

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Fakulta pedagogická
Katedra romanistiky



Lenka Grundová

Politika zaměstnanosti v České republice a ve
vybraných zemích Evropské unie

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Michal Vančura, Ph.D.

České Budějovice 2006

Anotace

Tato bakalářská práce pojednává politice zaměstnanosti v České republice a zemích Evropské unie. Popisuje problematiku politiky zaměstnanosti, faktory, které ji ovlivňují a nastiňuje aktivity, strategie a plány, které Evropská unie včetně České republiky v této oblasti uskutečňuje.

Cílem bakalářské práce bude zhodnotit a zanalyzovat vývoj zaměstnanosti v České republice a ve vybraných zemích Evropské unie, Finsku, Německu, Portugalsku, Belgii a Polsku. Dále zpracovávám a vyhledávám informace o dřívějším a současném stavu na trhu práce a popisují vývoj zaměstnanosti v České republice a v již zmíněných pěti zemích Evropské unie za období od roku 1989 až po aktuální stav. A v souvislosti s tímto se budu snažit nastítnit budoucí možnosti vývoje. V České republice se dále podrobněji zaměřuji na dlouhodobý trend vývoje sektorové zaměstnanosti včleněné do regionů České republiky.

Annotatation

In my thesis, I am focusing on employment policy in the Czech republic and in member states of European union. Furthermore, I describe questions and factors affecting the policy and I represent activities, strategie and plans realized by the European union and by the Czech republic as well in the field of employment policy.

The focus of my work is on description and analysis of employment development in the Czech republic and in member states of European union, Finland, Germany, Belgium, Portugal, and Poland. Moreover, I process information concerning previous and recent situation on the labour market and I report on employment trend in the Czech republic and in the European union from the 1989 to nowadays. Besides that I will try to show on the trend coming. Specificaly, in the part targeted on the Czech republic I focuse on the long period trend of sector employment in the regional parts of Czech republic.

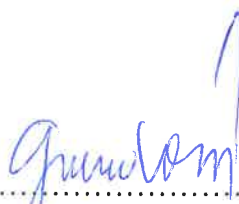
PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

„Politika zaměstnanosti v České republice a ve vybraných zemích Evropské unie“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Českých Budějovicích dne 28. dubna 2006



.....

PODĚKOVÁNÍ

Chtěla bych tímto poděkovat svému vedoucímu bakalářské práce Mgr. Michalu Vančurovi, Ph.D. za podporu, cenné rady a připomínky, které mi poskytl při řešení práce a za dohlížení nad průběhem jejího vzniku.

Obsah

1	Úvod a cíl práce.....	8
2	Charakteristika politiky zaměstnanosti a trhu práce - Metodika.....	10
2.1	Aktivní politika zaměstnanosti.....	11
2.2	Pasivní politika zaměstnanosti.....	12
2.3	Ekonomický status.....	13
2.3.1	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo.....	13
2.3.2	Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.....	15
2.4	Trh práce.....	16
2.5	Práce jako výrobní faktor.....	16
2.5.1	Poptávka po práci.....	17
2.5.2	Nabídka práce.....	17
2.6	Metodiky měření míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti.....	17
2.6.1	Metodika měření míry nezaměstnanosti.....	18
2.6.2	Metodika MPSV a VŠPS.....	19
3	Etapy ve vývoji politiky zaměstnanosti v Evropské unii.....	20
3.1	Evropská strategie zaměstnanosti.....	20
3.1.1	Evropská strategie zaměstnanosti a její fungování v praxi.....	23
3.2	Význam Amsterodamské smlouvy.....	24
3.2.1	Výbor pro zaměstnanost.....	25
3.3	Summit v Lisabonu.....	25
3.4	Národní akční plán.....	27

4	Politika zaměstnanosti součástí sociální politiky.....	29
4.1	Role sociálních partnerů.....	30
4.2	Evropský sociální fond.....	30
5	Vývoj otázek politiky zaměstnanosti v ČR.....	33
5.1	Česká republika v souladu s evropskou politikou zaměstnanosti.....	33
6	Analýza zaměstnanosti ve vybraných zemích Evropské unie.....	35
6.1	Finsko.....	36
6.2	Belgie.....	38
6.3	Německo.....	40
6.4	Portugalsko.....	42
6.5	Polsko.....	44
7	Analýza zaměstnanosti v České republice.....	46
7.1	Situace na trhu práce ČR.....	46
7.2	Analýza zaměstnanosti České republiky.....	47
8	Závěr.....	50
9	Seznam použité literatury.....	51
10	Seznam příloh.....	53

1 Úvod a cíl práce

Hodnotíme-li výkonnost národního hospodářství a klademe-li si otázku, do jaké míry je jeho vývoj zdravý, musíme brát v úvahu kromě statků a služeb, které je ekonomika schopna za určité období vyprodukovat, ještě další ekonomické veličiny. Jednou z nich je nesporně nezaměstnanost, protože vývoj tržního hospodářství zpravidla provází a je současně jevem, který s sebou přináší negativní ekonomické i sociální důsledky.

Protože je nezaměstnanost v zemích Evropské unie stále na vysoké úrovni, stala se politika zaměstnanosti jednou s klíčových oblastí zájmů členských států. V uplynulých letech vzrostlo v Evropské unii přesvědčení, že politika zaměstnanosti sehrává ústřední roli. Napříč Evropskou unií politika zaměstnanosti společně se sociální politikou odráží přesvědčení, že Unie potřebuje silnou konkurenci mezi podniky, aby se zvýšila produktivita a hospodářský růst, ale potřebuje i pevnou solidaritu mezi občany, aby se zlepšily podmínky, které vytvářejí soudržnou společnost.

Cílem evropské politiky zaměstnanosti je prosazování všeobecně přijatelné kvality života a životní úrovně v rámci rozvoje aktivní a zdravé společnosti. Dosáhnout tohoto cíle ovšem znamená uspět v řadě dalších obtížných úkolů: zvýšit hospodářský růst, zajistit makroekonomickou stabilitu, pokračovat ve strukturálních reformách evropského pracovního trhu a celkově podporovat konkurenceschopnost. Tato politika do dnešních dnů pomohla vylepšit životy milionů občanů EU, včetně nezaměstnaných, osob vyššího věku, postižených, lidí žijících na okraji společnosti nebo čelících diskriminaci na trhu práce a řady dalších.

O politice zaměstnanosti je napsáno velké množství odborných studií, zabývajících se aspekty ekonomickými, sociologickými, psychologickými a dalšími. Tyto studie se potom dále podrobněji věnují problematice zaměstnanosti a nezaměstnanosti jako makroekonomickému problému lidské společnosti.

Pro svoji bakalářskou práci jsem si zvolila téma „Politika zaměstnanosti v České republice a ve vybraných zemích Evropské unie.“

Cílem bakalářské práce bude zhodnotit a zanalyzovat vývoj zaměstnanosti v České republice a v pěti mnou zvolených zemích Evropské unie, Finsku, Portugalsku, Německu, Belgii a Polsku.

Práce je rozdělena do pěti částí

První část je věnována teoretické charakteristice zaměstnanosti, trhu práce a metodikám měření míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti .

V druhé a třetí teoretické části se věnuji politice zaměstnanosti v Evropské unii a České republice. Nastiňuji aktivity, strategie a plány, které Evropská unie včetně České republiky realizuje v oblasti politiky zaměstnanosti.

Čtvrtá a pátá část práce je věnována analýze zaměstnanosti v České republice a ve vybraných zemích Evropské unii.

Zvolením určitých metod zpracování a vyhledáním informací o dřívějším a současném stavu na trhu práce popíši vývoj zaměstnanosti v České republice a v oněch zvolených zemích Evropské unie za období od roku 1989 až po aktuální stav. A v souvislosti s tímto se budu snažit nastítnit budoucí možnosti vývoje. V České republice se dále podrobněji zaměřím na dlouhodobý trend vývoje sektorové zaměstnanosti včleněné do regionů České republiky.

2 Charakteristika politiky zaměstnanosti a trhu práce - Metodika

Zaměstnanost je jednou z klíčových faktorů výrazně ovlivňujících jak sociální oblast, tak zejména ekonomický stav a perspektivy jednotlivých zemí.

V následující metodické kapitole jsem uvedla podrobnější analýza pojmů týkajících se zaměstnanosti, nezaměstnanosti, trhu práce a jsou zde uvedeny základní metodiky, které slouží k výpočtům a určování míry jak zaměstnanosti, tak i nezaměstnanosti a k hodnocení situace na trhu práce.

Pokud bychom chtěli politiku zaměstnanosti charakterizovat, lze ji vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.

V celé Evropské unii vychází politika zaměstnanosti společně se sociální politikou z přesvědčení, že Unie potřebuje nejen silnou konkurenci mezi podniky, aby se zvýšila produktivita a hospodářský růst, ale že potřebuje i pevnou solidaritu mezi občany, aby vznikla soudržná a homogenní společnost.

Je však nutné abych zmínila, že Evropská unie sama o sobě politiku zaměstnanosti a sociální politiku neprovádí a ani za ni nenese výlučnou odpovědnost. Tuto odpovědnost za sociální politiku mají v zásadě jednotlivé členské státy. V souladu s principem subsidiarity se Unie zabývá jen otázkami, u nichž je řešení na úrovni EU smysluplnější. Až doposud přijímala EU jen minimální standardy a stanovovala minimální práva. Členské státy tedy mohou přijímat pravidla a předpisy, které jdou dále než evropská sociální opatření.

Účelem evropské integrace je podle Smluv:

„Úkolem Společenství je ... prosazovat v rámci celého Společenství harmonický, vyrovnaný a trvale udržitelný rozvoj ekonomických činností, vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany,“

(Článek 2 Smlouvy zakládající Evropské společenství ve znění Amsterodamské smlouvy z roku 1997)

Politika zaměstnanosti by měla 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 (*kap. 2.1;2.2.*), na aktivní lze přitom dát jen to co zbude z pasivní, dohlížení na zákaz diskriminace a o organizaci a koordinaci zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti ve svém vývoji prošla určitými etapami. Z historického hlediska byla nejdříve rozvíjena pasivní politika zaměstnanosti a uplatňování podpor dávek v nezaměstnanosti. Taková opatření se objevují již během první třetiny dvacátého století a jsou projevem posunu vnímání příčin nezaměstnanosti od osobní zodpovědnosti k chápání nezaměstnanosti jako jevu determinovaného společensky, sociálně-ekonomickými faktory.

Aktivní politika zaměstnanosti se rozvíjí prakticky až po druhé světové válce. Ukázalo se, že podpory samy osobě problém neřeší a navíc často negativně ovlivňují postoje lidí k práci a vedou k soustavnému růstu výdajů na tyto účely. Těžiště politiky zaměstnanosti se proto přesouvá k jejím aktivním složkám a tato orientace trvá dodnes.

Pro současné politiky zaměstnanosti ve vyspělých zemích je typické, že se opouští preference příjmové ochrany nezaměstnaných a zdůrazňuje se investování do lidí a jejich schopností.

2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Jak už jsem zmínila v předchozí kapitole, v politice zaměstnanosti jde především o rozdělování finančních prostředků na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. V následujících dvou kapitolkách stručně naznačím principy těchto dvou politik.

Aktivní politika zaměstnanosti je takový souhrn opatření směřujících k maximální možné úrovni zaměstnanosti financovaných ze státního rozpočtu. Provádí ji ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce za případné spolupráce s dalšími subjekty.

Evropská strategie zaměstnanosti doporučuje členským zemím EU vytvořit takový systém aktivní politiky zaměstnanosti, který by snížil především dlouhodobou nezaměstnanost a nezaměstnanost mládeže.

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na celou řadu oblastí, ale především bych zmínila následující, které jsou pro fungování pracovního trhu a tedy i politiky zaměstnanosti klíčovými aktivitami.

Jedná se o tyto aktivity politiky zaměstnanosti :

a) na rozvoj infrastruktury trhu práce.

Prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny práce) zabezpečuje dokonalejší informovanost o volných pracovních místech i o uchazečích o práci,

b) na podporu vytváření nových pracovních míst a pracovních činností.

Poskytuje např. finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů,

c) na zvýšení adaptability pracovní síly.

Politika zaměstnanosti přispívá k adaptabilitě organizováním a podporou rekvalifikačních programů.

(Evropská unie, evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy str. 50, kolektiv 2002)

2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti jsou v podstatě různé dávky a příspěvky pro nezaměstnané, aby byli schopni přežít do té doby, dokud neseženou práci. Čím větší je nezaměstnanost, tím je realizace pasivní politiky zaměstnanosti pro stát dražší. Přitom ale na aktivní politiku zaměstnanosti lze vydat jen to, co zbude po zaplacení pasivní politiky zaměstnanosti.

