

K 9791

Diplomová práce

2006

Zuzana Stodolovská

K 9491

222/2006

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
ZEMĚDĚLSKÁ FAKULTA  
ústřední knihovna  
Studentská 13  
252 05 České Budějovice



**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH**  
**ZEMĚDĚLSKÁ FAKULTA**  
Katedra řízení

---

Studijní program: Ekonomika a management  
Studijní obor: Obchodně podnikatelský

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

Vývoj zaměstnanosti a její aspekty v České Republice před vstupem  
a po vstupu do Evropské unie

Knihovna JU - ZF



3114703600

Vedoucí diplomové práce:  
doc. Ing. Růžena Krninská, CSc.

Autor:  
Zuzana Stodolovská

---

2006

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno a příjmení: Zuzana S T O D O L O V S K Á

Studijní program: 6208 M Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodně podnikatelský obor

Název tématu: Vývoj zaměstnanosti a její aspekty v České republice před vstupem a po vstupu do Evropské Unie

Zásady pro vypracování:  
(v zásadách pro vypracování uveďte cíl práce a metodický postup)

**Charakteristika a cíl práce:** Specifikace aspektů ovlivňujících vývoj zaměstnanosti v ČR před vstupem a po vstupu do EU.

**Metodický postup:** Prostudovat literární prameny vztahující se k pojmům a charakteristice zaměstnanosti, k požadavkům a předpisům v EU a jejímu sledování v ČR. Nejdůležitější informace shromáždit v literárním přehledu. Po stanovení teoreticko-metodologických východisek empirického šetření je nutno zpracovat statistická šetření popř. dílčí dotazníkové šetření. Dále je třeba načerpat další informace pomocí analýzy dokumentů vztahujícím se ke kulturním aspektům ovlivňujícím sociální a ekonomickou realitu zaměstnanosti. Po utřídění a zpracování dat a informací se soustředit na deskripci, komparaci a následnou analýzu vývoje zaměstnanosti v ČR po vstupu do EU s celkovým zhodnocení současné situace. Eventuálně se pokusit o syntézu zobecněných poznatků pro praxi.

**Rámcová osnova:** 1. Úvod, 2. Literární přehled, 3. Metodický postup, 4. Výsledky průzkumu (analýza údajů), 5. Diskuse (komparace a syntéza údajů), 6. Závěr, 7. Přehled literatury, 8. Přílohy.

Rozsah grafických prací: dle možností grafického vyjádření

Rozsah průvodní zprávy: 60-70 stran

Seznam odborné literatury:

BARTRAND, G.-MICHALSKI, A.-PENCH, L. R: Scénáře Evropa 2010- Pět možných představ o Evropské budoucnosti. Evropská komise, Útvar perspektivních studií, Brusel 1999, 265 s.

BAUMANN, Z.: Globalizace. Důsledky pro člověka. Mladá fronta, Praha 1999, 160 s.

HRABÁNKOVÁ, M.: Strukturální fondy. IVV Mze ČR, Praha 1999, 52 s.

KREJČÍ, O.: Geopolitika středoevropského prostoru. EKOPRESS, Praha 2000, 253 s.

KREJČÍ, J.: Society in a global perspective. SLON, Praha 1994, 64 s.

KRNINSKÁ, R.: Kulturologické aspekty řízení lidských zdrojů. JU ZF, České Budějovice 2002, 56 s.

Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku. Diskusní materiál pro pracovní konferenci „České, lidské zdroje na křižovatce“ konané 9.-10.11. 2000 v Praze. Národní vzdělávací fond, Praha 2000, 81s.

Statistické ročenky ČR

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Růžena Krninská, CSc.

Konzultant:

Datum zadání diplomové práce: 5. března 2004

Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2006

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
ZEMĚDĚLSKÁ FAKULTA  
studijní oddělení  
Studentův 13 12  
370 05 České Budějovice



doc. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.  
Vedoucí katedry



doc. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.  
Děkan

V Českých Budějovicích dne 7. března 2004

h  
el 1999,

vice

ní  
ní

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů uvedených v přehledu použité literatury.

CSc.



Zuzana Stodolovská

Děkuji doc. Ing. Růženě Krninské, CSc. za odborné vedení a všestrannou pomoc při vypracování této diplomové práce, zejména za její četné konzultace a připomínky.

# OBSAH

1. ÚVOD.....	7
2. LITERÁRNÍ REŠERŠE.....	8
2.1. Globalizace.....	8
2.1.1. Pojem globalizace.....	8
2.1.2. Globalizační tendence.....	8
2.1.3. Globalizace a interkulturní management.....	9
2.1.4. Ekonomická definice globalizace.....	9
2.2. Evropská unie.....	10
2.2.1. Evropa.....	10
2.2.2. Evropa scénáře 2010.....	10
2.2.3. Zrod Evropské unie.....	12
2.2.4. Nutnost integrace.....	12
2.2.5. Důvody vstupu do Evropské unie.....	13
2.2.6. Občanství Evropské unie.....	13
2.2.7. Regionální politika Evropské unie.....	14
2.2.8. Regionální politika v České republice.....	14
2.2.9. Územně statistické jednotky – NUTS.....	15
2.2.10. Význam strukturálních fondů.....	16
2.2.11. Evropský sociální fond.....	16
2.3. Nezaměstnanost.....	17
2.3.1. Problém nezaměstnanosti.....	17
2.3.2. Kdo je nezaměstnaný a kdo nepracuje.....	19
2.3.3. Druhy nezaměstnanosti.....	19
2.3.4. Dobrovolná nezaměstnanost.....	20
2.3.5. Nedobrovolná nezaměstnanost.....	21
2.3.6. Dlouhodobá nezaměstnanost.....	21
2.3.7. Míra nezaměstnanosti.....	22
2.3.8. Problém plné zaměstnanosti a přirozené míry nezaměstnanosti.....	22
2.3.9. Nezaměstnanost a vzdělání.....	22
2.3.10. Trh práce.....	23
2.3.11. Co znamená zaměstnání a práce pro člověka.....	24
2.3.12. Základní strategie boje proti nezaměstnanosti.....	24
2.4. Zaměstnanost.....	27
2.4.1. Definice zaměstnanosti a dalších pojmů v této oblasti.....	27
2.4.2. Zaměstnanost v Evropské unii.....	28
2.4.3. Politika zaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů v Evropské unii.....	29
2.4.4. Regionální rozdíly v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Evropské unii.....	29
2.4.5. Zlepšení zaměstnatelnosti v rámci Evropské unii.....	29
2.4.6. Zaměstnanost a sociální oblast.....	30
2.5. Volný pohyb osob.....	30
2.5.1. Obsah svobody.....	30
2.5.2. Pracovníci a jejich práva.....	32
2.5.3. Sociální zabezpečení.....	32
2.5.4. Vzájemné uznávání nabyté kvalifikace.....	33
2.5.5. Europass.....	33
2.6. Lisabonská strategie.....	34
2.7. Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006.....	34



2.7.1.	Souvislosti a cíle národní politiky zaměstnanosti.....	35
2.7.2.	Zvyšování flexibility trhu práce a zaměstnanosti.....	35
2.7.3.	Strukturální problémy trhu práce.....	35
2.7.4.	Plnění tří průřezových cílů.....	36
2.8.	Hlavní směry zaměstnanosti (2005-2008).....	37
2.8.1.	Hlavní směry politik zaměstnanosti členských států.....	37
2.8.2.	Cíle a referenční úrovně stanovené v rámci evrop. strategie zaměstnanosti.....	38
<b>3.</b>	<b>METODICKÝ POSTUP.....</b>	<b>39</b>
3.1.	Cíl a obsah práce.....	39
3.2.	Pracovní postup.....	39
3.2.1.	Přípravná fáze.....	39
3.2.2.	Fáze sběru dat.....	42
3.2.3.	Zpracování dat.....	42
3.2.4.	Statistické zpracování.....	43
<b>4.</b>	<b>VÝSLEDKY.....</b>	<b>44</b>
4.1.	Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR.....	44
4.1.1.	Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR.....	44
4.1.2.	Srovnání zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR s jinými státy EU.....	46
4.1.3.	Zaměstnanost a sociální zabezpečení v ČR po vstupu do EU.....	51
4.1.4.	Vývoj nezaměstnanosti v jiných členských zemích po vstupu do EU.....	53
4.1.5.	Česká republika po roce členství v EU.....	54
4.2.	Výsledky prvního dotazníkového šetření.....	55
4.2.1.	Základní informace o výběrovém souboru prvního dotazníkového šetření.....	55
4.2.2.	Vyhodnocení a interpretace výsledků prvního dotazníkového šetření.....	55
4.3.	Výsledky druhého dotazníkového šetření.....	75
4.3.1.	Základní informace o výběrovém souboru druhého dotazníkového šetření.....	75
4.3.2.	Vyhodnocení a interpretace výsledků druhého dotazníkového šetření.....	75
<b>5.</b>	<b>DISKUSE.....</b>	<b>97</b>
5.1.	Souhrnná diskuse prvního dotazníkového šetření.....	97
5.2.	Souhrnná diskuse druhého dotazníkového šetření.....	100
5.3.	Závěrečná souhrnná diskuse.....	103
<b>6.</b>	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>104</b>
<b>7.</b>	<b>PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>107</b>
<b>8.</b>	<b>ABSTRAKT V AJ.....</b>	<b>109</b>
<b>9.</b>	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>110</b>
<b>10.</b>	<b>SEZNAM GRAFŮ.....</b>	<b>111</b>
<b>11.</b>	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....</b>	<b>112</b>
<b>12.</b>	<b>PŘÍLOHY.....</b>	<b>113</b>

# 1. ÚVOD

1. května 2004 se vstup České republiky do Evropské unie stal skutečností. Byl spojen s mnoha očekáváními pozitivními i negativními. Mnohá z nich se naplnila, jiná nikoli. Budiž řečeno, že se nenaplnila a nikdy nenaplní ta, která byla založena na nedostatku informací, nebo na informacích nepřesných či dokonce zájmově zkreslených. Vstup do Evropské unie byl proces multidimezionální, s dosahem do všech oblastí ekonomického a sociálního života. Významným způsobem se dotýká také oblasti trhu práce a obecněji problematiky zaměstnanosti, resp. nezaměstnanosti.

Evropská unie (dále jen EU) má za sebou třicetiletou historii úspěšného rozšiřování o nové státy a území. Nyní má 25 členských států se 450 mil. občanů. Jde o velkolepý projekt sjednocení evropského kontinentu, rozděleného po poslední světové válce, který je spojen s obavami obyčejných lidí, kteří se ptají, jaký má rozšiřování dopad na jejich každodenní život a životní úroveň.

Protože cesta k hospodářské vyrovnanosti je dlouhá a trnitá a může trvat celé generace, je utopii uvažovat v současnosti o rychle se vyrovnávající životní úrovni, ať už v pojmech makroekonomických agregátů, nebo v dalších sociálních parametrech. Cílem evropského sociálního modelu není ani vytvoření identických národních systémů, ani jednotného evropského. EU vychází z myšlenky, že dobré sociální klima a předpoklady pro kvalitní život lze vytvářet rámcově stanovením pravidel chování zavedením potřebných institucionálních prvků a právního pořádku, koordinací politik, a vytvářením předpokladů pro zvyšování hospodářské výkonnosti, která se pak projeví ve zlepšování sociálních parametrů životní úrovně.

Je nepochybné, že na EU lze jako na jakémkoliv uspořádání nalézt řadu slabých míst, spoustu nadměrné byrokracie a nedořešené záležitosti. Její strategická vize jde bezesporu správným cílem, i když už sama triáda cílů, jako je vysoká konkurenceschopnost, vysoká zaměstnanost a vysoká sociální koheze, je ve své podstatě konfliktní a její plnění bude náročné na vyvažování vzájemných vazeb, aby nedošlo k preferenci jednoho z cílů před ostatními.

Cílem této diplomové práce je podrobnější popis a analýza aspektů ovlivňujících vývoj zaměstnanosti v ČR před vstupem a po vstupu do EU a celkové zhodnocení současné situace.

## 2. LITERÁRNÍ PŘEHLED

### 2.1. Globalizace

#### 2.1.1. Pojem globalizace

„Globalizace“ jde od úst k ústům – módní slovo rychle se měnící v šiboleť, kouzelné zaklínadlo, univerzální klíč, který má odemknout brány ke všem dnešním i budoucím tajemstvím. Pro některé jde v „globalizaci“ o to, co musíme udělat, chceme-li být šťastni; pro jiné je příčinou našeho neštěstí. Pro všechny je však neodvolatelným osudem světa, nevratným během událostí a zároveň procesem, který každého z nás ovlivňuje stejnou měrou a stejným způsobem (Bauman, 1999).

Globalizace může být vnímána jako osvobozující proces, který je velkou šancí pro budoucnost. Na druhé straně je také pociťována jako ohrožení vlastní identity, neboť pro řadu jedinců je velmi těžké se smířit s tím, že život je velmi mnohostranný tj.: existuje mnoho různých forem života (životních filozofií) a víry (Hlubinková, 2002).

Na nejvýše položené místo mezi žádanými hodnotami se tlačí mobilita – a svoboda pohybu, trvale vzácná a nerovně distribuovaná komodita, se záhy stává hlavním stratifikačním faktorem naší pozdně moderní či postmoderní doby (Bauman, 1999).

Stěhování je stále snazší spolu s tím, jak klesají náklady na dopravy a rostou příjmy v rozvojových zemích. Avšak v chudých zemích se spolu s rychle rostoucími příjmy podniky k přesunům snižují (Jeníček, 2002).

#### 2.1.2. Globalizační tendence

Globalizační tendence přinášejí převratné změny, jejich obsah lze srovnat se změnami, které proběhly v době průmyslové revoluce. Lze říci, že závěr dvacátého století představuje konec celého určitého řádu věcí. Konec paradigmatu pozitivisticko-vědeckého, který dospěl z hlediska ekonomického k vrcholům „industriálního“ světa. Začíná paradigma nového světa „postindustriálního“ (globálního), kde základem ekonomiky nebude půda, peníze ani suroviny, ale intelektuální kapitál. Svět vstupuje do „nové ekonomiky“. Nová ekonomika – „ekonomika znalostí“ spojená s plným využíváním lidského kapitálu – akcentuje schopnost uvést do nových souvislostí znalosti, vědomosti a dovednosti jako hybné síly inovací. Rozvoj lidského potenciálu s jeho tvůrčími schopnostmi bude tím, co bude rozhodovat

o konkurenceschopnosti podniků a zároveň s tímto stoupá význam způsobu řízení lidských zdrojů.

Snaha obstát v procesu globalizace souvisí se zvládnáním interkulturálních prvků v tomto globálním a multikulturním prostoru na jedné straně, ale vyvolává potřebu neztratit svou identitu, a to upevněním „svých kořenů“ ve vlastní kultuře, na straně druhé. Jinými slovy je nezbytností zvládat globální proměny civilizace s otevřeností k jejím kulturním aspektům a zároveň je nutností uchovat si kulturně regionální specifika. V rámci EU je propagace stále těsnějšího svazku a spolupráce spojována s podporou regionů, nikoli „národnostních států“. Je to projev určité formy globalizace na evropské úrovni, která pomáhá Evropě obstát v rámci globalizace celosvětové. Přičemž rozšiřující se EU hledá společné hodnoty, společnou kulturní entitu pro celé své společenství (Krninská, 2002, A).

### **2.1.3. Globalizace a interkulturní management**

Globální svět s různorodými interkulturními a multikulturními prvky lidského společenství vstupuje i do oblasti lidských zdrojů. Schopnost k vyspělé interkulturní komunikaci bude patřit k zásadním a důležitým východiskům rozvoje lidského potenciálu při řízení lidských zdrojů. Nebude dostačující znalost cizích jazyků, ale i znalost cizích kultur a především uvědomění a pochopení kultury vlastní (Krninská, 2002, A).

### **2.1.4. Ekonomická definice globalizace**

Globalizace je převážně chápána jako proces celosvětového, informačního, technologického a ekonomického propojování. Tyto vize globalizace kladou důraz na volný pohyb peněz, zvláště kapitálu, služeb, zboží, pracovních sil a vytváření odpovídajících nadnárodních institucí. V obecné rovině charakterizoval americký ekonom J. Sachs in Krejčí (2000) globalizaci jako reformy, „jejichž jádro tvoří šest společných bodů“:

1. volný mezinárodní obchod;
2. konvertibilita měny;
3. soukromé vlastnictví jako hlavní mechanismu ekonomického růstu;
4. kooperativní vlastnictví jako dominující organizační formu velkých podniků;
5. otevřenost pro zahraniční investice;
6. členství v hlavních ekonomických institucích, včetně Mezinárodního měnového fondu, Světové banky a ...Světové obchodní organizace.

## 2.2. Evropská unie

### 2.2.1. Evropa

I v politice je dnes „Evropa“ výraz, který má samozřejmý obsah. Ten tvoří nejen geografické vymezení, ale i představa o specifickém obyvatelstvu, jeho materiální i duchovní kultuře i politice. Evropa je svébytný *genius loci*, tedy prostředí, které, jak píše slovenský teoretik synergetiky K. Vanička in Krejčí (2000), v součinnosti s člověkem má schopnost produkovat kulturu, inspirovat k objevům a činům, které na jiném místě světa v témže čase nelze zaznamenat. Podle K. Vaničky in Krejčí (2000) pojem *genius loci* „vyzvedá ty klíčové vlastnosti vztahů člověka s územím a jeho samoregulační mechanismy, které znamenají předpoklady rozvoje“. Současná Evropa tedy v sobě skrývá zakódovanou a akumulovanou informaci o procesech, které formovaly její kulturu i geopolitickou strukturu. Evropa je historickogeografický pojem označující specifické ohnisko civilizační tvorby.

### 2.2.2. Scénáře Evropa 2010

*„Každá epocha je epochou přechodu. O budoucnosti, či spíše o budoucnostech, víme pouze jediné: nebude vypadat jako současnost“.*

(Jorge Luis Borges in Bartrand, G.; Michalski, A.; Pench, L. R., 1999)

Názor, že Evropa stojí na počátku třetího tisíciletí před mnoha problémy, si získal širokou podporu. Obecně je přijímána i skutečnost, že naše společnosti a jejich hodnoty a tradice se rychle mění. Každodenním námětem bezpočtu veřejných debat jsou hrozby a bez ustání opakují, že musíme nalézt nové způsoby, jak se vypořádat se složitostí současného světa. Avšak konkrétní příklady, které by lidem umožnily učinit si představu o tom, jak by budoucnost Evropy mohla vypadat, jsou předkládány jen velmi zřídka. Ještě méně se setkáváme s ucelenými a srovnávacími představami o tom, jak by se Evropa mohla v závislosti na krocích a rozhodnutích učiněných dnes vyvíjet v budoucnu. U vědomí této mezery zahájil Útvar perspektivních studií Evropské komise na počátku roku 1997 projekt Scénáře Evropa 2010, s cílem vytvořit soubor ucelených a podnětných představ o evropské budoucnosti.

Scénáře jsou svou podstatou fiktivní. Pokud autoři projevili příliš velkou, nebo naopak příliš malou představivost, padá odpovědnost pouze na jejich hlavu. Jejich názory ani představy nelze považovat za stanovisko Evropské komise.

Scénáře jsou svou povahou zcela kvalitativní. Předkládají několik možných, vnitřně ucelených, představ o budoucnosti Evropy, které si nijak nečiní nárok na zadušenost. Scénáře

nejsou, a nemohou být, ani projekcí budoucnosti, ani předpovědí pravděpodobnosti určitého výsledku. Žádný ze scénářů záměrně není ani zcela růžový ani naprosto chmurný. Každý scénář obsahuje pozitivní i negativní rysy, které vytvářejí mnohovýznamný, dokonce kontrastní, obraz budoucnosti – ale takový je přeci i náš současný svět. Cílem tohoto úkolu nebylo vynášet hodnotové soudy, protože „dobrý“ a „špatný“ může v příslušném kontextu znamenat pro různé lidi různé věci (Bartrand, G.; Michalski, A.; Pench, L. R., 1999).

Schéma č. 1: Přehled scénářů ve zkratce

Scénář	Vítězné trhy	Sto květů	Sdílená odpovědnost	Tvořivé společnosti	Neklidná sousedství
<b>Vládní moc: politika</b>	Nové politické elity vs. byrokracie a odbory. Regiony vs. ústřední vlády (národní a EU). „Nerovnost vládnutí“ v lokalitách a sociálních skupinách. Důležitost nátlakových skupin a soukromých médií. Politika „řádu a zákona“.	Regiony a lokality vs. ústřední vlády (nový středověk městských států). Krize velkých úřednických aparátů a národních států. Vznik nových států.	Nový politici vs. staří byrokrati. Evropská iniciativa reformovat veřejný sektor (2001): subsidiarita na všech úrovních (charty regulující vztahy mezi EU a členskými státy a regiony).	Násilné povstání (v řadě zemí vyvolaná koordinovaným plánem EU omezit sociální zabezpečení). Celoevropská fóra (agory) diskutující o budoucnosti evropských společností.	(Velké) národní státy využívají ohrožení bezpečnosti k opětovnému získání vládní autority. Politika „řádu a zákona“. Posun politického těžiště k pravicovému populismu.
<b>Široká veřejnost</b>	Lidé se stahují z veřejného života. Nedůvěra ke kolektivnímu postupu. Úspěch jednorázových nevládních organizací.	Aktivita na místní úrovni, apatie na národní a evropské úrovni. Nedůvěra ve vlády a velké podniky (včetně médií): neposlušnost, vyhýbání se daním.	Důležitá menšina „aktivních občanů“ udržující politický život a život společnosti. Široký konsensus ohledně reformy veřejných a sociálních institucí.	Vzrůstající účast na životě společnosti a v politice po období sociálních nepokojů. Důležitost sociálních podnikatelů“ propojených přes celou Evropu.	Politická pasivita a široká podpora autoritářství. Média podněcují obavy z odlišnosti.
<b>Správa</b>	Zredukování veřejného sektoru. Oslabení veřejných služeb. Soukromý sektor přebírá tradiční veřejné funkce.	Národní správy převážně neschopny se zreformovat. Vrstující nedůležitost úřadů.	Reforma veřejného sektoru podle zásad: decentralizace, průhlednosti, odpovědnosti a subsidiarity.	Prolnutí veřejného a soukromého neziskového sektoru: nevládní organizace činné v zajišťování veřejných služeb.	Reforma veřejného sektoru neúspěšná. Bezpečnost má přednost před průhledností. Centralismus brání pružnosti.
<b>Trh práce a sociální politika</b>	Deregulace a individualizace vztahů v průmyslu. Úpadek a zánik odborů. Snížení výdajů na systém sociálního zabezpečení.	Zvládaná flexibilita v některých zemích, neformální flexibilita v jiných zemích. Všeobecný vzestup melouchaření a „šedého sektoru“.	„Soutěživá korporacnost“: odbory získávají i netradiční pracovníky; zaměstnavatelé odmítají individualizace vztahů v průmyslu	„Zelená korporacnost“ s důležitou rolí neziskového sektoru. Reformy trhu práce a sociálního státu: omezená flexibilizace zákonů trhu.	Nedokončená reforma trhu práce a sociálního státu. Nerovnoměrná deregulace a trhy dvojí práce.
<b>Globalizace</b>	Silně vrůstající svoboda obchodování a investování.	Globalizace postupuje setrvačností.	Globalizace /regionalizace postupuje.	Politicky vyvolané zpomalení globalizace.	Zpomalení globalizace.
<b>Instituce EU</b>	Reforma institucí maximální.	Žádná reforma institucí.	Počáteční omezená reforma institucí.	Omezená reforma institucí.	Počáteční omezená reforma institucí.
<b>Kultura /hodnoty</b>	Silný důraz na soběstačnost. Rozšířený pocit nejistoty.	Víra v sousedskou solidaritu a místní svépomoc: obzvláště činné jsou ženy.	Obnovení sociálního a ekologického povědomí. Víra v odpovědnost a občanskou solidaritu.	Revoluční sociální a ekologické povědomí. Podpora tvořivosti veřejnosti.	Vrstující nechuť riskovat. Obavy z budoucnosti.

(Bartrand, G.; Michalski, A.; Pench, L. R., 1999)

### 2.2.3. Zrod Evropské unie

Dle Cihelkové (2003) se spolupráce stala novým fenoménem, který kráčí ruku v ruce s globalizací světové ekonomiky, a zároveň je to jediný možný směr, kterým se svět může ubírat ...

EU se stala víc než symbolem možnosti funkcionální integrace. Již J. Monet, první předseda Evropského společenství uhlí a oceli, viděl ve sjednocení trhu těchto komodit u šesti členských států nástroj sjednocování jejich politiky v sociálním zabezpečení a dopravě. Do hry se dostala tzv. expanzivní logika sektorové integrace. Jedná se o stále košatější propojování spolupráce ve vybraných ekonomicko-sociálních oblastech, které jsou do značné míry nepolitické. Toto větvení součinnosti má za následek pronikání tlaků a požadavků na sjednocení do stále nových oblastí, a to i do politických. Konečným „vedlejším“ výsledkem tohoto nabalování ekonomicko-sociálních sektorových integrací by tak mělo být sjednocení politické. Tato vývojová logika umožnila zrod EU v její dnešní podobě – tedy s určitým deficitem demokracie, jistým institucionálním a právním chaosem, nad nimiž však vítězí vědomí výhody, zájmu a zatím i odhodlání pokračovat v prohlubování integrace (Krejčí, 2000).

### 2.2.4. Nutnost integrace

Z faktorů, na jejichž velký význam upozornila geopolitika, si zachovávají trvalou platnost dva: geografie a demografie. Velikost území, jeho umístění a surovinový i zemědělský potenciál si udržují svoji hodnotu při vymezování absolutní moci státu. Právě tak počet obyvatelstva, jeho organizace, vzdělanost a morální jednota zůstávají trvalou složkou mocenského potenciálu.

Dle Krejčího (2000) zmapování těchto geopolitických faktorů v oblasti měkké moci Česka a Slovenska vede k jednoznačným závěrům:

- Území Česka i Slovenska je natolik malé a nedostatečně vybavené strategickými surovinami, že vylučuje autarkické zajištění životních potřeb. Řečeno jinak, ani převod veškerého ekonomického potenciálu do podoby síly by nestačil k zajištění jejich bezpečnosti v případě vojenského ohrožení ze strany velmocí.
- Civilizační zákonitosti vylučují, aby izolované národní hospodářství mohlo uspokojit základní a kulturní potřeby českého i slovenského národa. Nesoběstačnost z hlediska zajištění kulturních potřeb, a to jak pokud jde o množství, tak i s ohledem na nezbytnost nepřetržitých inovací, je obecný jev v podmínkách globalizace. V síti

komplexní vzájemné závislosti, která se takto vytváří, představují ovšem český a slovenský stát ten pól v asymetrických vztazích, který přerušením kontaktů ztrácí mnohem více než případně odtržená velmoc.

### **2.2.5. Důvody vstupu do Evropské unie**

Důvody vstupu do EU jsou zásadní a ve středoevropském prostoru na začátku 21. století neoddiskutovatelné. Česko a Slovensko nejsou schopny ekonomicky konkurovat nadnárodními korporacím a na světovém finančním trhu. EU by mohla být ochranou malých středoevropských národů proti nešvarům globalizace. Zároveň tak malé státy a národy střední Evropy mohou získat podíl na rozhodování, jakým směrem se bude EU v globalizaci ubírat – zda bude tento velký ekonomický celek podporovat odbourávání hrozivých tendencí globalizace, nebo bude na nové nerovnosti parazitovat.

