, tak zároveň nabádá nezaměstnané k opuštění

---

<sup>40</sup> Finance: *Minimální mzda*, [online] <[www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/mzda/minimalni-mzda](http://www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/mzda/minimalni-mzda)> [cit. 2011-02-12]

dlouhodobě neperspektivní sociální sítě a motivuje je k hledání vhodného zaměstnání. Samozřejmě platí, že čím výše se bude úroveň minimální mzdy nacházet nad úrovní státem vyplácených sociálních podpor v nezaměstnanosti, tak tím vyšší bude tato motivace. Zvyšování mezd a růst výdajů navíc podle nich prospívá ekonomice jako celku.

Proti nim stojí odpůrci uzákoňování minimální mzdy, především z řad liberálně orientovaných ekonomů a politiků. Stanovení minimální mzdy podle nich nedovoluje zaměstnávání uchazečů o práci z řad velmi nízko kvalifikovaných jedinců, jejichž mezní produkt není příliš vysoký. Nedostatečná kvalifikace těchto práce schopných obyvatel je tím pádem je pak doslova vyhánějí z pracovního trhu a posílá je na pracovní úřady pro sociální dávky. Stát tak de facto zaplatí za nezaměstnanost, kterou sám zavedením minimální mzdy zapříčinil. A zástupci nezaměstnaných se bude zvyšovat se zvyšováním výše minimální mzdy vůči mzdám vzniklým na svobodném trhu. Jednoduše řečeno minimální mzda omezuje svobodné prostředí pracovního trhu a jeho schopnost konkurence, zvyšuje tak jeho rigiditu. Nehledě na to, že růst minimální mzdy zvyšuje minimální mzdové tarify ve veřejném sektoru tím náklady firem na zaměstnávání práce, to se může odrazit ve vyšších cenách výrobků a poklesu konkurenceschopnosti firem. Tyto změny mezd mohou tlačit na vyšší mezd v soukromé sféře. Růst nákladů a cen výrobků povede spotřebitele k omezování nákupů. Následný pokles výroby bude znamenat další omezování zaměstnanosti a ještě vyšší nezaměstnanost. Vzrostou i nároky na sociální výdaje státu.<sup>41</sup>

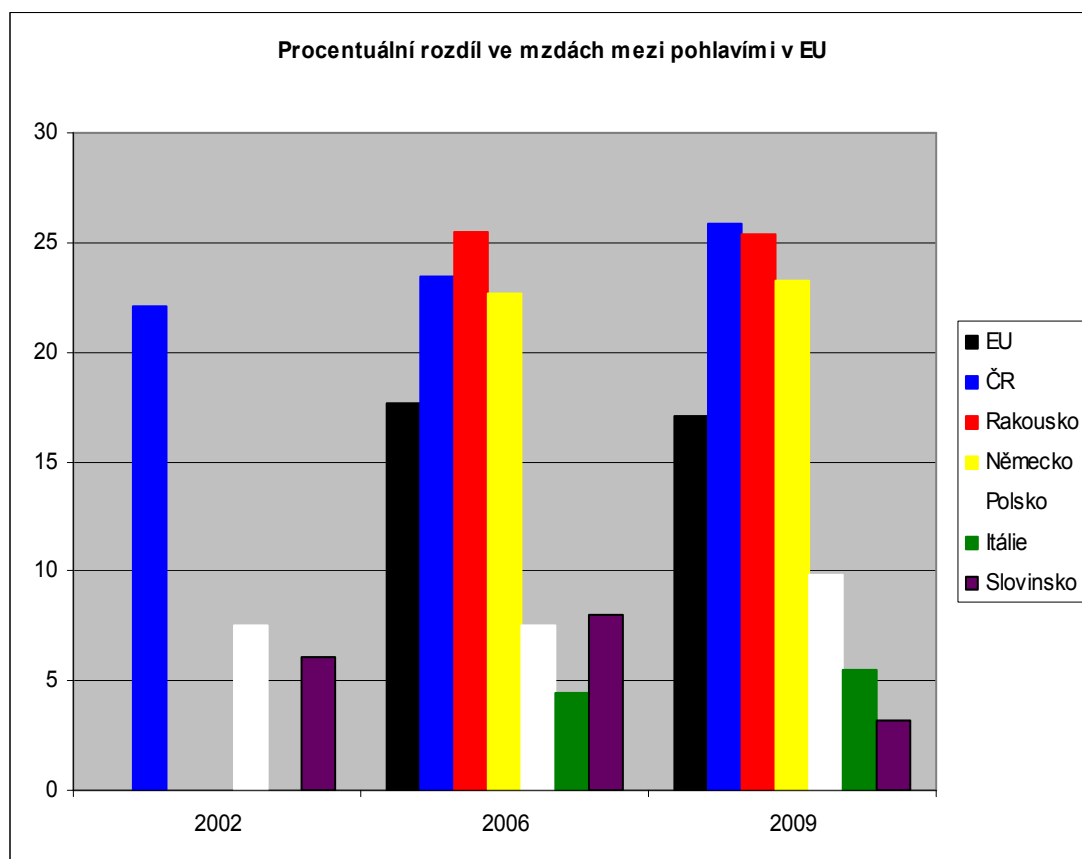
## **1.5 Diskriminace**

Obecně by se diskriminace dala považovat za jeden z druhů nerovného zacházení, v tomto případě za nerovné zacházení na trhu

---

<sup>41</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhu práce*, str. 81-82

práce. Definovat ji můžeme jako jednání spočívající v odlišném přístupu v určité situaci, pro které neexistuje ospravedlnitelný důvod a je v rozporu se zákonnými normami. Mezi povinnosti každého zaměstnavatele patří mimo jiné dodržovat zásadu rovného zacházení ve vztahu k pracovním podmínkám, odměňování za práci, odbornou přípravu atd.



(Graf č. 2, Eurostat, zdroj: [epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem040&plugin=1](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem040&plugin=1))

Primárně ji dělíme na diskriminaci přímou - zacházení s uchazečem o zaměstnání nebo zaměstnancem výhodněji či nevýhodněji, než s jiným pracovníkem v téže situaci. Nejčastějšími případy spadajícími do této kategorie je diskriminace z důvodu věku, pohlaví, sexuální orientace, etnické příslušnosti nebo z důvodu zdravotního postižení. Za diskriminaci nepřímou považujeme takové zdánlivě neutrální počínání, které lze objektivně zdůvodnit. Kupříkladu nepřímá diskriminace

z důvodu zdravotního postižení. Nepřímá diskriminace se často projevuje dříve, než se člověk ocitne na trhu práce.<sup>42</sup>

Mezi nepřímou diskriminací rovněž počítáme diskriminaci v přístupu k lidskému kapitálu, kdy jsou jisté skupiny obyvatel znevýhodněny v přístupu ke vzdělání anebo pracovní přípravě vedoucí ke zvýšení efektivity a produktivity práce. Při členění přímé diskriminace hraje ústřední roli genderová problematika. Ať už se jedná o diskriminaci mzdovou, kdy jsou na stejných pozicích za stejnou práci více odměňováni muži - v této oblasti se nad evropským průměrem v posledních letech pohybuje hlavně Česká republika, Rakousko a Německo. (viz. Graf č. 2), diskriminaci zaměstnaneckou, kdy jsou přednostně zaměstnáváni muži oproti stejně produktivním ženám nebo diskriminaci profesní. U té je ženám omezován přístup k určitým profesím, jež jsou považovány za výsostně mužské.<sup>43</sup>

## **2. Pracovní trh v EU**

Evropský pracovní trh se v zásadě ničím neliší od běžného trhu s pracovní silou, protože i zde se střetává nabídka pracovní síly s poptávkou po ní a všechny jevy, jako výše mzdy a jiné, se odvíjejí podle totožného scénáře popsaného dostatečně již v předcházející kapitole. Jako takový se ovšem skládá ze 27 dílčích trhů práce a současně spadá do společného vnitřního trhu Evropské unie, který je tvořen územím všech členských států a neustále se vyvíjí v průběhu postupujícího integračního procesu. Někdy se také můžeme setkat s termínem jednotný trh. Někteří ekonomové však tyto dva pojmy vnímají odlišně. Jednotný trh považují za celní unii s volným pohybem zboží bez netarifních opatření a jiných viditelných bariér omezujících

---

<sup>42</sup> HUBÁLEK, M.; ŠTĚPÁNKOVÁ, M.; ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství, 2008, s. 16-23

<sup>43</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhu práce*, str. 89

její realizaci. Naproti tomu společný trh je jeho nástavbou a disponuje volným pohybem „všech čtyř svobod“. I přesto se o tomto prostoru ve většině dokumentů Evropské unie hovoří jako o jednotném trhu s volným pohybem všech čtyř svobod.<sup>44</sup>

Základním principem fungování společného trhu jsou svobody vycházející z volného pohybu zboží, kapitálu, osob a služeb. Jejich prohlubování podstatně napomáhá zvyšování hospodářského růstu a životní úrovně, po případě mezinárodního postavení EU mezi ostatními ekonomickými subjekty.

Volný pohyb zboží má svůj počátek v celní unii staré více než 40 let. Nespočívá však pouze na odstranění fyzických bariér, tedy především hraničních kontrol, jež jsou základem Schengenského prostoru. Odstraněny musely být i bariéry technického rázu formou harmonizace a standardizace norem pro výrobky z hlediska jejich bezpečnosti nebo ochrany spotřebitele a životního prostředí. Poslední skupinou jsou daňové překážky. Na volný pohyb zboží mají zásadní vliv hlavně nepřímé daně (spotřební daň a DPH), lišící se v jednotlivých zemích. U nich byly stanoveny maximální a minimální limity.<sup>45</sup>

Jedinou oblastí společného trhu, která dnes funguje zcela bez omezení, je volný pohyb kapitálu a měnových obchodů. Bankovní či jiné transakce ještě více usnadnilo přijetí jednotné měny pro většinu států Evropské unie a další rozvoj měnové a hospodářské unie.<sup>46</sup>

Svoboda volného pohybu osob, pod kterou mimo jiné spadají otázky poskytování víz, azylu a přistěhovalecké politiky, členíme na neomezený pohyb pracovních sil a právo podnikat v jiné unijní zemi. Pro volný pohyb pracovníků je nezbytností eliminovat veškeré diskriminační tendence mezi uchazeči o zaměstnání členských států na

---

<sup>44</sup> FIALA, P.; PITROVÁ, M. *Evropská unie*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2009, s. 421

<sup>45</sup> KÖNIG, P.; LACINA, L.; PŘENOSIL, J. *Učebnice evropské integrace*. 2. aktual. vydání. Brno: Barrister & Principal, 2007, 216-217

<sup>46</sup> Eu4journalists: *Vnitřní trh - volný pohyb kapitálu*, [online] <[www.eu4journalists.eu/index.php/dossiers/czech/C44/50](http://www.eu4journalists.eu/index.php/dossiers/czech/C44/50)> [cit. 2011-02-15]



základě státní příslušnosti. Zejména pokud jde o zaměstnávání, odměnu za vykonanou práci a jiné podmínky související s výkonem práce.

Zcela konkrétně tím rozumíme například právo ucházet o nabízená pracovní místa, dále povolení k pobytu v některém ze členských států a svobodu volně se po něm pohybovat v souvislosti s pracovním poměrem, případně zůstat na území dotyčného státu i po skončení tohoto pracovního poměru. S volným pohybem pracovníků velmi úzce souvisí i problematika získávání práva na pobyt v dané zemi. Ta se u fyzických osob, spadajících do druhé podoblasti volného pohybu osob, čili svobody podnikání, logicky překrývá. Co se týče svobody podnikání právnických osob, tak ta není ekvivalentně spojena s právem těchto podnikatelských subjektů na pobyt v dané zemi. Hlavně proto, že se nepředpokládá stěhování do oblasti podnikání. Stejně jako v případě volného pohybu pracovníků nesmí být ani v rámci svobody podnikání uplatňovány sebemenší diskriminační vlivy, ať už otevřené nebo skryté, vyplývající ze státní příslušnosti dotyčných.

Zvláštním případem ve zmíněné oblasti volného pohybu pracovníků je sektor veřejné správy, který národní vlády členských zemí, z důvodu ochrany státu a obavy z narušení státního tajemství, ze svobodného pohybu osob, a tím pádem i specifické oblasti pracovního trhu, vyjmuly.<sup>47</sup>

Ačkoliv při cestování za prací mimo domovský stát nepotřebujeme kromě průkazu totožnosti žádná víza, pracovní povolení nebo jiné speciální dokumenty, s výjimkou registrace při dlouhodobějším pobytu, tak ani v tomto případě se nevyhneme určitým komplikacím. K hlavním překážkám vstupu na konkrétní pracovní trh počítáme dostatečnou znalost cizího jazyka, jež může být zaměstnavatelem vyžadována.

Významnou překážkou související s pracovním mobilitou je uznávání kvalifikaci napříč členskými zeměmi. Nehledě na to, zda se jedná o

---

<sup>47</sup> KÖNIG, P.; LACINA, L.; PŘENOSIL, J. *Učebnice evropské integrace*, s. 218-220

speciální výcvik anebo víceleté vysokoškolské vzdělání vyžadované různými obory a profesemi, tak stále platí, že není úplně jednoduché získat zaměstnání v jiné zemi, než ve které jsme absolvovali potřebné vzdělání. Mnohdy museli pracovníci prodělat jistou formu rekvalifikace v cílové zemi, i když požadovanou kvalifikací disponovali již z mateřském státě. Kvůli těmto těžkostem přistoupila Evropská unie k zavedení vzájemného uznávání vysokoškolských diplomů a kvalifikací. Což v praxi znamená, že osoby, jež absolvovali pracovní kvalifikaci v daném oboru v jednom členském státě, mají právo vykonávat stejnou profesi v dalším členském státě. A to pochopitelně za stejných podmínek jako tuzemští pracovníci. V zájmu zachování vysokého standardu v některých důležitých oborech, jako je především lékařství, byly uzavřeny speciální dohody zajišťující vysokou úroveň těchto služeb v rámci EU.<sup>48</sup>

Mezi největší bariéry pro pracovníky v jiných členských zemích řadíme přenositelnost dávek sociálního zabezpečení. Právo na podporu v nezaměstnanosti, právo na penzi, různé zdravotní a mnohé další sociální dávky byly jednotlivými národními systémy a sociálními politikami konstruovány pro vlastní občany, kteří do tohoto systému celý aktivní život přispívají a následně z něj mohou při odchodu do důchodu nebo v případě potřeby čerpat finanční prostředky. Jestliže však vykonávali zaměstnání ve dvou či více členských evropských zemích, může dojít k situaci, že takový pracovníci spadají pod více národních struktur sociálního zabezpečení. Právě proto EU stanovila určitá pravidla, jež vyžadují, aby byly příspěvky placené zaměstnanci v různých členských státech v průběhu jejich aktivního pracovního života sčítány. I přesto mohou být tyto sociální dávky určované na národních úrovních a komplikovanost důchodových systémů překážkou