Jde o soustavu institutů životního minima, minimální mzdy a podpory v nezaměstnanosti, přičemž jejich výše musí být v rovnováze a při změně jedné se musí změnit všechny.

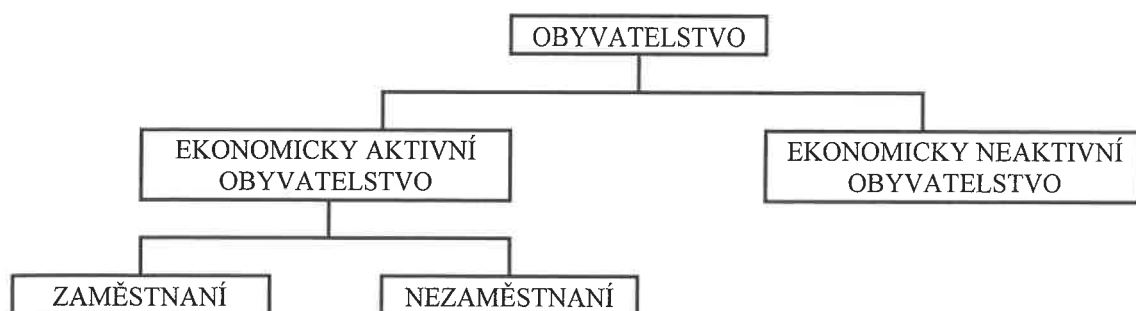
Pasivní politika zaměstnanosti se podílí například na zabezpečení životních podmínek, což se týká občanů, kteří se stali dočasně nezaměstnanými. Na zabezpečování se podílí formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

(Evropská unie, evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy str. 50, kolektiv 2002)

2.3 Ekonomický status

Ekonomický status vyjadřuje základní rozdělení obyvatelstva ve věku 15 let a více podle zařazení na trhu práce. Tato populace je členěna na ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tj. zaměstnané a nezaměstnané, a obyvatelstvo ekonomicky neaktivní.

Obr. č. 1 - Obyvatelstvo podle ekonomické aktivity



2.3.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo představuje celkový počet zaměstnaných a nezaměstnaných osob.

Jako **nezaměstnaného** dle definice Mezinárodní organizace práce (ILO) označujeme všechny osoby, které dosáhly 15 let věku a více a v daném období souběžně splňovaly tři podmínky:

- nebyly zaměstnané
- aktivně hledaly práci
- byly připraveny k nástupu do práce (nejpozději do 14 dnů)

Aktivním hledáním práce se rozumí registrace u úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem.

Zaměstnané osoby jsou ty, které mají uzavřený pracovní poměr a jsou placeni zaměstnavatelem, nebo pracují ve svém podniku (tzv. sebezaměstnaní).

Sebezaměstnanci jsou osoby, které pracují ve svém podniku. Členíme je také na:

- **pracující**
- **dočasně nepracující** – tj. absentující z jakéhokoliv důvodu

Zaměstnané členíme na:

- **pracující**, což jsou osoby, které pracují za odměnu v okamžiku zjišťování
- **nepracující**, což jsou osoby absentující pro nemoc, úraz, dovolenou, stávku či z jiných závažných důvodů, ale zůstávají v pracovním poměru

Zaměstnaní jsou všechny osoby 15-ti leté a starší, které během referenčního týdne příslušely do následujících kategorií :

placení zaměstnaní, kteří spadají do těchto skupin :

"*v práci*". Jsou to osoby, které během referenčního týdne vykonávaly nějakou práci za mzdu nebo plat a odměna jim byla vyplácena v penězích nebo naturáliích. Není přitom rozhodující, zda jejich pracovní aktivita měla trvalý, dočasný, sezónní či příležitostný charakter a zda měly jen jedno nebo více souběžných zaměstnání.

"*v zaměstnání ale ne v práci*". Jedná se o osoby, které již pracovaly ve svém současném zaměstnání, ale během vykazovaného období nebyly dočasně v práci a přitom měly formální vazbu k tomuto zaměstnání. Formální vazbou k zaměstnání se rozumí především pracovní poměr (v současné legislativní úpravě pracovní smlouva, jmenování a volba), dále dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, popř. další smluvní vztahy mimo oblast pracovního práva (např. autorské smlouvy).

zaměstnaní ve vlastním podniku, kteří spadají do těchto skupin :

"*v práci*". Jsou to osoby, které během referenčního týdne vykonávaly nějakou práci pro zisk nebo rodinný příjem, bez ohledu na to, zda byl vyjádřen v penězích nebo v naturáliích.

"*v podniku, ale ne v práci*". Jsou to osoby s vlastním podnikem, které nebyly z jakéhokoliv důvodu během referenčního týdne dočasně v práci

Pro účely zjišťování je pojem práce interpretován jako práce alespoň po dobu jedné hodiny v referenčním týdnu. Za zaměstnané jsou považováni i učni, kteří dostávají mzdu, plat nebo odměnu podle stejného principu jako jiné osoby. Obdobně studenti, osoby v domácnosti a další osoby zabývající se především mimoekonomickými aktivitami, kteří však v referenčním období byli navíc v zaměstnání, jsou také považováni za zaměstnané. Do skupiny zaměstnaných naopak nejsou automaticky zahrnovány osoby na další mateřské (rodičovské) dovolené, jejichž postavení má podle metodiky ILO odlišný charakter.

Zaměstnanci jsou osoby s formální vazbou k zaměstnání bez ohledu na to, zda v referenčním týdnu skutečně pracovaly či nikoliv. Mezi zaměstnance patří podle ILO rovněž příslušníci armády (vojáci z povolání a vojáci v základní službě). Celá kategorie příslušníků armády je zahrnuta do celkové zaměstnanosti.

Jako samostatná kategorie jsou klasifikováni **členové produkčních družstev**. Pro potřeby mezinárodního srovnání jsou pak tyto osoby na doporučení ILO spojovány se skupinou zaměstnanců.

Zaměstnavatelé a pracovníci na vlastní účet jsou považováni za zaměstnané ve vlastním podniku. Za zaměstnané ve vlastním podniku se považují i pomáhající rodinní příslušníci bez ohledu na počet hodin odpracovaných během referenčního týdne.

(www.czso.cz, metodika)

2.3.2 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo jsou osoby, které nejsou zaměstnány a nejsou ekonomicky aktivní. Můžou být neaktivní ze dvou příčin:

- **z objektivních příčin:**
 - děti a mládež do 15 let
 - studenti, kteří navštěvují školu
 - nemocní
 - invalidní důchodci
 - starobní důchodci

- **ze subjektivních příčin:**

- osoby v domácnosti
- nepracující, kteří jsou finančně zajištěni (rentiéři)

(www.czso.cz, *metodika*)

2.4 Trh práce

Pro tržní ekonomiku je typické, že souběžně fungují nejen trhy zboží a služeb, ale i trhy výrobních faktorů, a tedy i trh práce, na němž se kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. Trh práce je však trhem specifickým. Trh práce je v tržní ekonomice rozhodující institucí, od níž se očekává, že :

- zabezpečí ekonomiku potřebnými pracovními silami v požadované struktuře (oborové, věkové, vzdělanostní apod.), umožní pracovní proces, a tím produkci statků a služeb,
- zabezpečí zajištění pracovních sil odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy, a to v míře, která odpovídá jejich podílu na produkci.

Tyto úkoly řeší trh současně. Stejně jako na jiných trzích stojí i zde nabídka práce a poptávka po ní ve vzájemné soutěži. (*viz kap.3.2.1, 3.2.2*)

2.5 Práce jako výrobní faktor

Práce patří mezi výrobní faktory. Na trhu v roli poptávajícího vystupují firmy a v roli nabízejícího domácnosti. Pro většinu domácností představují odměny za práci jediný významný zdroj příjmu. Proto se klade na rozbor trhu velký důraz. Domácnosti za svoji práci dostávají mzdu a cenou práce je tedy mzdová sazba. I v případě tohoto výrobního faktoru se firmy snaží maximalizovat zisk (budou tedy najímat práci do okamžiku, kdy se příjmy získané pomocí poslední jednotky práce vyrovnají nákladům na nájem práce) a domácnosti maximalizují užitek.

2.5.1 Poptávka po práci

Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních mzdové sazby. Firma poptává takové množství práce při němž, se příjem z mezního produktu vyrovná mezním nákladům na práci, tedy mzdě. Poptávku tedy značně ovlivňuje produktivita práce (ta je ovlivněna kvalifikací práce, množstvím a kvalitou kooperujících faktorů, technologií a managementem).

2.5.2 Nabídka práce

Nabídkou práce se rozumí počet hodin odpracovaných v různých firmách a podnicích. Práce je výrobním faktorem, jehož nositelem je člověk. Člověk se proto rozhoduje, zda výdělek získaný prací je adekvátní počtu hodin strávených prací a zda pro něho není lepší využít volný čas (den se dělí na hodiny strávené v práci a hodiny volného času). Cílem spotřebitele je maximalizace užitku. Maximálního užitku bude dosaženo tehdy, když mezní užitek dodatečné jednotky času je v obou alternativách využití času stejný.

(www.business.center.cz)

2.6 Metodiky měření míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti

Od 1. ledna 2000 byla Česká republika, na základě ústavního zákona rozdělena na 14 krajů. Na základě tohoto zákona a usnesení vlády České republiky zavedl Český statistický úřad po dohodě se Statistickým úřadem Evropských společenství (Eurostatem), "Klasifikaci územních statistických jednotek - CZ-NUTS", která nahrazuje dosavadní Číselník krajů a okresů.

Klasifikace NUTS (**La Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques**) je základním systematickým nástrojem pro potřeby statistické, analytické a pro potřeby poskytování statistických informací Evropské unii. Využívá se ke statistickému monitorování a k analýzám sociální a ekonomické situace v regionech a pro potřeby přípravy, realizace a hodnocení regionální politiky.

V roce 2000 proběhla se vznikem 14 vyšších územně samosprávných celků I. fáze reformy územní veřejné správy. Na konci roku 2002 proběhla II. fáze této reformy, jejímž cílem bylo ukončení činnosti okresních úřadů k 31. 12. 2002. Významná část jejich kompetencí je

přenesena na 205 obcí s rozšířenou působností, které zahájily svou činnost od 1. 1. 2003.
(www.czso.cz)

2.6.1 Metodika měření míry nezaměstnanosti

S účinností od 1. 7. 2004 byla zavedena nová metodika výpočtu měsíční registrované míry nezaměstnanosti. Nový způsob výpočtu registrované míry nezaměstnanosti byl projednán oddělením statistiky a analýz Správy služeb zaměstnanosti s odborem statistiky zaměstnanosti a mezd Českého statistického úřadu.

Nově se pro výpočet registrované míry nezaměstnanosti berou v potaz jen tzv. dosažitelní uchazeči o zaměstnání. Jedná se o lidi, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání, tedy evidované uchazeče, kterým nebrání žádná objektivní překážka v nástupu do nového zaměstnání. Za dosažitelné uchazeče se považují lidé, kteří nejsou ve vazbě, ve výkonu trestu, nevykonávají základní, náhradní nebo civilní službu, nepobírají peněžitou pomoc v mateřství, podporu v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené, nejsou v pracovní neschopnosti, nejsou zařazeni do rekvalifikačních kursů a nevykonávají krátkodobé zaměstnání.

Stará metodika, která byla zavedena 1. 1. 1997, vycházela z přesného počtu uchazečů o zaměstnání – občanů ČR, kteří byli v evidencích úřadů práce v místě jejich trvalého bydliště. Dle nové metodiky se berou v potaz pouze tzv. dosažitelní uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidovaní na úřadech práce v místě jejich trvalého bydliště a proto je takto vykazovaná míra registrované nezaměstnanosti nižší než by byla míra registrované nezaměstnanosti dle metodiky staré.

Takto vymezená část uchazečů o zaměstnání lépe odpovídá definici nezaměstnaných používané pro výpočet obecné míry nezaměstnanosti podle metodiky ILO (mezinárodní organizace práce, *viz. kap. 4.2.*) a je tak možné lépe ji srovnávat s výsledky členských zemí Evropské unie.

Údaje o se dle metodik ČSÚ a MPSV liší. Je to způsobeno rozdílnou definicí nezaměstnaného i samotného způsobu zjišťování. Obecně však neplatí, že by jeden z údajů byl vyšší a druhý nižší – oba v čase kolísají.

Rozdíly v uvedených ukazatelích jsou obvyklé i v členských zemích Evropské unie.

(www.czso.cz)

2.6.2 Metodika MPSV a VŠPS

Odlišnost těchto dvou údajů je dána mnoha faktory. Svůj podíl zde hraje určitě možnost účasti na neformálním trhu práce. Data ukazují, že rozdíl je identifikován zejména u osob s nižší kvalifikací a u mužů. Tyto osoby mají více příležitostí a větší motivaci zapojit se do struktur šedé ekonomiky. Registrace na úřadu práce je pro ně pouze cesta k získání sociálních dávek a všech výhod spojených s evidencí jako je platba sociálního a zdravotního pojištění. Tito lidé lehce zapomenou při vyplňování údajů do dotazníků VŠPS (ve VŠPS : *Výběrové šetření pracovních sil* se sleduje zaměstnanost podle metodiky ILO) uvést, že jsou nezaměstnaní.

