



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



Slezská univerzita v Opavě

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Slezská univerzita v Opavě
Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné

TRH PRÁCE A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Patrik Kajzar

Karviná 2014

Projekt OP VK č. CZ.1.07/2.2.00/28.0017
„Inovace studijních programů na Slezské univerzitě,
Obchodně podnikatelské fakultě v Karviné“

Obor: Ekonomie

Anotace: Tato studijní opora navazuje na studijní oporu Trh práce a politiky zaměstnanosti z roku 2004, autorů H. Kolibové a A. Kubicové. Cílem této inovované studijní opory je poskytnout studentům aktualizované poznatky o fungování trhu práce, jak z teoretického hlediska, tak z pohledu současné praxe. Postihuje hlavní aspekty trhu práce, jako jednoho z trhů výrobních faktorů. Podrobně vysvětluje problematiku nabídky práce a poptávky po práci, rozdílů ve mzdách, působení odborů na trhu práce a státních zásahů na trhu práce. Značná část je také věnována problematice nezaměstnanosti, která představuje v mnoha zemích závažný mikroekonomický a makroekonomický problém. Pozornost je věnována i problematice politiky zaměstnanosti v zemích EU a v ČR.

Klíčová slova: trh práce, nabídka a poptávka po práci, lidský kapitál, politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, mzdy.

Autor: **Ing. Patrik Kajzar, Ph.D.**

Recenzenti: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.
Mgr. Ivona Buryová, Ph.D.

ISBN **978-80-7510-016-0**

OBSAH

ÚVOD	5
1 TRH PRÁCE V PODMÍNKÁCH DOKONALÉ KONKURENCE	6
1.1 POPTÁVKA PO PRÁCI A JEJÍ ZÁKLADNÍ PŘEDPOKLADY A SOUVISLOSTI	6
1.2 NABÍDKA PRÁCE A DALŠÍ JEJÍ SOUVISLOSTI.....	10
1.3 ROVNOVÁHA A NEROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	11
2 INVESTICE DO LIDSKÉHO KAPITÁLU	13
2.1 HISTORIE A PODSTATA TEORIE INVESTIC DO LIDSKÉHO KAPITÁLU	13
2.2 INVESTICE DO LIDSKÉHO KAPITÁLU Z POHLEDU JEDNOTLIVCE.....	14
2.3 INVESTICE DO LIDSKÉHO KAPITÁLU Z POHLEDU FIRMY	17
3 ROZDÍLY VE MZDÁCH NA TRHU PRÁCE	19
3.1 POPTÁVKA A NABÍDKA NA TRŽÍCH KVALIFIKOVANÝCH A NEKVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍKŮ	22
3.2 NEKONKURUJÍCÍ SI SKUPINY NA TRHU PRÁCE	24
3.3 TEORIE DUÁLNÍHO TRHU PRÁCE	24
4 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE	27
4.1 PŘÍČINY DISKRIMINACE	27
4.2 FORMY BOJE PROTI DISKRIMINACI	30
5 MONOPSON A ODBORY NA TRHU PRÁCE	35
5.1 MONOPSON	35
5.2 ODBORY NA TRHU PRÁCE.....	36
6 UTVÁŘENÍ MEZD V TRŽNÍCH PODMÍNKÁCH	42
6.1 MINIMÁLNÍ MZDY	43
6.2 TEORIE EFEKTIVNOSTNÍCH MEZD	47
7 NEZAMĚŠTNANOST	50
7.1 NEZAMĚŠTNANOST A JEJÍ DŮSLEDKY, DEFINICE A MĚŘENÍ.....	52
7.2 PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI	55
7.3 CHARAKTERISTIKA HLAVNÍCH DRUHŮ NEZAMĚŠTNANOSTI A PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI.....	58
8 NEZAMĚŠTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ PROBLÉM	62
8.1 SOCIÁLNĚ PSYCHOLOGICKÉ DŮSLEDKY DLOUHODOBÉ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	62
8.2 ŽIVOTNÍ STRATEGIE NEZAMĚŠTNANÝCH	66
9 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	68
9.1 AKTIVNÍ A PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	70
9.2 HODNOCENÍ REALIZOVANÝCH PROGRAMŮ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI.....	71
10 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI EU	73
10.1 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE V EU.....	74
10.2 PROCES NAPLŇOVÁNÍ KOORDINOVANÉ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI	76
10.3 LISABONSKÁ STRATEGIE A EVROPA 2020 - STRATEGIE PRO INTELIGENTNÍ, UDRŽITELNÝ A ZAČLEŇUJÍCÍ RŮST	77

11	POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR.....	81
	<i>STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE ZAHHRNUJE:.....</i>	<i>81</i>
11.1	AKTIVNÍ A PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR.....	82
11.2	NÁRODNÍ PLÁN ZAMĚSTNANOSTI V ČR A JEHO REALIZACE.....	83
12	SYSTÉM SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI V ČR	86
12.1	MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ	86
12.2	ÚŘADY PRÁCE	87
12.3	ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	89
13	MEZINÁRODNÍ POHYB PRACOVNÍCH SIL	93
13.1	TEORIE MIGRACE.....	93
13.2	KLASIFIKACE MIGRAČNÍCH POHYBŮ	96
13.3	Hlavní migrační teritoria	97
	ZÁVĚR.....	101
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	102

ÚVOD

„Výše civilizace a kultury člověka je právě taková, jak vysoká je mzda, kterou jim vynáší jejich denní práce. Touha člověka po vyšší mzdě se nikdy nezastaví“.

Tomáš Baťa

Práce je vedle přírodních zdrojů (půda, nerostné suroviny, řeky, moře) a kapitálu jedním ze tří výrobních faktorů, potřebných k výrobě statků (zboží a služeb). Předmětem tržní transakce na trhu práce je koupě a prodej výrobního faktoru práce za cenu, kterou je mzda. Práce je vykonávána lidmi, kteří práci nabízejí na trhu práce firmám. Trh práce je místem, kde se zaměstnavatel a zaměstnanec navzájem najdou a dohodnou se na smlouvě o mzdě, pracovní době apod. Trh práce v České republice i ve světě má výrazně regionální charakter. Odlišné geografické, demografické, historické, sociální a zejména ekonomické podmínky v jednotlivých zemích, potažmo krajích zřetelně ovlivňují celou širokou oblast zaměstnanosti. Výrazným způsobem determinují mj. i profesní a odvětvovou strukturu a v konečném důsledku rovněž míru nezaměstnanosti na trhu práce. Rozdílné jsou i podmínky pro přijímání nových pracovníků. Z hlediska zajištění trvalého rozvoje ekonomiky i celé společnosti je potřebné, aby vzdělávací sféra v dostatečné míře reagovala na měnící se ekonomické i sociální podmínky. Je důležité, aby pracovní síla, která vstupuje na trh práce, byla již v rámci vzdělávacího procesu připravována tak, aby byla dobře uplatnitelná, schopná pružně se adaptovat na nové podmínky, reagovat na nové tendence a trendy a připravená dále se rozvíjet a vzdělávat.[62]

Studijní opora si klade za cíl seznámit studenty předmětu Trh práce a politika zaměstnanosti na OPF SU Karviná, s fungováním trhu práce z pohledu realizované politiky zaměstnanosti ve vyspělých ekonomikách i v České republice. Studijní opora je rozdělena do 13 kapitol, které se věnují charakteristice mikroekonomických souvislostí trhu práce, podrobně vysvětluje problematiku nabídky práce a poptávky po práci. Další kapitoly objasňují pojem lidský kapitál, rozdíly ve mzdách, projevy a příčiny diskriminace, působení odborů na trhu práce a státních zásahů na trhu práce. Studenti najdou vysvětlení mechanismů, pomocí kterých jsou utvářeny mzdy ve firmách. Opора se věnuje také faktorům ovlivňující vznik nezaměstnanosti na trhu práce, odpoví na otázku, jaké jsou důsledky nezaměstnanosti pro jedince a faktory determinující reakce lidí na nezaměstnanost, co je to politika zaměstnanosti a kdo ji provádí, opatření a cíle politiky zaměstnanosti. Poslední kapitoly této studijní opory jsou věnovány politice zaměstnanosti v ČR a v EU, systému služeb zaměstnanosti v ČR a vysvětlení mezinárodní migrace za prací, studenti se seznámí se základními teoretickými příčinami migrace za prací, doje k identifikaci hlavních migračních teritorií apod.

Studijní opora je určena primárně pro studenty předmětu Trh práce a politika zaměstnanosti, který je realizován pod bakalářským studijním programem Hospodářská politika a správa, obor Sociální management a Veřejná ekonomika a správa.

Po nastudování inovované studijní opory studenti pochopí fungování trhu práce na mikroekonomické a makroekonomické úrovni. Budou schopni se orientovat v problematice politiky zaměstnanosti v Evropské unii a České republice. Další informace, které nebyly zařazeny do toho učebního textu, naleznou zájemci v literatuře, která je uvedena v závěru učebního textu.

Vážení studenti, přeji Vám hodně úspěchů ve studiu Trhu práce a politiky zaměstnanosti.

Patrik Kajzar

1 TRH PRÁCE V PODMÍNKÁCH DOKONALÉ KONKURENCE

Trh práce funguje na stejném principu jako ostatní trhy v tržním hospodářství, ale má svá zvláštní specifika. Předně se nejedná o trh volný, nýbrž trh regulovaný, což znamená, že ne vše se na trhu práce odehrává na základě tržního mechanismu, ale výraznou roli zde hraje stát svými zásahy, nebo např. také odborové organizace. I tato skutečnost vede zřejmě k největší odlišnosti od ostatních trhů a tou je, že na trhu práce nejsou ceny, tedy mzdy, pružné směrem dolů. Což znamená, že mzdy nereagují na snížení poptávky po dané práci, tak jak by se tomu stalo na jiných trzích, poklesem. To je způsobeno především administrativním stanovením mezd (mzdovými tarify) a kolektivními smlouvami, které jsou sjednány na delší časové období (to vede i k omezení pružnosti mezd směrem nahoru). **Rovnováha na trhu práce** nastává, stejně jako na každém jiném trhu, při vyrovnání nabídky s poptávkou. To znamená situaci, kdy všichni kteří za stávající tržní mzdu pracovat chtějí, tak pracují a ti, kteří chtějí za stávající tržní mzdy pracovní sílu najímat. [75]

Dalším pojmem, který je třeba vysvětlit, je pojem **pracovní síla**. Dle Českého statistického úřadu se za pracovní sílu zahrnují všechny osoby 15 leté a starší, které jsou zaměstnané nebo nezaměstnané.

Pracovní sílu tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo, což jsou osoby, které buď pracují nebo chtějí pracovat. Součástí pracovní síly nejsou obvykle nepracující studenti, nepracující důchodci, ženy v domácnosti a některé skupiny osob, které nejsou počítány mezi nezaměstnané, neboť aktivně nehledají práci. Pracovní síla představuje souhrn fyzických a duševních schopností, jimiž je člověk vybaven a které používá v procesu výroby materiálních statků nebo při výkonu jiné společensky užitečné práce (činnosti) v soustavě společné dělby práce. Pracovní síla se třídí podle funkce ve výrobním procesu a jiné společensky užitečné činnosti, jakož i podle úrovně vzdělání a stupně kvalifikace do kategorií (dělníci, technicko-hospodářští pracovníci, řídicí pracovníci, ostatní), rozlišují se pracovní síly produktivní a neproduktivní, kvalifikované a nekvalifikované apod. [17] [70]

1.1 POPTÁVKA PO PRÁCI A JEJÍ ZÁKLADNÍ PŘEDPOKLADY A SOUVISLOSTI

Výroba zboží a poskytování služeb jsou v tržní ekonomice možné pouze za předpokladu, že výrobce nejprve nakoupí na trhu výrobní faktory. **Ceny a množství těchto najímaných výrobních faktorů lze určit na základě teorie firmy vycházející z teorie mezní produktivity.**

Při další analýze je třeba mít na zřeteli, že:

- v souvislosti s tvorbou cen výrobních faktorů ekonomická teorie analyzuje ceny plynoucí ze služeb výrobních faktorů - z jejich pronájmu, to znamená, že v případě trhu práce se jedná o zaměstnávání za mzdu,
- poptávka po výrobních faktorech je poptávka odvozená, to znamená, poptávka po daném vstupu je závislá od poptávky po výstupech (výrobcích a službách), na jejichž výrobu se daný výrobní faktor používá,
- existuje propojenost trhů výrobních faktorů s trhem výrobků a služeb, to znamená, že vždy je nutno vědět, jaká je konkurence na trhu výstupů. Pro následující úvahu předpokládáme dokonalou konkurenci na trhu výrobků a služeb. [83]

Dále je důležité vymezit **dokonale konkurenční trh**:

- firmy na trhu jednoho výrobku vyrábějí zcela homogenní produkci, tj. naprosto shodný výrobek,
- volný vstup do odvětví - stejná možnost vyrábět kterýkoli výrobek,
- stejná míra informovanosti všech ekonomických subjektů na daném trhu existuje velký počet firem na trhu jednoho výrobku, z nichž každá zaujímá na něm jen velmi malý podíl.
- firma nemůže ovlivnit poptávku po své produkci, a proto nemůže také ovlivnit ani tržní cenu své produkce. Cena výrobku se změní pouze tehdy, změní-li se ceny také ostatních výrobků na tomto trhu,[23]

Poptávka po vstupech je specifická tím, že zpravidla žádný z nich nepůsobí samostatně a existuje mnoho možností, jak je kombinovat. Pro zjednodušení (uvažujme krátké období), množství najímané práce se bude měnit a ostatní vstupy zůstanou konstantní.

Cílem firmy je prodat to, co vyrobí s co nejnižšími náklady a s co nejvyššími výnosy.

Musí sledovat vzájemnou závislost produktivity výrobních faktorů, konkrétně na pracovním trhu produktivitu práce. Směrodatné při tom jsou náklady, které musí na výrobní faktor (práci) vynaložit a výnosy, které jim přinese.

Celkový fyzický produkt (TPP) - maximální množství výstupu, které lze při dané technologii s určitou kombinací vstupů vyrobit.

Mezní fyzický produkt práce (MPP_L) - změna objemu vyrobené produkce vyvolaná změnou množství práce o jednotku.

$$MPP_L = \Delta TPP / \Delta L$$

Výrobek, který firma vyrábí, lze prodat za cenu, odpovídající poměrům na trhu těchto výrobků. Vynásobíme-li cenou výrobku mezní fyzický produkt, získáme příjem z mezního produktu práce.

$$MRP_L = MPP_L \cdot P$$

Obecně platí, že příjem z mezního produktu práce představuje dodatečný příjem (dodatečné množství peněz), které firma získala prodejem produktu, vytvořeného zapojením dodatečné jednotky výrobního faktoru do výroby, přičemž ostatní vstupy zůstávají konstantní.

Je třeba zdůraznit, že tento vztah platí pouze v podmínkách dokonalé konkurence na trhu produktů, na nichž platí, že cena produktu je rovna meznímu příjmu firmy.

V podmínkách nedokonalé konkurence na trhu produktů je mezní příjem menší než cena. Příjem z mezního produktu je v tomto případě násobkem mezního fyzického produktu a mezního příjmu, získaného prodejem dodatečné jednotky produktu.

$$MPR = MPP \cdot MR$$

Příjem z mezního produktu práce (MRP_L) - dodatečný příjem vytvořený dodatečnou jednotkou práce.

$$MRP_L = MPP_L \cdot P \quad / \quad MRP_L = MPP_L \cdot MR$$

Mezi další pojmy, které je třeba si vysvětlit, patří:

Celkové náklady na práci (TFC_L) = suma nákladů firmy na všechny pracovníky

Průměrné náklady na práci (AFC_L) = náklady firmy na jednoho pracovníka

Mezní náklady na práci (MFC_L) - částka o kterou vzrostou celkové náklady na firmy, aby získala další jednotku práce.

V podmínkách dokonalé konkurence na trhu produktů i výrobních faktorů platí, že zvýšení poptávky po práci nevyvolá růst její ceny. V tomto případě platí, že se mezní náklady na práci rovnají její ceně, za kterou ji firma nakupuje na trhu práce.

$$MFC_L = w,$$

kde mzda w je cena práce

V případě nedokonalé konkurence tento vztah neplatí ($MFC_L > w$) a firma se chová při najímání pracovníků jiným způsobem (např. monopson na trhu práce)

Firma jako poptávající na trhu práce je v rovnováze, pokud se mezní náklady na práci rovnají příjmu z mezního produktu práce.

$$MFC_L = MRP_L$$

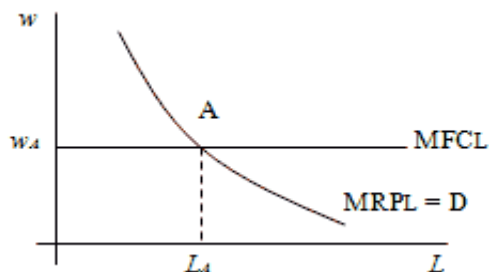
Firma bude zvyšovat množství najímané práce do té doby, dokud se příjem z mezního produktu práce nevyrovná s úrovní ceny práce (mzdové sazby).

Firma maximalizující zisk volí takové množství práce, aby cena práce (mzdová sazba) byla rovna příjmům z jejích mezních produktů. To znamená, že křivka příjmu z mezního produktu práce je zároveň individuální poptávkovou křivkou firmy po práci.

V případě dokonalé konkurence na trhu výrobních faktorů může firma, která je pouze malou součástí trhu najmout libovolné množství práce, při dané tržní ceně w , aniž by tuto cenu ovlivnila. To znamená, že křivka nabídky práce firmě je v tomto případě dokonale elastická a je totožná s mezními náklady na práci. Je taky totožná s mezními náklady firmy na práci. [23]

Bez ohledu na to, kolik lidí je ochotno pracovat, je záležitostí zaměstnavatele rozhodnout, kolik bude skutečně pracovat. To znamená, musí existovat poptávka po práci. Co určuje počet pracujících, které jsou zaměstnavatelé ochotni najmout při různých mzdových sazbách? Zaměstnavatelé se snaží maximalizovat zisk a přitom hledají míru výstupu, při které se mezní příjem rovná mezním nákladům viz Obrázek č.1. Když už firmy stanovily míru výstupu s maximálním ziskem, vstoupí na faktorové trhy, aby získaly požadované množství práce, zařízení a jiných prostředků. Tedy množství prostředků získaných společností závisí na očekávaném prodeji a výstupu firmy. V tomto smyslu je poptávka po faktorech výroby, včetně práce, odvozená poptávka – je odvozena od poptávky po zboží a službách. [20]

Obrázek 1: Poptávka firmy po práci



Zdroj: MANKIWI, N. G., 2000.

Cena produktu je v podmínkách dokonalé konkurence dána, to znamená, že poptávka po práci je ovlivněna výši fyzického mezního produktu práce. Jeho velikost je dána:

- kvalifikací samotné práce, která souvisí s úrovní dosaženého vzdělání,
- dovedností pracovníků, jejich praxí,

- mezní produktivitou ostatních výrobních faktorů,
- řídicí a technologické možnosti firmy.

Mezi faktory, které ovlivňují poptávku firmy po práci, řadíme:

a) Změny v ceně práce

Jak se změní počet zaměstnaných pracovníků (obecněji pracovních hodin) v závislosti na změnách mzdové sazby za jinak nezměněných podmínek?

Př. Necht' mzdy ve firmě rostou - projeví se dva efekty

- Efekt rozsahu:

Růst mezd má za následek růst nákladů, ten pak snížení produktivity práce a následně i rozsahu výroby.

- Substituční efekt

Když se zvýší mzdy, zaměstnavatel má podnět omezit náklady přechodem na výrobu vyžadující méně práce a více kapitálu (neboť cena zůstává podle předpokladu konstantní).

Oba jmenované efekty působí ve stejném směru, to znamená, že oba snižují množství poptávané práce., což lze znázornit jako posuny po poptávkové křivce.

Změny mzdové sazby za jinak nezměněných podmínek v cenách ostatních výrobních faktorů vedou k pohybům podél křivky poptávky. [22]

b) Změny v jiných silách ovlivňujících poptávku firmy po práci

Jak se změní počet zaměstnaných pracovníků (obecněji pracovních hodin) v závislosti na změnách jiných faktorů na trhu?

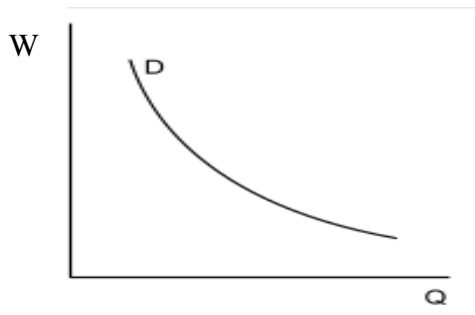
Příklad: Necht' se zvýší poptávka po výrobcích vyráběných firmou, tj. za danou cenu lze prodat více výrobků.

To vede ke zvýšení výroby, což si vyžádá více práce. Produkční efekt (efekt rozsahu) vede ke zvýšení poptávky po práci a posouvá křivku poptávky po práci doprava. [22]

Dosud jsme se věnovali formování poptávky po práci jedné reprezentativní firmy. Nyní přesuneme svou pozornost k poptávce všech firem po práci neboli **tržní poptávce**.

Tržní poptávka po práci je horizontální součet individuálních křivek poptávky po práci všech firem na trhu práce (obdobně jako tržní křivka poptávky po produktu). Je zahrnuta stejná práce ve všech odvětvích.

Obrázek č. 2: Křivka tržní poptávky po práci



Zdroj: ŠIMEK, M. 2007.

Další oblastí, kterou je třeba vysvětlit je odvození a vysvětlení nabídky práce jednotlivce, substituční a důchodový efekt nabídky práce jednotlivce.

1.2 NABÍDKA PRÁCE A DALŠÍ JEJÍ SOUVISLOSTI

Nabídka práce vyjadřuje všech kombinace množství práce a mzdy, tzn. množství práce, které bude nabízeno při jednotlivých úrovních mzdové sazby.

Velikost nabídky práce je závislá na výši mzdové sazby a je určena ztrátou spojenou s obětováním volného času.

Nabídka práce tak představuje součást obecného problému volby spotřebitele porovnávajícího užitek z volného času s užitek, který mu plyne z výrobků a služeb, které nakoupí za mzdu, získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí více práce.

Domácnost (spotřebitel) rozhoduje o proporcii, v jaké rozdělí celkový objem pevně daného disponibilního času na část věnovanou odpočinku (volný čas) a práci (pracovní doba). [15] [23]

Na trhu práce - práci nabízí člověk, který má čas rozdělen na:

- 1) práci, kterou pronajímá za mzdu
- 2) volný čas (+domácí práce bez mzdy)

Člověk maximalizuje užitek => dle toho volí poměr času v práci a volného času

Práce přináší - peníze na statky a služby

- újmu ze ztráty volného času

tedy s růstem práce roste újma ze ztráty volného času => užitek klesá

Volný čas je příjemný, užitek roste.

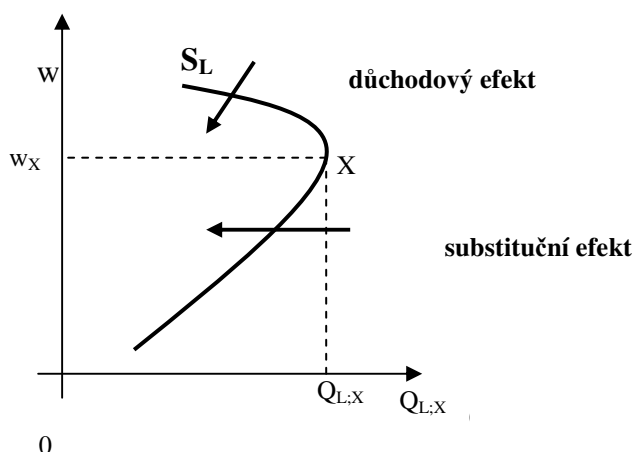
Člověk tedy bude zvyšovat počet odpracovaných hodin, až se MU (mezní užitek) zboží získaného díky poslední odpracované hodině práce, vyrovná s MU poslední hodiny volného času.

Díky tomuto vztahu případné zvýšení mzdy vyvolá: (viz. Obrázek č.3)

1) Substituční efekt = každá další hodina L přináší více peněz na útratu => nahrazování volného času prací (ale **od určité výše mzdové sazby (od úrovně mzdové sazby w_X) dochází k poklesu zájmu o práci**

2) Důchodový efekt = zvýšení reálného důchodu (nemění-li se ceny výrobků a služeb) => nahrazování práce volným časem. [23]

Obrázek č. 3: Individuální nabídka práce, substituční a důchodový efekt



Zdroj: MACÁKOVÁ, L. a kol., 2003.

Individuální křivka nabídky práce tak může být i zpětně zakřivená.

Naproti tomu tržní nabídka práce je součtem individuálních nabídek práce v určité profesi, příp. odvětví.

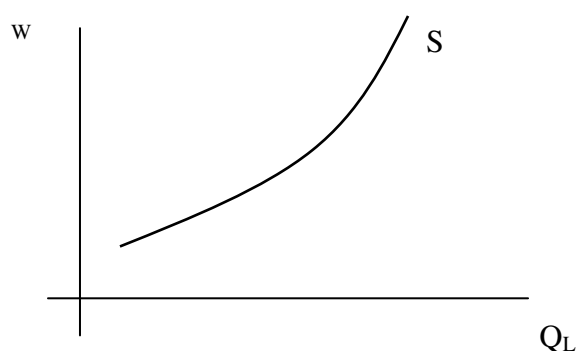
Důležitým faktorem je zde skutečnost, že s růstem mzdové sazby usiluje stále více jednotlivců o vstup na trh práce.

Obecně platí, že růst mzdové sazby zvýší množství nabízené práce, tzn., že křivka tržní nabídky práce má kladnou směrnicí pro všechny úrovně mzdové sazby. Křivka tržní nabídky práce má tudíž **rostoucí trend pro všechny úrovně mzdových sazeb.** [23] (viz Obrázek č. 4)

Existují tedy dvě příčiny, proč se může tržní nabídka práce v důsledku růstu reálné mzdy zvyšovat:

- stávající pracovníci budou pracovat více hodin.
- na trh práce budou přicházet noví pracovníci.

Obrázek č. 4: Tržní nabídka práce



Zdroj: HOLMAN, R. 2002.

V poslední části této kapitoly se zaměříme na charakteristiku trhu práce za rovnovážného a nerovnovážného stavu.

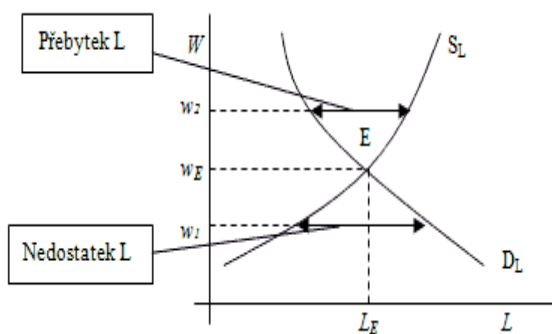
1.3 ROVNOVÁHA A NEROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE

Tržní křivka poptávky po práci znázorňuje, kolik pracovníků dané profese (odvětví), by chtěli zaměstnavatelé zaměstnat při různých mzdových sazbách za jiných nezměněných podmínek (např. ceny kapitálu, spotřebitelská poptávka).

Tržní křivka nabídky práce znázorňuje, kolik pracovníků chce vstoupit do profese (odvětví) při každé mzdové sazbě při neměnných mzdových sazbách v jiných profesích (odvětvích).

Rovnováha na trhu práce vzniká při tzv. rovnovážné mzdě, která je dána průsečíkem křivky tržní poptávky po práci a tržní nabídky práce. V tomto bodě se nalézají rovnovážná mzda w_E . [83]

Obrázek č. 5: Trh práce



Zdroje: HOŘEJŠÍ, B. 2006.

Při vychýlení mzdy z rovnovážné úrovně vzniká na trhu nedostatek (je-li tržní mzda nižší než rovnovážná) nebo přebytek práce (je-li tržní mzda vyšší než rovnovážná).

Příčiny rozdílů mezd vycházejí z nehomogenosti lidí a prací. Některé rozdíly ve mzdách jsou tzv.: **kompensační rozdíly** (kompenzující nepeněžní rozdíly v kvalitě práce, zaměstnání riziková, s malou prestiží, neatraktivní zaměstnání). Některé rozdíly ve mzdách lze připsat ale i existující **diskriminaci**.

Za příčiny existujících rozdílů ve mzdách, lze považovat:

- jedinečnost člověka – nadání, talent,
- schopnost, úsilí a náhoda,
- existenci nekonkurujících si skupin na trhu práce,
- různou míru investic do lidského kapitálu – vzdělání, rozvíjení svých schopností.

Více o trhu práce v podmínkách dokonalé konkurence se můžete dočíst v odborných publikacích:

- Ekonomie trhu práce (Šimek),
- Ekonomie (Holman, Samuelson),
- Mikroekonomie (Hořejší, Macáková) apod.



Kontrolní otázky:

1. Definujte poptávku firmy po práci a odvození její křivky.
2. Vyjmenujte faktory, které působí na firemní poptávku po práci.
3. Vysvětlete nabídku práce jednotlivce.
4. Vysvětlete substituční a důchodový efekt nabídky práce jednotlivce.
5. Kdy vzniká na trhu práce přebytek (nedostatek) práce.
6. Objasněte mzdové rozdíly na trhu práce.

2 INVESTICE DO LIDSKÉHO KAPITÁLU

Dříve byl klíčem k prosperitě organizace přístup k penězům a kvalitnímu vybavení, v posledním desetiletí pochází konkurenční výhoda spíše z vnitřních zdrojů. Kvalita duševního kapitálu je základem pro tvorbu hodnoty organizace a její úspěšné postavení na trhu. Duševní kapitál má dvě stránky: sociální a lidský kapitál.

Sociální kapitál představuje mezilidské vazby, sdílené hodnoty a postoje, důvěru a povinnosti. Pojem sociální kapitál zahrnuje vztahy a interakci mezi pracovníky uvnitř firmy (*vnitřní sociální kapitál*) a interakci mezi pracovníky a jejím okolím, tzn. zákazníky, partnery, konkurencí apod. (*vnější sociální kapitál*). Některé studie prokázaly silnou korelaci mezi vnitřním a vnějším sociálním kapitálem na proces získávání znalostí a tím i jejich pozitivní vztah k inovacím a změnám.

Sociální kapitál jako **organizační charakteristika** zvyšuje úspěch. Např. při tvorbě strategických aliancí se díky funkční síti sociálních vztahů snadněji najdou vhodní partneři a znalost partnerů pomůže vytvořit užitečný způsob spolupráce. Sociální kapitál posiluje též šanci bránit se nepřátelským převzetím firmy (kde je vzájemná důvěra a otevřenost, tam se snižuje nebezpečí, že se firma stane obětí cizího "nájezdníka"). Nově vznikajícím firmám zase přináší větší množství finančního kapitálu od investorů (kdo nikoho nezná a když nikdo nezná jeho, pak má většinou méně možností získat investice).

Lidský kapitál představuje lidský faktor v organizaci. Je to kombinace inteligence, dovedností, zkušeností a návyky pracovníků, kteří jsou prospěšní k naplňování cílů organizace. Vliv lidského kapitálu na inovace a výkonnost firem je dokumentován řadou výzkumů a studií. [12]

Lidský kapitál je termín, který je starý jen několik málo desetiletí, a není to ještě zcela ustálený pojem. To znamená, že ho různí autoři interpretují různě. Jedno z takových víceméně obecně přijímaných vymezení je, že *lidský kapitál jsou znalosti a dovednosti, kterými jedinec disponuje*. Lidským kapitálem můžeme rozumět i produktivní schopnosti člověka, tedy to, co se investuje do produkce. Takto chápaný lidský kapitál je označován jako *základní lidský kapitál*.

Jeho rozšířením je pak tak zvaný **širší lidský kapitál**, kterým se rozumí potenciál rozvíjet a uplatňovat své schopnosti. Jak základní, tak rozšířený lidský kapitál by se vešly do výše uvedeného vymezení. Toto vymezení se postupně zpřesňovalo, ke znalostem a dovednostem byly přidány ještě schopnosti a vlastnosti a byly vyloučeny neužitečné znalosti a dovednosti. Tak se dospělo k vymezení, které vypracovala OECD: **Lidský kapitál jsou znalosti, dovednosti, schopnosti a vlastnosti jedince, které usnadňují vytváření osobního, sociálního a ekonomického blaha**. Lidský kapitál je zřejmě výsledek vzdělávání, vrozených schopností a rodinného a sociálního prostředí. Když tedy budeme chtít lidský kapitál měřit, měli bychom vzít v úvahu všechny tyto vlivy. Jenomže ohodnotit vrozené schopnosti a rodinné a sociální prostředí neumíme, tak si pomáháme předpokladem, že lidský kapitál je především výsledkem vzdělávání. Měřit bychom měli to, co se do jedince vloží, tedy objem znalostí a dovedností. Jenomže to také neumíme, takže jako náhražku, jako přibližnou míru používáme délku vzdělávání. [55]

2.1 HISTORIE A PODSTATA TEORIE INVESTIC DO LIDSKÉHO KAPITÁLU

Ačkoliv první zmínky o tom, že vzdělání muže být jistou formou investice, která zvyšuje produktivní schopnosti člověka a následně také jeho celoživotní příjem prezentoval ve svém díle „*Pojednání o podstatě a původu bohatství národu*“ (1776) již Adam Smith, dlouhou dobu nebyla této oblasti věnována téměř žádná pozornost. Nová forma kapitálu tak nachází své místo v rámci ekonomické vědy až na sklonku čtyřicátých let 20. století mezi členy neoklasicky smýšlející tzv. **Chicagské školy**. Studium lidského kapitálu je typickým znakem chicagské školy. Téměř každý z jejich představitelů přispěl k lepšímu pochopení tohoto pojmu. V podobě ne nepodobné dnešnímu významu se termín lidský kapitál objevuje v poválečné analýze národních účtů Spojených států autorů Miltona Friedmana a Simona Kuznetse nazvané *Income from Independent Professional Practise*. Lidský kapitál je v ní prezentován jako jedna z hlavních příčin rozdílné výše průměrných příjmů různých zkoumaných profesí. Ve svých pozdějších myšlenkách o lidském kapitálu navazoval Friedman na první teorie zpracované Theodorem W. Schulzem a Gary S. Beckerem, kteří celému světu ukázali skutečný význam lidského kapitálu v ekonomii. Becker později rozvinul teorii lidského kapitálu v reálném a komplexním prostředí lidského života. [78]

Beckerova kniha „*Lidský kapitál*“ (*Human Capital*, 1964) svého autora skutečně proslavila. Becker v něm rozvinul teoretické základy pro rozhodování o investicích do lidského kapitálu – především do vzdělání a do zdraví. Touto knihou bohatě vybavenou statistickými údaji a matematickými modely Becker navazuje na průkopnické práce Allana Wallise.

Pojem lidský kapitál zavedl do ekonomie Beckerův učitel pozdější kolega Milton Friedman. Becker se pokusil podat výklad některých pozorovaných záhad, které do té doby nebyly vysvětleny: Proč rostou výdělníci klesajícím tempem v závislosti na růstu pracovních zkušeností? Proč má míra nezaměstnanosti negativní vztah k úrovni dovedností? Teorie lidského kapitálu pomohla na tyto a řadu dalších otázek nalézt odpověď.

Podstatnou část investic do lidského kapitálu činí **investice do vzdělání a do zdraví**. Becker vytvořil model pro měření vzdělání a vysvětlil rozdíly ve mzdách na základě rozdílů ve vzdělání. Lidé investují do sebe – nejen do svého vzdělání, ale i do zdraví, do poznávání formou cestování apod., protože očekávají, že se jim tato investice vrátí v podobě budoucích vysokých výdělků. [26]

Význam investic do lidského kapitálu dokládá Becker příklady poválečného ekonomického vývoje USA, Japonska, a západní Evropy, na nichž se snaží prokázat vliv lidského kapitálu na hospodářský růst. Příklad tzv. „asijských tygrů“, např. Japonska a Taiwanu, je pak podle Beckera ukázkou toho, jak investice do nových technologií, vědy a lidského kapitálu může v krátkém časovém horizontu dopomoci k dosahování hospodářského růstu i v zemích, které mají nedostatek přírodních zdroj. [10] [78]

2.2 INVESTICE DO LIDSKÉHO KAPITÁLU Z POHLEDU JEDNOTLIVCE

Kvalitní lidské zdroje jsou jednou ze zásadních podmínek v procesu vzniku a transferu znalostí, zároveň též významně ovlivňují předpoklady dané země (či společností) pro dlouhodobý udržitelný ekonomický rozvoj. Kvalifikovaná pracovní síla, která dokáže reagovat na potřeby a výzvy ekonomiky je podmínkou pro rozvoj nových technologií a růst konkurenceschopnosti ekonomiky.

Kvalita lidských zdrojů je vymežována čtyřmi základními ukazateli, kdy první odkazuje přímo na kvalitu lidských zdrojů, druhý a třetí ukazatel se zaměřuje na vzdělání –

tedy na faktor nejvíce tuto kvalitu ovlivňující a čtvrtý ukazatel se zabývá potenciálem lidských zdrojů z hlediska technického pokroku:

- kvalifikace a dovednosti obyvatelstva,
- účast na vzdělání,
- výdaje na vzdělání,
- lidské zdroje pro rozvoj technologií.

Přestože počáteční vzdělávání (předškolní, základní, střední a vyšší i učňovské školství) je stále velmi důležité, v současnosti narůstá význam a potřeba dalšího vzdělávání. Získané dovednosti musejí být neustále obnovovány, aby odpovídaly novým technologiím, rostoucí internacionalizaci a demografickým změnám. [93]

Investice do lidského kapitálu je jedna z nejdůležitějších a možná také jedna z nejvíce výnosných na světě vůbec. V této souvislosti je otázkou, jak měřit úroveň lidského kapitálu a investic do něj a jak měřit výnosy z takové investice. Jedna z možností je založena na ohodnocení jednotlivých stupňů vzdělání určitými hodnotami, další možností, je také založena na ohodnocení jednotlivých stupňů studia určitými hodnotami, přičemž tyto hodnoty jsou rovný délce studia těchto stupňů.