V celé východní Evropě neexistuje vnitřní síla, která by dokázala napravit osudové chyby transformace. V nevyváženém pronikání nadnárodních monopolů, v prosazení koncepce nezávislé národní banky, která jako nástroj globalizace provádí měnovou politiku nezávislou na vnitrostátních orgánech, ale závislou na projektech Mezinárodního měnového fondu (MMF) a Světové banky, ve slabosti konvertibilní měny vůči virtuálním finančním spekulantům atd. došlo k faktickému rozmělnění státní suverenity: velké společenské oblasti jsou mimo kontrolu volených reprezentantů lidu. Tyto sféry sociálního života mohou být zpětně přiblíženy demokratické kontrole jen pomocí členství v ekonomicky silnějším nadnárodním celku. Pouze napojení na standardy a instituce EU dává na ději, že se postsocialistické země střední Evropy v budoucnosti – a to nikoliv blízké – dočkají cílových met roku 1989 (Krejčí, 2000).

### **2.2.6. Občanství Evropské unie**

Institut evropského občanství byl zaveden Maastrichtskou smlouvou o EU. Je vyjádřením myšlenky evropské pospolitosti lidí a důkazem, že evropská integrace již dávno překročila ekonomický rámec. Je třeba ovšem hned na počátku jasně uvést, že občanství Unie není institutem analogickým státnímu občanství. Je jen jakousi „nadstavbou“, která ponechá státní občanství jednotlivých členských států nedotčeno. Nenahrazuje je, pouze je doplňuje určitými právy na komunitární úrovni.



Občanem Unie je každá osoba, která má státní příslušnost některého členského státu. Práva občanů Unie jsou tato:

1. Každý občan Unie má právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států s výhradou omezení a podmínek stanovených Smlouvou Evropského společenství (ES) a prováděcími předpisy.
2. Každý občan Unie pobývající v členském státě, jehož není příslušníkem, má právo volit a být volen v obecních volbách v členském státě, v němž pobývá, a to za stejných podmínek jako příslušníci tohoto státu.
3. Každý občan Unie pobývající v členském státě, jehož není příslušníkem, má právo volit a být volen ve volbách do Evropského parlamentu v členském státě, v němž pobývá, a to za stejných podmínek jako příslušníci tohoto státu.
4. Každý občan Unie má na území třetí země, v níž členský stát, jehož je příslušníkem, nemá své zastoupení, právo na ochranu diplomatickými nebo konzulárními orgány kteréhokoli členského státu za stejných podmínek jako příslušníci tohoto státu.
5. Každý občan Unie má petiční právo v Evropském parlamentu podle článku 194 (138d).
6. Každý občan se může obracet na ombudsmana ustanoveného podle článku 195 (138e), (Týč, 2004).

### **2.2.7. Regionální politika Evropské unie**

Definice regionální politiky z Aktu o jednotné Evropě z roku 1986 zní: „K podpoře celkového harmonického vývoje Společenství rozvíjí a uskutečňuje aktivity vedoucí k posilování své hospodářské a sociální soudržnosti. Společenství se zaměřuje zvláště na zmenšování nerovnoměrností mezi různými regiony a zaostalostí regionů, jimž se dostává nejmenší podpory“ (Hrabánková, 1999).

### **2.2.8. Regionální politika v České republice**

Výraznější regionální disproporce v ČR představují závažný problém a je nutné zaměřit se prostřednictvím účelné regionální politiky především na pomoc regionům se zaostávajícím ekonomickým rozvojem.

Ukazuje se, že rozdílný regionální vývoj se sám zpětně prosazuje do opatření, která souvisejí s regionální politikou. Tam, kde v regionech začne vznikat a polarizovat se určité sociální napětí, například zvýšená míra nezaměstnanosti (Bruntál, Louny, Vsetín, Znojmo

atd.) apod., dojde zpětně k analyzování vzniklé situace a následnému řešení pro dodatečné odstranění důsledků nastalého stavu. Obdobně tomu může být u nadměrného zatížení ekologického systému (Ústí n.L., Chomutov, Sokolov) apod. Regionální politika by však neměla následně pouze tlumit tyto sociální a ekologické kolapsy, ale cíleně jim předcházet s pomocí řady opatření, především výběrem a podporou toho rozvojového potenciálu, který má v daném regionu růstové předpoklady a nejméně zajistí budoucí rozvoj regionu. Jde o to, redukovat prostorové nevyváženosti, hlavně v důsledku nerovnoměrného vývoje ekonomických aktivit, prosperity a konkurenceschopnosti jednotlivých regionů. K realizaci tohoto záměru přispějí vládou ČR schválené Zásady regionální politiky, které staví na integrovaném přístupu k regionálnímu rozvoji (Hrabánková, 1999).

### 2.2.9. Územně statistické jednotky - NUTS

V EU se pro nejrůznější vzájemná porovnávání používá tzv. nomenklatura územních statistických jednotek NUTS (z francouzského „Nomenclature des unités territoriales statistiques“). Zásadní význam má jejich vymezení pro statistické potřeby EU a pro účely zařazení regionů různé úrovně pod jednotlivé cíle s regionálním dopadem strukturální politiky EU.

- **NUTS I** – je územní jednotkou typu velkých oblastí (zemí, makroregionů) daného státu (největší regionální srovnávací jednotkou) tvoří ji obvykle několik jednotek v úrovni NUTS II. ČR bude vedena jako NUTS I.
- **NUTS II** – je jednotkou řádově nižší, obvykle odpovídá úrovni středního článku územně správního členění daného státu. Velikost se v případě těchto územních jednotek pohybuje u počtu obyvatel mezi jedním až dvěma miliony obyvatel (méně má například Rakousko a Finsko, průměr EU je 1,83 mil. Obyvatel), rozloha území se pak u menších států srovnatelných s ČR pohybuje mezi 3 až 10 tis. km<sup>2</sup> (průměr EU činí 23 tis. km<sup>2</sup>).
- **NUTS III** – je jednotkou vesměs odpovídající úrovni nejnižšího územně správních regionu státní správy (úroveň okresů a případ. krajů). U menších států EU se velikost v počtu obyvatel pohybuje mezi 200 až 400 tisíci, přičemž průměr EU činí 410 tisíc obyvatel. Rozloha jednotek se pak u menších států pohybuje mezi 1 až 3 tis. km<sup>2</sup> (průměr EU je 5, 4 tis. km<sup>2</sup>).
- **NUTS IV** – představuje úroveň okresů, případně mikroregionů. Zařazení okresů ČR odpovídá počtem obyvatel i rozlohou zvyklostem v EU.

- NUTS V – jedná se o úroveň obcí, případně „pověřených“ obcí, tj. obcí s přenesenou působností státní správy. Definice NUTS v ČR odpovídá standardům EU, přestože má v ČR cca 30% obcí méně než 200 trvale bydlících obyvatel (Hrabánková, 1999).

#### **2.2.10. Význam strukturálních fondů**

Strukturální politika EU je významnou součástí celkové politiky a je výrazem solidarity zemí s vysokým ekonomickým potenciálem vůči těm, které za nimi ekonomicky zaostávají. Strukturální politika EU je v souladu s tímto principem zaměřena na vytváření srovnatelných podmínek pro hospodářskou soutěž mezi členskými státy. Je to politika ekonomické a sociální soudržnosti, která vyjadřuje obecnou vůli po solidaritě v EU.

Významným nástrojem pro uskutečňování strukturální politiky EU jsou strukturální fondy, jejichž prostřednictvím je možno exaktně vymezené oblasti podle existujících strukturálních cílů EU podporovat. Tyto fondy jsou součástí rozpočtu EU. Základním cílem strukturálních fondů je tedy především napomáhat vytvoření ekonomické a sociální rovnováhy v rámci EU a postupně snižovat rozdíly mezi jednotlivými regiony (Hrabánková, 1999).

#### **2.2.11. Evropský sociální fond (ESF)**

Evropský sociální fond poskytuje finanční prostředky na realizaci projektů zvyšujících životní úroveň prostřednictvím zlepšení příležitostí pro zaměstnávání pracovníků na společném trhu. Usiluje o snížení nezaměstnanosti, usnadnění přístupu k zaměstnávání, zvýšení geografické a profesní mobility pracovníků uvnitř EU a zvýšení jejich adaptability na technologické změny, zejména prostřednictvím profesního vzdělávání a rekvalifikací.

Podpora z ESF je poskytována v oblastech všech tří cílů strukturální politiky v rámci Evropské unie:

**Cíl 1** – Podpora regionů, jejichž rozvoj zaostává, tzn. HDP/obyv. je nižší než 75% průměru Evropských společenství.

**Cíl 2** – Podpora hospodářské a sociální soudržnosti oblastí, které čelí strukturálním obtížím.

**Cíl 3** – Úprava a modernizace politiky a systémů vzdělávání, školení a zaměstnanosti.

ESF je finanční nástroj, s jehož pomocí je realizována Evropská strategie zaměstnanosti založená na čtyřech základních pilířích:

- **Zlepšení zaměstnatelnosti** – podpora nezbytného vzdělání, odpovídajících schopností a motivace k získání a udržení si zaměstnání u všech osob vstupujících na trh práce.
- **Rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst** – podpora podmínek pro založení, fungování a rozvoj podniků poskytujících pracovní místa.
- **Podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců** – podpora flexibility a inovací na pracovišti s cílem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti a vytvoření a zachování pracovních míst.
- **Posilování rovných příležitostí pro muže a ženy** – odstraňování všech forem diskriminace v přístupu k pracovním příležitostem a odměňování (ESF, <http://www.esf.cz>)

## 2.3. Nezaměstnanost

### 2.3.1. Problém nezaměstnanosti

Je nutno poznamenat, že nezaměstnanost není považována za vážný ekonomický, ale ani za sociální problém, pokud se nestává masovou. Obvykle se vychází z faktu, že samotná existence nezaměstnanosti je vlastně přirozeným fenoménem a atributem svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii. Její existence primárně vyplývá a je ospravedlňována potřebami:

- **pohybu ekonomiky**, který si vyžaduje i odpovídající pohyb pracovníků, což je spojeno s určitým časem, v kterém se oba pohyby vzájemně přizpůsobují;
- **svobodné volby osob**, jejich svobodného rozhodování o tom, zda přijmou zaměstnání, nebo zda budou existenčně závislé na jiných příjmech než na příjmech realizovaných na trhu práce, zejména na různých dávkách sociálního státu (welfare state), podporách od charitativních organizací nebo ze strany rodiny, či na příjmech z činnosti v neformální ekonomice.

Vyrovnat se s přirozenou frikční nezaměstnaností (danou počtem osob zůstávajících bez práce krátce, jen do nalezení nového zaměstnání) není pro společnost tak obtížné. Je to otázka uplatnění dvou mechanismů. Na jedné straně rozvinutého systému pojištění proti nezaměstnanosti, schopného nezaměstnanou osobu (i osoby závislé na jejím příjmu, zejména příslušníky její rodiny) podržet existenčně po krátkou dobu hledání nového zaměstnání. Na druhé straně široce rozprostřeného systému institucí služeb zaměstnanosti (v první řadě úřadů

práce), pomáhajícího nezaměstnaným orientovat se rychle a efektivně na trhu práce (zejména zprostředkováním mezi nezaměstnanými a potenciálními zaměstnavateli) a eventuálně zvyšovat jejich šanci na tomto trhu rozvojem těch schopností, po kterých je momentálně na trhu poptávka (zejména prostřednictvím rekvalifikace).

Pokud se však nezaměstnanost stává masovou a doba trvání jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje, dostává se nezaměstnanost do centra pozornosti nejen těch, kdo ztrácejí práci, ale i do centra pozornosti celé společnosti a jejích státních a politických institucí. Masová nezaměstnanost vytváří pro společnost i pro vládu vážné problémy finančního (náklady na nezbytnou podporu vzrůstajícího počtu osob bez příjmu ze zaměstnání), organizačního (potřeba rozsáhlého a byrokratizovaného aparátu služeb zaměstnanosti) a politického charakteru.

Nezaměstnanost je spojena s existencí trhu, konkrétně trhu práce. Představuje důsledek a současně projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Masová nezaměstnanost je pak nerovnováhou způsobenou takovou změnou v poptávce či v nabídce pracovní síly, která vytvoří na trhu práce masovou převahu na straně její nabídky.

#### **Může k tomu dojít:**

- **snížením poptávky po práci** ať již v důsledku cyklických krizí nebo v důsledku technologického pokroku; který vede ke snížení potřeby živé práce pro produkci stejného rozsahu výroby a služeb;
- **zvýšením nabídky na trhu práce**, zejména v důsledku nových početných vstupů na trh práce;
- **disproporcí mezi strukturou nabídky a poptávky**, kdy existuje na jedné straně rozsáhlá nezaměstnanost a na druhé straně nezanedbatelný počet volných pracovních míst. To znamená, že nezaměstnaní nemají vlastnosti, které tato pracovní místa vyžadují.

Nezaměstnanost a zvláště masová nezaměstnanost není ovšem jen ekonomickým problémem. Nejde jen o „nerovnováhu na trhu práce“, ale i o její důsledky pro život jedince i společnosti a o mechanismy, kterými společnost těmto důsledkům čelí. V tomto ohledu je dlouhodobá nezaměstnanost i psychologickým, sociálním a kulturním problémem. Především proto, že vytlačuje rostoucí počet osob mimo hlavní proud společenského života a činí z nich klienty sociálního státu se všemi důsledky pro jejich životní úroveň i existenciální pocity .

Je zde tedy řada důvodů, proč se společnosti snaží mnoha způsoby (zejména prostřednictvím státu) čelit problému nezaměstnanosti. Jsou to především zcela pragmatické otázky ekonomické efektivity, nákladů s nezaměstnaností spojených a sociálního smíru, ale i problémy vlivu nezaměstnanosti na sociální strukturu společnosti a morálně motivovaná snaha kompenzovat princip soutěživosti principem solidarity s těmi, kdo v této soutěži nestačí držet krok. A to tak, aby ekonomické efektivity bylo dosahováno za společensky únosnou cenu (Mareš, 2002).

### **2.3.2. Kdo je nezaměstnaný a kdo jen nepracuje**

Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potěšení, či v rámci domácnosti, od zaměstnání. Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnujícím i materiální odměnu za její výkon. Toto zpřesnění dovoluje eliminovat z našich úvah o nezaměstnanosti domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemnou výpomoc, dobrovolnou práci pro dobročinné účely a další práce nevykonávané pro ekonomické cíle. Jejich ztráta nemá za následek nezaměstnanost. Ta je tedy nikoliv protikladem práce, ale zaměstnání. Nejde tedy o to „nemít práci“, ale o to „nemít placené zaměstnání“ (Mareš, 2002).

### **2.3.3. Druhy nezaměstnanosti**

#### **a) Frikční nezaměstnanost**

V každém okamžiku se na trhu práce vyskytuje v důsledku mobility pracovníků, na straně nabídky práce řada osob bez placeného zaměstnání. Mezi pracovními místy totiž dochází běžně k přesunům osob, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění (Mareš, 2002).

Někteří lidé jsou dočasně nezaměstnaní, protože opustili původní zaměstnání a po nějakou dobu si hledají nové místo. Toto hledání jim zabere určitý čas, protože se mnohdy zdráhají přijmout hned první nabídku – očekávají lepší nabídky a chtějí si vybrat (Holman, 2002).

#### **b) Strukturální nezaměstnanost**

Vedle běžné změny zaměstnání, která je jádrem frikční nezaměstnanosti, ztrácí řada pracovníků své zaměstnání i díky rozpadu neefektivních podniků a institucí a díky eliminaci

celých starých odvětví a díky likvidaci umělé přezaměstnanosti. Lidé, kteří se takto stávají nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají své bydliště. Požadovány jsou nové profese, kvalifikace, dovednosti i jiná územní distribuce práce. Tak se mění struktura poptávky po práci, které se struktura její nabídky jen obtížně přizpůsobuje. Pak se hovoří o nezaměstnanosti strukturální jako o výsledku nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce (Mareš, 2002).

Strukturální nezaměstnanost obvykle trvá déle než frikční nezaměstnanost. Strukturální nezaměstnanost také znamená větší zásah do života člověka. Není nijak snadné změnit profesi, projít rekvalifikačními kurzy, zvyknout si na nové povolání. Ale strukturální změny probíhají v ekonomice neustále, protože se neustále mění struktura poptávky. Nelze se jim bránit, snaha o potlačování strukturálních změn by ekonomiku vyřadila ze světové soutěže a vedla by k jejímu zastarání. Proto je i strukturální nezaměstnanost přirozenou a nevyhnutelnou součástí každé ekonomiky (Holman, 2002).

#### **c) Cyklická nezaměstnanost**

Pod cyklickou nezaměstnaností se rozumí nezaměstnanost, která je vyvolána cyklickými změnami (efektivní poptávky, produkce) v makroekonomickém rozměru. Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat (Kotýnková, 2003).

#### **d) Sezónní nezaměstnanost**

Je to nezaměstnanost, která je krátkodobá a způsobuje ji diskontinuita produkce v odvětvích, kde je výroba závislá na počasí – stavebnictví, povrchová těžba nerostných surovin, zemědělství, lesnictví, rybolov – a její důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích, jako cukrovarnický a konzervářský průmysl (Kotýnková, 2003).

#### **2.3.4. Dobrovolná nezaměstnanost**

Je taková nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný hledá práci, ovšem za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá. Proto také nemůže práci najít. Na čem závisí výše a délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti? Na tom, jaké alternativní příležitosti mají nezaměstnaní. Mezi jejich alternativní příležitosti patří podpory v nezaměstnanosti. Jsou-li podpory v nezaměstnanosti úzké a doba jejich poskytování krátká, je dobrovolná nezaměstnanost

nížká, protože jsou nezaměstnaní lidé motivováni k tomu, aby si rychle našli nové zaměstnání. Není vždy snadné rozpoznat, kdy je nezaměstnanost dobrovolná a kdy ne. Ale důkazy o existenci dobrovolné nezaměstnanosti nalézáme dost často (Holman, 2002).

### **2.3.5. Nedobrovolná nezaměstnanost**

Nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá (někteří z nich by akceptovali dokonce mzdu nižší), avšak nemohou ji najít. Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou překážky bránící poklesu mezd. Jednou z nich bývají odbory, pokud si jako jeden z hlavních cílů vytknou prosazování vysokých mezd. Odbory se brání poklesu mezd často i tehdy, kdy se na trhu práce objevuje nezaměstnanost. Mnohdy si ani neuvědomují, že svými mzdovými požadavky vyvolávají nedobrovolnou nezaměstnanost a že tím poškozují zaměstnance více, než kdyby mzdy mohly poklesnout na úroveň tržní rovnováhy.

Nedobrovolná nezaměstnanost má pro člověka horší důsledky než dobrovolná nezaměstnanost. Zatímco dobrovolně nezaměstnaný odmítá místa, která nejsou placena podle jeho představ a hledá něco lepšího, nedobrovolně nezaměstnaný si nevybírá, chce přijmout práci za převládající (často i za nižší) mzdu, a přesto ji nenachází. Nedobrovolná nezaměstnanost se tak stává pro člověka nejen zdrojem existenčních potíží, ale i pocitu zklamání a beznaděje. Dalším negativním dopadem nedobrovolné nezaměstnanosti je to, že může postihnout lidi, kteří nemají dobré alternativní příležitosti, protože je pro ně rekvalifikace nebo nalezení jiného zdroje obživy velmi obtížné (Holman, 2002).

### **2.3.6. Dlouhodobá nezaměstnanost**

Přirozením znakem tržní ekonomiky je, že neustále přizpůsobuje svou strukturu měnícím se poptávkám. Průvodním jevem jsou pohyby na pracovních trzích, při nichž mnoho lidí stále do nezaměstnanosti „vstupuje“ a opět z ní „vystupuje“. Pokud je nezaměstnanost krátkodobá, nepůsobí lidem, žádné vážnější problémy. Skutečným problémem je dlouhodobá nezaměstnanost. Dlouhodobá nezaměstnanost může mít vážné sociální důsledky, může přivodit existenční potíže člověka a jeho rodiny, ztrátu kvalifikace a ztrátu sebeúcty.

Proto bychom měli nezaměstnanost posuzovat nejen podle její výše, ale také (a možná především) podle její délky. Trpí-li ekonomika dlouhodobou nezaměstnaností, kdy je mnoho lidí nezaměstnaných nikoli měsíce, nýbrž léta, je to signál, že něco není v pořádku (Holman, 2002).



### 2.3.7. Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je podílem nezaměstnaných v celku práce schopné populace, přičemž je i zde v různé podobě přihlíženo k ochotě této populace pracovat (Mareš, 2002).

Trh práce je jako každý trh a působí na něm stejné ekonomické zákony. A přece je jiný vyskytuje se na něm nezaměstnanost. Nezaměstnanost měříme ukazatelem míry

$$\text{nezaměstnanosti: } u = \frac{U}{L+U}$$

Kde  $u$  je míra nezaměstnanosti (vyjádřena v %).  $U$  je počet nezaměstnaných a  $L$  je počet zaměstnaných. Nezaměstnaným nazveme jen toho, kdo nemá práci a nějakou si hledá. Hledání zaměstnání je nezbytným znakem nezaměstnaného. Člověka, který není zaměstnán, ale který ani žádnou práci nehledá, nemá smysl nazývat nezaměstnaným (Holman, 2002).

### 2.3.8. Problém plné zaměstnanosti a přirozené míry nezaměstnanosti

Plná zaměstnanost je většinou chápána jako stav, kdy ten kdo chce pracovat a akceptovat přitom mzdu, kterou mu zaměstnavatelé za daných podmínek mohou nabídnout, zaměstnání vždy najde. Za míru odpovídající plné zaměstnanosti je považována přibližně její 2-4% úroveň. Překročení této hranice, jak směrem dolů, tak i směrem nahoru bývá většinou považováno za nežádoucí. Někdy se také hovoří o přirozené nezaměstnanosti, což je taková její úroveň, která reflektuje strukturální charakteristiky trhu práce a zboží, náklady shromažďování informací o volných pracovních místech a pracovních možnostech a náklady na mobilitu pracovních sil (Mareš, 2002).

### 2.3.9. Nezaměstnanost a vzdělání

Během posledního století se prosazuje dlouhodobá tendence růstu poptávky po pracovních profesích s vyšším vzděláním. Poptávka po těchto profesích roste dlouhodobě rychleji než poptávka profesích málo kvalifikovaných. Proto pozorujeme vyšší nezaměstnanost u lidí méně kvalifikovaných lidí a naopak značně nižší nezaměstnanost u lidí s vysokoškolským vzděláním. Jde svým způsobem také o strukturální nezaměstnanost vyvolávanou tím, že se rychleji rozvíjí ta odvětví, která vyžadují práci s vyšším vzděláním, zatímco odvětví využívající málo kvalifikovanou práci rostou pomaleji (Holman, 2002).

### 2.3.10. Trh práce

Pro ekonomický subjekt je práce určitým druhem činnosti, za který získává důchod. Práce vykonaná v daném období je měřena množstvím ( $L$ ), vyjádřeným v hodinách, dnech nebo týdnech, resp. jiným ukazatelům v případě úkolové práce. Důchod je proporcionální vykonané práci. Jestliže označíme mzdovou sazbu  $w$ , potom důchod (odměna) za  $L$  jednotek práce činí  $w \cdot L$  (Leitmanová, 2003).

Dle Krninské (2002, B) trh práce má určité znaky podobné trhu statků a služeb, avšak v určitém ohledu se od něho výrazně liší. Práce nemá stejnou povahu jako jiné zboží. Její specifickosti je dána tím, že ji vykonávají lidé, s nimiž je neoddělitelně spjata. Lidé se odlišují od ostatních výrobních faktorů, protože jsou nadáni vůlí, tvůrčím myšlením a mají svá práva. Díky svým zvláštnostem je tento trh velice častým předmětem zásahů, je v podstatě institucionalizován.

Trh práce je místem, na němž jsou utvářeny podmínky zaměstnanosti včetně mezd a platů prostřednictvím nabídky a poptávky po práci. Hlavními determinanty nabídkové strany trhu práce jsou:

- reálné mzdy, jejich současná i očekávaná úroveň,
- majetkové poměry domácností,
- mimopracovní příjmy, včetně státních transferů,
- demografický vývoj
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva
- pracovní zvyky, kultura, tradice (Němec, 2002).

Na primárním trhu práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním. Pro pracovníky je zde i snazší 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 zde relativně dobře placená a je zde zajištěn i jistý růst mezd (Mareš, 2002).

Sekundární trh práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Pracovní kariéra je zde málo výhodná, popřípadě se o kariéře nedá vůbec hovořit. Navíc je to 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 snazší získat nové zaměstnání než v prvním sektoru (Mareš, 2002).

### **2.3.11. Co znamená zaměstnání a práce pro člověka**

Vyloučení ze zaměstnání znamená deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojují či jejichž uspokojování je s nimi úzce spojeno. Freud in Mareš (2002) je toho názoru, že práce je pouto, které nás váže k realitě. Jestliže nemáme povinnost ráno vstát a jít do práce, pak se ocitáme v nebezpečí, že nás ovládnou fantazie a emoce. Je však třeba hned poznamenat, že v naší kultuře není důležitá pouhá práce, ale placená práce, neboli práce v zaměstnání.

Giddens in Mareš (2002) shrnuje šest charakteristik placené práce, které mají pro život člověka klíčový význam:

1. **Peníze.** Mzda nebo plat jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má.
2. **Úroveň činnosti.** Zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovednosti a schopnosti člověka, dokonce i tehdy, když jde o práci rutinní.
3. **Rozmanitost žití.** Zaměstnání představuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím. Nezaměstnanost omezuje člověka jen na prostředí domácnosti.
4. **Struktura času.** Pro osoby v zaměstnání je den obvykle organizován podle rytmu práce. I když někdy může být ubíjející, přináší smysluplné uspořádání denních aktivit.
5. **Sociální kontakt.** Pracovní prostředí často přináší přátelství a příležitosti participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi.
6. **Osobní identita.** Zaměstnání je obvykle ceněno i pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí. Pro muže je jeho sebeúcta většinou založena na jeho finančním příspěvku (plynoucím se zaměstnání) pro jeho rodinu.

### **2.3.12. Základní strategie boje proti nezaměstnanosti**

Problémem není jen zajištění globálního růstu počtu pracovních příležitostí, ale také jejich odpovídající struktury. Boj s nezaměstnaností tedy není jen otázkou vytváření nových pracovních míst. Jaké má v tomto ohledu společnost možnosti, pokud nechce celý proces ponechat volné hře tržních sil? Jsou to zejména dle Mareše (2002):

1. Ekonomická politika na straně poptávky po práci, zahrnující:
  - vytváření prostředí pro investice a stimulaci ekonomického růstu v ziskové sféře ekonomiky,
  - vytváření pracovních příležitostí financovaných z veřejných zdrojů, prostřednictvím veřejných služeb a veřejně prospěšných prací či vytvářením tzv. společensky prospěšných míst.
2. Politika trhu práce neboli regulace trhu práce na straně nabídky pracovní síly, zahrnující:
  - regulaci velikosti nabídky práce pomocí regulace vstupu na trh práce a odchodu z něho,
  - přizpůsobování nabídky a poptávky na trhu práce z hlediska jejich struktury, a to následně i preventivně,
  - zprostředkování informací a kontaktů mezi stranami nabídky a poptávky na trhu práce.
3. Legislativní regulace podmínek pracovních kontraktů a podmínek práce a zprostředkování v pracovních konfliktech.
4. Podpora nezaměstnaným, která jim umožňuje existenční přežití na určitém standardu a zároveň (v keynesiánském pojetí) představuje určitou kupní sílu, jež je součástí agregované poptávky.