Existuje však i řada osob, pro které je přiznání se k tomu, že jsou nezaměstnaní, ponižující, nepřijatelné.

Dále máme osoby, které při ztrátě zaměstnání nepovažují za nutné okamžitě navštívit úřad práce a zaregistrovat se jako nezaměstnaný. Tyto osoby přivede na úřad práce až opakovaný neúspěch při hledání zaměstnání.

A který ze způsobů výpočtu nezaměstnanosti je „lepší“, tedy přesnější či reálnější? Takto nelze v žádném případě otázku klást, neboť oba dva ukazatele nejsou v rozporu, ale doplňují se. Pro dobrý přehled o problematice nezaměstnanosti je tak třeba sledovat ukazatele z ČSÚ i MPSV. (www.czso.cz)

3 Etapy ve vývoji politiky zaměstnanosti v Evropské unii

3.1 Evropská strategie zaměstnanosti

Kapitulu o etapách vývoje politiky zaměstnanosti bych začala Evropskou strategií zaměstnanosti, protože vedle aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, o kterých jsem již mluvila v předchozí kapitole, je další důležitou činností EU v boji proti nezaměstnanosti, která stojí za zmínku a je takovým odrazovým můstkem v evropské politice zaměstnanosti. V celé Evropské unii je nezaměstnanost stále na vysoké úrovni a proto se tento faktor stal jednou z klíčových oblastí zájmů členských států.

V úsilí koordinovat boj s nezaměstnaností, která v Unii dlouhodobě převyšuje míry nezaměstnanosti vyspělých zemí jako Spojené státy a Japonsko, přijaly členské státy v roce 1997 Evropskou strategii zaměstnanosti.

Tato strategie je založena na čtyřech pilířích:

a) zaměstnatelnost

Jde o schopnost a dovednosti uchazečů o zaměstnání. Odborný výcvik, rekvalifikace a kvalitní poradenství pro povolání jsou hlavní prostředky, kterými mohou vlády zajistit, že uchazeči o zaměstnání budou mít dovednosti a znalosti, po kterých je poptávka na trhu práce.

Stanovené cíle:

- během prvních 6 měsíců nezaměstnanosti by všem mladým lidem měl být nabídnut výcvik, rekvalifikace, zaměstnání nebo praktický výcvik;
- během prvních 12 měsíců nezaměstnanosti by všem nezaměstnaným dospělým měl být nabídnut nový start, konkrétně prostřednictvím dalšího výcviku a poradenství pro povolání;
- alespoň každý pátý nezaměstnaný by měl mít příležitost účastnit se rekvalifikace nebo dalšího výcviku;
- měl by být snížen počet těch, kteří nedokončí školní docházku, mají být zřízeny nebo zlepšeny systémy učňovské přípravy.

Vlády členských států mohou tyto cíle splnit jen tehdy, pokud zaměstnavatelé organizace zaměstnanců uzavřou dohody o zvýšení počtu školících a učňovských míst, možnostech rekvalifikace a jiných možnostech k získání dovednosti.

b) podnikání

Mají-li být vytvořena nová pracovní místa, je důležité usnadnit podnikům život. Úmyslem zemí EU je proto zjednodušit zakládání nových podniků a provozování samostatné výdělečné činnosti

- identifikací existujících překážek pro založení malých a středně velkých podniků a provedením potřebných změn;
- snížením daní a odvodů z mezd, zejména pokud jde o málo placená pracovní místa;
- hledáním možnosti tvorby většího počtu pracovních míst v sociální sféře, například v dobrovolnickém a družstevním sektoru.

c) přizpůsobivost

Podniky a zaměstnanci jsou pod tlakem přizpůsobit se novým technologiím a měnícím se tržním podmínkám. Toto přizpůsobení by se mělo usnadnit

- vypracováním strategií spolu se sociálními partnery pro moderní a pružnou organizaci práce;
- zkoumáním možností nových pracovních smluv při současných formách zaměstnávání;
- zaváděním pobídek pro individuální a podniková školení.

d) rovné příležitosti

Členské státy EU přikládají velkou důležitost zajištění rovných pracovních příležitostí žen a mužů v zaměstnání a zlepšení integrace občanů se zdravotním postižením na trhu práce.

Rozhodly se proto

- přijmout opatření, která zajistí, aby více žen mohlo nastoupit do zaměstnání a mělo přístup k oborům a povoláním, kde dosud převládají muži;
- zlepšit dostupnost k zařízením péče o děti a službám péče o staré lidi, aby ženy mohly nastoupit do zaměstnání nebo v něm setrvat;
- postupně odstranit překážky, které ztěžují ženám a mužům návrat do zaměstnání po přerušení (například z důvodu výchovy dětí);
- věnovat zvláštní pozornost problémům, s nimiž se setkávají lidé se zdravotním postižením při hledání zaměstnání.

(Evropská politika zaměstnanosti asociální politika : Politika pro občany, MPSV 2001 str.12-13)

3.1.1 Evropská strategie zaměstnanosti a její fungování v praxi

Pilíře Evropské strategie zaměstnanosti, které jsou vodítkem nejen pro členské státy, jsou také součástí všech politik EU. V tomto smyslu jsou tato opatření zároveň na úrovni regionální, národní i evropské. V rámci Evropské strategie zaměstnanosti členské státy koordinují v ročních cyklech svou politiku zaměstnanosti.

1. Na počátku roku Rada ministrů na návrh Evropské komise schválí řadu prioritních oblastí pro aktivity – Směrnice zaměstnanosti. Tyto směrnice obsahují konkrétní cíle.
2. Každá země vypracuje svůj národní akční plán, kde popíše uvádění směrnic do praxe, a to způsobem, který té které zemi nejlépe vyhovuje; na tomto procesu by se mělo podílet co nejvíce zúčastněných: odbory, zaměstnavatelé, místní a regionální orgány.
3. Evropská komise a Rada společně posoudí každý národní akční plán (*viz.kap.3.7.*) a předloží prosincové Evropské radě (summitu EU) zprávu. Evropská komise rovněž předloží doporučení na revizi směrnic pro následující rok.
4. V určitých případech, může Evropská rada na návrh Evropské komise vydat pro vlády jednotlivých členských států konkrétní doporučení. Jinými slovy, může doporučit specifická opatření, která by měla napomoci ke splnění cílů jejich politik zaměstnanosti. Tímto způsobem je EU zapojena do politiky zaměstnanosti dvojnásobným způsobem: pomocí své vlastní politiky zaměstnanosti a podporou politik členských států.

3.2 Význam Amsterodamské smlouvy

Dalším významným opatřením v oblasti politiky zaměstnanosti představuje přijetí Amsterodamské smlouvy v roce 1997. Amsterodamskou smlouvu zmiňují právě proto, že učinila politiku zaměstnanosti a sociální politiku celoevropskou záležitostí.

Základní ustanovení a nařízení týkající se sociální politiky byly zakotveny ve Smlouvě o ES, ale této otázce se nevěnovala přílišná pozornost. Zásadní obrat v evropské sociální politice, tedy i v politice zaměstnanosti představuje až ona zmiňovaná Amsterodamská smlouva, která byla přijata v roce 1997 a vstoupila v platnost v květnu 1999. V Amsterodamu hlavy států a vlád členských zemí připojily ke Smlouvě o ES zcela novou kapitolu o zaměstnanosti a vůbec poprvé prohlásily politiku zaměstnanosti za společný evropský úkol. Do smlouvy byla také zahrnuta řada nových úkolů pro evropskou sociální politiku. EU může nyní například zasáhnout za účelem potírání diskriminace nebo pomáhat vyloučeným lidem k návratu do společnosti, v čemž se odráží závazek EU k prosazování integrované společnosti.

V 90. letech byla většina opatření sociální politiky EU založena na Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků, kterou hlavy států a vlád EU přijaly v roce 1989, a na Dohodě o sociální politice, připojené formou protokolu k Smlouvě o EU z roku 1992. K základním právům pracovníků, vyhlášeným vládami, patřila ochrana bezpečnosti a zdraví při práci, odborný výcvik a rovné zacházení pro muže a ženy. Zatímco Charta nebyla právně závazný dokument, Dohoda o sociální politice zajistila EU možnost přijímat opatření v sociálních oblastech pokrytých Chartou. Spojené království Velké Británie a Severního Irsku však nepodepsalo ani Chartu ani Dohodu o sociální politice, takže některé právní předpisy EU v oblasti sociální politiky se vztahovaly jen na 14 z 15 členských států. Amsterodamská smlouva však tento nejednotný vývoj sociální politiky EU ukončila. Dohoda je nyní integrální součástí Smlouvy a její ustanovení se vztahují na všechny členské státy bez jakéhokoli rozdílu. Všichni občané EU mohou nyní spoléhat na právní předpisy sociální politiky, přijaté Uníí v průběhu 90. let, které jsou účinné se zpětnou platností i pro Spojené království. Od konce 90. let navíc všechny členské země vypracovávají tzv. Národní akční plány zaměstnanosti (NAP), jejichž zavádění do praxe Komise sleduje a kontroluje. Cílem těchto plánů je zajistit větší pružnost pracovního trhu v EU.

3.2.1 Výbor pro zaměstnanost

Význam Amsterodamské smlouvy je nám tedy již znám, hlavy států a vlád členských zemí připojily ke Smlouvě o ES zcela novou kapitolu o zaměstnanosti a vůbec poprvé prohlásily politiku zaměstnanosti za společný evropský úkol. Do smlouvy byla také zahrnuta řada nových úkolů pro evropskou sociální politiku.

Amsterodamská smlouva sehrála ještě další důležitou roli, a tou je založení Poradního výboru pro zaměstnanost. Poradní Výbor pro zaměstnanost nahradil Výbor pro zaměstnanost a trh práce, který byl zřízen v roce 1996 (Článek 130 Smlouvy o Evropském společenství). Je složen ze dvou zástupců za každou členskou zemi a ze dvou zástupců Komise. Jeho úkolem je pomáhat Radě v rámci jejích odpovědností v oblasti zaměstnanosti. Monitoruje zaměstnanost v členských zemích a strategie trhu práce, napomáhá jejich vzájemné koordinaci a poskytuje svá stanoviska. Při výkonu svých úkolů konzultuje se sociálními partnery. (*viz.kap.3.8.*)

3.3 Summit v Lisabonu

Vedle Evropské strategie zaměstnanosti a Amsterodamské smlouvy, které si kladou za cíl boj s nezaměstnaností, je důležité zmínit Summit v Lisabonu, který sehrál v celé této oblasti sociální politiky velikou a důležitou roli. Summit EU se konal v Lisabonu v březnu 2000.

Zaměřil se na ekonomické reformy, zaměstnanost a sociální soudržnost a potvrdil nový ekonomický a sociální program na další období. Evropa musí postoupit kupředu k ekonomice založené na znalostech a vytvořit tzv. „e-Evropu“. Hlavy států a vlád se shodly na novém strategickém cíli pro příští dekádu: ekonomika EU se má stát nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomikou na světě, založenou na znalostech, schopnou zajistit trvalý ekonomický růst s větším počtem a lepšími pracovními místy a větší sociální soudržností. V Lisabonu si členské státy EU vzájemně slíbily, že podstatně zvýší investice do vzdělávání. Zvýšený důraz byl dále kladen na modernizaci evropského sociálního modelu a na rozvíjení aktivního sociálního státu. Vůbec poprvé se v závěrech jednání dostalo do popředí sociální začlenění jednotlivců a potřeba aktivní činnosti EU v této oblasti. Byly také stanoveny konkrétní úkoly k vyloučení chudoby z evropské společnosti. Závěry lisabonského summitu EU byly následně doplněny v Evropském sociálním programu, který byl schválen na summitu EU v Nice v prosinci 2000 a který navazuje na Sociální akční program 1998-2000. Jeho

hlavním cílem je lepší sladění všech činností v oblastech zaměstnanosti, sociální ochrany, rovných příležitostí a anti-diskriminačních opatření.

S ohledem na strategii vytyčenou v Lisabonu je politika zaměstnanosti členských států Evropské unie zaměřena na tři komplexní průřezové a vzájemně propojené cíle - plná zaměstnanost, kvalita a produktivita práce a soudržnost a inkluzivní trh práce.