---

<sup>48</sup> Eu4journalists: *Vnitřní trh - volný pohyb lidí*, [online] <[www.eu4journalists.eu/index.php/dossiers/czech/C44/48](http://www.eu4journalists.eu/index.php/dossiers/czech/C44/48)> [cit. 2011-02-15]

při volném pohybu evropských uchazečů o zaměstnání na pracovních trzích v okolních zemích.<sup>49</sup>

Poslední uvedenou svobodou je volný pohyb služeb, který můžeme vnímat jako jistý doplněk k výše uváděné svobodě podnikání, protože se jedná o výdělečnou činnost na půdě jiného státu prováděnou po přechodné období. Neboli volný pohyb služeb umožňuje poskytování služeb z mezi dvěma členskými státy bez nutnosti zřízovat zde svou provozovnu, přičemž hranice v tomto případě nemusí překračovat pouze služba samotná, ale také její provozovatel či samotný spotřebitel. Přestože i zde platí, stejně jako u ostatních svobod zákaz diskriminace, patří tento sektor k neproblematičtějším, respektive nejzdlouhavějším, co se odstraňování různých omezení týče. Na vině je zejména nehmotná povaha služeb, která podléhá národním standardům a mnohdy vyžaduje přítomnost domácího zaměstnance. Oblast volného pohybu služeb přitom patří k nejdůležitějším odvětvím národního hospodářství u ekonomicky vyspělých států.<sup>50</sup>

O významnosti sektoru služeb svědčí kromě jiného i fakt, že produkují 70% celkového obratu EU. Navíc oproti výrobní průmyslu vytváří podstatně více pracovních míst. Podle odhadů vzniká v sektoru služeb až 96% nových pracovních příležitostí. Specifickým rysem služeb, v porovnání se zbožím, které lze vyrábět takřka kdekoliv, je skutečnost, že musí být k dispozici na přesně stanovených místech, aby jich mohly občané a společnosti uspokojivě využívat. Ať už máme na mysli drobné lokální poskytovatele služeb anebo mohutné nadnárodní společnosti podnikajících především v dopravě, informačních technologiích atd. Ani tento sektor se, podobně jako všechny předešlé, nevyhnul zachování určitých nežádoucích bariér, na jejichž postupném

---

<sup>49</sup> Eu4journalists: *Vnitřní trh - volný pohyb lidí*, [online] <[www.eu4journalists.eu/index.php/dossiers/czech/C44/48](http://www.eu4journalists.eu/index.php/dossiers/czech/C44/48)> [cit. 2011-02-15]

<sup>50</sup> KÖNIG, P. *Učebnice evropské integrace*, s. 221

odstranění Evropská komise a jiné kompetentní orgány usilovně pracují.<sup>51</sup>

Přetrvávající nedostatky volného pohybu služeb je možno rozčlenit na problémy administrativního, právního a praktického charakteru. Typickými příklady jsou příliš dlouhé rozhodovací procesy místních úřadů při zakládání firem, jejich registraci a náklady nutné k založení vlastní firmy. S tím přímo souvisejí omezení zaměřené na jisté typy služeb, které celá řada států početně reguluje tak, že v dané lokalitě může existovat jen jeden její poskytovatel. Týká se to například lékáren, farmaceutických laboratoří a notářské činnosti. Další bariérou je dodatečná regulace na exportním trhu. K tomu u některých států dochází vlivem aplikace totožných požadavků paralelně na domácí i zahraniční poskytovatele služeb, kupříkladu u dávek sociálního systému. Vedle toho existuje u některých oborů další omezení pro poskytovatele služeb ze zahraničí, tentokrát omezení výkonu. To se projevuje striktními požadavky na právní formu, omezené využívání potřebných zdrojů, omezováním nabídky služeb nabízených pouze jedním subjektem a řadou jiných způsobů.<sup>52</sup>

Jak vyplývá z výše uvedených skutečností, je evropský trh práce, kromě domácí hospodářské a sociální politiky, výrazně ovlivňován politikou Evropské unie v těchto oblastech. Proto se ve stručnosti zmíním o rámci, jež tyto kompetence vymezuje a rozděluje je tak mezi úroveň evropskou neboli komunitární a národní.

První skupinou jsou výlučné pravomoci EU, přijímání a určování pravidel, která především v rámci společného vnitřního trhu nezanedbatelně působí na pracovním tržním prostředí. Členské státy mohou v této sféře zasahovat pouze pod dohledem Evropské unie.

Další skupinou jsou pravomoci sdílené. O nich platí, že členské státy mají povolení vydávat vlastní legislativní opatření jen tehdy, jestliže již

---

<sup>51</sup> Eu4journalists: *Vnitřní trh - volný pohyb služeb*, [online] <[www.eu4journalists.eu/index.php/dossiers/czech/C44/49](http://www.eu4journalists.eu/index.php/dossiers/czech/C44/49)> [cit. 2011-02-15]

<sup>52</sup> KÖNIG, P. *Učebnice evropské integrace*, s. 222

neexistuje společná evropská úprava. Na trh práce mají, vedle otázky čtyřech svobod společného trhu, účinek zejména ty, které upravují okruh sociální politiky, dopravy, hospodářské soutěže, daní, životního prostředí a ochrany spotřebitele.

Doplňující pravomoci zaměřují svou pozornost na aktivní podporu autonomních politických kroků národních vlád na úrovni hospodářské politiky nebo politiky zaměstnanosti.

V této vertikální struktuře pravomocí zbývá ještě uvést ostatní oblasti, u nichž zůstává rozhodování a odpovědnost plně v rukou jednotlivých členských států. V souvislosti s působením na trh práce se jedná zvláště o problematiku mezd, organizace státní správy nebo vojenských a bezpečnostních složek.<sup>53</sup>

Všechny tyto pravomoci navíc doplňují různé iniciativy a strategie navazující na stávající politiky, a které se snaží zdokonalit současný stav. Pokud pominu tzv. Lisabonskou strategii popřípadě Evropskou strategii zaměstnanosti a koncepci Strategie Evropa 2020, kterým budu věnovat zvláštní pozornost v kapitole týkající se politiky zaměstnanosti EU, tak bych jako příklad takové strategie uvedl tzv. Akt o jednotném trhu.

Z dílny Evropské komise vzešla nová koncepce pojmenovaná jako Akt o jednotném trhu inspirovaná podněty Evropského parlamentu. Včetně zprávy bývalého eurokomisaře Maria Montiho o znovunastartování společného trhu, která s ohledem na rozdílné přístupy k jednotnému trhu vymezuje 4 skupiny členských zemí (země anglosaské, země střední a východní Evropy a země se sociálně-tržním hospodářstvím). Nastiňuje základní nedostatky trhu jak z hlediska dlouhodobé časové perspektivy (před ekonomickou krizí, v jejím průběhu a po jejím skončení), tak z hlediska zájmového (obavy spotřebitelské, občanské, sociální, environmentální a ekonomické). A

---

<sup>53</sup> Evropská komise: *Politiky evropské unie*, [online] <[ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/index_cs.htm)> [cit. 2011-02-17]

navrhuje způsoby jejich odstranění a opatření vedoucí k celkovému oživení trhu.<sup>54</sup>

Samotný Akt o jednotném trhu předpokládá především v letech 2010-2012 zavedení padesátky nových návrhů, které zajistí odstranění stále existujících překážek a výrazné zlepšení fungování jednotného trhu, jež prozatím vykazuje ne zcela uspokojivé výsledky. To nepochybně podpoří i hospodářský růst a konkurenceschopnost. Vychází se ze skutečnosti, že v celé EU existuje na 20 milionů podniků zajišťujících přes 175 milionů pracovních míst, a proto budou tyto podniky prioritou při hledání cesty k obnovení růstu. Projeví se to zjednodušením život malým a středním podnikům na jednotném evropském trhu. Důraz však nebude kladen výlučně na podniky, ale neméně důležitou roli sehraje rovněž kvalitní sociální systém, dobré vzdělávání, konkurenceschopná pracovní místa a mzdy.<sup>55</sup>

Komise plánuje změny k nápravě celé řady odhalených nedostatků v mnoha odvětvích. V dopravě připravuje sladění mezi dopravními prostředky a národními systémy dopravy. K tomu dojde k revizi pravidel zamýšlené transevropské dopravní sítě. V energetice má dojít k přezkoumání legislativy ohledně energetické daně a snížení hodnoty minimálních poplatků z emisí skleníkových plynů. Postupně bude zajištěn plně operativní vnitřní energetický trh a rovné podmínky mezi spotřebiteli energie. Dále se zaměří na potírání padělání a pirátství, ochranu autorských práv a implementaci práv duševního vlastnictví v nečlenských státech. Zefektivnění se dočká elektronické obchodování elektronické podpisy, autorizace či ověřovací systémy a mezinárodní interoperabilita.

Standardizací projdou právní řády vztahující se k podnikatelské sféře v rámci všech zemí Evropské unie. Zkvalitnění přístupu k finančním

---

<sup>54</sup> Svaz průmyslu a dopravy ČR: *Nová strategie jednotného trhu*, [online] <[www.spcr.cz/evropska-komise/nova-strategie-jednotneho-trhu](http://www.spcr.cz/evropska-komise/nova-strategie-jednotneho-trhu)> [cit. 2011-02-18]

<sup>55</sup> Businessinfo: *Na cestě k Aktu o jednotném trhu*, [online] <[www.businessinfo.cz/cz/clanek/podnikani-v-eu/akt-pro-jednotny-vnitni-trh/1000520/58781](http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/podnikani-v-eu/akt-pro-jednotny-vnitni-trh/1000520/58781)> [cit. 2011-02-18]

prostředkům pro malé a střední firmy formou zjednodušení účetních pravidel a přístupu k veřejným zakázkám zajistí snížení jejich nákladů. Zpřístupní jim současně některé regulované trhy. Pro mezinárodní společnosti připadá v úvahu stanovení společného daňového základu. Výjimky, které zapříčiňují nárůst administrativních nákladů, budou odstraněny. V bankovním sektoru Komise sází na jeho autoregulaci směřující k větší transparentnosti a porovnatelnosti bankovních poplatků.

Větší práva spotřebitelů budou v následujících letech garantovat kolektivní žaloby, systém mimosoudního řešení sporů a internetové stížnosti pro digitální transakce.

Uvažuje se také o přehodnocení všeobecné ochrany výrobků zavedení společné metodologie hodnocení a označování ekologických produktů.

Protože je i dnes nezanedbatelná část povolání jistým způsobem regulována, tak ani normy upravující odborné kvalifikace neuniknou revizi. Nadto je v plánu zavedení určitých profesních průkazů, jež by představovalo citelné oslabení byrokratické zátěže, stejně jako aktualizace způsobu uznávání odborných kvalifikací. Důraz bude kladen i na posílení pracovní mobility.

V neposlední řadě prodělá kvalitativní změny i oblast státní správy. Konkrétně při implementaci stávající i momentálně schvalované evropské legislativy a informovanosti občanů o těchto normách a směrnících.<sup>56</sup>

Jakkoli je v nejvyšším zájmu představitelů Evropské unie vymýcení všech dosavadních překážek stojících v cestě maximálnímu využití všech svobod plynoucích z jednotného vnitřního trhu, za určitých okolností mohou být tyto svobody naprosto anebo jen částečně omezeny, avšak pouze na nezbytně dlouhou dobu, a ve zcela

---

<sup>56</sup> Hospodářská komora ČR: *Stanovisko HK ČR k Aktu o jednotném trhu vydaném Evropskou komisí*, [online] <[www.hkpe.cz/stanovisko-hk-cr-k-aktu-o-jednotnem-trhu-vydanem-evropskou-komisi-1.aspx](http://www.hkpe.cz/stanovisko-hk-cr-k-aktu-o-jednotnem-trhu-vydanem-evropskou-komisi-1.aspx)> [cit. 2011-02-20]

ojedinělých, resp. odůvodněných případech. Například u volného pohybu zboží jsou tyto výjimky taxativně vyjmenovány. A jednotlivé národní vlády je mohou uplatnit tehdy, jestliže hrozí bezprostřední ohrožení veřejné mravnosti, veřejného pořádku či bezpečnosti. Dále při negativním vlivu na ochranu zdraví a života lidí, zvířat či rostlin. Nebo v rámci hájení národního kulturního pokladu, průmyslového a obchodního vlastnictví. V tomto duchu zavedená opatření nesmí být za žádných okolností použita ke svévolné diskriminaci v tržním prostoru mezi členskými zeměmi. Totéž platí o omezování volného pohybu pracovníků, ke kterému může docházet opět z důvodu ochrany veřejného pořádku, bezpečnosti a zdraví.<sup>57</sup>

Dalším takovým omezením, které při splnění předem stanovených podmínek, a na základě vzájemných dohod, mohou v prostoru volného pohybu pracovníků aplikovat stávající členské země vůči nově přistupujícím, jsou tzv. přechodná období. Ta pak bývají součástí přístupových dohod nových členských států.

Přechodná období fungují jako nástroj protekce tuzemských trhů práce před nežádoucím přílivem migrujících pracovních sil. Jsou přitom výsostně soukromou záležitostí členských států a záleží pouze na uvážení národních vlád, jestli se přikloní, a do jaké míry, k omezení vstupu cizích státních příslušníků na svůj pracovní trh formou vnitrostátních právních předpisů. Svévolné bránění migraci občanů EU je nicméně nepřipustné, povolena je jen její prozatímní regulace v jasně definovaném rozsahu.<sup>58</sup>

Svoboda volného pohybu pracovníků mezi členskými státy smí být omezena maximálně na 7 let. Tento časový úsek dělíme na tři části podle schématu 2 + 3 + 2 roky. Vždy před uplynutím každého z nich jsou státy, jež se rozhodly uplatnit možnost dočasných omezení přístupu na vlastní trh práce, povinny provést potřebné analýzy a

---

<sup>57</sup> KÖNIG, P. *Učebnice evropské integrace*, s. 218, 220

<sup>58</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Přechodné období pro volný pohyb pracovníků*, [online] <[www.mpsv.cz/cs/1282](http://www.mpsv.cz/cs/1282)> [cit. 2011-02-23]



informovat Evropskou komisi, jestli hodlají i nadále využívat toto opatření a v jaké intenzitě. Zároveň musí Komisi přesvědčit, v případě prodloužení přechodných období na nejdelší povolenou dobu, o nezbytnosti takových kroků. Za žádných okolností však nemohou přechodná období zpřísnit nad rámec smluvený v přístupových dohodách.<sup>59</sup>

Na druhou stranu také platí, že zavedená přechodná období mohou členské země kdykoliv zrušit, tedy i před uplynutím stanovené lhůty. Podmínkou toho, aby se pracovní trh dotyčného státu zcela otevřel pro ostatní země Evropské unie, je ovšem zavedení potřebných změn do právního rámce a jeho harmonizace.

Staré členské státy EU redukuje možnost volného pohybu pracovníků novým členským zemím ale musí také počítat s faktem, že podobná reciproční opatření související se zpřísněním podmínek vstupu na své trhy zavedou i tyto nově přistupující státy.

Důležitou skutečností je, že se přechodná období, upravená v přístupových smlouvách nových členských zemí, vztahující se na jejich občany a rodinné příslušníky, nezasahuje do dalších oblastí, jako je svoboda podnikání nebo studium. Pochopitelně neovlivňují ani další aspekty svobody volného pohybu osob, jako je uznávání kvalifikací, přístupu do sociálního systému, čili sociální pojištění, státní sociální podpory, sociální a zdravotní péče, dávky v nezaměstnanosti a jiné.