#### **a) Boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti a „cílové skupiny“**

Za hlavní nástroje boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti dle Mareše (2002) jsou považovány zejména:

- zvyšování kvalifikace, výcvik k doplnění kvalifikace a rekvalifikace dlouhodobě nezaměstnaných,
- poskytování informací dlouhodobě nezaměstnaným o situaci na trhu pracovních sil a o těch vlastnostech, jejichž rozvíjení může zlepšit jejich orientaci na trhu práce a tím i jejich konkurenční schopnost na tomto trhu. Vedení nezaměstnaných při volbě práce a pracovní kariéry,
- podpora firmám vytvářejícím pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané, od speciálních programů tvorby pracovních míst přes subvencování některých nově vytvářených pracovních příležitostí až k podpoře startů malého podnikání a sebezaměstnávání,
- speciální programy tvorby pracovních míst zahrnující často práci sociální povahy,

- finanční příspěvky a rady pro ty, kdo se rozhodnou sami podnikat nebo se samozaměstnávat,
- preventivní zvyšování kvality výuky a výcviku mládeže a rekvalifikace,
- různé aktivity zaměřené na nejrizikovější kategorie osob co se týče jejich potíží na trhu práce (mladiství, nekvalifikované osoby, ženy, tělesně handicapované osoby apod.).

## b) Vytváření pracovních míst

Nezaměstnanost je ožehavým problémem pro vládu. Lidé si totiž myslí, že vláda dokáže nezaměstnanost snížit. A politikové tomu také věří a opravdu se o to snaží. Snaha zabránit růstu nezaměstnanosti vede často vládu k tomu, aby pomocí vládních výdajů vytvářela nebo alespoň chránila pracovní místa v soukromém sektoru. Tato politika je ale krátkozraká. V dlouhodobém horizontu nedokáže snížit míru nezaměstnanosti a nejspíše nakonec vede ke zpomalení hospodářského růstu. Proč se tedy o to vlády snaží?

V devatenáctém století napsal Francouz Frédéric Bastiat spis „Co je a co není vidět“. V něm ukázal, že chceme-li porozumět ekonomickým problémům, musíme pochopit i to, co není vidět (Holman, 2002).

### Rozbité okno

Malý chlapec rozbil hostinskému okno. Nešťastný hostinský lamentuje nad způsobenou škodou a kolemjdoucí lidé se zastavují, aby ho utěšili. Pak někdo z nich podotkne, že „z hlediska společenského“ se vlastně nic tak strašného nestalo. Hostinský dá zasklít okno a díky tomu má sklenář práci. Lidé souhlasně pokývují hlavami a dále tuto myšlenku rozvíjejí. Dostane-li sklenář za zasklené okno 20 franků, může si za ně koupit třeba kabát – a díky tomu má práci také krejčí. A když si krejčí za získaných 20 franků koupí boty, má práci také obuvník. A obuvník také za něco utratí peníze, čímž dále vytváří pro někoho práci, a tak dále. Chlapec, který rozbil okno, tím vlastně vykonal dobrodíní, protože vytvořil práci pro celou řadu lidí. Skutečně – tohle je to, co je vidět.

Ted' se ale podívejme na to, co není vidět. Hostinský, který musí dát zasklít rozbité okno, zaplatí sklenáři 20 franků. Jenže ted' mu těch 20 franků chybí na něco jiného, co by si býval za ně koupil, kdyby mu nerozbili okno. Například by si býval mohl dát u truhláře opravit rozbitou skříň. Protože to neudělal, připravil truhláře o práci. A co horšího: kdyby byl truhlář získal od hostinského oněch 20 franků, byla by za ně jeho žena mohla jít ke kadeřníkovi. Protože na to nemá, připravila kadeřníka o práci. A kadeřník by si byl mohl za těch 20 franků

koupit nové boty. Protože na to neměl, připravil o práci obuvníka. A obuvník také za něco neutratí peníze, které nedostal, čímž dále připravuje někoho o práci – a tak dále.

Tak vidíte? Chlapec, který rozbil okno, vytvořil některým lidem práci a zároveň jiné lidi o práci připravil. Nula od nuly pojde. Jenom to okno, které mohlo zůstat celé, je rozbité (Bastiat in Holman, 2002).

## **2.4. Zaměstnanost**

### **2.4.1. Definice zaměstnanosti a dalších pojmů v této oblasti**

#### **Zaměstnanost**

Jako aktivní účast praceschopného obyvatelstva na společenské hospodářské činnosti, přičemž praceschopné obyvatelstvo je obyvatelstvo ve věkovém rozmezí, ve kterém se uskutečňuje ekonomická aktivita. Politika zaměstnanosti je zaměřena na dosažení rovnováhy mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po nich, směřuje k produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Evropská strategie zaměstnanosti vytyčila následující 4 pilíře: zaměstnatelnost, podnikatelství, adaptabilitu a rovné příležitosti.

#### **Zaměstnatelnost**

Jako schopnost být zaměstnán. Souhrn kompetencí v konkrétních oblastech, vědomostí a dovedností dávajících šanci uspět na trhu práce. Zahrnuje i vůli spojenou s odolností, podnikavost a touhu uspět, důvěru ve vlastní schopnosti, vědomí nezbytnosti progresivních a odpovědných přístupů v zaměstnání.

#### **Kvalifikace**

V tomto smyslu je kvalifikace pojímána jako soustava schopností (vědomostí, dovedností, návyků, zkušeností) potřebných k získání oficiálně potvrzené způsobilosti (většinou uznávané státem) k výkonu určité činnosti (povolání, funkce).

#### **Kompetence**

Kompetence buď jako souhrn pravomocí a odpovědností svěřených určitému pracovnímu místu či orgánu nebo jako schopnost vykonávat určitou funkci nebo soubor funkcí a dosahovat při tom určité úrovně výkonnosti. Takto chápanou kompetencí je i ochota přijímat rozhodovací riziko, osobní iniciativa, volní vlastnosti, motivovanost atp.

## **Povolání**

Povolání (profesi) chápeme jako souhrn společensky užitečných činností daných mírou dělby práce a realizovatelných na trhu práce, vykonávaných speciálně připravenými pracovníky (Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, <http://wtd.vlada.cz>).

### **2.4.2. Zaměstnanost v Evropské unii**

Zaměstnanost v „evropské patnáctce“ (EU 15) se sice v průběhu 90. let zvýšila o více než 2 miliony osob, ani to však nestačilo k výraznějšímu zvýšení míry zaměstnanosti (zaměstnané populace v produktivním věku), která stále setrvává na úrovni těsně nad 60% (což je podstatně méně, než předpokládá cíl EU pro rok 2010, který stanoví míru zaměstnanosti na úrovni 70%). Průměrná hodnota míry zaměstnanosti (60%) však zakrývá podstatné rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Pouze čtyři členské země měly v roce 1999 míru zaměstnanosti vyšší než 70%. Zároveň přibližně 10% populace EU 15 žilo v roce 1999 v oblastech, kde míra zaměstnanosti činila 44%.

Na míru zaměstnanosti působily:

- relativně silný růst zaměstnanosti žen, přes poměrně silnou dynamiku je však počet zaměstnaných žen stále o 19 procentních bodů nižší než počet zaměstnaných mužů,
- masivní pokles zaměstnanosti v zemědělství (ze 7,6% v roce 1988 a na 4,4% v roce 1999),
- růst zaměstnanosti v sektoru služeb, největší nárůst zaměstnanosti byl přitom vykazován v nejvíce prosperujících regionech a v nejkvalifikovanějších profesích.

Jak vyplývá z výše uvedeného, nezaměstnanost v EU stále představuje vážný problém. Přesto oživení hospodářského růstu zemí EU ve druhé polovině 90. let mělo na nezaměstnanost celkem pozitivní dopady, výrazné rozdíly mezi jednotlivými zeměmi a regiony EU stále převládají.

Rozdíly mezi regiony jsou přitom výrazně citlivější než rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. (Řecko, Španělsko, Francie, Itálie a Finsko – kde je míra nezaměstnanosti vyšší než 10%; Lucembursko, Nizozemsko, Rakousko a Portugalsko – kde je míra nezaměstnanosti nižší než 5%). Přibližně 10% populace EU žije v nejvíce zatížených regionech s mírou nezaměstnanosti 23% (jde o zaostávající regiony, nebo oblasti, kde teprve probíhají ranné fáze restrukturalizace), (Zahradník, 2003).

### **2.4.3. Politika zaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů v Evropské unii**

Ačkoliv za rozvoj a zavádění politiky zaměstnanosti jsou zodpovědní jednotlivé členské státy, existuje zde jistá potřeba koordinace, zpracování společných cílů a výměny informací na úrovni EU. Byla vypracována Evropská strategie zaměstnanosti (Amsterdamská smlouva 1997) specifikující východiska pro aktivní opatření na trhu práce. Operační rámec koordinace Evropské strategie zaměstnanosti pak představuje tzv. Lucemburský proces, jenž si klade za cíl zvýšení zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti prostřednictvím:

- zaměstnatelnosti pracovní síly,
- rozvoj podnikatelských aktivit,
- vytváření rovných příležitostí,
- přizpůsobivosti živnostníků a zaměstnaných.

Lucemburský proces je každoročně přizpůsobován konkrétním podmínkám v každém jednotlivém členském státě (Národní akční plány), (Zahradník, 2003).

### **2.4.4. Regionální rozdíly v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Evropské unii**

Vývoj na trhu práce se i nadále mezi regiony podstatně liší. To vytváří potřebu rozvoje regionální i lokální strategie zaměstnanosti. V řadě členských států se začíná projevovat nedostatek pracovních sil, souběžně s tím ale přetrvává vysoká nezaměstnanost. Jde o výraz nesouladu mezi nabídkou a dostupnou kvalifikací pracovní síly. Řešení tohoto problému spočívá ve zvýšení úrovně vzdělání a jeho zaměření směrem k těmto sektorům, v nichž je poptávka po pracovní síle rostoucí. Je současně pravděpodobné, že podpora vzdělání je poskytována rizikovým skupinám, kde je zároveň návratnost této podpory poměrně nejistá. Bez ohledu na všeobecný růst úrovně vzdělání stále příliš mnoho mladých lidí opouští školu bez adekvátní kvalifikace (Zahradník, 2003).

### **2.4.5. Zlepšení zaměstnatelnosti v rámci Evropské unii**

Zatímco opatření v oblasti lidských zdrojů přijatá v rámci cíle 1, přispěla k rozvoji příslušných regionů, opatření v rámci cíle 3 pomohla mladým lidem dlouhodobě nezaměstnaným a osobám, které mají sníženou schopnost nalézt zaměstnání. Nicméně malý podíl zdrojů EU v vztahu k národním výdajům často oslabuje specifické cílení komunitárních opatření na úkor priorit, které v oblasti zaměstnavatelnosti mají vytýčeny národní orgány. Existuje zde snaha o spolufinancování těchto záležitostí jak ze zdrojů EU, tak i z národních zdrojů. V realizovaných případech se tato cesta ukazuje jako efektivní (Zahradník, 2003).



## 2.4.6. Zaměstnanost a sociální oblast

Mezi prioritami politiky ekonomické a sociální soudržnosti, které se vztahují k zaměstnanosti a sociální oblasti a mají jak všeobecnou, tak i regionální dimenzi, lze identifikovat:

- **Vytváření více a lepších pracovních příležitostí.** Vytváření nových pracovních míst v některých částech EU zůstává nízké, zatímco výrazné rozdíly v kvalifikaci přetrvávají. Je zapotřebí uplatnit strategičtější přístup k politice zaměstnanosti v rámci celé EU. Současně je vhodné vytvořit rámec pro předvídání efektů odvětvových změn, efektivní cílení na specifické požadavky jak jednotlivců, tak i příslušných regionů.
- **Podporu nové ekonomiky a společnosti založené na znalostech.** Dopad nové ekonomiky je dalekosáhlý jak s ohledem na rychlost změn, tak pokud jde o dopady na hospodářskou politiku. Celoživotní vzdělávání představuje důležitou reakci na ekonomickou změnu. Je však podstatné, aby přístup k němu nebyl omezen pouze na ty, kteří již působí na vysoce kvalifikovaných profesích.
- **Podpora sociální soudržnosti.** Úroveň chudoby a sociálního myšlení zůstává v EU stále neakceptovatelně vysoká. Je proto zapotřebí zajisti lepší přístup na trh práce, vytvoření nových pracovních příležitostí a rozvoj kvalifikace. Je zapotřebí respektovat lokální důvody vedoucí k chudobě a sociálnímu vyčlenění.
- **Rovnost příležitostí.** Diskriminace ve všech podobách představuje plýtvání zdroji. Rovný přístup na pracovní trh je jak fundamentálním právem tak, i zdravou hospodářskou politikou. Ta by měla obsahovat silný politický závazek k vytvoření pracovního trhu otevřeného všem. Měla by být podporována vyšší účast žen na trhu práce (Zahradník, 2003).

## 2.5. Volný pohyb osob

### 2.5.1 Obsah svobody

Volný pohyb osob tvoří jeden ze základních politik, bez něhož by fungování vnitřního trhu bylo nemyslitelné. V Římské smlouvě (čl. 3) je tato svoboda uvedena mezi hlavními zásadami, o jejichž prosazení bude Společenství usilovat.

Tato svoboda měla umožnit, aby pracovníci členských zemí hledali lepší pracovní a životní podmínky, než jsou v jejich zemi nebo regionu, měla poskytnout šanci zlepšit životní standard jednotlivých pracovníků. Zároveň měla tato svoboda umožnit, aby se

přesunem pracovníků mezi zeměmi a regiony odlehčilo chudším oblastem a aby bohatším regionům přibyli pracovníci potřební pro jejich další ekonomický vývoj. Volný pohyb pracovníků měl tak usnadnit, aby změny mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách se nesesetkávaly s bariérou národních hranic. Evropský pracovní trh měl být výsledkem této svobody (Urban, 2002).

Značné rozdíly v nezaměstnanosti i výdělcích nejen mezi jednotlivými členskými státy, ale zejména jednotlivými menšími oblastmi by měly být postupně stírány díky volnému pohybu pracovních sil. Pracovníci by se prostě měli stěhovat z oblastí s nízkými výdělky nebo velkou nezaměstnaností (zpravidla jsou to stejné oblasti nebo státy) do států a oblastí, kde jsou nabízené mzdy i nabízená pracovní místa lákavější. Důsledkem tohoto pohybu by pak mělo být postupné vyrovnávání podmínek (pracovních i mzdových) v jednotlivých územích EU a celkový růst efektivnosti celého hospodářství EU (Šrein, 1999).

Volným pohybem osob se rozumí nejen prosté přemísťování osob v rámci Společenství (k tomu dochází i prostřednictvím turistiky), ale především možnost změnit místo pobytu za účelem výkonu pracovní činnosti nebo podnikání, tedy možnost se usadit a pracovat, jakož i podnikat na území, kteréhokoliv členského státu (Urban, 2002).

Volný pohyb pracovníků ve formulaci Římské smlouvy znamená, že:

- Je zrušena jakákoli diskriminace mezi příslušníky členských států, založená na jejich státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné podmínky týkající se práce a zaměstnávání.
- Výjimky z této zásady musí být odůvodněny požadavky na veřejný pořádek, veřejnou bezpečnost a péče o zdraví lidu.

Konkrétně tato svoboda zahrnuje (čl. 48):

- ucházet se o zaměstnání nabízené v kterékoli členské zemi,
- pohybovat se za tím účelem volně na území Společenství,
- pobývat v členském státě za účelem výkonu zaměstnání v souladu s legislativou dané země
- zůstat na území členského státu i po ukončení zaměstnání (Urban, 2002).

### 2.5.2. Pracovníci a jejich práva

Pracovník je to osoba, která po určité časové období vykonává za odměnu činnost pro jiného, a to pod jeho řízením. Je to tedy osoba, která se nechává zaměstnat jiným subjektem. Musí jít o příslušníka některého z členských států. Soudní dvůr došel k závěru, že pracovníkem je nejen ten, kdo pracuje v přítomnosti, ale i osoba, která ztratila práci, avšak je schopna přijmout práci jinou.

Práva vstupu a pobytu jsou upravena směrnicí č. 68/360. Tato práva zahrnují:

- právo opustit domovský stát,
- právo vstoupit na území jiného členského státu na základě předložení občanského průkazu (identity card, carte d'identité) nebo pasu, přičemž vízum může být požadováno pouze pro rodinné příslušníky, kteří nejsou občany žádného členského státu,
- právo na povolení k pobytu (residence permit, permis de séjour), a to pouze na základě předložení dokladu uvedeného v předchozím bodu a potvrzení o zaměstnání (u rodinných příslušníků potvrzení o příbuzenském vztahu, případně o skutečnosti, že jde o vyživované osoby).

Povolení k pobytu se vydává na pět let a jeho platnost se poté automaticky prodlužuje, jsou-li splněny podmínky pobytu. Platnost povolení nekončí v důsledku dočasného nedobrovolného přerušování práce (z důvodu zdravotních, nebo jiných). Osoby pracující na území daného členského státu kratší dobu (3 až 12 měsíců) mají nárok na povolení k pobytu na dobu odpovídající době zaměstnání. Pracovníci zaměstnaní na dobu do 3 měsíců mohou pobývat ve státě výkonu práce bez povolení (Týč, 2004).

### 2.5.3. Sociální zabezpečení

Se zavedením volného pohybu osob ve Společenství bylo třeba zároveň překonat teritoriální omezenost sociálního zabezpečení. Nároky na jednotlivé dávky většinou závisejí na délce pobytu osoby v daném státě. Smyslem svobody pohybu je právě usnadnit změnu místa pracovní činnosti a pobytu, a proto bylo třeba zajistit, aby v důsledku této změny nedocházelo k tříštění, omezování, nebo dokonce ke ztrátě nároků oprávněných osob.

Základní principy úpravy obsažené v nařízení č. 1408/71 ve znění všech uvedených změn a doplňků jsou tyto:

- zákaz diskriminace z důvodu státní příslušnosti,
- vyplácení dávek bez ohledu na bydliště,
- nemožnost vyplácení více než jedné dávky z téhož titulu,

- sčítání dob rozhodných pro vznik a trvání nároků a výši dávek dosažených v jednotlivých členských státech,
- nepřípustnost méně příznivého postavení osoby v důsledku změny místa bydliště ve vztahu k těm, kteří toto místo nemění,
- zásada jediného státu, tj. každý je v daném okamžiku podroben právu sociálního zabezpečení pouze jednoho státu (lex loci laboris).

Systém Společenství funguje tak, že každý stát aplikuje vlastní předpisy, pokud jde o druhy poskytovaných dávek a podmínky pro získání nároku na tyto dávky. Nároky na dávky sociálního zabezpečení jsou u konkrétní osoby určeny vždy právem jednoho určitého státu. Je to právo státu, v němž tato osoba vykonává pracovní činnost (Týč, 2004).

#### **2.5.4. Vzájemné uznávání nabyté kvalifikace**

Výkon určitého povolání (profese) je podmíněn získáním potřebné kvalifikace, kterou poskytuje národní vzdělávací systém. Povolání lékaře, inženýra, učitele nebo zdravotní sestry může v kterékoliv zemi vykonávat pouze ten, kdo získal požadované vzdělání, případně kdo se může prokázat praxí. Požadavky na získání určité kvalifikace se však mohou v různých zemích lišit, což platí také pro země Společenství. Má-li se bez jakéhokoliv omezení realizovat jedna ze základních svobod jednotného trhu, volný pohyb pracovníků, bylo nezbytné, aby se členské země dohodly na tom, že budou vzájemně uznávat výsledky odborného vzdělání získaného v mateřské zemi migrujícího pracovníka. Jedině tak je totiž zajištěno, že pracovníci nebudou diskriminováni na základě národní příslušnosti (Urban, 2002).

#### **2.5.5. Europass**

Europass je soubor dokumentů, které usnadňují transparentnost kvalifikací a kompetencí a zlepšují tak profesní a studijní mobilitu na evropském trhu práce.

Europass tvoří 5 dokumentů:

1. Europass – životopis.
2. Europass - jazykový pas.
3. Europass – mobilita.
4. Dodatek k diplomu.
5. Dodatek k osvědčení.

Europass není cestovní doklad v klasickém slova smyslu (jako např. cestovní pas).

Europass má za cíl pomoci lidem překonávat obtíže spojené s mobilitou:

- usnadnit občanům, kteří se z různých příčin stěhují (za prací, studiem aj.), třeba i v rámci jedné země, rychleji se zabydlet nebo usadit v novém prostředí;
- pomoci najít si práci odpovídající jejich kvalifikaci a zkušenostem nebo se přihlásit ke studiu podle svých možností a potřeb (EUROPASS, <http://www.europass.cz>).

## 2.6. Lisabonská strategie

Cílem je, aby se Unie stala nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější, na znalostech založenou ekonomikou na světě, schopnou stálého ekonomického růstu s více a lepšími pracovními místy a větší sociální soudržností. Lisabonský summit tak propojil hospodářskou politiku ES se sociální politikou a politikou zaměstnanosti v jedinou tzv. lisabonskou strategii.

Tato strategie se zaměřuje na:

- přípravu přechodu k ekonomice a společnosti založené na znalostech prostřednictvím lepších politik pro informační společnost a výzkum a rozvoj, prohloubením procesu strukturální reformy pro konkurenceschopnost a inovace a dokončením vnitřního trhu;
- modernizace evropského sociálního modelu, investování do lidí a boj proti vyloučení ze společnosti;
- udržení zdravého ekonomického výhledu a příznivých vyhlídek růstu aplikací vhodné kombinace makroekonomických politik (Fassman, 2002).

Lisabonská strategie není pokus, jak napodobit USA. Jde o evropské vize, čím chce Evropa být a co si chce - ve světle zostřující se globální soutěže, stárnoucího obyvatelstva a svého rozšíření - uchovat. Jednou z ústředních hodnot je solidarita s potřebnými - dnes i v budoucnu. K tomu potřebuje Evropa silnější růst a vyšší zaměstnanost (Lisabonská strategie pro růst a zaměstnanost, <http://wtd.vlada.cz>).

## 2.7. Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006

Národní plán zaměstnanosti tak i návrhy Národního akčního plánu zaměstnanosti jsou zpracovány v intencích metodiky EU, tzn., že je zaměřen na opatření k zajištění rozvoje lidských zdrojů (kvalifikace a zaměstnatelnosti pracovní síly), opatření k oživení hospodářského růstu a zvýšení konkurenceschopnosti české ekonomiky. Jednotlivá opatření jsou konkretizována ve fázi zahájení, pokračování a v průběhu či dokončení realizace

konkrétního opatření. Zároveň jsou přizpůsobena aktuálním podmínkám a aktuálním potřebám (Němec, 2002).

### **2.7.1. Souvislosti a cíle národní politiky zaměstnanosti**

Hlavním hospodářským cílem vlády ČR je podpora hospodářského růstu a zaměstnanosti podněcováním zvyšování produktivity a konkurenceschopnosti.

Dosažení vysoké růstové dynamiky je také nezbytnou podmínkou pro změnu trendu vývoje zaměstnanosti v ČR. Klíčem k této strategii je zlepšování podnikatelské kultury a zkvalitňování podnikatelského prostředí spolu s opatřeními zaměřenými na zpružnění nabídkové strany trhu práce (úpravami systému sociálních dávek, reformou vzdělávacího systému, podporou dalšího odborného a profesního vzdělávání jako součásti zaváděného systému celoživotního učení), a v neposlední řadě také podpora výzkumu, vývoje a inovací. Všechna tato opatření musejí odpovídat principům udržitelného rozvoje.

### **2.7.2. Zvyšování flexibility trhu práce a zaměstnanosti**

Trh práce v ČR je charakteristický, podobně jako v zemích EU, poměrně malou mobilitou a flexibilitou pracovní síly. Posílení adaptačních mechanismů na trhu práce vyžaduje realizaci kroků prohlubujících flexibilitu trhu práce a pružnost reálných mezd nejen v institucionální oblasti, ale také změny v oblastech jako jsou dopravní infrastruktura a trh s byty.

V posledních letech klesá podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva a sektorová struktura zaměstnanosti se postupně přibližuje situaci v zemích EU. Přetrvává však řada strukturálních problémů, jež se projevují v růstu míry nezaměstnanosti, a to především její dlouhodobé složky. Dalším důsledkem jsou výrazné regionální rozdíly a vysoká míra nezaměstnanosti rizikových skupin, zejména mladých a věkově starších občanů. Mezi klíčové strukturální problémy patří nízká regionální a profesní mobilita zaměstnanců, nižší adresnost systému sociálních dávek, vysoké daňové zatížení práce a neexistence plošného systému celoživotního vzdělávání.

### **2.7.3. Strukturální problémy trhu práce**

S cílem řešení strukturálních problémů bylo v rámci reformy veřejných financí přijato několik opatření. Postupně se prodlužuje věk odchodu do důchodu a zpřísnily se podmínky pro předčasné odchody do důchodu, což by se mělo projevit ve zvýšení míry zaměstnanosti starších zaměstnanců. Stejný cíl sleduje i opatření umožňující pracujícím důchodcům si při pobírání penze neomezeně přivydělávat, a to jak v zaměstnání, tak podnikáním. Kromě

uvedeného pozitivního dopadu na míru zaměstnanosti starších zaměstnanců se zvýší příjmová strana důchodového systému, nelze však vyloučit určité negativní dopady na zvýšení nezaměstnanosti a sociálních transferů.

Zvýšení flexibility trhu práce bylo cílem novely zákoníku práce (účinnost od 1. března 2004), stejně tak přijetí nového zákona o zaměstnanosti účinného od 1. října 2004. Jedná se především o vytvoření podmínek pro úspěšné fungování soukromých agentur práce, založených na ziskovém principu, což umožní používání institutu tzv. pronajímání zaměstnanců. Z dalších opatření se jedná zejména o zpřísnění podmínek pro poskytování podpor v nezaměstnanosti, kdy bude vyžadována větší míra spolupráce nezaměstnaných s úřady práce.

#### **2.7.4. Plnění tří průřezových cílů**

##### **1) Plná zaměstnanost**

Dosažení plné zaměstnanosti lze dosáhnout prostřednictvím realizace komplexního politického přístupu zahrnujícího opatření na straně poptávky i nabídky, čímž dojde ke zvýšení míry zaměstnanosti směrem k lisabonským a stockholmským cílům. Přijaté politiky budou přispívat k dosažení následujících průměrných ukazatelů za EU:

- celkové míry zaměstnanosti 67 % v roce 2005 a 70 % v roce 2010,
- míry zaměstnanosti žen 57 % v roce 2005 a 60 % v roce 2010,
- míry zaměstnanosti starších zaměstnanců (55-64 let) 50 % v roce 2010.

##### **2) Zlepšování kvality a produktivity práce**

Kvalita práce je vícedimenzionální koncepce týkající se jak charakteristik pracovních míst, tak i širšího trhu práce. Zahrnuje vnitřní kvalitu práce, dovednosti, celoživotní vzdělávání a rozvoj kariéry, rovnost pohlaví, ochranu zdraví a bezpečnosti při práci, flexibilitu, začlenění a přístup na trh práce, organizaci práce a rovnováhu mezi životem a prací, sociální dialog a zapojení zaměstnanců, rozmanitost a nediskriminaci a celkový pracovní výkon. Zvyšování míry zaměstnanosti musí jít ruku v ruce se zvyšováním růstu celkové produktivity práce. Kvalita při práci může pomoci zvýšit produktivitu a synergie mezi oběma těmito faktory by se měla plně využít..