Také investici do lidského kapitálu je možné hodnotit z různých pohledů. V první řadě je možné pohlížet na tuto investici z individuální stránky věci: jedinec nese **náklady obětované příležitosti** (z důvodu odloženého vstupu na pracovní trh), ale také **náklady na vzdělání jako takové, školné, náklady na bydlení v místě studia, tranzitní náklady** apod. Na druhé straně vzdělanější osoby mají vyšší příjmy, nižší riziko nezaměstnanosti, vyšší starobní penze, delší střední délku života, apod. Tyto náklady a výnosy je možné rozdělit na dvě základní skupiny – ekonomické a neekonomické. Další možností, jak pohlížet na investici do lidského kapitálu, je z pohledu veřejných rozpočtů, které nesou náklady v podobě investic do školství, oportunitní náklady v podobě ušlých daní a naopak získávají výnosy z vyšších vybraných daní z vyšších příjmů v budoucnu, nižší míru nezaměstnanosti, vyšší produktivitu, přidanou hodnotu a domácí produkt. [42]

Model investic do lidského kapitálu předpokládá, že si člověk rozhodující se o tom, zda se bude dále vzdělávat nebo nikoliv, klade otázku:

"Je další rok vzdělávání dobrou investicí?"

Odpověď na tuto otázku bude znít ano, jestliže zvýšené příjmy a jiné požitky získané díky tomuto roku vzdělávání, převyšují výchozí náklady a přinášejí alespoň takový výnos, jaký by přinesl jiný způsob investice peněz a času rozhodující se osoby. [7]

Příklady výhod z dodatečného studia:

- zvýšená mzda v budoucnu,
- zvýšení uspokojení z práce,
- společenská prestiž,
- větší ocenění mimotržních aktivit a zájmů.

Náklady na vzdělání:

- přímé - náklady na školné, učebnice, dopravu (direct costs),
- nepřímé - ušlý příjem po dobu studia - náklady obětovaných příležitostí (opportunity costs),
- psychické - studium je obtížné, nudné, vyčerpávající - obtížně exaktně vyčíslitelné.

Výnosy ze vzdělání:

Výpočet výnosů z investic do vzdělání v budoucnosti předpokládá diskontování výnosů, které přijdou později, oproti těm, které přijdou dříve.

Výnos či výhodu, kterou člověk obdrží v budoucnu, obvykle hodnotí v současnosti méně než tu, kterou obdrží okamžitě a to především ze dvou důvodů:

- jestliže člověk zamýšlí tento výnos zkonsumovat, dává přednost tomu, zkonsumovat jej okamžitě (nejistota ohledně dalšího života činí jeho užitečnost v budoucnu problematickou),
- jestliže člověk hodlá tento peněžní výnos investovat, může pobírat úrok po delší dobu.

Při rozhodování se o tom, zda studovat např. universitu či nikoliv, provádí exaktní výpočty jen velmi málo studentů. Dělají většinou méně formální odhady, které zohledňují některé faktory výše uvedeného rozhodovacího procesu. Na základě těchto odhadů a modelu investic do lidského kapitálu lze provést následující čtyři předpovědi, týkající se poptávky po vzdělání:

- osoby orientované na současnost, půjdou na universitu s menší pravděpodobností než lidé orientovaní do budoucna za jinak stejných dalších podmínek. Tuto předpověď lze jen obtížně jednoznačně potvrdit či popřít, neboť lidé mají různé, leč nepozorovatelné subjektivní diskontní faktory. Některé lékařské statistiky však podporují předpověď, že lidé, kteří mají silný sklon investovat do lidského kapitálu, mají i jinak tendenci k chování orientovanému do budoucna. Existují důkazy, že vzdělanější lidé jsou zdravější, tj. žijí déle a mají méně symptomů nemocí (jako je např. vysoký krevní tlak, vysoká hladina cholesterolu v krvi apod.),
- mladí lidé budou do vzdělání investovat spíše, než starší lidé. Při daných výhodách ze vzdělání za rok mají mladí lidé vyšší současnou hodnotu toku těchto výhod než starší lidé prostě proto, že mají před sebou delší pracovní kariéru,

Jestliže náklady na vzdělání poklesnou, zvýší se počet uchazečů o studium. Těmito náklady mohou být např. přímé náklady, jako je školné. Výzkumy ukázaly, že zájem o studium je citlivý na náklady. Tato náklady ovšem zahrnují i nepřímé náklady, jako jsou ušlé příjmy a psychická námaha. Starší lidé vyhledávají studium méně také proto, že mají vyšší mzdy (díky svým pracovním zkušenostem) a tak jejich ušlé příjmy jsou vyšší,

- počet studentů se zvýší také tehdy, když se zvýší rozdíl mezi příjmy středoškoláků a vysokoškoláků. [22]

Vztah mezi vzděláním a mzdou bývá velmi dobře dokumentován. Mnohé studie ukázaly s použitím metod regresní analýzy, že nejdůležitější vysvětlující proměnnou pro rozptyl v příjmech je vzdělání. Odhadly také výnos z každého dalšího roku vzdělání. Měření kvality a kvantity vzdělávání se na mezinárodní úrovni zabývá např. Organisation for Economic Co-operation and Development (dále OECD), která každý rok vydává zprávu nazvanou Education at Glance. V ní je stanoveno kolem 26 indikátorů vzdělávání. Mezi těmito indikátory jsou kvalitativní ukazatele, vypovídající o vlastnostech, fungování a produktech vzdělávacích systémů. Tyto ukazatele jsou sbírány z primárních dat národních statistik jednotlivých států, pokud možno v ročních časových intervalech. Hodnotí se například kvalita vyučovacího procesu, studijního výkonu studenta, instituce, učitelského sboru. Mezi kritéria spadající do kvantitativní kategorie vyučovacího procesu a vyjadřující

předem dohodnuté charakteristiky se řadí například délka studia, její prodlužování vede k vyšší produktivitě lidské práce a tím k růstu HDP. [22]

Kromě uvedené zprávy každé tři roky OECD hodnotí výsledky programu The Programme for International Student Assessment (dále PISA), který měří a porovnává matematické, čtenářské, přírodovědecké kompetence a schopnosti 15letých žáků. Měření se zakládá na myšlence, že nejefektivnější je srovnávat znalosti a dovednosti ve stejné věkové kategorii. Kromě výkonů žáků přiložený dotazník zjišťuje i další údaje týkající se školního a rodinného prostředí, které budou použity k objasnění dosažených výsledků jednotlivých národností v PISA. Hlavním cílem je dát zpětnou vazbu na kvalitu a úroveň vzdělávacího systému v dané zemi tvůrcům školské politiky. Programu se kromě členských zemí OECD účastní i jiné země, které projevíly zájem se zapojit.

2.3 INVESTICE DO LIDSKÉHO KAPITÁLU Z POHLEDU FIRMY

Pokud organizace provádí výcvik pracovníků, který pro ni samozřejmě znamená jisté náklady, činí tak podle Beckera z důvodu očekávání převisu budoucích výnosů nad budoucími náklady na pracovníka, které by ve výsledku znamenaly zisk. Podle toho, zda je pracovník schopen využít kvalifikaci získanou výcvikem pouze v dané firmě, nebo na širším poli trhu práce rozlišujeme mezi všeobecným a specifickým výcvikem. [22]

Až dosud nebylo rozlišováno mezi typy lidského kapitálu. Gary Becker, který tento pojem zavedl, rozlišuje dva typy lidského kapitálu:

- obecný,
- specializovaný.

Obecným lidským kapitálem rozumíme znalosti, které mohou být využity v celé šíři různých zaměstnání a profesí. Můžeme do něj zahrnout základní vzdělání, znalost práce s textovým, grafickým programem apod. Nové znalosti a dovednosti získané během takového výcviku ve firmě, může pracovník využít i v mnoha jiných firmách na trhu. Například praktický doktor může stejně dobře využívat svých znalostí v mnoha různých nemocničních zařízeních, nebo lesní dělník může vykonávat svou práci na mnoha místech pod různými zaměstnavateli. Následkem výcviku dojde ke zvýšení mezního produktu pracovníku, doprovázené zvýšením mezd ve stejné výši. Firma poskytující všeobecný výcvik tak nezískává žádný výnos, což je důvodem, proč nechce nést náklady za výcvik. Ty by měli nést pracovníci absolvující výcvik, neboť pro ně v budoucnu bude znamenat výnosy v podobě zvýšených mezd. Zaměstnanci tedy uhradí náklady za výcvik v podobě snížené mzdy, což ukazují následující rovnice.

Protože absolvováním výcviku se roste mezní produkt i mzdy stejně, lze rovnici zapsat do tvaru:

$$MP_0 = W_0 + k$$

MP je mezní produkt a W je mzda
k jsou výdaje na výcvik

Z čehož plyne, že mzda vycvičených pracovníků je ponížena právě o náklady na jejich výcvik

$$W_0 = MP_0 - k_{30}$$

V realitě se s „přetáhnutím“ vycvičeného pracovníka tržním konkurentem můžeme setkat poměrně často. Subjekty, které tak do vzdělávání svých zaměstnanců investují nemalé prostředky, se snaží často bránit pomocí různých forem předběžných smluv o nevypovězení pracovního poměru po určitou dobu od absolvovaného výcviku. Jiné

subjekty se naopak nemusí řídit výše uvedenými rovnostmi a služby svých důležitých pracovníků si pojišťují zvyšováním jejich mezd. [13]

Specializovaný lidský kapitál jsou znalosti a zručnosti a zručnosti, které jsou specifické pro konkrétní pracovní zařazení. Je to např. znalost jak zacházet s konkrétním strojem, který se používá v určité továrně nebo znalost organizace výroby na nějakém konkrétním úseku.

Většina výcviku zahrnuje prvky obou typů, přesto je rozlišování těchto dvou typů užitečné.

Náklady na pracovní výcvik jsou koncentrovány obvykle do prvního období zaměstnání a neopakují se. Později však tyto investice do pracovníků zvyšují jejich produktivitu. Jakmile zaměstnavatel tyto investice udělá, je pro něj levnější používat práci svých dosavadních zaměstnanců, než najímat za stejnou mzdu jiné pracovníky, neboť jim by musel opět poskytnout výcvik.

Při najímání nových pracovníků musí tedy uvažovat nejen jejich současné příjmy z mezního produktu práce a náklady na jejich zaměstnání, ale také budoucími příjmy z mezního produktu práce a budoucími náklady. Rozhodování o najímání pracovníků je tedy založeno na toku nákladů budoucích přínosů, které noví pracovníci zaměstnavateli přinesou. Místo porovnávání současných příjmů z mezního produktu práce (MRP_L) a současných mezních nákladů na práci (MFC_L), jak je uvažováno v jednoduchém modelu, musí zaměstnavatel porovnávat současnou hodnotu mezních příjmů z mezního produktu práce v budoucnu ($P MRP_L$) se současnou hodnotou budoucích nákladů ($P MFC_L$). [22]

Například současná hodnota příjmu z mezního produktu práce pracovníka zaměstnaného na dvě období, je rovna součtu příjmu z mezního produktu práce v současnosti a příjmu z mezního produktu práce v dalším období, který je diskontován.

$$P MRP_L = MRP_0 + MRP_1 / (1+r)$$

r = úroková míra

Současná hodnota reálných mezních nákladů na práci je:

$$P MFC_L = w_0 + C + w_1 / (1+r)$$

C jsou náklady na výcvik, nejsou diskontovány, neboť byly vynaloženy v současném období (období 0), stejně jako w_0 .

Aby podnik dosáhl maxima současné hodnoty svého zisku, měl by najímat práci až do bodu, kdy se příjem z mezního produktu práce vyrovná s vyšší mezních nákladů na najmutí pracovníka.

$$P MRP_L = P MFC_L = MRP_0 + MRP_1 / (1+r) = w_0 + C + w_1 / (1+r)$$

Předpokládejme nyní, že ve výchozím období převyšují náklady na přijetí a výcvik dalšího pracovníka vyšší příjmu z mezního produktu práce:

$$w_0 + C - MRP_0 > 0$$

Aby najmutí další pracovníka maximalizovalo současnou hodnotu zisku podniku, v druhém období musí přinést zisk, takže:

$$MRP_1 - w_1 > 0$$

tj. mzda musí být nižší než příjem z mezního produktu tohoto pracovníka.

Více o problematice Investic do lidského kapitálu se můžete dočíst v odborných publikacích:

- Trh práce (Šimek),
- Dějiny ekonomického myšlení (Holman),
- Lidský kapitál. Úvod do ekonomie chování (Kameníček) apod.



Kontrolní otázky:

1. Objasněte pojem lidský kapitál.
2. Jaké faktory působí na člověka při rozhodování o tom, zda půjde studovat.
3. Jak dělíme náklady na vzdělání a blíže je specifikujte.
4. Co je podstatou teorie lidského kapitálu.
5. Vysvětlete rozdíl mezi obecným a specializovaným lidským kapitálem

3 ROZDÍLY VE MZDÁCH NA TRHU PRÁCE

Příčiny rozdílů mezd vycházejí z nehomogenosti lidí a prací. Některé rozdíly ve mzdách jsou tzv.: kompenzační rozdíly (kompenzující nepeněžní rozdíly v kvalitě práce). Některé rozdíly ve mzdách lze připsat ale i existující diskriminaci.

Za příčiny existujících rozdílů ve mzdách, lze považovat:

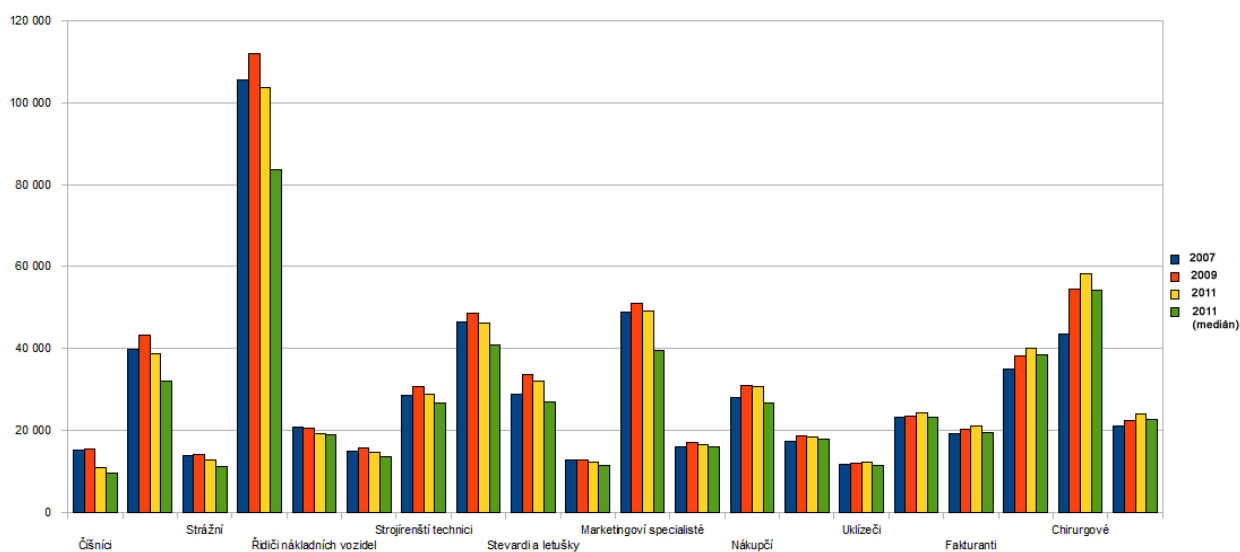
- kompenzační mzdové rozdíly – zaměstnání riziková, s malou prestiží, neatraktivní zaměstnání,
- jedinečnost člověka – nadání, talent,
- různou míru investic do lidského kapitálu – vzdělání, rozvíjení svých schopností,
- existenci nekonkurujících si skupin na trhu práce,
- schopnost, úsilí a náhoda. [51]

Mzdy v posledních dvou letech prošly menším zemětřesením. Kde je možné sehnat vhodné pracovníky levněji, odměny klesají, kde se firmy přetahují, výdělků rostou. Vyplyvá to z údajů z informačního systému o průměrné mzdě.

K největším poklesům za posledních dva roky došlo u profesí: prodavači, pomocní dělníci, šičky, strážníci nebo číšníci. Tedy ty, které může vykovávat značná část ze současné půlmilionové armády nezaměstnanosti.

Pokles průměrného příjmu se ale týká i profesí, které vyžadují dostatečnou kvalifikaci. Méně si vydělávají například hlavní účetní i programátoři. U nich se na průměru pravděpodobně projevilo propuštění těch nejlépe placených a naopak přijetí nových uchazečů s nižšími mzdovými nároky. Neznamená to ale, že by povolání programátora či účetního přestalo být perspektivní, nejčastější mzdy se v oboru nezměnily. S průměrem podle dostupných údajů pohlo snížení počtu osob s nadprůměrnými odměnami. [61]

Obrázek č. 6: Vývoj rozdílů mezd u jednotlivých profesí v letech 2007 - 2011



Zdroj: Šetření Českého statistického úřadu (ČSÚ), 2007-2011.

a) Pracovní prostředí a pracovní podmínky

Existují velké rozdíly ve mzdách způsobené rozdílnou přitažlivostí jednotlivých profesí. Přilákání pracovníků do méně atraktivních profesí může vést k vyšším nabízeným mzdám. Rozdíly ve mzdách, které slouží ke kompenzaci nepeněžních rozdílů mezi profesemi, se nazývají kompenzační rozdíly. [22]

Většinou se jedná o práce:

- s nimiž je spojeno např. špinavé pracovní prostředí,
- spojené s nepravidelnou zaměstnaností,
- spojené se sezónním vysazováním ze zaměstnání,
- práce s krátkým obdobím celoživotní pracovní aktivity.

Tyto práce jsou většinou považovány za méně přitažlivé a jsou spojeny s nízkými mzdami, která se jen málo pohybuje nad úrovní minimální mzdy.

b) Jedinečnosti na trhu práce

Někteří jedinci disponují mimořádnými dovednostmi, které jsou vysoce hodnoceny a oceňovány. Mimo oblasti své specializace by tito jedinci vydělávali pouze zlomek toho, co vydělávají v tomto případě. Nabídka jejich práce je zcela nezávislá na jejich mzdové sazbě, což znamená, že jejich křivka nabídky práce je zcela neelastická.

Pro přebytek takových mezd nad nejvyššími dosažitelnými důchody v jiných povoláních se užívá pojem čistá ekonomická renta. (Jedná se o stejný případ jako u trhu s půdou - renta z fixního množství půdy).

Protože nabízené množství práce těchto špičkových poradců, zpěváků, některých sportovců je zcela neelastická, jejich úsilí pracovat bude málo reagovat např. na vysoké daňové sazby. I když čistou odměnu zredukuje mnohdy vysoké daně nebo jiné tržní síly, budou tyto osoby i nadále poskytovat své služby. Kromě výše zmíněných oblastí, rozhoduje o výši mzdy také:

c) Pohlaví

Rozdíl v ohodnocení je znát dle pohlaví. V roce 2012 mediánový hrubý příjem žen dosahoval asi 84 procent střední mzdy mužů. Byl 19 808 korun, tedy o 3 652 korun nižší. Propast se sice začala uzavírat, ale jen pomalu. Za posledních 15 let se u průměrného výdělku zmenšila o dvě procenta a u mediánu o 5,5 procenta. Vyplývá to z údajů Českého statistického úřadu za roky 1996 až 2011.

d) Věk

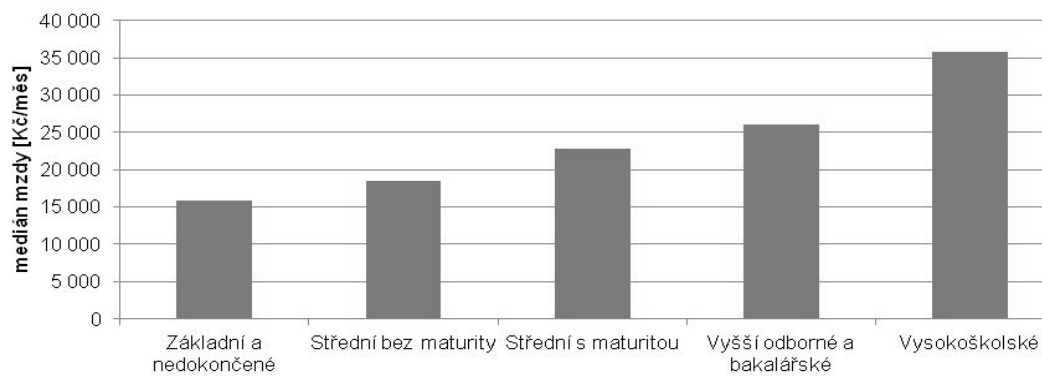
Mzda s postupujícím věkem stoupá, což se dá vysvětlit tím, že lidé mají více zkušeností a tím jsou pro zaměstnavatele hodnotnější. Ovšem od určitého věku mzdy zase klesají. Údaje MPSV sledují vývoj takzvané střední mzdy, mediánu, která dělí vyplácené mzdy na dvě stejné poloviny. To znamená, že polovina lidí bere vyšší a polovina lidí nižší mzdu. Podle expertů více vypovídá o příjmech lidí než průměrná mzda, na niž například v soukromých firmách nedosáhne 69 procent zaměstnanců.

O něco odlišnější je situace v nepodnikatelské sféře, to znamená ve státní a veřejné správě. Zde totiž platy stoupají úměrně s věkem. Nejnižší měsíční hrubý střední plat, 10 655 korun, berou lidé mladší 20 let. Na nejvíce peněz si zde přijdou šedesátníci a starší. Medián jejich mzdy dosahuje 25 921 korun.

e) Vzdělání

Nikoho asi nepřekvapí, že v tom, jakou budete mít nebo máte mzdu, hraje velkou roli nejvyšší dosažené vzdělání. A další věcí, již nebude snad nikdo překvapený, je to, že čím vyšší máte vzdělání, tím vyšší máte mzdu. Tato teoretická poučka platí tedy i v reálném životě.

Obrázek č. 7: Hrubá měsíční mzda podle vzdělání za rok 2011



Zdroj: Šetření ISPV pro rok 2011.

f) Region

Ani další rozbor nám nepřinese asi příliš velkou dávku novinek, jež by se lišily od našeho běžného povědomí. Následující tabulka ukazuje rozbor mezd podle regionů a podle pohlaví za rok 2012.

Tabulka č. 1: Přehled průměrných platů žen a mužů podle krajů (2012)

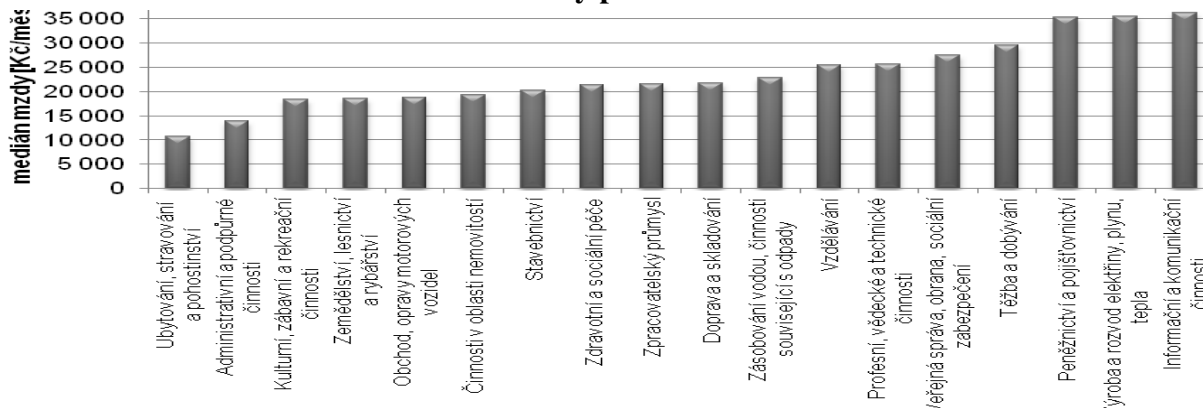
Kraj	Muži	Ženy	Podíl ženy/muži
Moravskoslezský kraj	26 135	19 491	-25%
Olomoucký kraj	25 445	19 094	-25%
Praha	36 668	27 587	-25%
Jihomoravský kraj	28 543	21 476	-25%
Liberecký kraj	26 450	19 981	-24%
Zlínský kraj	25 275	19 304	-24%
Středočeský kraj	27 314	21 012	-23%
Kraj Vysočina	25 171	19 496	-23%
Plzeňský kraj	26 599	20 856	-22%
Ústecký kraj	25 521	20 047	-21%
Jihočeský kraj	24 987	19 634	-21%
Pardubický kraj	25 847	20 691	-20%
Královéhradecký kraj	25 021	20 277	-19%
Karlovarský kraj	23 167	18 890	-18%

Zdroj: Šetření Českého statistického úřadu (ČSÚ), 2012.

g) Ekonomický sektor

Dostáváme se nyní k sektoru, kde se dají nejlépe vydělat peníze. Že to budou finanční služby, to asi napadne každého. Banky a další finanční instituce jsou nejbližší ke zdroji peněz, tedy si „za to“ nechávají i zaplatit a peníze se jim nejlépe vydělávají. Máme tady ale i další velmi perspektivní obory, z nichž některé jsou dokonce perspektivnější než finance. Podívejme se na statistiku mezd podle sektorů.

Obrázek č. 8: Medián hrubé měsíční mzdy podle sektorů



Zdroj: Šetření Ministerstva práce a sociálních věcí (IPSV), 2011.

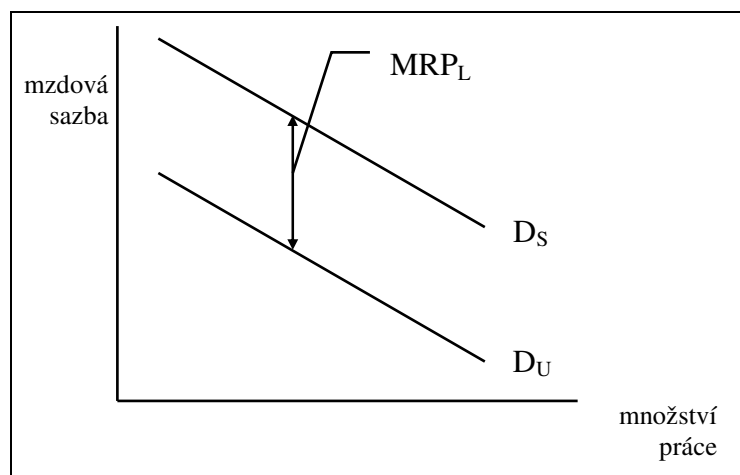
Na špičce je ve vedoucí pozici sektor informační technologie a komunikace, následovaný energetikou (statistiku asi hodně ovlivňuje ČEZ) a finančními službami. Tyto sektory jsou pro Vás z hlediska mzdy nejvýhodnější. S jistým odstupem následuje sektor těžby.

3.1 POPTÁVKA A NABÍDKA NA TRZÍCH KVALIFIKOVANÝCH A NEKVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍKŮ

Kvalifikovaná pracovní síla je schopna dosáhnout vyššího fyzického mezního produktu práce. Čím je vyšší mezní fyzický produkt, tím je vyšší příjem z mezního fyzického produktu práce a tím je také vyšší poptávka po kvalifikované pracovní síle a tím také vyšší mzdové sazby.

Křivka poptávky po práci je dána křivkou příjmu z mezního produktu práce, jak bylo uvedeno dříve.

Obrázek č. 9: Poptávka po kvalifikované a nekvalifikované práci



D_S - poptávka po kvalifikované práci

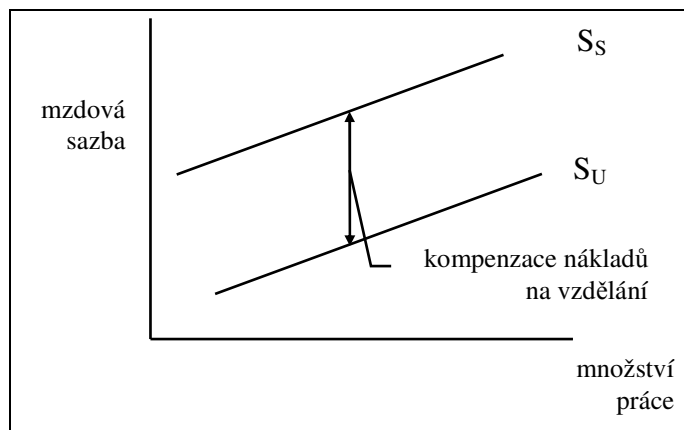
D_U - poptávka po méně kvalifikované práci

Zdroj: ŠIMEK, 2005.

Vyšší dovednosti a znalosti bývá obvykle nákladné získat. Lidé, kteří investovali do svého vzdělání, očekávají vyšší mzdu jednak, aby byly kompenzovány jejich náklady na vzdělání a také pro dosažení dodatečných výnosů ze vzdělání - viz teorie do lidského kapitálu.

Křivka nabídky práce kvalifikované práce proto leží přinejmenším tak vysoko, aby bylo možno kompenzovat náklady nutné k dosažení kvalifikace.

Obrázek č. 10: Nabídka kvalifikované a nekvalifikované práce



S_S - nabídka kvalifikované práce

S_U - nabídka nekvalifikované práce

Zdroj: ŠIMEK, 2005.

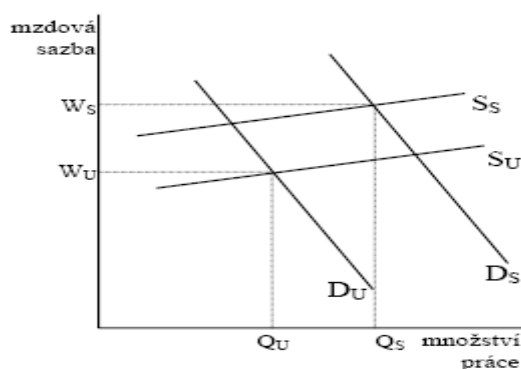
Mnoho ekonomů se také domnívá, že vzdělání a vyšší kvalifikační úroveň s sebou nese tzv. společenský prospěch. Toto bývá zpravidla zdůvodňováno následujícími argumenty:

- kvalifikovaný pracovník má nižší míru nezaměstnanosti než méně kvalifikovaný (při vyšší míře nezaměstnanosti vyvstávají značné nároky na výplaty dávek, projevuje se vyšší kriminalita apod.),
- účast v politickém životě a kvalita politických rozhodnutí se může zlepšit s vyšším vzděláním voličů i volených (to následně vyvolává kvalitnější rozhodnutí a vyšší prospěch společnosti jako celku),
- mezigenerační prospěch (děti lépe vzdělaných rodičů vyrůstají v lepším prostředí, mohou být lépe vedeny k získání vyšší kvalifikace a následně mohou k tomu vést taky své děti).

Zdůraznění sociálních aspektů vzdělání a vysoké kvalifikace je důležité pro podporu financování vzdělání ze státních fondů. [22]

Souhrnné vyjádření výše uvedených rozdílů je zobrazeno následujícím obrázkem.

Obrázek č. 11: Trhy kvalifikované a nekvalifikované práce



D_S - poptávka po kvalifikované práci
 D_U - poptávka po méně kvalifikované práci
 S_U - nabídka nekvalifikované práce
 S_S - nabídka kvalifikované práce

Zdroj: ŠIMEK, 2005.

3.2 NEKONKURUJÍCÍ SI SKUPINY NA TRHU PRÁCE

Před rozdíly uvedené výše, existují stále vysoké rozdíly ve mzdových sazbách na trhu práce podle profesí.

Tyto rozdíly mohou být způsobeny tím, že trhy práce jsou segmentovány a lze se na nich setkat se skupinami, které se navzájem nekonkurují.

J.E. Cairnes (1874):

„V reálném životě se nesetkáváme s neomezenou konkurencí veškerého obyvatelstva o všechna zaměstnání, nýbrž s vrstvami povolání, které jsou naskládány jedna na druhou. Pracovníci zaměstnání v různých vrstvách jsou pro účely efektivní konkurence od sebe prakticky izolováni.“

Vysvětlení příčin rozdělení trhu práce na dílčí trhy:

K úspěšnému výkonu povolání a kvalifikovaných prací je potřeba vynaložit poměrně značné investice jak z hlediska času, tak peněz.

Jakmile se tedy lidé specializují v určitém povolání, stávají se součástí určitého dílčího trhu práce. Jsou tak vystaveni vlivu nabídky práce a poptávky po práci ve své dovednosti a zjišťují, že jejich pracovní výdělků rostou nebo klesají v závislosti na dění v jejich povolání, případně odvětví.

Teorie nekonkurujících si skupin je velmi významná pro pochopení problematiky diskriminace na trhu práce.

Ačkoliv teorie nekonkurujících si skupin osvětluje důležitý aspekt trhu práce, je zřejmé, že určitá konkurence existuje vždy. Různé profese nejsou ani stoprocentně identické ani stoprocentně rozdílné. Jsou spíše částečnými substituty, než substituty dokonalými, takže reálná situace je obecně situací částečně si konkurujících skupin. [22]

3.3 TEORIE DUÁLNÍHO TRHU PRÁCE

O faktorech působících na vztah mezi poptávkou a nabídkou rozhoduje charakter tohoto trhu, především, zda se jedná o dokonale či nedokonale konkurenční trh. Dokonale konkurenční trh spadá do oblasti čistě teoretické abstrakce, jež ale bývá východiskem pro řadu modelů, které jsou postupně modifikovány odstraněním některých zjednodušujících předpokladů, a tak se přibližují reálnému trhu práce. Pokud jsou podmínky pro dokonalou konkurenci na trhu práce splněny, dochází k optimální alokaci pracovníků do firem za určité mzdy na základě teorie firmy vycházející z analýzy mezních nákladů. Uvolněním některého z výše uvedených předpokladů se dostáváme k modelům nedokonalé konkurence. Je-li trh práce nehomogenní (tzn. že zde existují bariéry), dochází k jeho segmentaci. Segmentací se rozumí procesy, jejichž prostřednictvím dochází k oddělení určitých skupin prací, popř. sektorů trhu práce. Segmentace může mít geografický a profesní charakter nebo charakter závislosti na vztahu pracovníka k zaměstnavateli. Jejím výsledkem mohou být disproporce - např. vysoká nezaměstnanost a rigidita mezd. Trh práce může být segmentován **na interní a externí**. Interním trhem práce se rozumí trh práce uvnitř jednotlivých podniků a externí trh práce se nachází mimo podniky. Dále trh práce může být rozdělen na **trh primární a sekundární**. [22] [26]

Primární trh práce:

- lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí,
- relativně dobré možnosti profesionálního růstu,
- lepší pracovní podmínky,
- pracovní místa poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním,

- pro pracovníky je snadnější zvýšit si kvalifikaci a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání, popřípadě zvýšit si tak šanci udržení se na tomto privilegovaném trhu práce i po případném propuštění,
- práce je relativně dobře placená a je zajištěn i určitý růst mezd,
- fluktuace je relativně nízká.

Sekundární trh práce:

- pracovní místa s nižší prestiží,
- nižší mzdová úroveň,
- pracovní kariéra málo výhodná, popřípadě se o kariéře nedá vůbec hovořit,
- trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra osob, které se na tomto trhu pohybují je periodicky přerušována obdobími kratší či delší nezaměstnanosti,
- pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými, i když na druhé straně je zde snadnější získat zaměstnání než na primárním trhu práce,
- velká fluktuace pracovníků v rámci sekundárního trhu práce,
- omezení či znemožnění přechodu na primární trh práce z důvodu malé či žádné možnosti zvýšení si kvalifikace.

To, že se trh práce rozdělil na relativně samostatné části, znamená určité bariéry pohybu pracovníků. Přejít se sekundárního trhu na primární není pro většinu osob, které se zde nacházejí prakticky možné.

Na tomto trhu se koncentrují zejména:

- ženy s malými dětmi,
- hodně mladí nebo naopak staří lidé,
- osoby tělesně postižené,
- nekvalifikované a málo vzdělané osoby,
- příslušníci etnických minorit.

Více o problematice rozdílných mezd na trhu práce se můžete dočíst v odborných publikacích a statistických ročenkách:

- Trh práce (Šimek),
- Zásady ekonomie (Mankiw),
- Statistická šetření MPSV, Českého statistického úřadu, Eurostatu apod.



Kontrolní otázky:

1. Vysvětlete existenci značných rozdílů ve výdělcích na trhu práce.
2. Co rozumíte pod pojmem jedinečnost na trhu práce a jak se projevuje v případě odměňování.
3. Co říká teorie nekonkurujících si skupin na trhu práce.
4. Blíže objasněte pojem primární trh.
5. Jaké jsou hlavní rozdíly mezi primárním a sekundárním trhem práce.

4 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Diskriminace (z lat. *discriminare* = rozlišovat, odlišovat) je termín, který se neustále vyvíjí a její příčiny i následky se často mění v závislosti na sociálním i politickém vývoji země. Nyní, na počátku 21. století, se autoři právnické literatury převážně shodují na výkladu daného institutu pomocí definic převzatých z práva mezinárodního a evropského, k jejichž plnění se česká republika v minulosti zavázala. Rozdílnost jednotlivých článků a publikací pak spočívá pouze v odlišném zaměření společenských věd toto téma zkoumajících a konkrétních diskriminačních důvodů. [53]

Diskriminace je případ takových rozdílů v přístupu na pracovní trh, nebo ve vyplácených mzdách, které mají původ v osobních charakteristikách jako je např. rasová příslušnost, pohlaví, náboženské vyznání, etické příslušnosti či věku, zdravotní handicap nebo nepříznivý zdravotní stav, sexuální orientace.

Diskriminaci lze rozlišit na přímou a nepřímou, negativní a pozitivní.

Přímá diskriminace je jednání, v jehož přímém důsledku dochází k diskriminačnímu následku, **nepřímou** je zdánlivě neutrální opatření, které je však diskriminační ve svých důsledcích. Jde o stav, kdy je znevýhodňován podstatně větší podíl osob a takové opatření, kritérium nebo praxe není nezbytné a nemůže být ospravedlněno objektivními faktory. **Negativní** se rozumí klasické diskriminační znevýhodňování, vylučování, omezování, odnímání práv a svobod. **Pozitivní** se míní přípustné rozdílné zacházení, opatření či zvláštní výhoda na základě diskriminačního kritéria, které je za určitých stanovených podmínek přípustné. Termín se často nahrazuje pojmem **afirmativní akce** (*affirmative action*), opatření směřující k vyrovnání rozdílů a usnadnění profesní činnosti záměrným zvýhodňováním tradičně znevýhodňované skupiny. [98]

Dále existují čtyři základní projevy diskriminace na trhu práce:

- mzdová diskriminace – Muži mají na svých výplatních páskách vyšší cifru než ženy. A to nejen u nás, ale v celé Evropské unii. Diskriminace zakládá rozdíly ve mzdách na něčem jiném, než jsou rozdíly v produktivitě práce,
- zaměstnanecká diskriminace, kdy firmy přednostně najímají muže, i když jsou stejně produktivní jako ženy, a ženy v důsledku toho trpí vyšší mírou nezaměstnanosti v zaměstnání,
- profesní diskriminace – K tomuto druhu diskriminace dochází převážně u fyzicky náročných profesí, které jsou často označovány jako „čistě mužské profese“,
- diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu, kdy ženy mají horší přístup k příležitostem zvyšujícím produktivitu práce, to znamená ke vzdělání a k pracovní přípravě.