- Plná zaměstnanost

Dosažení plné zaměstnanosti je hlavním cílem, který byl stanoven pro zabezpečení ekonomického růstu v EU a pro stabilitu systému sociálního pojištění. Evropská rada v Lisabonu specifikovala cíl pro celkovou zaměstnanost (míra zaměstnanosti populace ve věku 15-64 let) na úrovni 67 % v roce 2005 a 70 % v roce 2010, pro ženy tato úroveň odpovídá 57 % (2005) a 60 % (2010). V případě starších osob (55-64 let) je hranice plné zaměstnanosti stanovena na 50 % (v roce 2010).

- Kvalita a produktivita práce

Evropská unie má za cíl nejen vytvářet vyšší počet pracovních míst na trhu práce, ale také podporovat tvorbu nových pracovních míst vyšší kvality. Jakost práce je hlavním motivem individuálního rozhodnutí pracovat a souvisí s produktivitou práce, čímž zvyšuje konkurenceschopnost nejen na trhu EU. Kvalita práce dále ovlivňuje míru spokojenosti zaměstnaných s výší jejich platu a pracovními podmínkami, jejich zdravím, bezpečnost na pracovišti a jistotu udržení si zaměstnání. V neposlední řadě vytváří i příhodné možnosti rozvoje flexibilní organizace práce.

- Soudržnost a inkluzivní trh práce

Rovnost v dostupnosti zaměstnání na trhu práce mezi regiony a sociálními skupinami je rozhodující pro dosažení vyšší míry zaměstnanosti. Pracovní příležitosti problémových (z pohledu trhu práce) sociálních skupin (obzvláště zdravotně postižených a dlouhodobě nezaměstnaných) se musí zlepšit. Politika zaměstnanosti se proto musí soustředit na identifikaci a specifikaci socio-ekonomických potřeb těchto skupin a zaměřit se na jejich efektivní řešení za účelem podpoření růstu zaměstnanosti v těchto skupinách. Vzhledem ke skutečnosti, že i v současné době existují regiony, které vykazují nízkou mírou zaměstnanosti a zároveň vysokou mírou ekonomické neaktivity, tvoří stírání regionálních rozdílů ve vytváření a získávání pracovních příležitostí další prioritou EU.

(www.businessinfo.cz, čl. Lisabonská strategie - ambice jsou zapotřebí víc než kdy jindy; Evropská unie, evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy, str. 50, kolektiv 2002)

3.4 Národní akční plán

Na stejném zasedání Rady v Nice v prosinci 2000, kde byly stanoveny závěry z Lisabonského summitu, byly dále stanoveny společné cíle v boji proti chudobě a sociálnímu vyloučení a bylo rozhodnuto, že členské země budou na základě těchto cílů sestavovat své Národní akční plány v boji s chudobou a sociálním vyloučením. Národní akční plány jsou vlastně aktivity jednotlivých států v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti.

Společné cíle států jsou:

- usnadňovat účast na zaměstnání a přístupu ke všem zdrojům, právům, zboží a službám;
- předcházet rizikům vyloučení;
- pomáhat nejvíce zranitelným;
- mobilizovat všechny relevantní orgány.

Aby bylo do roku 2010 dosaženo rozhodného pokroku ve vymýcení chudoby, členské státy by ve svých dvouletých národních akčních plánech sociálního začleňování měly uvést, jak k dosažení tohoto cíle přispějí. V nedávné době sestavily členské země v pořadí již druhé Národní akční plány (2003 - 2005).

Na jarním summitu Evropské rady v březnu 2005 došlo k revizi lisabonské strategie, která se nyní prioritně orientuje na růst a zaměstnanost. Nástrojem realizace nové lisabonské strategie je Národní program reforem. Tento program je tříletý (první programy předkládají členské státy EU na období 2005 – 2008) a jsou sestavovány na základě Integrovaných směrů pro růst a zaměstnanost.

Národní program reforem se prioritně zaměřuje na růst a zaměstnanost. Oblast sociálního začleňování se dotýká několika těchto směrů (*směr č. 17,18 a 19*), které hovoří o nutnosti posílení sociální soudržnosti, modernizaci sociální ochrany a potírání sociálního vyloučení.

Sociální začleňování je nyní vnímáno jako doplněk politiky zaměstnanosti. Vychází se z předpokladu, že dojde-li ke zvýšení zaměstnanosti v zemích EU, povede to mimo jiné i k většímu sociálnímu začleňování jejich obyvatel. Politika sociálního začleňování je vnímána jako politika podporující politiku zaměstnanosti se zaměřením na účinný systém sociální ochrany jako nástroj prevence sociálního vyloučení.

Prioritní zaměření Lisabonu na hospodářský růst a zaměstnanost neznamena eliminaci strategie sociálního začleňování. Na stejném summitu v březnu 2005 Evropská rada potvrdila, že sociální soudržnost je i nadále důležitá pro úspěšnost lisabonské strategie a bude pokračovat v rámci *streamliningu* neboli sladěného procesu koordinace v oblasti politik sociální ochrany a sociálního začleňování. Tento proces by měl být plně aplikován v oblastech sociální ochrany, sociálního začleňování a dlouhodobé péče od roku 2006.

V oblasti sociálního začleňování by měl podzim 2005 přinést nové sdělení Evropské komise ke sladěnému procesu koordinace v oblasti politik sociální ochrany a sociálního začleňování. V této oblasti je také očekáváno, že dojde k vytyčení nových Společných cílů v oblasti sociálního začleňování, důchodů a zdravotní a dlouhodobé péče, na základě kterých pak budou členské státy předkládat Strategickou zprávu o sociální ochraně a sociálním začleňování, která se bude skládat z následujících částí:

- Národní akční plán sociálního začleňování 2006 – 2008: bude tak odstartována třetí vlna Národních akčních plánů sociálního začleňování v dnešních členských státech a druhá vlna v nových členských státech;
- Národní strategická zpráva v oblasti důchodů;
- Strategická zpráva o zdravotní a dlouhodobé péči.

Tyto společné cíle by podle Sdělení Evropské komise měly být Evropskou radou schváleny v roce 2006 a být platné do roku 2008, tj. do konce stejného roku jako Národní programy reforem. V roce 2008 by opět mělo dojít k přehodnocení celého procesu.

Členské státy by měly v oblasti sociální ochrany a sociálního začleňování promítnout reformy plánované v těchto oblastech prioritně do Národního programu reforem (*feeding in*) zaměřené na to, jak modernizace systémů sociální ochrany a politik sociálního začleňování přispěje k vyšší zaměstnanosti a hospodářskému růstu.

(www.mpsv.cz, čl. Národní akční plán sociálního začleňování)

4 Politika zaměstnanosti součástí sociální politiky

Jak už jsem již naznačovala v jedné z předchozích kapitol týkajících se problematiky politiky zaměstnanosti, politika zaměstnanosti sama o sobě je vlastně součástí širokého řetězce sociální politiky. V kapitole o Národním akčním plánu, jsem dále nastínila, že NAP jsou vlastně aktivity členských států, jejichž hlavní úsilí se zaměřuje na oblast sociální ochrany, což by mohlo přispět k vyšší zaměstnanosti.

Proto bych se v této kapitole měla pozastavit nad rolí, kterou v této oblasti sehrávají sociální partneři.

4.1 Role sociálních partnerů

Mezi sociální partnery patří zaměstnavatelské organizace a odbory; jejich zastřešující organizace na úrovni EU sehrávají důležitou roli tím, že v souladu se stanovenými postupy přispívají k tvorbě formy a obsahu evropské politiky zaměstnanosti a sociální politiky. V roce 1985 se **Evropská konfederace zaměstnavatelů (UNICEF)**, **Evropská odborová konfederace (ETUC)** a **Evropské sdružení podniků se státní účastí (CEEP)** dohodly na pravidelné spolupráci.

Na základě Dohody o sociální politice z roku 1992 se odbory a organizace zaměstnavatelů staly zvláštními poradci evropských institucí. Avšak teprve Amsterodamská smlouva z roku 1997 jim dala oprávnění spolurozhodovat. Pokud nyní sociální partneři dospějí k společné dohodě, mohou ji předložit evropským institucím za účelem její transformace do podoby evropského práva. Tím se zvýšila důležitost organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů v oblasti zaměstnanosti a sociální politiky. Stali se z nich partneři, což je nezbytný předpoklad k realizaci ekonomických a sociálních změn v Evropě.

4.2 Evropský sociální fond

Sociální partneři jakož to organizace odbory přispívají k realizaci ekonomických a sociálních změn v Evropě. Dalším takovým nástrojem, který pomáhá uskutečňovat tvorbu formy a obsahu politiky zaměstnanosti a sociální politiky je Evropský sociální fond, kterému bych se chtěla následující kapitole věnovat.

Evropský sociální fond (ESF) je finančním nástrojem Evropské unie pro investování do lidí. Od roku 1957 ESF používá princip společného financování k doplnění toho, co členské státy činí pro zlepšení pracovních perspektiv lidí a jak pomáhají lidem rozvíjet jejich dovednosti. ESF směřuje evropské prostředky do pomoci členským státům ke splnění dohodnutých cílů při vytváření většího počtu pracovních míst. Jeho posláním je napomáhat k prevenci nezaměstnanosti a boji s nezaměstnaností, napomáhat evropským pracovníkům a podnikům připravit se na nové výzvy a zabránit tomu, aby lidé ztratili kontakt s trhem práce.

- Pomáhá lidem rozvíjet jejich dovednosti, zejména těm, kteří mají potíže při hledání pracovního místa, při jeho udržení nebo při návratu do zaměstnání po delší nepřítomnosti.
- Podporuje členské státy v jejich úsilí o prosazení nových aktivit politik a systémů zaměřených na základní příčiny nezaměstnanosti a na zlepšování dovedností.
- Přizpůsobuje tuto podporu specifickým podmínkám regionů čelících zvláštním problémům.

Rok 2000 znamenal pro Evropský sociální fond počátek nového sedmiletého období, ve kterém má být jeho potenciál plně integrován – co do politiky o co do řízení – do počínání členských států a uvedení Evropské strategie zaměstnanosti do praxe.

Evropský sociální fond je jedním ze čtyř strukturálních fondů EU. Dalšími jsou **Evropský zemědělský podpůrný a garanční fond (EAGGF - European Agricultural Guidance and Guarantee Fund)**, **Finanční fond na podporu v rybářství (FIFG - Financial Instrument for Fisheries Guidance)** a **Evropský regionální rozvojový fond (ERDF - European Regional Development Fund)**. Jejich společným posláním je snižovat rozdíly v životní úrovni obyvatel a regionů v EU.

Během programovacího období 2000 – 2006 bude ESF spolufinancovat opatření členských států v pěti různých oblastech:

- rozvoj aktivní politiky trhu práce;
- pomoc lidem, jimž hrozí sociální vyloučení, a to zejména zvyšováním jejich vyhlídek na trhu práce;
- zlepšení všeobecného vzdělání a odborného výcviku se zaměřením na celoživotní vzdělání a získávání dovedností potřebných na trhu práce;
- podpora přizpůsobivosti zaměstnanců, ochoty k podnikání a podpora dovedností pracovních sil v oblasti výzkumu, vědy a technologií;
- podpora samostatně výdělečné činnosti a zaměstnanosti žen a opatření na potírání nerovnosti obou pohlaví na trhu práce.

(Evropská politika zaměstnanosti asociální politika : Politika pro občany, MPSV str. 15-18)

5 Vývoj otázek politiky zaměstnanosti v ČR

5.1 Česká republika v souladu s evropskou politikou zaměstnanosti

Česká Republika se stala 1.5.2004 rovnocenným členem Evropské unie, proto pro ni platí stejné podmínky v boji proti nezaměstnanosti jako pro ostatní členy EU. Mám na mysli aktivity spojené s problematikou politiky zaměstnanosti. Proto i veškeré oblasti, které jsem již popsala v předchozích kapitolách o EU jsou totožné pro Českou republiku, a tudíž v následující kapitole zhodnotím jen stručně v jaké fázi v boji proti nezaměstnanosti, sestavování NAP se Česká republika nachází.

Stejně jako jsem zmiňovala v kapitole o vývoji otázek zaměstnanosti v EU, tak i pro Českou republiku platí, že cílem politiky zaměstnanosti je prosazování všeobecně přijatelné kvality života a životní úrovně v rámci rozvoje všeobecně aktivní a zdravé společnosti. Jejím heslem je „více pracovních míst, lepší pracovní místa a rovné šance pro všechny“. Dosáhnout tohoto cíle ovšem znamená uspět v řadě dalších obtížných úkolů: zvýšit hospodářský růst, zajistit makroekonomickou stabilitu, pokračovat ve strukturálních reformách evropského pracovního trhu a celkově podporovat konkurenceschopnost. Tato politika do dnešních dnů pomohla vylepšit životy milionů občanů EU, včetně nezaměstnaných, osob vyššího věku, postižených, lidí žijících na okraji společnosti nebo čelících diskriminaci na trhu práce a řady dalších.