V případě, že uchazeči o zaměstnání v jiné členské zemi, která vůči dotyčným zavedla přechodná omezení, přesto získají v této zemi pracovní povolení, automaticky je jejich postavení na trhu rovnocenné s postavením tuzemských občanů, a tím pádem mají přístup ke všem výhodám (profesní, sociální či daňové), které z toho plynou. Mimo to musím ještě uvést to, že s ohledem na princip komunitární přednosti, mají pracovníci, jež jsou současně občany EU, přednost před uchazeči

---

<sup>59</sup> Euractiv: *Volný pohyb pracovníků v rozšířené EU*, [online] <[www.euractiv.cz/rozsirovani-eu/link-dossier/voln-pohyb-pracovnk-v-rozen-eu](http://www.euractiv.cz/rozsirovani-eu/link-dossier/voln-pohyb-pracovnk-v-rozen-eu)> [cit. 2011-02-23]

z tzv. třetích zemích při obsazování volných pracovních míst na evropském pracovním trhu.<sup>60</sup>

Institut přechodných období není ničím novým ani převratným. Identickým způsobem byl evropský trh práce částečně blokován v roce 1981 v případě Řecka, v roce 1986 v případě Portugalska a Španělska. Ve výrazně rozsáhleším měřítku se začala přechodná období, vycházející z obavy o nežádoucí vychýlení hospodářské rovnováhy starých členských zemí (tzv. E-15), využívat při rozšíření Evropské unie o 10 nových států (Česká republika, Estonsko, Kypr, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko a Slovinsko), k němuž došlo roku 2004. Pro všechny vypsane země, s výjimkou Malty a Kypru, platila přechodná období. Z obliga byli samozřejmě legálně zaměstnaní, z přistupujících států pocházející, pracovníci se svými rodinami v původních členských státech, kteří dané povolání vykonávali alespoň rok před rozšířením Evropské unie o desítku nováčků. V krajním případě se omezení přístupu na pracovní trh protáhla až do roku 2011, při využití největší povolené délky těchto opatření. Paralelně s posvěcením přechodných období své trhy stejným způsobem zabezpečilo několik vlád nově se integrujících zemí. Jednalo se o Maďarsko, Polsko, Slovensko a Slovinsko.<sup>61</sup>

Je nutné poznamenat, že ne všechny vládní garnitury starých unijních členů přistoupily k těmto protekcionistickým krokům. Hned od květnového rozšíření EU roku 2004 otevřely své trhy Irsko, Švédsko a Velká Británie, v níž je registrace spojená se zaplacením určitého administrativního poplatku jedinou podmínkou pro zahraničního uchazeče o zaměstnání. A ne jinak se zachovaly nové členské státy, když si vzájemně otevřely domácí pracovní tržní prostředí.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Přechodné období pro volný pohyb pracovníků*, [online] <[www.mpsv.cz/cs/1282](http://www.mpsv.cz/cs/1282)> [cit. 2011-02-23]

<sup>61</sup> Evropská komise: *Přístup na pracovní trh*, [online] <[ec.europa.eu/ceskarepublika/service/working/art\\_4912\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/service/working/art_4912_cs.htm)> [cit. 2011-03-03]

<sup>62</sup> Euractiv: *Volný pohyb pracovníků v rozšířené EU*, [online] <[www.euractiv.cz/rozsirovani-eu/link-dossier/voln-pohyb-pracovnk-v-rozen-eu](http://www.euractiv.cz/rozsirovani-eu/link-dossier/voln-pohyb-pracovnk-v-rozen-eu)> [cit. 2011-03-03]

Co se týče Malty, tak bych pouze doplnil, že tato malá ostrovní republika má ve vlastní legislativě zakotvené automatické vydávání pracovních povolení. A v případě další ostrovní republiky - Kypru, je situace ještě o něco jednodušší, poněvadž ta nemá v podstatě mechanismus přechodných období zanesen do přístupových smluv a nemůže jej tak vůbec využívat.<sup>63</sup>

Jestliže si jako kritérium stanovíme vztah jednotlivých států „patnáctky“ k volnému pohybu pracovních sil z nových členských zemí po pátém rozšíření, pak je můžeme rozčlenit do tří různých kategorií. Jedny státy umožnily volnou mobilitu pracovníkům hned nebo v nejbližším možném termínu. Další se přiklonily k pozvolnému uvolňování tohoto povoleného omezení. A nakonec tady máme i takové země, jež si ponechaly domácí trhy práce ochráněné po maximálně dlouhou dobu.

Na konci první dvouleté přechodné etapy se v květnu roku 2006 usoudily i další země, že se již není potřeba bránit před zájemci o práci z východu Evropy a otevřely jim hranice. K původní trojici tak přibylo ještě Finsko, Portugalsko, Řecko a Španělsko. Navíc se částečně přidaly Francie s Belgií a předem stanoveným profesím dovolily přístup na pracovní trh. Francie poptávala především pracovníky ze stavebnictví, strojírenství, chemiky, fyziky, elektrikáře a jiné technické profese. Ale také pekaře, zdravotnický personál atd. Belgie zase upřednostňovala odborníky na výpočetní techniku a telekomunikace nebo kupříkladu řidiče kamionů. V květnu 2006 se k zemím otevírajícím své pracovní trhy neočekávaně přidala i italská vláda. Postupně do roku 2009 bezvýhradně zrušila dočasnou tržní protekci Belgie, Dánsko, Francie, Nizozemsko a Lucembursko, kde je ovšem povinná registrace pracovníků za účelem sociálního pojištění.<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Přechodné období pro volný pohyb pracovníků*, [online] <[www.mpsv.cz/cs/1282](http://www.mpsv.cz/cs/1282)> [cit. 2011-03-03]

<sup>64</sup> Euractiv: *Volný pohyb pracovníků v rozšířené EU*, [online] <[www.euractiv.cz/rozsirovani-eu/link-dossier/voln-pohyb-pracovnk-v-rozen-eu](http://www.euractiv.cz/rozsirovani-eu/link-dossier/voln-pohyb-pracovnk-v-rozen-eu)> [cit. 2011-02-22]

Od roku 2009 tak ve 13 z původních členských zemí Evropské unie platí volný pohyb pracovních sil. Poslední dva státy „staré patnáctky“, které se odmítly vzdát institutu přechodných období jsou Německo s Rakouskem. Svoje očekávané rozhodnutí opíraly jak o obavy z hospodářské destabilizace, tak o vysokou míru nezaměstnanosti v regionech ležících při hranicích s jejich sousedy ze střední a východní Evropy. Není třeba příliš zastírat, že prodloužené trvání pracovních restrikcí bylo mnohem více politickým, než ekonomickými argumenty podloženým rozhodnutím. V souladu s vývojem u ostatních států po roce 2009 však i u této dvojice německy mluvících zemí neplatí omezení v plném rozsahu, nýbrž jsou určeny výjimky u specifických profesních odvětví a administrativa týkající se získávání pracovních povolení doznala podstatných změn spočívajících v jejich zjednodušení.<sup>65</sup>

Určité změny doznala přechodná omezení evropského pracovního trhu v souvislosti s posledním dosavadním rozšířením EU o Bulharsko a Rumunsko v roce 2007. Tentokrát bylo toto opatření modifikovaného podle schématu 2 + 5 roky, což byla znovu nejzazší hranice, po kterou mohlo být aplikováno. Podmínky se příliš nelišily, a to ani ve své genezi, od předcházejícího průběhu popisovaného od roku 2004. V plném rozsahu dočasnou ochranu tuzemského trhu práce uplatnilo po roce 2009 nadále Irsko, Malta, Nizozemsko, Rakousko a Velká Británie. V omezené míře naopak Belgie, Francie, Itálie, Lucembursko a Německo. Ostatní země se většinou tohoto práva od počátku vzdaly, včetně obou posledních nováčků v EU, kteří v tomto případě upustili od reciprocit. Ještě bych si dovolil doplnit, že problematika přechodných období a jejich zavádění nespadá výlučně mezi kompetence členských států Evropské unie, ale mohou je využívat, a taky tak do určité míry učinily, i jiné státy. Mám na mysli členy Evropského sdružení volného obchodu, jež jsou účastníky

---

<sup>65</sup> Evropská komise: *Přístup na pracovní trh*, [online] <[ec.europa.eu/ceskarepublika/service/working/art\\_4912\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/service/working/art_4912_cs.htm)> [cit. 2011-03-03]

Evropského hospodářského prostoru potažmo Schengenského prostoru. Týká se to konkrétně Islandu, Lichtenštejska, Norska a Švýcarska.<sup>66</sup>

Závěrem se ještě pozastavím nad zhodnocením efektivity přechodných období vyplývající z analýz Evropské komise a jiných organizací. Ukázalo se, že uchazeči o zaměstnání z nových členských zemí neprojevovali zdaleka takový zájem o práci na území původních států EU, jak se očekávalo. Otevření pracovních trhů a neomezený pohyb pracovních sil tudíž neměl v žádném případě negativní účinek na národní ekonomiky starých členských zemí. Paradoxně jim v průběhu omezení vybraných států v přístupu na svůj trh práce vzrostl podíl ilegální pracovní aktivity. Přičemž zemím, jež se zavedení popisovaného opatření vyvarovaly překvapivě klesala míra nezaměstnanosti. Současně rostla zaměstnanost a těšily se relativně silnému hospodářskému růstu.<sup>67</sup>

Stejně tak se nepotvrdila obava západních evropských států, že budou zaplaveny levnou pracovní silou z nově přistoupivších zemí. Naopak se mnohdy nový členové staly samy příjemci takových zaměstnanců z okolních evropských i třetích zemí. Což do značné míry zapříčinila neochota zdejších uchazečů o zaměstnání stěhovat se do ciziny za prací. I přesto zafungovaly jako stabilizační prvek trhu práce v EU, nikoli jako jeho narušitelé. Srovnání údajů v průběhu dočasného omezení pracovních trhů a po jeho ukončení potvrdilo skutečnost, že se potýkáme s celkovým nedostatkem pracovních příležitostí v kontextu celé Evropské unie.<sup>68</sup>

---

<sup>66</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Přechodné období pro volný pohyb pracovníků*, [online] <[www.mpsv.cz/cs/1282](http://www.mpsv.cz/cs/1282)> [cit. 2011-03-03]

<sup>67</sup> Euractiv: *Volný pohyb pracovníků v rozšířené EU*, [online] <[www.euractiv.cz/rozsirovani-eu/link-dossier/voln-pohyb-pracovnk-v-rozen-eu](http://www.euractiv.cz/rozsirovani-eu/link-dossier/voln-pohyb-pracovnk-v-rozen-eu)> [cit. 2011-03-03]

<sup>68</sup> Českomoravská komora odborových svazů: *Volný pohyb pracovníků se v květnu stává skutečností, končí přechodná období*, [online] <[www.cmkos.cz/uvodni-strana/aktuality/2874-3/volny-pohyb-pracovniku-v-eu-se-v-kvetnu-stava-skutecnosti-konci-prechodna-obdobi](http://www.cmkos.cz/uvodni-strana/aktuality/2874-3/volny-pohyb-pracovniku-v-eu-se-v-kvetnu-stava-skutecnosti-konci-prechodna-obdobi)> [cit. 2011-03-05]

## 2.1 Nezaměstnanost v EU

V této části diplomové práce budu svou pozornost věnovat problematice nezaměstnanosti komplexně v rámci celé Evropské unie. Nejprve se pozastavím nad jejím všeobecným vývojem, a poté bych pokračoval a nejvíce problematických oblastí, jež EU v souvislosti s nezaměstnaností trápí. Ve stručnosti se neopomenu zmínit o situaci ve vybraných členských zemích.

<b>Obecná míra nezaměstnanosti v EU</b>	<b>2002</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>EU - 27</b>	8,9	8,2	7	8,9	9,6
<b>Belgie</b>	7,5	8,3	7	7,9	8,4
<b>Bulharsko</b>	18,2	9	5,6	6,8	9,9
<b>Česko</b>	7,3	7,2	4,4	6,7	7,4
<b>Dánsko</b>	4,6	3,9	3,3	6	7,4
<b>Estonsko</b>	10,3	5,9	5,5	13,8	16,9
<b>Finsko</b>	9,1	7,7	6,4	8,2	8,4
<b>Francie</b>	8,6	9,2	7,8	9,5	9,7
<b>Irsko</b>	4,5	4,5	6,3	11,9	13,5
<b>Itálie</b>	8,6	6,8	6,7	7,8	
<b>Kypr</b>	3,6	4,6	3,6	5,3	6,8
<b>Litva</b>	13,5	5,6	5,8	13,7	17,8
<b>Lotyšsko</b>	12,2	6,8	7,5	17,1	
<b>Lucembursko</b>	2,6	4,6	4,9	5,1	4,7
<b>Maďar.</b>	5,8	7,5	7,8	10	11,2
<b>Malta</b>	7,5	7,1	5,9	7	6,7
<b>Německo</b>	8,4	9,8	7,3	7,5	6,8
<b>Nizozemsko</b>	3,1	4,4	3,1	3,7	4,5
<b>Polsko</b>	20	13,9	7,1	8,2	9,6
<b>Portugalsko</b>	5,1	7,8	7,7	9,6	11
<b>Rakousko</b>	4,2	4,8	3,8	4,8	4,4
<b>Rumunsko</b>	8,6	7,3	5,8	6,9	
<b>Řecko</b>	10,3	8,9	7,7	9,5	
<b>Slovensko</b>	18,7	13,4	9,5	12	14,5
<b>Slovinsko</b>	6,3	6	4,4	5,9	7,2
<b>Španěl.</b>	11,1	8,5	11,3	18	20,1
<b>Švédsko</b>	6	7,1	6,2	8,3	8,4
<b>Vel. Británie</b>	5,1	5,4	5,6	7,6	7,8

(Eurostat - zdroj: [epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1)

&language=en&pcode=tsiem110&plugin=1)

Zaměřím se na poslední ukončenou dekádu, čili na vývoj tohoto makroekonomického ukazatele, bytostně spjatého s evropským trhem práce, zhruba v letech 2002 - 2010. Což je podle mého názoru dostatečně dlouhá doba na to, aby byly patrné určité vývojové tendence u jednotlivých sledovaných parametrů, případně některé faktory, které na ně mohly mít podstatný vliv.

Jak je patrné z informací vyplývajících z přiložené tabulky, tak se celková míra nezaměstnanosti v Evropské unii poměrně stabilně držela těsně pod kritickou hranicí 10 %. Přičemž je nesporným faktem, že v posledních třech letech ovlivňovala všechny makroekonomické indikátory, nezaměstnanost nevyjímaje, postupující celosvětová hospodářská krize. A to pochopitelně v záporném slova smyslu. Opatření hospodářské politiky směřující k utlumení dopadů krize na stabilitu národních ekonomik tudíž byla hlavní náplní práce vrcholných politických reprezentantů členských států, a nejen jich.