4.1 PŘÍČINY DISKRIMINACE

Některé rozdíly ve výdělcích vznikají v důsledku rozdílného vzdělání, pracovních zkušeností a působením dalších činitelů. I po korekcích vlivu těchto faktorů zůstávají velké rozdíly v příjmech mezi některými skupinami obyvatel. Část z nich je způsobena diskriminací.

Příčiny diskriminace můžeme rozdělit na: [22] [85]

- **osobní předsudky** - zaměstnavatelé nebo spoluzaměstnanci nebo spotřebitelé neradi spolupracují s osobami jiné rasy nebo pohlaví.
 - **zaměstnavatelská diskriminace** - Zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace,
 - **zaměstnanecká diskriminace** – Tato situace se vyskytuje převážně na straně nabídky práce, kdy se muži chtějí vyhnout kontaktu na pracovišti s ženskou částí pracovní síly. To znamená například to, že nebudou ochotni přijímat instrukce od nadřízeného pracovníka ženského pohlaví. Pokud firma nebude chtít diskriminovat, bude muset vyplácet tzv. kompenzační rozdíly právě zaměstnancům s diskriminačními sklony, aby si tyto zaměstnance, obzvláště ty vysoce produktivní, udržela. Tato možnost je ovšem finančně velice nákladná a vyvolává to otázku, zda by nemělo dojít k segregaci pracovníků. V tomto prostředí budou totiž pracovní místa obsazena určitou skupinou lidí,
 - **spotřebitelská diskriminace** - Diskriminace na straně spotřebitelů je způsobená právě preferencemi spotřebitelů, kteří kupříkladu nechtějí být obslouženi určitou skupinou obyvatelstva, ženami, a vyžadují jenom mužskou obsluhu. Firmy proto budou najímat dražší mužskou pracovní sílu, což se samozřejmě projeví v cenách statků a služeb poskytovaných právě touto firmou, za které si budou muset spotřebitelé připlatit. Tam, kde se vyskytuje diskriminace na straně spotřebitele, tak se zaměstnavatelé snaží diskriminované zaměstnance převést do prostředí, kde nedochází ke kontaktu s diskriminujícím zákazníkem. Například do výroby v továrnách, atd. Tito pracovníci jsou nahrazováni novými, těmi, které si spotřebitel „žádá“. Tato situace vede k opět segregaci zaměstnanců, zvláště v odvětvích, ve kterém dochází k intenzivnímu kontaktu mezi zákazníkem a zaměstnanci (banky, restaurační zařízení, zdravotnictví, služby, atd.).
- **statistická diskriminace** - záleží na kvalitě informací, na základě, kterých se zaměstnavatelé rozhodují. V případě diskriminace je často rozhodováno na základě hromadných dat v případě jednotlivců,
- **monopolní síla** - souvisí s teorií vzájemně si nekonkurujících skupin pracovníků a s rozdělením trhu práce na jednotlivé dílčí trhy práce, s vlastními nabídkově poptávkovými vztahy a historickým utváření jednotlivých profesí,
- **vytlačování** – Jedná se o lépe a hůře placené profese. Je to typický případ segregace v zaměstnání, kterou můžeme rozlišit na:
 - horizontální segregaci pracovního trhu – koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních, přičemž možnosti žen bývají omezenější než mužů, časté je například odlišné finanční ohodnocení jednotlivých zaměstnání a sektorů,
 - vertikální segregaci pracovního trhu – koncentrace žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice (čím vyšší a odpovědnější pozice, tím méně žen). V celé EU je podíl chudých výdělků u žen 21 %, zatímco u mužů jen 13 %. V Česku je disproporce ještě větší, třináctiprocentní je u mužů – stejně jako v EU, ale pracujících žen je s nízkou mzdou 24,5 %, tedy každá čtvrtá, jak ukazuje následující Tabulka č. 2.

Tabulka č. 2: Úroveň hodinové mzdy a podíl pracujících na chudobě v zemích EU

	Medián hodinové mzdy (EUR)			Procento pracujících chudoby		
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy
Evropská unie	11,9	12,8	11,0	17,0	13,3	21,2
Belgie	16,4	16,8	15,7	6,4	3,3	10,3
Bulharsko	1,5	1,6	1,5	22,0	22,5	21,6
Česká republika	4,4	4,8	4,0	18,2	12,9	24,5
Dánsko	25,0	26,7	23,8	7,7	5,4	9,8
Německo	15,4	16,9	13,8	22,2	17,0	28,7
Estonsko	4,1	4,8	3,6	23,8	15,5	30,1
Irsko	18,3	19,3	17,3	20,7	17,6	23,6
Španělsko	9,4	10,3	8,4	14,7	9,2	21,0
Francie	13,7	14,5	13,0	6,1	4,5	7,9
Itálie	11,9	12,1	11,5	12,4	10,3	15,1
Kypr	9,4	10,6	8,0	22,7	14,9	31,4
Lotyšsko	2,9	3,1	2,7	27,8	26,7	28,7
Litva	2,7	2,8	2,6	27,2	24,5	29,4
Lucembursko	17,8	17,8	18,0	13,1	9,3	20,2
Maďarsko	3,4	3,6	3,3	19,8	18,1	21,5
Malta	7,5	7,6	7,4	18,3	15,6	22,4
Nizozemsko	15,3	16,4	14,3	18,1	15,3	21,2
Rakousko	13,0	14,2	11,1	15,0	8,2	24,8
Polsko	4,0	4,1	3,8	24,2	21,8	26,8
Portugalsko	5,1	5,5	4,6	16,1	10,2	22,1
Rumunsko	2,0	2,0	1,9	25,6	25,5	25,8
Slovinsko	7,2	7,1	7,3	17,1	15,3	19,3
Slovensko	3,9	4,2	3,6	19,0	14,6	23,7
Finsko	16,0	18,0	14,6	5,9	3,3	8,0
Švédsko	14,9	15,8	14,1	2,5	1,9	3,1
Spojené království	12,6	14,1	11,2	22,1	16,7	27,6

Zdroj: ČSÚ za rok 2010.

- **duální trh práce** - trhu privilegovaných prací se mzda utváří na poměrně vysoké úrovni, ale na tento trh práce má přístup např. jen omezená skupina bílých pracovníků. Ve špatně placeném sektoru nekvalifikovaných prací je situace úplně jiná. Mzdová hladina se utváří na poměrně nízké úrovni a pracovní místa mohou být určena především pracovníkům jiné rasy než bílé. Vyloučení diskriminovalo výdělečnou činnost černých dělníků. Jakmile ti byli donuceni vykonávat nekvalifikované práce, tržní síly rozhodly, že černí budou dostávat nižší mzdy než privilegovaní bílí pracovníci,

V současnosti je ve špičkových manažerských funkcích a dalších dobře placených zaměstnáních primárního trhu práce menšina žen. Ženy, podobně jako další menšinové skupiny jsou většinou ve špatně placených nekonkurujících si skupinách zaměstnání tzv. sekundárního trhu práce.

⇒ **využití monopsonní síly zaměstnavateli** - bílí zaměstnavatelé na monopsonních trzích práce najímají příslušníky etnických minorit a vyplácejí jim monopsonní mzdu.

4.2 FORMY BOJE PROTI DISKRIMINACI

Evropská unie (EU) bojuje proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace. Kromě toho je veškerá diskriminace na základě státní příslušnosti zakázána Smlouvami. Právo na nediskriminaci je dále posíleno Listinou základních práv, která má stejnou právní sílu jako Smlouvy.

Formy boje s diskriminací můžeme rozdělit na: [22]

A) Rovné odměňování pro muže a ženy

Již Římská smlouva (1957) obsahovala princip rovného odměňování pro ženy a muže. Odstranění nerovností a podpora rovných příležitostí napříč unií je v souladu s články 2 a 3 Smlouvy o EU. Ve Smlouvě o fungování se jí věnuje článek 119, který řeší přímou a otevřenou diskriminaci. Lze se jej dovolávat tam, kde lze diskriminaci identifikovat výhradně pomocí kritérií stejné práce a stejného platu, tj. kde ji lze odvodit na základě konkrétních hodnocení práce skutečně vykonávané práce zaměstnanci různého pohlaví uvnitř stejného podniku. V 1975 byl článek 119 Smlouvy o Evropském společenství doplněn Směrnicí č.75/117/EHS o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže i ženy a tato směrnice také zavedla pojem stejné mzdy za práci stejné hodnoty.

B) Rovné příležitosti v otázkách přístupu k zaměstnání a odborné přípravě, pracovních podmínek, postupu v zaměstnání a sladění rodinných a pracovních povinností.

Upraveno Směrnicí Rady č. 76/207/ o realizaci zásady stejného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání a odborné přípravě, o postup v zaměstnání a o pracovní podmínky (1976).

Při realizaci této směrnice významnou roli sehrál Evropský soudní dvůr, který svým výkladem formuloval některé podstatné principy zákazu diskriminace.

Principy směrnice:

- zásada stejného zacházení - stav, kdy neexistuje jakákoli diskriminace z důvodu pohlaví, ať přímo či nepřímo, s odvoláním zejména na manželský nebo rodinný stav,
- nepřímá diskriminace - stav, kdy právní úprava je sice pojata jako neutrální, ale ve skutečnosti poškozují procentuálně více žen než mužů,
- přesná definice nepřímé diskriminace byla v prosinci 1997 zakotvena v směrnici o důkazním břemenu v případě diskriminace,
- příkladem nepřímé diskriminace je jakékoliv neúměrné znevýhodnění zaměstnanců na částečný úvazek ve srovnání se zaměstnanci na plný úvazek, když je objektivně zjištěno, že zaměstnání na částečný (neboli zkrácený) úvazek využívají v naprosté většině ženy,
- směrnice připouští pozitivní i negativní výjimky,
- negativní výjimky - zákazy výkonu profesí, apod.

Směrnice o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví 97/80/ES z roku 1997.

Směrnice se vztahuje na jakékoli občanskoprávní soudní nebo správní řízení týkající se veřejného nebo soukromého sektoru, které poskytuje prostředky k nápravě podle vnitrostátních zákonů ve věcech stejného odměňování, přístupu k zaměstnání, pracovních podmínek žen a rodičovského volna.

C) Oblast sociálního zabezpečení a diskriminace

Směrnice č. 79/7/ES o postupném zavedení zásady stejného zacházení pro muže a ženy v otázkách sociálního zabezpečení

Tato směrnice ukládá členským státům EU zajistit, aby zásada stejného zacházení byla uplatňována zejména v zákonných (povinných) systémech sociálního zabezpečení, které poskytují ochranu proti rizikům nemoci, invalidity, stáří, pracovního úrazu, nemoci z povolání a nezaměstnanosti.

České právní předpisy sociálního zabezpečení nemají v tomto ohledu žádné podstatné problémy a slučitelnosti s právem ES je v podstatě dosaženo.

Směrnice č.86/378/EEC o provádění zásady stejného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení.

Případ Barber 262/88 - Soud ve svém rozsudku potvrdil, že všechny formy zaměstnaneckých penzí tvoří součást odměny ve smyslu článku 119 Smlouvy, a tudíž u nich nelze aplikovat rozdílný důchodový věk u mužů a žen.

Směrnice č.86/613/EEC o provádění zásady stejného zacházení mezi muži a ženami v samostatné výdělečné činnosti včetně zemědělství a o ochraně samostatně výdělečných žen v těhotenství a mateřství.

Situace v ČR je v tomto ohledu obdobná jako v zemích EU.

Směrnice 92/85/EHS o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojící dítě.

V ČR jsou podmínky této směrnice uplatněny v právním řádu.

Problematika sexuálního obtěžování se věnuje doporučení o podpoře pozitivních akcí ve prospěch žen - akce na ochranu důstojnosti žen na pracovišti (1984). Byl vytvořen Kodex praktických opatření k boji proti sexuálnímu obtěžování, který v příloze obsahuje Doporučení o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci (1991).

Právní rámec EU o nediskriminaci byl zaveden v roce 2000. Obsahuje tři směrnice, a sice směrnici týkající se rovného zacházení bez ohledu na rasový nebo etnický původ, směrnici týkající se rovného zacházení v zaměstnání a směrnici týkající se rovného zacházení mezi muži a ženami mimo trh práce. Při provádění právních předpisů EU o nediskriminaci pomáhá Unie členským státům, orgánům a institucím prostřednictvím Agentury Evropské unie pro základní práva (FRA). Finanční pomoc poskytuje **program PROGRESS 2007–2013**. Celkový rozpočet programu na období 2007-2013 činí 743,25 milionu eur. Boj proti diskriminaci financuje i **Evropský sociální fond**. [4]

V prosinci 2000 byla na Evropské radě v Nice slavnostně vyhlášena **evropská Listina základních práv**, která sice nerozšiřuje pravomoci Unie upravené Smlouvami, ale zakotvuje principy obsažené v judikatuře Soudního dvora. Podle Listiny mají jednat instituce EU a při provádění evropského práva i členské státy. Lisabonská smlouva pozvedla dokument na úroveň primárního práva EU a činí ji právně závaznou.

Ochrana lidských práv výrazně vychází z Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, kterou přijala Rada Evropy v roce 1950. Lisabonská smlouva začlenila do Smluv o EU závazek, že se Unie stane smluvní stranou Evropské úmluvy Rady Evropy.

Evropská unie je aktivní i na poli **antidiskriminační politiky**. Její základ představují články 18 a 19 Smlouvy o fungování EU. Podle nich může Rada na návrh Komise přijmout opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Právní rámec představují směrnice 2000/43/ES (o rasové rovnosti) a směrnice 2000/78/ES (rámcová směrnice pro zaměstnanost). Obě směrnice stanovují zásady, které každému v EU nabízejí stejnou minimální úroveň právní ochrany proti diskriminaci (netýkají se diskriminace z důvodu pohlaví).

Ze strategických a programových dokumentů existuje:

a) Plán Komise pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 - 2010

b) Strategie pro rovnost žen a mužů (2010–2015) - strategie navazuje na Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006–2010. Přebírá priority definované v Chartě žen, představuje pracovní program Komise a popisuje klíčová opatření pro období let 2010 až 2015. Tato strategie také tvoří základ pro spolupráci Komise, ostatních evropských orgánů, členských států a dalších zúčastněných stran v rámci Evropského paktu pro rovnost žen a mužů. Zaměstnanost žen v průběhu posledního desetiletí výrazně stoupla. Tento trend však musí pokračovat, abychom dosáhli cíle strategie Evropa 2020, kterým je 75 % zaměstnanost, a musí se rozšířit i na ženy ze skupin s nejnižší zaměstnaností. Bude třeba podniknout další kroky ke zlepšení kvality pracovních míst a politik sladění pracovního a soukromého života. [84]

Komise bude:

- podporovat rovnost žen a mužů v rámci strategie Evropa 2020 a programů financování EU;
- podporovat podnikání a samostatnou výdělečnou činnost žen;
- zkoumat zbývající nedostatky v nárocích na dovolenou z rodinných důvodů;
- podávat zprávy o činnosti členských států, pokud jde o zařízení péče o děti;
- podporovat rovnost žen a mužů ve všech iniciativách v oblasti imigrace a integrace migrantů.

Ženy jsou stále nedostatečně zastoupeny při rozhodovacích postupech, ať se jedná o národní parlamenty a vlády nebo řídicí orgány velkých podniků. A to přesto, že tvoří polovinu pracovních sil a více než polovinu osob s čerstvě ukončeným univerzitním vzděláním v EU.

V tomto rámci Komise bude:

- navrhovat cílené iniciativy ke zlepšení situace;
- monitorovat cíl 25 % zastoupení žen v nejvyšších rozhodovacích pozicích ve výzkumu;
- podporovat zvýšení počtu žen v každé odborné skupině a výboru, které zřídí, s cílem alespoň 40 % zastoupení žen;
- podporovat úsilí o větší účast žen na volbách do Evropského parlamentu.

Odhaduje se, že 20 až 25 % žen v EU zažilo alespoň jednou za život fyzické násilí, a že v Evropě žije až půl milionu žen, které byly vystaveny mrzačení genitálií.

Komise:

- přijme strategii EU boje proti násilí na ženách;
- zajistí, aby právní předpisy EU týkající se azylové politiky zohledňovaly otázky rovnosti žen a mužů; bude sledovat otázky genderové rovnosti v oblasti zdraví.

Prostřednictvím příslušných opatření v rámci vnější činnosti může mít EU značný vliv na podporu rovnosti žen a mužů a lepšího postavení žen na celém světě.

Proto Komise bude:

- prosazovat zásadu rovného zacházení se ženami a muži v kandidátských zemích a potenciálních kandidátských zemích na vstup do EU;
- provádět akční plán EU pro rovnost žen a mužů a pro posílení postavení žen v oblasti rozvoje (2010–2015);
- vést pravidelný politický dialog a podporovat výměnu zkušeností s partnerskými zeměmi Evropské politiky sousedství;
- více zohledňovat genderové hledisko v rámci humanitární pomoci. [84]

c) Evropský pakt pro rovnost žen a mužů, který byl přijat na zasedání Evropské rady v březnu 2006. Tento pakt deklaruje politickou vůli vrcholných představitelů členských států EU v souladu s cíly Lisabonské strategie účinnými nástroji zajistit: rovné postavení žen a mužů na trhu práce a potírání stereotypních předsudků o roli žen a mužů v zaměstnání zlepšení podmínek pro sladění pracovního a rodinného života žen a mužů a posílení hlediska rovnosti žen a mužů ve všech plánovacích a rozhodovacích procesech (tender mainstreaming).

Do různých aspektů zasahuje řada institucí na úrovni Komise, Rady i Evropského parlamentu, existuje také řada agentur a evropský ombudsman.

Lidská práva jsou jedním z hlavních pilířů, na kterých stojí Česká republika (čl. 1 odst. 1 Ústavy České republiky: „Česká republika je svrchovaný, jednotný a demokratický právní stát založený na úctě k právům a svobodám člověka a občana“). Pro vnitřní aspekt lidských práv zřídila vláda post zmocněnce vlády pro lidská práva. Za vnější aspekt lidských práva odpovídá Ministerstvo zahraničních věcí (odbor lidských práv).

Antidiskriminační legislativu EU do českého práva transponoval antidiskriminační zákon (č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů) schválený 23.4.2009, platný od 29.6.2009 a účinný od 1.9.2009, vyjma části druhé (upravující působnost Veřejného ochránce práv a další detaily týkající se VOP), která je účinná až od 1.12.2009. [40]

V roce 2002 byla schválena evropská směrnice, která žádá od členských zemí EU, aby přijali odpovídající zákonodárství v boji proti sexuálnímu obtěžování. V roce 2007 představila Evropská komise strategii pro období 2007 – 2012 o bezpečnosti a ochraně zdraví na pracovišti: Ve strategii je zdůrazněno, aby se zaměstnavatelé a odbory více věnovali otázce zamezení násilí na pracovišti. [46]

Více o problematice Diskriminace na trhu práce se můžete dočíst v odborných publikacích:

- Trh práce (Šimek),
- Zásady ekonomie (Mankiw),
- Rovnost v odměňování žen a mužů (Havelková)., Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém (Buchtová) apod.



Kontrolní otázky:

1. Co je to diskriminace.
2. Vysvětlete diskriminaci na trhu práce, její projevy a příčiny.
3. Jaké jsou formy boje proti diskriminaci.
4. Co je to strategie pro rovnost žen a mužů (2010–2015) a jaké jsou její cíle.
5. Které instituce v EU se věnují diskriminaci na trhu práce.

5 MONOPSON A ODBORY NA TRHU PRÁCE

Jedná se o analýzu situací na trhu práce, který není dokonale konkurenční.

V reálném ekonomickém světě převládá nedokonalá konkurence tzn., že minimálně jedna z podmínek dokonalé konkurence je porušena.

Charakteristika nedokonalé konkurence:

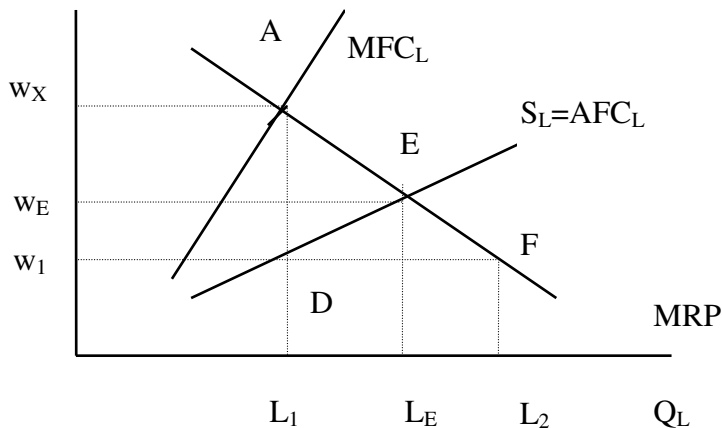
- existuje jediná firma na trhu práce, která je výhradním najímatelem konkrétního druhu práce (čistý monopson),
- existuje velký počet kvalifikovaných homogenních pracovníků, kteří nezávisle na sobě hledají zaměstnání na trhu práce v podmínkách monopsonu,
- informace se šíří volně a bez nákladů.

Na rozdíl od podmínek dokonalé konkurence je firma, která vystupuje jako tvůrce mezd (wage setter) schopna kontrolovat úroveň mezd, které platí, přizpůsobováním množství práce, které si najímá, stejně, jako monopol na trhu produktů, kontroluje cenu své produkce přizpůsobováním svého výstupu. [22]

5.1 MONOPSON

Monopson je monopol na straně poptávajícího tzn. firem na trhu práce. Tento monopol na straně poptávky po práci nastává v případě, kdy existuje jediná dominantní firma zaměstnávající praceschopné obyvatelstvo v dané oblasti. Monopsonista může ovlivnit výši mzdové sazby (chce-li najmout další práci, musí zvednout sazbu).

Obrázek č. 12: Trh práce - monopson



Zdroj: ŠIMEK, 2005.

- křivka nabídky práce roste, protože firma je jediná, která najímá konkrétní druh práce a to odráží v křivce nabídky práce na trhu,
- křivka nabídky práce je totožná s křivkou průměrných mzdových nákladů,
- křivka mezních nákladů na práci leží nad křivkou nabídky práce a roste rychleji, než vlastní nabídka práce, protože vyšší mzdy, které jsou placeny proto, aby byli přilákáni další pracovníci, musí být placeny všem, tj. i těm už dříve zaměstnaným.

Až do kterého bodu bude firma v monopsonu najímat další pracovníky a jakou mzdu jim bude platit?

Firma v monopsonu, stejně jako v podmínkách dokonalé konkurence nalézá hranici zaměstnanosti pro maximalizaci zisku v případě, kdy $MFC_L = MRP_L$, což vyjadřuje bod A v grafu a množství práce L_1 .

Rozhodla-li se firma zaměstnat L_1 pracovníků, pak efektivní poptávkou se stává bod D, ne křivka D_L (MRP_L). Tento bod leží na křivce nabídky S_L a firmě dovoluje ustálit mzdu na úrovni w_1 . Trh se při této úrovni mzdy tzv. čistí, tj. množství práce poptávané firmou v úrovni L_1 se právě rovná množství práce, které jsou ochotni nabízející nabídnout.

Bod F na křivce D_L (MRP_L) naznačuje, že firma by zaměstnala L_2 pracovníků, jestliže by jim mohla platit mzdu w_1 . Firma si může uvědomit nedostatek konkrétního druhu práce. Chtěla by zaměstnat více pracovníků, než za mzdu w_1 může dostat, ale její zájmy jí brání zvednout mzdu nad w_1 . To může vysvětlit proč trhy v monopsonu jsou typické stále neobsazenými pracovními místy.

Kdyby byl tento trh přeměněn na dokonale konkurenční, rovnovážná mzda a rovnovážné množství práce by byly w_E L_E (bod E) v grafu.

Monopson však namísto toho omezí množství najímaných lidí a platí:

- nižší mzdu než rovnovážnou (srovnání w_1 a w_E),
- mzdu pod MRP_L poslední jednotky práce (srovnání bodu D a A),

Plocha w_1DAw_x v grafu představuje zisk monopsonu.

Na grafu monopsonu je vidět rozdíl mezi cílem firmy maximalizovat svůj zisk a přáním společnosti (ideálním stavem) maximalizovat celkovou hodnotu výstupu.

$MRP_L = MFC_L$ při L_1 počtu lidí, ale MRP_L je vyšší než nabízená cena práce, tj. w_1

$$w_1 = L_1D$$

Je nutno si zde uvědomit, že křivka nabídky práce na trhu odráží cenu práce jako hodnotu výstupu, kterou by práce vyrobila v jiném alternativním zaměstnání.

Lze pozorovat, že mezi body A,E křivky MRP_L , hodnota produktu (vyjádřená MRP_L) L_1L_E jednotek práce převyšuje alternativní náklady společnosti při užití práce v jiném alternativním zaměstnání (DE na křivce S_L). Jestliže by společnost přemístila tuto práci z alternativních zaměstnání na tento trh, získala by více výstupu vyšší hodnoty než takto. Práce by přispěla k celkovému výstupu, který představuje plocha L_1AEL_E .

Společnost by získala plochu L_1DEL_E národního produktu jinde a proto je čistý zisk plocha DAE. Tato plocha představuje náklad společnosti při rozmístění pracovníků na trhu práce v monopsonu. Společnost tak ztrácí plochu EAD díky neúčinné alokaci zdrojů. [22]

5.2 ODBORY NA TRHU PRÁCE

Monopolní silou může na trhu práce disponovat nejen kupující (případ monopsonu), ale také prodávající. Typickým nositelem monopolní síly na trhu práce na straně nabídky jsou **odborové svazy**. Jejich ekonomická síla vyplývá zejména z jejich organizovanosti a ze schopnosti odmítnout pracovat.

Odborům se velmi podobají určité profesní zájmové skupiny lidí pracujících v určitých zaměstnáních (profesní sdružení a asociace) a cechy. Tato sdružení mají podobné cíle a podobný vliv na trh práce jako odbory.

Nejdůležitější nástroj odborů ve firmě je **kolektivní vyjednávání**.

Kolektivní vyjednávání je jakékoli jednání mezi odbory a vedením firmy o mzdách, o zaměstnaneckých výhodách, o najímání a propouštění, o bezpečnosti práce a ostatních pracovních podmínkách.

Tímto jsou překonávány tři nevýhody individuálního vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli:

- jednotlivý pracovník může stěží sdělit svou stížnost vedení firmy, natož pak jednat o odstranění příčin stížnosti,
- vedení firmy se může poměrně jednoduše vypořádat s nepohodlným jednotlivcem, který si stěžuje, avšak již to tak není jednoduché udělat s pracovníky, kteří vyjednávají kolektivně,
- i kdyby jednatel mohl jednat s vedením firmy o změnách, zřejmě by se mu to nevyplatilo, neboť většina přínosů by připadla ostatním pracovníkům.

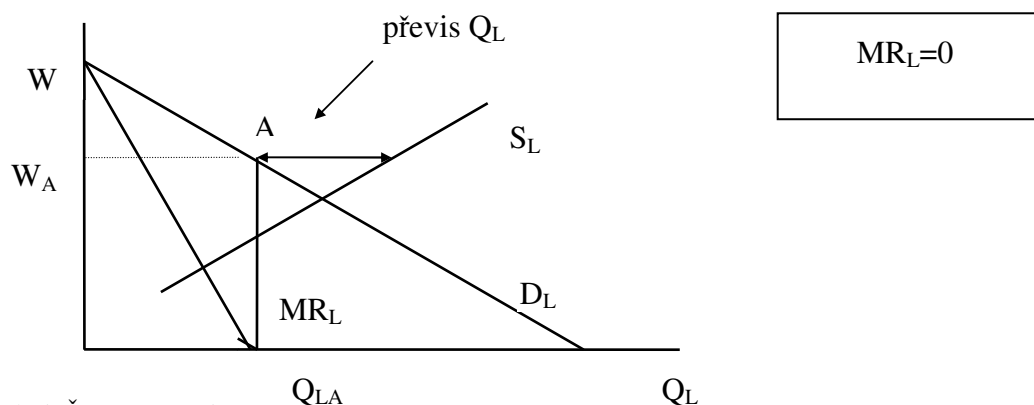
Mezní příjmy odborových svazů - MR_L - vyjadřují dodatečné mzdové výtěžky pracovníků (analogie mezních příjmů firmy), to znamená, představují rozdíl mezi původní celkovou mzdou a celkovou mzdou po změně mzdové sazby, která by stanovena na základě kolektivního vyjednávání. [82] [43]

Odborové svazy se mohou při svém působení zaměřovat na tři základní cíle:

1) maximalizaci celkové mzdy - Celková mzda = suma mezd = $Q_L \cdot w$, kde Q_L = celkový počet odpracovaných hodin w = mzdová sazba.

Maximální celková mzda je určena vztahem mezi poptávkou po práci (D_L) a mezních příjmů odborových svazů (MR_L).

Obrázek č. 13: Maximalizace mzdy jako cíl odborů



Zdroj: ŠIMEK, 2005.

Jestliže je $MR_L = 0$, potom $Q_L \cdot w$ je maximální. Jestliže svaz vyjedná mzdu na úrovni w_A , bude ve firmě (odvětví) odpracováno Q_{LA} hodin.

Maximální celková mzda je určena vztahem $MR_L = 0$

Mzdová sazba w_A vede k přebytku práce. V důsledku působení odborových svazů ve směru maximalizace mezd dochází ke snížení zaměstnanosti.

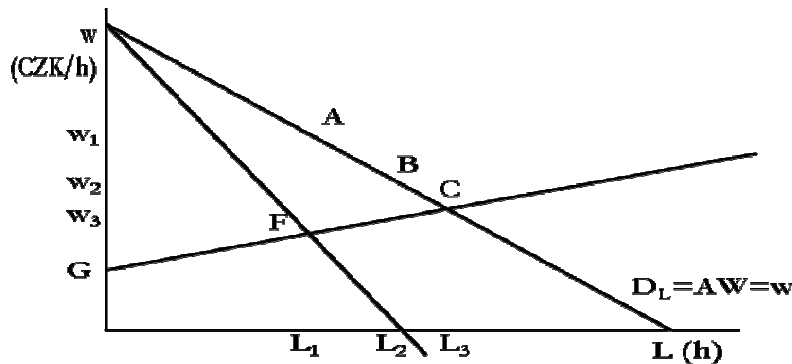
2) maximalizaci ekonomické renty

Celkový výdělek může být rozdělen na dvě části:

- transferový výdělek = ta část výdělků, která je nezbytná k tomu, aby bylo vynaloženo určité množství práce,
- ekonomická renta = ta část výdělků, která je vyšší než transferový výdělek,

Celková ekonomická renta = čistý zisk pracovníků, daný rozdílem mezi mzdou a alternativními náklady. Ekonomické renty je dosaženo za cenu přebytku práce. V důsledku maximalizace ekonomické renty odborovými svazy se snižuje zaměstnanost.

Obrázek 14: Maximalizace ekonomické renty



Zdroj: SAMUELSON, 2007.

A: max. ekonomické renty (plocha $AFGw_1$) – L_1 množství práce za mzdu w_1

B: max. celkového objemu mezd – L_2 množství práce za mzdu w_2

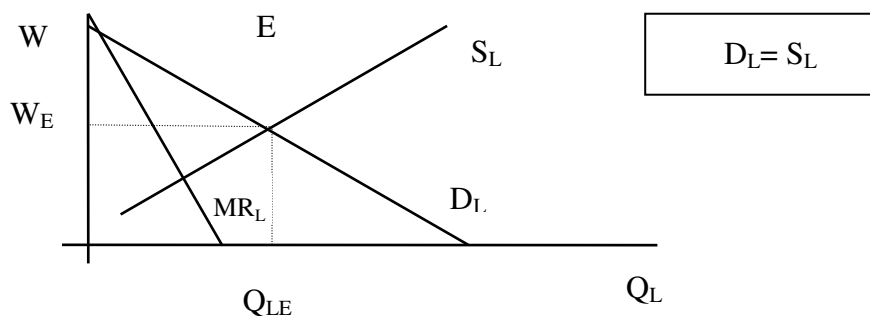
C: max. zaměstnanosti – najímáno množství práce jako na DoKo. trhu práce – mzda, za níž je ochotno pracovat L_3 množství práce je shodná se skutečně vyplácenou mzdou w_3

3) maximalizaci zaměstnanosti

V tomto případě musí odbory rezignovat na výše uvedené cíle (maximalizace zaměstnanosti nebo maximalizace ekonomické renty).

Maximální zaměstnanost Q_{LE} je určena průsečíkem S_L a $D_L =$ bod E (situace odpovídající dokonalé konkurenci). Větší zaměstnanost než Q_{LE} by stlačila mzdy na úroveň nižší než w_E .

Obrázek č. 15: Maximalizace zaměstnanosti jako cíl odborů



Zdroj: ŠIMEK, 2007.

Z grafu vyplývá, že křivka mezního příjmu odborů splývá s křivkou poptávky po práci firmy (s křivkou příjmu z mezního produktu práce).

Odborové svazy tak mohou v rámci svých možností bojovat např. za prosazení:

- omezení imigrace - bariéry přistěhovalectví,
- povinného odchodu do důchodu,
- kratšího pracovního týdne,
- zákonů omezující práci mládeže,
- dlouhého vzdělávacího cyklu.

Odbory mohou také omezit nabídku pro určitý druh práce - omezením vstupu do profese. Tento typ protekcionismu je někdy nazýván **exkluzivním odborářstvím**. V tomto případě pak zaměstnavatel přijímá do zaměstnání např. pouze odborově organizované pracovníky. Odbory tak přímo stanoví velikost nabídky práce a křivka nabídky práce se tak stává neelastickou. V současnosti není tento nástroj užíván, protože je jedná o formu diskriminace na trhu práce.

Větší význam v současnosti sehrává bránění vstupu do profese prostřednictvím různých profesních komor a sdružení, kde zákonem mohou být stanoveny různé podmínky, které musí být splněny pro výkon jednotlivých profesí (např. dosažení určité úrovně vzdělání nebo pracovní zručnosti, vykonání zkoušek apod.). Např. v USA existuje asi 1500 samostatných vládních komisí a asi 600 profesí, pro jejichž výkon je nutná licence a 400 profesí, které jsou nějakým jiným způsobem regulovány.

Dalším způsobem omezování nabídky práce je limitování vstupu do profese různými formami diskriminace (např. stanovení extrémně těžce splnitelných podmínek vstupu např. pro ženy apod.).

Dále mohou odbory ovlivňovat velikost nabídky práce např. formou ovlivňování nemzdových příjmů. Jedná se v tomto případě o ovlivnění legislativní cestou, např. v případě dávek v nezaměstnanosti. Obecně odbory většinou podporují zvyšování podpory v nezaměstnanosti, případně dávek sociálního zabezpečení, důchodů apod. Vysoké úrovně těchto nemzdových příjmů obecně snižují účast osob v pracovním procesu. Členové odborů (a nejen oni) za toto však musí platit prostřednictvím vyšších daní. [22]

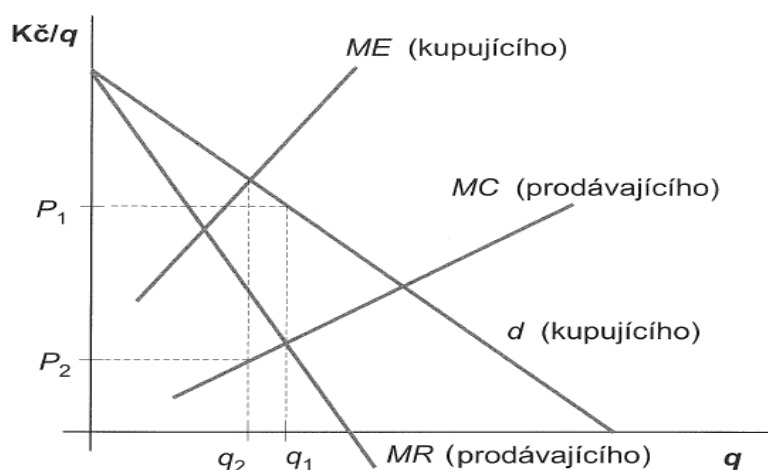
Dále odborové svazy působí na poptávku, snaží se o její zvyšování:

- zvýšení poptávky po zboží a službách
 - inzerování a prosazování domácí produkce,
 - činnost lobby v parlamentu (vládní nákupy jistého druhu zboží, výše cel, dovozní přírážky, stanovení kvót pro dovoz určitých druhů zahraničního zboží,
- zvýšení produktivity práce - vysoká produktivita práce je v zájmu odborů, omezená působnost odborů v této sféře, většinou se odehrává ve spolupráci se zaměstnavateli formou působení na členskou základnu,
- zvýšení počtu firem (zaměstnavatelů) - vyšší počet firem může stimulovat vyšší poptávku po práci, podpora vzniku nových firem s sebou většinou nese daňové úlevy, subvence pro zaměstnávání apod. Z těchto důvodů většinou odbory podporují programy pro podporu podnikání.

Pokud se na trhu práce střetnou dva subjekty ve výsadním postavení jediného kupujícího (**monopson**) a jediného prodávajícího (**monopol** reprezentovaný odborovým svazem), hovoříme o **bilaterálním monopolu**.

Každý z nich disponuje silou, která mu umožňuje výrazně ovlivňovat cenu kupované, resp. prodávané práce. Při jejím určení však naráží na sílu svého partnera, který má opačný cíl. Zatímco firma v postavení monopsonu usiluje o zaplacení co nejnižší mzdové sazby svým zaměstnancům, odborové svazy se snaží prosadit co nejvyšší mzdy svých členů. Konečný výsledek střetu monopsonu a monopolu nelze předem určit – zda výsledná mzdová sazba bude blíže cíli monopsonu nebo monopolu, bude záležet na jejich vyjednávací síle. [22] [23]

Obrázek č. 16: Bilaterální monopol



Zdroj: MACÁKOVÁ a kol., 2003.

O co usiluje firma v postavení jediného prodávajícího (monopolu) maximalizujícího zisk? Chtěla by na základě vyrovnání mezních příjmů s mezními náklady vyrábět výstup Q_1 a prodávat ho jedinému kupujícímu za cenu P_1 .