V kapitole o NAP jsem popsala, jak Evropská komise připravuje pravidelně pro každý členský stát rámcová doporučení. Tato doporučení jsou každoročně aktualizována, aby odpovídala situaci na trhu práce. Na základě těchto doporučení členské státy vypracují roční Národní akční plán.

Vláda České republiky schválila Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006. Dokument vychází z materiálu, který kabinet schválil v lednu 2004 („Postupy a cíle vlády ke snížení nezaměstnanosti v průběhu jejího funkčního období“) a jeho cílem je především podpořit růst zaměstnanosti v ČR. Česká republika tento Národní akční plán předložila Evropské komisi. V dokumentu jsou dále formulovány priority politiky zaměstnanosti v ČR, a správně vyjmenovány nejdůležitější úkoly – reforma daňové soustavy, systému sociálních

dávek a důchodového systému, tedy oblastí, které vlastně leží nad celkovou problematikou nezaměstnanosti. Dokument se dále věnuje přímo problémům trhu práce a zaměstnanosti.

(Česká soda v Evropské Unii – Scénáře strategického chování ČR v EU

Pavol Frič a kolektiv, 2004, nakladatelství CESES, www.integrace.cz)

Pokud bych se zaměřila na aktivní politiku zaměstnanosti, z dosavadní situace vyplývá, že přes růst výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti roste v České republice podíl dlouhodobé nezaměstnanosti. Vhodná opatření by měla především sloužit ke zvýšení zaměstnanosti. Přes obecné doporučení Evropské komise zaměřit aktivní politiku zaměstnanosti na rekvalifikaci a vzdělání Česká republika relativní podíl výdajů na rekvalifikaci snížila. Zásadním způsobem však byly zvýšeny výdaje na dotovaná pracovní místa a veřejně prospěšné práce, přestože jsou mnohem méně efektivnější než vzdělávání.

Přesto však v současné době lze konstatovat, že díky přijaté tzv. euronovele Zákoníku práce z roku 2000, přešla většina pravidel, kterými se řídí pracovní právo v Evropské unii, i do českého pracovního práva.

Celkově lze konstatovat, že přes řadu odchylek a řadu dalších nutných kroků jak legislativní tak i věcné povahy, jsou obecné systémové podmínky v oblasti politiky zaměstnanosti v České republice v zásadě kompatibilní s Evropskou unií.

6 Analýza zaměstnanosti ve vybraných zemích Evropské unie

V následující kapitole věnované analýze zaměstnanosti se budu zabývat popisováním statistických dat získaných z databáze Eurostat (*statistický úřad Evropské komise se sídlem v Lucemburku*). Ve studii se podrobněji zaměřím na zhodnocení situace na trhu práce ve vybraných zemích Evropské unie a to včleněním do sektorů za období 1989 až po data získaná za rok 2005.

Pro tuto analýzu jsem si vybrala následující země Evropské unie. Finsko, jako zástupce severovýchodních zemí, Portugalsko, představitele jižních zemí, Polsko, východního souseda České republiky, Německo a Belgie, jako západní státy.

6.1 Finsko

Finsko je severským státem, který se stal členem Evropské unie v roce 1995 a je to země s vysoce rozvinutou tržní ekonomikou. V důsledku své porážky ve druhé světové válce v období blokového rozdělení světa udržovalo zvláštní politické a hospodářské kontakty se Sovětským svazem a v hospodářském ohledu takto využívalo i své vysoké úrovně ekonomiky, i když relativně poněkud zaostávalo za svými vyspělejšími severskými sousedy. Na úpadek Sovětského svazu a na jeho rozpad Finsko doplatilo výrazným hospodářským poklesem v letech 1991-1993, kdy bylo nuceno zcela změnit své zahraničně obchodní vazby. V dnešní době představuje Finsko obchodního partnera spoustě zemím.

Jedním z nejdůležitějších odvětvím průmyslu je zpracování dřeva, ocelářství z oblasti sekundárního sektoru, z primárního sektoru stojí za zmínku lesnictví a oblast terciární se soustředí převážně na turismus.

Co se do situace na trhu práce týče, jedním z problémů je nezaměstnanost, která dlouhodobě zůstává na dosti vysoké celostátní úrovni (téměř 10 %), přičemž v okrajových územích severu a východu dosahuje kolem 30 %.

Tabulka 1 Zaměstnanost v sektorech 1989 - 2005

ROK	Zemědělství %	Průmysl %	Služby %
1989	6,5	30	63
1995	8	26,8	64
1996	7,4	26,8	65,5
1997	7	27	65,7
1998	6,5	27	66
1999	6	27,4	67
2000	6	27	66,5
2001	5,6	26,8	67
2002	5,3	26,7	67,6
2005	3,7	25,5	77,5

Zdroj Eurostat

Tabulku 1 jsem sestavila z dat zveřejněných na internetových stránkách www.tilastokeskus.fi, což jsou stránky statistických databází. Zdrojem těchto dat je statistický úřad Eurostat.

Z tabulky lze vyčíst, že největší pokles zaměstnaných zaznamenal sektor primární, kde oproti 8% v roce 1995, klesl počet na pouhých 3,7% v roce 2005. Během ostatních let se počet pohyboval v rozmezí od 5% do 7%. To by mohlo být způsobeno např. faktem, že klesla těžba dřeva, dříve jedno z nejdůležitějších odvětví, a naopak stoupl jeho zpracování, což se naopak zřetelně objevuje v sektoru sekundárním. Však ve srovnání s ostatními zeměmi, je naopak v primárním sektoru zaměstnán relativně vysoký podíl pracujících.

Pokud budeme popisovat sekundární sektor, z tabulky je zřejmé, že tato oblast zůstává ve sledovaném období bez velikých změn, hodnoty se pohybují kolem 30%. Největší počet byl zaznamenán v letech 1989, největší úbytek zaznamenalo Finsko během první poloviny 90.let, po rozpadu trhu bývalého SSSR, ale od konce let 90. až po současnost se stav v sekundárním sektoru opět stabilizoval. Největší vzestup nastal v sektoru terciárním, služby, kde hodnoty dosahují až téměř 80% z celkového počtu zaměstnaných v roce 2005 oproti 63% v roce 1989. To je samozřejmě způsobeno cestovním ruchem a stále stoupajícím zájmem o poznání této země.

6.2 Belgie

Belgie je západoevropským přímořským státem, který patří mezi zakladatelské státy Evropské unie. Belgie je vysoce rozvinutý průmyslový stát s vysokou koncentrací výroby a intenzivním zemědělstvím, avšak zemědělství se podílí nedomácím produktu i zaměstnanosti jen asi 2%. Je také významným střediskem mezinárodního obchodu. Z oblasti průmyslu bych zmínila potravinářství, zejména výroba nápojů (pivovarnictví) a produkce čokoládových výrobků, které jsou známi po celém světě. Samozřejmě důležitá je role služeb, Belgie je sídlem několika významných institucí EU.

Tabulka 2 Zaměstnanost v sektorech 1989 - 2005

ROK	Zemědělství %	Průmysl %	Služby %
1989	3,3	30	66
1995	2,7	28,2	69
1996	2,7	27,6	70
1997	2,7	27,5	70
1998	2,2	27,2	70,6
1999	1,9	26,6	71,3
2000	1,7	26,2	72
2001	1,6	26	72
2002	1,7	25,4	73
2005	1,6	27,8	70,5

Zdroj Eurostat

Tabulku 2 jsem sestavila z dat zveřejněných na internetových stránkách www.tilastokeskus.fi, což jsou stránky statistických databází. Zdrojem těchto dat je statistický úřad Eurostat.

Z dat uvedených v tabulce můžeme pozorovat největší úbytek zaměstnanosti v sektoru primárním, kde oproti 3,3% zaměstnaných v letech 1989 a dále relativně podobným hodnotám až do roku 1998 se hodnoty pohybovaly nad hranicí 2% zaměstnaných v tomto sektoru. Od roku 2000 se hodnoty nadále snižují až k 1,6% v roce 2005. To vyplývá z faktu, který jsem zmínila již v úvodní části, že se zemědělství na zaměstnanosti podílí jen asi ze 2%.

Pokud se podíváme na hodnoty ze sloupce týkajícího se sektoru sekundárního, zde naopak pozorujeme postupný nárůst v počtu zaměstnaných. Je to dáno naopak faktem, že průmyslové výrobky reprezentují více než polovinu celkové hodnoty vývozu, např. již zmíněný potravinářský průmysl. Proto v této oblasti potřebují stále více a více pracovních míst.

Ovšem největší počet zaměstnaných je opět zřetelný v sektoru služeb, v roce 2005 se hodnoty vyšplhaly až k hranici téměř 70% zaměstnaných, což je opět dáno cestovním ruchem a celkově vysokou vyspělostí tohoto terciárního sektoru, kam samozřejmě patří i oblast vzdělání, zdravotní a sociální péče. V Belgie je dalším aspektem ovlivňující chod pracovního trhu migrace a přistěhovalectví, díky kterému je stále dosahováno přírůstku obyvatelstva, což se také projevuje v oblasti trhu práce, roste poptávka po práci, což se ale může projevovat ve snižující se kvalitě nabízené práce.

6.3 Německo

Sjednocené Německo, jako další ze zakladatelských zemí, je podle počtu obyvatel po Rusku druhá největší země Evropy. Ekonomicky je ovšem nejsilnější a hospodářský vývoj v Německu má rozhodující vliv na vývoj a integraci celé Evropy. Německo jsem si pro analýzu vybrala právě z toho důvodu, že je nejsilnější evropskou ekonomikou, ale stále ne dost silnou na to, aby dokázala úspěšně bojovat s rekordní nezaměstnaností. Vyplyvá to ze statistik, které zveřejnil německý úřad práce. Nejhorší je situace hlavně ve východní části Německa, kde míra nezaměstnanosti dosahuje úrovně 20,6 procenta. V západní části Německa je nezaměstnanost mnohem nižší, na úrovni 10,3 procenta. Nezaměstnanost v Německu značí, že země se nedostává z ekonomické krize tak, jak si představovala, a může výrazně ovlivnit i českou ekonomiku. Většina zboží, které Česká republika vyváží do zemí Evropské unie, končí právě v Německu. Pokud by na tom němečtí spotřebitelé byly ekonomicky špatně, mohlo by se to podepsat na zájmu o české zboží (www.idnes.cz)

Aspekt, který v oblasti zaměstnanosti hraje velikou roli je fakt, že v současnosti žije na území Německa více než 6,5 mil. cizinců a jejich počet stále mírně narůstá. Právě migrace cizinců zajišťuje Německému pracovnímu trhu zajisté velké možnosti pro uplatnění levné pracovní síly, ale také onu vysokou míru nezaměstnanosti.

Právě již zmíněnou nezaměstnanost přineslo, zejména na počátku devadesátých let, sjednocení tzv. nových spolkových zemích (dříve NDR), což zapříčinilo prudký pokles výroby. Nadále je však Německo nejsilnější evropskou zemí. Zemědělství je velmi intenzivní, vytváří však méně než 2 % HDP a zaměstnává jen 3,5 % ekonomicky aktivních obyvatel. Z oblasti sekundárního sektoru stojí za zmínku těžba uhlí.

Zmínila bych však, že přes velký rozvoj průmyslu dominují zcela terciérní aktivity, jako tomu je i u ostatních dvou již zmíněných zemích.

Tabulka 3 Zaměstnanost v sektorech 1989 - 2005

ROK	Zemědělství %	Průmysl %	Služby %
1989	2,7	38,8	58,4
1995	2,9	34,9	62
1996	2,9	34,3	63
1997	2,8	33,8	63,3
1998	2,8	33	63,8
1999	2,7	33	64
2000	2,5	32,4	65
2001	2,5	31,9	65,5
2002	2,4	31	65,5
2005	2,3	31	66,4

Zdroj Eurostat

Tabulku 3 jsem také sestavila z dat zveřejněných na internetových stránkách *www.tilastokeskus.fi*, což jsou stránky statistických databází. Zdrojem těchto dat je statistický úřad Eurostat (*metodika ILO, LABORSTA*). Údaje za rok 1989 jsou mírně skreslené neboť jsem porovnávala data, jak z těchto stránek tak data ze Německého statistického úřadu, neboť na internetových stránkách *Finland statistics* byla za tento rok jen data k Západnímu Německu.