Zvyšování míry zaměstnanosti je dále závislé na flexibilní vzdělanostní struktuře obyvatelstva, na přístupu ke vzdělání a reakci vzdělávací soustavy na ekonomické a společenské potřeby.

### 3) Posilování sociální soudržnosti a začleňování

Zaměstnanost je klíčovým nástrojem k sociálnímu začlenění. Politika zaměstnanosti by měla v synergii s otevřenou metodou koordinace na poli sociální ochrany usnadňovat účast na zaměstnanosti prostřednictvím podpory přístupu ke kvalitnímu zaměstnání pro všechny muže a ženy schopné pracovat, potíráním diskriminace na trhu práce a předcházením vylučování lidí ze světa práce.

Hospodářská a sociální soudržnost by se měla posilovat snižováním regionálních disparit v zaměstnanosti a nezaměstnanosti, řešením problémů zaměstnanosti v méně rozvinutých oblastech EU a podporou hospodářsko sociální restrukturalizace (Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006, <http://www.esfcr.cz>)

## 2.8. Hlavní směry zaměstnanosti (2005–2008)

### 2.8.1. Hlavní směry politik zaměstnanosti členských států

Členské státy ve spolupráci se sociálními partnery provádějí politiky vedoucí k dosažení cílů a prioritních činností uvedených níže. V souladu s Lisabonskou strategií usilují politiky zaměstnanosti členských států vyváženým způsobem o:

- **Plnou zaměstnanost:** Dosažení plné zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti a neaktivity zvýšením poptávky po pracovních silách a jejich nabídce je zásadní pro udržení hospodářského růstu a posílení sociální soudržnosti.
- **Zlepšení kvality pracovního místa a produktivity práce:** Úsilí o zvýšení míry zaměstnanosti probíhá současně se zvyšováním přitažlivosti pracovních míst, kvality pracovního místa i růstu produktivity práce a snižováním podílu chudých pracujících. Je třeba plně využít souvztažnosti mezi kvalitou pracovního místa, produktivitou a zaměstnaností.
- **Posilování sociální a územní soudržnosti:** Je třeba rázných opatření, která posílí sociální začleňování, budou předcházet vylučování z trhu práce, podpoří zapojování znevýhodněných osob do zaměstnání a sníží regionální nerovnosti v zaměstnanosti, nezaměstnanosti a produktivitě práce, zejména v zaostávajících regionech.



## 2.8.2. Cíle a referenční úrovně stanovené v rámci evropské strategie zaměstnanosti

V rámci evropské strategie zaměstnanosti byly v roce 2003 dohodnuty tyto cíle a referenční úrovně:

- aby byl každé nezaměstnané osobě nabídnut nový začátek v průběhu šesti měsíců nezaměstnanosti v případě mladých lidí a dvanácti měsíců v případě dospělých, a to ve formě odborné přípravy, rekvalifikace, pracovní praxe, pracovního místa nebo jiného opatření týkajícího se zaměstnatelnosti, podle potřeby ve spojení se stálou pomocí při hledání zaměstnání;
- aby se do roku 2010 25 % dlouhodobě nezaměstnaných zapojilo do aktivních opatření ve formě odborné přípravy, rekvalifikace, pracovní praxe nebo jiného opatření týkajícího se zaměstnatelnosti s cílem dosažení průměru tří nejvyspělejších členských států;
- aby osoby, které hledají zaměstnání v rámci EU, mohly konzultovat všechna volná pracovní místa nabízená službami zaměstnanosti členských států;
- do roku 2010 zvýšení efektivního průměrného věku odchodu z trhu práce na úrovni EU o pět let (ve srovnání s 59,9 lety v roce 2001);
- do roku 2010 zajištění péče o dítě pro alespoň 90 % dětí ve věku od 3 let do věku povinné školní docházky a alespoň 33 % dětí ve věku do 3 let;
- aby průměrná míra počtu mladých lidí předčasně opouštějících školu v EU nepřesáhla 10 %;
- aby alespoň 85 % mladých lidí ve věku 22 let mělo v EU ukončené vyšší střední vzdělání;
- aby v EU průměrná míra účasti na celoživotním učení dosáhla alespoň 12,5 % u obyvatelstva v produktivním věku (věková skupina 25 až 64 let), (Hlavní směry zaměstnanosti (2005-2008), <http://europa.eu.int>).

## 3. METODICKÝ POSTUP

### 3.1. Obsah a cíl práce

Cílem této diplomové práce je specifikace aspektů ovlivňující vývoj zaměstnanosti v ČR před vstupem a po vstupu do EU.

Nejdůležitější informace jsou shromážděny v literárním přehledu. Vzhledem k tomu, že ČR vstoupila do EU před relativně krátkou dobou, nemohl se ještě dostatečně projevit vliv tohoto kroku na vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR, není dostatečná časová řada statistických údajů. Z tohoto důvodu byla provedena dvě dílčí dotazníková šetření. První dílčí dotazníkové šetření zjišťuje postoje podniků k zaměstnanosti v souvislosti se vstupem ČR do EU. Protože nezaměstnanost mladých lidí je stále velká, je druhé dílčí dotazníkové šetření určeno právě mladým lidem, studentům Jihočeské univerzity a zjišťuje jejich postoje k zaměstnanosti v zahraničí a jejich zájem o práci v zahraničí. Po utřídění, zpracování a zhodnocení získaných dat a informací se další postup soustředí na deskripci, komparaci a následnou analýzu vývoje zaměstnanosti v ČR po vstupu do EU s celkovým zhodnocením současné situace.

### 3.2. Pracovní postup

Pracovní postup práce byl rozčleněn do fází, které na sebe postupně navazují: fáze přípravná, fáze sběru dat a fáze zpracování dat. Tyto etapy odpovídají standardní strategii sociologického výzkumu. Další samostatnou částí této práce je popis vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR. Tento popis vývoje je zpracován na základě dat zveřejňovaných Českým statistickým úřadem a EUROSTATEM.

#### 3.2.1. Přípravná fáze

Přípravnou fází se rozumí jasné teoretické rozpracování postupu výzkumu s určením výzkumného tématu. Dále byl v této fázi teoreticky určen postup a metodika práce, byly zformulovány otázky a cíle a byla zvolena použitá výzkumná metoda.

##### 1) Volba techniky sběru informací

Pro každý sociologický výzkum je podstatným momentem volba techniky sběru informací. Volbu techniky ovlivňují následující faktory:

- 1) charakter zkoumaného jevu ( tento faktor je nejpodstatnější),
- 2) charakter výzkumné akce,

3) vnější ekonomické a organizační faktory.

Při volbě metody je třeba tyto faktory analyzovat.

Při analýze možných sociologických technik sběru informací byl vyvozen závěr, že vhodnou metodou je dotazníkové šetření.

Charakterem výzkumné akce se rozumí akce kvantitativní, která by měla obsáhnout co největší možný okruh sledovaných jedinců. Analyzují-li se ekonomické a organizační faktory, dochází se k závěru, že akce musí být finančně méně náročná s jednoduchou organizací a strategií, tedy standardizovaná.

## **2) Vymezení zkoumaného souboru a výběr respondentů v oblasti prvního výzkumu**

Ke zjištění potřebných informací byl vymezen soubor, který tvoří 34 podnikatelských jednotek. Všechny podnikatelské jednotky mají své sídlo v okrese České Budějovice (NUTS IV). Možnost provádět výzkum byla vykompenzována zajištěním anonymity. Výzkum se snažil obsáhnout firmy působící v různých odvětvích národního hospodářství, jedná se o firmy zabývající především stavební činností, strojírenstvím, prodejem a servisem automobilů, výrobou sportovních potřeb, výrobou balené stolní vody, strojní výrobou, výrobou slunečních a dioptrických brýlí, výrobou obalů pro masný průmysl, zemědělskou prvovýrobou, prodejem a servisem výpočetní techniky, výrobou potravinářských výrobků a nápojů, zpracováním dřeva a výrobou nábytku.

Firmy jsou dle počtu zaměstnanců pro účely dotazníkového šetření rozděleny do tří skupin a to na malé, střední a velké podniky. Ve formulářích pro účely statistiky najdeme zařazení mezi malé podniky (do 20 zaměstnanců), střední (do 100 zaměstnanců) a velké (nad 100 zaměstnanců). Zatímco dle zákona č. 47/2002 Sb., o podpoře malého a středního podnikání, je rozdělení podniků následující (kategorizace podle tohoto zákona bere v úvahu ještě další hledisko a to nezávislost):

- drobný podnikatel – poprvé se objevuje oficiálně tento výraz, zaměstnává méně než 10 zaměstnanců, jeho aktiva nepřesahují 180 milionů Kč nebo čistý obrat za poslední uzavřené účetní období nepřesahuje 250 milionů Kč a je nezávislý,
- malý podnikatel zaměstnává méně než 50 zaměstnanců, jeho aktiva nepřesahují 180 milionů Kč nebo čistý obrat za poslední uzavřené účetní období nepřesahuje 250 milionů Kč a je nezávislý,

- střední podnikatel – zaměstnává méně než 250 zaměstnanců, jeho aktiva nepřesahují 980 milionů Kč nebo čistý obrat za poslední uzavřené účetní období nepřesahuje 1 450 milionu Kč a je nezávislý.

Drobný, malý nebo střední podnikatel je nezávislý, jestliže má minimálně 75% podíl na svém základním kapitálu a na hlasovacích právech.

Pro účely tohoto dotazníkového šetření a cíle výzkumu nebyla brána v úvahu velikost aktiv podniků ani jejich nezávislost, jelikož tato data nejsou firmy mnohdy ochotny veřejnosti sdělit.

Rozdělení podniků pro účely diplomové práce se přibližuje zákonu č. 47/2002 Sb., a je následující:

- malý podnik do 50 zaměstnanců (vzhledem k účelu výzkumu byl drobný podnik sloučen s malým podnikem),
- střední podnik 50 až 249 zaměstnanců,
- velký podnik 250 zaměstnanců a více.

Dotazníky byly předloženy pracovníkům personálního oddělení a některé otázky byly zkontrolovány s vedoucím managementem či vlastníky podniku.

Závěrem je třeba poznamenat, že se výběrový soubor svou mohutností nemůže stavět na úroveň souborů analyzovaných při rozsáhlých demografických výzkumech. Jeho velikost však odpovídá minimální požadované velikosti pro obdobnou akci, tudíž je zaručena určitá vypovídací schopnost a informace zjištěné v tomto výzkumu mohou být použity jako podklad pro další výzkumné akce.

### **3) Vymezení zkoumaného souboru a výběr respondentů v oblastí druhého výzkumu**

Výběrový soubor zahrnuje 100 respondentů, studentů Jihočeské univerzity. Zastoupení mužů ve výběrovém souboru je menší, odpovídá však procentnímu zastoupení mužů studujících na Zemědělské fakultě Jihočeské univerzity.

### **4) Sestavení dotazníku**

Dotazník je formulář, určený k pokud možno přesnému a úplnému zaznamenávání zjišťovaných informací. Dříve než začne být dotazník formován, je nezbytné znát účel a cíle výzkumu, vypracovat seznam informací, které musí být zjištěny a mít koncept plánu analýzy.

Dotazníky byly sestavovány na základě určitých faktorů, které ovlivňují jeho typ, obsah, strategii, druh a způsob kladení otázek. Těmito faktory jsou:

- způsob šíření dotazníků,

- druh respondentů,
- časový aspekt,
- způsob zpracování otázek.

Na základě těchto faktorů byl zvolen typ otázek.

Otázky jsou jednoduché a krátké, aby urychlily odpovídání, zvýšily srozumitelnost a zamezily tak zkreslujícím odpovědím. Jedná se o otázky uzavřené, to znamená, že respondent označuje nejvhodnější alternativy ze seznamu předem připravených odpovědí. Jednotlivé otázky zahrnují určitý sledovaný znak, který má vliv na zkoumané sociální jevy.

### 3.2.2. Fáze sběru dat

Ve fázi sběru dat přecházíme z potenciální informace na informaci realizovanou. K realizované informaci dojdeme určitým postupem, který zahrnuje sled transformací. Na tomto postupu se podílí minimálně dvě osoby: výzkumník a respondent. Nejpodstatnější fází je rozhodnutí respondenta informaci vůbec předat.

V prvním dílčím dotazníkovém šetření byla zvolena metoda nejefektivnější, ale nejnáročnější metoda sběru informace. Touto metodou je osobní rozdávání a sbírání dotazníků. Výhodami je ovšem maximální návratnost realizovaných dotazníků a při aplikaci výběrového šetření je možné přesněji dodržet strukturu výběru. Při předání dotazníku byl respondent obeznámen s jeho využitím a byly mu nastíněny cíle této práce.

V druhém dílčím dotazníkovém šetření byla opět zvolena metoda osobního dotazování, ale varianta při kterém byl dotazník předán respondentovi, a ten jej na místě vyplnil a vrátil. V tomto případě musí být ve standardizovaném dotazníku pouze uzavřené otázky. I v tomto případě byl respondent obeznámen s jeho využitím a byly mu nastíněny cíle této práce.

### 3.2.3 Zpracování dat

Ve fázi zpracování dat dochází k třídění, kódování a statistickému zpracování informací vzešlých z dotazníkového šetření. Tyto informace se dále podrobují analýze, vhodně se interpretují a zpětně se metodicky hodnotí, stanovuje se jejich společenská významnost a dochází k jejich srovnání s již publikovanými výsledky.

#### 1) Kódování znaků

Pro kvalitní třídění získaných informací z dotazníkového šetření musí být zavedeno kódování této informace. Jak už bylo řečeno každá otázka kladená respondentovi obsahuje sledovaný znak. Hodnota tohoto znaku je dána určitým výrokem v přirozené řeči. Jednotlivé

znaky je nutné z hlediska snadného utřídění a následného zpracování sledovat v symbolické formě.

## **2) Třídění**

„Třídění je transformace, která plně charakterizuje kvantitativní akci a tedy i kvantitativní metodu zpracování výsledku výzkumu. Je to v podstatě určování, kolik jedinců má určitou vlastnost, odpovídající znaku nebo některé kombinaci znaků“ (Pergler, 1969).

Třídění je prováděno podle sledovaného znaku. Podle počtu sledovaných znaků se hovoří o třídění prvního stupně, druhého, třetího...n-tého stupně.

## **3) Sestavení tabulek a grafů**

Pomocí tabulek a grafů jsou vyjadřovány výsledky výzkumu. Účelem tabulek a grafů je podat názorný a srozumitelný, logicky uspořádaný obraz o zkoumaných jevech, o jejich vývoji, struktuře a závislostech. Technické zpracování údajů do tabulek předchází jejich statistické analýze.

### **3.2.4. Statistické zpracování**

Na základě pozorování daného statistického souboru dochází k získávání určitých informací, které charakterizují určité sledované znaky.

V tomto případě je postup při statistickém zpracování dat následující:

- Provedení základního statistického zpracování, použití základních postupů:
  - použití rozdělení četností,
  - použití procentického vyjádření jednotlivých znaků.
- Hodnocení jednoho znaku.
- Hodnocení souvislostí mezi znaky:
  - souvislosti mezi dvěma znaky.

## 4. VÝSLEDKY

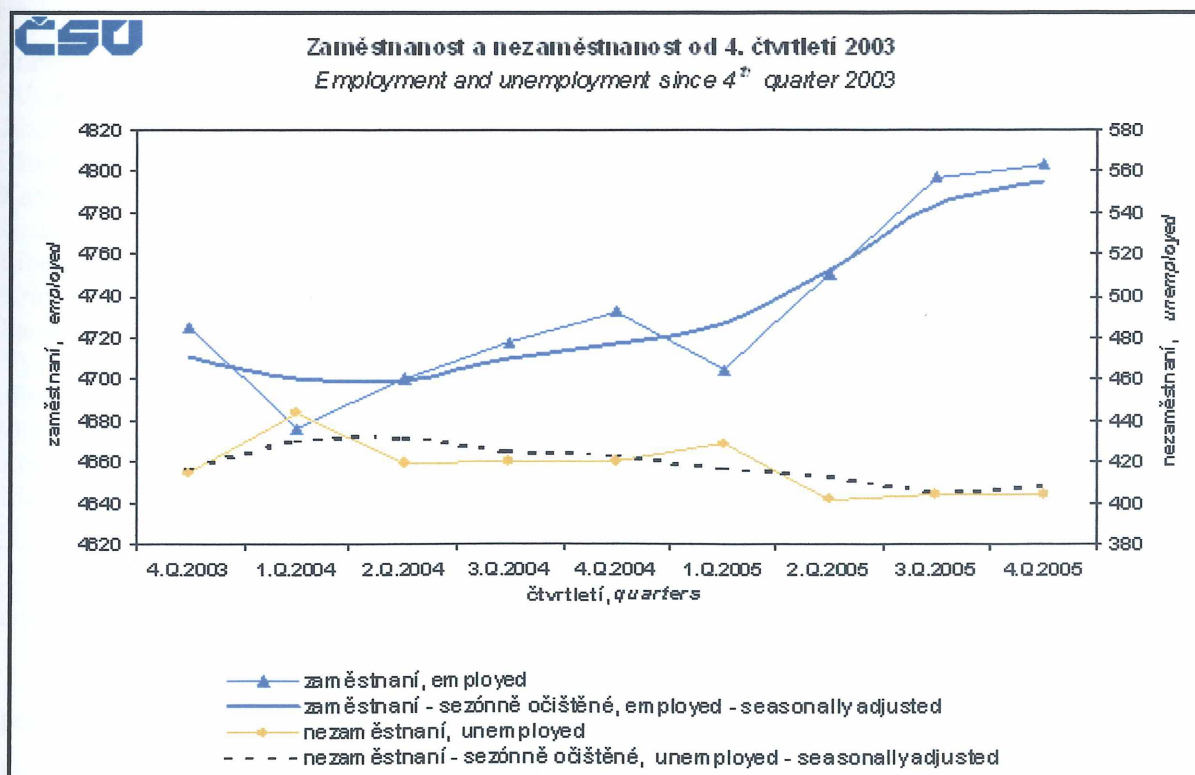
### 4.1. Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR

#### 4.1.1. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR

Trh práce v České republice prošel od zahájení transformace ekonomiky v roce 1990 rychlými změnami, které souvisejí jak s dlouhodobě restrukturalizačními tendencemi, tak s cyklickými potížemi vyrovnávání nabídkové a poptávkové strany na pracovním trhu. Zaměstnanost po poklesu v prvních letech transformace a mírném nárůstu v letech 1994 až 1996 od roku 1997 průběžně klesá. Tento vývoj souvisí s ekonomickým poklesem uplynulých let, způsobeným mimo jiné nedořešenou privatizací, zpožděním restrukturalizace, nízkým růstem produktivity práce a slabým zastoupením inovačních procesů s dopady na pokles konkurenceschopnosti podniků.

V současnosti za dlouhodobě se snižující mírou nezaměstnanosti stojí mimo jiné aktivita úřadů práce, které se maximálně snaží využívat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (např. rekvalifikace, individuální plány apod.) a pomáhají tak uchazečům v jejich návratu na trh práce. Dalším důvodem příznivého vývoje je i rostoucí ekonomika.

Graf č. 1: Zaměstnanost a nezaměstnanost od 4. čtvrtletí 2003



Existují však zděděné geografické rozdíly, které způsobily vysokou regionální nerovnost na trhu práce ČR, která je zřejmá zejména z jednotlivých měř nezaměstnanosti. Naproti tomu regionální míry ekonomické aktivity se od sebe ve srovnání se zeměmi EU příliš neliší (např. ve Francii se míra zaměstnanosti v jednotlivých regionech pohybovala v rozmezí 37,5%-66,9% a v Itálii 40-65%) – v pražském regionu dosahovala míra zaměstnanosti v roce 1999 hodnoty 63,3% a na Ostravsku 59,2%. Situaci v ČR lze z členských států přirovnat snad pouze k Rakousku, kde se míra zaměstnanosti v závislosti na regionu pohybovala v rozmezí 63,7%-69,5%, nebo ke Švédsku: 68,1%-77,9%. Z hlediska počtu nezaměstnaných uchazečů na jedno volné pracovní místo vede od roku 1998 s převahou Moravskoslezský a Ústecký kraj. V roce 2000 bylo v těchto krajích registrováno 35,3 resp. 23,2 uchazeče na jedno volné pracovní místo.

Nejproblémovější regiony (NUTS II) – Severozápad a Ostravsko – charakterizuje útlum těžby nerostných surovin, restrukturalizace hutnictví a strojího průmyslu, malá diverzifikace ekonomických aktivit a nižší úroveň kvalifikace pracovní síly.

Tab. č. 1: Míra nezaměstnanosti podle nových krajů ČR od roku 2000 – 2005

Kraje, ČR	Míra nezaměstnanosti k 30.6							
	stará metodika						nová metodika	
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2004	2005
Praha	3,5	3,2	3,4	3,8	4,2	3,9	3,5	3,3
Středočeský	6,8	6,2	6,4	6,8	7,2	6,6	6,4	6,0
Jihočeský	5,4	4,8	5,4	5,8	6,4	6,3	5,6	5,8
Plzeňský	6,6	5,8	6,2	6,9	7,2	6,7	6,4	6,2
Karlovarský	8,0	7,3	9,0	9,7	10,9	10,5	10,0	9,7
Ústecký	15,6	15,2	15,9	17,1	16,9	15,9	15,6	15,0
Liberecký	6,4	6,2	7,6	8,9	9,1	8,3	8,2	7,5
Královéhradecký	6,2	5,2	6,1	6,9	7,4	7,5	6,7	7,0
Pardubický	7,9	7,3	7,5	8,2	8,6	8,4	7,8	7,8
Vysočina	7,8	6,2	6,8	8,0	8,4	8,0	7,8	7,6
Jihomoravský	9,1	8,5	9,7	10,7	10,9	10,4	9,8	9,7
Olomoucký	11,5	10,8	11,0	11,4	11,5	11,2	10,4	10,5
Zlínský	8,0	7,7	8,8	10,0	10,0	9,6	9,1	8,7
Moravskoslezský	14,8	14,5	14,8	16,1	16,5	15,3	15,2	14,3
Celkem ČR	8,7	8,1	8,7	9,5	9,9	9,3	8,9	8,6

Pramen: ČSÚ 2006

Podmínkou ekonomického rozvoje většiny těchto okresů je nutnost maximálně podporovat rozvoj malého a středního podnikání a zajistit tak průmyslovou různorodost, která by nedovolila opakování současného stavu, způsobeného orientací na těžký průmysl (uhelný, chemický a hutní průmysl). Právě tato orientace způsobila vysokou míru



nezaměstnanosti, devastaci přírody, znečištění životního prostředí a řadu dalších negativních jevů, které dodnes ovlivňují případný zájem vstupu investorů.

V procesu snižování regionálních nerovností na trhu práce hraje velmi významnou roli regionální mobilita pracovní síly. Pozitivním jevem je trend růstu mobility v rámci regionu, migrace mezi regiony však stabilně klesá. Nejenže nedochází ke stěhování do jiného regionu za prací, ale lidé nejsou velmi často ani ochotni za prací mimo svůj region dojíždět.

#### **4.1.2. Srovnání zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR s jinými státy EU**

Ke srovnání zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR s jinými státy EU lze použít zejména vybrané strukturální ukazatele, ukazatele strategie zaměstnanosti a sociální soudržnosti EU, které zpracovává a zveřejňuje EUROSTAT – Statistický úřad Evropského společenství. Ukazatele zpracovává na základě primárních dat z LFS (Labour Force Survey) jednotlivých členských států EU tak, aby zabezpečovaly mezinárodní srovnání mezi jednotlivými členskými státy.

Na zasedáních Evropské rady v Lisabonu (rok 2000), ve Stockholmu (rok 2001) byly EU stanoveny konkrétní kvantitativní cíle míry zaměstnanosti do roku 2010: celková míra zaměstnanosti alespoň 70 %, míra zaměstnanosti žen alespoň 60 %, míra zaměstnanosti starších pracovníků (55 - 64 let) alespoň 50 %. Tyto cíle převzala i revidovaná Lisabonská strategie, kterou přijala Evropská rada v březnu 2005.

Horizont stanovení lisabonské strategie a její kvantitativní cíle se mohou ukázat jako málo splnitelné, nejen kvůli tomu, že dohánění Spojených států trvá desetiletí a Evropa jde stále v závěsu za Amerikou, ale také kvůli tomu, že do EU vstoupilo deset států s nižší hospodářskou výkonností a nutně snížilo její výkonnost. Rozšíření EU realizaci lisabonských cílů ztížilo. Nové členské státy mají výrazně nižší míru zaměstnanosti a hlásí výrazně nižší produktivitu. Přijetí deseti nových států podtrhlo nerovnosti a problémy soudržnosti EU: počet obyvatel EU vzrostl o 20 procent, HDP naopak jen o pět procent. To vedlo ke snížení HDP na hlavu o 12,5 % v EU 25. Navíc existují v nových členských státech výrazné regionální rozdíly: blahobyt panuje jen v několika málo regionech. Počet obyvatel EU, kteří žijí v regionech s HDP na hlavu nižším než 75 % unijního průměru, stoupl ze 73 milionů na 123 milionů.

Některé lisabonské cíle stavějí tudíž pro EU 25 ještě větší úkoly než před EU 15. To platí například pro průměrnou míru zaměstnanosti EU 25, která klesla v důsledku rozšíření zhruba o 1,5 %. Míra dlouhodobě nezaměstnaných EU 25 dělá 4 %, v EU-15 činí 3,3 %.