Nejnižší míru nezaměstnanosti za rok 2010, tedy za rok, kdy by měly být nejcitelnější projevy recese ve většině zemí již zažehnány, alespoň podle mínění mnoha odborníků, a objevují se po dlouhé prodlevě opět kladné hodnoty růstu HDP a jiných důležitých parametrů, vykazovalo jako obvykle Rakousko, Nizozemsko a Lucembursko. U nich se křivka udržela jasně pod pětiprocentní mezí. U těchto premiantů, kteří se oprávněně řadí do společnosti nejvyspělejších a nejbohatších států světa, se tradičně setkáváme s relativně vysokými hodnotami hrubého domácího produktu v přepočtu na obyvatele, potažmo hodnotami parity kupní síly nebo konkurenceschopnosti. Výrazný podíl v národním hospodářství má sektor služeb a finanční sektor, důležitá je i oblast mezinárodního obchodu, zejména pak v případě Nizozemska.

V kritickém roce 2009, v němž vzrostla nezaměstnanost a HDP kleslo o 4 % oproti předchozímu roku muselo Nizozemsko nejprve stabilizovat bankovní sektor odkoupením a sanací několika bank. Následně podnikla kroky nezbytné k podpoře investic, úvěrů a specifických pracovních odvětví. Zaměstnanost mělo udržet snížení

počtu pracovních hodin při stejné výši mezd a vytvoření středisek usnadňující hledání práce nezaměstnaným. Nizozemská vláda sáhla i k tzv. šrotovnému - finanční pobídce motoristů k výměně starého vozového parku za nový, která má udržet zaměstnanost v automobilovém průmyslu, spolu s dalšími odvětvími, jež s ním souvisejí. Všechna tato rozsáhlá protikrizová opatření zapříčinila značný nárůst národního dluhu a tím pádem deficitní schodek státního rozpočtu. V následujících letech tak bude prioritou fiskální politika a snižování státního zadlužení.<sup>69</sup>

Jedním z důvodů nepříliš vysokého nárůstu nezaměstnanosti je specifický situace na utěsněném nizozemském trhu práce, kde počet volných pracovních příležitostí zhruba koresponduje s počtem nezaměstnaných. Pro zaměstnavatele je pak velmi složité získat a udržet si kvalifikovanou pracovní sílu.<sup>70</sup>

Velmi podobně je na tom Rakousko, jež si počínalo prakticky stejně ve všech uvedených bodech. Po konsolidaci bankovního sektoru a podpoře hospodářství formou fiskálních i monetárních stimulů vláda přistoupila k ostatním konjunkturálním opatřením. Kromě populárního „šrotovného“ například k podpoře zaměstnanosti mladých uchazečů o práci vstupujících na trh. A v budoucnosti musí také bojovat s rostoucím schodkem státního rozpočtu. Jeho výhodou však bylo ekonomické vzkříšení sousedního Německa, které podnítilo výrobu a export okolních zemí. Otázkou zůstává, jak rakouskou míru nezaměstnanosti ovlivní otevření jeho pracovního trhu zaměstnancům z nových členských zemí v polovině roku 2011.<sup>71</sup>

---

<sup>69</sup> Businessinfo: *Ekonomická charakteristika země - Nizozemsko*, [online] <[www.businessinfo.cz/cz/sti/nizozemsko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000807/](http://www.businessinfo.cz/cz/sti/nizozemsko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000807/)> [cit. 2011-03-11]

<sup>70</sup> *European economic forecast - Autumn 2010*, s. 120, [online] <[ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2010/pdf/ee-2010-7\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2010/pdf/ee-2010-7_en.pdf)> [cit. 2011-03-11]

<sup>71</sup> Businessinfo: *Ekonomická charakteristika země - Rakousko*, [online] <[www.businessinfo.cz/cz/sti/rakousko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000794/](http://www.businessinfo.cz/cz/sti/rakousko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000794/)> [cit. 2011-03-12]



Mezi ekonomicky nejsilnější státy světa počítáme také Dánsko. Pravidelně figuruje na čele tabulek celosvětového srovnání efektivity, blahobytu, efektivnosti, konkurenceschopnosti či dynamiky a stability hospodářského vývoje. I přes vysoké zdanění obyvatel se může pochlubit vysokou úrovní školství, veřejného sektoru, pracovně tržního prostředí a dlouhodobě přebytkovým rozpočtem. Přesto ani tak hospodářsky silný stát, jakým Dánsko mimo vši pochybnost je, neustál střet s dopady celosvětové recese bez úhony. Krize zapříčinila na dánské poměry extrémní nárůst počtu nezaměstnaných obyvatel, propad růstu HDP přesahující - 5 %, i když v roce 2010 vykazuje kladný dvouprocentní růst, a státní rozpočet se dostal do značného deficitu. Právě proto musel být schválen konvergenční plán na vyrovnání schodku v krátkodobém horizontu.<sup>72</sup>

Aktuální statistické údaje a předpokládaný hospodářský vývoj vypadají pro Dánsko vcelku příznivě. Což v žádném případě neznamená, že se nepotýká s problémy v dalších oblastech národního hospodářství, jako je především hrozba dlouhodobé a strukturální nezaměstnanosti. Palčivá je situace s vývojem demografické křivky, kdy stárnoucí populace představuje reálné riziko snižování objemu pracovních sil.<sup>73</sup>

Diametrálně odlišná situace panuje v pobaltských zemích a ve Španělsku, na které měla snad nejdrtivější dopad z celé evropské „sedmadvacítky“. Estonsko, Litvu a Lotyšsko postihnul masivní dvouciferný propad ekonomického růstu blížící se 20 procentům. Všechny tři státy pochopitelně realizují rozsáhlé stabilizační úkony a přikračují k dramatickým rozpočtovým škrtnům na straně výdajů, jež by měly pomoci zmírnit schodky veřejných financí a postavit dané ekonomiky opět na nohy. Prognózy však nejsou příliš optimistické a

---

<sup>72</sup> Businessinfo: *Ekonomická charakteristika země - Dánsko*, [online] <[www.businessinfo.cz/cz/sti/dansko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000808/](http://www.businessinfo.cz/cz/sti/dansko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000808/)> [cit. 2011-03-12]

<sup>73</sup> *European economic forecast - Autumn 2010*, s. 74 [online] <[ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2010/pdf/ee-2010-7\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2010/pdf/ee-2010-7_en.pdf)> [cit. 2011-03-11]

v dohledné době tak nelze očekávat výraznější zlepšení hodnot makroekonomických ukazatelů.<sup>74</sup>

Konkrétní protikrizová opatření si ukážeme na případě Litvy, jejíž vláda se odhodlala k zásahům v daňové oblasti. U nepřímých daní zvýšila o jedno procento (na 19 %, později na 21 %) DPH a zrušila u něj veškeré výjimky. Spotřební daň vzrostla u alkoholu, tabáku a pohonných hmot. U přímých daní vláda navýšila daň z příjmu právnických osob z 15 na 20 %, kterou v roce 2010 opět snížila na dřívější úroveň, aby zlepšila podmínky pro podnikání a růst investic. V sociální sféře přistoupila politická reprezentace k redukci výdajů na veškeré důchody a penze. Snížení se nevyhnula ani podpora v nezaměstnanosti, kdy klesla její horní hranice a délka vyplácení. Naopak mírně vzrostl příspěvek na zdravotní pojištění. Pro oživení národního hospodářství zachováním stávajících pracovních míst nebo vytvářením nových, například formou investičních pobídek, vyčlenila částku dosahující v přepočtu 300 miliónů eur.<sup>75</sup>

Na Pyrenejském poloostrově se po mnohaletém ustáleném růstu začala hospodářská situace obracet k horšímu a tento trend razantně potvrdil nástup finanční krize. Kořeny nezaměstnanosti, která v loňském roce lehce přesáhla přes magickou hranici 20 %, ale musíme hledat ještě před příchodem celosvětové recese. Španělsko se řadu let vyznačovalo neudržitelnou zadlužeností soukromého sektoru, nadměrným rozmachem investic do bydlení, ztrátou konkurenceschopnosti a deficitem obchodní bilance.<sup>76</sup>

Postupně došlo k propadu křivky vývoje HDP, inflace překročila 4 procentní hladinu a přebytkový rozpočet se roku 2008 změnil

---

<sup>74</sup> Euractiv: *Litevská ekonomika se propadá a ukazuje na problémy celého Pobaltí*, [online] <[www.euractiv.cz/ekonomika-a-euro/clanek/litevska-ekonomika-se-propada-a-ukazuje-na-problemy-celeho-pobalti-006336](http://www.euractiv.cz/ekonomika-a-euro/clanek/litevska-ekonomika-se-propada-a-ukazuje-na-problemy-celeho-pobalti-006336)> [cit. 2011-03-13]

<sup>75</sup> *European economic forecast - Autumn 2010*, s. 108-110 [online] <[ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2010/pdf/ee-2010-7\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2010/pdf/ee-2010-7_en.pdf)> [cit. 2011-03-13]

<sup>76</sup> *European economic forecast - Autumn 2010*, s. 90-93 [online] <[ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2010/pdf/ee-2010-7\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2010/pdf/ee-2010-7_en.pdf)> [cit. 2011-03-13]

v deficitní. Významný byl pokles stavební výroby, v níž vzrostla nezaměstnanost o více než 100 %, a stagnace příjmů plynoucích z cestovního ruchu. Všechny zmíněné skutečnosti nesou vinu na tom, že Španělsko bude podle odhadů Evropské komise nejvíce postiženou zemí v rámci celé Evropské unie.<sup>77</sup>

Vládní představitelé musí nastartovat komplexní sérii reforem, a s řadou z nich již započali, pokud hodlají tento nepříznivý průběh zvrátit. Shodně, jako u jiných zemí, je důležitá stabilizace bankovního sektoru, v případě Španělska půjde hlavně o posílení spořitelén. Dále je nezbytné využití nástrojů fiskální politiky ke snížení schodku státního rozpočtu, především co se jeho struktury týče. Jistými změnami projde i trh zboží, z něhož musím být odstraněny všechny konkurenční bariéry. Reformám se nevyhnu ani důchodový systém a s ním související prodloužení doby odchodu do důchodu. Naprosto klíčovou ovšem bude reforma pracovního trhu, jejíž součástí bude zefektivnění činnosti úřadů práce, zvažuje se snížení ochrany zaměstnanců v trvalém pracovním poměru nebo zavedení nových stimulů, lépe motivujících lidi bez práce pobírající dávky v nezaměstnanosti hledat si práci. Samozřejmostí je podpora vzdělávání a zvyšování kvalifikace. Teprve poté mohou očekávat pokles ohromné masy práceschopných, ale nezaměstnaných obyvatel.<sup>78</sup>

Velmi důležitá je tato statistika nezaměstnanosti rovněž u velkých a lidnatých států, které táhnou hospodářský růst celé Evropské unie. Jedná se jmenovitě o Německo, Francii, Velkou Británii, Itálii nebo Polsko. Spolu s už zmiňovaným Španělskem a Nizozemskem tvoří dohromady na 80 % HDP všech členských zemí EU.<sup>79</sup>

---

<sup>77</sup> Businessinfo: *Ekonomická charakteristika země - Španělsko*, [online] <[www.businessinfo.cz/cz/sti/spanelsko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000541](http://www.businessinfo.cz/cz/sti/spanelsko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000541)> [cit. 2011-03-14]

<sup>78</sup> OECD: *Economic Survey of Spain*, [online] <[www.oecd.org/document/19/0,3746,en\\_2649\\_34569\\_45022483\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/19/0,3746,en_2649_34569_45022483_1_1_1_1,00.html)> [cit. 2011-03-14]

<sup>79</sup> Euractiv: *Komise: Hospodářský útlum odeznívá, lidé ale dál ztrácejí práci*, [online] <[www.euractiv.cz/podnikani-a-zamestnanost/clanek/komise-hospodarsky-utlum-odezniva-lide-ale-dal-ztraceji-praci-006498](http://www.euractiv.cz/podnikani-a-zamestnanost/clanek/komise-hospodarsky-utlum-odezniva-lide-ale-dal-ztraceji-praci-006498)> [cit. 2011-03-14]

Poněkud specifická byla konfrontace německé ekonomiky s dopady světové hospodářské krize. Tento motor evropského průmyslu si s ní poradil překvapivě dobře. Na rozdíl od mnoha jiných členských zemí jeho garnitura již od roku 2003 přikročila, v důsledku mnohaletého boje s vysokým počtem nezaměstnaných, k souhrnným reformním krokům na pracovním trhu realizovaných v následujících letech. Paralelně s ní proběhla zdravotnická, sociální i daňová a vzdělávací reforma. Zpřísnilo se vyplácení podpor v nezaměstnanosti, navíc byla v rámci konjunkturálních balíčků přijata další důležitá opatření k podpoře zaměstnanosti. Došlo ke zkrácení pracovní doby a zvýšení výdajů na rekvalifikace a inovace. Všechny jmenované skutečnosti zapříčinily to, že i v případě výpadku stěžejního německého exportu a poklesu HDP se míra nezaměstnanosti udržela ve stabilizované poloze.<sup>80</sup>

I když je jasné, že nezaměstnanost sama osobě představuje pro kterýkoli stát nemalé obtíže, zvláště pak pokud je vysoká, tak se ji většinou daří úspěšně snížit. Nicméně existují případy, kdy snižování nadměrně vysoké míry nezaměstnanosti není vůbec jednoduché. Zmínil bych ty nejproblematičtější oblasti.