Z údajů v tabulce se nám nabízí fakt, že v primárním sektoru hodnoty od roku 1989 mírně narůstají a tento fakt pokračuje pozvolna až dokonce devadesátých let. Poté se hodnoty nepatrně snižují a to pokračuje až do současnosti. Jak jsem již poznamenala, zemědělství je sice velmi intenzivní a na světě nejvíce mechanizované, ale zaměstnává asi jen 3% obyvatel. Druhou nejsilnější oblastí je sekundární sektor, kde však hodnoty od roku 1989 také nepatrně klesly, ale stále zůstává Německo jednou z hospodářsky nejvyspělejších zemí Evropy. Oproti hodnotám v roce 1989, kdy podíl činil kolem 40% zaměstnaných, klesly hodnoty k 30% všech zaměstnaných v tomto sektoru v roce 2005. Jak je zajisté všem známo, i když Německo získává významné příjmy z cestovního ruchu, výdaje německých turistů v cizině, zejména přímořských letoviscích několikrát vyšší. Tento jev můžeme pozorovat i v našem hlavním městě Praze. A jak už jsem poznamenala většina zboží, které Česká republika vyváží do zemí Evropské unie, končí právě v Německu., proto je tento jev tak značný už i z tohoto důvodu. Nejsilnějším sektorem je opět sektor terciární, jak je tomu u většiny vyspělých zemí.

6.4 Portugalsko

Další zemí, kterou jsem si pro svoji práci zvolila, je Portugalsko, které se stalou členem Evropské unie v roce 1985 spolu se sousedním Španělskem. Tuto zemi jsem si pro svoji další analýzu vybrala, protože, i když Portugalsko patřilo ve 20. století k zaostávajícím zemím Evropy, dokázalo se zařadit mezi země vyspělé. Po pádu místního fašismu v 70. letech a zejména po integraci do evropských struktur proběhla výrazná změna. Zejména ve 2. polovině 90. let nastal trvalý a rychlý meziroční růst HDP (i 4 % ročně), jemuž teprve v posledním roce mírně pokleslo tempo, ale nadále zaujímá pozici vyspělé země Evropské unie.

Pokud se zaměříme na sektorové zastoupení, pro tuto zemi hraje důležitou roli zemědělství, které zůstává významným sektorem národního hospodářství. Průmyslová výroba stále roste, nejvýznamnějším odvětvím zůstává těžba nerostných surovin, dále pak potravinářský průmysl a jeho známá výroba vína a olivového oleje. Z oblasti terciární, je to opět rostoucí tendence v oblasti cestovního ruchu.

Pokud se podíváme na situaci na trhu práce, je nutné podotknout, že oproti Německu, kde je nezaměstnanost na vysoké úrovni, v Portugalsku je naopak velice nízká, kolem 4%.

Tabulka 4 Zaměstnanost v sektorech 1989 - 2005

ROK	Zemědělství %	Průmysl %	Služby %
1989	18	34	47,7
1995	11,7	32	56,6
1996	11,5	31	56,7
1997	12,2	31	55
1998	13,5	35	51,5
1999	13,4	34	53
2000	12,6	34	53
2001	12,6	33,7	53,4
2002	12,3	33,5	54
2005	12,5	32	55

Zdroj Eurostat

Tabulku 4 jsem sestavila z dat zveřejněných na internetových stránkách www.tilastokeskus.fi, což jsou stránky statistických databází. Zdrojem těchto dat je statistický úřad Eurostat.

U Portugalska, jsou znatelné rozdíly v oblasti primárního sektoru, tedy zemědělství. Tabulkové hodnoty oproti roku 1989, kdy činily kolem 18%, postupně klesaly až do roku

1996 k hodnotám kolem 11% zaměstnaných v tomto sektoru. Od roku 1997 hodnoty opět mírně stoupají, ale stav se již do současnosti moc nemění, stav se pohybuje kolem 12,5% zaměstnaných osob. Jak jsem již naznačila v úvodu, zemědělství zůstává pro Portugalsko významným sektorem národního hospodářství, za zmínku stojí právě již zmíněné potravinářství.

Pokud se podíváme na údaje nesekundárního sektoru, můžeme pozorovat mírný pokles oproti roku 1989, kdy se hodnoty pohybovaly kolem 34% v této oblasti. Od tohoto roku až do roku 2005 se hodnoty pohybují kolem 32% oproti roku 1995, kdy hodnoty činily 35%. Oblast služeb zaujímá opět vedoucí postavení a to díky cestovnímu ruchu a stále narůstajícímu počtu turistů, kteří si tuto zemi vybírají a navštěvují ji.

6.5 Polsko

Polsko, stát ve východní části střední Evropy, se stalo členem Evropské unie společně s Českou republikou v roce 2004. Tuto zemi jsem si vybrala právě z tohoto důvodu, abych mohla porovnat jakým tempem se vyvíjí situace na pracovním trhu čerstvého člena EU s předcházejícími čtyřmi již zkušenějšími členy Evropské unie. Dějiny Polska jsou složité. Současná republika vznikla až po 2. světové válce. Roku 1989 bylo právě Polsko tou první evropskou zemí, která se osvobodila od komunismu a od nadvlády nad SSSR.

Tyto jevy zajisté ovlivnily chod polské ekonomiky, tedy i politiky sociální.

Právě z oblasti sociální politiky stojí za zmínku, že díky neustále vysoké míře nezaměstnanosti, která se pohybuje kolem 17% a nedostatku pracovních míst, byla vždy rozsáhlá emigrace Poláků do zahraničí. Velmi početná je polská enkláva v USA (až 12 mil. osob), velký počet Poláků pracuje i v západoevropských zemích.

Polsko je stát s transformující se ekonomikou, se silnou pozicí těžkého průmyslu a s relativně významným zemědělstvím.

Polsko měla z počátku velké problémy se splněním kritérií o přístupu k EU, ale v současné době zaznamenává pokrok a zlepšování ve všech oblastech ekonomiky, proto si myslím, že by mělo úspěšně čelit konkurenci trhu EU.

V dnešní době se stává Polsko středem zájmů např. francouzských zemědělců, kteří jeví zájmy o polskou půdu z hlediska její nízké kupní ceny.

Co se terciárního sektoru týče, samozřejmě i ten zaznamenal pokrok, ale stále ještě nedosahuje takových kvalit, jako ostatní již popsané země. Velkou roli v tom samozřejmě sehrává fakt, že si Polsko stále ještě turisté, jako místo pro návštěvu nevybírají.

Tabulka 5 Zaměstnanost v sektorech 1989 - 2005

ROK	Zemědělství %	Průmysl %	Služby %
1989	27	40,7	32
1995	23,9	31,9	45
1996	22,6	31,6	46
1997	22	31,9	47,5
1998	20,5	32	48,7
1999	19	31	50,5
2000	18	30,8	50,4
2001	18,7	30,5	50,3
2002	19	28,6	52
2005	18,4	28,5	53

Zdroj Eurostat

Tabulku 4 jsem sestavila z dat zveřejněných na internetových stránkách www.tilastokeskus.fi, což jsou stránky statistických databází. Zdrojem těchto dat je statistický úřad Eurostat.

Oproti ostatním již zmíněným zemím, má Polsko relativně silně zastoupený sektor primární, který se v současné době podílí na celkové zaměstnanosti z téměř 19%. Přesto, že je Polsko zemí s velkým množstvím orné půdy, zemědělství zase není až tolik efektivní, což by mohlo být způsobeno faktem, že si většina občanů spravuje svoji půdu sama. Z toho důvodu, by bylo výhodné soustředit se na rozvoj soukromého sektoru. Avšak ve srovnání s rokem 1989, kdy hodnoty činily téměř 30%, je i v tomto sektoru zaznamenán značný pokles.

Oblast sekundárního sektoru je také velice silně zastoupena, a to díky převládajícímu těžkému průmyslu. Z tabulky však zaznamenáváme v této oblasti menší pokles, který ale probíhal relativně pozvolně a to od devadesátých let, což je zajisté dané osvobozením se od nadvlády tehdejšího SSSR. V roce 1989 se hodnoty vyšplhaly až ke 40%, a poté následoval pokles až k současným téměř 30% zaměstnaných v sekundárním sektoru.

Pokud se podíváme na hodnoty jak sektoru primárního, tak sektoru sekundárního, v obou případech sledujeme pokles hodnot ve sledovaném období, tedy od devadesátých let až po současnost, kde jsou hodnoty nejnižší. To samozřejmě posiluje více sektor terciární, kde jsou hodnoty naopak rostoucí. To je zajisté z velké části způsobeno členstvím v EU, a závazkem splňovat daná kritéria, kterých je nutno na trhu EU dosáhnout.

7 Analýza zaměstnanosti v České republice

V následující kapitole nazvané, *Analýza zaměstnanosti v České republice*, se budu soustředit na zhodnocení situace na trhu práce v České republice za období od roku 1989 až po nejnovější údaje za rok 2005. K této podrobné analýze mi pomohou statistická data získaná na *Statistickém úřadu* hlavního města Prahy a na internetových stránkách www.czso.cz.

Získané hodnoty převedu do tabulek formou včleněním na jednotlivé sektory hospodářství a jednotlivé regiony České republiky.

7.1 Situace na trhu práce ČR

Česká republika se stala rovnoprávným členem Evropské unie v roce 2004 což má samozřejmě pro rozvoj české ekonomiky své výhody i nevýhody.

Ve své práci se zabývám politikou sociální, přesněji politikou zaměstnanosti, proto se zaměřím na tuto oblast a na situaci na pracovním trhu v České republice.

Zaměstnanost je jedním z faktorů výrazně ovlivňující jak sociální oblast a strukturu života v regionech včetně politických dopadů, tak zejména ekonomický stav a perspektivy rozvoje regionů.

V České republice, jak podrobněji uvidíme v následujících tabulkách, jsou velké rozdíly zaměstnanost mezi jednotlivými regiony. Proto stojí za zmínku, že jestli bychom chtěli v budoucnu zabránit tomuto nárůstu, je třeba účelně a efektivně lokalizovat investice do oblastí s širší nabídkou, co možná nejlépe kvalifikovaných a přizpůsobivých pracovních sil.

Pokud srovnáme situaci v ČR se situací v ostatních zemích EU, Česká republika má jednu z nejnižších nezaměstnaností, ale naopak patří mezi země s vysokou dlouhodobou nezaměstnaností, což je pro rozvoj tržní ekonomiky mnohem alarmující.

Celkově lze konstatovat, že přes řadu odchylek a řadu dalších nutných kroků jak legislativní tak i věcné povahy, jsou obecné systémové podmínky v oblasti politiky zaměstnanosti v České republice v zásadě kompatibilní s Evropskou unií.

7.2 Analýza zaměstnanosti České republiky

Následující kapitolu věnuji rozboru statistických dat o situaci na českém pracovním trhu a v oblasti sektorové zaměstnanosti v regionech ČR za časové období od roku 1989 - 2005.

Tabulka 1 Sektorová zaměstnanost v NH dle oblastí a krajů 1989 - 2005

- Primér (%)

ROK	ČR	P	SČ	JČ	PL	KV	UL	LI	HK	PA	VY	JM	OL	ZL	MS
1989	10,5	0,7	8,8	12	12	3,9	6,3	6,4	9,4	10	15,5	8	8,5	7	3,6
1993	7,7	0,4	8,8	13,1	11,0	5,3	5,8	5,4	7,9	10,9	18,0	9,1	9,8	7,5	4,7
1995	6,6	0,4	8,0	10,6	9,4	4,7	5,1	4,4	7,2	11,0	13,8	6,2	10,2	5,9	3,9
1997	5,8	0,4	6,8	10,7	8,2	3,5	3,9	3,4	6,4	9,0	11,7	6,1	9,0	4,7	3,8
2000	5,1	0,6	5,5	7,6	6,8	2,3	4,4	3,0	7,4	6,9	11,8	5,6	7,3	4,4	3,3
2005	3,8	0,7	4,2	6,0	5,8	2,1	2,7	1,5	3,9	3,9	9,4	3,8	5,4	3,7	3,2

1) Údaje vážené na data demografické statistiky 2001

2) Hodnoty získané na - *Statistickém úřadu* hlavního města Prahy

- www.czso.cz

Tabulka 2 Sektorová zaměstnanost v NH dle oblastí a krajů 1989 - 2005

- Sekundér (%)

ROK	ČR	P	SČ	JČ	PL	KV	UL	LI	HK	PA	VY	JM	OL	ZL	MS
1989	46,7	26,9	43,5	41,5	45,5	44,5	43	53	55	46,6	58	41	43	51	54
1993	42,9	26,6	43,2	39,2	40,2	45,2	48,2	49,1	44,7	44,9	42,5	42,0	44,8	51,0	51,0
1995	41,8	25,5	41,1	41,3	42,0	43,2	44,8	47,1	46,5	45,2	45,6	40,4	45,0	47,5	47,5
1997	41,1	25,2	40,6	40,4	40,4	41,8	44,0	50,0	43,5	41,7	45,9	40,7	42,9	48,5	46,8
2000	39,5	21,4	40,4	41,5	41,5	40,6	41,1	51,7	40,2	39,0	44,1	38,8	42,6	47,6	43,8
2005	39,6	19,4	38,6	42	45	43	41,5	54	43	45	45	38	42	47	42

1) Údaje vážené na data demografické statistiky 2001

2) Hodnoty získané na - *Statistickém úřadu* hlavního města Prahy

- www.czso.cz

Tabulka 3 Sektorová zaměstnanost v NH dle oblastí a krajů 1989 - 2005
- Terciér (%)

ROK	ČR	P	SČ	JČ	PL	KV	UL	LI	HK	PA	VY	JM	OL	ZL	MS
1989	41,7	62	49	43	46	44,7	42,5	41,5	47	42,5	37,3	51	43	45	41
1993	49,4	72,8	47,9	47,7	48,8	49,3	45,9	45,5	47,4	44,2	39,5	48,9	45,4	41,1	44,4
1995	51,6	73,9	50,9	48,1	48,5	52,0	50,1	48,5	46,3	43,7	40,5	53,3	44,7	46,5	48,5
1997	53,1	74,2	52,6	48,8	51,2	54,6	51,9	46,6	49,9	49,2	42,4	53,1	48,0	46,5	49,3
2000	55,4	77,8	54,1	50,8	51,6	57,1	54,5	45,3	52,2	54	44,0	55,4	50,2	47,8	52,8
2005	56,5	80	57	51,7	49	54,7	55,5	44,7	53	51	45	57,5	52	49	54,6

1) Údaje vážené na data demografické statistiky 2001

2) Hodnoty získané na - *Statistickém úřadu* hlavního města Prahy

- www.czso.cz

Nyní bych zhodnotila statistické údaje uvedené v předchozích třech tabulkách.