Tab. č. 2: Míra zaměstnanosti (celkem) – mezinárodní srovnání

**MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ**  
Míra zaměstnanosti (celkem)

Pramen: Eurostat 2005  
v procentech

Země	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>EU 25</b>	.	<b>62,0</b>	<b>62,4</b>	<b>62,8</b>	<b>62,8</b>	<b>62,9</b>	<b>63,3</b>
EU 15	<b>60,1</b>	<b>62,6</b>	<b>63,4</b>	<b>64,0</b>	<b>64,2</b>	<b>64,3</b>	<b>64,7</b>
Eurozóna (11 zemí)	<b>58,1</b>	<b>60,6</b>	<b>61,7</b>	<b>62,4</b>	<b>62,4</b>	<b>62,6</b>	<b>63,0</b>
Eurozóna (12 zemí)	<b>58,0</b>	<b>60,4</b>	<b>61,5</b>	<b>62,2</b>	<b>62,4</b>	<b>62,6</b>	<b>63,0</b>
v tom:							
Belgie	56,1	59,3	60,5	59,9	59,9	59,6	60,3
Česká republika	.	<b>65,6</b>	<b>65,0</b>	<b>65,0</b>	<b>65,4</b>	<b>64,7</b>	<b>64,2</b>
Dánsko	73,4	76,0	76,3	76,2	75,9	75,1	75,7
Estonsko	.	61,5	60,4	61,0	62,0	62,9	63,0
Finsko	61,6	66,4	67,2	68,0	68,1	67,7	67,6
Francie	59,5	60,9	62,1	62,8	63,0	63,2	63,1
Irsko	54,4	63,3	65,2	65,8	65,5	65,5	66,3
Itálie	51,0	52,7	53,7	54,8	55,5	56,1	57,6
Kypr	.	.	65,7	67,8	68,6	69,2	69,1
Litva	.	61,7	59,1	57,5	59,9	61,1	61,2
Lotyšsko	.	58,8	57,5	58,6	60,4	61,8	62,3
Lucembursko	58,7	61,7	62,7	63,1	63,4	62,7	61,6
Maďarsko	.	55,6	56,3	56,2	56,2	57,0	56,8
Malta	.	.	54,2	54,3	54,4	54,2	54,1
Německo	64,6	65,2	65,6	65,8	65,4	65,0	65,0
Nizozemsko	64,7	71,7	72,9	74,1	74,4	73,6	73,1
Polsko	.	57,6	55,0	53,4	51,5	51,2	51,7
Portugalsko	63,7	67,4	68,4	69,0	68,8	68,1	67,8
Rakousko	68,8	68,6	68,5	68,5	68,7	69,0	67,8
Řecko	54,7	55,9	56,5	56,3	57,5	58,7	59,4
Slovensko	.	58,1	56,8	56,8	56,8	57,7	57,0
Slovinsko	.	62,2	62,8	63,8	63,4	62,6	65,3
Spojené království	68,5	71,1	71,2	71,4	71,3	71,5	71,6
Španělsko	46,9	53,8	56,3	57,8	58,5	59,8	61,1
Švédsko	70,9	71,7	73,0	74,0	73,6	72,9	72,1
<b>Kandidátské země</b>							
Bulharsko	.	.	50,4	49,7	50,6	52,5	54,2
Chorvatsko	.	.	.	.	.	53,4	54,7
Rumunsko	.	63,2	63,0	62,4	57,6	57,6	57,7
Turecko	.	.	48,8	47,8	46,9	45,8	46,1
<b>Ostatní země</b>							
Island	.	.	.	.	.	83,3	82,3
Norsko	.	.	77,5	77,2	76,8	75,5	75,1

Celková míra zaměstnanosti v EU 25 v roce 2004 činila 63,3 %. V ČR činila v témže roce celková míra zaměstnanosti 64,2%, tedy o devět desetin procenta více než byla celková míra zaměstnanosti v EU 25. Vyšší celkovou míru zaměstnanosti dosahuje 10 států původní EU 15, dále Kypr a Slovinsko, všechny ostatní nové členské státy mají míru zaměstnanosti nižší. Přesto EU do stanoveného cíle roku 2010 chybí zvýšit zaměstnanost minimálně o 7%.

Tab. č. 3: Míra zaměstnanosti (muži) – mezinárodní srovnání

**MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ**  
Míra zaměstnanosti (muži)

Pramen: Eurostat 2005  
v procentech

Země	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>EU 25</b>	.	<b>71,0</b>	<b>71,2</b>	<b>71,3</b>	<b>71,0</b>	<b>70,8</b>	<b>70,9</b>
<b>EU 15</b>	<b>70,5</b>	<b>72,1</b>	<b>72,8</b>	<b>73,1</b>	<b>72,8</b>	<b>72,7</b>	<b>72,7</b>
Eurozóna (11 zemí)	<b>69,3</b>	<b>70,8</b>	<b>71,6</b>	<b>72,0</b>	<b>71,7</b>	<b>71,5</b>	<b>71,5</b>
Eurozóna (12 zemí)	<b>69,4</b>	<b>70,8</b>	<b>71,6</b>	<b>72,0</b>	<b>71,7</b>	<b>71,5</b>	<b>71,5</b>
v tom:							
Belgie	66,9	68,1	69,5	68,8	68,3	67,3	67,9
<b>Česká republika</b>	.	<b>74,0</b>	<b>73,2</b>	<b>73,2</b>	<b>73,9</b>	<b>73,1</b>	<b>72,3</b>
Dánsko	79,9	80,8	80,8	80,2	80,0	79,6	79,7
Estonsko	.	65,8	64,3	65,0	66,5	67,2	66,4
Finsko	64,2	69,2	70,1	70,8	70,0	69,7	69,7
Francie	67,2	68,0	69,2	69,2	69,5	69,4	68,9
Irsko	67,1	74,5	76,3	76,6	75,4	75,2	75,9
Itálie	66,9	67,3	68,0	68,5	69,1	69,6	70,1
Kypr	.	.	78,7	79,3	78,9	78,8	80,0
Litva	.	64,3	60,5	58,9	62,7	64,0	64,7
Lotyšsko	.	64,1	61,5	61,9	64,3	66,1	66,4
Lucembursko	74,4	74,5	75,0	75,0	75,1	73,3	72,4
Maďarsko	.	62,4	63,1	62,9	62,9	63,5	63,1
Malta	.	.	75,0	76,2	74,7	74,5	75,2
Německo	73,7	72,8	72,9	72,8	71,8	70,9	70,8
Nizozemsko	75,3	80,9	82,1	82,8	82,4	81,1	80,2
Polsko	.	64,2	61,2	59,2	56,9	56,5	57,2
Portugalsko	73,5	75,8	76,5	77,0	76,5	75,0	74,2
Rakousko	78,5	77,6	77,3	76,4	76,4	76,4	74,9
Řecko	72,5	71,1	71,5	71,4	72,2	73,4	73,7
Slovensko	.	64,3	62,2	62,0	62,4	63,3	63,2
Slovinsko	.	66,5	67,2	68,6	68,2	67,4	70,0
Spojené království	75,1	77,8	77,8	78,0	77,6	77,7	77,8
Španělsko	62,5	69,3	71,2	72,5	72,6	73,2	73,8
Švédsko	73,1	74,0	75,1	75,7	74,9	74,2	73,6
<b>Kandidátské země</b>							
Bulharsko	.	.	54,7	52,7	53,7	56,0	57,9
Chorvatsko	.	.	.	.	.	60,3	61,8
Rumunsko	.	69,0	68,6	67,8	63,6	63,8	63,4
Turecko	.	.	71,8	69,4	66,9	65,9	67,8
<b>Ostatní země</b>							
Island	.	.	.	.	.	86,3	85,8
Norsko	.	.	81,3	80,7	79,9	78,3	77,9

Míra zaměstnanosti mužů v EU 25 v roce 2004 činila 70,9%. Pro srovnání v témže roce míra zaměstnanosti mužů v ČR činila 72,3%.

Tab. č. 4: Míra zaměstnanosti (ženy) – mezinárodní srovnání

**MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ**  
**Míra zaměstnanosti (ženy)**

Pramen: Eurostat 2005  
v procentech

Země	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>EU 25</b>	.	<b>52,9</b>	<b>53,6</b>	<b>54,3</b>	<b>54,7</b>	<b>55,0</b>	<b>55,7</b>
<b>EU 15</b>	<b>49,7</b>	<b>53,0</b>	<b>54,1</b>	<b>55,0</b>	<b>55,6</b>	<b>56,0</b>	<b>56,8</b>
<b>Eurozóna (11 zemí)</b>	<b>46,9</b>	<b>50,4</b>	<b>51,7</b>	<b>52,8</b>	<b>53,1</b>	<b>53,6</b>	<b>54,5</b>
<b>Eurozóna (12 zemí)</b>	<b>46,6</b>	<b>50,1</b>	<b>51,4</b>	<b>52,4</b>	<b>53,1</b>	<b>53,6</b>	<b>54,5</b>
v tom:							
Belgie	45,0	50,4	51,5	51,0	51,4	51,8	52,6
Česká republika	.	<b>57,4</b>	<b>56,9</b>	<b>56,9</b>	<b>57,0</b>	<b>56,3</b>	<b>56,0</b>
Dánsko	66,7	71,1	71,6	72,0	71,7	70,5	71,6
Estonsko	.	57,8	56,9	57,4	57,9	59,0	60,0
Finsko	59,0	63,4	64,2	65,4	66,2	65,7	65,6
Francie	52,2	54,0	55,2	56,0	56,7	57,2	57,4
Irsko	41,6	52,0	53,9	54,9	55,4	55,7	56,5
Itálie	35,4	38,3	39,6	41,1	42,0	42,7	45,2
Kypr	.	.	53,5	57,2	59,1	60,4	59,0
Litva	.	59,4	57,7	56,2	57,2	58,4	57,8
Lotyšsko	.	53,9	53,8	55,7	56,8	57,9	58,5
Lucembursko	42,6	48,6	50,1	50,9	51,6	52,0	50,6
Maďarsko	.	49,0	49,7	49,8	49,8	50,9	50,7
Malta	.	.	33,1	32,1	33,9	33,6	32,8
Německo	55,3	57,4	58,1	58,7	58,9	58,9	59,2
Nizozemsko	53,8	62,3	63,5	65,2	66,2	66,0	65,8
Polsko	.	51,2	48,9	47,7	46,2	46,0	46,2
Portugalsko	54,4	59,4	60,5	61,3	61,4	61,4	61,7
Rakousko	59,0	59,6	59,6	60,7	61,3	61,7	60,7
Řecko	38,1	41,0	41,7	41,5	42,9	44,3	45,2
Slovensko	.	52,1	51,5	51,8	51,4	52,2	50,9
Slovinsko	.	57,7	58,4	58,8	58,6	57,6	60,5
Spojené království	61,7	64,3	64,7	65,0	65,2	65,3	65,6
Španělsko	31,7	38,5	41,3	43,1	44,4	46,3	48,3
Švédsko	68,8	69,4	70,9	72,3	72,2	71,5	70,5
<b>Kandidátské země</b>							
Bulharsko	.	.	46,3	46,8	47,5	49,0	50,6
Chorvatsko	.	.	.	.	.	46,7	47,8
Rumunsko	.	57,5	57,5	57,1	51,8	51,5	52,1
Turecko	.	.	25,8	26,3	27,0	25,7	24,3
<b>Ostatní země</b>							
Island	.	.	.	.	.	80,1	78,8
Norsko	.	.	73,6	73,6	73,7	72,6	72,2

Míra zaměstnanosti žen v EU 25 v roce 2004 činila 55,7 %. V ČR v témže roce byla jen o tři desetiny procenta vyšší, v pořadí států je ČR na 17. místě. Vyšší míru zaměstnanosti žen z nových členských států má pouze Slovinsko. Jako kvantitativní cíl v Lisabonské strategii byla pro rok 2010 stanovena míra zaměstnanosti žen ve výši 60%. V příštích letech bude tedy snahou EU zvýšit zaměstnanost žen alespoň o 5%, aby dosáhla stanoveného cíle.

Tab. č. 5: Míra zaměstnanosti starších pracovníků (celkem) – mezinárodní srovnání

**MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ**  
**Míra zaměstnanosti starších pracovníků (celkem)**

Pramen: Eurostat 2005  
 v procentech

Země	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>EU 25</b>	.	<b>36,2</b>	<b>36,6</b>	<b>37,5</b>	<b>38,7</b>	<b>40,2</b>	<b>41,0</b>
<b>EU 15</b>	<b>36,0</b>	<b>37,1</b>	<b>37,8</b>	<b>38,8</b>	<b>40,2</b>	<b>41,7</b>	<b>42,5</b>
<b>Eurozóna (11 zemí)</b>	<b>32,8</b>	<b>33,7</b>	<b>34,2</b>	<b>35,1</b>	<b>36,5</b>	<b>37,9</b>	<b>38,6</b>
<b>Eurozóna (12 zemí)</b>	<b>33,1</b>	<b>33,9</b>	<b>34,4</b>	<b>35,2</b>	<b>36,5</b>	<b>37,9</b>	<b>38,6</b>
v tom:							
Belgie	22,9	24,6	26,3	25,1	26,6	28,1	30,0
<b>Česká republika</b>	.	<b>37,5</b>	<b>36,3</b>	<b>37,1</b>	<b>40,8</b>	<b>42,3</b>	<b>42,7</b>
Dánsko	49,8	54,5	55,7	58,0	57,9	60,2	60,3
Estonsko	.	47,5	46,3	48,5	51,6	52,3	52,4
Finsko	34,4	39,0	41,6	45,7	47,8	49,6	50,9
Francie	29,6	28,8	29,9	31,9	34,7	36,8	37,3
Irsko	39,2	43,7	45,3	46,8	48,0	49,0	49,5
Itálie	28,4	27,6	27,7	28,0	28,9	30,3	30,5
Kypr	.	.	49,4	49,1	49,4	50,4	50,1
Litva	.	40,9	40,4	38,9	41,6	44,7	47,1
Lotyšsko	.	36,6	36,0	36,9	41,7	44,1	47,9
Lucembursko	23,7	26,4	26,7	25,6	28,1	30,0	30,8
Maďarsko	.	19,4	22,2	23,5	25,6	28,9	31,1
Malta	.	.	28,5	29,4	30,1	32,5	30,9
Německo	37,7	37,8	37,6	37,9	38,9	39,9	41,8
Nizozemsko	28,9	36,4	38,2	39,6	42,3	44,3	45,2
Polsko	.	31,9	28,4	27,4	26,1	26,9	26,2
Portugalsko	46,0	50,1	50,7	50,2	51,4	51,6	50,3
Rakousko	29,7	29,7	28,8	28,9	29,1	30,1	28,8
Řecko	41,0	39,3	39,0	38,2	39,2	41,3	39,4
Slovensko	.	22,3	21,3	22,4	22,8	24,6	26,8
Slovinsko	.	22,0	22,7	25,5	24,5	23,5	29,0
Spojené království	47,5	49,7	50,7	52,2	53,4	55,4	56,2
Španělsko	32,3	35,0	37,0	39,2	39,6	40,7	41,3
Švédsko	62,0	63,9	64,9	66,7	68,0	68,6	69,1
<b>Kandidátské země</b>							
Bulharsko	.	.	20,8	24,0	27,0	30,0	32,5
Chorvatsko	.	.	.	.	.	28,4	30,1
Rumunsko	.	49,6	49,5	48,2	37,3	38,1	36,9
Turecko	.	.	36,3	35,8	35,7	33,5	33,2
<b>Ostatní země</b>							
Island	.	.	.	.	.	83,0	81,8
Norsko	.	.	65,2	65,9	66,2	66,9	65,8

Míra zaměstnanosti starších pracovníků v EU 25 v roce 2004 činila 41%. V ČR v téže roce byla o 1,7% vyšší. Na úrovni EU zaznamenávají starší lidé ve věku 55-64 let výrazný nárůst míry zaměstnanosti od roku 2000 s celkovým zvýšením o 4,4 procentní body za tuto věkovou skupinu, a představují tak většinový podíl na celkovém nárůstu zaměstnanosti

v letech 2000 až 2004. Zlepšení míry zaměstnanosti starších pracujících od roku 2000 je obecným rysem téměř ve všech členských státech a naznačuje, že politika zlepšování účasti starších lidí a zejména reformy penzijních systémů a plánů na předčasný odchod do důchodu mohou být na trhu práce účinné. Nicméně navzdory nedávnému zlepšení je třeba vystupňovat úsilí, má-li být dosaženo cíle stanoveného na rok 2010, totiž 50% míry zaměstnanosti osob ve věku 55-64 let.

Na rozdíl od kladného vývoje u starších lidí zaznamenala většina členských států v posledních letech zhoršení situace na trhu práce pokud jde o mládež. Při 18,7 % je míra nezaměstnanosti mladých lidí v EU stále přibližně dvojnásobná, než celková míra nezaměstnanosti. Na úrovni EU vystřídal nárůst míry zaměstnanosti u mladých lidí ve věku 15-24 let na konci 90. let pokles od roku 2002, přičemž u mladých mužů byl zaznamenán nepříznivější vývoj než u mladých žen. V roce 2004 byl však pokles mnohem mírnější. Tento vývoj míry zaměstnanosti odráží obecný vývoj v aktivitě mladých lidí v Evropě, zejména pokles v účasti na trhu práce, který se shoduje s nedávnými trendy u mladých lidí déle se vzdělávat a připravovat na povolání. Je třeba vyvinout větší úsilí na zapojení mladých lidí do trhu práce, a podpořit je s ohledem na jejich „nelineární“ vývoj kariéry, v níž se střídá zaměstnání, studium, nezaměstnanost a rekvalifikace nebo aktualizace odbornosti. Toto měla na mysli Evropská rada, když před nedávnem přijala Evropský pakt mládeže, který má umožnit mladým lidem využívat celý soubor politik a opatření plně integrovaných do pozměněné lisabonské strategie.

Z celkového pohledu se zdá, že je EU stále velmi vzdálena dosažení lisabonských cílů. Vzhledem k cílům míry zaměstnanosti do roku 2010 míry zaměstnanosti celkem, pro ženy a pro starší osoby zaostávají o 5 a 9 procentních bodů. Překonání těchto rozdílů bude významně záviset na provedení dalších reforem trhu práce zaměřených na zlepšení zaměstnanosti žen, starších osob a osob s nízkou kvalifikací a na posílení tvorby pracovních míst v sektoru služeb. Je také nutné bojovat proti současnému zvyšování nezaměstnanosti mládeže a dlouhodobé nezaměstnanosti.

#### **4.1.3. Zaměstnanost a sociální zabezpečení v ČR po vstupu do EU**

ČR se zapojila do Evropské strategie zaměstnanosti. Výsledkem je „Národní akční plán zaměstnanosti“ a volný přístup českých občanů na trh práce nových členů EU a některých původních členských států (Velká Británie, Irsko, Švédsko). ČR získala důležité kontakty v celé EU, členské státy si poskytují informace o mobilitě pracovníků, o negativních

jevech mobility, jako jsou podvodné zprostředkovatelské agentury, nesolidní podnikatelé apod.

V rámci EU platí volný pohyb služeb. Firmy a osoby samostatně výdělečně činné mají právo poskytovat bez omezení služby přes hranice do ostatních členských států.

V rámci EU funguje i koordinace sociálního zabezpečení (dávky v nezaměstnanosti). Pokud čeští občané legálně pracují v některém z členských států EU, započítává se jim tato doba jako doba odpracovaná pro účely přiznání podpory v nezaměstnanosti či nároku a výše starobního důchodu. Pokud bude český občan hledat zaměstnání v EU, pak může v jiném členském státě pobírat podporu v nezaměstnanosti z ČR po dobu až tří měsíců.

Mezinárodní dohody v rámci EU umožňují občanům ČR mimo jiné zachovat si v jiných členských státech sociální nároky (např. nárok na zdravotní péči při použití Evropského zdravotního průkazu). Velkým přínosem pro české občany je také přistoupení k systému EURES (EUROpean Employment Services), v jehož rámci mohou lidé hledat práci v EU, EURES slouží i zaměstnavatelům. Ti mohou jeho prostřednictvím hledat vhodné pracovníky.

### **Rovnost příležitostí**

Vstup ČR do EU měl kladný dopad na oblast prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Zvýšil se význam této problematiky a ČR získala mnohem více možností zapojit se do programů EU, v nichž je rovnost žen a mužů hlavním nebo jedním z cílů (např. komunitární program spojený s Rámcovou strategií pro rovnost žen a mužů, Evropský sociální fond, Iniciativa společenství EQUAL a další).

V souladu s cíli Evropského akčního plánu „Rovné příležitosti pro osoby se zdravotním postižením“ vznikla „Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením“, která se stala východiskem pro přípravu nového „Národního plánu podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006–2009“.

### **Komunitární programy a Evropský sociální fond**

ČR dostala vstupem do EU možnost účastnit se komunitárních programů. Na tyto oblasti využívá Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR kromě prostředků státního rozpočtu také zdroje Evropského sociálního fondu. Tato finanční pomoc umožňuje provádět aktivity, na které by nebylo možno zajistit dostatečné prostředky ze státního rozpočtu.

ČR má poprvé v historii příležitost podílet se na vyjednávání nové legislativy ke strukturálním fondům, a to od samého počátku. Z tohoto faktu plyne řada výhod – ČR

například může ovlivnit výslednou podobu souboru nařízení včetně vyčleněných financí na strukturální opatření, jednotlivých cílů, zemí nebo podmínek čerpání dotací tak, aby byla v souladu s postoji a zájmy ČR.

#### 4.1.4. Vývoj nezaměstnanosti v jiných členských zemích po vstupu do EU

Vývoj nezaměstnanosti po vstupu do EU jednoznačně směřuje k poklesu její míry. V průběhu 90. let se ve většině sledovaných zemí snížila nezaměstnanost na zhruba poloviční úroveň, a to pod 5 %. Pouze ve Finsku a Španělsku je nezaměstnanost blízko hranice 10 %, ale v posledních pěti letech se prosazuje tendence k jejímu snižování.

Výsledky porovnání ekonomického vývoje zemí před a po vstupu do EU prokázaly jak zlepšení ekonomické výkonnosti (růstu HDP) a životní úrovně (růstu spotřeby domácností), tak i ostatních rozhodujících indikátorů makroekonomického vývoje. Snížila se nejen inflace a nezaměstnanost, ale byl dosažen i pokrok v investičních procesech podporovaných nízkými úrokovými sazbami a v intenzitě mezinárodního obchodu, podporovaného společným bezcelním prostorem a existencí společné měny

Hospodářsky nejúspěšnějším příkladem bylo Irsko, které se z hospodářsky slabého a periferního státu dokázalo probíjet na špici. Také další původně chudé státy jako Portugalsko, Řecko a Španělsko z integrace vytěžily hospodářské zrychlení, i když v těchto případech konvergence nebyla tak závratná jako u Irska. Dnes je těžké odhadnout, jak rychle jde ekonomická konvergence v případě ČR. Jisté je, že bez členství v EU bychom zůstali v pozadí. A takové rozhodnutí si mohou dovolit jen státy, které k tomu mají mimořádné a neopakovatelné podmínky, jako Norsko a Švýcarsko.

Tab. č. 6: Zaměstnanost a ekonomická aktivita pracovních sil

	1980-1982	1990-1992	2000-2003
Rakousko	77,7	74,8	72,9
Finsko	72,0	69,8	68,1
Řecko	57,5	55,8	56,6
Irsko	56,7	53,3	67,3
Portugalsko	61,8	68,6	72,7
Španělsko	52,4	52,4	62,0
Švédsko	79,0	79,0	73,7
EU celkem	62,2	62,2	63,9

Pramen: Economic Outlook, OECD, 2002. \*) Poměr celkové zaměstnanosti k populaci v pracovním věku



#### 4.1.5. Česká ekonomika po roce členství v EU

Pouhý rok poté, co ČR vstoupila do EU, není možné hodnotit dopady tohoto kroku na změny struktury ekonomiky (ale například i na nezaměstnanost), které se obvykle očekávají od tak zásadní změny prostředí ve středně až dlouhodobém horizontu a v konečném důsledku se projeví např. v agregované veličině, růstu HDP na obyvatele. Tímto ukazatelem také bývá obvykle měřen pokrok, který země za určitou dobu učinila. Bezprostřední dopady na českou ekonomiku za velmi krátkou dobu od května 2004, kdy spolu s dalšími devíti zeměmi rozšířila evropské společenství, lze však hodnotit převážně pozitivně. Jejich účinek je akcelerační.

Nejvýznamnějším dopadem vstupu ČR do EU z ekonomického hlediska je vykázaná prudká akcelerace zahraničního obchodu související jednak s tradičně vysokou otevřeností české ekonomiky, jednak s přímými dopady z odstranění cel a jiných administrativních překážek, které předtím ovlivňovaly vývoz a dovoz - do této kategorie spadá i společná zahraničně obchodní politika států EU vůči nečlenským zemím s významným dopadem zejména na české dovozy (importy z Číny).

Nadále se budou pozitivně projevovat efekty vstupu ČR do EU. Lze počítat s výraznou dynamikou přílivu zahraničních investic, s pokračujícími investicemi tuzemských firem, s růstem exportu a stagnací importu. Tempo růstu spotřeby domácností se bude stabilizovat na poměrně nízké úrovni. Spotřeba vlády by v důsledku úsporného chování měla mít klesající tendenci. Hospodářství by měly pomoci nízké úrokové sazby. Opačným směrem by mohlo působit další posilování koruny, které je nevýhodou pro české vývozce, kteří za své zboží dostávají v přepočtu méně peněz, které jim scházejí na investice do modernizace výroby. Rychlý růst ekonomiky nad 4 % bude generovat nová pracovní místa, a to především v oblasti průmyslu a stavebnictví. Zejména průmyslovým podnikům se dobře daří, roste i jejich konkurenceschopnost na zahraničních trzích.

## 4.2. Výsledky prvního dotazníkového šetření

### 4.2.1. Základní informace o výběrovém souboru prvního dotazníkového šetření

Výběrový soubor zahrnuje 34 firem, sídlících v okrese České Budějovice. Firmy jsou dle počtu zaměstnanců rozděleny do tří skupin a to na malé (do 50 zaměstnanců), střední (50 až 249 zaměstnanců) a velké podniky (250 zaměstnanců a více). Jedná se o firmy působící v různých odvětvích národního hospodářství, firmy zabývající se především stavební činností, strojírenstvím, průmyslovou výrobou a poskytováním služeb.

Tab. č. 7: Rozdělení podniků podle počtu zaměstnanců

velikost podniku	Velikost organizace dle počtu zaměstnanců	
	počet podniků	vyjádření v %
malý (do 50 zaměstnanců)	11	32,4
střední (50 až 249 zaměstnanců)	13	38,2
velký (250 zaměstnanců a více)	10	29,4
celkový součet	34	100,0

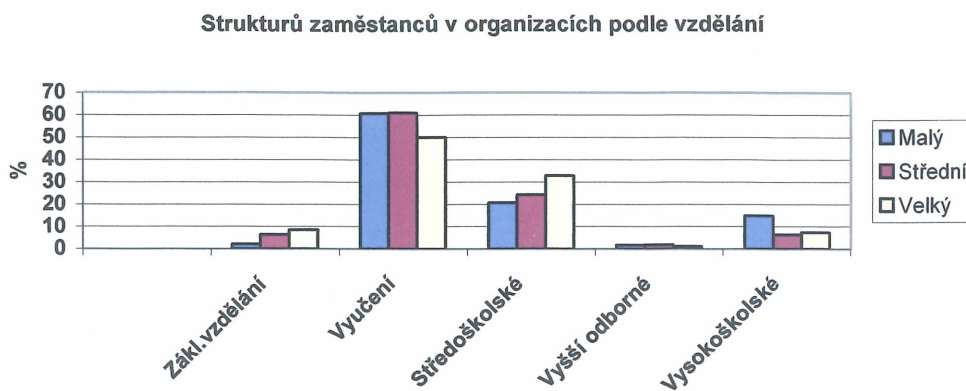
### 4.2.2 Vyhodnocení a interpretace výsledků prvního dotazníkového šetření

Při vyhodnocení a interpretaci výsledků je ke každé otázce nejdříve uvedena tabulka, která obsahuje v levých sloupcích absolutní četnosti, a v pravých procenta. Procentické vyjádření se v některých případech vzhledem k dvoustupňovému třídění nevztahuje na celou tabulku, proto je třeba každou tabulku, která je v práci uvedena, pozorně prostudovat a sledovat, ke které hodnotě se procentické vyjádření vztahuje. Následuje grafické vyjádření tabulky pomocí sloupcového grafu. Dále jsou uvedeny výsledky a připojena diskuse.