O co usiluje firma v postavení jediného kupujícího, tj. monopsonu? Podobně jako monopol i ona chce maximalizovat zisk. Vychází přitom z průsečíku křivky svých dodatečných neboli mezních výdajů (Marginal Expenditures - ME) s poptávkovou křivkou. Mezní výdaj bychom mohli analogicky s definováním jiných marginálních veličin definovat jako změnu celkových výdajů kupujícího, způsobenou změnou kupovaného množství o jednotku. Své výsadní postavení na straně poptávky chce monopson realizovat tak, že sice požaduje množství Q_2 , odpovídající průsečíku křivky mezních výdajů a poptávky, ale za cenu P_2 (z hlediska kupujícího je křivka mezních nákladů prodávajícího křivkou nabídky). Skutečná cena je potom důsledkem vzájemného střetnutí síly monopolu a monopsonu; bude pravděpodobně někde mezi P_1 a P_2 . [15]

Více o problematice Monopsonu a odborech na trhu práce se můžete dočíst v odborných publikacích:

- Ekonomie trhu práce A (Šimek),
- Zásady ekonomie (Mankiw),
- Ekonomie (Holman, Samuelson) Mikroekonomie (Macáková a kol.) apod.



Kontrolní otázky:

1. V čem se liší nedokonalá konkurence od dokonalé.
2. Vysvětlete monopson.
3. Co tvoří zisk monopsonu.
4. Jaká je role a cíle odborů na trhu práce.
5. Co je to bilaterální monopol.

6 UTVÁŘENÍ MEZD V TRŽNÍCH PODMÍNKÁCH

Efektivní využívání pracovních sil je klíčovým faktorem fungování každé ekonomiky. Všechny tržní ekonomiky mají zájem najít vhodné mechanismy k tomu, aby:

- pracovníci byli optimálně rozmístěni (v sektorech, odvětvích, regionech) - makroekonomický pohled (co nejlepší rozmístění = alokace pracovních sil,
- pracovníci ve firmách dosahovali co nejvyšší produktivity práce - mikroekonomický pohled.

Růst produktivity práce vytváří prostor pro růst reálných mezd.

V tržních ekonomikách jsou mzdy determinovány interakcí poptávky a nabídky na jednotlivých pracovních trzích. Tržní mzda je zde spíše výsledkem zájmů zaměstnavatelů (poptávajících) a pracovníků (nabízejících), než administrativních opatření (lze ji jen obtížně exaktně vyjádřit - osciluje kolem určitých hodnot).

Situace na dlčím trhu práce, kdy se mzdy nacházejí pod určitou rovnovážnou tržní úrovní, se vyznačuje dobrovolným odchodem pracovníků z odvětví a značnými obtížemi při náboru) a mzda nad rovnovážnou tržní úrovní se projevuje vyššími náklady na práci a velkým počtem zájemců o práci. [22] [23]

Stanovení mezd se uskutečňuje různými způsoby:

- **Stanovení mezd neodborovým mechanismem**

Trhy práce bez odborů se vyznačují decentralizovaným přístupem ke stanovení mezd, kde ty jsou stanoveny na úrovni podniků a závodů. Děje se to obvykle jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele platným zpravidla na jeden rok, který oznámí, jaké je ochoten vyplácet mzdy pro jednotlivé práce (ev. pracovní třídy). Zaměstnavatelé mají omezenou možnost manévrování, protože jsou pod tlakem nákladů. Pokud by zaměstnavatel stanovil mzdu výše, než je tomu v jiných firmách, měl náklady na práci vyšší než konkurence a naopak, budou-li mzdy nižší, zaměstnanci budou odcházet z firmy za lepšími mzdovými podmínkami.

Aby zaměstnavatelé předešli těmto nesnázím, předplácejí si, nebo ev. přispívají na tzv. statistiky o mzdách, vyplácených na jejich pracovních trzích (soukromé nebo veřejné statistiky). Tyto statistiky obsahují popis prací společných řadě firem a průměrnou hodnotu ev. medián, nejnižší a nejvyšší mzdu, statistické rozdělení a počet pracovníků, kterých se to týká. Na základě těchto informací si většina podniků bez odborové organizace zvolí určitou pozici v mezích mzdového rozptylu a v ní setrvává tak dlouho, dokud jim to podmínky dovolí (pro získání vysoce kvalifikovaných pracovníků existuje zpravidla určité nadsazení).

- **Stanovení mezd kolektivním vyjednáváním**

Zde vystupuje do popředí problém centralizace kolektivního vyjednávání. Historické okolnosti vedly k vytvoření řady oficiálních úrovní pro vyjednávání.

- ✓ Decentralizovaná úroveň (závod, firma): - Japonsko, USA.

- ✓ Centralizovaná úroveň:
 - odvětvová - řada evropských zemí,
 - národní - např. Rakousko, některé skandinávské země.

Jako důležitý aspekt zde vystupuje doba platnosti kolektivních smluv. V mnoha zemích jsou roční kolektivní smlouvy normou. Náklady spojené s vyjednáváním však vedou k tomu, že se jedná méně často. V některých zemích je tento interval 2-3 roky. Mzdy v těchto dlouhodobých smlouvách bývají upravovány obvykle jednou ročně na základě ekonomické situace očekávané při vyjednávání, ale zpravidla nebývají přímo závislé na neočekávaných ekonomických okolnostech (s výjimkou obecného zvýšení cen). Tato skutečnost určuje strnulost a nehybnost mezd v dlouhodobých kolektivních smlouvách

- **Stanovení mezd arbitráží**

Tento způsob je nejrozšířenější v Austrálii. V tomto systému vydávají svazové komise a státní soudy arbitrážní rozhodnutí, týkající se hlavně minimálních mezd a dalších pracovních podmínek při fiktivním soudním projednávání, na kterém zástupci pracovníků (obvykle odbory) a zaměstnavatelé přednesli své protikladné požadavky. Je to velmi centralizovaný způsob.

Arbitráže bývá používáno rovněž k urovnání sporů z kolektivního vyjednávání v některých státech USA. Podle zákonů odbory nemají právo na stávku a arbitráže se tak používá jako náhradního prostředku pro řešení sporu, když se strany nedohodnou.

- **Smíšené systémy stanovení mezd**

Obvykle v tržních ekonomikách stojí vedle sebe souběžně několik systémů tvorby mezd.

Tam, kde to lze statisticky vyhodnotit (např. USA, Velká Británie), lze říci, že úroveň mzdy vyjednaná kolektivním vyjednáváním je vyšší než úroveň stanovení bez odborů (rozdíly v sociálních výhodách jsou ještě vyšší - až 20%) Odbory většinou vyjednávají nárůsty mezd pro všechny pracovníky a profese (ať ve firmě, či odvětví).

Přínosy z vyjednávání jsou různé podle kvalifikace:

- nejvyšší - nekvalifikovaní pracovníci
- nejnižší - úředníci, specialisté

Odborovou politikou při kolektivním vyjednávání tak mohou být snižovány v čase mzdové rozdíly způsobené rozdílnou úrovní kvalifikace.

6.1 MINIMÁLNÍ MZDY

Velmi diskutovaná problematika ve všech tržních ekonomikách. Dopady jejich existence velmi rozporuplné.

Ačkoli mají prospět tzv. nejproblémovějším osobám na trhu práce, většinou jejich zavedení je odsuzuje k nedobrovolné nezaměstnanosti. Tento paradox je vysvětlován tím, že osoby, kterých se to týká, pocházejí většinou z řad nekvalifikovaných a málo kvalifikovaných pracovníků, nezpracovaných uchazečů o zaměstnání. Jejich jedinou šancí je konkurovat ostatním je nabízet svou práci za nižší mzdu, než jiné kategorie pracovníků. Tuto možnost jim však pevné administrativní stanovení minimálních mezd bere. Nedovoluje totiž firmám, aby tyto skupiny osob legálně zaměstnávaly za mzdy adekvátní jejich nabídce. [83]

Minimální mzda má ve vztahu k zaměstnancům a zaměstnavatelům dvě základní funkce, jejichž úkolem je docílení její vyvážené výše a to jak z pohledu zaměstnance, tak také zaměstnavatele:

- **Sociálně-ochranná funkce** minimální mzdy má zaměstnance ochránit před chudobou a umožnit mu žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Zaměstnavatelům má ochranná funkce minimální mzdy zajistit základní rovné podmínky mzdové konkurence (má zabránit mzdovému podbízení domácích i zahraničních pracovních sil).
- **Ekonomicko-kriteriální funkce** minimální mzdy vytváří předpoklady pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti, tj. pro zvýhodnění zaměstnanců prostřednictvím pracovního příjmu vůči osobám se sociálním příjmem. Pro zaměstnavatele představuje minimální mzda nejnižší úroveň nákladů na mzdy zaměstnanců. [58]

Minimální mzda má ve světě svůj historický vývoj: [22]

- ✓ 1894 - Nový Zéland - stanovení arbitrážním soudem,
- ✓ 1896 - Austrálie - mzdové hranice pro 6 odvětví,
- ✓ 1911 - Velká Británie,

Systém minimálních mezd je typickým anglosaským produktem a reflektuje anglickou neutralitu v průmyslových sporech tím, že stát se omezuje pouze na stanovení sociálního minima ve mzdách.

- ✓ 1918 - Norsko, Rakousko,
- ✓ 1919 – Československo,
- ✓ 1923 – Německo,
- ✓ 1926 – Španělsko,
- ✓ 1934 - Belgie a Maďarsko,

V kontinentální Evropě se minimální mzdy koncipovaly jako nástroj pro zajištění sociální záruky existenčního minima.

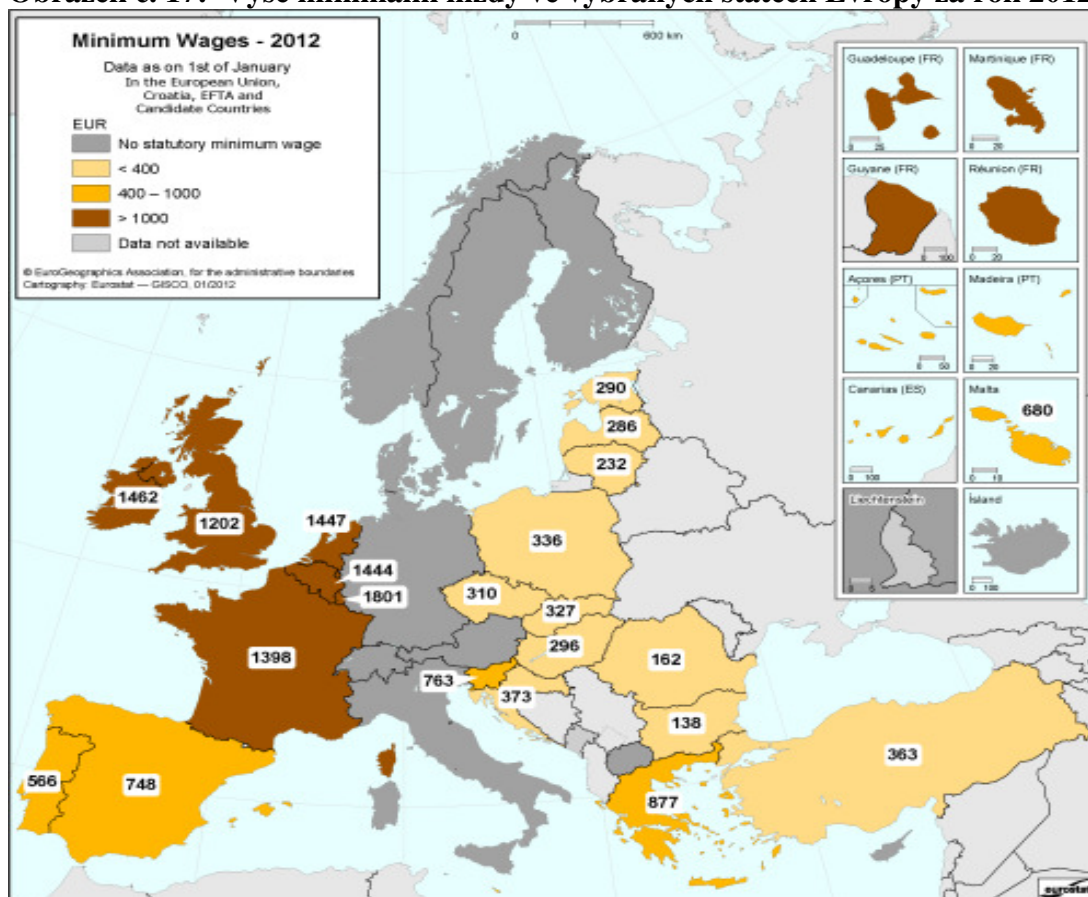
USA - obdobně jako Velká Británie a Austrálie, 1911-1912 - devět států stanovilo minimální mzdy pro ženy a mladistvé, jako boj proti nekalé soutěži (dumpingové nebezpečí pro zaměstnané muže).

- ✓ 1917 - poprvé jako ústavní právo na minimální mzdu – Mexiko,
- ✓ 1948 - Všeobecná deklarace lidských práv,
- ✓ 1967 - Evropská sociální charta - sociální pojetí minimální mzdy.

Problematika minimální mzdy spadá výlučně do kompetence vlád členských zemí. Podle výzkumu, který prováděl Eurostat, je minimální mzda legislativně stanovena ve 21 z 27 členských států. Minimální mzda byla zavedena nejdříve v Nizozemí (v roce 1969), pak ve Francii (1970), Lucembursku (1973), Portugalsku (1974), Belgii (1975), Španělsku (1980), Řecku (1991), Velké Británii (1999) a Irsku (2000). Z nových členských zemí byla první Malta (1974). Následovalo Maďarsko (1988), Rumunsko, Bulharsko (1990), Česká republika a Slovensko (tehdy ještě ve společném státě), Estonsko, Litva, Lotyšsko (1991), Slovinsko

(1995) a Polsko (2003). V šesti zemích Evropské unie (Dánsko, Finsko, Švédsko, Rakousko, Německo a Itálie) není minimální mzda zavedena vůbec. [48]

Obrázek č. 17: Výše minimální mzdy ve vybraných státech Evropy za rok 2012

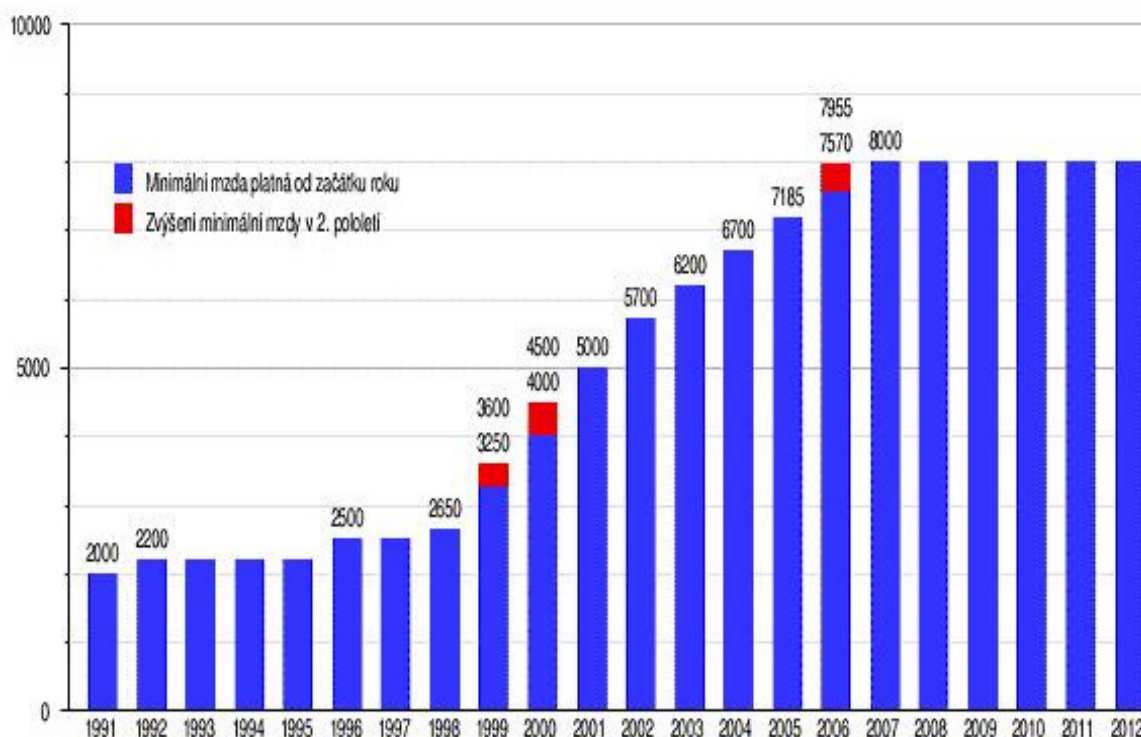


Zdroj: šetření Evropského statistického úřadu (Eurostat), 2012.

Nejen mezi původními členy Unie (vesměs západoevropské státy) a novými členy, ale i uvnitř původních 12/15 států existují značné rozdíly ve výši minimálních mezd. Tyto rozdíly jsou patrné nejen v absolutní hodnotě jako takové, ale také při přepočtu na kupní sílu. Jednotlivé státy se různí také v poměru pracujících, kteří tuto mzdu pobírají. Nejvyšší minimální mzdu ze všech zemí Evropské unie má stabilně Lucembursko, nejnižší Rumunsko (více než desetkrát nižší). [48]

Zatímco životní náklady neustále rostou, minimální mzda v ČR byla na osmi tisících měsíčně jak je vidět na Obrázku č. 17. Teprve 1. srpna 2013 došlo ke zvýšení minimální mzdy na 8 500 Kč. Zvýší se i základní hodinová sazba minimální mzdy ze 48,10 korun na 50,60 korun. Mění se tak poprvé od roku 2007. Měla by lidem pracujícím za tuto částku zajistit vyšší životní úroveň, než mají ti, kdo žijí ze sociálních dávek. Měla by vlastně být motivací k práci. Důležitý je proto poměr mezi životním minimem, od něhož se odvozují sociální dávky, a vyšší minimální mzdy. Čím vyšší je rozdíl, tím větší motivaci minimální mzda přináší. [59]

Obrázek č. 18: Vývoj minimální mzdy v ČR



Zdroj: Šetření MPSV, 2012.

Existují rozdílné přístupy k minimálním mzdám:

- **Skandinávské** (Norsko, Dánsko, Finsko, Švédsko) země, Německo včetně Švýcarska a Itálie používají sociální koncepce stanovování minimální mzdy státem a to jen ve velmi omezeném rozsahu pro špatně placené okrajové skupiny zaměstnanců. Minimální mzdy jsou dohadovány v kolektivních smlouvách, jejichž platnost může stát rozšířit na zaměstnance a zaměstnavatele, kteří nejsou členy stran kolektivních smluv. Úprava vychází z filosofie, že stát se nemá angažovat do stanovení ani minimálních mezd, protože tato oblast považuje za výsostnou oblast subjektů pracovního poměru. Tento přístup lze označit jako liberální.
- **V anglosaských zemích** - mimoevropské země pod britským vlivem - pokračují v předválečné praxi stanovování minimálních mezd ve stanovených průmyslových odvětvích, kde chybí odborová struktura a mzdy jsou nepřiměřeně nízké. Tento přístup, který vychází ze státní pomoci jen těm odvětvím, které nejsou schopny si pomoci sami, lze označit za sociálně zaopatřovací, sociálně podpurný či pomocný.

V USA byla zákonem (1938) stanovena jednotná celostátní minimální mzda pro jistý okruh pracovníků (obchod) a postupně byla rozšiřována i na další okruhy pracovníků (1980 - 40% pracovníků v nezemědělských odvětvích). 40 států má ještě svou další variantu minimální mzdy. Tento přístup lze nazvat jako ekonomický, neboť standardizuje nákladové podmínky soutěže v obchodu a podnikání. Podobně se postupuje v Japonsku, Kanadě, Lucembursku, Francii a Nizozemí, Velká Británie a Irsko. [22] [33]

Společné rysy všech přístupů:

- kontinuálnost - pečlivé upravování a udržování pravidelnou indexací zpravidla podle růstu mzdových nákladů,
- v evropských zemích důležitá, ale v podstatě pouze podpůrná metoda.

Rozsah uplatnění:

- částečný - malé skupiny nebo jen některé profese nebo odvětví,
- obecný - obecná mzdová podlaha,
- makroekonomický regulační nástroj.

Mechanismy stanovení minimálních mezd:

- **Rozhodnutím parlamentu** - málo používaný způsob, z důvodu malé flexibility (kromě USA, Filipíny, Jamaika a další země pod vlivem USA),
- **Rozhodnutím státní správy** (vyhláška nebo nařízení) - Kanada, Francie a francouzsky mluvící africké země. Pružnější přístup, který ponechává státní administrativě velkou volnost. V některých zemích je nutné projednání v tripartitním orgánu,
- **Orgány s pravomocí doporučovat** jsou často utvořeny v rozvojových zemích (komise, rady apod.) - Indie, Japonsko, Irák, Kenya, Kolumbie, Panama,
- **Orgány s pravomocí rozhodovat** – Austrálie.

6.2 TEORIE EFEKTIVNOSTNÍCH MEZD

Skutečnost, že firmy nabízí svým zaměstnancům vyšší než vymíněnou mzdu, vychází z předpokladu, že vyšší mzda motivuje k práci, zvyšuje produktivitu zaměstnance a jeho efektivnost. Kdyby firma nabízela pouze vymíněnou mzdu, nebyli by zaměstnanci dostatečně motivováni zůstat v zaměstnání a odcházeli by. Firma má však s náborem, zaučením a propuštěním zaměstnance nemalé náklady, a tudíž časté odchody zaměstnanců by mohly firmu poškodit. Proto raději zaplatí zaměstnanci více s cílem ho motivovat k vyšší efektivitě. Firmy mohou navíc věřit, že vyšší nabízená mzda přiláká kvalitnější a tedy výkonnější uchazeče o práci. Pokud by platilo výše řečené, pak navzdory vyšší než rovnovážné úrovni mezd průměrné mzdové náklady klesají díky vyšší výkonnosti zaměstnanců a firmám roste zisk. Toto vysvětlení zapadá do **teorie efektivnostní mzdy**. [87]

Teorie efektivnostních mezd jsou teorie, které předkládají, že za určitých podmínek vzrůst mzdy pozitivně ovlivní produktivitu práce, která může vyvolat posun křivky poptávky po práci doprava nahoru.

V případě **homogenní práce** v modelu dokonalé konkurence změna mzdy vyvolává změnu nabízeného množství práce. Je zde také předpoklad, že všichni pracovníci jsou plně vytížení a rovnovážní. Rovnovážná mzda zde minimalizuje mzdové náklady na efektivní jednotku práce

V případě **heterogenní práce** a při úzké závislosti výsledku na produktivitě práce může firma poznat, že nižší mzdové náklady na efektivní jednotku práce, může dosáhnout zvýšením mzdové sazby. [22] [23]

Pro firmu je ideální nabídnout takový růst reálných mezd, který by odpovídal maximálnímu přírůstku výkonnosti zaměstnanců. Firma by tak minimalizovala průměrné mzdové náklady na jednoho efektivního zaměstnance a dosáhla by tzv. **efektivnostní mzdy**. Efektivnostní mzda je jednou z příčin tzv. **rigidity reálných mezd** - jevu, který brání rychlému obnovení rovnováhy na trhu práce skrze přizpůsobení ceny práce – tedy reálné mzdy. [87]

V teorii efektivnostech mezd se můžeme setkat s následujícími modely:

- **Nutriční model**

V ekonomicky málo rozvinutých zemích zvýšení reálných mezd může zvýšit fyzický i duševní stav pracovníků. To znamená, že vyšší mzdy mohou zvýšit produktivitu práce. Zvýšení reálné mzdy tak prospívá zaměstnavateli a také zaměstnanci a nemusí snižovat zaměstnanost.

- **Shirking model**

Některé firmy ve vyspělých zemích mohou zvýšit mzdu nad rovnovážnou u některých profesí jako způsob, jak snížit vyhýbání se práci u svých zaměstnanců. Zaměstnavatele mají v těchto případech většinou málo informací o výkonech svých zaměstnanců (bezpečnostní služba) a dozor a sledování těchto pracovníků by bylo extrémně nákladné (najmutí dalších lidí na kontrolu apod.). Jednou z cest je zvýšení mzdy nad rovnovážnou úroveň neboli nad alternativní nabídku pracovníků.

Kritika tohoto modelu (především z makroekonomického pohledu):

- ✓ pracovníci mohou být v některých případech placeni v úkolové mzdě (sklizeň ovoce, šití oděvů),
- ✓ firma může zavést systém, kdy jsou pracovníci placeni podle toho, jak přispívají k zisku firmy (pojišťovací agenti, prodavači automobilů),
- ✓ systém bonusu, o který by pracovníci přišli, kdyby řádně nevykonávali svou práci.

- **Flukтуаční model (Labour Turnover Model)**

Zaměstnavatelé mohou zvýšit mzdy pro zabránění zbytečné fluktuaci pracovníků (náklady spojené se zaškolením, nižší produktivita práce nových pracovníků apod.).

Více o problematice Utváření mezd v tržních ekonomikách se můžete dočíst v odborných publikacích:

- Ekonomie trhu práce A (Šimek),
- Zásady ekonomie (Mankiw), Macroeconomics (Blanchard)
- Ekonomie (Holman, Samuelson), Makroekonomie – Moderní přístup. (Soukup a kol.) apod.



Kontrolní otázky:

1. Jaký způsoby dochází ke stanovení mezd.
2. Co je to minimální mzda, a jaké základní funkce plní.
3. Charakterizujte minimální mzdu v ČR a v Evropě.
4. Jaké jsou mechanismy stanovení mezd.
5. Vysvětlete teorii efektivnostních mezd, a jaké modely rozeznáváme.

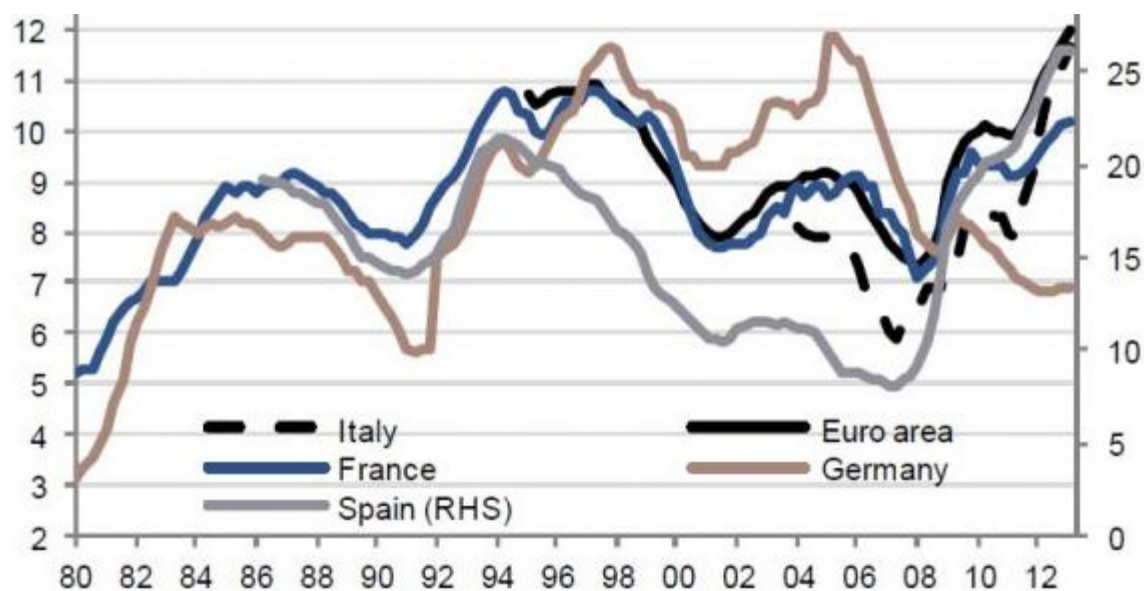
7 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost v Evropské unii vzrostla během února 2013 na 10,9 procenta, oproti lednu stoupla o jednu desetinu procentního bodu. V eurozóně zůstala na rekordní úrovni 12 %. Vyplývá to z úterních údajů Evropského statistického úřadu.

Podle odhadů Eurostatu bylo v Evropské unii v únoru 2013 bez práce 26,338 milionu dospělých lidí, z toho 19,071 milionu v eurozóně. V únoru 2012 přitom míra nezaměstnanosti v Evropské unii dosahovala 10,2 procenta, za rok tedy přibylo 1,775 milionu lidí bez práce. V eurozóně před rokem činila míra nezaměstnanosti 10,9 procenta.

Nejnižší nezaměstnanost byla v únoru v Rakousku (4,8 %), v Německu (5,4 %) Lucembursku (5,5 %) a Nizozemsku (6,2 %). Naopak nejvyšší je v Řecku (26,4 % - údaj za prosinec), Španělsku (26,3 %) a Portugalsku (17,5 %).[64]

Obrázek č. 19: Historický vývoj nezaměstnanosti ve vybraných zemích EU (%)



Zdroj: Eurostat, 2012.

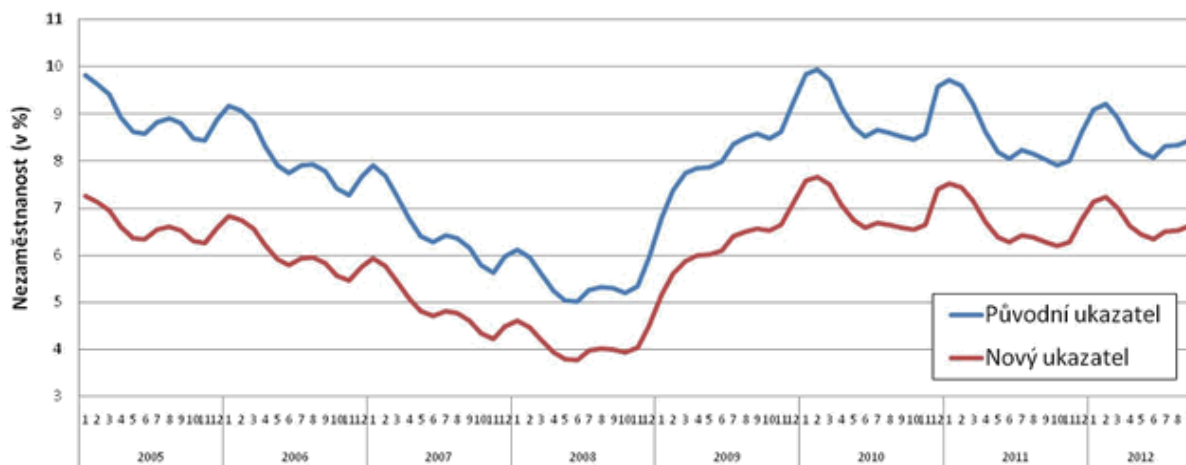
Z hlediska výpočtu je však poměrně obtížné statisticky přesně vyjádřit základní vstupní údaje do výše uvedeného vzorce. K výpočtu lze přistoupit několika způsoby například pomocí:

- tzv. sčítání lidu (v rámci něho existuje vyjádření všech osob o svém postavení na trhu práce), výhodou je úplnost a dobrá možnost regionálního vyjádření, nevýhodou je jednorázovost (např. jednou za 10 let) a značné finanční náklady na tuto akci,
- výběrová šetření pracovních sil- vybraný vzorek domácností a jejich pravidelný monitoring se čtvrtletní prezentací. Tímto způsobem lze získat mnoho údajů o zaměstnaných i nezaměstnaných. Výhodou je pravidelnost a poměrně vysoká vypovídací schopnost na národní úrovni a možnost mezinárodního srovnání, nevýhodou je malá vypovídací schopnost na úrovni regionů, lze ji však částečně odstranit úpravou velikosti šetřeného vzorku domácností
- sekundární prameny (statistika organizací zabývajících se zprostředkováváním zaměstnání, statistika zdravotního a sociálního pojištění apod.)

V České republice od 1. ledna 2013 došlo ke změně metodiky výpočtu nezaměstnanosti. Nově se pracuje s termínem „podíl nezaměstnaných osob“, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku.

Krásným příkladem změny nám bude letošní lednová statistika nezaměstnanosti. Ta činila zhruba 8 % podle nové metody výpočtu. Pokud bychom však počítali podle starého modelu, lednová nezaměstnanost by o něco málo přesáhla předpovídaných 10 %. Před zavedením nové metodiky výpočtu Český statistický úřad od října zveřejňoval obě statistiky. K dispozici je také graf, kde ČSÚ srovnává obě míry nezaměstnanosti na vývoji z předchozích osmi let. [33]

Obrázek č. 20: Původní míra registrované nezaměstnanosti ve srovnání s novým ukazatelem v letech 2005 – 2012 (%)



Zdroj: *Co se stalo s mírou nezaměstnanosti v ČR?* [online] [vid. 11. května 2013]. Dostupné z <http://www.easyinvest.cz/co-se-stalo-s-mirou-nezamestnanosti-v-cr/>

V lednu 2013 byl výsledek nezaměstnanosti ČR, při kterém hledalo místo 585 809 lidí, nejvyšší od roku 1989 (podle dlouhodobého výpočtu dosáhla míra nezaměstnanosti 10,1 %). Na území republiky byla nejvyšší nezaměstnanost registrována v průběhu velké hospodářské krize v roce 1933. Tehdy bylo bez práce 738 tisíc lidí a míra nezaměstnanosti překročila 21 procent. Negativní zprávou pro pracovní trh je také to, že ubyla pracovní místa. V lednu 2013 jich podniky nabízely 33 794, což je o více než tisíc méně než před měsícem. O jedno volné místo se tak ucházelo 17,3 uchazeče. [34]

Ještě horší situace panovala **31. března 2013**, kdy bylo v **České republice bez práce** 587 768 lidí. To je o 5 915 méně než na konci února. Oproti loňskému březnu přibylo 62 588 nezaměstnaných. Vyplývá to z údajů Úřadu práce ČR. Podíl nezaměstnaných osob tak dosáhl **8,0 procent**.

Úřad práce ČR ke konci března evidoval celkem 35 438 nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých. Meziročně to je o 6 513 více, ve srovnání s letošním únorem pak o 42 méně. Na celkové nezaměstnanosti se tato skupina podílí 6,0 procenty.

Bez práce bylo na konci ledna v absolutních číslech 276 167 žen (47 % z celkového počtu nezaměstnaných) a 63 478 osob se zdravotním postižením (10,8 %).

Nejvyšší podíl nezaměstnaných Úřad práce ČR zaznamenal k 31. březnu 2013 v okresech Bruntál (14,0 %), Jeseník (13,7 %), Most (13,6 %) a Ústí nad Labem (12,2 %). Nejnižší naopak v okresech Praha-východ (3,4 %), Praha-západ (3,9 %), Praha (4,6 %) a Mladá Boleslav (4,7 %). [60]

Počet nezaměstnaných v Ostravě roste už sedmý měsíc za sebou. K poslednímu březnu 2013, kontaktní pracoviště Ostrava registrovalo celkem 25 085 uchazečů o zaměstnání. V porovnání s koncem února přibylo v evidenci 283 nezaměstnaných, v porovnání s březnem minulého roku je nyní v evidenci o 3643 lidí bez práce více. Podíl

nezaměstnaných se v porovnání s předchozím měsícem zvýšil o dvě desetiny procenta a na konci března tak dosáhl 10,8 procenta. Nově se v průběhu března ucházelo o zaměstnání 1784 osob. V průběhu března byla ukončena evidence 1501 uchazečů o zaměstnání, 638 z nich nastoupilo do zaměstnání nebo začalo samostatně podnikat. Jednalo se hlavně o pomocné a nekvalifikované profese a administrativní pracovníky. Dále pak o zedníky, pracovníky v oblasti prodeje, číšníky a servírky, obchodní zástupce a řidiče nákladních automobilů.

Počet nabízených volných pracovních míst je stále nedostatečný. Uchazeči a zájemci o zaměstnání jich měli v závěru letošního března k dispozici celkem 1815. Z povolání, u nichž zaměstnavatelům postačuje základní vzdělání, bylo v naší databázi nejvíce volných pracovních míst pro svářeče, pracovníky ostrahy a bezpečnostních agentur, zedníky, řidiče nákladních automobilů a pomocné a nekvalifikované pracovníky ve službách.

Z profesí vyžadujících střední odborné vzdělání s výučním listem byla poptávka podle ní nejvyšší poptávka po obchodních zástupcích, nástrojařích, svářečích a pracovnících zákaznických a kontaktních center. Zájem o vysokoškoláky zůstává neuspokojivý, větší poptávka je převážně jen po lékařích a řídicích pracovnících ve stavebnictví.

V rámci celého Moravskoslezského kraje se koncem března 2013 po šestiměsíčním růstu počet nezaměstnaných snížil. Ve srovnání s koncem února jich bylo v evidenci o 233 méně. Míra nezaměstnanosti v kraji koncem března činila rovných deset procent, jak lze vidět z následujícího obrázku. [65]

Obrázek č. 21: Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu a neumístění uchazeči o zaměstnání podle krajů k 31. 3. 2013

ČR, kraje	Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu (%)			Uchazeči o zaměstnání			Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 místo
	celkem	ženy	muži	celkem	z toho			
					dosažitelní	ženy		
Česká republika	8,01	7,60	8,40	587 768	574 418	276 167	38 863	15,1
v tom kraje:								
Hl. m. Praha	4,64	4,44	4,85	40 762	39 598	19 502	7 520	5,4
Středočeský	6,60	6,46	6,74	58 744	57 919	28 351	4 555	12,9
Jihočeský	7,02	6,63	7,39	31 435	30 428	14 722	2 807	11,2
Plzeňský	6,55	6,50	6,60	25 992	25 466	12 703	2 645	9,8
Karlovarský	9,25	8,40	10,07	19 665	19 338	8 831	1 118	17,6
Ústecký	11,38	11,11	11,63	66 106	64 656	31 840	2 392	27,6
Liberecký	8,44	8,35	8,52	26 087	25 253	12 867	2 419	10,8
Královéhradecký	7,20	6,69	7,70	27 480	26 788	12 660	1 500	18,3
Pardubický	7,68	7,07	8,27	27 379	26 920	12 387	2 275	12,0
Vysočina	8,14	7,84	8,42	28 558	28 281	13 414	1 215	23,5
Jihomoravský	8,58	8,17	8,97	69 491	68 087	32 710	3 337	20,8
Olomoucký	9,80	9,18	10,40	43 809	42 603	20 349	1 811	24,2
Zlínský	8,57	7,85	9,27	34 913	34 392	15 778	1 755	19,9
Moravskoslezský	10,01	9,25	10,75	87 347	84 689	40 053	3 514	24,9

Zdroj: MPSV, 2013.