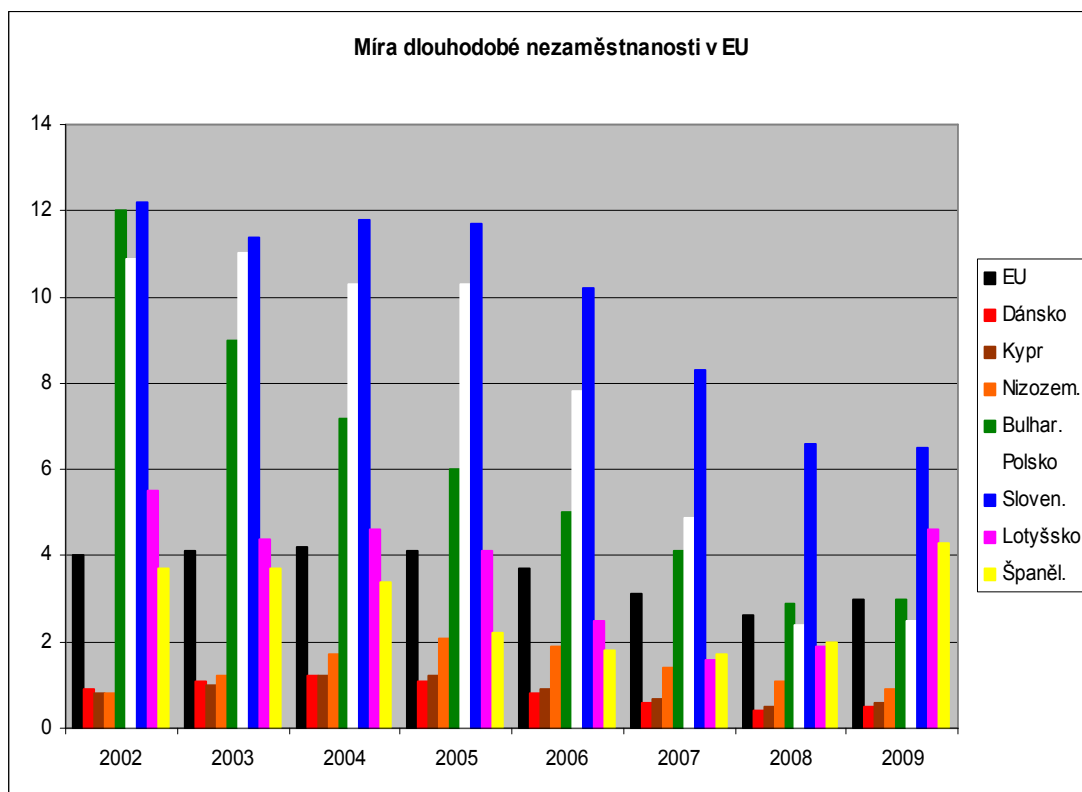
Jednou z takových oblastí je nepochybně již v úvodní kapitole charakterizovaná dlouhodobá nezaměstnanost. Čili nezaměstnanost, která trvá déle než 1 rok. Ta se sice vyskytuje v určité míře v každém státě bez výjimky, ale jestliže budeme vycházet z informací uvedených v tabulce, tak můžeme konstatovat, že se jí daří v prostoru Evropské unie relativně úspěšně omezovat. Ne vždy tomu tak ovšem bylo, a i dnes s ní některé evropské státy mají nemalé potíže. V případě Polska a Bulharska se vysokou mírou dlouhodobé nezaměstnanosti povedlo postupně snížit, ale na Slovensku je stále ještě poměrně značná, problémy s ní mají také v Lotyšsku a ve Španělsku. V boji s výskytem

---

<sup>80</sup> *European economic forecast - Autumn 2010*, s. 76-79 [online] <[ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2010/pdf/ee-2010-7\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2010/pdf/ee-2010-7_en.pdf)> [cit. 2011-03-14]

nezaměstnanosti přesahující 1 rok jsou úspěšné tradičně silné dánské a holandské ekonomiky a jejich způsob organizace trhu práce. Informace čerpám z Grafu č. 3.

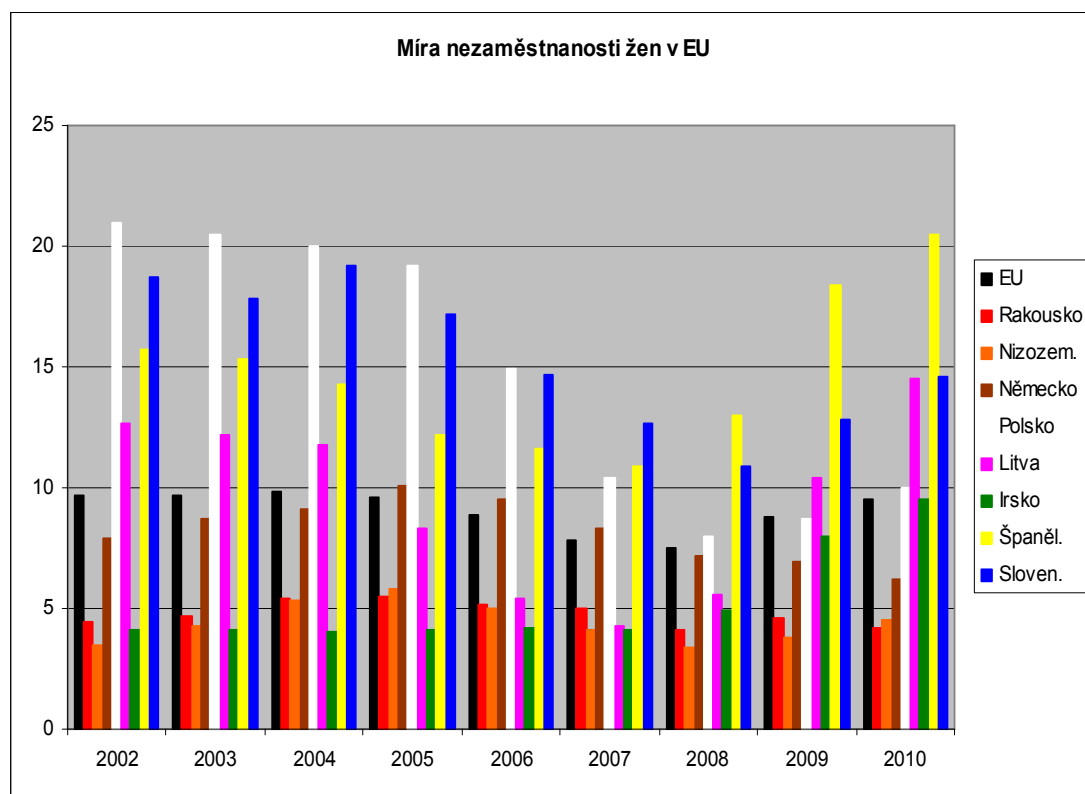
Recept na tento druh nezaměstnanosti bude kromě jiného spočívat v regulaci podpory v nezaměstnanosti, která zvýší motivaci uchazečů o práci, v kombinaci se zlepšováním kvalifikace a pracovní mobility.



(Graf č. 3, Eurostat - zdroj: [epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsisc070&plugin=1](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsisc070&plugin=1))

Jiným problémem je postavení žen na trhu práce EU. Řešením bude nepochybně vymýcení diskriminace při přijímání žen do zaměstnání, vyplácení totožně vysoké mzdy jako mužům a obecné zrovnoprávnění jejich postavení na evropském pracovním trhu. Jak ukazují statistická data získaná z Eurostatu a použitá v Grafu č. 4, tak je míra nezaměstnanosti žen v unii v současné době prakticky shodná s mírou nezaměstnanosti u mužů. Alespoň v posledních dvou letech. Pochvalu si v tomto ohledu zaslouží zejména Polsko. Přestože se dřívější rozdíly nezaměstnanosti vyrovnaly a naopak došlo k obratu v dosavadním

trendu a počet mužů bez práce je více jak žen, tak stále existují státy, kde se setkáváme s vyšší nezaměstnaností žen. Nejvyššího rozdílu v neprospěch žen momentálně dosahuje Řecko. U ostatních zemí se zvedající křivka nezaměstnanosti žen odvíjí od rostoucí celkové míry nezaměstnanosti.



(Graf č. 4, Eurostat - zdroj: [epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsiem110&language=en](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsiem110&language=en))

A nesmíme zapomenout ani na nezaměstnanost mladých lidí. Mezi ně spadají obyvatelé mladší 25 let. Jak vyplývá z Grafu č. 5, tak se míru jejich nezaměstnanosti v rámci EU postupně podařilo snížit až na téměř 15 %, ale následkem neutěšených hospodářských podmínek ve světě opět narostla přes 20 procentní hranici. Nezaměstnanost mladých nejvíce trápí zejména Španělsko, Slovensko a Irsko. Ve zmíněných zemích se pohybuje přibližně kolem 30 %, ve Španělsku dokonce překročila 40 %. Naprosto rozdílné starosti mají v Nizozemsku, Rakousku a Německu.

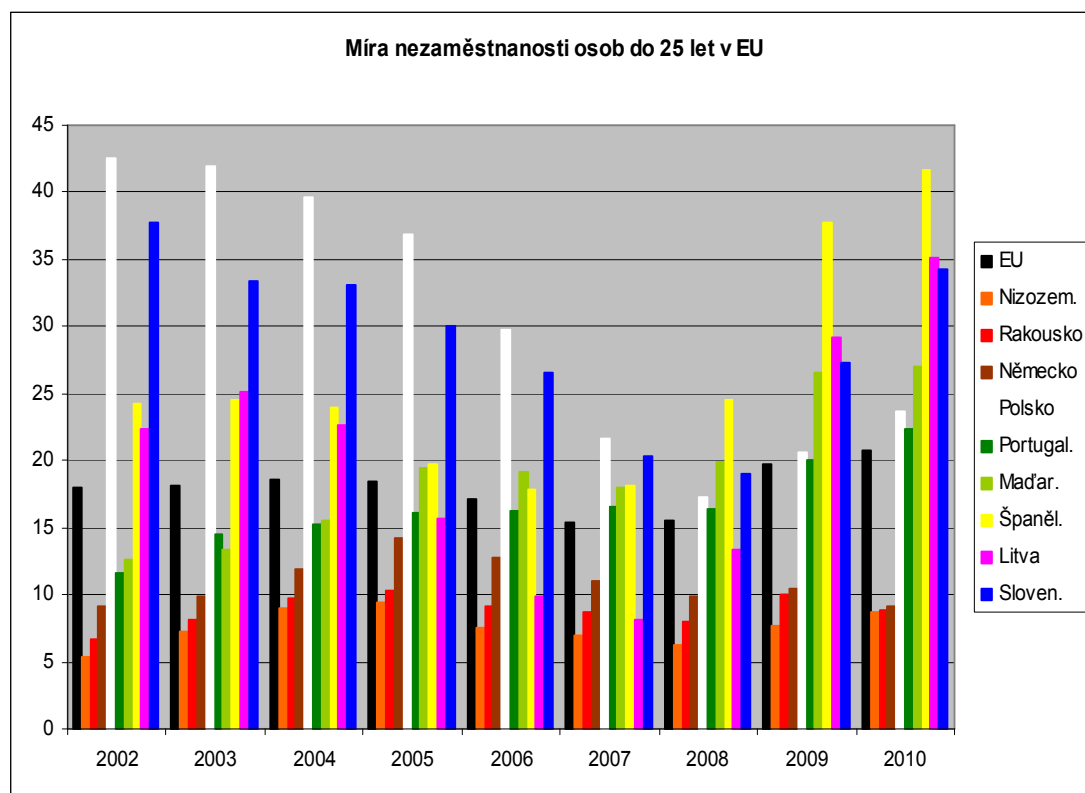
Za uplynulou dekádu si s tímto druhem nezaměstnanosti nejlépe poradili opět v Polsku. Zdejší garnituře se ji podařilo omezit o více než polovinu, oproti výši naměřené v roce 2002. Pozitivní výsledky v souvislosti redukcí nezaměstnanosti žen a uchazečů o práci do 25 let můžeme mimo jiné přičítat tomu, že polská ekonomika není tolik závislá na exportu a disponuje docela silným trhem, což jej činí odolnějším vůči vnějším ekonomickým vlivům. Proto na něj neměly dopady krize takový účinek, jako na jiné členské státy. Část finančních prostředků získaných vzestupem domácí poptávky a dobrou měnovou politikou, podpořenou stavebním průmyslem, mohla být investována na podporu pracovního trhu.<sup>81</sup> Přesně obrácený průběh ve vývoji nezaměstnanosti mladých osob zaznamenáváme v Portugalsku a Maďarsku.

Velké nepříjemnosti v této oblasti očekávají vládní představitelé především v Irsku, které se propadá do hluboké recese. Z celé Evropské unie utíká nejvíce mladých lidí do ciziny právě odtud. Předpokládá se, že ostrov čítající 4,6 milionu obyvatel, opustí do roku 2012 až 100 000 příslušníků mladé generace. Irsko navíc drží ještě jeden nelichotivý evropský primát. V celé Evropské unii se nenajde stát s vyšším deficitem státního rozpočtu, který v případě někdejšího „keltského tygra“ dosáhl 32 % HDP.<sup>82</sup>

---

<sup>81</sup> Businessinfo: *Ekonomická charakteristika země - Polsko*, [online] <[www.businessinfo.cz/cz/sti/polsko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000792/](http://www.businessinfo.cz/cz/sti/polsko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000792/)> [cit. 2011-03-15]

<sup>82</sup> Česká televize: *Irsko přichází o budoucnost*, [online] <[www.ct24.cz/ekonomika/104643-irsko-prichazi-o-budoucnost](http://www.ct24.cz/ekonomika/104643-irsko-prichazi-o-budoucnost)> [cit. 2011-03-15]



(Graf č. 5, Eurostat - zdroj: [epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec460&plugin=1](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec460&plugin=1))

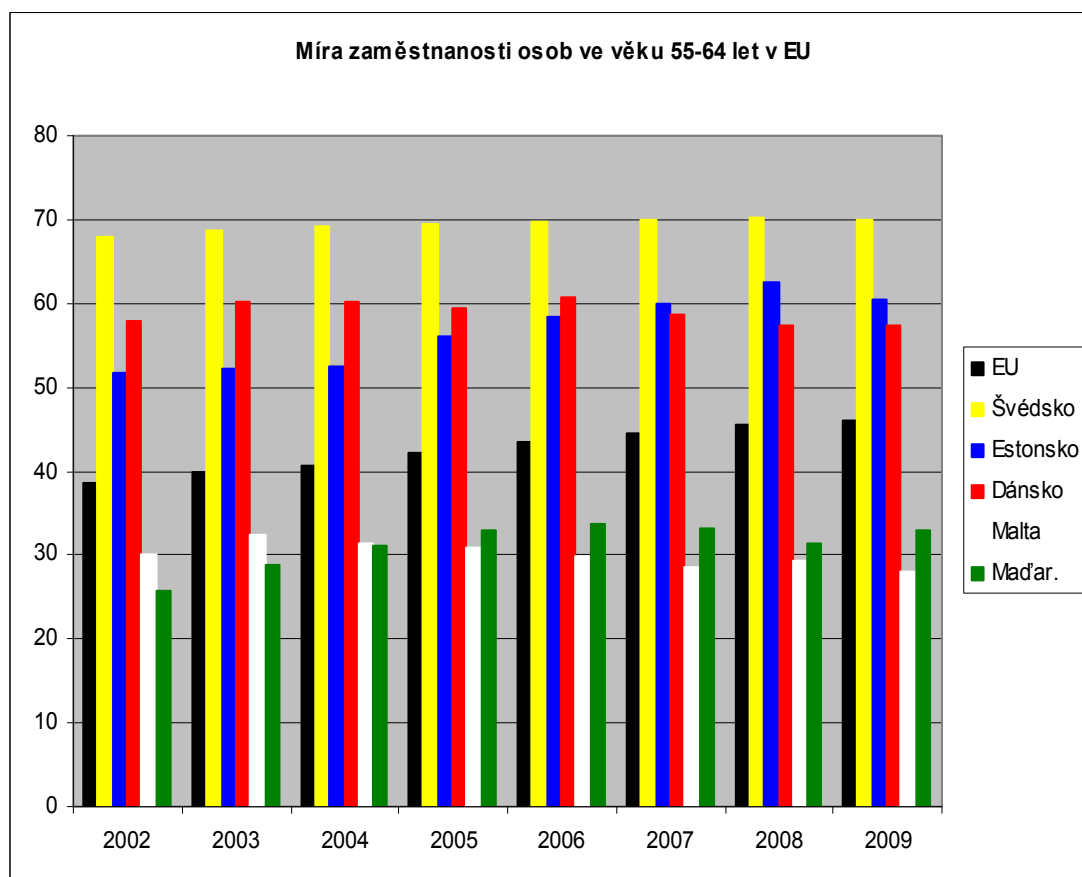
Kromě další liberalizace a deregulace trhu by ke snížení nezaměstnanosti mladých pracovníků mělo dle vyjádření ekonomů přispět i to, že školy, výzkum a vzdělání vůbec bude dostávat navýšené finanční prostředky pouze za výsledky, kterých dosáhne. Může se například jednat o to, jak školy spolupracují s podniky nebo jaké je uplatnění jejich absolventů v praxi.<sup>83</sup>

Zbývá se ještě zmínit o podmínkách osob ve věku 55 - 64 let na evropském pracovním trhu. Zaměstnanost této věkové kategorie v celé EU každoročně stoupá. V roce 2009 se pohybovala kolem 46 %. Nejhuře si v této oblasti vede Malta a Maďarsko. Nejlépe je o starší generaci pracovníků postaráno již tradičně v severských státech, jako je Švédsko, Dánsko, Norsko a Island. Připočíst k nim lze ještě Estonsko.