Tab. č. 8: Struktura zaměstnanců v organizacích podle vzdělání

velikost podniku	Vzdělání											
	zákl.vzdělání		vyučení		středoškol.		vyšší odborné		vysokoškol.		celkový součet	
malý	23	2,1	667	60,7	228	20,7	19	1,7	163	14,8	1100	100
střední	83	6,4	793	61,0	316	24,3	25	1,9	83	6,4	1300	100
velký	86	8,6	500	50,0	328	32,8	12	1,2	74	7,4	1000	100
celkový součet	192	5,6	1960	57,7	872	25,7	56	1,6	320	9,4	3400	100

Graf č. 2: Struktura zaměstnanců v organizacích podle vzdělání



### Výsledky:

Kvalifikační struktura zaměstnanců v malých, středních i velkých organizacích se vyznačuje vysokým podílem osob se středním vzděláním bez maturity (57,7%) a nízkým podílem osob s vyšším a základním vzděláním. Druhý největší procentní podíl ve všech třech typech organizací tvoří zaměstnanci se středoškolským vzděláním (25,7). Procentní podíl zaměstnanců vyššího odborného vzdělání je nepatrný. Vysokoškolsky vzdělaní tvoří 9,4% zaměstnanců, z nichž největší procentní zastoupení je v malých podnicích.

### Diskuse:

Z grafu je patrný pozitivní trend snižování podílu zaměstnanců se základním vzděláním a růst podílu zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou (SOU, SOŠ, gymnázia). Dochází také k většímu růstu podílu vysokoškolsky vzdělaných v souvislosti s vyššími požadavky na kvalifikaci a vzdělání zaměstnanců.

Vzdělávání a rozvoj všech kategorií pracovníků a všech občanů musí mít za cíl maximální využití jejich potenciálu a poskytnutí ekonomicky i sociálně příhodných podmínek pro jejich vzdělávání a učení.

Převážná většina rozhodovacích pravomocí a prostředků pro rozvoj lidských zdrojů v hospodářské sféře je v rukou podniků. Podniky rozhodují o vlastních interních programech dalšího vzdělávání a praktického učení a financují je. V rozhodující míře ovlivňují směr, rozsah i kvalitu vzdělávání svých pracovníků. Jejich strategické chování má proto rozhodující vliv na rozvoj všech skupin a kategorií lidských zdrojů, které v podnicích pracují, počítaje v to nejen zaměstnance v dělnických a technických profesích, nýbrž i samotné podnikatele a manažery.

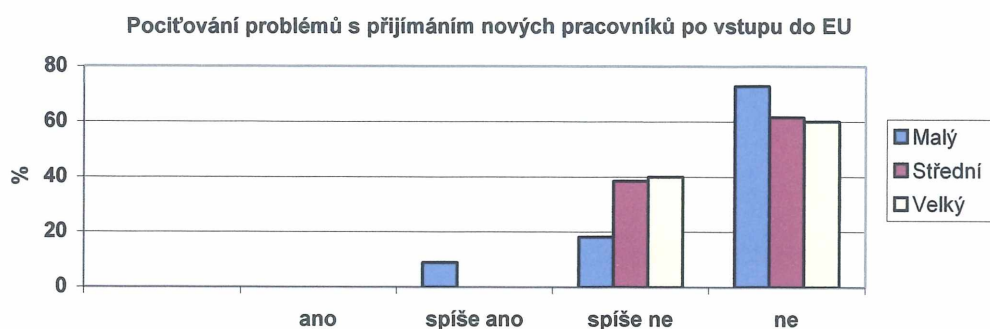
I malé podniky mohou v rozvoji lidských zdrojů postupovat strategicky. Manažeři menších podniků se často odvolávají na rozdílné podmínky a zdůvodňují tak nemožnost

věnovat čas a prostředky na vzdělávání a učení vlastní a svých spolupracovníků. V rychle se měnícím prostředí nemohou ani malé podniky bez vzdělávání a učení dlouho přežít. Jejich vlastníci a manažeři potřebují ovšem vzdělávací příležitosti odpovídající dělbě, organizaci a stylu práce v malých podnicích. Měli by mít i určitou vlastní strategii pro hodnocení a rozvoj sebe sama i týmu spolupracovníků.

Tab. č. 9: Pociťování problémů s přijímáním nových pracovníků po vstupu do EU

velikost podniku	Pociťujete v důsledku vstupu do EU problémy s přijímáním nových pracovníků?								celkový součet	
	ano		spíše ano		spíše ne		ne			
malý	0	0	1	9,0	2	18,2	8	72,8	11	100
střední	0	0	0	0,0	5	38,5	8	61,5	13	100
velký	0	0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	10	100
celkový součet	0	0	1	2,9	11	32,4	22	64,7	34	100

Graf č. 3: Pociťování problémů s přijímáním nových pracovníků po vstupu do EU



### Výsledky:

Z uvedené tabulky vyplývá, že 64,7% podniků nepociťuje žádné problémy a spíše nepociťuje žádné problémy 32,4% podniků. Pouze jeden malý podnik uvedl, že v důsledku vstupu do EU spíše pociťuje problémy s přijímáním nových pracovníků. Ano, neodpověděl na otázku žádný podnik.

### Diskuse:

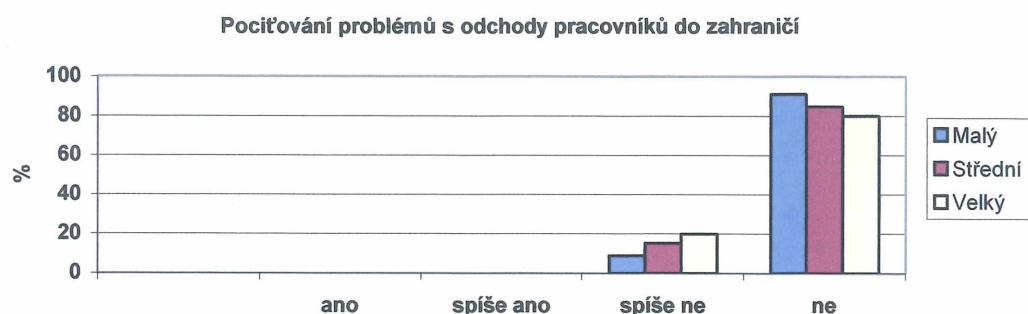
Celkově lze tedy konstatovat, že u malých, středních ani velkých podniků se nevyskytují žádné nebo téměř žádné problémy s přijímáním nových pracovníků v důsledku vstupu ČR do EU. Nedošlo k odlivu české pracovní síly do jiných členských států, ani naopak k přílivu pracovní síly ze zemí, které přistoupily k EU ke stejnému datu jako ČR. Poměrně vysoká mobilita existuje pouze u úzkého okruhu osob: u vysoce kvalifikovaných manažerů, specializovaných pracovníků v technických oborech, učitelů cizích jazyků a také

u pracovníků ve stavebnictví. V případě většího toku této pracovní síly, přichází značný lidský kapitál a dochází k zvýšeným investicím, vyšším mzdám a výstupu.

Tab. č. 10: Pociťování problémů s odchody pracovníků do zahraničí

velikost podniku	Pociťujete v důsledku vstupu do EU problémy s odchody vašich pracovníků do zahraničí?									
	ano		spíše ano		spíše ne		ne		celkový součet	
malý	0	0	0	0	1	9,0	10	91,0	11	100
střední	0	0	0	0	2	15,4	11	84,6	13	100
velký	0	0	0	0	2	20,0	8	80,0	10	100
celkový součet	0	0	0	0	5	14,7	29	85,3	34	100

Graf č. 4: Pociťování problémů s odchody pracovníků do zahraničí



#### Výsledky:

Většina podniků (85,3%) odpovídá na otázku, zda pociťuje v důsledku vstupu do EU problémy s odchody jejich pracovníků do zahraničí, ne. Zbývající podniky (14,7%) odpovídají spíše ne. Žádný z dotazovaných podniků neuvedl, že by pocítil v důsledku vstupu do EU jakékoliv problémy s odchody zaměstnanců do zahraničí.

#### Diskuse:

Obecně lze říci, že malé, střední ani velké podniky nepociťují žádné nebo téměř žádné problémy s odchody jejich pracovníků do zahraničí. Dle mého názoru je samozřejmě dobré, že se nevyskytují žádné problémy s odchody zaměstnanců do zahraničí, ale bohužel na druhou stranu to svědčí o nízké mobilitě české pracovní síly a nezájmu o práci v zahraničí. Češi totiž tradičně patří spíše k podprůměrně ochotným hledat si práci v cizích končinách. Pro české občany, kterým dělá dle zkušeností zaměstnavatelů v existujícím sociálním systému problémy dojíždět za prací dvacet minut firemním autobusem, natož aby pomysleli na stěhování do cizího státu. Dále většina z nich zůstává v ČR v obavě, že se nedorozumí, ztratí přátele, kontakty s rodinou.

Tab. č. 11: Očekávání problémů v důsledku zrušení přechodných období a rozšíření EU

		Očekáváte do budoucna v důsledku zrušení přechodných období a rozšíření EU o další státy nějaké problémy s přijímáním nových pracovníků nebo s odchody vašich pracovníků do zahraničí?								
velikost podniku	ano		spíše ano		spíše ne		ne		celkový součet	
malý	0	0,0	0	0	5	45,5	6	54,5	11	100
střední	1	7,7	0	0	5	38,5	7	53,8	13	100
velký	0	0,0	0	0	3	30,0	7	70,0	10	100
celkový součet	1	2,9	0	0	13	38,2	20	58,9	34	100

Graf č. 5: Očekávání problémů v důsledku zrušení přechodných období a rozšíření EU



### Výsledky:

Celkově 58,9% podniků neočekává do budoucna žádné problémy a 32,8% podniků spíše neočekává žádné problémy s přijímáním nových pracovníků či s odchody pracovníků do zahraničí. Pouze jeden střední podnik uvedl, že očekává problémy.

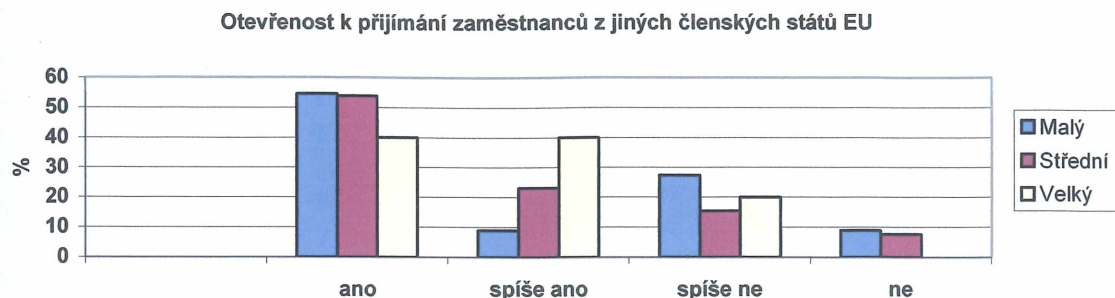
### Diskuse:

Ani do budoucna v důsledku zrušení přechodných období a rozšíření EU o další státy se podniky neobávají výskytu problémů s přijímáním nových pracovníků nebo s odchody pracovníků do zahraničí. Přestože Evropa je před rozšířením o Bulharsko a Rumunsko, jejichž životní úroveň je ještě hluboko pod průměrem nových členů ze střední Evropy. Bude zajímavé sledovat, zda se budou Češi i po tomto rozšíření stále držet prozření a víry ve volný trh pracovní síly, nebo si osvojí postoje německých a rakouských občanů.

Tab. č. 12: Otevřenost k přijímání zaměstnanců z jiných členských států EU

		Jste otevření k přijímání zaměstnanců z jiných členských států EU?								
velikost podniku	ano		spíše ano		spíše ne		ne		celkový součet	
malý	6	54,6	1	9,0	3	27,4	1	9,0	11	100
střední	7	53,8	3	23,1	2	15,4	1	7,7	13	100
velký	4	40,0	4	40,0	2	20,0	0	0,0	10	100
celkový součet	17	50,0	8	23,5	7	20,6	2	5,9	34	100

Graf č. 6: Otevřenost k přijímání zaměstnanců z jiných členských států EU



#### Výsledky:

Celkové výsledky vypovídají, že 50% podniků je otevřeno k přijímání zaměstnanců z jiných členských států EU a přibližně 23,5% dotázaných podniků tvrdí, že je spíše otevřeno k přijímání těchto zaměstnanců. Naopak 20,6% podniků uvádí, že spíše není otevřeno k přijetí zaměstnance z jiného členského států EU. Zbytek dotazovaných podniků (5,9%) by nebyl ochoten zaměstnat uchazeče z jiného členského státu EU. Přičemž z výsledků tabulky vyplývá, že jako nejvíce otevření se jeví velké podniky, 80% z nich by uchazeče o zaměstnání z těchto zemí bylo ochotno přijmout či spíše přijmout. K přijetí uchazečů z členských států EU je tedy nakloněno celkově 73,5% dotazovaných podniků.

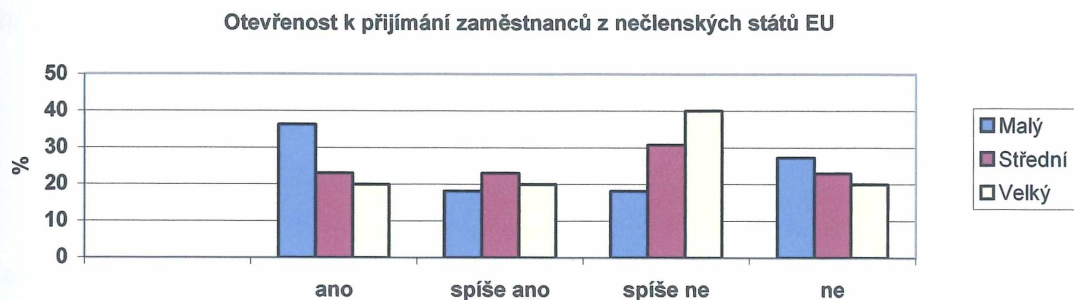
#### Diskuse:

Volný pohyb zahrnuje zrušení jakéhokoli rozlišování mezi pracovníky členských států založeného na státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnání, odměňování a jiné pracovní podmínky a podmínky zaměstnání. Vůči pracovníkům jiných členských zemí se aplikuje zásada „národního zacházení“, z níž plyne, že mají stejná práva jako pracovníci hostitelské země. Vedle omezení volného pohybu pracovníků z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví existuje jediné omezení: určité činnosti jsou vyhrazeny pouze občanům dané země. Jsou to ty, které jsou spojeny s výkonem státní moci: armáda, policie, soudy, finanční správa, diplomatická služba. Přesto se však občané EU při uplatňování svého práva na volný pohyb často setkávají s obtížemi. Problémem je například uznávání univerzitních diplomů a kvalifikací odborného výcviku.

Tab. č. 13: Otevřenost k přijímání zaměstnanců z nečlenských států EU

velikost podniku	Jste otevření k přijímání zaměstnanců z nečlenských států EU?									
	ano		spíše ano		spíše ne		ne		celkový součet	
malý	4	36,3	2	18,2	2	18,2	3	27,3	11	100
střední	3	23,1	3	23,1	4	30,8	3	23,0	13	100
velký	2	20,0	2	20,0	4	40,0	2	20,0	10	100
celkový součet	9	26,5	7	20,6	10	29,4	8	23,5	34	100

Graf č. 7: Otevřenost k přijímání zaměstnanců z nečlenských států EU



### Výsledky:

Z tabulky můžeme vyčíst, že 26,5% dotázaných podniků odpovídá kladně na přijímání zaměstnanců z nečlenských států EU. Z podniků celá jedna pětina odpověděla, že by takového zaměstnance přijalo spíše. Celkově se tedy vyslovilo pozitivně k přijetí zaměstnanců z nečlenských států EU 47,1% dotázaných podniků. Naopak 52,9% podniků uvádí, že by nebylo otevřeno k přijetí těchto uchazečů, přičemž 29,4% z nich by spíše nebylo otevřeno k přijetí a 23,5% by nebylo otevřeno k přijetí vůbec.

### Diskuse:

Pokud tedy srovnáme výsledky odpovědí na otevřenost k přijetí zaměstnanců z členských států EU a na otevřenost k přijetí zaměstnanců z nečlenských států EU, docházíme k závěru, že podniky jsou otevřenější k přijetí uchazeče z členského státu EU než uchazeče z nečlenského státu EU. Můžeme se jen domnívat, jestliže podniky v ostatních státech EU nahlíží na přijímání zaměstnanců z členských států a nečlenských států EU stejně jako dotazované podniky, je jisté z tohoto pohledu přínosem ČR být členem EU.

Přesto pokud na pracovní trh zemí EU vstupují osoby z jiných států, jsou to právě spíše občané nečlenských zemí EU. Jejich počet v posledních desetiletích roste a zdaleka převyšuje počet migrujících pracovníků ze zemí EU. Přicházejí z Turecka, Tuniska, Alžírsko, Maroka, země bývalé Jugoslávie. Jsou přitahováni vidinou vyšších příjmů, než jsou v jejich mateřské zemi. Zároveň však jejich počty působí na snížení mezd, zejména v méně kvalifikovaných profesích, které tím přestávají být přitažlivé pro pracovníky z členských zemí.

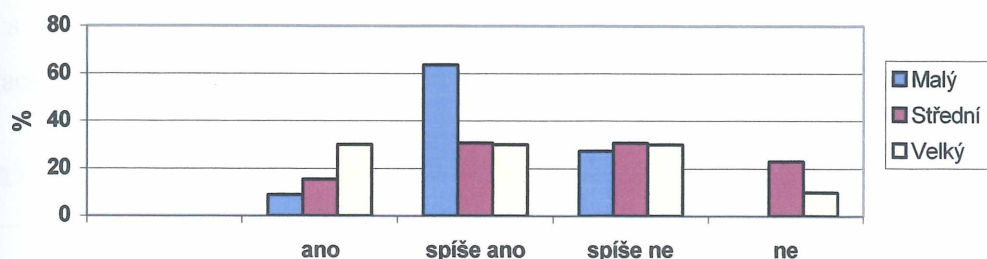


Tab. č. 14: Přiklání se k novým soudobým trendům v evropské politice zaměstnanosti

		Přikláníte se k novým soudobým trendům v evropské politice zaměstnanosti – flexibilní formy práce a redukce pracovní doby za určitých daňových výhod z toho pro vás vyplývajících?									
velikost podniku		ano		spíše ano		spíše ne		ne		celkový součet	
malý	1	9,0	7	63,7	3	27,3	0	0,0	11	100	
střední	2	15,4	4	30,8	4	30,8	3	23,0	13	100	
velký	3	30,0	3	30	3	30	1	10,0	10	100	
celkový součet	6	17,6	14	41,2	10	29,4	4	11,8	34	100	

Graf č. 8: Přiklání se k novým soudobým trendům v evropské politice zaměstnanosti

Přiklání se k novým soudobým trendům v evropské politice zaměstnanosti



#### Výsledky:

Z malých podniků by se k novým soudobým trendům v evropské politice zaměstnanosti přiklánílo celkem 72,7 %, přičemž uvádí 63,7% spíše ano a 9% ano. Zbývající malé podniky by se k těmto trendům spíše nepřikláníli. Ze středních podniků by se k trendům v evropské politice zaměstnanosti přiklánílo 15,4 % a spíše přiklánílo 30,8%. Velké podniky by se k těmto trendům přikláníli ze 60%. Celkově by k novým soudobým trendům v evropské politice zaměstnanosti bylo nakloněno 58,8% ze všech dotazovaných podniků.

#### Diskuse:

Bohužel podniky o těchto trendech pouze uvažují, otázkou zůstává jestli se jim podaří alespoň některé zrealizovat a uvést do praxe, jistě by to vedlo k větší zaměstnanosti.

Mezi dnes už klasické přístupy k dynamickým potřebám práce konkrétního člověka patří zejména práce přesčas, zkracování pracovní doby nebo přijímání lidí na kratší pracovní dobu. K novějším patří rotace práce (job-rotation), sdílení práce, sdílení pracovního místa, ale také například dočasné zaměstnávání (často cestou zprostředkovatelských agentur). Pomalu se však začínají objevovat revolučnější strategické přístupy. Patří k nim zejména model rozvíjený v rámci politiky celoživotní práce (working lifetime policy). Jestliže by jedinec přijal na začátku své pracovní kariéry určitou variantu tohoto modelu, měl by větší svobodu při tvorbě svého týdenního či měsíčního uspořádání pracovní doby (banka odpracovaných

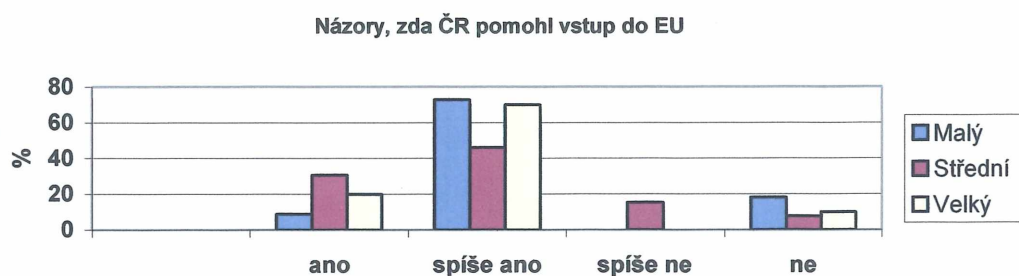
hodin a její roční audit), do které by se proporcionálně zahrnovaly i hodiny určené na vzdělávání a profesní růst. Zaměstnanec by tak mohl svůj profesní život legitimně poměřovat svými osobními, rodinnými, zájmovými potřebami a možnostmi. Zaměstnavatel by musel strategicky uplatňovat nové formy organizace a řízení práce, neboť dosavadní poněkud vazalský vztah zaměstnanec - zaměstnavatel by se stal minulostí.

Nejvýznamnější kroky, které se v této oblasti v současné době provádějí v jednotlivých zemích převážně původní EU 15, se týkají redukce pracovní doby. Aby měla redukce pracovní doby pozitivní vliv na zaměstnanost, musí vést k tvorbě nových pracovních míst. To je přirozeně možné pouze tehdy, pokud poptávka po produktech podniku (zboží či služby) zůstává stejná nebo se rozšiřuje či pokud dochází k účelné a efektivní reorganizaci výroby a s ní spjatých technologií. Podnik musí být především konkurenceschopný. Zkrácení pracovní doby nemůže být také prospěšné, neodpovídají-li tomu jednotkové výrobní náklady.

Tab. č. 15: *Názory, zda ČR pomohl vstup do EU*

velikost podniku	Domníváte se, že ČR vstup do EU pomohl?									
	ano		spíše ano		spíše ne		ne		celkový součet	
malý	1	9,0	8	72,8	0	0,0	2	18,2	11	100
střední	4	30,8	6	46,1	2	15,4	1	7,7	13	100
velký	2	20,0	7	70,0	0	0,0	1	10,0	10	100
celkový součet	7	20,6	21	61,7	2	5,9	4	11,8	34	100

Graf č. 9: *Názory, zda ČR pomohl vstup do EU*



### Výsledky:

ČR vstup do EU pomohl, domnívá se 9% malých, 30,8% středních a 20% velkých podniků. Spíše jí pomohl, domnívá se 72,8% malých, 46,1% středních a 70% velkých podniků. Celkem tedy 82,3 dotazovaných podniků se domnívá, že ČR tento vstup prospěl. Zbývajících 5,9% se domnívá, že jí spíše nepomohl a 11,8% si myslí, že jí nepomohl.

## Diskuse:

Z výsledků je patrné, že většina podniků se domnívá, že ČR vstup do EU pomohl. To je relativně dobrá zpráva, že podniky jsou příznivě naladěni. Musím konstatovat, že zatím nenastal v ekonomice žádný podstatný negativní šok, který by mohl být přímo či odvozeně vztažen ke vstupu do EU, zejména pak ve světle řady katastrofických scénářů, črtaných v období krátce před vstupem. Před vstupem do EU se objevovali nejčastěji v rukou kritiků vstupu "argumenty", dokladující jak vzroste cenová hladina bez adekvátního růstu příjmů, jak vnější konkurence "rozdrťí" naše slabé a nezkušené výrobce a obchodníky, atd. Naopak vstup do EU pro podniky umožňuje širší zapojení do mezinárodní dělby práce, mobilizovat větší kapitál, technika přepravy a komunikace je snadnější.

Tab. č. 16: Ochota poskytnout zaměstnancům zahraniční stáže v zemích EU

velikost podniku	Byli byste ochotni poskytnout svým zaměstnancům zahraniční stáže v zemích EU?											
	ano		spíše ano		spíše ne		ne		již se tak děje		celkový součet	
malý	1	9,0	3	27,3	3	27,3	4	36,4	0	0,0	11	100
střední	2	15,5	3	23,0	1	7,7	3	23,0	4	30,8	13	100
velký	3	30,0	3	30,0	1	10,0	0	0,0	3	30,0	10	100
celkový součet	6	17,6	9	26,5	5	14,7	7	20,6	7	20,6	34	100

Graf č. 10: Ochota poskytnout zaměstnancům zahraniční stáže v zemích EU



## Výsledky:

Pokud se jedná o malé podniky, 36,3% by jich bylo ochotno či spíše ochotno poskytnout svým zaměstnancům zahraniční stáž. Celkem 38,5% středních podniků by bylo ochotno či spíše ochotno tuto stáž poskytnout, v 30,8% středních podnicích se tak již děje. A z velkých podniků, by bylo ochotno či spíše ochotno poskytnout zahraniční stáž svým zaměstnancům 60%, a ve 30% dotazovaných velkých podnicích se tak již děje. Celkově pro poskytnutí stáže by bylo 44,1%, proti 20,6% a v 20,6% podniků se tak již děje.

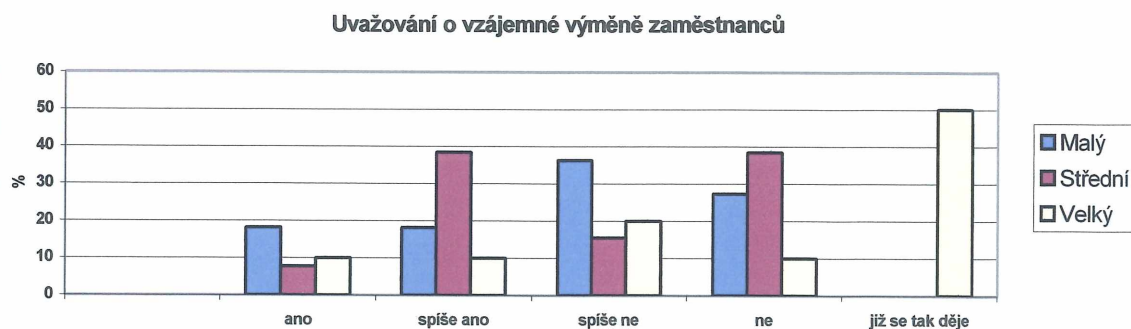
## Diskuse:

Samozřejmě záleží na každém jednotlivém podniku, zda by pro něj bylo přínosem poskytnutí zahraniční stáže svým zaměstnancům. Velké a střední podniky se jeví jako otevřenější k poskytování zahraničních stáží. Produktivita a konkurenceschopnost podniku jsou přímo závislé na dobře vzdělaných, kvalifikovaných a přizpůsobivých pracovních silách, které jsou schopny přijmout změnu. Investice do lidského zdroje se zaměstnavateli mnohonásobně vrátí. Zaměstnanec si díky zahraniční stáži rozšíří obzor a načerpá nové zkušenosti.