Tabulky pojednávají o sektorové zaměstnanosti dle oblastí a krajů za období 1989 - 2005.

V těchto třech tabulkách jsem uvedla jen pojmy primér, sekundér a terciér z důvodu lepší přehlednosti tabulky, a proto bych chtěla v následujících pár řádkách tyto sektory popsat podrobněji neboť se ve své analýze budu na toto podrobnější rozdělení obracet.

Do oblasti primárního sektoru řadíme dále tyto odvětví :

Zemědělství, myslivost a související činnosti
 rybolov a chov ryb a související činnosti.

Do oblasti sekundárního sektoru řadíme :

Těžbu nerostných surovin
 zpracovatelský průmysl
 výrobu rozvod elektřiny, plynu a vody
 stavebnictví.

Do terciárního sektoru dále patří :

Obchod; opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost
ubytování a stravování

doprava, skladování a spoje

finanční zprostředkování

činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti

veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení

vzdělávání

zdravotnictví a sociální péče; veterinární činnost

ostatní veřejné, sociální a osobní služby.

Ve vývoji celkové zaměstnanosti v České republice se po roce 1989 začaly projevovat vlivy související se zahájením procesu transformace ekonomiky, což můžeme pozorovat z měnících se hodnotách v tabulkách.

Od roku 1989 soustavně klesá počet pracovníků ve sféře primární a sekundární. V oblasti sekundárního sektoru tento proces probíhá ve všech regionech přibližně stejným tempem. Největšího úbytku můžeme pozorovat v regionu hlavního města Prahy, kde je úbytek z téměř 27% na pouhých 20% pracovníků. V ostatních regionech jsou rozdíly jen kolem 3%. V sekundární sféře je zaměstnanost nejvyšší v regionu Jihomoravském a v oblasti Severních Čech, dá se říci v oblastech, kde je situace na trhu práce nejproblematičtější.

Pokud se podíváme na oblast primárního sektoru, největšího úbytku zaznamenal plzeňský a jihočeský region z 12% na pouhých 6% celkově zaměstnaných osob. Naopak téměř beze změny zůstává Praha a Karlovarský region.

Regionem s největším zastoupením zemědělství je region Jihočeský a Vysočina, a to díky velkému množství zemědělské půdy a lesům.

Naopak nejnižší zastoupení má primární sektor v regionu Praze, kde hodnoty nedosahují ani 1%. V ostatních regionech se hodnoty pohybují od 2% do 6% celkově zaměstnaných.

Podíl terciární sféry na celkové zaměstnanosti se naopak od roku 1989 neustále zvyšoval a to ve všech regionech ČR. Nejvíce to pozorujeme na Praze, kde počet stoupl o téměř 20% a to díky rostoucím zájmu turistů a s tím i spojenou rostoucí kvalitou služeb.

Po roce 1989, jak můžeme vyčíst z tabulky, se dostává terciární sféra přes 50% na celkové zaměstnanosti ČR.

8 Závěr

V této bakalářské práci jsou popsány souvislosti týkající se politiky zaměstnanosti v České republice a vybraných zemích Evropské unie.

Cílem bakalářské práce bylo zhodnotit a zanalyzovat vývoj zaměstnanosti v České republice a ve vybraných zemích Evropské unie, Finsku, Německu, Portugalsku, Belgii a Polsku. Dále zpracování a vyhledávání informací o dřívějším a současném stavu na trhu práce a popisování vývoje zaměstnanosti v České republice a v již zmíněných pěti zemích Evropské unie za období od roku 1989 až po aktuální stav. A v souvislosti s tímto jsem se snažila nastínit budoucí možnosti vývoje. V České republice jsem se dále podrobněji zaměřila na dlouhodobý trend vývoje sektorové zaměstnanosti včleněné do regionů České republiky.

Z poznatků dosažených podrobnou analýzou statistických dat lze usoudit, že pokud bychom porovnali změny v objemu zaměstnanosti ČR a sledovaných států Evropské unie, dá se říci, že dynamika změn je v jednotlivých sektorech v ČR a EU srovnatelná v případě poklesu zaměstnanosti v průmyslu a zemědělství a částečnému nárůstu zaměstnanosti v sektoru služeb.

Z hlediska mezinárodního srovnání náleží Česká republika v rámci EU mezi země s nadprůměrnou intenzitou zaměstnanosti. Podle posledních údajů, zveřejněných Eurostatem za 2. a 3. čtvrtletí 2005, byla míra zaměstnanosti 15-64letých v ČR vyšší než v úhrnu za 25 členských států a přibližovala se úrovni zemí původní patnáctky.

9 Seznam literatury

Literatura

Pavol Frič a kolektiv, Česká soda v Evropské Unii – Scénáře strategického chování ČR v EU 2004, nakladatelství CESES

Dagmar Brožová, *Společenské souvislosti trhu práce* 2003, sociologické nakladatelství SLON

Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika – Politika pro občany
Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002

Employment in Europe
European Commission, 2005

Ageing and Employment Policies/ Veillissement et politique de l'emploi – Czech Republic
OECD

Report on quality between women and men
European Commission, 2005

Measuring progress towards a more sustainable Europe
European Commission, 2005

Europe in figures (Eurostat yearbook), 2005

Eurostat yearbook (The statistical guide to Europe), 2002

Evropská unie, evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy, kolektiv 2002)

Hana Jírová - *Deformace Českém trhu práce – studie národohospodářského ústavu, 2002*

Jaromíra Kotíková, Eva Procházková - *Služby zaměstnanosti 1990 – 1995, MPSV, 1995*

Ivo Makalouš - *Práce, Sociální statistiky 1993 – 2004, 2005*

Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR a regionech v letech 1991 – 1995, publikace Českého statistického úřadu, 1997

Trh práce v ČR (časové řady VŠPS, 1993 – 1998), publikace Českého statistického úřadu, 1998

Tadeáš Kotek - *Statistická ročenka trhu práce v ČR 1995*, 1995

Slavoj Czesaný, Jana Fajtlová - *Analýza trhu práce*, 2002

Internet

Ministerstvo práce a sociálních věcí – <http://www.mpsv.cz>

Integrovaný portál služeb MPSV – <http://portal.mpsv.cz>

Český statistický úřad – <http://www.czso.cz>

Euroskop.cz – <http://www.euroskop.cz>

Informační centrum OSN v Praze – <http://www.osn.cz>

Oficiální portál pro podnikání a export – <http://www.businessinfo.cz>

EurActiv – <http://www.integrace.cz>

Evropa - Portál Evropské unie – <http://www.europa.cz>

Statistics Finland – <http://www.tilastokeskus.fi>

Tabulka 1 Zaměstnanost v sektorech 1989 - 2005

Zaměstnanost v sektorech v letech 1989 - 2005												
Rok	Celkem			Zemědělství			Průmysl			Služby		
	Celkem	Muži	Zeny	Celkem	Muži	Zeny	Celkem	Muži	Zeny	Celkem	Muži	Zeny
1989	2 175 000	1 248 000	927 000	140 000	90 000	50 000	660 000	498 000	162 000	1 375 000	660 000	715 000
1995	2 128 000	1 125 000	1 003 000	170 000	113 000	57 000	571 000	431 000	143 000	1 381 000	579 000	800 000
1996	2 158 000	1 147 000	1 011 000	159 000	106 000	54 000	579 000	439 000	140 000	1 414 000	597 000	814 000
1997	2 194 000	1 167 000	1 027 000	152 000	103 000	50 000	594 000	451 000	142 000	1 442 000	609 000	833 000
1998	2 247 000	1 199 000	1 048 000	144 000	97 000	47 000	614 000	466 000	148 000	1 482 000	632 000	850 000
1999	2 317 000	1 227 000	1 090 000	144 000	99 000	46 000	636 000	481 000	156 000	1 531 000	644 000	886 000
2000	2 356 000	1 248 000	1 108 000	142 000	99 000	43 000	642 000	488 000	154 000	1 564 000	657 000	906 000
2001	2 388 000	1 261 000	1 127 000	135 000	93 000	43 000	642 000	487 000	155 000	1 605 000	677 000	925 000
2002	2 393 000	1 249 000	1 144 000	127 000	85 000	42 000	640 000	486 000	154 000	1 619 000	672 000	946 000
2005	2 385 000	1 247 000	1 138 000	90 071	60 070	30 000	610 000	460 000	150 000	1 850 000	840 000	1 100 000

Zdroj Eurostat

Tabulka 2 Zaměstnanost v sektorech 1989 - 2005

Zaměstnanost v sektorech v letech 1989 - 2005												
Rok	Celkem			Zemědělství			Průmysl			Služby		
	Celkem	Muži	Zeny	Celkem	Muži	Zeny	Celkem	Muži	Zeny	Celkem	Muži	Zeny
1989	3 623 000	2 168 900	1 454 000	120 000	88 000	32 000	1 113 000	800 900	312 000	2 390 000	1 280 000	1 110 000
1995	3 794 900	2 275 500	1 519 400	101 600	70 000	31 600	1 071 700	865 600	206 100	2 621 300	1 339 700	1 281 700
1996	3 791 900	2 269 300	1 522 600	104 100	71 200	32 900	1 047 700	845 800	202 100	2 639 900	1 352 100	1 287 600
1997	3 839 200	2 270 100	1 562 100	102 000	69 400	32 500	1 057 400	850 600	206 800	2 679 900	1 357 100	1 322 900
1998	3 857 500	2 270 400	1 587 100	86 300	61 400	24 900	1 051 000	848 600	202 500	2 720 200	1 360 500	1 359 700
1999	4 006 900	2 321 400	1 685 500	79 500	54 900	24 600	1 067 300	868 100	199 400	2 860 000	1 398 400	1 461 500
2000	4 092 200	2 367 600	1 724 500	72 400	53 200	19 200	1 076 100	869 500	206 700	2 943 800	1 445 000	1 498 800
2001	4 051 200	2 346 300	1 704 900	66 200	48 000	18 200	1 054 000	851 600	202 500	2 930 800	1 446 800	1 484 400
2002	4 069 800	2 339 200	1 730 700	69 300	48 700	20 700	1 034 600	832 100	202 500	2 965 800	1 458 400	1 507 600
2005	4 439 000	2 342 600	2 096 400	73 200	52 000	21 200	1 235 000	910 100	324 900	3 130 800	1 380 500	1 750 300

Zdroj Eurostat

Tabulka 3 Zaměstnanost v sektorech 1989 - 2005

Zaměstnanost v sektorech v letech 1989 - 2005

	Celkem			Zemědělství			Průmysl			Služby		
	Celkem	Muži	Zeny	Celkem	Muži	Zeny	Celkem	Muži	Zeny	Celkem	Muži	Zeny
1989	3 360 000	2 580 000	1 440 000	970 000	630 000	340 000	13 750 000	10 700 000	3 050 000	20 640 000	9 250 000	11 390 000
1995	3 604 000	2 939 000	1 510 000	1 163 000	695 000	467 000	12 945 000	9 900 000	3 044 000	21 941 000	10 345 000	11 599 000
1996	3 982 000	2 706 000	1 527 000	1 076 000	662 000	412 000	12 583 000	9 652 000	2 931 000	22 324 000	10 394 000	11 932 000
1997	3 805 000	2 549 000	1 525 000	1 049 000	657 000	391 000	12 287 000	9 428 000	2 859 000	22 470 000	10 465 000	12 007 000
1998	3 860 000	2 509 000	1 535 000	1 024 000	645 000	379 000	12 131 000	9 245 000	2 886 000	22 705 000	10 619 000	12 086 000
1999	3 402 000	2 659 000	1 574 000	1 026 000	658 000	368 000	12 150 000	9 258 000	2 892 000	23 226 000	10 743 000	12 483 000
2000	3 604 000	2 680 000	1 592 000	988 000	639 000	349 000	12 102 000	9 231 000	2 871 000	23 514 000	10 810 000	12 704 000
2001	3 816 000	2 629 000	1 618 000	942 000	608 000	334 000	11 934 000	9 040 000	2 894 000	23 940 000	10 981 000	12 959 000
2002	3 536 000	2 336 000	1 620 000	923 000	601 000	323 000	11 656 000	8 842 000	2 814 000	23 957 000	10 893 000	13 063 000
2005	3 172 000	1 996 000	1 617 000	895 000	589 000	303 000	11 265 000	8 534 000	2 731 000	24 014 000	10 873 000	13 142 000