7.1 NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ DŮSLEDKY, DEFINICE A MĚŘENÍ

Klíčovým problémem na makroekonomické úrovni, který ekonomická teorie analyzuje je nezaměstnanost včetně jejího vztahu k jiným jevům (např. k inflaci, hospodářskému růstu apod.) Jedná se v podstatě o nerealizovanou (neuspokojenou) nabídku práce na trhu práce. Obecně za nezaměstnanou pracovní sílu lze považovat tu část

ekonomicky aktivního obyvatelstva, která není odpovídajícím způsobem (především časově a kvalifikačně) využita. [22] [23]

Mezi extrémní (pouze teoreticky existující) situacemi:

- plnou zaměstnaností
- úplnou nezaměstnanost

existuje řada možných i reálně existujících situací v různých ekonomikách, které závisí na působení mnoha, často i protichůdných faktorů, např. na:

- dynamice ekonomiky a průběhu hospodářského cyklu,
- probíhajících strukturálních změnách,
- realizovaném vědeckotechnickém rozvoji,
- rozsahu a formách státních zásahů do ekonomiky,
- integračních tendencích,
- síle a politice odborů na trhu práce,
- sociálních faktorech (délka pracovního týdne, věk odchodu do důchodu, výše sociálních dávek apod.),
- realizovaných mzdových politikách a na pružnosti mezd,
- vývoji inflace,
- demografických faktorech.

Na makroekonomické úrovni jsou zkoumány hlavně dva klíčové problémy:

- základní vztah mezi nezaměstnaností a inflací,
- konfliktnost státních zásahů, které směřují k dosažení co nejvyšší zaměstnanosti a stability cen.

Důsledky nezaměstnanosti:

- ekonomické
 - ⇒ nejsou optimálně využity výrobní faktory,
 - ⇒ existují zvýšené nároky na státní rozpočet jak z hlediska vyplácení podpor, tak z hlediska absence daňových příjmů,
 - ⇒ nezaměstnaní nevytvářejí HDP,
- psychické
- sociální

Definice nezaměstnaného

Existují různé přístupy. Většinou je v nich obsažen požadavek na současné splnění několika podmínek.

Definice podle doporučení ILO (Mezinárodní organizace práce) z roku 1982 v podmínkách trhu práce České republiky.

Nezaměstnaní jsou všechny osoby 15 leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly tyto podmínky:

- byly bez práce, to znamená, že nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané,
- hledaly aktivně práci. Formou aktivního hledání práce se rozumí registrace u úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků k založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení nebo licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem,
- byly připraveny k nástupu do práce, to jest během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.[22]

Měření a vyjadřování nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je obvykle vyjadřována buď počtem nezaměstnaných nebo mírou nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost se dá měřit nejrůznějšími způsoby. V Česku jsou základní dva, jeden používá **Český statistický úřad**, druhý **Ministerstvo práce a sociálních věcí**. Český statistický úřad používá definici nezaměstnanosti podle Mezinárodní organizace práce. Podle ní se za nezaměstnané považují všechny osoby starší patnácti let, které nebyly v daném období zaměstnané, byly připraveny k nástupu do práce nejpozději do čtrnácti dnů a v posledních čtyřech týdnech aktivně hledaly práci. Takto *vykazovaná míra nezaměstnanosti se nazývá obecná míra nezaměstnanosti*.

V denním tisku se ale častěji setkáváme s mírou nezaměstnanosti podle Ministerstva práce a sociálních věcí. Do konce roku 2012 se počítal ukazatel zvaný registrovaná míra nezaměstnanosti, ten byl ale – prý jako nepřiliš přesný – od začátku roku 2013 nahrazen novým, *nižším ukazatelem, zvaným podíl nezaměstnaných osob*.

Více o nezaměstnanosti se můžeme dozvědět se sekundárních pramenů (statistika organizací zabývajících se zprostředkováváním zaměstnání, statistika zdravotního a sociálního pojištění apod.).

Velmi často se vyjadřují tzv. parciální míry nezaměstnanosti, to znamená míry nezaměstnanosti např. podle věku, vzdělání. [22] [23]

Doplňující ukazatele nezaměstnanosti - indikátory nezaměstnanosti. [52]

Indikátor:

- a) Dlouhodobá míra nezaměstnanosti
- b) Registrovaná míra nezaměstnanosti
- c) Registrovaná míra nezaměstnanosti žen
- d) Registrovaná míra nezaměstnanosti absolventů
- e) Počet volných pracovních míst
- f) Počet uchazečů o zaměstnání na jedno pracovní místo

Registrovaná míra nezaměstnanosti procentuálním způsobem vyjadřuje podíl uchazečů o zaměstnání (čítatel) na celkové pracovní síle (jmenovatel). První údaj (čítatel) se vztahuje k 31.12. daného roku, druhý údaj (jmenovatel) je vyjádřen jako klouzavý průměr za posledních 12 měsíců. „Uchazeč o zaměstnání“ je podrobně vymezen zákonem č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Dlouhodobá míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných jeden rok a déle na celkové pracovní síle (v procentech), kde v čitateli je počet nezaměstnaných jeden rok a déle, a ve jmenovateli je celkový počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním plus celkový počet nezaměstnaných.

Registrovaná míra nezaměstnanosti žen procentuálním způsobem vyjadřuje podíl uchazečů - ženy - o zaměstnání (čítatel) na celkové pracovní síle - ženy (jmenovatel).

Registrovaná míra nezaměstnanosti absolventů procentuálním způsobem vyjadřuje podíl uchazečů – absolventi - o zaměstnání (čítatel) na celkové pracovní síle – absolventi - (jmenovatel). Absolvent je uchazeč o zaměstnání evidovaný na ÚP podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30.4. nebo 30.9. daného roku), u kterého doba od ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky.

Počet volných pracovních míst udává všechna pracovní místa evidovaná úřadem práce.

Počet uchazečů o zaměstnání na 1 pracovní místo. Indikátor vyjadřuje počet uchazečů o zaměstnání (dle zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti) vydělený počtem volných pracovních míst evidovaných na úřadech práce.

7.2 PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI

Při hledání odpovědi na příčiny nezaměstnanosti a hlavně při formulaci přístupů k jejímu odstraňování neexistuje jednotný, obecně respektovaný názor.

Charakteristika hlavních přístupů k trhu práce:

a) Neoklasický přístup

Liberalistická a neoklasická ekonomie považuje nezaměstnanost za výsledek působení tržního mechanismu. Nezaměstnanost je výrazem krátkodobé nerovnováhy mezi poptávkou po práci a nabídkou práce. Nezaměstnanost je způsobena nepružností nabídky na trhu práce (vůči měnící se poptávce). Tato nepružnost je spojena s potřebou měnit zaměstnání při:

- malé informovanosti o volných pracovních místech,
- malé ochotě k mobilitě,
- malé ochotě akceptovat zhoršené (zejména mzdové podmínky).

Nezaměstnanost je výrazem času, který lidé potřebují k přizpůsobení se změnám poptávky na trhu a odráží dočasnou nerovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Určitá úroveň nezaměstnanosti je chápána jako neodstranitelné minimum. Jde o přirozenou míru nezaměstnanosti, která je ekvivalentní nezaměstnanosti dobrovolné. Každý nezaměstnaný se musí rozhodnout, zda přijme či nepřijme zaměstnání za nabízenou mzdu. Zároveň je tato úroveň nezaměstnanosti také ekvivalentní nezaměstnanosti frikční. Je

prezentována teze: Kdo chce pracovat (a akceptovat podmínky zaměstnavatelů) vždy práci najde.

Za příčinu nezaměstnanosti jsou považovány nadměrné mzdové požadavky (omezená pružnost mezd směrem dolů).

Případné snížení mezd umožňuje zaměstnavatelům vyšší zisk, což může vést k vyšším investicím. To pak vede k vyšší míře růstu kapitálu, což vyvolává poptávku po práci, čili vytváří nová pracovní místa.

Úroveň nezaměstnanosti ovlivňuje např. také výše podpor a status, který je společností nezaměstnanému prisuzován.

Návrhy na snižování:

- krácení podpor v nezaměstnanosti tak, aby nekonkurovaly jako alternativní příjem sníženým mzdám,
- odstranění monopolu odborů na trhu práce, což by zaměstnavatelům umožňovalo pružnější reakce na situace na trhu práce (např. ve mzdách).

V obou případech je to snaha o docílení ochoty pracovníků akceptovat takovou výši mzdy, která nezvyšuje inflaci.

Prakticky je řešení nezaměstnanosti orientováno na stranu nabídky práce a soustřeďuje se na:

- boj proti inflaci,
- mzdovou regulaci,
- omezení síly sociálního státu.

Boj proti inflaci má přednost před bojem proti nezaměstnanosti.

b) Keynesovo pojetí

Základní dílo: **Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz** (1936)

Výchozím bodem koncepce ve vztahu k trhu práce je uznání stálé nedobrovolné nezaměstnanosti, kde nejde o vyhýbání se práci či o neochotu pracovat za nepříznivých mzdových podmínek.

Jedná se o dvě rozhodující příčiny masové a přetrvávající nezaměstnanosti:

- technologický pokrok vytlačující živou práci
- chronický nedostatek poptávky (nedostatečná kupní síla a omezování sklonu k investicím)

Podle Keynesa ekonomové rozlišují zpravidla čtyři druhy nezaměstnanosti:

- dočasnou (frikční),
- sezónní,
- cyklickou,
- strukturální.

Aktuální úroveň zaměstnanosti zůstává pozadu za nabídkou na trhu práce. V situaci, kdy je nedostatečná poptávka na trhu práce, nemohou pracovníci najít práci ani za nízké mzdy. Keynesiánská nezaměstnanost vyplývá tedy z toho, že souhrnná poptávka v ekonomice není dostatečně velká k tomu, aby zajistila plnou zaměstnanost. Hlavní příčina je viděna v technologické nezaměstnanosti.

Keynesiánci mají také jiný pohled na problematiku mzdy než liberálové. Mzda u nich tvoří:

- část výrobních nákladů,
- hlavní zdroj kupní síly obyvatelstva (Firma musí své zboží prodat a to je bez koupěschopné poptávky obyvatelstva nemožné).

Celkově se keynesiánci kloní k názoru, že nezaměstnanost je spíše technickým problémem regulace agregované úrovně spotřeby, úspor a investic. Nezaměstnanost podle nich nelze řešit pouze cestou čistého tržního mechanismu, ale řešení vyžaduje státní intervence do ekonomiky.

V této koncepci také vystupuje odlišný pohled na úlohu sociálního státu. Beveridge (1944) - **Plná zaměstnanost ve svobodné společnosti** - konstatuje, že stát musí přijmout zodpovědnost za zajištění dostatečné agregované poptávky po počtu pracovníků v míře, která je alespoň tak velká, jako počet osob hledajících práci. Tak byl formulován požadavek plné zaměstnanosti, který na dlouhá léta ovlivňoval hospodářskou politiku většiny průmyslově vyspělých evropských zemí (1946 i USA Zákon o zaměstnanosti, přijatý Kongresem vyhlásil zodpovědnost Kongresu USA za prosazování maximální zaměstnanosti, výroby a kupní síly).

I v současnosti je obvykle plná zaměstnanost definovaná jako stav, kdy se počet volných míst rovná počtu osob, které hledají zaměstnání. Plná zaměstnanost neznamená nulovou nezaměstnanost.

c) Monetaristická reakce na Keynese

70. a 80. léta se vyznačovala z pohledu situací na trhu práce značnou mírou nezaměstnanosti a odklonem od keynesiánských koncepcí boje proti nezaměstnanosti a návratem k neoklasické ekonomii.

Monetaristické vysvětlení vysoké míry nezaměstnanosti se odvolává na chybnou alokaci zdrojů jako následek předchozího dlouhého období velkých státních zásahů do ekonomiky. Stupňující se vládní intervenci, plánování a řízení nahradilo vliv pohybu cen a mezd. Výsledkem byla nevyhovující distribuce práce mezi odvětví, provázená vládou vyvolanou inflací. To dovolovalo přežívat neprosperujícím firmám. Výměna nezaměstnanosti za inflaci je pro monetaristy nepřijatelná. Růst nezaměstnanosti je chápán jako přirozená oběť za nezbytnou redukci míry inflace.

Přirozená míra nezaměstnanosti může být měněna pouze politikou, která přímo ovlivňuje podmínky postavení pracovní síly na trhu práce (rekvalifikace, zvyšování kvalifikace). Je také zdůrazňována nutnost vytvářet produktivní pracovní místa pouze formou investic, u nichž se očekává návratnost.

d) Marxistické pojetí

Nezaměstnanost je spjata s kapitalismem, který je díky krizím neschopný čelit nezaměstnanosti. Tržní ekonomika je chápána jako nestabilní v důsledku vnitřních rozporů. Pro marxistickou ekonomii není problém nezaměstnanosti řešitelný v rámci zkoumaného systému hospodářství. [22] [23]

7.3 CHARAKTERISTIKA HLAVNÍCH DRUHŮ NEZAMĚSTNANOSTI A PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI

a) Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je někdy označována jako "normální" (1-2%). Vzniká tehdy, když zaměstnaná osoba se dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné pracovní místo. Není přitom rozhodující, jestli se pracovního místa vzdala v důsledku toho, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami (vyšší mzda, lepší podnikové klima, větší šance na pracovní postup, vyšší stupeň uspokojení s nově vykonávanou prací, lepší bytové nebo životní podmínky), nebo že změnou pracovního místa chce předejít očekávanému nebo ohlášenému propouštění (v důsledku racionalizačních opatření na pracovišti, snížené produkce apod.). Pro definici a diagnózu tohoto typu nezaměstnanosti je rozhodující, že její trvání je determinované při existujících zákonných možnostech fluktuace časem, který je potřebný na:

- vyhledání nového pracovního místa (získání informací o pracovním místě, délka rozhodování o přijetí pracovního místa - porovnání s alternativními možnostmi zaměstnání),
- změnu pracovního místa (příprava na přijetí do zaměstnání, výměna bytu spojená se změnou bydliště).

Jestliže zaměstnaná osoba v tomto případě změní dobrovolně pracovní místo, znamená to, že existují na trhu práce dobré podmínky pro zaměstnání, délka frikční nezaměstnanosti je krátká (přibližně 6-12 týdnů), a tak absolutní počet případů, a také podíl frikční nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti, klesá s poklesem celkové úrovně nezaměstnanosti.

Takový druh nezaměstnanosti je nutnou podmínkou optimální alokace pracovních sil, protože vzniká jako důsledek neustálého pohybu mezi oblastmi, pracovními místy a různými fázemi životního cyklu. Někdy bývá také nazýván flukтуаční nezaměstnaností.

b) Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je krátkodobá a způsobuje ji:

- Nepravidelnost produkce v odvětvích, kde je produkce závislá na počasí (stavebnictví, povrchová těžba, zemědělství, lesnictví, rybolov), a její důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích (cukrovarnický a konzervářský průmysl).
- Výkyvy ve spotřebě, které jsou vyvolány buď institucionálními příčinami (např. vánoční nebo velikonoční svátky) nebo střídáním ročních období (důsledky pro obuvnický a konfekční průmysl, služby spojené s turistikou).

Protože sezónní nezaměstnanost silně zatěžuje pojistné fondy proti nezaměstnanosti, v mnohých zemích se přijímají např. opatření na podporu celoročních prací na ve stavebnictví jako jedna z možností eliminace vysoké sezónní nezaměstnanosti. Opatření spočívají v tom, že osobám, které by v určitém období ztratily ve stavebnictví zaměstnání, příslušný úřad práce kompenzuje za určitých předpokladů mzdu (60-80% čisté mzdy). Předností tohoto opatření je, že si zaměstnavatel udrží pracovní kolektiv, aniž by musel platit mzdy během zimního období, ve kterém se nepracuje. Tím se vlastně dosáhne, že:

- práce je přerušena jen tak dlouho, jak to vyžadují povětrnostní podmínky,

- osoby, pracující ve stavebnictví, mají jistá pracovní místa a zaměstnavatelé pracovní kolektivy,
- suma pracovních příjmů a mzdových kompenzací (v důsledku špatného počasí) je vyšší než suma pracovních příjmů (bez zavedení opatření, protože by se během roku pracovalo kratší dobu) a podpor v nezaměstnanosti.

V tomto kontextu jsou využívány ještě další nástroje na podporu celoroční práce ve stavebnictví. Úřady práce např.:

- refundují část nákladů na pracovní oděvy, používané při pracích v zimě,
- přispívají firmám na nákup nebo pronájem přístrojů a zařízení, umožňujících práci v zimě. Může jít o přímé příspěvky z nákupní ceny zařízení nebo o půjčky, resp. úhradu úroků z půjček použitých na nákup příslušného zařízení.

c) Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká, když nabídka práce určitého druhu (např. podle pohlaví, povolání, kvalifikace, regionu), je vyšší než je poptávka v uvedené struktuře, a když nejsou osoby (z hlediska celkové poptávky po práci) hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce (v jiných odvětvích, v jiných profesích, na pracovních místech s jinými kvalifikačními požadavky, v jiných regionech) našly práci.

Indikátor strukturální nezaměstnanosti je vysoký počet neobsazených, volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, přičemž tento nesoulad může vzniknout proto, že poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco po jiném druhu klesá, přičemž nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Dalším indikátorem růstu strukturální nezaměstnanosti je růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti a také růst času neobsaditelnosti pracovních míst.

Hlubší příčiny strukturální nezaměstnanosti jsou:

- prostorová imobilita pracovních sil, která překáží nebo ztěžuje rovnováhu regionálních trhů práce - imobilitou podmíněná regionální nezaměstnanost
- pokles poptávky po práci v důsledku takových technologických změn, které šetří práci - technologická nezaměstnanost
- růst nabídky práce, který je podmíněn ekonomickými nebo politickými příčinami, např. zvýšeným přílivem emigrantů ze zahraničí a také demografickými vlnami uvnitř konkrétní země - strukturální nezaměstnanost vyvolaná růstem nabídky práce
- pokles poptávky po práci vyžadující určitou kvalifikaci, který je determinován rozdílem mezi strukturou mezd a strukturou produktivity práce, důsledku čehož dochází ke zdražení určitého druhu práce - strukturální nezaměstnanost podmíněná mzdovou strukturou.

Přizpůsobení struktury na straně nabídky vyžaduje poměrně značnou flexibilitu. Z tohoto pohledu jsou strukturální nezaměstnaností více ohroženy především:

- ženy samoživitelky s malými dětmi,
- rodiče s více dětmi,
- starší osoby,
- osoby s nízkou kvalifikací,
- osoby zdravotně nějak handicapované.

Na odstranění strukturální nezaměstnanosti jsou obvykle koncipovány v oblasti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti různé formy pomoci při začleňování osob na nová pracovní místa, opatření na podporu pracovní mobility apod. a důležitou roli zde hraje flexibilní mzdový systém v ekonomice.

d) Konjunkturální - cyklická nezaměstnanost

Pod cyklickou nezaměstnaností se rozumí nezaměstnanost, která je vyvolaná (a také odstraněna) cyklickými změnami hospodářských aktivit v makroekonomickém rozměru. Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když 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.

Speciální formou cyklické nezaměstnanosti je redukce týdenní pracovní doby.

e) Další formy nezaměstnanosti

- skrytá nezaměstnanost (např. osoby v rekvalifikačním programu),
- neúplná zaměstnanost – podzaměstnanost,
- nepravá nezaměstnanost - osoby formálně hledají práci, ale ve skutečnosti nechtějí pracovat nebo nezaměstnaní, kteří souběžně pracují v šedé ekonomice,
- job stagnation - lidé nespokojení se svým postavením na trhu práce v období vysoké nezaměstnanosti nechtějí riskovat problémy s hledáním jiného pracovního místa.[19] [22]

V soudobých ekonomikách představuje **přirozená míra nezaměstnanosti** nejnižší míru nezaměstnanosti, která je dlouhodobě udržitelná a souvisí s nejvyšší úrovní zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu ekonomiky.

Mikroekonomická definice Miltona Friedmana

Přirozená míra nezaměstnanosti je „úroveň nezaměstnanosti, kterou bychom získali pomocí řešení walrasovské soustavy rovnic všeobecné rovnováhy za předpokladu, že by obsahovala skutečné strukturální charakteristiky trhu práce a trhu statků včetně tržních nedokonalostí, stochastické proměnlivosti poptávky a nabídky, nákladů na získání informací o volných pracovních místech a disponibilních pracovních silách, nákladech mobility atd.“ [22]

Zjednodušené vyjádření:

Přirozená míra nezaměstnanosti je taková míra nezaměstnanosti, která vznikne působením tržních sil a kterou není možná trvale ovlivňovat nástroji monetární a fiskální politiky.

Makroekonomické pojetí spojené s mírou inflace (NAIRU - Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment):

Přirozená míra nezaměstnanosti v pojetí NAIRU je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí na snižování nebo zvyšování cenové a mzdové inflace vyrovnané. Při této míře nezaměstnanosti je inflace stálá a nevykazuje tendenci ke zvyšování ani snižování.

Definice přirozené míry nezaměstnanosti v pojetí NAIRU ve spojení s analýzou přílivu a odlivu nezaměstnaných

Přirozená míra nezaměstnanosti je úroveň nezaměstnanosti, při níž je inflace stabilní, očekávání firem ohledně vývoje cen a mezd jsou správná a příliv a odliv nezaměstnanosti se vyrovnávají. [82]

Faktory ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti: [87]

a) demografický vývoj a demografická struktura země; např. vstupuje-li do produktivního věku silný populační ročník, vyjednávací pozice jednotlivců je tím automaticky ztížena, a reálná mzda klesá,

b) pojištění osob v nezaměstnanosti; pokud si zaměstnanec buď dobrovolně či ze zákona platí pojištění proti ztrátě zaměstnání ví, že v případě ztráty zaměstnání nezůstane zcela bez důchodu (příjmu). Tudíž se tolik neobává ztráty zaměstnání a jeho vyjednávací síla je vyšší,

c) zavedení nebo zvýšení minimální mzdy tedy mzdy garantované zákonem, která se může lišit od rovnovážné reálné mzdy nebo od vymíněné mzdy, zvýší reálnou mzdu a následně i přirozenou míru nezaměstnanosti,

d) vyšší právní ochrana zaměstnanců zakotvená v zákoníku práce, která komplikuje propuštění zaměstnance nebo zvyšuje náklady s tím spojené, zvyšuje reálnou průměrnou mzdu a s ní i přirozenou míru nezaměstnanosti,

e) zvýšení produktivity práce, která zvýší reálnou mzdu a s ní i přirozenou míru nezaměstnanosti,

f) konkurence na trhu produktů a antimonopolní politika státu; je-li omezována konkurence na trhu a / nebo státní antimonopolní politika státu není efektivní, roste tržní síla firem; výsledkem je růst ziskové marže apod.

Více o problematice Nezaměstnanosti se můžete dočíst v odborných publikacích a statistických ročenkách:

- *Ekonomie trhu práce A (Šimek),*
- *Zásady ekonomie (Mankiw), Ekonomie (Holman, Samuelson),*
- *Nezaměstnanost jako sociální problém (Mareš), Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém (Buchtová), MPSV, ČSÚ, Eurostat apod.*



Kontrolní otázky:

1. Charakterizujte nezaměstnanost v ČR a EU.
2. Jak můžeme nezaměstnanost měřit a sledovat.
3. Kdo je považován za nezaměstnaného.
4. Charakterizujte hlavní přístupy k trhu práce.
5. Jaké hlavní druhy nezaměstnanosti znáte, a stručně je vysvětlete.
6. Které skupiny nezaměstnaných jsou na trhu práce nejvíce ohroženy.
7. Co je to přirozená míra nezaměstnanosti.

8 NEZAMĚŠTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ PROBLÉM

Nezaměstnanost je vážným ekonomicko-sociálním problémem moderní doby. Na jedné straně existuje člověk, který chce a může vykonávat danou práci a na straně druhé není nikdo, kdo by ho byl ochoten za danou mzdu zaměstnat. Na pracovním trhu tak vzniká nesoulad mezi nabídkou práce lidí a poptávkou po práci firem. Problém nezaměstnanosti je především problémem individuálním. Nezaměstnaný člověk přichází o výdělek, finančně i sociálně strádá, podstupuje trauma z určité ztráty společenského postavení a v neposlední řadě přichází o kvalifikaci. Fenomén nezaměstnanosti, není ani tak otázkou ekonomickou, čili závažného systémového selhání trhů, nýbrž otázkou institucionálního uspořádání ve společnosti, které dnes určují především vlády. Podle ekonomické teorie se trhy, a trh práce není výjimkou, vyčišťují na dané cenové hladině. Na trhu práce pak dlouhodobě nemůže být jiná nezaměstnanost, než její přirozená míra. To že k tomuto procesu v praxi mnohdy nedochází a ekonomika tak postrádá potřebnou flexibilitu pro další hospodářský růst, je problém spojený především se zasahováním do přizpůsobovacího tržního mechanismu. [71]

8.1 SOCIÁLNĚ PSYCHOLOGICKÉ DŮSLEDKY DLOUHODOBÉ NEZAMĚŠTNANOSTI

Důsledky nezaměstnanosti mohou být u každého nezaměstnaného odlišné. Nezaměstnanost může být některými nezaměstnanými jedinci považována za pozitivní. Někteří lidé nechtějí pracovat. Pro drtivou většinu lidí je ale ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost stresujícím obdobím, které je plné nejistoty a strachu. Důsledky nezaměstnanosti nepostihují pouze samotného nezaměstnaného, ale i jeho rodinu a okolí. V první řadě jsou to **důsledky ekonomické**. Podpora v nezaměstnanosti není natolik vysoká, aby se nezaměstnaný, potažmo jeho rodina, pokud ji má, nemusel uskrovnovat. Zvláště, pokud finanční situace v rodině nebyla již předtím dobrá. Nezaměstnaný i rodina musejí snižovat svoji spotřebu a redukovat své nároky a potřeby, aby se zaplatily závazky, které se zaplatit musejí – nájem, hypotéka, leasing na auto, potraviny a ošacení. Na zbytek potřeb – vstupenky do divadla, zahraniční rekreace, večere v restaurantu už mnoho prostředků nezbyvá. Nedostatek finančních prostředků má za následek zhoršení životní úrovně rodiny a změny statusu nezaměstnaného, což jsou další velice neblahé důsledky nezaměstnanosti.

Od ekonomických důsledků, ale i v důsledku samotné nezaměstnanosti, se odvíjejí další negativní důsledky, které poznamenávají v největší míře právě nezaměstnaného. Čím je nezaměstnanost delší, tím větší mohou být **dopady na fyzické i psychické zdraví** člověka. Poškození zdraví člověka může v krajním případě skončit smrtí nezaměstnaného nebo i sebevraždou. Může dojít k trvalým změnám v chování nezaměstnaného (např. z důvodů závislosti na drogách, lécích, alkoholu nebo v důsledku dlouhodobého stresu), které může vést k vyloučení jedince ze společnosti, k jeho kriminálnímu chování nebo k problémům s rodinou a okolím. Především poslední zmiňované je velice časté. V rodinách, kde se nachází nezaměstnaná, je vyšší **výskyt rozvodovosti, fyzického i psychického násilí na partnerovi** (mnohem častěji

v případě, že nezaměstnaným v rodině je muž), násilí na dětech nebo jejich zneužívání, poškození rodinných vztahů i vztahů s přáteli a sousedy. Důsledkem nezaměstnanosti můžou být také změny v oblasti názorů, změny v politických postojích i zvýšená náchylnost k manipulaci nezaměstnaného. [4] [17] [86]

S dlouhodobou nezaměstnaností je spojena: [4] [41] [17]

- **Ztráta profesní perspektivy**

Když jsou pracovníci o propuštění předem informováni, nejčastější příčinou jejich duševního strádání je strach "z toho, co bude dál". Ten pak provokuje stálou sebeanalýzu a úzkostné stavy. Týká se to i případů, kdy jsou s pracovníky uzavírány smlouvy na dobu určitou. Těsně před vypršením termínu smlouvy totiž často neznají svoji pracovní perspektivu. Dlouhodobá ztráta zaměstnání (více než jeden rok bez práce, u absolventů škol po půl roce) postihuje ve svých důsledcích celou psychiku člověka, a to jak jeho intelektovou a citovou oblast, tak i oblast vůle. Chování lidí je často provázeno sociální izolovaností, uzavíráním se do sebe a úbytkem sociálních kontaktů. Zvládání ztráty práce je vysoce individuální a je podmíněno odolností konkrétního člověka vůči psychické zátěži vůbec. Konstruktivní adaptivní strategii zaujímají obvykle lidé, kteří jsou již v průběhu života predisponováni svými osobnostními vlastnostmi nebo způsobem práce, sportem atp. Dále je tato schopnost podmíněna věkem (rozdílností v pocíťované odpovědnosti vůči nejbližšímu okolí, která koreluje s fázemi životního cyklu), pohlavím (ženy jsou znevýhodněny starostmi o děti a o domácnost), dosaženou kvalifikací (nekvalifikovaní lidé snadněji přijdou o práci a obtížně ji znovu najdou), zkušenostmi jedince (větší stresovou zátěž prožívají jedinci se silnou pracovní motivací a úspěšností v předchozím zaměstnání), předchozí profesní rigiditou či pružností.

- **Význam rodiny a domova**

Sociální opora ze strany rodiny, zejména životního partnera, patří mezi důležité faktory, které pomáhají zvládnout tuto zátěžovou situaci. Dlouhodobě nezaměstnaný člen rodiny ovlivní rodinné soužití. Tato situace tedy prověřuje kvalitu rodinných vztahů a - jak jsme se již zmínili - lépe ji zvládají lidé, kteří se mají o koho opřít, kteří mají možnost otevřeně o své situaci hovořit s rodinou, a to bez výčitek a bez planého litování. V současné době přibývá v České republice nesezdaných párů a vzrůstá podíl domácností jednotlivců. Ten se dokonce blíží jedné třetině. Singlovství jako životní styl je tak vystaveno novým limitům, zbavené ochrany jedince rodinou.

- **Psychologické důsledky**

Mají-li se analyzovat psychologické důsledky nezaměstnanosti, je třeba se na ně podívat ze třech rovin. Z jednoho úhlu pohledu jsou všichni nezaměstnaní ve skutečnosti v jedné rovině, jsou vyloučeni z pracovní činnosti. Z druhého pohledu jsou jen někteří nezaměstnaní ve stejné rovině, a ti ostatní se od nich odlišují. Např. krátkodobá nezaměstnanost nezanechává psychologické důsledky, avšak dlouhodobá nezaměstnanost naruší duševní rovnováhu, snižuje rodinnou soudržnost a čím déle trvá, tím je menší šance opět práci najít. Z třetího pohledu je každý nezaměstnaný jedinečný. Člověku, který je nezaměstnaný, nepostačuje jen vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Stav, ve kterém se nachází, je pro něho stresovým stavem. Jako psychologický moment v přetrvávající nezaměstnanosti vystupuje ta skutečnost, že čím déle bude nezaměstnanost přetrvávat, tím více se bude ztrácet důvěra v nalezení zaměstnání.

Hledání práce bude méně systematické, méně pravidelné a méně intenzivní. Aby se těmto situacím předešlo, je potřebné co nejdříve začít s rekvalifikací, přeškolením a zvyšováním kvalifikace.

V současné době je pracovní trh u nás omezený a je třeba vycházet z toho, že nezaměstnaní mají problémy zejména ve svém osobním životě. Mnozí z nich nejsou bez pomoci schopni najít si vůbec trvalou práci. Většina nezaměstnaných získá trvalou práci jedině tehdy, jestliže změní svůj postoj a své chování.

Mnoho nezaměstnaných považuje své negativní postoje, neadekvátní způsob jednání a nepříznivé životní okolnosti za něco nezměnitelného. Dávají si všechno líbit, protože se proti vlivům vnějšího světa sami nepostaví. Bez odporu akceptují cizí programování a programování prostředí. Nezaměstnaní postrádají jistotu, mají zábrany svobodně mluvit. Ukázalo se, že často neříkají nic, i když by měli co říci. Mají problémy s komunikací, což často vede k pocitu bezmocnosti a silným zábránám, které negativně ovlivňují jejich ucházení se o místo, zejména první kontakt (přijímací pohovor).

Nezaměstnaní se nedovedou dobře prodat jako pracovní síla. Když jde o to, hledat si a přijmout novou práci, pro nezaměstnaného vyvstane často problém, že se musí v mnoha ohledech předelat. Nezaměstnanost je zátěžová, krizová životní situace, se kterou se různí jednotlivci vyrovnávají velmi rozmanitě. Adaptace závisí od celkové osobní a životní situace jednotlivce a od jeho osobnosti. V životní situaci jsou nejzávažnějšími faktory celková finanční situace, míra sociální podpory v rodině a širším sociálním okolí, dobré fyzické a psychické zdraví, uplatnitelnost vzdělání. Z individuálních, osobních faktorů sehrávají nejdůležitější úlohu věk, pohlaví, odolnost vůči zátěži, pružnost a aktivita člověka, motivace k práci a subjektivní význam práce.

• **Duševní zdraví**

Duševní zdraví zasahuje do mnoha oblastí života a opodstatňuje potřebu výzkumu v této oblasti. Dobré duševní zdraví umožňuje lidem rozvíjet se na intelektuální i emocionální úrovni a začlenit se do společenského a profesionálního života. Duševní choroby mají výrazný hospodářský, zdravotní a sociální dosah, který souvisí se změnami společnosti, demografickými ukazateli a aktuální celosvětovou hospodářskou krizí.

Dlouhodobá nezaměstnanost s sebou přináší mnoho problémů a obtíží, jako ztrátu pracovních návyků a kvalifikace, sociální izolaci, nárůst závislosti na psychoaktivních látkách. U těchto lidí nejčastěji dochází k oslabení duševního zdraví, což se projevuje zvýšeným výskytem apatií a depresí, růstem úzkostí a poklesem životní úrovně.

Duševní zdraví je neoddelitelnou součástí komplexního pohledu na zdraví člověka a z toho vychází nevyhnutelná potřeba podporovat kromě tělesného zdraví i duševní. Chápání pojmu zdraví závisí na společnosti, stupni jejího rozvoje a na její kultuře. Má aspekty biologické, psychologické a sociální, které vyjadřují interakci člověka s prostředím. Zdraví je základem stabilního ekonomického růstu. Duševně zdraví lidé mají podle Světové federace duševního zdraví sami k sobě dobrý postoj, nenechávají se přemoci emocemi, nepřeceňují své schopnosti, cítí se dobře mezi jinými lidmi, jsou schopní zvládat požadavky života, zdolávat problémy, plánují dopředu, nebojí se budoucnosti. Duševně zdravý člověk je schopný přijímat a zpracovávat informace, řešit problémy. Je způsobilý podílet se na změnách, dokáže komunikovat. Duševně zdraví lidé mají podle Světové federace duševního zdraví sami k sobě dobrý postoj, nenechávají se přemoci emocemi, nepřeceňují své schopnosti, cítí se dobře mezi jinými lidmi, jsou schopní zvládat požadavky života, zdolávat problémy, plánují dopředu, nebojí se budoucnosti. Duševně zdravý člověk je schopný přijímat a zpracovávat informace, řešit problémy. Je způsobilý podílet se na změnách, dokáže komunikovat.

- **Využití volného času a postoje nezaměstnaných**

Nezaměstnanost má značný vliv na společenský život i na život nezaměstnaných jedinců. Nejde jen o pokles jejich životní úrovně spojený s poklesem příjmů, ale i o hluboké důsledky nezaměstnanosti pro jejich každodenní život a společenské vztahy a hodnoty. Nezaměstnaní nemají práci a dostatek peněz, ale mají více než dost času. Způsob, jak s penězi a časem zacházejí, tvoří těžiště jejich pocitů a životních strategií. Nezaměstnanost je spojena rovněž se změnami ve vnímání času. Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýznamnějších psychologických důsledků nezaměstnanosti. Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji, dny se vlečou, nemají žádnou strukturu a po určité době dochází ke ztrátě smyslu pro čas. Většina studií poukazuje na to, že obecně rozšířený obraz nezaměstnaných není výmyslem veřejnosti, ale nýbrž tvrdou realitou života.

Právě neomezené množství volného času paradoxně nezaměstnaným zabraňuje v tom, aby ho využívali. Zejména mladiství mají potíže při popisování svých denních zkušeností. Jejich volný čas je spojen především s nudou. Je to výrazně zvláště u osob, které nemají žádné osobní zkušenosti se vzory práce a jejich životní styl je pasivní.

Trávení volného času v nezaměstnanosti je jedním ze sociálně-psychologických problémů. Velmi důležité je zachování určitého stereotypu, určitého systému trávení času v nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost

vede k úplnému přetvoření volného času a k riziku jeho špatného trávení. Toto nebezpečí hrozí zejména mládeži, která preferuje hodnotu volného času a může mít tak větší tendenci uniknout z trhu práce, tj. vyhýbat se zaměstnanosti. Výzkumy ukazují, že mezi uchazeči o zaměstnání jsou velké rozdíly v představách o trávení volného času v nezaměstnanosti. Většina považuje za hlavní aktivitu kontakt zaměstnavateli, tj. hledání místa, dále rekvalifikaci a vzdělání, rozvíjení koníčků a vedlejší práci. Ženy méně často vyhledávají zaměstnavatele a častěji nacházejí realizaci v koníčkách (zejména šití, ruční práce apod.), které dokážou rodině materiálně pomoci.

Každý jedinec si v průběhu svého života vytváří určitý žebříček hodnot. K základním životním hodnotám počítáme zpravidla zdraví, blahobyt, uznání, rodinné štěstí zajímavou práci apod. Jde v podstatě o různé aspekty sociálního života. Náš hodnotový systém se může měnit změnou podmínek, ve kterých žijeme. Jednou z těchto změn, které pronikavě zasahují do života jedince, je nezaměstnanost.

Při průzkumu provedeného v minulých letech Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, byl získán následující žebříček hodnot nezaměstnaného:

- 1.) najít vhodné zaměstnání,
- 2.) přijatelná finanční situace,
- 3.) dobrá rodinná pohoda,
- 4.) nepodléhat strachu z budoucnosti,
- 5.) účelné využívání volného času,
- 6.) ocenění dobrého chování lidí a organizací,
- 7.) nepodléhat depresím,
- 8.) mít dostatek informací o možnostech řešení,
- 9.) udržet vysokou aktivitu a samostatnost,
- 10.) dobrý zdravotní stav.