Tab. č. 17: Uvažování o vzájemné výměně zaměstnanců

V případě spolupráce se zahraniční společností jiného členského státu EU uvažujete o případné vzájemné výměně zaměstnanců?												
velikost podniku	ano		spíše ano		spíše ne		ne		již se tak děje		celkový součet	
malý	2	18,2	2	18,2	4	36,3	3	27,3	0	0,0	11	100
střední	1	7,7	5	38,4	2	15,5	5	38,4	0	0,0	13	100
velký	1	10,0	1	10,0	2	20,0	1	10,0	5	50,0	10	100
celkový součet	4	11,8	8	23,5	8	23,5	9	26,5	5	14,7	34	100

Graf č. 11: Uvažování o vzájemné výměně zaměstnanců



## Výsledky:

O vzájemné výměně zaměstnanců uvažuje či spíše uvažuje 36,4% malých podniků. Ze středních podniků je to 46,1%. V případě velkých podniků se tak již děje z 50% a dalších 20% o této výměně uvažuje či spíše uvažuje. Celkem 26,5% podniků o tomto kroku vůbec neuvažuje.

## Diskuse:

Péče podniku musí být nutně orientována nejen do oblasti zvyšování, resp. rozšiřování odborné připravenosti pracovníků, ale také do oblasti zvyšování jejich vzdělanosti a působení na jejich životní styl. Vzájemná výměna zaměstnanců v případě spolupráce s jinou zahraniční

společností se děje jak zjišťujeme v našem výzkumu pouze u velkých podniků. Samozřejmě záleží také na zaměstnancích, zda mají o tuto výměnu zájem a jsou ochotni se přestěhovat.

Tab. č. 18: Uvažování o zřízení pobočky v zemi EU

velikost podniku	Uvažujete o zřízení pobočky v zemi EU?													
	Ano		spíše ano		spíše ne		ne		pobočku již máme		jsme pobočkou		celkový součet	
malý	0	0	0	0	1	9,0	9	82,0	1	9,0	0	0,0	11	100
střední	0	0	0	0	2	15,5	10	76,8	1	7,7	0	0,0	13	100
velký	0	0	0	0	2	20,0	2	20,0	1	10,0	5	50,0	10	100
celkový součet	0	0	0	0	5	14,7	21	61,7	3	8,9	5	14,7	34	100

Graf č. 12: Uvažování o zřízení pobočky v zemi EU



### Výsledky:

Nenašel se ani jeden podnik, který by uvažoval či spíše uvažoval o zřízení pobočky v EU. Spíše o tom neuvažuje 14,7% dotazovaných podniků a neuvažuje o tom 61,7% podniků. Zřízenou pobočku již má 8,9% podniků. Naopak pobočkou je 14,7% podniků, přičemž se jedná pouze o podniky veliké.

### Diskuse:

Ve stále větší míře přibývá nových malých a středních podniků, které se starají o hospodářský růst a nová pracovní místa. Podnikatelský duch je tedy prvkem zásadního významu, jenže právě jeho se Evropě nedostává. Evropa není pro podnikatele dostatečně atraktivní. Narážejí stále na mnoho překážek, a proto ztrácí Evropa četné šance pro růst a zaměstnanost. Ještě se může a musí mnohé udělat, aby se klima pro podniky zlepšilo.

První překážkou pro podnikatele je celková zátěž různých předpisů. Ačkoli jsou často vytvořeny s nejlepším úmyslem, roste především mezi výrobci pocit, že je dosaženo bodu, kdy náklady na plnění stále dalších a dalších nařízení přesahují případný užitek. Tady je nutná zásadní změna. Aktuální situace ponechává podnikům příliš malý manévrovací prostor pro

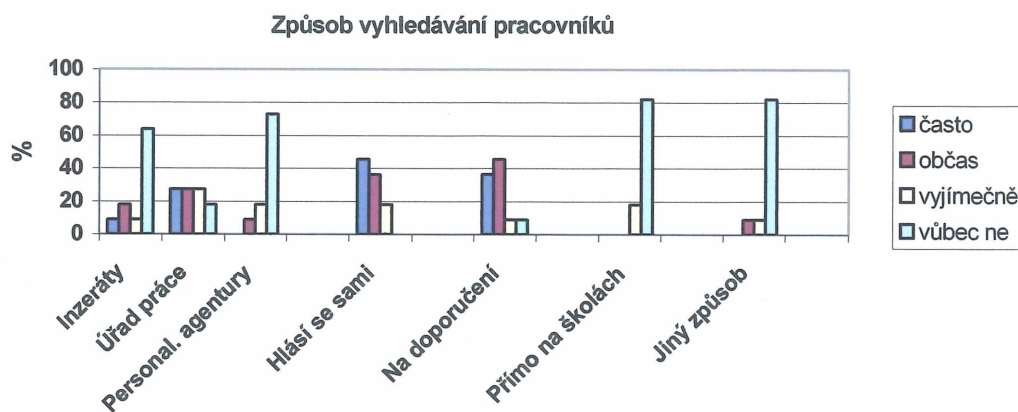
riziko a váže až příliš velký díl jejich pozornosti a zdrojů. Odstranění této překážky znamená méně právních předpisů; ještě důležitější jsou však lepší a inteligentnější ustanovení.

Ačkoli některé členské státy dosáhly velkého pokroku, musí být ještě dále snižena čas, výdaje a náklady, které si zřizování podniků vyžaduje. V četných postupech, počtu zainteresovaných úřadů, informačních míst, formulářů, požadovaných licencí a schvalování je pořád co zlepšovat.

Tab. č. 19: Způsob vyhledávání nových pracovníků v malých podnicích

malý podnik	často		občas		výjimečně		vůbec ne	
pomocí inzerátů	1	9,0	2	18,1	1	9,0	7	63,7
prostřednictvím úřadů práce	3	27,3	3	27,3	3	27,3	2	18,1
prostřednictvím person. agentur	0	0,0	1	9,0	2	18,1	8	72,9
hlásí se sami	5	45,6	4	36,3	2	18,1	0	0,0
na doporučení zaměstnanců	4	36,4	5	45,6	1	9,0	1	9,0
přímo na školách	0	0,0	0	0,0	2	18,1	9	81,9
jiným způsobem	0	0,0	1	9,0	1	9,0	9	82,0

Graf č. 13: Způsob vyhledávání nových pracovníků v malých podnicích



### Výsledky:

Z výsledků tabulky č. 19, která se týká pouze malých podniků vyplývá, že inzeráty pro vyhledávání nových pracovníků vůbec nevyužívá 63,7% malých podniků. Prostřednictvím úřadu práce hledá často zaměstnance 27,3% podniků a stejný procentní podíl je tímto způsobem hledá občas. Služby personálních agentur využívá občas 9% podniků, 18% výjimečně a 72,9% je nevyužívá vůbec. Často se zaměstnanci hlásí sami, tvrdí 45,6% podniků. Na doporučení svých zaměstnanců dá často 36,4% malých podniků. Přímo na škole vyhledává nové zaměstnance pouze výjimečně 18,1% malých podniků. Jiným způsobem (pomocí internetu) hledá nové zaměstnance občas 9% podniků.

## Diskuse:

Z grafu je patrné, že do malých podniků se zaměstnanci hlásí sami. Druhým nejvyhledávanějším způsobem, kterým získávají malé podniky své zaměstnance je na doporučení svých zaměstnanců. Obě možnosti jsou pro malé podniky výhodné, získávají časovou úsporu a úsporu finančních nákladů na vyhledávání pracovníků. Bohužel pomalu vůbec nedochází ke spolupráci mezi malými podniky a školami. Spolupráce se školami slouží především k získávání absolventů. Jejich potenciál však spočívá také k získávání vysoce kvalifikovaných odborníků (bývalých absolventů, externích spolupracovníků) díky referencím a doporučení vysokoškolských učitelů.

Tab. č. 20: Způsob vyhledávání nových pracovníků ve středních podnicích

střední podnik	často		občas		výjimečně		vůbec ne	
pomocí inzerátů	3	23,1	6	46,1	1	7,7	3	23,1
prostřednictvím úřadů práce	5	38,4	5	38,4	2	15,5	1	7,7
prostřednictvím person. agentur	1	7,7	1	7,7	2	15,5	9	69,1
hlásí se sami	4	30,8	7	53,8	1	7,7	1	7,7
na doporučení zaměstnanců	3	23,0	7	53,8	2	15,5	1	7,7
přímo na školách	0	0,0	3	23,1	3	23,1	7	53,8
jiným způsobem	2	15,5	0	0,0	1	7,7	10	76,8

Graf č. 14: Způsob vyhledávání nových pracovníků ve středních podnicích



## Výsledky:

Podle výsledků tabulky č. 20, která se týká pouze středních podniků, prostřednictvím inzerátů vyhledává nové zaměstnance často 23,1% středních podniků a občas 46,1%. Úřad práce využívá 38,4% podniků často a občas stejný procentní podíl. Pomocí personálních agentur vyhledává nové zaměstnance často 7,7% podniků a stejný procentní podíl občas. Zaměstnanci se často se hlásí sami, tvrdí 30,8% podniků a občas se hlásí sami, vypovídá 53,8% podniků. Na doporučení svých zaměstnanců vyhledává často nové zaměstnance 23%

podniků a občas 53,8%. Přímou na školách občas nalezne nové zaměstnance 23,1% podniků. Jiný způsob používá často 15,5% podniků.

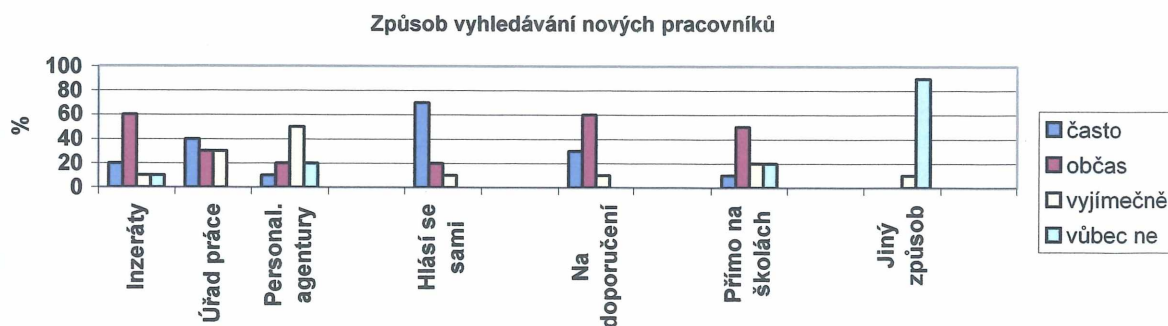
### Diskuse:

Většina středních podniků vyhledává své pracovníky pomocí úřadu práce. V mnoha případech se opět uchazeči hlásí sami. Následuje vyhledávání zaměstnanců pomocí inzerátů. Dobře sepsaný inzerát, ať už se umístí v jakémkoliv médiu, by měl být nástrojem první selekce kandidátů, měl by nevhodné kandidáty odradit a vhodné naopak povzbudit k akci. Inzerát by měl ale také poskytnout uchazeči informace o firmě, jaká firma je, co uchazečům nabízí, zda je seriózní apod. Střední podniky mají o něco málo větší spolupráci se školami, bohužel je také velmi malá.

Tab. č. 21: Způsob vyhledávání nových pracovníků ve velkých podnicích

velký podnik	často		občas		výjimečně		vůbec ne	
pomocí inzerátů	2	20	6	60	1	10	1	10
prostřednictvím úřadu práce	4	40	3	30	3	30	0	0
prostřednictvím person. agentur	1	10	2	20	5	50	2	20
hlásí se sami	7	70	2	20	1	10	0	0
na doporučení zaměstnanců	3	30	6	60	1	10	0	0
přímou na školách	1	10	5	50	2	20	2	20
jiným způsobem	0	0	0	0	1	10	9	90

Graf č. 15: Způsob vyhledávání nových pracovníků ve velkých podnicích



### Výsledky:

Podle výsledků tabulky č. 21, která se týká pouze velkých podniků, inzeráty pro vyhledávání nových pracovníků využívá často 20% velkých podniků a občas 60%. Prostřednictvím úřadu práce hledá často své zaměstnance 40% podniků a 30% podniků je hledá tímto způsobem občas. Služby personálních agentur využívá občas 20% podniků, 50% výjimečně a 20% je nevyužívá vůbec. Často se zaměstnanci hlásí sami, tvrdí 70% podniků. Na doporučení svých zaměstnanců dá často 30% velkých podniků. Přímou na škole vyhledává



nové zaměstnance občas 50% velkých podniků. Jiným způsobem (pomocí internetu) hledá nové zaměstnance výjimečně 10% podniků.

### Diskuse:

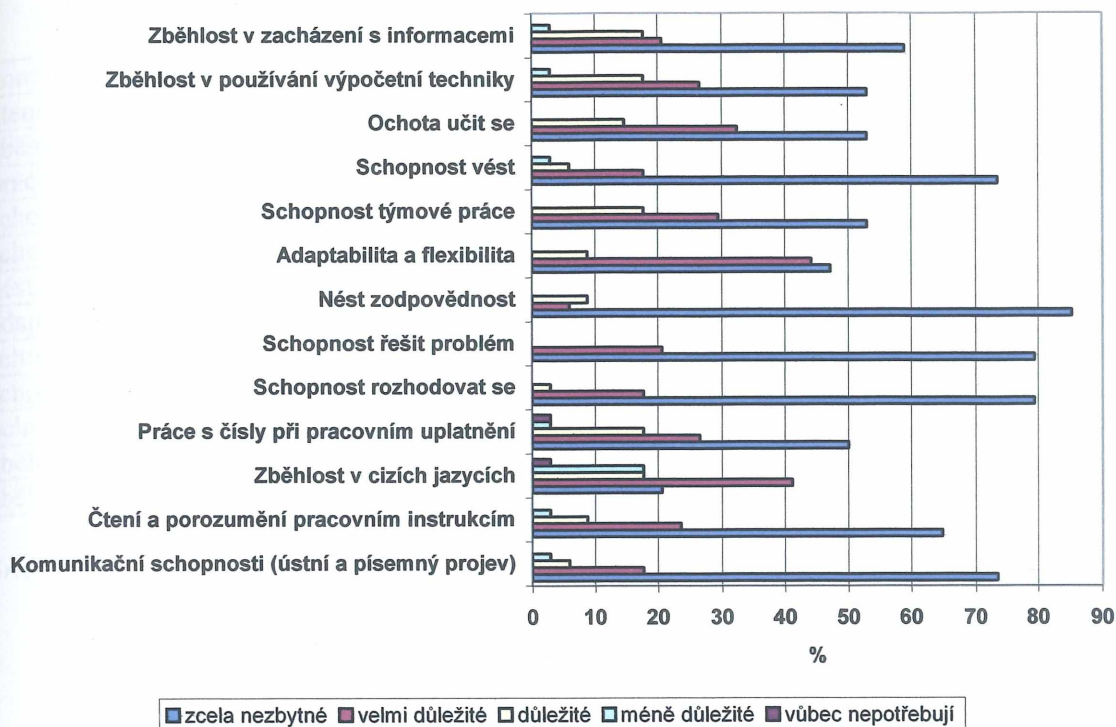
Ve velkých podnicích se o zaměstnání uchazeči často hlásí sami. Druhým nejčastějším způsobem získávání zaměstnanců je prostřednictvím úřadu práce, následuje vyhledávání nových zaměstnanců pomocí doporučení svých stávajících zaměstnanců. Což je výhodné pro obě strany. Zaměstnanci si většinou nedovolí doporučit někoho nespolehlivého a nevhodného a prokáží tím službu svým známým či rodinným příslušníkům. Spolupráce se školami je ze všech třech typů podniků největší s velkými podniky. Přesto není spolupráce se školami ještě běžná. Nejčastější je spolupráce s vysokými školami, méně obvyklá je pak spolupráce s vysokými školami a učňovskými zařízeními, méně obvyklá je pak spolupráce se středními a vyššími odbornými školami. Spolupráce se základními školami je pak velice zanedbávaná a spíše ojedinělá, přitom již na základní škole si děti volí své budoucí povolání. Dalšími variantami spolupráce se školami je sponzoring studentů, zadávání témat bakalářských nebo diplomových prací, či nabídky brigád nebo stáží. Tyto aktivity umožňují zaměstnavateli poznat potenciální zaměstnance při práci, při řešení problémů a úkolů, zhodnotit, pro jakou práci (charakter, typ) se nejspíše hodí, jak zapadnou do kolektivu apod. Uchazeči pomohou důvěrněji poznat prostředí firmy a práci jako takovou. Takoví uchazeči si pak nedělají nereálné představy o firmě a práci a nebývají realitou pracovního života zklamáni.

Tab. č. 22: *Znalosti, dovednosti, schopnosti zaměstnanců na vedoucích pozicích celkem*

Znalosti, dovednosti, schopnosti zaměstnanců na vedoucích pozicích celkem					
	zcela nezbytné	velmi důležité	důležité	méně důležité	vůbec nepotřebují
komunikační schopnosti	73,5	17,7	5,9	2,9	0,0
čtení a porozumění pracovním instrukcím	64,8	23,5	8,8	2,9	0,0
zběhlost v cizích jazycích	20,6	41,1	17,7	17,7	2,9
práce s čísly při pracovním uplatnění	50,0	26,5	17,7	2,9	2,9
schopnost rozhodovat se	79,4	17,7	2,9	0,0	0,0
schopnost řešit problém	79,4	20,6	0,0	0,0	0,0
nést zodpovědnost	85,3	5,9	8,8	0,0	0,0
adaptabilita a flexibilita	47,1	44,1	8,8	0,0	0,0
schopnost týmové práce	52,9	29,4	17,7	0,0	0,0
schopnost vést	73,5	17,7	5,9	2,9	0,0
ochota učit se	52,9	32,4	14,7	0,0	0,0
zběhlost v používání výpočetní techniky	52,9	26,5	17,7	2,9	0,0
zběhlost v zacházení s informacemi	58,9	20,6	17,7	2,9	0,0

Graf č. 16: Znalosti, dovednosti, schopnosti zaměstnanců na vedoucích pozicích celkem

Znalosti, dovednosti, schopnosti zaměstnanců na vedoucích pozicích celkem



### Výsledky:

Celých 85,3% z podniků, označilo schopnost nést zodpovědnost pro zaměstnance na vedoucích pozicích jako nezbytnou. Schopnost řešit problém a schopnost rozhodovat se označilo jako nezbytné schopnosti shodně 79,4% dotazovaných podniků. Dále zcela nezbytné jsou schopnost vést a komunikační schopnosti (ústní a písemný projev), tvrdí 73,5% podniků. Pouze 20,6% podniků uvedlo jako zcela nezbytnou znalost zběhlost v cizích jazycích, jako velmi důležitou znalost ji uvedlo 41,1%.

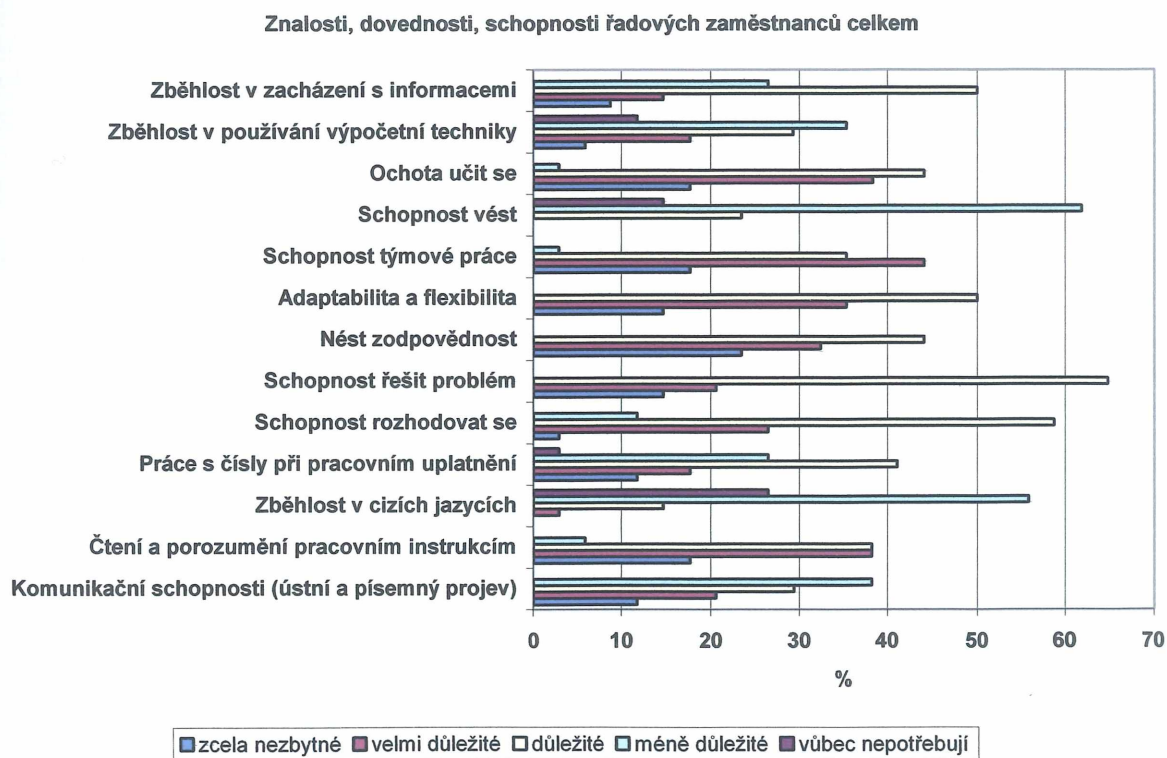
### Diskuse:

Denně se přesvědčujeme, že různí lidé nemají stejné předpoklady pro úspěšné zvládnutí jistých činností. Říkáme, že mají rozdílné schopnosti. Schopnosti působí na činnost člověka motivačně. Úspěchů v činnosti nebývá obvykle dosaženo jen jednou schopností, ale jejich spojením. Schopnosti jsou důležitými činiteli při osvojování všech druhů činností, při zvyšování produktivity práce a zlepšování její kvality. Z výsledků se jeví nezbytnými schopnostmi pro pracovníky na vedoucích pozicích především schopnost nést zodpovědnost, schopnost řešit problém, schopnost rozhodovat se, schopnost vést a komunikační schopnosti (ústní a písemný projev). Samozřejmě záleží na každém podniku, jaké schopnosti, znalosti a dovednosti vyžaduje na vedoucích zaměstnancích.

Tab. č. 23: Znalosti, dovednosti, schopnosti řadových zaměstnanců celkem

Znalosti, dovednosti, schopnosti řadových zaměstnanců celkem					
	zcela nezbytné	velmi důležité	důležité	méně důležité	vůbec nepotřebují
komunikační schopnosti	11,8	20,6	29,4	38,2	0,0
čtení a porozumění pracovním instrukcím	17,7	38,2	38,2	5,9	0,0
zběhlost v cizích jazycích	0,0	2,9	14,7	55,9	26,5
práce s čísly při pracovním uplatnění	11,8	17,7	41,1	26,5	2,9
schopnost rozhodovat se	2,9	26,5	58,8	11,8	0,0
schopnost řešit problém	14,7	20,6	64,7	0,0	0,0
nést zodpovědnost	23,5	32,4	44,1	0,0	0,0
adaptabilita a flexibilita	14,7	35,3	50,0	0,0	0,0
schopnost týmové práce	17,7	44,1	35,3	2,9	0,0
schopnost vést	0,0	0,0	23,5	61,8	14,7
ochota učit se	17,7	38,3	44,1	2,9	0,0
zběhlost v používání výpočetní techniky	5,9	17,7	29,3	35,3	11,8
zběhlost v zacházení s informacemi	8,8	14,7	50,0	26,5	0,0

Graf č. 17: Znalosti, dovednosti, schopnosti řadových zaměstnanců celkem



### Výsledky:

Jako velmi důležitou schopnost uvedlo 44,1% podniků schopnost týmové práce. Pro 64,7% podniků je důležitou schopností u řadových zaměstnanců schopnost řešit problém. Schopnost rozhodovat se je důležitá pro 58,8% podniků a 50% shledává důležitou zběhlost v zacházení s informacemi.

## Diskuse:

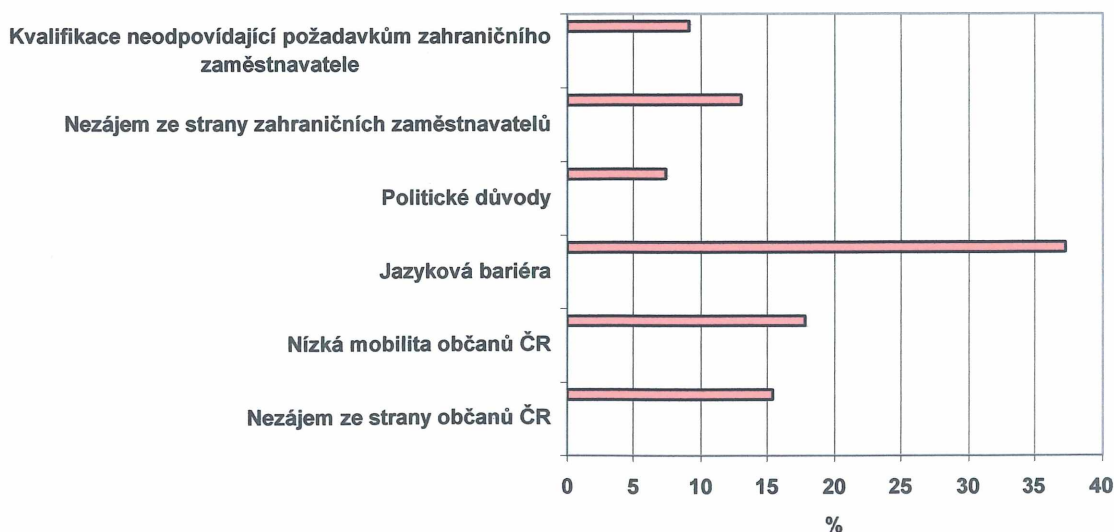
Zaměstnanci jsou potenciálem, jehož přínos se nedá ničím nahradit. Jsou to právě lidské zdroje, které se stávají nejcennějším a i nejdražším zdrojem, který rozhoduje o vývoji, prosperitě a konkurenceschopnosti podniku a jedná se samozřejmě i o řadové zaměstnance. V jejich případě je velmi důležitá schopnost týmové práce ale i schopnost rozhodovat se. Méně důležitými jsou pak schopnost vést, zručnost v cizích jazycích a zručnost v používání výpočetní techniky. Většina řadových zaměstnanců k výkonu svého povolání, tyto schopnosti opravdu nepotřebuje, ale se stále se více vyvíjenou společností rostou i vyšší nároky na zaměstnance a možná to nebude dlouho trvat a tyto schopnosti budou i u řadových zaměstnanců zcela běžné.

Tab. č. 24: *Důvody, proč se nekonala invaze pracovních sil do EU*

Proč se nekonala invaze pracovní síly do EU?	Celkový součet	
nezájem ze strany občanů ČR	523	15,4
nízká mobilita občanů ČR	605	17,8
jazyková bariéra	1268	37,3
politické důvody	250	7,4
nezájem ze strany zahraničních zaměstnavatelů	444	13,0
kvalifikace neodpovídající požadavkům zahraničního zaměstnavatele	310	9,1
celkový součet	3400	100,0

Graf č. 18: *Důvody, proč se nekonala invaze pracovních sil do EU*

Důvody, proč se nekonala invaze pracovních sil do EU



## Výsledky:

Každý podnik se měl pokusit rozdělit 100% mezi uvedené možnosti dle jeho uvážení. Výsledná tabulka zahrnuje součet všech procent přiřazených k jednotlivým uvedeným

možnostem, proč se nekonala invaze pracovních sil. Největší procentní podíl (37,3%) získala jazyková bariéra. Druhý největší procentní podíl (17,8%) byl přidělen nízké mobilitě občanů ČR. Následuje nezáměr ze strany občanů ČR (15,4%). Jen o 2,4 procenta méně bylo přiděleno nezáměru ze strany zahraničních zaměstnavatelů. Kvalifikaci neodpovídající požadavkům zahraničního zaměstnavatele bylo přiřazeno celkově 9,1% a na závěr politickým důvodům bylo přiřazeno 7,4%.