<sup>83</sup> Hospodářské noviny: *EU trápí vysoká nezaměstnanost mladých*, [online] <[ekonomika.ihned.cz/c1-23025060-eu-trapi-vysoka-nezamestnanost-mladych](http://ekonomika.ihned.cz/c1-23025060-eu-trapi-vysoka-nezamestnanost-mladych)> [cit. 2011-03-17]



Což dokladují na použitém Grafu č. 6. Tyto země vykazují hodnoty markantně převyšující průměr všech členských zemí. Zdravotní podmínky obyvatel Skandinávie jsou na velmi vysoké úrovni. To starším lidem dovoluje vykonávat ve svém věku i náročnější druhy povolání. Pracovní zkušenosti takových zaměstnanců jsou navíc velmi ceněny.<sup>84</sup>



(Graf č. 6, Eurostat - zdroj:

[epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem020&plugin=1](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem020&plugin=1))

Ve všech popisovaných specifických mírách nezaměstnanosti si naopak vedou velmi dobře země, které mají nízkou obecnou míru nezaměstnanosti. Příkladem můžou být pro zbytek Evropy země jako Dánsko, Rakousko anebo Nizozemsko.

<sup>84</sup> Měsíc: Nezaměstnanost: *Noční můra Evropanů*, [online] <[www.mesec.cz/clanky/nezamestnanost-nocni-mura-evropanu](http://www.mesec.cz/clanky/nezamestnanost-nocni-mura-evropanu)> [cit. 2011-03-17]

## **2.2 Sociální politika**

Samostatnou kapitolou, která se vedle uvedených nástrojů hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti spolupodílí na usměrňování a fungování pracovního trhu je oblast sociální politiky. Rozlišujeme různé typologie systémů sociálního zabezpečení, potažmo sociálních či welfare států, přičemž výchozím bodem jejich základního dělení bude dichotomický vztah původních dvou takových systémů.

Německý typ byl financován ze mzdy zaměstnanců, které měl zajistit, včetně jejich rodin, v případě ztráty zaměstnání. Britský typ byl financován z daní a poskytoval pomoc formou jednotných a nepříliš vysokých sociálních dávek namířených zejména proti chudobě. Jak je patrné, oba typy se vzájemně odlišují mírou a druhem solidarity, a také způsobem kterým ji zaručují. Jestliže německý sociální typ zaměřoval svou relativně velkorysou ochranu primárně na pracující část populace, tak britský sociální typ byl nastaven plošně na všechny, ale jen v minimální výši. Ke kritériím sloužícím k diferenciaci sociálních států a jejich politiky řadíme rovněž určitou rigiditu nebo naopak flexibilitu, se kterou je konkrétní systém v rámci daného státu ochoten a schopen rozlišovat finanční situaci a postavení jeho potenciálních klientů.<sup>85</sup>

Na základě stručně popsaných východisek v současné době evidujeme čtyři hlavní druhy sociálního státu. Tím prvním a nejstarším, který je typický pro Německo, Rakousko, Francii, Belgie a donedávna i Nizozemsko, je kontinentální model. Spočívá na povinném členství zaměstnanců v systému sociálního pojištění organizovaných podle různých profesních skupin. Úroveň sociálních dávek se odvíjí od toho, kolik pracovníci platí na sociálním pojistném, a tím tedy od výdělečnosti jejich zaměstnání. Zbytek finančních prostředků je do systému získáván prostřednictvím přímých daní. Spoléhá se přitom na vysokou míru zaměstnanosti a převaze plnohodnotných pracovních

---

<sup>85</sup> KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007, s. 52

příležitostí. V opačném případě hrozí, že s rostoucím množstvím nezaměstnaných budou klesat prostředky použitelné na sociální dávky. Tomuto systému je vytýkána velká rigidita a v řadě zemí prošel nebo prochází úpravami a modernizací, aby lépe reagoval na aktuální tržní a demografické potřeby.

Druhým je skandinávský či sociálně demokratický model. Jak již název napovídá, našel své uplatnění nejvíce v severských státech, jako je Švédsko nebo Finsko. Charakteristické pro něj je dominance státu i vysoká míra všeobecného zdanění, z nichž je financován, a která je terčem kritiky. Zásadní je pro něj vysoká zaměstnanost, a to včetně žen, což redukuje sociální výdaje. V poslední době by však stále více lidí preferovalo hrazení sociálních dávek ze sociálního pojištění. Jednotlivé státy současně omezují pasivní podporu v nezaměstnanosti a jiné štedré výdobytky sociální politiky.

Ve Velké Británii se setkáváme s reziduálním neboli liberálním modelem sociálního státu. Ten je více flexibilní a oproti dvěma předchozím modelům nezatěžuje tolik státní rozpočet. Poskytuje totiž pouze nezbytné minimální částky u penzí a podpor, nepoměrných k platům. Odpůrci tohoto modelu argumentují nadměrným přenášením povinností sociálního státu na rodinu, osobní zodpovědnost a podporou sociální nerovnosti.

Typologii sociálních států uzavírá rudimentární model, zavedený ve Španělsku, Portugalsku nebo Itálii a Řecku, kde se sociální stát rozvíjel poněkud později v porovnání se zbytkem Evropy. Tento model kombinuje do určité míry prvky ze všech ostatních. Z pojištění placeného ze mzdy je vyplácena podpora v nezaměstnanosti či důchodové zajištění, vedle toho z daní je placeno vzdělání a zdravotnictví. Výraznou roli plní rodina, která mnohdy doplňuje působení sociálního státu.<sup>86</sup>

---

<sup>86</sup> KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*, s. 52-60

Existuje však ještě jeden velmi specifický přístup k problematice sociální politiky. Synonymem pro dánský pracovní trh a politiku zaměstnanosti obecně je slovo *flexicurita*. Její základy byly položeny v první polovině 90. let při boji s téměř desetiprocentní mírou nezaměstnanosti. Někdy bývá trh s pracovní silou v Dánsku nazýván „zlatým trojúhelníkem“, protože jde o ve své době revoluční kombinaci sociální politiky, aktivní politiky zaměstnanosti a politiky pracovního trhu. Mezi jednotlivými vrcholy pomyslného trojúhelníku zaznamenáváme dva velmi důležité efekty. První z nich je efekt motivační, který převážně finančně stimuluje osoby bez práce, jež se octly v síti sociálního zabezpečení, aby co nejdříve nastoupily zpět do zaměstnání s pomocí aktivní politiky zaměstnanosti. Ta jim poskytuje možnost rekvalifikace nebo zvýšení dosaženého vzdělání, což je druhým efektem, jež by se dal nazvat efektem vylepšené odbornosti a vzdělanosti.

Toto netradiční spojení z něj učinilo hybridní formou mezi ostatními modely sociální politiky. Spojuje v sobě totiž jak prvky vysoce flexibilního liberálního sociálního státu, známého například z Velké Británie, s prvky poměrně velmi štědrého skandinávského sociálně demokratického modelu se svými vysokými podporami a dávkami, ale na druhé straně také s nemalým zdaněním obyvatel.

Dánský model se vyznačuje nebývalou mobilitou pracovních sil, nízkou mírou protekce pracovních míst a originálním sociálním zajištěním a úspěšnými metodami a postupy proti dlouhodobé nezaměstnanosti.<sup>87</sup>

V oblasti sociální politiky se jednotlivé členské země Evropské unie významně liší v objemu finančních prostředků vyplácených na podporu v nezaměstnanosti. Hlavně co se dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání týče. U krytí rizik krátkodobé nezaměstnanosti

---

<sup>87</sup> DE BEER, P.; SCHILS, T. *The Labour Market Triangle: Employment Protection, Unemployment Compensation and Activation in Europe*. 1.vydání. Cheltenham: Edward Edgar Publishing, 2009, s. 63-69

jsou rozdíly znatelně menší. Nejvíce peněz poskytuje Švédsko, Francie nebo Německo, nejméně zase Velká Británie a Španělsko. Markantní rozdíly nacházíme nejen u výše sociálních dávek v nezaměstnanosti, nýbrž i v délce jejich vyplácení. První typ zajištění v nezaměstnanosti, převládající v Evropě, spočívá na povinném placení příspěvků na pojištění. Kdežto druhý typ, uplatňovaný v severských zemích, spoléhá na dobrovolné členství v odborových organizacích, vyplácejících z pojistného podpory v nezaměstnanosti s pomocí státu.

Nesnáze, kterým musí v poslední době oba typy vyplácení dávek v nezaměstnanosti čelit, je zvyšující se počet obyvatel, kteří v důsledku krátkodobé nezaměstnanosti nemají nárok na tuto sociální pomoc. A dále u nezaměstnanosti registrujeme zvětšující se rozdíl mezi příjmovou a výdajovou stránkou, projevující se ve fiskální problematice.<sup>88</sup>

### **2.3 Politika zaměstnanosti EU**

Do určité míry jsem se pokusím o snižování nezaměstnanosti a podpoře zaměstnanosti na národní úrovni u vybraných členských zemí EU věnoval v předcházejících částech. Nyní se ovšem pokusím charakterizovat hlavní koncepce politiky zaměstnanosti Evropské unie jako celku.

Na konci minulého století chyběla Evropské unii dostatečná legislativní opora pro razantnější kroky v oblasti evropské politiky zaměstnanosti. To se změnilo až roku 1997 na mezivládní konferenci v Amsterdamu. Tehdy byl právní základ koordinace strategií zaměstnanosti a pracovních trhů členských států v rámci Evropské strategie zaměstnanosti zanesen do Amsterodamské smlouvy. V tomtéž

---

<sup>88</sup> KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*, 64-65

roce začala tato strategie fungovat formou každoročního plánování, monitorování, kontroly, zpráv a doporučení. Na jednání Evropské rady roku 2000 v Lisabonu byla představena souhrnná strategie zaměřená na dosažení dlouhodobého hospodářského růstu, plné zaměstnanosti, sociální soudržnosti a udržitelného rozvoje společnosti založené na znalostech. O prosazování tohoto záměru se měla zasadit právě Evropská strategie zaměstnanosti. V pozdějších letech Evropská rada rozhodla, že budou tyto směry zaměstnanosti jednou za tři roky přehodnocovány a případně upravovány.<sup>89</sup>

Evropská strategie zaměstnanosti je tedy jakýmsi nadnárodním rámcem zaměřeným na koordinaci strategií zaměstnanosti EU, spolupráce a sdílení zkušeností, prostřednictvím kterého mohou její členské země vytvářet společná řešení při postupu proti nezaměstnanosti ve složitých podmínkách evropského prostoru a globalizace. Pomáhá koordinovat priority koncepcí národních politik zaměstnanosti schvalovaných na komunitární úrovni. Přičemž se posléze promítají do vnitrostátních postupů.

Evropská rada v těchto otázkách rozhoduje kvalifikovanou většinou a pomáhá jí při tom Výbor zaměstnanosti. Každý členský stát vytváří každoročně Národní akční plány, které pak hodnotí Rada, a na jejich základě vydává Společnou zprávu o zaměstnanosti. Strategie zaměstnanosti staví na určitých pilířích, které se v průběhu let mění. Někdejší pilíře, mezi něž řadíme zaměstnanost, podnikání, vytváření pracovních příležitostí, adaptabilita a rovné příležitosti, se například v roce 2003 změnili na aktivní a preventivní opatření vůči nezaměstnanosti.<sup>90</sup>

Všeobecně rozeznáváme trojici základních cílových prvků Evropské strategie zaměstnanosti. Zdokonalení zaměstnanosti mladých, žen a starších pracovníků vedoucí k pozitivnímu vývoji celkové míry

---

<sup>89</sup> KOLEKTIV AUTORŮ. *Jsmo v Evropě zaměstnatelní?* Praha: Národní vzdělávací fond, 2005, s. 97

<sup>90</sup> Tamtéž, s. 98

zaměstnanosti. Podpora udržitelného hospodářského růstu nárůstem počtu pracovních míst, pracovní produktivity a zkvalitněním zaměstnání. A v neposlední řadě ještě eliminace chudoby a sociálního vyloučení. Jak na národní, tak také na regionální a místní úrovni.<sup>91</sup>

Evropská strategie zaměstnanosti neomezuje své pole působnosti výhradně na problematiku zaměstnanosti a nezaměstnanosti, případně tvorby nových pracovních míst. Postupem času se její zájmová sféra mění a rozšiřuje. Zasahuje i do oblasti sociální ochrany, vzdělávání a odborné přípravy.

Na přelomu tisíciletí si postupující globalizace a strmý rozvoj informačních technologií vynutili přehodnocení dosavadních přístupů k hospodářské, zaměstnanecké a sociální politice. Mimo jiné se určitá kvalifikační flexibilita a celoživotní doplňování znalostí i dovedností stávalo nezbytností.