8.2 ŽIVOTNÍ STRATEGIE NEZAMĚSTNANÝCH

Nezaměstnanost významně modifikuje sociální chování člověka, které se projevuje ve specifických životních strategiích, jak promyšlených, tak i intuitivních. Cílem těchto strategií je adaptivně se vyrovnat se situací ztráty zaměstnání takovým způsobem, aby byla co nejméně ohrožena psychická rovnováha jedince. Každý nezaměstnaný má jiné adaptační schopnosti, které vedou k volbě **různých životních strategií**. S prodlužováním této délky dochází k vnímání situace nezaměstnanosti jako „normálního stavu“. Adaptace na ztrátu zaměstnání probíhá ve fázích:[35]

- **bezprostředně po ztrátě následuje šok** - Někteří popisují první fázi jako krátkou fázi pocitu uvolnění a svátečních dnů. Člověk zůstává optimistický, aktivně hledá nové zaměstnání,

- pokud člověk není úspěšný, nastává druhá fáze – **fáze úzkosti a deprese, pesimismu, ztráty duševní rovnováhy,**
- při dlouhodobé nezaměstnanosti přichází třetí fáze – **fatalistická,** která je adaptací na nový způsob života, poskytující zúžený životní prostor. Vyznačuje se těmito rysy: ztráta naděje, obavy z budoucnosti, zhroucení aktivních životních postojů, apatie, nízké aspirace, nízké sebevědomí, pocit bezmocnosti, krátký časový horizont uvažování, fatalistická mentalita.

Volba adaptačních strategií závisí také na subjektivní hodnotě práce. Na jedné straně je tu skupina osob, pro které je práce jedním z nejvýznamnějších způsobů vyjádření identity. Život bez zaměstnání pro ně nemá smysl, cítí se stigmatizováni, volný čas věnují opětovnému získání zaměstnání. Cítí se unavení, stresováni a bezmocní. Při neúspěších v hledání práce propadají pasivitě a fatalizmu. Jiná skupina osob nepociťuje ztrátu zaměstnání jako nepříjemnou věc. Oceňují přírůstek volného času, který vyplňují svými zálibami, péčí o rodinu apod. Část lidí vnímá tuto situaci jako příležitost přehodnotit svůj život a dát mu jiný směr. Životní strategie těchto osob míří často mimo hlavní proud společnosti, počítají s aktivitami v neformální ekonomice (podnikaví), či podporami sociálního státu.

Mareš ve své knize *Nezaměstnanost jako sociální problém*, uvádí tři základní typy životních strategií nezaměstnaného člověka:

- **Strategie spojené s hledáním nového zaměstnání**
- **Strategie související s přežitím v nových podmínkách** – dochází k omezení spotřeby: při nezměněných potřebách vede toto opatření k frustraci, která může být nevhodně ventilovaná do rodiny a blízkého sociálního okolí nebo transformovaná do různých forem sociálně patologického nebo sociálně infantilního jednání. Následně pak dochází k postupnému zřeknutí se původního rozsahu potřeb, což je obranou před frustrací, a k hledání alternativních způsobů uspokojování potřeb legálními, pololegálními i nelegálními prostředky, atd.
- **Strategie překonávání stigmatu spojeného s nezaměstnaností** - Vytěsnění nepříznivé situace z vědomí. Únik do sociálního prostoru, kde nezaměstnanost není stigmatizující. Zatajování situace nezaměstnanosti, které vyžaduje manipulaci s informacemi, předstírání docházky do práce. Plnění obecných očekávání spojených s rolí nezaměstnaného.

Více o problematice Nezaměstnanosti jako sociálního problému se můžete dočíst v odborných publikacích:

- Trh práce a politika zaměstnanosti (Kolibová, Kubicová), Společenské souvislosti trhu práce (Brožová),
- Nezaměstnanost jako sociální problém (Mareš), Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém (Buchtová) apod.



Kontrolní otázky:

1. Jaké jsou důsledky nezaměstnanosti pro jedince.
2. Jaký vliv podle Vás, má dlouhodobá nezaměstnanost na duševní zdraví člověka.
3. Co je to životní strategie nezaměstnaných.
4. Adaptace na ztrátu zaměstnání probíhá v jakých fázích.
5. Vysvětlete tři základní typy životních strategií nezaměstnaného člověka.

9 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky. Prostřednictvím makroekonomických regulátorů se snaží o dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Představuje soubor nástrojů, jejichž realizace motivuje zaměstnané, nezaměstnané a zaměstnavatele k jistému chování na trhu práce.

Pod pojmem hospodářská politika státu se obvykle rozumí souhrn ekonomických opatření zacílených buď plošně, na celou ekonomiku, nebo do jejích různých částí. Z těchto důvodů lze chápat politiku zaměstnanosti, hospodářskou politiku státu v oblasti trhu práce, ve dvou úrovních:

- **makroekonomické**, kde politika zaměstnanosti je zaměřena např. na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti a působí víceméně plošně, především na straně poptávky po práci. Programy tzv. makroekonomické politiky zaměstnanosti jsou závislé na celkovém systémovém zaměření hospodářské politiky, neboť se nejedná pouze o řešení nezaměstnanosti, ale o celý vějíř příčin vztahových problémů souvisejících především s ekonomickým růstem, platební bilancí a inflací. Plná zaměstnanost, stabilní ekonomický růst, cenová stabilita, vnější ekonomická rovnováha, charakterizovaná v delším časovém období vyrovnanou platební bilancí, tvoří většinou základní cíle současných hospodářských politik. Tyto cíle jsou ovšem konfliktní, takže často platí, že úspěch v jedné oblasti vede ke zhoršení v jiné oblasti (např. inflace a nezaměstnanost).
- **regionální**, kde politika zaměstnanosti (někdy je nazývána politikou trhu práce) řeší důsledky existující nerovnováhy na trhu práce a zohledňuje regionální aspekty nezaměstnanosti. Tyto programy ovlivňují existující negativní důsledky fungování trhu práce. Do značné míry jsou zaměřeny na řešení konkrétních situací v konkrétních územích. [22] [23]

Výše uvedené dělení politiky zaměstnanosti je však pouze orientační, protože v realizační rovině se mnohá opatření mohou vzájemně překrývat, popřípadě doplňovat.

V praxi západních ekonomik byly v poválečném období realizovány v podstatě dvě varianty hospodářské politiky. V padesátých a šedesátých letech keynesiánská hospodářská politika a v sedmdesátých a osmdesátých letech neokonzervativní hospodářská politika. Oba typy hospodářské politiky využívají s různým akcentem vzájemné koordinace rozpočtové a monetární politiky, avšak teoretické základy a konkrétní opatření se liší, což se týká i pojetí a charakteru uplatňované politiky zaměstnanosti.

Keynesiánský přístup je založen skutečností, že stávající ekonomický systém je nestabilní a je nutné ho regulovat. Protože kritickým místem systému je výše celkové poptávky, je ekonomická regulace zaměřena na stimulaci poptávky, což se realizuje opatřeními ve státním rozpočtu, tj. rozpočtovou politikou. Prostřednictvím aktivní rozpočtové politiky se má dosáhnout zvýšení důchodů jednotlivých subjektů. Tím bude stimulována poptávka, která povede k realizaci vyrobeného produktu. To vede k vyššímu tempu ekonomického růstu, vytváří se pracovní místa a klesá nezaměstnanost.

Neokonzervativní hospodářská politika je charakteristická tím, že stávající ekonomický systém považuje za stabilní s dostatečně silným samoregulačním mechanismem. Naopak, regulace a zásahy do ekonomiky zakládají nestabilitu. Teoretikové se zde domnívají, že podstatná část nezaměstnanosti je nezaměstnanost dobrovolná, vznikající na základě

osobních kalkulací, které zahrnují zejména výši reálných mezd, výše podpory v nezaměstnanosti, efekt z volného času, dodatečné náklady spojené se změnou pracovního místa. Domnívají se, že rozsah zaměstnanosti nelze dlouhodobě ovlivnit stimulačními zásahy státu. Připouští se zde, že rozsah zaměstnanosti lze měnit pouze dočasně, krátkodobě, s možnými dlouhodobými negativními důsledky.

Ve druhé polovině osmdesátých let neokonzervativní hospodářská politika dosáhla výrazného úspěchu v dosažení cenové stability, tj. v boji proti inflaci, relativní úspěchy v oblasti vnější rovnováhy a hospodářského růstu, ale výrazný neúspěch na straně zaměstnanosti. Dá se říci, že došlo k preferenci cenové stability při obětování cíle dostatečné zaměstnanosti.

Obecně existuje velké množství různorodých nástrojů politiky zaměstnanosti, jejichž uplatnění (ev. míra uplatnění většinou závisí na celkové orientaci hospodářské politiky té či oné země.

Při rozhodování o uplatnění nástrojů se většinou vychází z určitých cílů, kterých by mělo být jejich vhodným použitím dosaženo. Mezi tyto cíle patří např.:

- zabránění vzniku zbytečné nezaměstnanosti na jedné straně nebo nedostatku pracovních sil na straně druhé,
- zajištění a prohlubování profesní flexibility pracovních sil,
- zmírnění negativních důsledků technického a rozvoje a strukturálních změn na trh práce,
- podpora pracovního začleňování osob s omezenou možností uplatnit se na trhu práce (zdravotně postižené osoby, ženy, mládež, starší osoby),
- zlepšení struktury zaměstnanosti v odvětvích a regionech.

Naplňování těchto cílů probíhá prostřednictvím široké škály činností, kde k nejdůležitějším patří:

- poradenská služba při volbě povolání,
- zprostředkování práce,
- podpora profesního vzdělávání,
- poskytování služeb zaměřených na udržování a vytváření pracovních míst,
- poskytování podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek, příp. mzdového vyrovnání při zániku podniku,
- výzkum a statistika trhu práce.

9.1 AKTIVNÍ A PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Obecně je známé a často používané dělení programů politiky zaměstnanosti na **aktivní a pasivní** (používáno OECD).

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) úzce souvisí s rozvojem keynesiánské ekonomické teorie a je od svého počátku zaměřena na konkrétní cílové skupiny na trhu práce. Cílovými skupinami jsou nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných, například osoby polokvalifikované nebo s nevhodnou kvalifikací, osoby se zdravotním nebo jinými handicapy.

Podstatou aktivní politiky je eliminace kolektivních nevýhod různých skupin a kategorií nezaměstnaných. Nevýhody jsou chápány jako důsledek objektivních a sociálních podmínek života v současné společnosti.

Aktivní politika vychází z principu kulturní a sociální segmentace pracovního trhu. Především sleduje sociální strategické cíle pro skupiny nezaměstnaných. Například přímou tvorbou pracovních příležitostí nebo vytvořením opatření vedoucí k redistribuci nezaměstnanosti mezi sociálními skupinami. Tímto se snaží redukovat a tlumit sociální nerovnosti a konflikty, které vyvolávají společenské problémy. Jako další funkcí APZ můžeme uvést eliminování negativních ekonomických důsledků nezaměstnanosti a možnost přispívat hospodářskému růstu ve společnosti. [77]

Aktivní programy se dělí (dle OECD) na: [22] [24]

- služby zaměstnanosti
- školení (změna vzdělání a kvalifikace)
 - ↳ pro nezaměstnané dospělé a rizikové skupiny
 - ↳ pro zaměstnané
- programy zaměřené na:
 - ↳ mladé nezaměstnané
 - ↳ podporu učňů a různých forem vzdělávání mladých
- subvencovaná zaměstnanost
 - ↳ subvence pro zaměstnávání v soukromém sektoru
 - ↳ podpora nezaměstnaných, kteří chtějí začít samostatně podnikat
 - ↳ přímá tvorba pracovních míst
- programy pro handicapované osoby
 - ↳ odborná rehabilitace
 - ↳ podpora vytváření práce pro handicapované osoby

Pasivní politikou zaměstnanosti se oproti tomu rozumí zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také hmotné zabezpečení uchazečů o práci. Stávající zákon o zaměstnanosti již s tímto právně-teoretickým termínem nepracuje, nicméně v rámci pozitivního práva ho můžeme nalézt například ve vyhláškách ministerstva financí. [74]

Pasivní programy se dělí na:

- příspěvek v nezaměstnanosti jako sociální pomoc nezaměstnaným s cílem udržet jejich životní úroveň,
- předčasný odchod do důchodu z důvodu nepříznivé situace na trhu práce.

Aktivní programy jsou považovány za efektivnější způsob boje s nezaměstnaností než pasivní. Má to nejen ekonomický, ale i politický a sociální aspekt. Mimo ekonomického problému zde vystupuje další požadavek: udržení rovnoprávného přístupu k zaměstnání pro nezaměstnané. [82]

V roce 1964 byla přijata na **48 zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce** "Úmluva o politice zaměstnanosti", ve které se každý členský stát Mezinárodní organizace práce (ILO), který tuto smlouvu ratifikoval, zavazuje provádět takovou aktivní politiku zaměstnanosti, která je zaměřena na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby zaměstnání.

Tato politika zaměstnanosti bude zajišťovat, že:

- bude práce pro všechny, kteří mohou pracovat a hledají práci,
- tato práce bude co možná nejproduktivnější,
- bude existovat svobodná volba zaměstnání a co nejširší možnost, aby pracovník mohl získat kvalifikaci pro zaměstnání, pro které se nejlépe hodí, a aby v něm mohl využívat svých schopností a nadání bez ohledu na svou rasu, barvu pleti, pohlaví, náboženství, politická přesvědčení, národní nebo společenský původ.

Takto prováděná politika zaměstnanosti musí přihlížet k dosažené úrovni hospodářského rozvoje, vzájemnému vztahu mezi cíli v oblasti zaměstnanosti a mezi ostatními cíli hospodářské a sociální politiky a má být prováděna metodami, které jsou v souladu s vnitrostátními podmínkami a zvyklostmi dané země.

9.2 HODNOCENÍ REALIZOVANÝCH PROGRAMŮ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Při zkoumání účinnosti politiky zaměstnanosti je nutno problém zkoumat ze systémového hlediska. Z tohoto důvodu je vhodné dodržovat při realizaci programů politiky zaměstnanosti následující postup, který sestává z určité série kroků:

- stanovení logického základu programu,
- definování cílů,
- odhad výsledků,
- vlastní realizace programu,
- průběžný monitoring,
- vlastní vyhodnocovací proces,
- zpětná vazba.

Při hodnocení míry úspěšnosti realizované politiky zaměstnanosti je nutno také zohledňovat další faktory jako jsou např. mrtvá váha, posunutí a substitute.

- **mrtvá váha** je měřítkem toho, jak by se věci vyvíjely bez ohledu na realizovanou politiku,
- **posunutí** je případ, kdy program jako takový je úspěšný, ale např. vytvoření nového dotovaného pracovního místa vyřadí někoho jiného z dané profese a ten se stane

nezaměstnaným. Je zřejmé, že v tomto případě program nevede ke snížení nezaměstnanosti,

- **substitute** je např. případ, že je zaměstnána osoba, která má nárok na podporu v rámci programu aktivní politiky zaměstnanosti místo osoby, která tento nárok nemá, ale která by byla jinak zaměstnána i bez podpory. Nezaměstnanost se nesníží, protože pracovní místo stejně existovalo. Prvek substitute může být žádoucí u programů, které mají pomoci konkrétním skupinám osob. Substitute je však spojena s finančními náklady, které mohou být vysoké.

Není vždy snadné změřit mrtvou váhu, posunutí a substituci. Obvykle je třeba tyto faktory odhadovat a pomocí speciálních průzkumů tyto odhady zpřesňovat. Je však velmi důležité je zohledňovat při měření efektivity programů.

V dlouhodobější perspektivě totiž existují konkurenční požadavky na prostředky, zejména finanční, což znamená, že programy zaměstnanosti by mohly vytlačit i jiná opatření hospodářské politiky, která by lépe vést k udržení zaměstnanosti eventuálně vytváření nových pracovních míst. [66] [82]

Více o problematice Politiky zaměstnanosti se můžete dočíst v odborných publikacích a statistických ročenkách:

- Ekonomie trhu práce A (Šimek), Trh práce (Šimek),
- Politika zaměstnanosti (Halásková),
- Teória a politika zamestnanosti (Rievajová a kol.), MPSV, ČSÚ apod.



Kontrolní otázky:

1. Co je to politika zaměstnanosti a kdo ji provádí.
2. Jaké jsou cíle politiky zaměstnanosti.
3. Charakterizujte aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.
4. Jak lze hodnotit programy aktivní politiky zaměstnanosti.

10 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI EU

Chce-li Evropa obstát v konkurenci s rozvíjejícími se ekonomikami, musí pro svou dynamickou společnost založenou na znalostech vytvořit pracovní místa. To vyžaduje investice do školství, vědy a také do politiky zaměstnanosti, která musí udržet krok s vývojem a vyvést Unii z hospodářské krize.

Za tvorbu politiky v oblasti zaměstnanosti, sociálních věcí a sociálního začleňování odpovídá Evropská unie společně s členskými státy. [95]

Evropská unie:

- koordinuje a monitoruje politické iniciativy členských států,
- podporuje sdílení osvědčených postupů v otázkách zaměstnanosti, potírání chudoby, sociálního vyloučení a důchodové politiky,
- vytváří právní předpisy a dohlíží na jejich uplatňování například při koordinaci systémů sociálního zabezpečení a dodržování práv zaměstnanců,
- Nová pracovní místa ve vyšším počtu i kvalitě

V souladu se strategií růstu **Evropa 2020 se Evropská strategie zaměstnanosti zaměřuje** na:

- vytváření pracovních míst,
- stimulaci a větší vyváženosti pracovních trhů,
- sledování politik zaměstnanosti v zemích EU.

a to **prostřednictvím následujících iniciativ:**

- balíček týkající se zaměstnanosti – soubor opatření ke stimulaci tvorby pracovních míst,
- opatření ke zvýšení zaměstnanosti mladých lidí,
- iniciativy strategie Evropa 2020: zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování.

EU i jednotlivé členské státy se snaží usnadňovat mobilitu – například když se občané stěhují do zahraničí za prací. Proto se koordinují systémy sociálního zabezpečení v celé Unii. Pracující tak nepřijdou o možnost pobírat důchod a sociální příspěvky ani v případě, že změní zaměstnání a odjedou pracovat do jiné země EU.

Finanční podpora na řešení otázek zaměstnanosti a sociální politiku se poskytuje především z těchto programů:

- Evropský sociální fond (ESF),
- Program PROGRESS,
- Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci (EGF),
- Mikrofinancování Progress.

Za politiku zaměstnanosti a sociálních věcí jsou i nadále **primárně odpovědné vlády členských států**. Unie svými finančními prostředky jejich úsilí podporuje a doplňuje. [102]

10.1 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE V EU

Evropské unie má rozlohu 4 miliony km² a ke konci roku 2012 v ní žilo více než 502 milionů obyvatel, což ji staví na třetí místo na světě za Čínu a Indii. Co se týče rozlohy, největší zemí Unie je Francie, nejmenší je Malta.

Počet obyvatel Evropy vzrůstá současným působením dvou faktorů: [99]

- přirozeného růstu (tj. více lidí se rodí než umírá),
- čisté migrace (tj. více osob do EU přichází, než z ní odchází).

V důsledku růstu střední délky života a poklesu porodnosti však obyvatelstvo Evropy stárne. Podle zveřejněné zprávy EU v první polovině roku 2012 o stárnutí populace, se v příštích desetiletích očekává podstatná změna věkové skladby obyvatelstva Unie.

Oproti dnešku se celkový počet obyvatel do roku 2060 nijak dramaticky nezvýší (ze současných 502 milionů má vzrůst pouze na 517 milionů), **populace však bude mnohem starší** – 30 % Evropanů bude patřit do věkové skupiny 65 let a více. I když prodloužení délky života můžeme považovat za velký úspěch, odvrácenou stranou mince jsou problémy, které dopadají na ekonomiky jednotlivých států a systémy sociálního zabezpečení.

Jedná se především o snižování počtu ekonomicky aktivních obyvatel: podle odhadů se počet lidí ve věkové skupině od 15 do 64 let sníží z 67 % na 56 %. Dnes na jednoho důchodce připadají 4 ekonomicky aktivní lidé, v budoucnosti se tento poměr sníží zhruba na 2 ekonomicky aktivní osoby.

Předpokládá se, že tyto demografické změny budou mít velký dopad na veřejné finance států Unie. Vezmeme-li jako základ stávající přístup, očekává se, že veřejné výdaje vynakládané výhradně v souvislosti se staršími občany (důchody, zdravotní a dlouhodobá péče) se v letech 2010 až 2060 zvýší o 4,1 procentních bodů HDP z 25 % na 29 % HDP. Jen samotné výdaje na důchody by se měly do roku 2060 zvýšit z 11,3 % na téměř 13 % HDP. Zpráva nicméně upozorňuje na velké rozdíly mezi jednotlivými státy, jež budou z velké části záviset na tom, jak který stát pokročí v provádění důchodových reforem.

Zpráva potvrzuje, že vyrovnat se s výzvami, které stárnutí obyvatelstva přináší, bude vyžadovat rázná politická opatření.

Rozsah a tempo stárnutí populace závisí na tom, jaká bude v budoucnu střední délka života, porodnost a migrace. Střední délka života při narození by se měla prodloužit u mužů z 76,7 let v roce 2010 na 84,6 let v roce 2060 a u žen z 82,5 let na 89,1 let. Porodnost v Unii má podle odhadu nepatrně růst z 1,59 porodů na 1 ženu v roce 2010 na 1,71 porodů v roce 2060. Kumulativní čistá migrace do EU by měla do roku 2060 dosáhnout počtu 60 milionů lidí. [75]

V 90. letech 20. století byly charakteristické pro trh práce v EU následující skutečnosti: [22]

- vysoká míra nezaměstnanosti,
- společenské vyloučení celých významných skupin obyvatelstva,
- ekonomická zátěž na veřejné rozpočty,
- značné rozdíly mezi zeměmi,
- změna v charakteru nezaměstnanosti - rostl podíl dlouhodobé,

- značné meziregionální rozdíly,
- vysoká nezaměstnanost mládeže,
- pokles míry účasti starších pracovníků na trhu práce a pokračující růst míry účasti žen (zejména mladých),
- nízká úroveň vnitřní migrace pracovní síly,
- vnější imigrace a problémy spojené se začleňováním imigrantů do společnosti, nelegální imigrace.

I v současné době jsou tyto problémy trhu práce v EU aktuální. Největším problémem je nadále boj s nezaměstnaností. Na začátku dubna 2013 bylo v Evropské unii 26 milionů lidí bez práce. Proti loňsku je to téměř o dva miliony lidí víc. Míra nezaměstnanosti dosáhla nového rekordu 12 procent a bude se nejspíš zhoršovat. Roste ale rozdíl mezi jihem a severem EU. Zatímco na jihu přibývá nezaměstnaných, Německo a jiné země se snaží obsadit svá volná místa občany okolních zemí.

Právě na vývoji trhu práce se ale jasně ukazuje propastný a stále rostoucí rozdíl mezi severem a jihem EU. Zatímco v únoru totiž nezaměstnanost v 19 zemích EU dál rostla, sedm států hlásí nižší počet lidí bez práce.

Nejhorší výsledky přicházejí z jihu Evropy, Řecko a Španělsko hlásí více než 26procentní míru nezaměstnanosti. Naopak nejméně lidí bez práce je v Rakousku, kde je míra nezaměstnanosti pod pěti procenty. Nejvíce zde firmy hledají lidi do cestovního ruchu, hotelnictví a také v oblasti sociální péče.

V žebříčku následují na dalších příčkách Německo, Lucembursko a Nizozemsko. To jsou i země, kde firmy otvírají nová pracovní místa. Naopak ve Francii, Itálii a Španělsku pokračuje masivní rušení pracovních míst.

Nejvýraznější meziroční snížení míry nezaměstnanosti hlásí Lotyšsko, Estonsko a Irsko. Země se sice ještě pohybují nad evropským průměrem, ale vykazují klesající trend. [55]

Proto potřeba **vytvoření nových pracovních míst představuje pro EU jeden z nejnaléhavějších problémů.**

Komise EU se problém snaží řešit souborem doporučení – jak obecné povahy, tak pro konkrétní odvětví. Balíček má zvýšit poptávku pro pracovní síle a pomoci lidem najít zaměstnání.

Jednou z cest, jak nezaměstnaným zaručit více pracovních příležitostí, je podle doporučení zajištěním odborné přípravy. Na pomoc by měli nárok i ti, kteří pracují, ale potřebují si osvojit nové dovednosti k tomu, aby zůstali pro zaměstnavatele dostatečně atraktivní. Podpory by se mělo dostat i zaměstnavatelům, kteří se podaří vytvořit nová pracovní místa.

Uvedená obecná doporučení zahrnují:

- stimulaci vzniku pracovních míst prostřednictvím podpory podniků, podnikatelů a samostatně výdělečně činných osob, a to včetně přiměřených a udržitelných mezd,
- zaměření se na klíčová odvětví s největším potenciálem pro tvorbu pracovních míst: zelenou ekonomiku, zdravotní a sociální péči, digitální ekonomiku atd.,
- využití stávajících programů EU pro financování tvorby pracovních míst,
- reformu trhů práce, aby mohly reagovat na aktuální poptávku,
- rozvojové programy na podporu celoživotního učení, zajištění odborné přípravy pro mladé lidi,

- investice do rozvoje dovedností, které budou předvídat požadavky pracovního trhu,
- odstranění překážek pracovní mobility v rámci EU,
- další pomocné nástroje – např. databáze pracovních příležitostí EURES – umožňující obsadit pracovní místo osobou z kteréhokoli státu EU,
- zlepšení koordinace politik zaměstnanosti v Unii,
- větší zapojení zaměstnavatelů a pracovníků při tvorbě politik zaměstnanosti.

Pokud bude balíček doporučení realizován, mohl by pomoci až 75 % občanům EU ve věku od 20 do 64 let, získat do roku 2020 práci. To je totiž **jeden z hlavních cílů strategie Evropa 2020 pro zaměstnanost a růst**. Pokrok se bude systematicky sledovat od začátku roku 2013. [28]

10.2 PROCES NAPLŇOVÁNÍ KOORDINOVANÉ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

V roce 1997 se na dvou summitech Evropské rady – v Amsterdamu a Lucembursku dohodli nejvyšší představitelé členských států EU na novém přístupu k řešení problematiky nezaměstnanosti.

O tom, že řešení otázek nezaměstnanosti se stalo jedním z hlavních cílů hospodářské politiky EU, svědčilo i to, že do Amsterdamské smlouvy byla po mnoha jednáních a zasedáních Evropské rady a dalších orgánů EU nově zařazena do kapitoly Společných politik - Společenství koordinovaná politika zaměstnanosti a nová Hlava s názvem Zaměstnanost.

Amsterdamská smlouva v nově zařazené Hlavě VIII. nazvané Zaměstnanost převádí koordinaci politiky zaměstnanosti do kompetence Evropské komise, její realizace však zůstává v kompetencích jednotlivých členských zemí.

Zároveň má Evropská komise za úkol navrhnout společné cíle realizace politiky zaměstnanosti pro každý kalendářní rok, sledovat a kontrolovat plnění opatření, která si jednotlivé členské státy EU stanovily za cíl ve svých Národních akčních plánech zaměstnanosti.

Na lucemburském summitu, který proběhl 20. a 21. listopadu 1997, byly tehdy formulovány první směrnice politiky zaměstnanosti v historii EU. Staví na 4 pilířích:

- I - Zlepšení zaměstnatelnosti (Employability)
- II - Rozvoj podnikatelství (Enterpreunership)
- III - Povzbuzení přizpůsobivosti firem a jejich zaměstnanců (Adaptability)
- IV - Posílení politiky rovnosti příležitostí (Equal opportunities) [82]

Vlády členských států přijaly velmi podrobná opatření v rámci čtyř klíčových oblastí, čtyř pilířů. Pilíře Evropské strategie zaměstnanosti, které jsou vodítkem pro členské státy, jsou integrální součástí celé politiky EU, takže jednotlivá opatření se realizují zároveň na úrovni regionální, národní i evropské. V rámci Evropské strategie zaměstnanosti členské státy koordinovaly v ročních cyklech svou politiku zaměstnanosti.

Na počátku roku Rada ministrů na návrh Evropské komise schválila řadu prioritních oblastí pro aktivity – Směrnice zaměstnanosti. Tyto směrnice obsahovaly konkrétní cíle.

Každá země vypracovala svůj národní akční plán, kde popsala uvádění směrnic do praxe. To konalo způsobem, který té které zemi nejlépe vyhovoval,

příčemž na tomto procesu podílelo co nejvíce zúčastněných subjektů, např. odbory, zaměstnavatelé, místní a regionální orgány.

Evropská komise a Rada společně posoudila každý národní akční plán a předložila Evropské radě (summitu EU) zprávu. Evropská komise rovněž předložila doporučení na revizi směrnic pro následující rok.

V určitých případech mohla Evropská rada na návrh Evropské komise vydat pro vlády jednotlivých členských států konkrétní doporučení. Jinými slovy, mohla doporučit specifická opatření, která by měla napomoci ke splnění cílů jejich politik zaměstnanosti. EU je tedy zapojena do politiky zaměstnanosti dvojitým způsobem: pomocí své vlastní politiky a podporou politik členských států.

Tyto pilíře byly např. pro rok 1998 rozpracovány do 19 směrnic, které podrobněji definovaly cíle, kterých mělo být na úrovních jednotlivých členských států dosaženo. [82]

Pilíř I Zlepšení zaměstnatelnosti

- Směrnice 1 – Opatření ke snížení nezaměstnanosti mládeže
- Směrnice 2 – Předějit dlouhodobé nezaměstnanosti
- Směrnice 3 – Přejít od pasivních k aktivním opatřením
- Směrnice 4 – Pobídky pro spolupráci sociálních partnerů
- Směrnice 5 – Rozvoj celoživotního vzdělávání
- Směrnice 6 – Usnadnění přechodu ze školy do zaměstnání
- Směrnice 7 – Rozvíjení relevantních dovedností

Pilíř II - Rozvoj podnikání

- Směrnice 8 – Usnadnit zakládání a provoz podniků
- Směrnice 9 – Pomoc rozvoji samostatné výdělečné činnosti
- Směrnice 10 – Využít příležitosti pro tvorbu nových pracovních míst
- Směrnice 11 – Upravit daňový systém tak, aby stimuloval zaměstnanost
- Směrnice 12 – Snížit DPH na pracovně intenzivní služby

Pilíř III - Podpora přizpůsobivosti firem jejich zaměstnanců

- Směrnice 13 – Modernizace organizace práce
- Směrnice 14 – Revize pracovního zákonodárství v zájmu lepšího přizpůsobení
- Směrnice 15 – Daňové a jiné úlevy pro investice do lidských zdrojů

Pilíř IV – Posílení politiky rovných příležitostí

- Směrnice 16 – Vyrovnat se s rozdíly v postavení mužů a žen
- Směrnice 17 – Sladění pracovního a rodinného života
- Směrnice 18 – Usnadnit návrat do práce
- Směrnice 19 – Prosazení integrace lidí s postiženími do zaměstnání

10.3 LISABONSKÁ STRATEGIE A EVROPA 2020 - STRATEGIE PRO INTELIGENTNÍ, UDRŽITELNÝ A ZAČLEŇUJÍCÍ RŮST

Na jaře roku 2000 přijala Evropská rada tzv. **lisabonskou strategii**, nazvanou podle místa, kde byl tento nový strategický cíl všemi patnácti členskými zeměmi schválen. Tato komplexní strategie, která byla rozvržena na celé příští desetiletí (2000-2010). V tomto dokumentu je vytyčen hlavní cíl Evropské unie, kdy se má stát "nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností".

K dosažení tohoto cíle se Unie rozhodla zaměřit na splnění těchto úkolů:

1. Připravit přechod k ekonomice a společnosti založené na znalostech, a to pomocí lepších politik, pokud jde o informační společnost, výzkum a technologický rozvoj prostřednictvím urychlení procesu strukturálních reforem směřujících ke konkurenceschopnosti, inovacím a dokončení vnitřního trhu.
2. Modernizovat evropský sociální model, investovat do lidí a bojovat proti vylučování ze společnosti.
3. Udržet zdravou ekonomickou perspektivu a příznivý výhled pokud jde o růst, a to aplikací vhodné kombinace makroekonomických politik.

Lisabonská strategie představuje scénář pro komplexní hospodářskou, sociální a ekologickou (enviromentální) obnovu Evropské unie. Nezahrnuje jen čistě ekonomický záměr - vytvořit vysoce konkurenceschopnou ekonomiku - ale má také sociální dimenzi (zejména dosáhnout plné zaměstnanosti a zdokonalit sociální soudržnost), a také dimenzi ekologickou: uskutečňovat udržitelný rozvoj. Obsahuje proto ucelený a vzájemně se podporující soubor opatření, která byla formulována tak, aby se zvýšila výkonnost Unie, aniž by byla ohrožena sociální soudržnost a aniž by bylo znehodnoceno životní prostředí. Tato opatření mají vytvořit podmínky pro plné využití potenciálu Unie, pro nepřerušovaný růst, který nebude ohrožován inflací. Mají zlepšit konkurenceschopnost a umožnit firmám, aby vytvářely nová pracovní místa a aby byly tvůrci bohatství společnosti. Mají zajistit sociálně soudržnou společnost a zajistit, aby se investice do životního prostředí a udržitelný rozvoj vzájemně posilovaly.

Nový strategický cíl Evropské unie byl na základě důkladné analýzy předchozího období podrobně rozpracován na zasedání Evropské rady v Lisabonu a postupně na pravidelných jarních zasedáních Evropské rady hodnocen, dále obohacován a rozšiřován o další opatření. [56]

Ke splnění výše uvedeného základního cíle bylo vytyčeno devět cílů parciálních: informační společnost, vytvoření evropského výzkumného prostoru, odstranění překážek pro podnikání, dokončení vnitřního trhu, vytvoření integrovaných finančních trhů, lepší koordinace makroekonomických politik, aktivní politika zaměstnanosti, modernizace evropského sociálního modelu, udržitelný rozvoj a kvalita života. Lisabonská strategie chtěla zvýšit průměrnou míru ekonomického růstu do roku 2010 na 3 % a vytvořit dodatečných 20 milionů pracovních míst, aby bylo dosaženo míry zaměstnanosti 70 %.

V březnu 2004 Evropská rada podrobila Lisabonskou strategii kritice za **nedostatečnou realizaci přijatých cílů**. Ustavena byla skupina pro revizi Lisabonské strategie, která měla předložit doporučení, jak zlepšit její fungování. Následná **tzv. Kokova zpráva** konstatovala pouze malý pokrok a doporučila opustit nereálné cíle. V přehodnocené Lisabonské strategii byl důraz nově kladen na růst a zaměstnanost, jakož i na užší koordinaci hospodářských politik členských států EU. Zjednodušeny byly též postupy pro předkládání pravidelných hodnotících zpráv o dosaženém pokroku. Na tomto základě každý členský stát EU jednou ročně vyhotovuje Národní program reforem, který obsahuje priority členského státu v makroekonomické a mikroekonomické oblasti na následující tříleté období. V roce 2010 na Lisabonskou strategii navázala další **desetiletá Strategie Evropa 2020**. [92]

Nový plán s názvem „**Evropa 2020**“ má symbolizovat slogan „inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění“. Podle Komise by měl vést Unii k hospodářství, které „bude vykazovat vysokou úroveň zaměstnanosti, produktivity a sociální soudržnosti“. Nabízí údajně „vizi evropského sociálně tržního hospodářství pro 21. století“. Komise v úvodu připomíná všeobecně známé problémy hospodářské situace EU (souhrnu ekonomik členských států), jako je - v porovnání s ostatními vyspělými ekonomikami - nízký růst, nízká

produktivita, vysoká nezaměstnanost, krátká průměrná pracovní doba, stárnutí obyvatelstva aj. (Jde stále o stejné neduhy, jež měla překonat Lisabonská strategie; za uplynulé desetiletí se však spíše prohloubily.)

Jádrem strategie Evropa 2020 by měly být podle **Komise tři priority**:

1. „Inteligentní růst“ zahrnující rozvoj ekonomiky založené na znalostech a inovacích.
2. „Udržitelný růst“ zahrnující podporu konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiky méně náročné na zdroje.
3. „Růst podporující začlenění“, který má spočívat v rozvoji ekonomiky s vysokou zaměstnaností, „jež se bude vyznačovat hospodářskou, sociální a územní soudržností“.

V rámci těchto priorit Komise navrhuje následujících **pět „měřitelných cílů“**, které by měly být v rámci jednotlivých členských států do konce desetiletky splněny:

1. Zvýšení míry zaměstnanosti u osob ve věku 20-64 let ze současných 69 % na nejméně 75 %, mimo jiné prostřednictvím aktivnějšího zapojení žen, starších pracovníků a větší integrace migrujících pracovních sil;
2. Zvýšení investic do výzkumu a vývoje na 3 % HDP (cíl převzatý z Lisabonské strategie) a zároveň vytvoření „ukazatele, který by intenzitu výzkumu, vývoje a inovací odrážel“;
3. Snížení emisí „skleníkových plynů“ o nejméně 20 % oproti roku 1990 (popř. o 30 % při rozsáhlejších závazcích mezinárodních partnerů), zvýšení podílu „obnovitelných zdrojů“ energie v konečné spotřebě energie na 20 % a zvýšení „energetické účinnosti“ o 20 %;
4. Snížení podílu dětí, které „předčasně ukončily školní docházku“ z 15 % na 10 %, a zvýšení podílu osob ve věku 30-34 let s vysokoškolským vzděláním z 31 % na 40 %;
5. Snížení počtu osob žijících „pod vnitrostátní hranicí chudoby“ (vymezené úrovní 60 % průměrného disponibilního příjmu v daném členském státě) o 25 %.

Komise předkládá k naplnění těchto cílů **sedm „stěžejních iniciativ“**, které by se měly stát „katalyzátorem pokroku v každém z prioritních témat“.[40]

1. Iniciativa Inovace v Unii by měla mít za cíl „přeorientovat politiku výzkumu, vývoje a inovací na výzvy, jimž naše společnost čelí, jako jsou změna klimatu, účinné nakládání se zdroji a energií, zdraví a demografické změny“.
2. Iniciativa Mládež v pohybu chce „zlepšit výsledky a mezinárodní atraktivitu evropských vysokoškolských institucí a zvýšit celkovou kvalitu všech úrovní vzdělávání a odborné přípravy v EU, jež by spojovala vysokou úroveň a spravedlivý přístup, podporovat mobilitu studentů a stážistů a zlepšit situaci v oblasti zaměstnanosti mladých lidí“.
3. Digitální program pro Evropu by měl „zajistit udržitelný hospodářský a sociální přínos jednotného digitálního trhu, založeného na rychlém a superrychlém internetu a interoperabilních¹ aplikacích, se širokopásmovým připojením pro všechny obyvatele do roku 2013, s přístupem k výrazně rychlejšímu internetu (nad 30 Mb/s) do roku 2020 a s nejméně polovinou evropských domácností s internetovým připojením rychlejším než 100 Mb/s“.
4. Iniciativa Evropa méně náročná na zdroje má „podpořit posun směrem ke společnosti méně náročné na zdroje a s nízkou produkcí uhlíku, jež využívá všechny zdroje

¹ Jako termín v souvislosti s IT označuje skutečnosti, zda si jsou systémy schopné navzájem rozumět, poskytovat si služby a zdroje (například zda jeden počítač může přistupovat k souborům z druhého počítače apod.).