Zdroj Eurostat

Tabulka 4 Zaměstnanost v sektorech 1989 - 2005

Zaměstnanost v sektorech v letech 1989 - 2005

Rok	Celkem			Zemědělství			Průmysl			Služby		
	Celkem	Muži	Zeny	Celkem	Muži	Zeny	Celkem	Muži	Zeny	Celkem	Muži	Zeny
1989	4 636 000	2 684 000	1 952 000	840 000	423 000	417 000	15 581 000	10 078 000	5 503 000	22 215 000	11 183 000	11 032 000
1995	4 441 700	2 473 300	1 968 400	508 900	260 900	247 900	14 415 400	9 969 000	4 446 400	22 515 000	11 241 800	11 272 900
1996	4 467 200	2 481 200	1 986 000	545 800	275 500	270 400	13 385 400	9 952 100	4 433 300	22 534 600	11 251 500	11 282 300
1997	4 546 000	2 511 400	2 034 600	616 900	300 000	316 900	14 419 000	9 998 800	4 420 400	22 507 700	11 210 500	11 297 800
1998	4 857 000	2 707 600	2 149 400	651 800	328 200	323 600	14 701 000	11 183 900	5 517 200	22 501 600	11 192 000	11 307 600
1999	4 921 600	2 720 500	2 201 100	621 900	308 000	313 800	14 689 100	11 176 600	5 512 300	22 606 300	11 231 100	11 373 500
2000	5 032 900	2 777 200	2 255 700	635 300	315 000	320 300	14 733 700	11 217 500	5 516 200	22 661 400	11 241 500	11 417 900
2001	5 121 700	2 819 200	2 302 000	652 600	324 600	328 000	14 728 800	11 211 800	5 516 800	22 738 700	11 280 600	11 456 700
2002	5 145 600	2 824 700	2 320 900	636 900	319 100	317 800	14 727 700	11 228 400	5 499 400	22 779 700	11 273 900	11 503 600
2005	5 127 700	2 796 800	2 330 900	642 100	328 800	313 300	14 652 800	11 174 800	5 478 000	22 830 900	11 287 400	11 538 900

Zdroj Eurostat

Tabulka 5 Zaměstnanost v sektorech 1989 - 2005

Zaměstnanost v sektorech v letech 1989 - 2005

Rok	Celkem			Zemědělství			Průmysl			Služby		
	Celkem	Muži	Zeny	Celkem	Muži	Zeny	Celkem	Muži	Zeny	Celkem	Muži	Zen
1989	10 666 000	6 354 000	4 321 000	2 890 000	1 540 000	1 350 000	4 346 000	3 144 000	1 202 000	3 430 000	1 670 000	1 760
1995	14 791 000	8 095 000	6 696 000	3 345 000	1 841 000	1 505 000	4 729 000	3 323 000	1 405 000	6 705 000	2 923 000	3 782
1996	14 969 000	8 213 000	6 756 000	3 310 000	1 824 000	1 486 000	4 740 000	3 365 000	1 375 000	6 922 000	3 025 000	3 897
1997	15 177 000	8 397 000	6 780 000	3 117 000	1 738 000	1 378 000	4 846 000	3 455 000	1 399 000	7 217 000	3 212 000	4 002
1998	15 354 000	8 470 000	6 884 000	2 946 000	1 642 000	1 305 000	4 922 000	3 496 000	1 425 000	7 485 000	3 331 000	4 152
1999	14 757 000	8 132 000	6 624 000	2 667 000	1 505 000	1 162 000	4 622 000	3 290 000	1 332 000	7 466 000	3 336 000	4 130
2000	14 526 000	8 004 000	6 522 000	2 726 000	1 531 000	1 196 000	4 481 000	3 243 000	1 239 000	7 318 000	3 231 000	4 088
2001	14 207 000	7 797 000	6 410 000	2 720 000	1 498 000	1 221 000	4 331 000	3 149 000	1 182 000	7 156 000	3 149 000	4 006
2002	13 782 000	7 529 000	6 253 000	2 664 000	1 491 000	1 173 000	3 947 000	2 872 000	1 075 000	7 168 000	3 165 000	4 004
2005	13 617 000	7 432 000	6 185 000	2 508 000	1 422 000	1 087 000	3 892 000	2 827 000	1 066 000	7 215 000	3 183 000	4 031

Zdroj Eurostat

Tabulka 6 : Míra zaměstnanosti 15 – 64letých v členských zemích EU ve 2. a 3. čtvrtletí 2005 – tabulka ČSÚ

**Míra zaměstnanosti 15-64letých v členských zemích EU
ve 2. a 3. čtvrtletí 2005**

v %

Země	Období					
	2q2005			3q2005		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
EU-25	63,6	71,1	56,2	:	:	:
EU-15	65,0	72,7	57,4	:	:	:
Belgie	61,0	67,7	54,1	61,2	69,0	53,4
Česká republika	64,7	73,3	56,0	65,2	73,8	56,5
Dánsko	75,5	80,1	70,8	76,1	80,2	72,1
Estonsko	64,9	66,5	63,5	64,7	68,4	61,3
Finsko	69,2	71,0	67,4	69,6	72,0	67,3
Francie	63,4	69,0	57,9	63,6	69,4	57,9
Irsko	67,1	76,2	58,0	68,8	78,2	59,3
Itálie	57,8	70,2	45,4	57,4	70,0	44,8
Kypř	68,7	79,5	58,5	68,7	79,9	58,2
Litva	62,6	66,3	59,2	63,4	67,4	59,6
Lotyšsko	63,0	66,9	59,4	:	:	:
Lucembursko	:	:	:	:	:	:
Maďarsko	56,8	63,0	50,9	57,3	63,7	51,2
Malta	53,6	73,5	33,6	53,5	72,8	33,7
Německo	65,3	71,1	59,3	65,7	71,8	59,5
Nizozemí	73,2	79,9	66,4	73,7	80,4	66,8
Polsko	52,2	58,2	46,4	53,7	59,9	47,6
Portugalsko	67,6	73,4	61,9	67,5	73,4	61,7
Rakousko	68,4	75,1	61,7	69,7	76,9	62,5
Řecko	60,3	74,5	46,2	60,3	74,3	46,4
Slovensko	57,4	64,1	50,8	58,0	65,3	50,8
Slavinsko	66,0	70,2	61,7	66,6	70,9	62,2
Spojené království	71,5	77,3	65,8	71,9	77,9	66,0
Španělsko	63,2	75,0	51,2	63,9	76,0	51,6
Švédsko	72,6	74,6	70,5	73,6	75,8	71,3

Zdroj: New Cronos

V tomto přehledu je uvedena míra zaměstnanosti celé skupiny 15-64letých v členských zemích EU ve 2. čtvrtletí 2005, za které jsou k dispozici kompletní data (u Lucemburska jsou převzaty údaje za 4. čtvrtletí 2004 pro výpočet úhrnu za EU) a aktualizovaná data za 3. čtvrtletí 2005.

Tabulka 7 Sektorová zaměstnanost v NH dle oblastí a krajů 1989 - 2005
- Primér (absolutní hodnoty)

ROK	ČR	P	SČ	JČ	PL	KV	UL	LI	HK	PA	VY	JM	OL	ZL	MS
1989	571,2	4,89	47,79	38,22	32,8	6,1	26,89	13,77	24,75	26,9	37,31	43,86	25,97	20,09	21,34
1993	375,25	2,41	46,01	39,73	29,6	8	23,17	11,3	20,49	28,67	42,35	48,4	29,28	20,9	27
1995	327,53	2,47	42,6	32,87	25,9	7,24	19,75	9,31	19,71	27,58	33,52	33,2	30,8	16,6	22,9
1997	286,31	2,49	36,66	32,88	22,5	5,4	14,86	6,98	13,27	22,19	27,99	32,6	26,62	13,3	22,1
2000	241,31	3,68	28,63	22,77	18,1	3,46	15,33	6,05	19,49	15,75	28,23	29,2	20,33	11,8	17,5
2005	183,8	4,4	22,1	18,5	15,8	3,2	10,7	3,1	9,9	10,2	22,1	20,3	16,1	10,1	17,4

WWW.CZSO.CZ

Tabulka 8 Sektorová zaměstnanost v NH dle oblastí a krajů 1989 - 2005
- Sekundér (absolutní hodnoty)

ROK	ČR	P	SČ	JČ	PL	KV	UL	LI	HK	PA	VY	JM	OL	ZL	MS
1989	2 539,70	170	235,8	131,98	124	69,31	181,9	113,9	131,2	125,8	140,1	221	132	146	314
1993	2 090,73	160	225,9	118,9	108	68,3	192,6	103	116	118,1	100	223	133,9	142	293
1995	2 074,36	157	218,9	128,1	116	66,6	173,5	99,7	127,3	113,4	110,8	216	135,9	133	279
1997	2 028,90	157	218,9	124,1	111	64,6	167,7	103	90,21	102,8	133,8	218	126,9	137	272
2000	1 868,98	131	210,4	124,4	111	61,2	143,2	104	105,9	89,27	105,5	202	118,7	128	232
2005	1 902,30	121	213,2	127,7	121	63	148,8	109	111,1	107,3	108,4	199	119,4	126	228

WWW.CZSO.CZ

Tabulka 9 Sektorová zaměstnanost v NH dle oblastí a krajů 1989 - 2005
- Terciér (absolutní hodnoty)

ROK	ČR	P	SČ	JČ	PL	KV	UL	LI	HK	PA	VY	JM	OL	ZL	MS
1989	2 264,00	390	264	135,8	125	69,7	178,8	89	124,6	114,7	89,4	274	130,7	129	240
1993	2 407,50	439	250,5	144,7	131	74,5	183,4	95,5	123	116,3	92,94	260	135,7	114	255
1995	2 560,70	456	271	149,1	134	80,2	194	103	126,8	109,6	98,37	286	135	131	285
1997	2 621,28	462	283,6	150	141	84,4	197,8	95,7	103,5	121,3	101,5	284	142	131	287
2000	2 621,30	477	281,7	152,2	137	86,1	189,9	91,5	137,5	123,6	105,3	289	139,9	128	280
2005	2 715,80	498	316,4	156,3	133	80	199,2	90,3	137	122,5	108,3	298	148,8	133	295

WWW.CZSO.CZ

Tabulka 10 Zaměstnanost v NH dle oblastí a krajů 1989 - 2005

ZAMĚSTNANÍ V NH	1989	1993	1995	1997	2000	2002	2005
Česká republika celkem	5 433,10	4 873,50	4 962,60	4 936,50	4 731,60	4 764,90	4 803,70
Praha, hl. m. Praha	630,4	602,8	617,6	622,7	613,4	608,3	623,7
Středočeský kraj	540,9	522,9	532,5	539,2	520,7	548,1	552,8
Jihočeský kraj	318,1	303,3	310,1	307,3	299,7	298,7	302,4
Plzeňský kraj	272,8	269,2	275,7	274,9	266,4	267,8	269,6
Karlovarský kraj	155,8	151,1	154,2	154,5	150,8	145,8	146,2
Ústecký kraj	420,9	399,6	387,3	381,1	348,5	357,8	358,6
Liberecký kraj	214,7	209,8	211,7	205,4	201,9	205,5	202
Královéhradecký kraj	263,7	259,4	273,8	207,4	263,5	263,8	258
Pardubický kraj	270	263,1	250,8	246,6	228,9	233,6	240
kraj Vysočina	239,8	235,3	242,9	239,3	239,3	239,8	238,8
Jihomoravský kraj	539	532	535,7	534,8	521,3	509,1	517,8
Olomoucký kraj	305,8	298,8	302	295,8	278,6	286,8	284,4
Zlínský kraj	284,7	278,4	280,8	282,4	268,3	263,4	269
Moravskoslezský kraj	581	574,7	587,6	581,9	530,5	536,5	540,4

Území : Česká republika - NUTS 1

1) Údaje vážené na data demografické statistiky 2001

2) Hodnoty získané na - *Statistickém úřadu* hlavního města Prahy

- www.czso.cz