Na jedné straně se mohla Evropská unie prezentovat řadou solidních výsledků. Pokračováním ratifikačního procesu, zaváděním jednotné měny a dokončováním vnitřního trhu. Nízkou míru inflace dlouhodobě doprovázel hospodářský růst, vyrovnané byly jak platební bilance, tak rozpočtové schodky. Na straně druhé tyto sukcesy kalil vysoký počet nezaměstnaných, bariéry společného trhu, zejména nedostatečný výzkum a konkurenceschopnost v porovnání s dalšími ekonomickými velmocemi - Spojenými státy americkými a Japonskem. Neuspokojivé ekonomické výsledky se přičítaly na vrub nízkému zapojení práceschopného obyvatelstva do pracovního procesu, včetně klesajícího počtu odpracovaných hodin, produktivity práce a výdajů na výzkum i vzdělání. A právě na tyto nedokonalosti musela EU v krátkodobém horizontu adekvátně reagovat.<sup>92</sup>

---

<sup>91</sup> HUBINKOVÁ, Zuzana a kolektiv. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3. aktualizované, doplněné a přepracované vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 24

<sup>92</sup> Euroskop: *Lisabonská strategie a vnitřní trh*, [online] <[www.euroskop.cz/8742/sekce/lisabonska-strategie-a-vnitri-trh](http://www.euroskop.cz/8742/sekce/lisabonska-strategie-a-vnitri-trh)> [cit. 2011-03-19]

Reformní snahy vyústily ve vyhlášení velmi ambiciózního plánu nazvaného podle místa vzniku Lisabonská strategie, jejímž hlavním cílem bylo v rozmezí let 2000 - 2010 učinit z Evropské unie nejkonkurenceschopnější hospodářský subjekt na poli světové ekonomiky, opírající se předně o hospodářský růst respektive růst zaměstnanosti, sociální soudržnost, vzdělanost anebo environmentální témata.<sup>93</sup>

Původně si Lisabonská strategie stanovila dosáhnout například v oblasti zvyšování zaměstnanosti upravení obecné míry zaměstnanosti na hodnotu 67 % pro rok 2005, a 70 % pro rok 2010. U žen se má dosáhnout 57 % v první, a 60 % ve druhé pětiletce. U starších pracovníků ve věku 55 - 64 let se mělo docílit poloviční zaměstnanosti do roku 2010 a posunu věkové hranice pro odchod do důchodu na 65 let. V oblasti znalostí a inovací byl kladen důraz na rozšíření přístupu ke vzdělání i jeho provázanost s potřebami pracovního trhu. Důležité je posílit finanční podporu vědy a výzkumu. Změnami měla projít daňová a legislativní oblast nebo nástroje sociální politiky. Nemělo se zapomínat ani na trvale udržitelný rozvoj ruku v ruce s ochranou životního prostředí.<sup>94</sup>

Kompletní agenda Lisabonské strategie byla založena na spoustě podobných jednotlivých cílů, které by se daly přehledně rozdělit mezi tři pilíře tohoto reformního projektu. Pod ekonomický pilíř spadalo rozšíření informační společnosti a větší využití možností nabízených internetovou sítí. Dále zřízení evropského výzkumného prostoru k podpoře hospodářského vývoje, prohloubení koordinace makroekonomických politik, dobudování vnitřního trhu a eliminaci překážek stojících v cestě podnikání zejména malým a středním podnikům, jejichž role je na evropském pracovním trhu zcela zásadní. Druhý pilíř, sociální si vytknul modernizovat současný evropský

---

<sup>93</sup> VŠE. *Global and Regional Governance - Europe and Beyond*. Praha: Oeconomica, 2007, s. 129

<sup>94</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhu práce*, str. 130-131



sociální model a usilovněji podporovat aktivní politiku zaměstnanosti v EU. Poslední pilíř měl na starosti ekologii, trvale udržitelný rozvoj a problematiku kvality života.<sup>95</sup>

V roce 2004 podrobila skupina odborníků v čele s nizozemským předsedou vlády Lisabonskou strategii důkladné kritice formou tzv. Wim Kokovi zprávy. Ta hovořila o zklamání nad dosavadním vývojem a nemožnosti naplnění stanovených kritérií. Ačkoliv o nezpochybněovala správnost vytyčených cílů, pozastavovala se velmi vlažnou podporou ze strany národních vlád členských zemí. Požadovala nové zahájení celého projektu.

K tomu došlo následujícího roku s nástupem nově složené Evropské komise v čele s José Barossem, který jasně stanovil dvě hlavní priority - navýšení a stabilizaci trvalého růstu a tvorbu nových pracovních příležitostí. Ty mají ve výsledku podpořit splnění dalších důležitých požadavků v sociální a environmentální oblasti. Vlády ve spolupráci s národními parlamenty jednotlivých států Evropské unie budou navíc každoročně předkládat Národní programy pro růst a zaměstnanost zohledňující dosažené výsledky.<sup>96</sup>

Na summitu, který proběhl na jaře roku 2008 za účasti zástupců Evropské unie a jednotlivých členských států, se do značné míry upustilo od strategie, jež byla schválena před třemi lety, kdy se kladl důraz zejména na ekonomický růst a zaměstnanost, přičemž veškerá pozornost směřovala ke stagnujícímu hospodářství. Sociální a environmentální témata byla zcela odsunuta stranou. Po dvou letech poměrně stabilního ekonomického růstu a zvyšování počtu nových pracovních míst se vedoucí evropští představitelé rozhodli, že je zapotřebí tuto jednostrannou orientaci pozměnit. Aktuálními se nyní staly společenské otázky, jako například nedostatek kvalifikované pracovní síly. Dále omezování nadměrné byrokracie, především pro

---

<sup>95</sup> Evropská komise: *Lisabonská strategie*, [online] <[ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm)> [cit. 2011-03-19]

<sup>96</sup> Euroskop: *Lisabonská strategie a vnitřní trh*, [online] <[www.euroskop.cz/8742/sekce/lisabonska-strategie-a-vnitri-trh](http://www.euroskop.cz/8742/sekce/lisabonska-strategie-a-vnitri-trh)> [cit. 2011-03-19]

podnikatele, a podpora malého a středního podnikání. Měly být podpořeny i reformní kroky v oblasti výzkumu a inovací. Stranou neměla zůstat ani společná migrační politika EU nebo různé problémy související se změnami klimatu.<sup>97</sup>

S odstupem času byla Lisabonská strategie hodnocena většinou jako nepříliš zdařilý projekt, který nedokázal odstranit odhalené nedostatky Evropské unie. A to i přes zmiňovanou skutečnost, že byly po roce 2004 kvalitativně lépe přenastaveny její priority.

Ve výsledku doplatila na nejasně formulované způsoby legislativní implementace konkrétních opatření. Enormní množství dílčích cílů z rozličných oblastí bylo další příčinou konečného selhání, stejně jako jejich paušální nastavení pro všechny členské státy. Žádný čelní představitel unijní země si je nestanovil jako politický úkol, neexistovaly totiž žádné mechanismy, jež by ho k tomu nutily.

Podle některých kritiků až jednostranně obracela pozornost na severoamerický region aniž by respektovala vzrůstající sílu velmocí z druhé polokoule - Číny a Indie. Orientace zaměřená na srovnávání Evropské unie s americkými makroekonomickými ukazateli tak nebylo optimálním řešením. Za nedostatek bývá také označována mizivá informovanost veřejnosti o této celoevropské doktríně.

Přesto se jisté příznivé výsledky objevily v letech 2006 - 2008, kdy je patrné zvyšování zaměstnanosti a poměrně stabilní ekonomický růst. Pozitivní očekávání však vzala s příchodem celosvětové krize za své. Srovnání světových parametrů konkurenceschopnosti vykazovaly vynikající hodnoty u severských států, ale příčinou nebyla Lisabonská strategie, nýbrž reformní kroky provedené těmito zeměmi již řadu let nazpět, nezávisle na tomto plánu.

Za všechny statistiky hovoří jasně, v souvislosti s naplňováním očekávání plynoucích z této strategie, objem finančních prostředků

---

<sup>97</sup> Euractiv: *Lisabonská agenda doznala změn v sociální oblasti*, [online] <[www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/lisabonska-agenda-doznala-zmen-v-socialni-oblasti](http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/lisabonska-agenda-doznala-zmen-v-socialni-oblasti)> [cit. 2011-03-20]

investovaných do vědy a výzkumu. Z požadovaného dvojnásobného nárůstu z 1,5 % na 3 %, se tento ukazatel pohnul pouze o jednu desetinu za dobu deseti let, tedy na konečných 1,6 %.<sup>98</sup>

Nástupcem neúspěšné Lisabonské strategie, která do značné míry vychází z jejich nedostatků, má být nová koncepce krátce označovaná jako Evropa 2020. Cílem není jen překonání následku ekonomické krize a vypořádat se s aktuálními strukturálními i demografickými výzvami, ale zároveň vytvořit z Evropské unie respektovanou hospodářskou a mezinárodně politickou sílu v globalizovaném světě. Sedm hlavních bodů nové strategie se tematicky příliš neliší od Lisabonské strategie. Kapitoly „Inovace v Unii“ a „Mládež v pohybu“ se zaměřují na zvýšení objemu investic do vědy a vzdělání, zlepšení výsledků ve vzdělávání a zkvalitnění především vysokého školství. Ekologická témata dostala do vlnu kapitola „Evropa méně náročná na zdroje“, rozvoj vysokorychlostního připojení k internetu zase „Digitální program pro Evropu“. Konkurenceschopnost a zpřístupnění podnikatelského prostředí malým a středním firmám je pracovní náplní části „Průmyslová politika pro éru globalizace“. O stabilitu nabídky a poptávky na trhu práce či lepší flexibilitu a mobilitu pracovních sil se má postarat kapitola nazvaná „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“ Cílové oblasti uzavírá „Evropská platforma pro boj proti chudobě“. Za nejvýznamnější požadavky pokládá Komise zvýšení zaměstnanosti obyvatel v aktivním věku z nynějších 69 % na 75 %. O třetinu redukovat počet dětí předčasně ukončujících školní docházku a navýšit množství vysokoškolsky vzdělaných osob. Finanční prostředky určené na vědu a výzkum ustálit alespoň na 3 % hrubého domácího produktu. Podstatné je taktéž snížení objemu skleníkových plynů oproti roku 1990 minimálně o pětinu, a naopak zvýšit se má energetickou

---

<sup>98</sup> BACOVSKÝ, Václav. *Co stojí za neúspěchem Lisabonské strategie*. Asociace pro mezinárodní otázky, Newsletter Evropský program 3/2010, s. 1-3

účinnost a podíl obnovitelných zdrojů energie o 20 %. Prioritou je i chudoba, přičemž počet obyvatel stížených tímto nežádoucím jevem má klesnout o 25 %.

Návrhy schválené na unijní úrovni mají být posléze implementovány do národních politik členských států, čímž má být zaručeno plnění hlavních bodů projektu, oproti předcházející strategii v minulé dekádě, která v tomto ohledu neuspěla.<sup>99</sup>

Vedle těchto celoevropských rámcových strategií se na politice zaměstnanosti podílejí různé unijní instituce. Ústředním nástrojem financování záměrů v oblasti sociální politiky, zaměstnanosti a konkurenceschopnosti je Evropský sociální fond, který je jedním ze tří strukturálních fondů a podílí se na prosazování Evropské strategie zaměstnanosti a reformních snah v této problematice na národní úrovni. Jeho rozpočet přesahuje 11 miliard eur.

Dalším je Evropský fond pro přizpůsobování se globalizaci, jež pomáhá pracovníkům, kteří se vlivem tohoto celosvětového procesu ocitli bez zaměstnání.

Program PROGRESS s rozpočtem téměř tři čtvrtě miliardy eur vyhrazeným na období let 2006 - 2013 financuje modernizaci zaměstnanosti, sociálního začlenění, diskriminace a rovných příležitostí.

Obdobnou agendu vyřizuje také Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti, spadající pod Evropskou komisi a vedené příslušným evropským komisařem.

Totéž na národní úrovni má na starosti čtyřikrát do roka se scházející Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele, tvořená ministry zodpovědnými za tuto oblast ze všech členských zemí.

---

<sup>99</sup> Businessinfo: *Strategie Evropa 2020*, [online] <[www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/strategie-evropa-2020/1000521/58802](http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/strategie-evropa-2020/1000521/58802)> [cit. 2011-03-20]

Na půdě Evropského parlamentu existuje Výbor pro zaměstnanost a sociální věci a Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví.

Mimo tyto vyjmenované orgány se zaměstnanosti a sociální politice věnuje Agentura Evropské unie pro základní práva nebo Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.<sup>100</sup>

Na závěr této části ještě dodám, že se tvůrci jednotlivých rámcových kampaní nebo dílčích kroků politiky zaměstnanosti při jejich koncipování nechávají inspirovat doporučeními a studii významných organizací s celosvětovou působností, jako je Mezinárodní organizace práce nebo OECD sdružující ekonomicky nejvyspělejší státy na světě.

Protože si EU velmi dobře uvědomuje důležitost vzdělání, znalostí a dovedností v nadcházejících letech, byla na základě požadavku Rady pro vzdělávání přistoupeno k pravidelnému předkládání střednědobých prognóz týkajících se kvalifikačních požadavků s cílem odhalit případné nedokonalosti v této sféře. V roce 2008 vypracovalo Evropské středisko pro rozvoj odborné vzdělanosti takovou předpověď zahrnující v sobě období let 2006 až 2015.<sup>101</sup>

Podle ní bude v dlouhodobém horizontu pokračovat odliv pracovních sil z primárního ekonomického sektoru a zpracovatelského do terciárního sektoru. Rozvoj služeb se odvíjí od růstu HDP, na kterém pak bude záviset to, zda se podaří tomuto sektoru absorbovat zaměstnance z jiných oblastí a vytvářet nová pracovní místa. Na základě odhadů má na 2 miliony pracovních míst zaniknout v primárním sektoru a dalších 0,5 milionu ve zpracovatelském průmyslu. Do roku 2015 má zase 13 milionů nových pracovních míst vzniknout, většinou právě v oblasti služeb. O zbytek se postará doprava, školství a zdravotnictví.

---

<sup>100</sup> Euroskop: *Zaměstnanost a sociální věci*, [online] <[www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost-a-socialni-veci](http://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost-a-socialni-veci)> [cit. 2011-03-20]

<sup>101</sup> EUROGUIDANCE. *Budoucí potřeby znalostí a dovedností v Evropě*. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT, 2009, s. 9

Předpokládá se nárůst vysoce kvalifikovaných zaměstnání na úkor manuální práce, u které se ovšem budou zvyšovat kvalifikační požadavky.<sup>102</sup>

V souladu se strategií Evropa 2020 byla tato prognóza prodloužena o dalších pět let. Vychází z výsledků shromážděných ve 25 zemích Evropské unie a Norska se Švýcarskem v oblastech základních ekonomických sektorů, zaměstnaneckých a kvalifikačních skupin. Zdrojem jsou data Eurostatu a evropská výběrová šetření pracovních sil. I aktualizovaná podoba této prognózy potvrzuje popisované trendy vývoje zaměstnanosti a kvalifikací v nejbližších letech. Podíl pracujících osob v primárním sektoru bude neustále klesat, opačně si povede terciární sektor, a v roce 2020 budou služby nabízet tři čtvrtiny celkového objemu pracovních pozic. Na základě pravděpodobného demografického vývoje nastane nedostatek pracovních sil, zapříčiněný snižováním zaměstnanců v produktivním věku, jestliže nedojde k dosažení míry zaměstnanosti minimálně na hodnotě 74 %. Poroste význam vyšší kvalifikační úrovně v neprospěch té nižší. Zhruba třetina povolání bude v roce 2020 požadovat vysokoškolské vzdělání, polovina středoškolské a jen 18,5 % zbude na základní vzdělání.<sup>103</sup>

Z toho vyplývá, že se Evropská unie bude muset v rámci konkurenceschopnosti a strukturálních či kvalifikačních požadavků, výrazněji zaměřit na problematiku vzdělanosti, a více přizpůsobovat nástroje politiky zaměstnanosti potřebám evropského pracovního trhu. Nevyhnutelnou se zdá být úprava flexibility tržní a sociální politiky, maximalizace pracovního potenciálu lidí v produktivním věku i jeho prodloužení a zaměstnanosti ženské části populace. EU a její členské země musí být připraveny rekvafikovat pracovníky z oblastí, které se stávají nadbytečným a klesá tak po nich poptávka. Zásadní bude rovněž

---

<sup>102</sup> PELTRÁM, Antonín a kolektiv. *Evropská integrace a Česká republika*. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 142

<sup>103</sup> EUROGUIDANCE. *Budoucí potřeby znalostí a dovedností v Evropě*. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT, 2009, s. 9-19

naplnění jednotlivých vymezených kritérií v rámci strategie Evropa 2020.<sup>104</sup>

## **Závěr**

Pracovní trh je specifickým prostředím, u něhož se nemůžeme spoléhat na zjednodušenou definici, že se jedná o prostor, kde se vzájemně střetává nabídka práce a poptávka po práci, a na základě toho se vytváří cena práce, neboli mzda. Figurují zde rozmanité prvky a činitelé, které tuto ideální představu výrazně deformují. Především se jedná o nástroje hospodářské a sociální politiky uplatňované na úrovni jednotlivých vlád nebo činnost odborových organizací a existence přetrvávajících diskriminačních tendencí. Následkem toho se na trhu práce, podobně jako na jiných trzích, nesetkáme s dokonalou konkurencí, ani s rovnovážnou cenou.