účinným způsobem. Cílem je oddělit hospodářský růst od využívání zdrojů a energií, snížit emise CO₂, zvýšit konkurenceschopnost a podpořit větší energetickou bezpečnost."

5. Průmyslová politika pro věk globalizace má přinést „moderní průmyslovou politiku, která bude podporovat podnikání, pomáhat průmyslu vypořádat se s těmito problémy a podporovat konkurenceschopnost primárních průmyslových odvětví, výroby a služeb v Evropě, jimž pomůže chopit se příležitostí nabízených globalizací a ekologickým hospodářstvím".

6. Program pro nové dovednosti a pracovní místa by měl „vytvořit podmínky pro modernizaci trhů práce se záměrem zvýšit zaměstnanost a zajistit udržitelnost našich sociálních modelů".

7. Evropská platforma pro boj proti chudobě má „zajistit hospodářskou, sociální a územní soudržnost za účelem zvyšování povědomí o základních právech osob, které se potýkají s chudobou a sociálním vyloučením, a uznávání těchto práv, aby mohly důstojně žít a aktivně se zapojovat do společnosti".

Dne 1.10. 2012 představil Eurostat publikaci mapující předcházející trendy a nejnovější údaje pro každý z hlavních ukazatelů strategie Evropa 2020 na úrovni EU a na úrovni členských států. Ukazatelů je celkem 5 a patří mezi ně zaměstnanost, výzkum a vývoj, změny klimatu a energetika, vzdělání, a chudoba a sociální vyloučení.

Prvním klíčovým cílem strategie Evropa 2020 je, aby zaměstnanost do roku 2020 v EU27 dosáhla u osob ve věku 20 - 64 celkem 75% procent, nicméně v roce 2011 byla i díky hospodářské krizi jen 68,6 procent. Druhým cílem je, aby podíl HDP vynakládaný na výzkum a vývoj v EU27 byl v roce 2020 celkem 3 procenta, v roce 2011 to byla 2 procenta HDP. Další metou je snížení podílu osob (ve věku 18-24 let), které předčasně ukončí školní docházku s nižším středním vzděláním na méně než 10 procent, přičemž v roce 2011 to bylo 13,5 procenta a toto číslo neustále klesá. Co se týče chudoby, klade si EU za cíl do roku 2020 snížit počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením v EU27 o 20 milionů. V roce 2010 bylo chudobou postiženo 115,7 milionů osob. [83]

Více o problematice Politiky zaměstnanosti EU se můžete dočíst v odborných publikacích a statistických ročenkách:

- Ekonomie trhu práce A (Šimek), Trh práce (Šimek),
- Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti (Winkler, Žižlavský),
- Teória a politika zamestnanosti (Rievajová a kol.), Eurostat apod.



Kontrolní otázky:

1. Stručně vysvětlíte politiku zaměstnanosti EU
2. Charakterizujte demografické změny v EU.
3. Jak ovlivní demografické změny trh práce v EU.
4. Co je Lisabonská strategie.
5. Vysvětlíte strategii „Evropa 2020“, jaké jsou její hlavní priority, cíle a iniciativy.

11 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR

Politika zaměstnanosti je nedílnou součástí sociální politiky jako politiky hospodářské, měla by především zabránit nezaměstnanosti a vůbec eliminovat tvrdost „tržního“ trhu práce. Vytváří ji stát, ale podílí se na ní i zaměstnavatelé a odbory („tripartita“). Jde především o rozdělování finančních prostředků na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti (na aktivní lze přitom dát jen to, co zbude z pasivní), dohlížení na zákaz diskriminace a o organizaci a koordinaci zaměstnanosti. Být delší dobu bez práce je pro jednotlivce velký problém jednak finanční (snížení životní úrovně o 50%), jednak psychický. Proto ekonomicky vyspělé státy kladou důraz na co nejnižší nezaměstnanost svého obyvatelstva. Snaha o nulovou nezaměstnanost je však pouze utopií, které v tržním demokratickém prostředí nelze dosáhnout. Část obyvatelstva vždy nechce pracovat (cca 2%), část obyvatelstva se díky změnám např. technologických postupů bude muset průběžně rekvalifikovat (*př.: Dříve se dělaly kovové blatníky na auta – dělali kováři, klempíři...nyní se dělají plastové, pro kováře už není práce a musí se tedy rekvalifikovat, naopak je třeba chemiků*). Proto za ideální míru nezaměstnanosti je považována nezaměstnanost do 5%. Nezaměstnanost do 10% už činí problémy, nezaměstnanost vyšší než 10 % už vede k politickým otřesům a nestabilitě společnosti. [68]

Cílem politiky zaměstnanosti České republiky je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICĚ ZAHHRNUJE:

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením^a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. [22]

11.1 AKTIVNÍ A PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR

Zákon o zaměstnanosti definuje **aktivní politiku zaměstnanosti** jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na zapracování,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:

- a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78,
- c) sdílené zprostředkování zaměstnání (§ 119a),
- d) cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti poskytované podle částí třetí a páté nelze zaměstnavateli poskytovat na stejný účel. Příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.

Pasivní politika zaměstnanosti představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti nebo zabezpečení těch, kteří se dostávají v důsledku nízkých příjmů do kategorie „sociálně slabých“. Zahrnuje také stimulaci předčasného odchodu do důchodu, případně stimulaci nižší zaměstnanosti žen.

Uchazeči o zaměstnání mají nárok na **podporu v nezaměstnanosti**. Nárok má občan s bydlištěm na území ČR, který v **posledních dvou letech** před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání **získal alespoň 12 měsíců**

důchodového pojištění. Potřebnou dobu pojištění je možné získat i prostřednictvím takzvaných náhradních dob, což je třeba doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, péče o dítě do čtyř let, doba výkonu veřejné služby či dlouhodobé dobrovolnické služby.

Cílem této podpory je dočasné zmírnění výpadku příjmů. Přesné podmínky stanoví zákon o zaměstnanosti.

- lidé do 50 let věku mohou dostávat podporu po dobu pěti měsíců,
- lidé od 50 do 55 let ji mohou pobírat osm měsíců,
- lidé nad 55 let až jedenáct měsíců. Jde o takzvanou podpůrčí dobu.

První dva měsíce dostanou nezaměstnaní **65 procent průměrného čistého měsíčního** výdělku z předchozího zaměstnání. Za měsíc mohou dostat maximálně 0,58násobek průměrné mzdy v České republice, tedy zhruba **14 157 korun pro rok 2013.**

Další dva měsíce klesne podpora na **50 procent dřívějšího výdělku** a zbytek podpůrčí doby pak uchazeč dostane **jen 45 procent.**

Při rekvalifikaci se podpora zvyšuje na **60 procent dřívějšího výdělku**, pro rok 2013 je maximem zhruba 15 866 korun měsíčně (0,65násobek průměrné mzdy v České republice). **Po skončení podpůrčí doby** (pět, osm nebo jedenáct měsíců) už nezaměstnaný získá jen sociální dávku ve výši životního minima, tedy necelých 3200 korun. Nevykazuje-li požadovanou aktivitu, dostane jen existenční minimum, tedy 2200 korun.

Podpora v nezaměstnanosti začne být uchazeči o zaměstnání vyplácena až po uplynutí doby, za kterou bylo vyplaceno odstupné. Posunutí začátku výplaty podpory v nezaměstnanosti nemá vliv na délku podpůrčí doby.

11.2 NÁRODNÍ PLÁN ZAMĚSTNANOSTI V ČR A JEHO REALIZACE

V souladu s cíli "Hospodářské strategie vlády České republiky pro vstup do Evropské unie" zpracovalo MPSV ČR "Národní plán zaměstnanosti", který schválila vláda ČR usnesením č. 418 ze dne 5. května 1999. Tento plán představoval střednědobou strategii zaměstnanosti založenou na potřebách České republiky a zároveň i přípravu k našemu členství v EU. Konkrétním cílem tohoto plánu bylo stanovit a realizovat koordinovanou politiku zaměstnanosti, tj. provázanou s celkovou hospodářskou, sociální, vzdělanostní a regionální politikou vlády. Jeho struktura proto odpovídala metodice EU, zatímco obsah byl zaměřen na podmínky a situaci v ČR.

V letech 2001, 2002, 2003, 2004 – 2006 byly zpracovány příslušné národní akční plány zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti je v zemích EU prováděna v souladu s následujícími hlavními principy:

- integrace a koordinace politiky trhu práce (aktivní politiky zaměstnanosti) s dalšími druhy politik,
- prevence před nezaměstnaností a včasná aktivace všech občanů,
- řízení realizace politiky zaměstnanosti pomocí stanovených cílů,

- monitorování a hodnocení postupu a výsledků,
- posílení role dalších aktérů trhu práce a spolupráce s nimi (sociální partneři, regionální a lokální partneři, neziskové organizace). [22]

V zájmu lepší kontroly a posílení odpovědnosti členských zemí EU při implementaci Lisabonské strategie, rozhodla Evropská rada na svém jarním zasedání v Bruselu ve dnech 22. - 23. 3. 2005 zavést tzv. Národní lisabonské programy (též Národní programy reforem - NPR).

Jedná se o tříleté národní dokumenty strategické povahy, zabývající se plánovanými reformami v oblasti hospodářské politiky. Vlády zde nastiňují své priority, jimiž hodlají podpořit hospodářský růst a konkurenční schopnost svých zemí. Vzhledem k tomu, že se jedná o závažné politické dokumenty, musejí být schváleny vládou i parlamentem a musejí být projednány se sociálními partnery.

Národní plány reforem se skládají ze tří částí:

- makroekonomické – reforma veřejných financí,
- mikroekonomické – zlepšení kvality podnikatelského prostředí, podpora vědy, výzkumu a inovací atd.,
- části věnované zaměstnanosti – např. zvýšení flexibility trhu práce, celoživotní vzdělávání.

Jejich plnění sleduje a každoročně vyhodnocuje Výbor pro hospodářskou politiku EU.

Při zpracování Národního programu reforem ČR byly využity Strategie udržitelného rozvoje České republiky a Strategie hospodářského růstu. Opatření na podporu růstu a zaměstnanosti, obsažené ve Strategii hospodářského růstu korespondují s opatřeními v Národním programu reforem, s přihlédnutím ke skutečnosti, že Strategie hospodářského růstu je koncipovaná na období 2006 -2013. Národní program reforem se v souladu s požadavkem EK věnuje opatřením, která budou realizována v následujících 3 letech. Při výběru priorit Národního programu reforem byl především kladen důraz na jejich realizovatelnost v daném období, na stanovené výdajové rámci rozpočtu ČR a vyhodnotitelnost a vzájemný synergický efekt jednotlivých opatření. [22]

Národní program reforem představuje příspěvek České republiky k plnění cílů Strategie Evropa 2020, která je strategií pro zaměstnanost a růst v Evropské unii v letech 2010–2020 a kterou si stanovily státy Evropské unie nad rámec unijních kompetencí v oblasti dobrovolné koordinace hospodářských politik ve spolupráci s Evropskou komisí. Vychází z priorit definovaných politickou vůlí vlády. Současně se snaží reflektovat různorodé zájmy rezonující ve společnosti. Vláda při zpracování a aktualizaci Národního programu reforem sledovala logiku úzké vzájemné provázanosti všech uvedených opatření, a to jak z perspektivy svých reformních priorit, tak v kontextu 5 základních cílů Strategie Evropa 2020, doporučení obsažených v Integrovaných hlavních směrech Strategie Evropa 2020 a v jednotlivých vlnkových iniciativách Evropské komise.

Členění kapitol Národního programu reforem vychází ze **stěžejních oblastí pro podporu konkurenceschopnosti**, a to při zohlednění překážek ekonomického růstu v České republice identifikovaných Radou pro hospodářské a finanční záležitosti EU na jejím zasedání 8. června 2010:

1. Vysoké strukturální deficity a dlouhodobá udržitelnost veřejných financí;
2. Přetrvávající strukturální nedostatky na trhu práce;
3. Trvajících překážky podnikatelského prostředí a nedostatečná efektivita veřejné správy a právního rámce;

4. Nedostatečná diverzifikace ekonomiky plynoucí z nízké podpory její inovační kapacity a podnikového výzkumu a vývoje;
5. Nízká produktivita práce v důsledku nedostatečné úrovně znalostí a dovedností.

V souladu se závěry Evropské rady ze dne 17. června 2010 byl tento seznam doplněn o další zásadní překážku vyhodnocenou na národní úrovni:

6. Nedostatečná síť páteřní dopravní infrastruktury.

Opatření představená v Národním programu reforem jsou prioritami střednědobého vývoje České republiky koncipovanými vládou do roku 2020. Budou uskutečňována průběžně, přičemž těžiště reforem bude spočívat v první polovině této dekády, a to při vědomí omezení možností současné vlády jejím funkčním obdobím. S ohledem na skutečnost, že Strategie Evropa 2020 je rozložena na celé období nadcházející dekády a představuje určitý tematický svorník unijních politik, je Národní program reforem 2012 nicméně koncipován s výhledem na delší období, ovšem s nutnou reflexí uvedeného omezení možností jeho naplňování.

Z povahy Národního programu reforem jako výchozího materiálu vlády určujícího priority vlády v rámci Strategie Evropa 2020 vyplývá, že neobsahuje detailní konkrétní opatření, a proto ani konkrétní vyčíslení předpokládaných nákladů. Ta budou součástí uváděných dílčích sektorových strategických dokumentů.

Více o problematice Politiky zaměstnanosti v ČR se můžete dočíst v odborných publikacích, statistických ročenkách a zákonech:

- Ekonomie trhu práce A (Šimek), Trh práce (Šimek), Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a efekty (Šimek),
- Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti (Winkler, Žižlavský),
- Politika zaměstnanosti (Halásková), MPSV, ČSÚ, Eurostat,
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, apod.



Kontrolní otázky:

1. Co je cílem a obsahem politiky zaměstnanosti v ČR.
2. Charakterizujte aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.
3. Kdo má nárok na podporu nezaměstnanosti v ČR.
4. Co je to podpůrná doba.
5. Charakterizujte národní plán zaměstnanosti v ČR.

12 SYSTÉM SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI V ČR

Dne 1. srpna 1990 byla ustanovena **Správa služeb zaměstnanosti** jako součást Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Byla pověřena vybudováním sítě **úřadů práce** a jejich řízením. Legislativní proces založení služeb zaměstnanosti byl dovršen přijetím Zákona Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky č. 1 ze dne 4. prosince 1990 Sb., o zaměstnanosti a Zákona České národní rady č. 9 ze dne 19. 5 prosince 1990 Sb., o zaměstnanosti a působnost orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.

Služby zaměstnanosti se již v minulém programovém období významně podílely na čerpání finančních prostředků ESF, a to jak v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, tak v rámci Jednotného programového dokumentu pro cíl 3 hl. m. Prahu. Jednotlivé formy realizace – grantová schémata, národní a systémové projekty byly realizovány z úrovně Správy služeb zaměstnanosti (nyní sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce) Ministerstva práce a sociálních věcí, ale především z úrovně úřadů práce a krajů. [80]

12.1 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

V **Červnu 1968** došlo ke vzniku Ministerstva práce a sociálních věcí. Na nový resort přešli pracovníci ze Státní plánovací komise, Státní mzdové komise. Populační komise a SÚSZ (dnešní ČSSZ). Ministerstvo sídlilo v budově dnešního Ministerstva zdravotnictví.

Leden 1969 - Vznik federálního Ministerstva práce a sociálních věcí, které zaniká v prosinci 1992 (konec federace).

Duben 1988 - Zrušeno Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Jeho pracovníci přecházejí na Ministerstvo financí a Ministerstvo zdravotnictví.

Červenec 1990 - Vzniká nové **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, které existuje dosud. [97]

Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Přitom:

- zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy,
- soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce a k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice a přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a pracovních sil do zahraničí,
- zabezpečuje tvorbu národní soustavy povolání v souladu s vývojem trhu práce,
- řídí úřady práce,
- přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- spravuje a poskytuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, rozhoduje o jejich použití, zajišťuje národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu, a zabezpečuje projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti a koordinuje činnosti v rámci systému Evropských služeb zaměstnanosti,

- zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropským společenstvím,
- spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu,
- zřizuje státní rekvalifikační střediska a pracovní rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením,
- vede pro účely zaměstnanosti centrální evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí,
- uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce a kontroluje jejich činnost,
- vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem, včetně ukládání pokut.

12.2 ÚŘADY PRÁCE

Úřad práce České republiky byl zřízen s účinností od 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost. Dnem účinnosti tohoto zákona úřady práce zřízené podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se považují na kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce České republiky. Státní správu na úseku zaměstnanosti do 31. března 2011 zabezpečovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí a 77 samostatných úřadů práce. Správní obvody úřadů práce byly shodné s územními obvody okresů. Z těchto 77 úřadů práce byl v každém kraji jeden úřad práce nad rámec vymezené působnosti pověřen zabezpečením určitých činností v rámci kraje. Celkem úřady práce působily v cca 250 místech v oblasti zaměstnanosti a v cca 400 místech v oblasti státní sociální podpory.

Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností a je účetní jednotkou. Úřad práce České republiky řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným správním úřadem.

V současné době na Úřadu práce působí **generální ředitelství, 14 krajských poboček** (pro hlavní město Prahu, Příbram, České Budějovice, Plzeň, Karlovy Vary, Ústí nad Labem, Liberec, Hradec Králové, Pardubice, Jihlava, Brno, Olomouc, Ostrava a Zlín – dále jen „krajské pobočky“). Součástí krajských poboček jsou **kontaktní pracoviště**. Nové organizační uspořádání má zabezpečit jednak úzkou provázanost na krajské územní uspořádání, jednak zachovat občanům prostřednictvím kontaktních pracovišť co nejlepší dostupnost. Oproti předchozí struktuře se jako základní organizační jednotka stanoví krajská pobočka. Toto členění umožní lepší řízení soustavy (generální ředitel bude řídit 14 ředitelů krajských poboček) a v neposlední řadě vhodnou míru centralizace výkonu agend. Pro zachování dostupnosti služeb pro občany bude zřízena síť kontaktních pracovišť. Budou postupně zřízena v pověřených obcích třetího stupně, tedy v 226 místech v celé republice.

Nové uspořádání služební zaměstnanosti má eliminovat problémy, které přináší současná struktura služeb zaměstnanosti. V souvislosti s tím by mělo být dosaženo:

1. oddělení a posílení tvorby strategie, koncepce a legislativy politiky zaměstnanosti od realizace politiky zaměstnanosti,
2. přenesení řízení realizace politiky zaměstnanosti na specializovaný úřad veřejné správy – Úřad práce České republiky, včetně stávajících příslušných útvarů,

3. posílení role krajského úřadu práce jako hlavního aktéra realizace politiky zaměstnanosti na území kraje ve vazbě na uskutečněné změny struktury státní správy a samosprávy,
4. vytvoření podmínek pro zlepšení komunikace a spolupráce krajského úřadu práce s krajským úřadem, krajskou samosprávou a ostatními aktéry na trhu práce na území kraje. Z hlediska podnikatelů lze předpokládat pozitivní dopady v důsledku sjednocení rozhodovací činnosti úřadů práce,
5. soustředění vybraných činností a úkolů úřadů práce na okresní úrovni na krajský úřad a zefektivnění výkonu politiky zaměstnanosti,
6. uspořádání personálních a vedlejších nákladů a využití těchto úspor k posílení výkonu kontrolní činnosti. [76]

Úřad práce plní úkoly v těchto oblastech:

- a) zaměstnanosti,
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- c) státní sociální podpory,
- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- e) příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb a
- f) pomoci v hmotné nouzi, v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách a zákonem o pomoci v hmotné nouzi.

Úřad práce je přístupovým místem pro zajištění elektronické komunikace v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti mezi členskými státy Evropské unie.

Úřad práce - generální ředitelství Úřadu práce (dále jen "generální ředitelství Úřadu práce"):

- a) zajišťuje ministerstvu podklady ke zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti a k řešení stěžejních otázek na trhu práce a stanoviska k opatřením ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje celkovou situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,
- b) spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,
- c) přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- d) spolupracuje s ministerstvem na rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropskou unií,
- e) spolupracuje se zahraničními institucemi při plnění závazků v oblasti zaměstnanosti vyplývajících z právních předpisů Evropské unie nebo z mezinárodních smluv a koordinuje činnosti v rámci systému Evropských služeb zaměstnanosti,

f) zajišťuje poskytování hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců v rámci investičních pobídek a zabezpečuje další související programy schválené vládou,

g) uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce; údaje z této evidence předává do centrální evidence vedené ministerstvem, atd.

Krajská pobočka Úřadu práce se věnuje následujícím činnostem:

a) zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, statistiky, rozborů a výhledy, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce; za tím účelem může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti,

b) spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,

c) spolupracuje při vytváření mezinárodních programů nebo programů s mezinárodní účastí týkajících se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů,

d) ve svém obvodu přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,

e) zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropské unie, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,

f) zajišťuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona,

g) poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů,

h) zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, atd.

12.3 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání na celém území České republiky; v případech stanovených vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, mohou zprostředkovávat zaměstnání z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Zaměstnání do zahraničí lze zprostředkovat jen se souhlasem uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání podle právních předpisů Evropských společenství upravujících volný pohyb osob v rámci Evropských společenství. Zprostředkování zaměstnání úřady práce je bezplatné.

Zákon o zaměstnanosti zprostředkováním zaměstnání rozumí:

a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,

- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel"),
- c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Za zprostředkování zaměstnání se rovněž považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.

Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem:

- a) krajské pobočky Úřadu práce,
- b) právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen "agentury práce").

Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání jak uchazečům o zaměstnání, tak i zájemcům o zaměstnání.

Uchazečem o zaměstnání je osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce ČR, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je Úřadem práce ČR zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazečem o zaměstnání může být občan, který není v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, osobou samostatně výdělečně činnou, členem družstva, jednatelem nebo společníkem s.r.o. apod., s výjimkami, které jsou uvedeny v zákoně 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zájemcem o zaměstnání je osoba (zaměstnanec, podnikatel, student, důchodce, žena na mateřské dovolené apod.), která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce ČR na území České republiky.

Evidence zájemců o zaměstnání obsahuje zejména identifikační údaje zájemce o zaměstnání, údaje o jeho kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání a údaje o jeho zdravotních omezeních souvisejících se zprostředkováním zaměstnání. Údaje z evidence zájemců o zaměstnání jsou určeny výhradně pro účely zprostředkování zaměstnání a pro statistické účely.

Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží **individuální akční plán**. Individuální akční plán je dokument, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. **Obsahem individuálního akčního plánu** je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání může požádat o vypracování individuálního akčního plánu kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Individuální akční plán vypracovuje úřad práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost krajské pobočce Úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených krajskou pobočkou Úřadu práce, a plnit podmínky v něm stanovené.

Zaměstnavatel získává zaměstnance v potřebném počtu a struktuře sám nebo za pomoci krajské pobočky Úřadu práce, od které může vyžadovat informace o situaci na trhu

práce, popřípadě poradenskou činnost při výběru vhodných zaměstnanců z řad uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání nebo za pomoci agentury práce.

Krajská pobočka Úřadu práce vede **evidenci volných pracovních míst**, která obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele, základní charakteristiku pracovního místa, to je určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením. Dále evidence obsahuje informaci o tom, zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku. Evidence může dále obsahovat zejména informace o možnostech ubytování, dojíždění do zaměstnání a další informace, které zaměstnavatel požaduje zveřejnit.

Zprostředkování práce pracovními agenturami je také upraveno zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Agentura může získat licenci po splnění podmínek, které ukládá zákon. Rozumí se jimi např. trestní bezúhonnost, délka praxe apod. MPSV vydává licenci na tři roky a poté může organizace požádat o prodloužení. Na Integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí si lze ověřit, zda agentura má povinnou licenci, na jejímž základě je oprávněna zprostředkovat klientovi práci v zahraničí. Agentury práce mohou nabízet zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo v zahraničí. Pokud chcete

zajistit práci v zemích EU, vybírejte pouze agentury, které mají licenci pro zprostředkování do zahraničí podle § 60/1c. Ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci

za vykonanou práci. V jiných zemích mohou platit odlišná pravidla, např. na Slovensku mohou za zprostředkování zaměstnání agentury poplatky požadovat. Ve většině zemí EU však platí, že **zajištění práce je zdarma**.

Agentura práce může požadovat platbu za další služby, související např. s dopravou (jízdenky, letenky) nebo s ubytováním, které agentura svému klientovi sjedná na první dny či týdny pobytu v cílové zemi. Pokud agentura vyžaduje poplatky, vždy si zjistěte, jaké konkrétní služby vám poskytne, a to zejména v případě, že agentura vybírá od klientů tzv. registrační poplatky. [69]

Agentura práce zajišťuje veškerý servis související s hledáním zaměstnání, poradí s životopisem, rekvalifikací, obsahem pohovorů a přípravou na ně, spoluprací s Úřadem práce, nabídne Vám vedení v databázi, zprostředkování práce či dočasné přidělení atd.

Služby agentury práce jsou trojího druhu:

a) zprostředkování zaměstnání - agentura práce Vás po výběru předá firmě, která u ní poptává pracovní pozici. Jste zaměstnancem firmy, která si Vás vybrala, ona Vám vyplácí mzdu.

b) dočasné přidělení - agentura práce Vás zaměstná se vším, co k tomu náleží a poté Vás zapůjčí na dohodnutou dobu k firmě, která potřebuje dočasně zaměstnance. Délka může být různá, od pár hodin na vykládku kamionu až po každodenní zaměstnání celý rok. Jste zaměstnancem agentury práce dočasně přiděleným k dané firmě. Agentura práce pro Vás zajišťuje i veškerou administrativu, mzdovou agendu a další věci, jako personální a mzdové oddělení firmy. Také Vám vyplácí mzdu.

c) konzultační služby z oblasti zaměstnanosti, trhu práce, práva, daní pojistného a souvisejících oblastí - agentura práce Vám poradí nejlepší postupy dle specifik Vámi řešených problémů.

V ČR působí Asociace Pracovních Agentur (APA), založená roku 2001, která neziskovou nepolitickou profesní organizací sdružující agentury práce, převážně poskytovatele dočasné pracovní výpomoci (temporary help). Podmínkou členství v APA je povolení GŘ ÚP ČR ke zprostředkování zaměstnání, přistoupení k Etickému kodexu APA a dodržování Stanov APA.

Agentury práce svým členstvím v APA dokládají svou legislativní způsobilost, několikaleté zkušenosti v oblasti dočasné pracovní výpomoci a zájem na rozvoji tohoto stále se rozrůstajícího odvětví trhu práce. APA historicky sdružuje převážně menší agentury práce, jejichž hlavní činností je „krátkodobá dočasná pracovní výpomoc“ a část členů se specializuje na „studentské brigády“. Ale nejen na ně, další členové APA poskytují plné portfolio služeb agentur práce všem uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnance.

Přijímání nových členů bere APA jako rozšiřování záběru APA jak geograficky, tak profesně. Obrací se spíše na menší a střední české, moravské a slezské agentury práce s majiteli, kteří v nich současně pracují. Jejich zájmy zastupuje a chrání - přehledná tabulka problémů, které ničí agentury práce.

APA je k dispozici všem, kteří potřebují informace týkající se agenturního zaměstnávání, Zákona o zaměstnanosti či Zákoníku práce.

Agentury práce, sdružené v Asociaci Pracovních Agentur, podepisují Etický kodex a zavazují se, že budou poskytovat své služby kvalitně a v souladu se zákonem. V případě dočasného přidělování jsou pojištěné proti škodám, způsobeným svými zaměstnanci u uživatele a mají veškeré pracovní-právní vztahy v pořádku. [29]

Pokud chcete hledat práci jinde v EU, najdete užitečné informace o pracovních příležitostech a životních a pracovních podmínkách v Evropském hospodářském prostoru (EU plus Island, Lichtenštejnsko a Norsko) na stránkách sítě **EURES – Evropské služby zaměstnanosti**. [79]

Více o problematice Systému služeb zaměstnanosti v ČR se můžete dočíst v odborných publikacích, statistických ročenkách, zákonech:

- Ekonomie trhu práce A (Šimek),
- Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti (Winkler, Žižlavský),
- MPSV, ČSÚ, Eurostat, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, apod.



Kontrolní otázky:

1. Stručně charakterizujte systém služeb zaměstnanosti v ČR.
2. Jaké úkoly plní MPSV a úřady práce v ČR.
3. Co znamená zprostředkování zaměstnání dle zákona o zaměstnanosti.
4. Jaký je rozdíl mezi zájemcem a uchazečem o zaměstnání.
5. Jaké služby poskytují agentury práce.

13 MEZINÁRODNÍ POHYB PRACOVNÍCH SIL

Volný pohyb pracovníků je základní zásadou evropské legislativy. Stanoví ji článek 45 Smlouvy o fungování Evropské unie a dále ji rozvíjejí předpisy sekundárního evropského práva a judikatura Soudního dvora. Občané EU mají nárok:

- hledat práci v jiné zemi EU,
- pracovat tam, aniž by museli žádat o pracovní povolení,
- pobývat tam po dobu zaměstnání,
- zůstat tam i po skončení pracovního poměru,
- využívat stejného zacházení jako místní státní příslušníci, pokud jde o dostupnost pracovních míst, pracovní podmínky a všechny ostatní sociální a daňové výhody.

Státní příslušníci zemí EU si mohou rovněž nechat převést nárok na určitý typ zdravotního a sociálního zabezpečení do země, kam odcházejí za prací.

Volný pohyb pracovníků se také obecně vztahuje na země Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko a Norsko). V některých oborech si lze nechat uznat kvalifikace ze zahraničí.

Pravidla EU pro koordinaci sociálního zabezpečení chrání práva lidí, kteří se pohybují po území EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a také Švýcarska.

Pro koho je volný pohyb pracovníků užitečný?:

- pro uchazeče o zaměstnání, tj. státní příslušníky zemí EU, kteří vyjíždějí do jiné země EU hledat práci (za jistých podmínek),
- pro státní příslušníky zemí EU, kteří pracují v EU jinde než ve své zemi,
- pro státní příslušníky zemí EU, kteří se vrátí do země původu poté, co pracovali v zahraničí,
- pro rodinné příslušníky výše uvedených osob.

Práva se mohou mírně lišit pro ty, kteří hodlají jinde v Unii studovat, trávit důchod nebo tam být samostatně výdělečně činní, a v případě dalších osob, které nejsou ekonomicky činné. [91]

13.1 TEORIE MIGRACE

Migrace je prostorové přemístování osob přes libovolné hranice (zpravidla administrativní), spojené se změnou místa bydliště na dobu kratší či delší, příp. „natrvalo“. Migrace je jedna z forem prostorových pohybů obyvatelstva, pro něž se používá souhrnný pojem mobilita (hybnost). Dočasná změna bydliště, dojíždění či naopak vyjíždění a cestování se neřadí jako migrace. Rozeznáváme **migraci vnitrostátní** (pokud nejsou překročeny hranice daného státu) a **mezinárodní** (překročení státních hranic). **Mezinárodní migrant** je pak člověk, který žije na území země, ve které se nenarodil, a získal jisté vazby k této zemi. OSN stanovila hranici pro označení mezinárodního migranta pobyt delší než jeden rok. [57]

V poslední třetině 20. století byly pohyby pracovních sil silně spojeny se všeobecnými procesy integrace a globalizace ekonomických i sociálních procesů. Meziúzemní migrace osob je celosvětový společenský fenomén, a to nejen z pohledu své dlouhodobosti a také i z dalších hledisek, mezi něž patří hlediska sociálně ekonomická a demografická. V některých státech zaznamenaly tyto pohyby pracovních sil podstatný rozvojový impuls, v jiných zemích se však staly zdrojem společenských konfliktů.

Budeme-li se zabývat mezistátní migrací, je nutno si uvědomit z jakého důvodu lidé vlastně ze své domácí země odcházejí. Souhrnně můžeme říci, že k mezinárodní migraci existují dva motivy. Vedle **mikroekonomických motivací**, které se pohybují od *individuálních osobních motivů* (příbuzenské a partnerské vztahy, odlišné světónázorové orientace, náboženské, humanitní a obdobné impulsy, často i pouhá touha po poznání ciziny), po *mezistátní pohyby*, vyvolané společenskými a přírodními katastrofami (politicko - ideologický útlak, ozbrojené konflikty a války, dlouhotrvající hlad, sucha, epidemie, aj.) se trvale silněji prosazují **impulsy ekonomické**.

Pracovní migrace do zahraničí má dva převládající, vzájemně se doplňující a prolínající se motivy - získání zaměstnání v cílové zemi a dosažení vyššího životního standardu (příjmové úrovně), než je dosažitelný (než existuje) v mateřské zemi.

Proč mezinárodní migrace začíná, vysvětlují různé teoretické modely. Je zajímavé, že jde o radikálně různé koncepty a modely, které dělíme na: [22]

a) Teorie založená na poznacích neoklasické teorie

Tato teorie se soustřeďuje na rozdíly ve mzdách a podmínkách zaměstnanosti v různých zemích a na migrační náklady. Pohyb pojímá jako individuální rozhodnutí z důvodu maximalizace příjmu.

Makroekonomický pohled (teorie)

Mezinárodní migrace je zapříčiněna geografickými rozdíly v nabídce a poptávce po pracovní síle. Země s nadbytkem pracovní síly a malým množstvím kapitálu mají nízkou tržní mzdu, zatímco země s limitovaným množstvím pracovní síly a velkou akumulací kapitálu jsou charakterizovány vysokou tržní mzdou. Rozdíl ve mzdách podněcuje pracovníky ze zemí s nízkou hladinou mezd migrovat do zemí s vysokou hladinou mezd => migrace probíhá, dokud nedojde k vyrovnání mezní produktivity a mzdy stejných prací, na území 2 zemí.

Mikroekonomický pohled (teorie)

Mikroekonomická teorie je "modelem individuální volby". Lidé migrují tam, kde mohou být nejvíce produktivní ve vztahu ke své kvalifikaci a zkušenostem. Současně však zvažují i možné investice, které zahrnují: výdaje na dopravu, náklady během pobytu a hledání práce, úsilí zahrnující přizpůsobení se novému jazyku a kultuře, těžkosti s adaptací na novém trhu práce a psychologickou zátěž spojenou s přetrháním starých a vytvořením nových sociálních vazeb. Nelegální migranti musí mít na mysli i možnost vyhoštění ze země.

b) Nová ekonomická teorie a migrace

Tato teorie naopak bere v úvahu podmínky na různých trzích a nejenom trhu práce. Vidí migraci jako rozhodnutí domácnosti, která chce minimalizovat rizika, pokud jde o příjem rodiny. Na rozdíl od jedince, pro domácnosti je migrace prostředkem pro diverzifikaci zdrojů rodinných příjmů. Proto někteří členové pracují v domácí ekonomice a jiní naopak odcházejí pracovat na zahraniční trhy práce, kde jsou mzdy a podmínky v zaměstnání odlišné od těch, v zemi původního pobytu. Zhorší-li se podmínky v ekonomice země původu migranta a aktivity nepřinesou dostatečný zisk, domácnost se spolehne na migrantovu podporu.

c) Teorie duálního trhu práce

Podle teorie dvojího trhu mezinárodní migrace vychází v moderních průmyslových společnostech ze skutečné poptávky po práci. Mezinárodní pracovní migrace je iniciována nábořem ze strany zaměstnavatelů nebo vlád potenciálních imigračních zemí. Poptávka po imigrantech vychází ze strukturálních potřeb ekonomiky a je realizována nábořem spíše než

nabídkou mezd. Vlády nemají podstatný vliv na mezinárodní migraci. Ve vyspělých ekonomikách je pracovní trh z důvodu existence základní duality mezi pracovní silou a kapitálem rozdvojen:

- a poskytuje jim i např. další vzdělání,
- sekundární sektor, pro něž jsou typické nízké platy, nestabilní pracovní podmínky, malá šance postupu (kariéry). Dříve zde pracovali především ženy, etnické menšiny a mladiství. Dnes jej z velké části tvoří zahraniční pracovníci.

d) Teorie světových systémů

Vycházející z Wallersteinova konceptu vztahů centrum-periferie, migraci považuje za součást procesů kapitalistické akumulace, která těží z nerovnosti mezi rozvinutým centrem a zaostalou periferií. Pronikání kapitálu do periferií rozvrací jejich agrární ekonomiky a tvoří vykořeněné a k pohybu připravené námezdní pracovní síly. Zároveň nastoluje ekonomické, kulturní a politické vazby k vyspělým zemím centra. Tyto dvě skutečnosti – vykořenění a propojení – vysvětlují to, že příliv kapitálu je následován přílivem pracovních migrantů z periferie do centra.

Vztah jádro (centrum) – periferie vyvolává obousměrný migrační tok, kdy periferie přitahuje nejrůznější druhy expertů a centrum zase nekvalifikovanou pracovní sílu, ale taky kvalifikované pracovníky do dynamicky se rozvíjejících profesí moderní ekonomiky. Manažeři a dobře placení kvalifikovaní pracovníci pak dále v globálních centrech zvyšují poptávku po migrantech poskytujících málo kvalifikované služby. Teorie světového systému tak částečně relativizuje poznatky předcházejícího konceptu segmentovaného (dvojího) pracovního trhu, avšak z hlediska kvality, nikoliv kvantity migrací.

Globalizace poslední čtvrtiny 20. století podtrhla základní předpoklad tohoto přístupu – totiž že pracovní migrace je jen jedním subsystémem systému světového trhu. Migrace je v tomto období posilována a zintenzivňována zvýšením mobility kapitálu a zboží, zrychlením dopravy a přenosu informací, rozvojem elektronických médií a prostředků komunikace, schopných takřka okamžitě propojit i ta nejvzdálenější místa planety. Tím, že vtahuje do světového trhu a mezinárodní dělby práce zbývající zemědělské oblasti Země, dovádí jen do důsledků procesy, které doprovázely kapitalismus od jeho počátků. Venkovské domácnosti jsou zbavovány tradiční soběstačnosti a jejich příslušníci vrhání na trh s námezdní prací, a tím i do migrace – lidé odcházejí za výdělkem do měst, jiných regionů, jiných zemí.

Určitým doplněním teorie světového systému je **teorie globálního města**, vypracovaná Saskií Sassenovou. Sassenová přišla s názorem, že v oblastech jádra (centra) či regionálních jader (center) se stávají hlavními ekonomickými uzly provázanosti tzv. „globální města“ (např. Londýn, Paříž, Tokio, Hongkong, Soul aj.) s velkou koncentrací vysoce kvalifikovaných pracovníků kosmopolitní elity na straně jedné a nekvalifikovaných imigrantů obhospodařujících dolní segmenty pracovního trhu, zejména služby včetně domácích služeb pro místní i globální elitu, na straně druhé.

e) Teorie sítí

Tato teorie zdůrazňuje v migračním procesu význam mezilidských vazeb. Neformální sítě migrantů vznikají osobními vazbami mezi migranty, bývalými imigranty a těmi, kteří zůstali v zemi původu. Jde o vazby příbuzenské, přátelské nebo vazby v rámci komunity. O těchto vazbách se někdy mluví jako o sociálním kapitálu, neboť poskytují jedincům

i skupinám důležité zdroje informací, sociální či finanční pomoci, často i podporu v případě osobních problémů. Zvyšují pravděpodobnost migračního pohybu i jeho růstu, neboť tím snižují náklady a rizika a nepřímo zvyšují i očekávaný zisk z migrace. Nejdůležitějšími jsou samozřejmě vazby rodinné. Sítě pomáhají při usazování (settlement) migrantů v dané zemi a při vytváření komunit. Skupiny migrantů pak často vytvářejí svou vlastní ekonomickou i sociální infrastrukturu. Jako příklad lze uvést různé spolky, obchody, zábavní podniky, kostely, služby doktorů, právníků etc. Když počet migrantů a vazeb překročí určitou kritickou mez, jsou náklady na každou další migraci i rizika, která migrant podstupuje, nižší, což podněcuje další migraci, což opět dále rozšiřuje sítě a snižuje náklady i rizika atd.

f) Institucionální teorie

Nevysvětluje příčiny migrace, ale soustředí se na procesy, které s ní souvisejí. V důsledku migrace vznikají nové instituce, ať vládní, nevládní, dobrovolnické, neziskové. Migrace se tedy sama o sobě stává trhem, na kterém mohou prosperovat různé další instituce. Daný teoretický proud pak studuje, jakou roli hrají tyto instituce, nakolik se tyto instituce samotné podílejí na institucionalizaci (a tím i kontrole) migračních proudů apod.

13.2 KLASIFIKACE MIGRAČNÍCH POHYBŮ

Motivem každé migrace je zlepšení stávající situace. Lidé i v nejkrajnějších situacích se rozhodují relativně racionálně. Tato premisa platí jak pro nucenou, tak dobrovolnou migraci. Rozdíl je samozřejmě v tom, že člověk stěhující se z místa A do místa B dobrovolně, chce většinou zlepšit nějakou specifickou oblast svého života, například najít v místě B lepší práci, kvalitnější školy, zdravější prostředí apod. Naopak pro osobu, která je z místa A donucena odejít, je při rozhodování prioritou nebezpečnost místa A, takže zlepšení stávající situace často znamená dostat se prostě co nejrychleji pryč a zachránit holý život. Motivů k odchodu ze země je vždy celá řada. [49]

Migrační pohyby můžeme klasifikovat z těchto důvodů: [22]

1) Migrace za vzděláním

Migrace za vzděláním exaktně vyjádřeno neobsahuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo, ale bývá zahrnována mezi migrační pohyby, protože motivace je ekonomická. Tento druh migrace zahrnuje mezinárodní výměnu studentů pro studia v zahraničí.

2) Migrace za kvalifikací

Učni a zkušení kvalifikovaní pracovníci (tzv. hostující pracovníci) tráví nějakou dobu v cizině, aby se seznámili v hostitelské zemi s rozvinutou technologií, výrobními procesy a to vše patřičně zužitkovali po svém návratu domů.

3) Migrace z profesních nebo obchodních důvodů

Tento typ migrace zahrnuje většinou lidi s vyšší úrovní vzdělání nebo dovedností, jejichž přenos je snadný z jedné země do druhé. Mezi migrujícími je mnoho manažerů a techniků přecházejících přes hranice v rámci nadnárodních firem (vnitrofiremní přesun). Zvýšení této migrace vysoce kvalifikovaných pracovníků lze sledovat po celém světě. Reflektuje globální charakter produkce. Sociálně se utváří „neviditelná“ skupina imigrantů v Evropě v kontrastu s typickými zahraničními pracovníky a veřejnost si ji často ani neuvědomuje. Tito lidé jsou

typickými představiteli střední třídy, v mnoha případech jsou to světoobčané. V mnoha zemích jim nejsou vytvářeny žádné bariéry pro vstup do země a práci.

4) Smluvní migrace

Smluvní pracovníci jsou obvykle nekvalifikovaní nebo středně kvalifikovaní zahraniční pracovníci, kteří jsou přijímáni s očekáváním, že jejich práce bude trvat omezenou dobu. Lze rozlišit několik typů:

Dočasná smluvní migrace, která se týká široké škály profesí, kdy se pracovníci z méně rozvinutých středozezemních zemí v 60. a 70. letech přesunovali na sever. Přijížděli většinou na základě dočasných pracovních povolení. Jejich pracovní smlouvy byly sice limitované, ale byly často obnovovány a tato politika vedla nakonec k neomezené délce zaměstnanosti a udělování povolení k trvalému pobytu pro tyto imigranty a jejich rodiny. V západní Evropě žije v současnosti asi 17 mil. cizinců nepočítaje ty, kterým bylo uděleno občanství.

Sezónní migrace pro zaměstnávání je specifická forma mezinárodní smluvní migrace. Sezónní pracovníci společně pracují během sezónních špiček, např. turistických odvětví (činnostech) nebo v zemědělství.

Sezónní migrace spojená s kontrakty je případ, když migrujícímu pracovníkovi je povolena práce pro stanovené období, které je vymezeno na určitý projekt, jako je např. výstavba investičního celku. Tito pracovníci musí pracovat pro svou mateřskou firmu.

5) Migrace pro usídlení

Tento typ zahrnuje pracovníky, kteří vstupují do země a chtějí v ní žít stále. Zaměřují se především na země, jako jsou USA, Kanada nebo Austrálie. Tato kategorie také zahrnuje specifické etnické skupiny obyvatelstva vracející se domů z emigrace a je jim automaticky přiznáváno státní občanství.

6) Ilegální migrace

Neregulovaná migrace, která zahrnuje ilegální (nepovolené) vstupy, pobyty nebo ekonomickou aktivitu. Mnoho ilegálních imigrantů vstupuje do hostitelské země legálně a teprve pak se stávají ilegálními překročením doby pobytu a obvykle také pracovní činností. Návštěvníci nebo smluvní pracovníci přijímají riziková nebo málo placená zaměstnání. V západní Evropě se podle odhadů ILO (Mezinárodní organizace práce), pohybovalo kolem tří milionů těchto osob.

7) Žadatelé o azyl a uprchlíci

Jsou to lidé, kteří odešli ze své mateřské země před nebezpečím způsobeným politickou persekcí. Mnoho osob v některých regionech hledá záchranu před extrémní bídou.

13.3 HLAVNÍ MIGRAČNÍ TERITORIA

Pracovní migrace posledních desetiletí změnila tvář Evropy. Vyspělé země se otevřely zahraničním pracovníkům jako nikdy předtím. Podíl přistěhovalců v mnoha evropských státech překročil 10%, v USA se přiblížil pětině. Cizinci poskytovali levnou pracovní sílu ve stavebnictví, sociální péči nebo cestovním ruchu. U odborných profesí zase mírnili nedostatek kvalifikovaných Evropanů v technických oborech nebo finančnictví. Ekonomickou užitečnost zahraničních pracovníků tak donedávna nikdo nezpochyboval. Teď se ale stroj zasekl. Vlny bankrotů se rozlévají po světě a se zakázkami pro firmy mizí i práce pro migranty.

Migrační toky plynoucí do bohatých zemí světa ale zřejmě jen tak nevyschnou. Podle odhadů OSN přibližně 3 % světové populace zkouší stabilně najít obživu v jiné zemi, než kde se narodili. Aktuálně je to 200 milionů lidí, ale podle odhadu demografů k současným 6,7 miliardám světové populace přibudou v následujících padesáti letech další dvě miliardy.

Přibližně 5 % přistěhovalců vyhání z domova autoritářský režim, válka, či živelná katastrofa, zbytek ekonomická nouze.

Otevřené brány vyspělých států přinášely užitek nejen migrantům, ale i ekonomice zemí, odkud přišli. Lidé pracující v zahraničí významně finančně a materiálně podporují blízké a příbuzné, kteří zůstali doma. Jen v roce 2007 poslali migranti domů přes 337 miliard dolarů, z toho šlo 251 miliard do rozvojových zemí. Částka podle OSN představuje trojnásobek veškeré mezinárodní pomoci a v některých zemích je na těchto penězích závislá až třetina rodin.

Z dlouhodobého hlediska by ale měl převážit pozitivní přístup k migraci. Demografické vyhlídky totiž nejsou příliš povzbuzující. Očekává se, že v roce 2050 bude v Evropě žít dvakrát více důchodců než mladých lidí a úměrně se sníží podíl produktivního obyvatelstva. Bez podpory ze zahraničí se Evropa neuživí. [39]

V dnešní době dochází k migraci sta miliónů lidí po celém světě. Směry a cíle těchto migračních proudů se neustále mění. Jestliže např. z Evropy odcházely po celá staletí desítky miliónů kolonizátorů a obchodníků, po 2. sv. válce se situace obrátila. Dnes proudí milióny lidí směrem k Evropě.

Dnes existuje tok přistěhovalců od severu k jihu (Afričanů nebo obyvatel Středního východu do Evropy), Indové osídlili některé břehy Afriky a ostrovy Pacifiku, Číňané jsou všudypřítomní, Japonci zasahují svými ekonomickými a průmyslovými organizacemi, ačkoli se fyzicky v masovém měřítku příliš nepřemisťují. Kromě Evropy se po 2. sv. válce stává hlavní přistěhovaleckou oblastí také Severní Amerika. [36]

Trvalá emigrace, zejm. kvalifikovaných pracovních sil („odliv mozků“), poškozují vystěhovalcké země. Od konce 50. let se v Evropě rozšířila dočasná migrace pracovních sil ze zemí jižní Evropy, Turecka a severní Afriky do průmyslových obvodů severozápadní a centrální části kontinentu. Mimo Evropu má tato forma migrace relativně největší rozsah mezi Mexikem a USA.

Asi polovinu z celosvětové migrační komunity lze nalézt v rozvinutých zemích, druhou v zemích rozvojových.

7 nejbohatších zemí světa (Německo, Francie, VB, Itálie, Japonsko, Kanada a USA) má na svých územích asi jednu třetinu světové populace imigrantů. [36]

Dnes dochází k migraci Afričanů do Evropy - do mateřských zemí bývalých kolonií (např. obyvatelé severní Afriky migrují do Francie). (V koloniální době naopak do afrických kolonií administrativně migrovali úředníci z Evropy - 2 mil. lidí). Dále dochází k migraci Afričanů do Severní Ameriky za vzděláním a migraci latinsko-amerických černochů zpět do Afriky.

V současné době nejvíc emigrantů ve světě pochází z Afghánistánu (4 500 000) a Palestiny (4 123 000). Množství lidí, žijících v jiném státě, než ve kterém se narodili, se odhaduje na 150-185 mil (Toto číslo závisí na způsobu výpočtu, tj. na tom, kdo všechno je pod pojem „žijí“ zahrnut. Např. podle statistik USA stačí pobyt déle než 1 rok.) Před 30 lety bylo toto číslo zhruba poloviční. Populace některých států je tvořena z velké části právě těmito migranty, např. Austrálie (24 %), Kanada (17 %), Švédsko (12 %) a USA (přes 10 %).

Ve většině států je velmi obtížné získat *azyl*, neboť jejich *azylová politika* je postavena na velmi důkladném zkoumání důvodů emigrace a úspěšnost žádostí o azyl se tak pohybuje v jednotkách procent, především z politických důvodů. Po dobu vyřizování žádostí žijí lidé ve zvláštních zařízeních, přičemž úroveň zde poskytovaných služeb je v řadě vyspělých států včetně USA velice nízká. [13]

Z hlediska odhadů o počtech migrujících osob se uvádí, že dnes žije asi 191 mil. lidí mimo svou vlast (asi 3 % populace) a 112 mil. z nich je usídleno v zemích s vysokými příjmy.

Tyto země zahrnují i 22 rozvojových zemí (Bahrajn, Brunej, Katar, Republika Korea, Saudská Arábie, Singapur, Spojené arabské emiráty).

Asi jedna třetina je původem z rozvojových zemí. Evropa je významným cílem pracovních migrací, ale také migrací vyvolaných válkami a přírodními katastrofami. V r. 2005 hostila Evropa 34 % všech migrantů světa, Severní Amerika 23 %, Asie 28 %, Afrika 9 %, Latinská Amerika 3 %, Karibik 3% a Oceánie také 3 %. Zatímco v 72 zemích světa se v uplynulých 15-ti letech zahraniční migrace snížily, 17 zemí světa zaznamenalo až 75 % nárůst. Mezi ně patří USA se ziskem 15 mil. imigrantů, Německo 4 mil. a Španělsko rovněž 4 mil.

Na počátku 90. let 20. st. došlo v Evropě k vysokému růstu migrací včetně pohybu uprchlíků. Tradiční migrační proudy založené na geografické blízkosti a historických svazcích zemí se rozšířily a diversifikovaly. Stále početnější migrační proudy směřují dnes do Evropy z Asie, Afriky, Střední a Latinské Ameriky. Migrace ze střední a východní Evropy směřují jak do tradičních zemí usídlení (Austrálie, USA a Kanady), tak do evropských zemí.

V západní Evropě se jich nacházelo ke konci 90. let 20. stol. 20 mil. a jejich počet se rapidně zvyšuje. Odhaduje se, že 30 mil. imigrantů jsou utečenci. Většina imigrantů je ekonomicky aktivní, jsou to lidé, kteří do jiné země přišli z různých migračních pohybů v rámci tradiční pravidelné migrace, smluvních pracovních pohybů, pohybů vysoce vzdělaných pracovníků, v ilegálních pohybech nebo jako žadatelé o azyl/uprchlíci. Na počátku 90. let 20. stol. bylo v západní Evropě usídleno celkově 3,5 – 5,5 mil. *ilegálních imigrantů*. Západní Evropa je cílovou zemí průměrně asi pro 210 – 310 tisíc ilegálních uprchlíků za rok. [36]

Světová migrační komunita představuje asi 3 % celosvětové populace. V letech 1990–2000 mezinárodní migranti tvořili 2,9 %, v r. 2005 došlo ke zvýšení na 3 % a v r. 2010 je to 3,1 %. Procenta pro evropskou migrační komunitu jsou ovšem vyšší. V r. 1990 tvořili mezinárodní migranti v Evropě 6,9 % z populace, v r. 1995 to bylo 7,5%, v r. 2005 8,8 % a v r. 2010 to bylo 9,5%. [5]

Velké počty stálých přistěhovalců jsou přijímány do USA. Omezenější počty se přijímají v Austrálii, Kanadě, Izraeli a na Novém Zélandu. Ostatní ekonomicky vyspělé země mají v zásadě zavřené hranice. Příchozí jsou přijímáni jen na omezenou dobu a většinou pocházejí z Indie, Afriky, karibské oblasti nebo Mexika.

Hlavním cílem jsou ropné oblasti v Perském zálivu, některé *rozvíjející se africké státy*, (např. Jihoafrická republika, Nigérie a Pobřeží slonoviny) a dále USA a západní Evropa. V Evropě dnes pracuje mnoho lidí ze severní Afriky, přičemž spousta z nich ilegálně.

Tato forma mezinárodní výměny *rozděluje rodiny*, i když se některým dělníkům daří posílat část peněz domů. To významně *pomáhá ekonomickému rozvoji jejich rodné země*.

Mnozí přistěhovalci se po našetření dostatečné částky peněz vracejí domů a zřizují zde vlastní malé firmy. Jiní toho však nedosáhnou a musí se obtížně rozhodovat, zda se trvale usadí ve své nové zemi a pošlou pro své rodiny, aby se rovněž přistěhovaly. - Velké počty stálých přistěhovalců jsou přijímány do USA. Omezenější počty se přijímají v Austrálii, Kanadě, Izraeli a na Novém Zélandu. Ostatní ekonomicky vyspělé země mají v zásadě zavřené hranice. Příchozí jsou přijímáni jen na omezenou dobu a většinou pocházejí z Indie, Afriky, karibské oblasti nebo Mexika. [22] [36]

Více o problematice Mezinárodního pohybu pracovních sil se můžete dočíst v odborných publikacích a statistických ročenkách:

- Trh práce (Šimek),
- Labour Migration in Europe (Caviedes, Menz),
- Social Sciences in Interdisciplinary Context (Heinzová a kol), ČSÚ, Eurostat, atd.



Kontrolní otázky:

1. Co je to migrace, a jak ji můžeme dělit.
2. Jaké teoretické koncepty a modely migrace znáte.
3. Jaké jsou důvody migrace.
4. Stručně charakterizujte hlavní migrační teritoria.

ZÁVĚR

Poptávka po pracovnících je strukturou ekonomiky zásadně ovlivňována. Zaměstnavatelé by nadále preferovali větší podíl absolventů se středním odborným vzděláním a často kriticky hodnotí každoroční zvyšování počtu zájemců o vysokoškolské studium. Zachování nebo dokonce růst podílu učňů by však vedl k zachování statu quo ve struktuře průmyslu, kdy podniky potřebují především montážní dělníky a díky malému počtu kvalitních vysokoškoláků zde nemohou v dostatečné míře rozvíjet aktivity s vyšší přidanou hodnotou.

Požadavky podniků na trh práce odrážejí ve velké míře jejich aktuální potřeby. Systém vzdělávání však takto rychle reagovat nemůže, a protože změny v něm mají několikaletý horizont, musí brát v úvahu i širší souvislosti. Poptávku firem po zaměstnancích a vznik a zánik pracovních míst ovlivňuje celá řada trendů, které mají často svůj původ v jevech globální ekonomiky a jejich důsledek pro trh práce je nepřímý. Důležité není jen to, co podniky na trhu chtějí dělat, avšak také to, zda jim to jejich konkurence dovolí (jak ukazuje příklad textilního průmyslu) a jak jejich podnikání ovlivní vnější faktory (dopady recese na automobilový průmysl a další odvětví). [32]

Studijní opora Trh práce a politika zaměstnanosti se věnuje pouze nejdůležitějším oblastem, které se vztahují k jednotlivým tématům, rozdělených do 13 kapitol. Oproti studijní opoře trhu práce a politiky zaměstnanosti z roku 2004, autorů H. Kolibové a A. Kubicové, byla tato inovovaná studijní opora (2013) doplněna o nové kapitoly - trh práce v podmínkách dokonalé konkurence, investice do lidského kapitálu, rozdíly ve mzdách na trhu práce, diskriminace na trhu práce, monopson a odbory na trhu práce, utváření mezd v tržních podmínkách, mezinárodní pohyb pracovních sil. Kvůli lepšímu pochopení problematiky trhu práce, je také vhodné využívat další studijní literaturu, kterou zájemci o danou problematiku naleznou na konci každé kapitoly.

Závěrem bych chtěl poděkovat panu Doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D., za poskytnutí studijních materiálů z vybraných oblastí Trhu práce a politiky zaměstnanosti.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BLANCHARD, O. 2002. *Macroeconomics*. 5th edition, Prentice-Hall 2002.
- [2] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- [3] BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Příbram: SEPTIM TISK, 2006. ISBN 80-245-1120-7.
- [4] BUCHTOVÁ, B., a kol. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a. s. 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- [5] CAVIEDES, A., MENZ, G. *Labour Migration in Europe*. New York: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 978-0-230-27482-2.
- [6] HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
- [7] HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.
- [8] HEINZOVÁ, K. a kol. *Social Sciences in Interdisciplinary Context*. Karviná: OPF, SU, 2011.
- [9] HOLMAN, R. *Ekonomie*. Praha, Grada. 2002. ISBN 80-7179-681-6.
- [10] HOLMAN, R., a kol. *Dějiny ekonomického myšlení*. Praha, C. H. Beck 2001. ISBN 80-7179-631-X.
- [11] HOŘEJŠÍ, B. *Mikroekonomie*. Praha. Grada, 2006. ISBN 80-7261-150-X.
- [12] KAJZAR, P. *Lidský a sociální kapitál – nové úkoly pro HRM*. In *Lidský kapitál a investice do vzdělání*, Praha: VŠFS, 2006, ISBN 80-86754-71-5.
- [13] KAMENÍČEK, J. *Lidský kapitál. Úvod do ekonomie chování*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0449-3.
- [14] KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Karviná: OPF SU, 2005. ISBN 80-7248-321-8.
- [15] MACÁKOVÁ, L. a kol. *Mikroekonomie*. 8. vyd., Praha: Melandrium, 2003, ISBN 80-86175-38-3.
- [16] MANKIW, N. G. *Zásady ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2000. ISBN 80-7169-891-1.
- [17] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- [18] RIEVAJOVÁ, E. a kol. *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2006. ISBN 80-225-2263-5.
- [19] SAMUELSON, P. A. *Ekonomie*. Praha. Grada, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.
- [20] SCHILLER, Bradley R. *Mikroekonomie dnes*. Brno, 2004. ISBN 80-251-0109-6.
- [21] SOUKUP, J. a kol. *Makroekonomie – Moderní přístup*. Praha: Management Press, 2007, ISBN 978-80-7261-174-4.
- [22] ŠIMEK, M. *Trh práce*. Ostrava. VŠP, 2005. ISBN 80-86764-26-5.
- [23] ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB-TU, 2007. ISBN 978-80-248-1416-2.
- [24] ŠIMEK, M. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a efekty*. Brno, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.
- [25] ŠIMEK, M. *Uplatnění na trhu práce*. Ostrava: VŠB-TU, 2004.
- [26] TVRDÝ, L. a kol. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Ostrava: VŠB-TU, 2007. ISBN 978-80-248-1665-4.
- [27] WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: MU, 2004. ISBN 80-210-3536-X.

Internetové zdroje

- [28] *Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti* [online] [vid. 17. května 2013]. Dostupné z http://theses.cz/id/32mmgf/downloadPraceContent_adipIdno_7738
- [29] *Asociace pracovních agentur* [online] [vid. 21. května 2013]. Dostupné z http://www.apa.cz/pro_zamestnance.htm
- [30] *Boj proti diskriminaci* [online] [vid. 8. května 2013]. Dostupné z http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/combating_discrimination/index_cs.htm
- [31] BROŽOVÁ, D. *Diskriminace žen v ekonomické teorii – vybrané problémy*. Politická ekonomie 5/2006 [online] [vid. 5. května 2013]. Dostupné z <http://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=polek&pdf=577.pdf>. ISSN 0032-3233.
- [32] *Co ovlivňuje trh práce?* [online] [vid. 22. června 2013]. Dostupné z <http://www.budoucnostprofesi.cz/chybejici-profese/co-ovlivnuje-trh-prace-.html>
- [33] *Co se stalo s mírou nezaměstnanosti v ČR?* [online] [vid. 11. května 2013]. Dostupné z <http://www.easyinvest.cz/co-se-stalo-s-mirou-nezamestnanosti-v-cr/>
- [34] *Česko má nejméně nezaměstnaných v historii, blíží se hranici 600 tisíc* [online] [vid. 11. května 2013]. Dostupné z http://ekonomika.idnes.cz/nezamestnanost-v-cr-za-leden-2013-dmj-/ekonomika.aspx?c=A130208_091836_ekonomika_spi
- [35] *Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky* [online] [vid. 12. května 2013]. Dostupné z http://www.ceskaghetta.cz/download/dlouhodobá_nezamestnanost.pdf
- [36] DOHNALOVÁ, R. *Migrace ve světě* [online] [vid. 15. června 2013]. Dostupné z <http://files.mvov2.webnode.cz/200000039-9f8dfa087e/Migrace%20ve%20světě.ppt>
- [37] *Důvod a způsob založení povinného subjektu* [online] [vid. 21. května 2013]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
- [38] *Ekonomický portál – euroekonom* [online] [vid. 21. dubna 2013]. Dostupné z <http://www.euroekonom.cz/ekonomika.php>
- [39] *Evropa se bez migrace neobejde* [online] [vid. 15. června 2013]. Dostupné z http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=637
- [40] *Evropa 2020 – nová Lisabonská strategie na obzoru* [online] [vid. 17. května 2013]. Dostupné z <http://www.revuepolitika.cz/clanky/1280/evropa-2020-nova-lisabonska-strategie-na-obzoru>
- [41] *Fenomén nezaměstnanosti v kontextu duševního zdraví* [online] [vid. 12. května 2013]. Dostupné z <http://zdravi.e15.cz/clanek/sestra/fenomen-nezamestnanosti-v-kontextu-dusevniho-zdravi-452652>
- [42] FISCHER, J., MAZOUCH, P., FINARDI, S. *Hodnocení investice do terciárního vzdělání z pohledu jednotlivce: teoretické a praktické otázky odhadu vnitřního výnosového procenta* [online] [vid. 3. května 2013]. Dostupné z http://kdem.borec.cz/P_PDF/Fischer_Finardi_Mazouch.pdf
- [43] FRANC, A. *Soudobé poznatky a teoretické přístupy k migraci* [online] [vid. 22. května 2013]. Dostupné z <http://clanky.rvp.cz/clanek/o/g/9445/SOUDOBE-POZNATKY-A-TEORETICKE-PRISTUPY-K-MIGRACI.html/>
- [44] HENIG, D. *Migrace* [online] [vid. 22. května 2013]. Dostupné z <http://antropologie.zcu.cz/migrace>
- [45] *Hospodářská obnova a lepší nabídka pracovních míst* [online] [vid. 16. května 2013]. Dostupné z http://ec.europa.eu/news/employment/120419_cs.htm
- [46] *Jak se bránit sexuálnímu obtěžování na pracovišti* [online] [vid. 8. května 2013]. Dostupné z <http://www.superkariera.cz/poradna/pro-zamestnance/jak-se-branit-sexualnimu-obtezovani.html>

- [47] *Jaká je skutečná míra nezaměstnanosti v České republice?* [online] [vid. 11. května 2013]. Dostupné z <http://www.investujeme.cz/jaka-je-skutecna-mira-nezamestnanosti-v-ceske-republice>
- [48] *Jednotná minimální mzda ve všech státech EU* [online] [vid. 10. května 2013]. Dostupné z <http://www.evropa2045.cz/hra/napoveda.php?kategorie=2&tema=67>
- [49] KABELIOVÁ, H.. *Ekonomické ukazatele ovlivňující migraci* [online] [vid. 7. června 2013]. Dostupné z <http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/ekonomicke-ukazatele-ovlivnujici-migraci>
- [50] *Kam pro nejvyšší mzdu* [online] [vid. 3. května 2013]. Dostupné z <http://veritasfp.cz/bez/clanky/kam-pro-nejvyssi-mzdu/?mt=&id=27&m=xxx0>
- [51] KEJDANOVÁ, L. *Vliv výše minimální mzdy na fungování trhu práce – Bakalářská práce* [online] [vid. 3. května 2013]. Dostupné z <http://dspace.upce.cz/bitstream/10195/29057/1/text.pdf>
- [52] *K PROFILU TRVALÉ MÍSTNÍ UDRŽITELNOSTI - SPOLEČNÉ EVROPSKÉ INDIKÁTORY* [online] [vid. 11. května 2013]. Dostupné z <http://www.timur.cz/25-dokumenty-ke-stazeni/27-metodicke-listy-eci/metodicky-list-k-indikatoru-b7/view.html>
- [53] KUDLÁČKOVÁ, D. *Diskriminace na trhu práce – Bakalářská práce* [online] [vid. 5. května 2013]. Dostupné z http://is.muni.cz/th/367845/pravf_b/Dana_Kudlackova__uco_367845__obor_VS_-_Bakalarska_prace_jaro_2012_-_Diskriminace_v_pracovni_inzerci.pdf
- [54] *Lidská práva* [online] [vid. 8. května 2013]. Dostupné z <https://www.euroskop.cz/679/sekce/lidska-prava/>
- [55] *Lidský kapitál* [online] [vid. 3. května 2013]. Dostupné z <http://nb.vse.cz/kdem/EKODEM10.pdf>
- [56] *Lisabonská strategie* [online] [vid. 17. května 2013]. Dostupné z <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/lisabonska-strategie-5134.html>
- [57] *Migrace* [online] [vid. 22. května 2013]. Dostupné z http://www.studentsummit.cz/data/1258974713944BGR_CSD_Migrace.pdf
- [58] *Minimální mzda* [online] [vid. 10. května 2013]. Dostupné z <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni-mzda/>
- [59] *Minimální mzda se už šest let nezměnila, bere ji 90 tisíc lidí* [online] [vid. 10. května 2013]. Dostupné z http://finance.idnes.cz/minimalni-mzda-uz-se-v-cesku-sest-let-nezmenila-flw-/podnikani.aspx?c=A120202_1726408_podnikani_zuk
- [60] *MPSV: Bez práce je osm procent lidí* [online] [vid. 11. května 2013]. Dostupné z <http://img4.ct24.cz/multimedia/documents/46/4555/455430.pdf>
- [61] *Mzdy prošly v posledních letech menším zemitřesením. Nejhůře placeným dál klesají* [online] [vid. 3. května 2013]. Dostupné z <http://byznys.ihned.cz/c1-56083450-mzdy-prosly-v-poslednich-letech-mensim-zemetresenim-nejhure-placeny-dal-klesaji>
- [62] *Národní ústav pro vzdělávání* [online] [vid. 20. dubna 2013]. Dostupné z <http://www.nuv.cz/vzdelavani-a-trh-prace-1>
- [63] *Nejvyšší mzdy berou třicátníci, s věkem příjem klesá* [online] [vid. 3. května 2013]. Dostupné z http://www.tyden.cz/rubriky/byznys/cesko/nejvyssi-mzdy-berou-tricatnici-s-vekem-pak-prijem-klesa_247243.html
- [64] *Nezaměstnanost v EU dál roste. Nové porovnání států* [online] [vid. 11. května 2013]. Dostupné z <http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/prace/clanek.phtml?id=775741>
- [65] *Nezaměstnaných v Ostravě přibývá, je jich už přes 25 tisíc* [online] [vid. 11. května 2013]. Dostupné z <http://moravskoslezsky.denik.cz/podnikani/130409-nezamestnanych-v-ostrave-pribyva-sedmy-mesic-za-sebou.html>

- [66] *Paradox EU: Na jedné straně přes 26 milionů lidí bez práce, na druhé náborové akce* [online] [vid. 16. května 2013]. Dostupné z <http://byznys.ihned.cz/c1-59616350-paradox-evropskeho-trhu-prace>
- [67] *Podpora v nezaměstnanosti 2013: Propuštění s vyššími příjmy si polepší* [online] [vid. 17. května 2013]. Dostupné z <http://www.mesec.cz/clanky/podpora-v-nezamestnanosti-2013-propusteni-s-vyssimi-prijmy-si-polepsi/>
- [68] *POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI* [online] [vid. 17. května 2013]. Dostupné z http://zameklomnice.cz/pdf/implementace/docs/1_rocnik/SOS/SP/politika.pdf
- [69] *Pracovní agentury* [online] [vid. 21. května 2013]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/fakta/fs_pracovni_agentury.pdf
- [70] *Pracovní síla* [online] [vid. 21. dubna 2013]. Dostupné z http://www.cojeco.cz/index.php?detail=1&s_lang=2&id_desc=75907
- [71] *Příčiny a řešení nezaměstnanosti v ČR* [online] [vid. 11. května 2013]. Dostupné z <http://brightside.blog.cz/1011/priciny-a-reseni-nezamestnanosti-v-cr>
- [72] *Případ – kam pro nejlepší mzdu* [online] [vid. 3. května 2013]. Dostupné z <http://www.malepenize.cz/2012/04/20/pripad-kam-pro-nejlepsi-mzdu.html>
- [73] *Příspěvek České republiky ke Strategii Evropa 2020 – Národní program reform České republiky 2012* [online] [vid. 17. května 2013]. Dostupné z http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2012_czech_cs.pdf
- [74] *Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti* [online] [vid. 12. května 2013]. Dostupné z <http://hrm.ihned.cz/c1-20305490-psychicke-dusledky-dlouhodobenezamestnanosti>
- [75] PURKRÁBEK, J. *Deregulace na trhu práce – diplomová práce* [online] [vid. 21. dubna 2013]. Dostupné z http://is.muni.cz/th/61120/pravf_m/Deregulace_trhu_prace.txt
- [76] *Reorganizace úřadů práce* [online] [vid. 21. května 2013]. Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/reorganizace-uradu-prace.htm>
- [77] RYSTONOVSKÁ, M. *Aktivní politika zaměstnanosti v EU – Diplomová práce* [online] [vid. 15. května 2013]. Dostupné z http://is.muni.cz/th/76487/esf_m/DP_Martina_Rystonovska.pdf
- [78] ŘEHULA, M. *Teorie lidského kapitálu a její dopady na strategické řízení lidských zdrojů v ČR – Diplomová práce* [online] [vid. 3. května 2013]. Dostupné z http://is.muni.cz/th/137456/esf_m/DPA1.pdf
- [79] *Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru* [online] [vid. 21. května 2013]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures
- [80] *Služby zaměstnanosti a trhu práce* [online] [vid. 21. května 2013]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/7173/CZ_Sluzby_zamestnanosti_a_trhu_prace.pdf
- [81] *Správa na úseku zaměstnanosti* [online] [vid. 15. května 2013]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>
- [82] *Stárnoucí Evropa? Skutečnost, na kterou je třeba se připravit* [online] [vid. 16. května 2013]. Dostupné z http://ec.europa.eu/news/economy/120515_cs.htm
- [83] *STATISTIKA: Plnění cílů strategie Evropa 2020* [online] [vid. 17. května 2013]. Dostupné z <http://www.cebrecz.cz/archiv-zprav/zprava-5716/>
- [84] *Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015* [online] [vid. 8. května 2013]. Dostupné z http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_cs.htm

- [85] STŘÍTECKÝ, O.. *Mzdové rozdíly mužů a žen v České republice – Bakalářská práce* [online] [vid. 6. května 2013]. Dostupné z http://is.muni.cz/th/323264/esf_b/Bakalarska_prace_Ondrej_Stritecky.txt
- [86] TICHOTOVÁ, I. *Nezaměstnanost jako sociální a ekonomický problém – Bakalářská práce* [online] [vid. 12. května 2013]. Dostupné z http://is.bivs.cz/th/6360/bivs_b/Iva_Tichotova_-_bakalarska_prace.pdf
- [87] *Trh práce* [online] [vid. 10. května 2013]. Dostupné z http://files.horska.com/200000098-8a6b98b661/vyuka_materialy_ApMAE_7_unor2011.pdf
- [88] VICHORCOVÁ, Z. *Vzdělání a jeho vztah k ekonomickému růstu – Bakalářská práce* [online] [vid. 3. května 2013]. Dostupné z http://is.muni.cz/th/251272/esf_b/bakalarska_prace.pdf
- [89] *Vliv nezaměstnanosti na psychiku člověka* [online] [vid. 12. května 2013]. Dostupné z <http://deprese.blogger.cz/Ekonomika/Vliv-nezamestnanosti-na-psychiku-cloveka>
- [90] VOJTKOVÁ, M. *Teorie mezinárodní migrace* [online] [vid. 22. května 2013]. Dostupné z <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=253&lst=1>
- [91] *Volný pohyb – občané EU* [online] [vid. 22. května 2013]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=cs>
- [92] *Výkladový slovníček* [online] [vid. 17. května 2013]. Dostupné z http://www.zavedenieura.cz/cps/rde/xchg/euro/xsl/vyklad_slovník.html?PG=L
- [93] *Vzdělání a trh práce* [online] [vid. 3. května 2013]. Dostupné z http://www.euroskop.cz/gallery/37/11326-vzdelani_a_trh_prace.pdf
- [94] *Webový portál Českého statistického úřadu - Vybrané dopady hospodářského zpomalení na regionální trhy práce v ČR* [online] [vid. 20.dubna 2013]. Dostupné z <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta17120909.doc>
- [95] *Webový portál Ekonomického zpravodajského serveru - Manpower: Trh práce bude na konci roku stabilní. Nečeká se výrazné propouštění* [online] [vid. 20.dubna 2013]. Dostupné z <http://byznys.ihned.cz/zpravodajstvi-cesko/c1-60663560-manpower-trh-prace-bude-stabilni>
- [96] *Webový portál praktického rádce ve světě financí - Průměrné mzdy v Evropě* [online] [vid. 22. dubna 2013]. Dostupné z <http://www.malepenize.cz/2011/12/02/prumerne-mzdy-v-evrope.html>
- [97] *Webový portál průzkumu platů a mezd - Muži berou v průměru o 29 % více než ženy* [online] [vid. 22.dubna 2013]. Dostupné z <http://www.platy.cz/analyzy/muzi-berou-v-prumeru-o-29-vice-nez-zeny/50098>
- [98] ZATLOUKAL, H. *Diskriminace na trhu práce – Bakalářská práce* [online] [vid. 5. května 2013]. Dostupné z http://is.muni.cz/th/131152/pravf_b/BP-fin.pdf
- [99] *Život v EU* [online] [vid. 16. května 2013]. Dostupné z http://europa.eu/about-eu/facts-figures/living/index_cs.htm

Ostatní zdroje

- [100] *Šetření Ministerstva práce a sociálních věcí (IPSV).*
- [101] *Šetření Českého statistického úřadu (ČSÚ).*
- [102] *Šetření Evropského statistického úřadu (Eurostat).*
- [103] *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.*
- [104] *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.*

Název: **Trh práce a politika zaměstnanosti**
Autor: **Ing. Patrik Kajzar, Ph.D.**
Vydavatel: Slezská univerzita v Opavě
Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné
Určeno: studentům SU OPF Karviná
Počet stran: 112
Vydání: on-line
ISBN: **978-80-7510-016-0**

Tato publikace neprošla jazykovou úpravou.