S existencí a fungováním trhu práce jsou neodmyslitelně spjaty různé formy nezaměstnanosti, jevu makroekonomického charakteru s negativním dopadem na hospodářský růst a bilanci státního rozpočtu. Proto se její hodnotu snaží vládní představitelé snižovat prostřednictvím řady opatření spadajících do kategorie aktivní nebo pasivní politiky zaměstnanosti.

Evropský pracovní trh je v tomto ohledu tělesem ještě složitějším, neboť jej tvoří necelé tři desítky dílčích, a do značné míry autonomních trhů práce. Jako takový náleží do společného trhu, který se rozkládá na území všech sedmadvaceti členských států, opíraje se o volný pohyb osob, služeb, zboží a kapitálu. Evropská unie však dodnes nedokázala plně využít jeho potenciálu. Stále se totiž konkrétní žadatelé o práci v jiné členské zemi nebo podnikatelé schopní vytvářet pracovní místa, musí potýkat s byrokratickými, imigračními, sociálními a jinými

---

<sup>104</sup> EUROGUIDANCE. *Budoucí potřeby znalostí a dovedností v Evropě*. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT, 2009, s. 21-23

bariérami, které je třeba odstranit. Typickým příkladem jsou přechodná období, která vůči sobě uplatnily některé státy z obavy před destabilizací tuzemského pracovního trhu způsobené přílivem levnější pracovní síly z nově přistupujících zemí EU. Časem se však ukázalo, že se spíše jednalo o rozhodnutí politické, než ekonomické. Postupně se tak od tohoto kroku ustupuje. V dohledné době by se jednotný trh bez zbytečných omezení měl konečně stát skutečností.

Především v posledních třech letech se v souvislosti turbulencemi vyvolanými celosvětovou krizí stala problematika nezaměstnanosti jednou z hlavních výzev, kterým musel pracovní trh v Evropské unii čelit. A právě v této situaci se více než kdy jindy ukázalo, že Evropská unie je společenstvím zcela rozdílných států, které se liší v mnoha ohledech. Tradičně hospodářsky silné země jako Rakousko, Nizozemsko nebo Dánsko si poradili poměrně dobře a největší starosti jim budou v následujících letech dělat deficity státního rozpočtu, které musí vyrovnat a částečně reformovat pracovní tržní prostředí.

Dobře se s krizí vypořádalo i Německo, které rozsáhlé reformy spustilo mnohem dříve nezávisle na globální recesi a zároveň omezilo štedrost sociálního systému. Podobnou odolnost projevilo také Polsko, jež není tolik závislé na vývozu a k dílčím reformám přistoupilo také s předstihem. Navíc se mu daří rapidně snižovat úroveň specifických ukazatelů míry nezaměstnanosti.

Úplně jiné dopady měla krize na státy otálející s modernizací trhu práce a jiných hospodářských či sociálních oblastí. To se týká především Španělska, které spolu s Irskem a Pobaltím dopadlo nejhůře z celé Evropy. Těmto státům potrvá řadu let, než se jim podaří znovu hospodářsky zkonsolidovat.

K vyšší zaměstnanosti se snažila přispět také Evropská komise prostřednictvím Lisabonské strategie, která však i přes svůj „restart“ nedokázala splnit všechna očekávání, jež do ní byla vkládána. Doplatila na velké množství vytyčených cílů a nedostatečný důraz



na implementaci těchto opatření na národní úrovni. Toho se musí vyvarovat navazující koncepce Evropa 2020.

## Seznam použité literatury

### Knížní zdroje

- BACOVSKÝ, Václav. *Co stojí za neúspěchem Lisabonské strategie*. Asociace pro mezinárodní otázky, Newsletter Evropský program 3/2010
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhu práce*. 1.vydání. Praha: VŠE v Praze, 2006.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1.vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003.
- DE BEER, P.; SCHILS, T. *The Labour Market Triangle: Employment Protection, Unemployment Compensation and Activation in Europe*. 1.vydání. Cheltenham: Edward Edgar Publishing, 2009.
- EUROGUIDANCE. *Budoucí potřeby znalostí a dovedností v Evropě*. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT, 2009.
- FIALA, P.; PITROVÁ, M. *Evropská unie*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2009.
- HUBÁLEK, M.; ŠTĚPÁNKOVÁ, M.; ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství, 2008.
- HUBINKOVÁ, Zuzana a kolektiv. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3. aktualizované, doplněné a přepracované vydání. Praha: Grada Publishing, 2008.
- KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007.
- KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. 1.vydání. Praha: Alfa Publishing, 2006.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Jsmo v Evropě zaměstnatelní?* Praha: Národní vzdělávací fond, 2005.
- KOTÝNKOVÁ, M.; NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vydání. Praha: Professional Publishing, 2003.

- KÖNIG, P.; LACINA, L.; PŘENOSIL, J. *Učebnice evropské integrace*. 2. aktual. vydání. Brno: Barrister & Principal, 2007.
- KREBS, Vojtěch a kolektiv. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha: ASPI, 2007.
- PELTRÁM, Antonín a kolektiv. *Evropská integrace a Česká republika*. Praha: Grada Publishing, 2009.
- PIERCE, David W. a kolektiv. *Macmillanův slovník moderní ekonomie*. 2. vydání. Praha: Victoria Publishing, 1995.
- POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995.
- ŠPINAR, Jiří. *Základy ekonomie*. 1. vydání. Liberec: VŠST, 1993.
- TULEJA, P.; MAJEROVÁ, I.; NEZVAL, P. *Základy makroekonomie*. 1. vydání. Brno: Computer press, 2006.
- VŠE. *Global and Regional Governance - Europe and Beyond*. Praha: Oeconomica, 2007.

### **Internetové zdroje**

- Businessinfo: *Ekonomická charakteristika země - Dánsko*. [online], [cit. 2011-03-12]. Dostupné z: <[www.businessinfo.cz/cz/sti/dansko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000808/](http://www.businessinfo.cz/cz/sti/dansko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000808/)>
- Businessinfo: *Ekonomická charakteristika země - Nizozemsko*. [online], [cit. 2011-03-11]. Dostupné z: <[www.businessinfo.cz/cz/sti/nizozemsko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000807/](http://www.businessinfo.cz/cz/sti/nizozemsko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000807/)>
- Businessinfo: *Ekonomická charakteristika země - Polsko*. [online], [cit. 2011-03-12]. Dostupné z: <[www.businessinfo.cz/cz/sti/polsko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000792/](http://www.businessinfo.cz/cz/sti/polsko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000792/)>
- Businessinfo: *Ekonomická charakteristika země - Rakousko*. [online], [cit. 2011-03-12]. Dostupné z: <[www.businessinfo.cz/cz/sti/rakousko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000794/](http://www.businessinfo.cz/cz/sti/rakousko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000794/)>

Businessinfo: *Ekonomická charakteristika země - Španělsko*. [online], [cit. 2011-03-14]. Dostupné z: <[www.businessinfo.cz/cz/sti/spanelsko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000541/](http://www.businessinfo.cz/cz/sti/spanelsko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000541/)>

Businessinfo: *Na cestě k Aktu o jednotném trhu*. [online], [cit. 2011-02-18]. Dostupné z: <[www.businessinfo.cz/cz/clanek/podnikani-v-eu/akt-pro-jednotny-vnitri-trh/1000520/58781/](http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/podnikani-v-eu/akt-pro-jednotny-vnitri-trh/1000520/58781/)>

Businessinfo: *Strategie Evropa 2020*. [online], [cit. 2011-03-20]. Dostupné z: <[www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/strategie-evropa-2020/1000521/58802/](http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/strategie-evropa-2020/1000521/58802/)>

Česká televize: *Irsko přichází o budoucnost*. [online], [cit. 2011-03-15]. Dostupné z: <[www.ct24.cz/ekonomika/104643-irsko-prichazi-o-budoucnost/](http://www.ct24.cz/ekonomika/104643-irsko-prichazi-o-budoucnost/)>

Českomoravská komora odborových svazů: *Volný pohyb pracovníků se v květnu stává skutečností, končí přechodná období*. [online], [cit. 2011-03-05]. Dostupné z: <[www.cmkos.cz/uvodni-strana/aktuality/2874-3/volny-pohyb-pracovniku-v-eu-se-v-kvetnu-stava-skutecnosti-konci-prechodna-obdobi](http://www.cmkos.cz/uvodni-strana/aktuality/2874-3/volny-pohyb-pracovniku-v-eu-se-v-kvetnu-stava-skutecnosti-konci-prechodna-obdobi)>

Český statistický úřad: *Hlavní makroekonomické ukazatele ČR*. [online], [cit. 2010-04-10]. Dostupné z: <[www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:\\_makroekonomicke\\_udaje/\\$File/90551718.xls](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:_makroekonomicke_udaje/$File/90551718.xls)>

Eu4journalists: *Vnitřní trh - volný pohyb kapitálu*. [online], [cit. 2011-02-15]. Dostupné z: <[www.eu4journalists.eu/index.php/dossiers/czech/C44/50](http://www.eu4journalists.eu/index.php/dossiers/czech/C44/50)>

Eu4journalists: *Vnitřní trh - volný pohyb lidí*. [online], [cit. 2011-02-15]. Dostupné z: <[www.eu4journalists.eu/index.php/dossiers/czech/C44/48](http://www.eu4journalists.eu/index.php/dossiers/czech/C44/48)>

Eu4journalists: *Vnitřní trh - volný pohyb služeb*. [online], [cit. 2011-02-15]. Dostupné z: <[www.eu4journalists.eu/index.php/dossiers/czech/C44/49](http://www.eu4journalists.eu/index.php/dossiers/czech/C44/49)>

Euractiv: *Lisabonská agenda doznala změn v sociální oblasti*. [online], [cit. 2011-03-20]. Dostupné z: <[www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/lisabonska-agenda-doznala-zmen-v-socialni-oblasti](http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/lisabonska-agenda-doznala-zmen-v-socialni-oblasti)>

Euractiv: *Litevská ekonomika se propadá a ukazuje na problémy celého Pobaltí*. [online], [cit. 2011-03-13]. Dostupné z:

<[www.euractiv.cz/ekonomika-a-euro/clanek/litevska-ekonomika-se-propada-a-ukazuje-na-problemy-celeho-pobalti-006336](http://www.euractiv.cz/ekonomika-a-euro/clanek/litevska-ekonomika-se-propada-a-ukazuje-na-problemy-celeho-pobalti-006336)>

Euractiv: *Komise: Hospodářský útlum odeznívá, lidé ale dál ztrácejí práci*. [online], [cit. 2011-03-14]. Dostupné z:

<[www.euractiv.cz/podnikani-a-zamestnanost/clanek/komise-hospodarsky-utlum-odezniva-lide-ale-dal-ztraceji-praci-006498](http://www.euractiv.cz/podnikani-a-zamestnanost/clanek/komise-hospodarsky-utlum-odezniva-lide-ale-dal-ztraceji-praci-006498)>

Euractiv: *Volný pohyb pracovníků v rozšířené EU*. [online], [cit. 2011-02-22]. Dostupné z:

<[www.euractiv.cz/rozsirovani-eu/link-dossier/voln-pohyb-pracovnk-v-rozen-eu](http://www.euractiv.cz/rozsirovani-eu/link-dossier/voln-pohyb-pracovnk-v-rozen-eu)>

Euroskop: *Lisabonská strategie a vnitřní trh*. [online], [cit. 2011-03-19]. Dostupné z: <[www.euroskop.cz/8742/sekce/lisabonska-strategie-a-vnitri-trh/](http://www.euroskop.cz/8742/sekce/lisabonska-strategie-a-vnitri-trh/)>

Euroskop: *Zaměstnanost a sociální věci*. [online], [cit. 2011-03-20].

Dostupné z: <[www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost-a-socialni-veci/](http://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost-a-socialni-veci/)>

Evropská komise: *European economic forecast - Autumn 2010*.

[online], [cit. 2011-03-11]. Dostupné z:

<[ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2010/pdf/ee-2010-7\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2010/pdf/ee-2010-7_en.pdf)>

Evropská komise: *Lisabonská strategie*. [online], [cit. 2011-03-19].

Dostupné z:

<[ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm)>

Evropská komise: *Politiky evropské unie*. [online], [cit. 2011-02-17].

Dostupné z: <[ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/index_cs.htm)>

Evropská komise: *Přístup na pracovní trh*. [online], [cit. 2011-03-03].

Dostupné z:

<ec.europa.eu/ceskarepublika/service/working/art\_4912\_cs.htm>  
Finance: *Minimální mzda*. [online], [cit. 2011-02-12]. Dostupné z:  
<www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/mzda/minimalni-mzda/>  
Hospodářská komora ČR: *Stanovisko HK ČR k Aktu o jednotném trhu  
vydaném Evropskou komisí*. [online], [cit. 2011-02-20]. Dostupné z:  
<www.hkpe.cz/stanovisko-hk-cr-k-aktu-o-jednotnem-trhu-vydanem-  
evropskou-komisi-1.aspx>  
Hospodářské noviny: *EU trápí vysoká nezaměstnanost mladých*.  
[online], [cit. 2011-03-17]. Dostupné z: <ekonomika.ihned.cz/c1-  
23025060-eu-trapi-vysoka-nezamestnanost-mladych>  
Hospodářské noviny: *Jak měřit nezaměstnanost?* [online], [cit. 2011-  
02-10]. Dostupné z: <ekonomika.ihned.cz/c3-21746810-001000\_d-jak-  
merit-nezamestnanost>  
Měsíc: *Nezaměstnanost: Noční měra Evropanů*. [online], [cit. 2011-  
03-17]. Dostupné z: <www.mesec.cz/clanky/nezamestnanost-nocni-  
mura-evropanu/>  
Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Přechodné období pro volný  
pohyb pracovníků*. [online], [cit. 2011-02-23]. Dostupné z:  
<www.mpsv.cz/cs/1282>  
Našepeníze: *Minimální mzda*. [online], [cit. 2011-02-12]. Dostupné z:  
<www.nasepenize.cz/minimalni-mzda-8211>  
OECD: *Economic Survey of Spain*. [online], [cit. 2011-03-14].  
Dostupné z:  
<www.oecd.org/document/19/0,3746,en\_2649\_34569\_45022483\_1\_1\_1\_1\_1,00.html>  
Svaz průmyslu a dopravy ČR: *Nová strategie jednotného trhu*. [online],  
[cit. 2011-02-18]. Dostupné z: <www.spcr.cz/evropska-komise/nova-  
strategie-jednotneho-trhu>