### **Diskuse:**

Jazyková bariéra ve výsledném pořadí je na prvním místě, jako největší důvod, proč se nekonala invaze pracovních sil do EU. Kolik jazyků umíš, tolikrát si člověkem. Je jasné, že bez jazyků se dnes neobejdete. Znalost cizí řeči je dovednost žádoucí pro všechny občany EU. Ale ani jejich skvělé zvládnutí nemusí znamenat jasnou výhru. Je důležité se naučit cizím jazykem vnímat své okolí, umět nacházet v jeho slovech skryté významy. Objevovat to, co není na první pohled zřejmé.

Druhý největší procentní podíl byl přidělen nízké mobilitě občanů ČR. Obyvatelé ČR se málo stěhují nejen v rámci ČR, ale i za hranice země. Problematice nízké mobility občanů ČR se v této práci budu ještě podrobněji věnovat.

Nezáměr ze strany občanů ČR samozřejmě souvisí s nízkou mobilitou občanů ČR, mnoho občanů je také spokojeno s životem a prací v ČR a neprojevuje tedy zájem o práci v zahraničí.

Zaměstnavatelé v zahraničí mají zájem hlavně o odborníky určitých profesí, kterých je v dané zemi nedostatek. V ostatních profesích stále preferují občany svého státu.

Jako další důvod k nekonání invaze pracovních sil do EU je uvedena kvalifikace neodpovídající požadavkům zahraničních zaměstnavatelů. Právě pružnější uznávání kvalifikace a doby studia by pomohlo zvýšit mobilitu pracovníků..

Posledním důvodem v pořadí pro nekonání invaze pracovních sil do EU jsou politické důvody. Přestože, jedním z práv občanů EU je právo na volný pohyb, dochází často k byrokratickým, právním překážkám politického původu při uplatnění tohoto práva.

### 4.3. Výsledky druhého dotazníkového šetření

#### 4.3.1. Základní informace o výběrovém souboru druhého dotazníkového šetření

Výběrový soubor zahrnuje 100 respondentů, studentů Jihočeské univerzity. Výběrový soubor tvoří muži a ženy, bydlící na venkově či ve městě a studující především Zemědělskou fakultu Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Celkový počet žen ve výběrovém souboru je 69 a celkový počet mužů 31, polovina respondentů žije na vesnici a polovina na venkově.

#### 4.3.2 Vyhodnocení a interpretace výsledků druhého dotazníkového šetření

Výzkum se především snažil zjistit jaké jsou postoje studentů k zaměstnanosti v zahraničí, jaký je jejich zájem o práci v zahraničí a co by je motivovalo pracovat v zahraničí.

Tabulky č. 26 a 27 jsou výsledkem dvoustupňového třídění, při kterém byly hodnoceny dva sledované znaky zároveň. V tabulkách jsou uvedeny v levých sloupcích absolutní četnosti a v pravých procenta. Hodnota, ke které se procentické vyjádření vztahuje, je označena jako 100%.

Tab. č. 25: *Zájem o práci v zahraničí*

pohlaví	Uvažoval(a) jste o práci v zahraničí?								celkový součet	
	ano		spíše ano		spíše ne		ne			
muž	10	32,3	10	32,3	8	25,8	3	9,6	31	100
žena	24	34,8	12	17,4	24	34,8	9	13,0	69	100
celkový součet	34	34,0	22	22,0	32	32,0	12	12,0	100	100

Graf č. 19: *Zájem o práci v zahraničí*



#### Výsledky:

O práci v zahraničí uvažuje 32,3% dotázaných mužů, stejný počet o ní uvažuje spíše. Celkově tedy 64,6% mužů má zájem o práci v zahraničí. Zbývajících 35,4 % mužů o práci v zahraničí spíše neuvažuje nebo o ni nemá zájem. Ženy uvažují či spíše uvažují o práci

v zahraničí z 52,2%, tedy něco málo přes polovinu. Druhá polovina o ní spíše neuvažuje či neuvažuje. Celkem tedy 56% respondentů projevilo o práci v zahraničí zájem.

#### Diskuse:

Lze konstatovat, že muži projevují o něco větší zájem o práci v zahraničí než ženy. Mnoho mladých lidí dnes začíná považovat za samozřejmost, že během studia či po jeho ukončení navštíví zahraničí, aby získalo nové zkušenosti a zdokonalilo se v cizím jazyce. Člověk se setkává se spoustou neočekávaných situací, které je nucen řešit: je vystavován náročným momentům, které nejsou v životě doma běžné a které musí nějakým způsobem zpracovat. Nemá vytvořenou síť sociálních kontaktů, na kterou je zvyklý a může se na ni spolehnout – je nucen spolehnout se sám na sebe a vytvořit si síť novou. Ocítá se v kultuře, která má jiné zvyky. Je nucen mluvit jazykem, který ve většině případů neovládá na takové úrovni, aby se bez problémů v každé situaci dohodl. Přesto je pracovní pobyt v zahraničí jistě neocenitelnou zkušeností a většina mladých lidí o něj projevuje zájem.

Tab. č. 26: Porovnání zájmu o práci v zahraničí se zkušenostmi s prací v zahraničí

zkušenosti s prací v zahraničí	Uvažování o práci v zahraničí								celkový součet	
	ano		spíše ano		spíše ne		ne			
ano	16	72,7	4	18,2	2	9,1	0	0	22	100
ne	18	23,1	18	23,1	30	38,5	12	15,3	78	100
celkový součet	34	34,0	22	22,0	32	32,0	12	12,0	100	100

Graf č. 20: Porovnání zájmu o práci v zahraničí se zkušenostmi s prací v zahraničí



#### Výsledky:

Zkušenosti s prací v zahraničí má 22 respondentů z výběrového souboru. Z čehož jich 20 znovu uvažuje či spíše uvažuje o práci v zahraničí. Jen 2 respondenti, kteří již mají zkušenosti s prací v zahraničí o ní spíše neuvažují. Zkušenosti s prací v zahraničí nemá 78 respondentů, přesto z nich 46,2% o ní uvažuje, zbývajících 53,8% o práci mimo vlast neuvažuje nebo spíše neuvažuje.

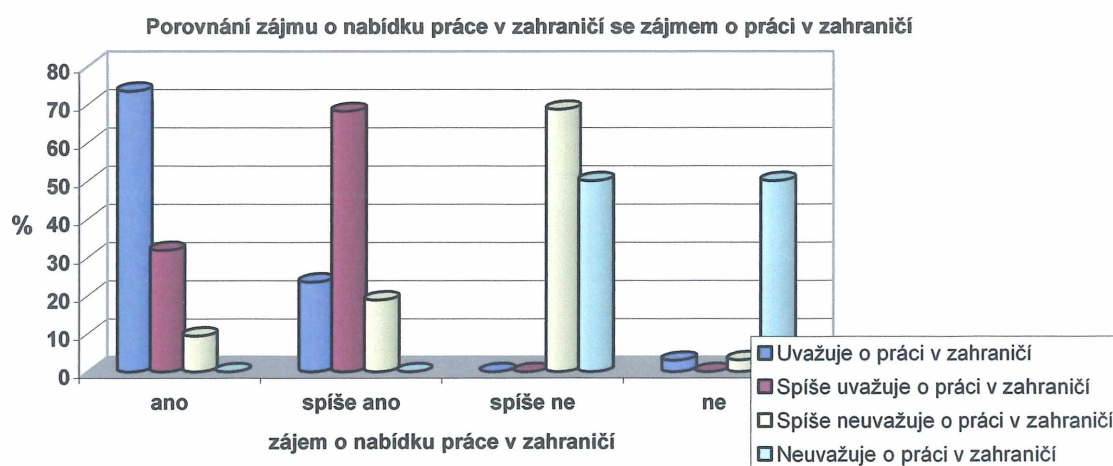
## Diskuse:

Lze tedy s opatrností tvrdit, že zkušenosti studentů, kteří již měli možnost v zahraničí pracovat, byly vesměs pozitivní, protože stále mají o práci v zahraničí zájem. Obecně u většiny studentů, kteří absolvují pracovní pobyt v zahraničí, se zvýší sebevědomí. Již se tolik neobávají komunikovat s cizími lidmi a navazovat kontakty. Dochází k porovnávání české kultury, ekonomické a sociální situace, mentality obyvatel, což v právě může vést k opakovanému zájmu o práci v zahraničí

Tab. č. 27: Porovnání zájmu o nabídku práce v ostatních státech EU a uvažování o práci v zahraničí

uvažování o práci v zahraničí	Zajímá Vás nabídka práce v ostatních státech EU?								celkový součet	
	ano		spíše ano		spíše ne		ne			
ano	25	73,5	8	23,5	0	0,0	1	3,0	34	100
spíše ano	7	31,8	15	68,2	0	0,0	0	0,0	22	100
spíše ne	3	9,4	6	18,8	22	68,7	1	3,1	32	100
ne	0	0,0	0	0,0	6	50,0	6	50,0	12	100
celkový součet	35	35,0	29	29,0	28	28,0	8	8,0	100	100

Graf č. 21: Porovnání zájmu o nabídku práce v ostatních státech EU a uvažování o práci v zahraničí



## Výsledky:

Z tabulky můžeme vyčíst, že 55% respondentů uvažuje o práci v zahraničí a současně se zajímá o nabídku práce v ostatních státech EU. Zajímavé je zjištění, že 9% respondentů o práci v zahraničí neuvažuje a přesto se o nabídku práce v ostatních státech EU zajímá. Zbytek respondentů (35%) o práci v zahraničí spíše neuvažuje či neuvažuje, tudíž ani nesleduje nabídku práce v ostatních státech EU.



## Diskuse:

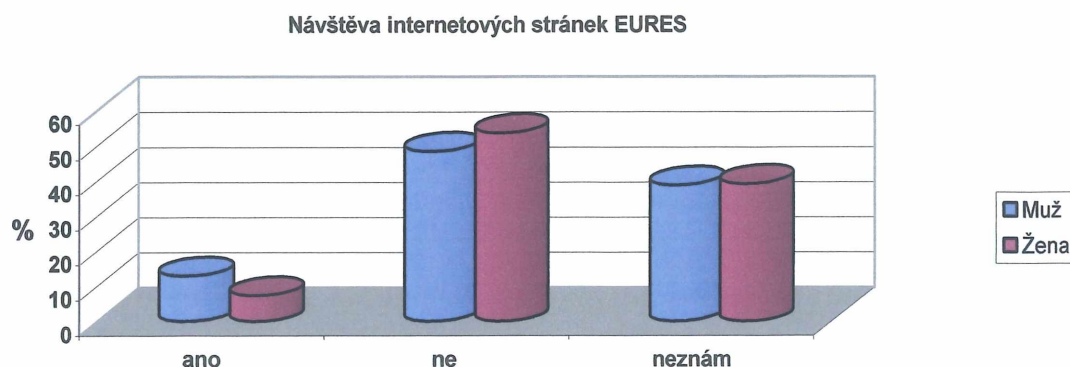
Pokud se studenti chtějí uplatnit na zahraničním trhu práce, je samozřejmě nezbytné sledování aktuální nabídky práce v zahraničí. Jednou z možností je internetový server EURES, který nabízí milion pracovních míst po celé Unii. Jeho návštěvnosti respondenty se věnuje následující tabulka a graf. Na internetu lze nalézt mnoho nabídek na práci v zahraničí, bohužel mnohé z nich nejsou zrovna seriózní, což mnohdy zjistí dotyčný až později. Zajištění práce v zahraničí také nabízí personální agentury, i tady se stává, že klienti splácou nad výdělkem, pokud se v lepším případě vůbec někam podívají. Samozřejmě existují i osvědčené personální agentury, jejichž službám bych osobně dávala přednost před nejasně znějícím inzerátem nalezeným v novinách, s lákavým výdělkem za jeden měsíc.

Přestože, nemá člověk o práci v zahraničí zájem, není zcela od věci sledovat o jaká povolání je v zahraničí zájem a jaké je platové ohodnocení v porovnání s ČR.

Tab. č. 28: Návštěva internetových stránek evropského portálu pracovní mobility EURES

pohlaví	Návštěva internetových stránek EURES							
	ano		ne		neznám		celkový součet	
muž	4	12,9	15	48,4	12	38,7	31	100
žena	5	7,3	37	53,6	27	39,1	69	100
celkový součet	9	9,0	52	52,0	39	39,0	100	100

Graf č. 22: Návštěva internetových stránek evropského portálu pracovní mobility EURES



## Výsledky:

Internetové stránky evropského portálu pracovní mobility navštívilo 9% respondentů. Dalších 52% respondentů, tyto stránky nenavštívilo a celých 39% dotazovaných uvádí, že je jsou jim internetové stránky evropského portálu pracovní mobility neznámé. Pokud se jedná o srovnání procentního zastoupení jak u mužů tak i u žen, je ve všech třech uvedených možnostech přibližně stejné.

## Diskuse:

EURES napomáhá pracovníkům překračovat hranice, přesto z výsledku tabulky docházíme k závěru, že neznalost tohoto portálu je poměrně velká a návštěvnost uvedená respondenty je velice malá. Samozřejmě z výše uvedených tabulek vyplývá, že 35% respondentů nabídka práce v ostatních státech EU nezajímá, i tak se jeví návštěvnost portálu EURES velice malá. Nabízí se otázka, je-li povědomí o portálu EURES tak nízké. Evropské služby zaměstnanosti (angl. European Employment Services - EURES) tvoří síť, jejímž cílem je usnadnit volný pohyb pracovních sil v rámci Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Mezi partnery sdružené v této síti patří veřejné služby zaměstnanosti, odborové svazy a organizace zaměstnavatelů. Celou síť koordinuje Evropská komise. EURES poskytuje informace, pokyny a rady pracovníkům, kteří by chtěli pracovat v jiné zemi, ohledně pracovních příležitostí a pracovních a životních podmínek v Evropském hospodářském prostoru; napomáhá zaměstnavatelům, kteří chtějí zaměstnat pracovníky z jiných zemí; poskytuje pomoc a poradenství pracovníkům i zaměstnavatelům v přeshraničních regionech.

V současné době nabízí EURES milion pracovních míst po celé Unii, přičemž např. ČR na seznamu nabízí zhruba 21 tisíc volných míst, zatímco Finsko jen jedno (EURES, <http://www.eures.cz>)

Tab. č. 29: Ochota přestěhovat se kvůli zajímavému novému pracovnímu místu

Jak daleko byste se kvůli zajímavému novému pracovnímu místu přestěhoval(a)?										
bydliště	jiný kontinent		jiná země		jiné město		nepřestěhoval(a) by se		celkový součet	
venkov	10	20	19	38	13	26	8	16	50	100
město	9	18	25	50	13	26	3	6	50	100
celkový součet	19	19	44	44	26	26	11	11	100	100

Graf č. 23: Ochota přestěhovat se kvůli zajímavému novému pracovnímu místu



## Výsledky:

Kvůli zajímavému novému pracovnímu místu by se přestěhovalo na jiný kontinent 19% respondentů, přičemž podíl respondentů žijících ve městě je téměř stejný jako podíl žijících

respondentů na vesnici. O přestěhování do jiné země uvažuje 44% respondentů, převažuje podíl respondentů z města. Do jiného města by se přestěhovalo 26% respondentů, přičemž podíl respondentů z města je totožný s podílem respondentů z vesnice. Nepřestěhovalo by se 11% respondentů, převažuje podíl respondentů z vesnice. Celkem tedy uvažuje o přestěhování se na jiný kontinent či do jiné země 63% respondentů. Zbytek respondentů (37%) by byl ochoten přestěhovat se v rámci území ČR nebo by se nepřestěhoval vůbec.

#### Diskuse:

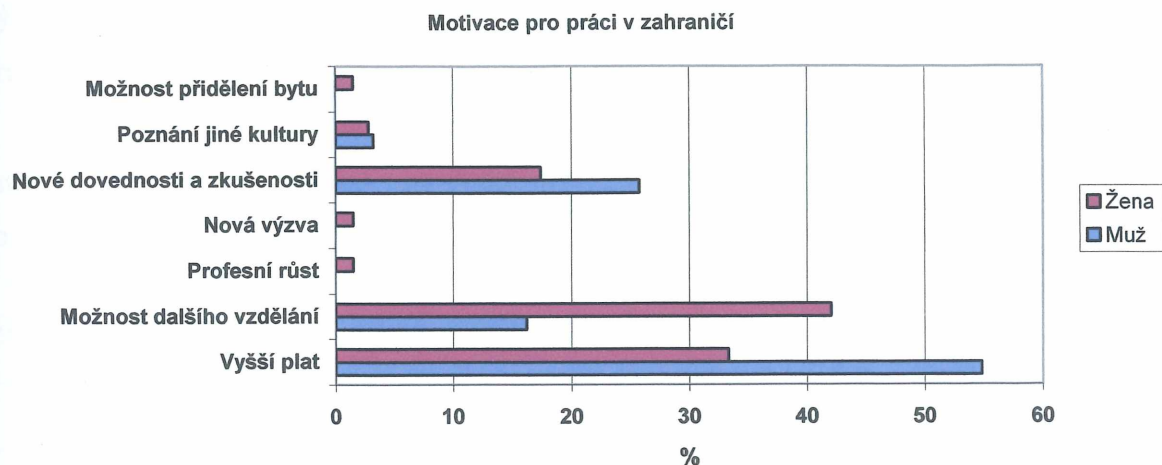
Předpoklad, který mě vedl ke třídění těchto dvou sledovaných znaků a to, že respondenti žijící na vesnici, budou mít menší potenciál k přestěhování než respondenti žijící ve městě, se jeví jako mylný. Pouze ve dvou kategoriích se podíl respondentů žijících na venkově a podíl respondentů žijících ve městě liší, jinak jsou podíly přibližně stejné.

Přestěhovat se do jiného města nebo se nepřestěhovat vůbec by preferovalo 37% respondentů. Hlavním důvodem preference pracovního uplatnění ve vlastní zemi je silná vazba na rodinu, přátele a domov v nejširším slova smyslu. Právě tyto faktory jsou pro naprostou většinu našich občanů důležitější, než vidina výrazně vyššího výdělku. Uplatňuje se zde však i řada jiných sociálně psychologických, materiálních i ryze praktických důvodů, např. nízká důvěra ve vlastní schopnosti, určitá bezradnost, která je s životem a prací v cizině spojována, vlastnictví rodinného domku, zahrady, vztah ke krajině, ale v neposlední řadě neznalost cizího jazyka, obtíže při vyřizování formalit, apod.

Tab. č. 30: *Motivace pro práci v zahraničí*

	Co by Vás motivovalo pracovat v zahraničí?					
	muž		žena		celkový součet	
vyšší plat	17	54,8	23	33,3	40	40
možnost dalšího vzdělání	5	16,2	29	42,0	34	34
profesní růst	0	0,0	1	1,5	1	1
nová výzva	0	0,0	1	1,5	1	1
nové dovednosti a zkušenosti	8	25,8	12	17,4	20	20
poznání jiné kultury	1	3,2	2	2,8	3	3
možnost přidělení bytu	0	0,0	1	1,5	1	1
celkový součet	31	100,0	69	100,0	100	100

Graf č. 24: Motivace pro práci v zahraničí



### Výsledky:

V našem případě 39% respondentů uvedlo jako hlavní motiv práce v zahraničí vyšší plat, jen o něco méně respondentů (35%) uvádí jako hlavní motiv možnost dalšího vzdělání, tedy zdokonalení se v cizím jazyce. Přičemž 21% respondentů lákají nové zkušenosti a dovednosti, které by mohli získat v jiné zemi. Možnost přidělení bytu, stejně tak jako profesní růst motivuje 1 respondenta. Poznání cizí kultury oslovilo 3 respondenty.

### Diskuse:

Z grafu je patrné, že pro většinu mužů je větší motivací vyšší plat, než možnost dalšího vzdělání (zdokonalení se v cizím jazyce). Naopak pro ženy je větší motivací právě možnost dalšího vzdělání (zdokonalení se v cizím jazyce) než vyšší plat. Třetí největší motivací u obou pohlaví je získání nových dovedností a zkušeností.

Proč lidé migrují? Otázku proč lidé migrují vysvětlují různé teoretické modely. Zajímavé je, že přístupy těchto modelů jsou mnohdy zcela odlišné. Nejčastěji bývá prezentována teorie „neoclassical economies“, která se soustřeďuje na rozdíly ve mzdách a v podmínkách zaměstnanosti. Její koncept je pojímán z hlediska „macro theory a mikro theory“. V prvním případě je mezinárodní migrace 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 s nízkou tržní mzdou migrovat do zemí s vysokou hladinou mezd. Naproti tomu mikroekonomická teorie je determinována faktorem individuální volby. V tomto modelu se jedinec sám rozhoduje migrovat při kalkulaci „výhodnosti“. Lidé migrují tam, kde mohou očekávat nejvyšší zhodnocení svého vzdělání a zkušeností, tedy nejvyšší možný zisk, přičemž

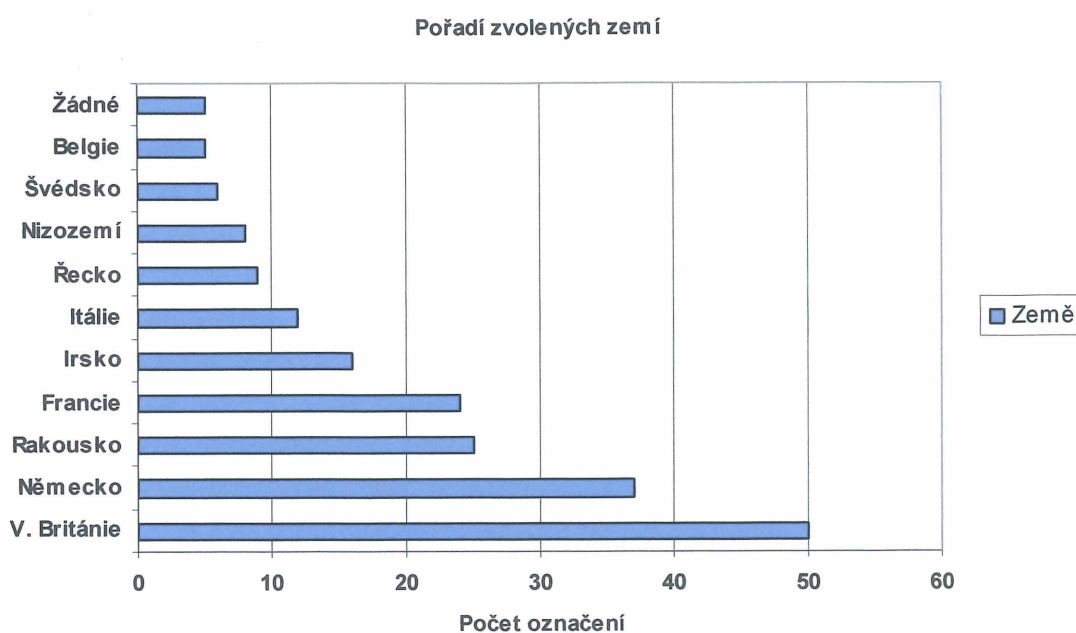
zvažují i míru nezbytných hmotných i nehmotných „nákladů“ (např. výdaje na dopravu, výživu a ubytování v zahraničí, úsilí při hledání práce, přizpůsobení se místní kultuře, pracovní morálce, zvládnutí jazykových bariér, riziko sociální izolace atd.).

Výsledky empirických průzkumu ukazují, že migrace není výlučně podmíněna ani makroekonomickými faktory ani ryze individuálními motivy a lidé s ohledem na socioekonomické faktory dané doby zpravidla zohledňují oba fenomény.

Tab. č. 31: Výběr členské země EU pro práci v zahraničí

	V případě zrušení přechodných období, v které z ostatních členských zemí EU byste chtěl(a) pracovat?					
	muž	pořadí	žena	pořadí	celkový součet	celkové pořadí
Belgie	1		4	10.místo	5	10.místo
Dánsko	3	5.místo	1	12.místo	4	11.místo
Estonsko	0		0		0	
Finsko	1	7.místo	2	11.místo	3	12.místo
Francie	9	2.místo	15	4.místo	24	4.místo
Itálie	3	5.místo	9	6.místo	12	6.místo
Irsko	6	3.místo	10	5.místo	16	5.místo
Kypr	0		0		0	
Litva	0		0		0	
Lotyšsko	0		0		0	
Lucembursko	1		2	11.místo	3	12.místo
Maďarsko	0		0		0	
Malta	0		2	11.místo	2	13.místo
Německo	13	1.místo	24	2.místo	37	2.místo
Nizozemí	6	3.místo	2	11.místo	8	8.místo
Polsko	2	6.místo	0		2	13.místo
Portugalsko	1	7.místo	1	12.místo	2	13.místo
Rakousko	6	3.místo	19	3.místo	25	3.místo
Řecko	4	4.místo	5	9.místo	9	7.místo
Slovensko	0		2	11.místo	2	13.místo
Slovinsko	0		1	12.místo	1	14.místo
Španělsko	4	4.místo	8	7.místo	12	6.místo
Švédsko	0		6	8.místo	6	9.místo
V. Británie	13	1.místo	37	1.místo	50	1.místo
Žádné	1	7.místo	4	10.místo	5	10.místo

Graf č. 25: Pořadí zvolených zemí



### Výsledky:

Každý respondent měl možnost označit maximálně tři země, ve kterých by chtěl pracovat v případě zrušení přechodných období ve všech zemích EU. Tabulka obsahuje četnost označení u každé uvedené země. Jako svoji cílovou zemi si Velkou Británii zvolilo 50 respondentů. Německo si jako jednu ze svých cílových zemí zvolilo 37 respondentů, třetí nejvyhledávanější zemí je Rakousko. Další zemí v pořadí je Francie, o níž projevilo zájem 22 respondentů. Následuje Irsko, Itálie společně se Španělskem se stávají pátou nejvyhledávanější zemí. Respondenti dále projevili zájem o Řecko a Nizozemí. V menší míře byl projeven zájem ještě o Švédsko, Belgii a Dánsko. Dále 5 respondentů uvedlo, že by nemělo zájem o práci v žádné zemi. Ostatní země byly označeny nanejvýše třemi respondenty, nebo o ně nebyl projeven zájem vůbec.

### Diskuse:

Průzkum přinesl překvapivý poznatek o velkém zájmu o Velkou Británii a to i přes poměrnou geografickou vzdálenost. Lze uvažovat, jako hlavní motivy zdokonalení se v anglickém jazyce a možnost dobrého výdělku. Německo je druhou nejvyhledávanější zemí, zde hraje velkou roli geografická blízkost a zdokonalení se v německém jazyce, Rakousko se stává třetí nejvyhledávanější jistě ze stejných důvodů. Čtvrtou nejvyhledávanější zemí je Francie. Muži projevili největší zájem o Velkou Británii společně s Německem. U žen vítězí

Velká Británie. Lze usoudit, že v oblasti zájmů studenti také vcelku pochopitelně uvádějí zvýšený zájem o tu zemi, v níž přechodně pobývali.

V podstatě lze konstatovat, že na volbu konkrétního cílového státu působí nejsilněji tři migrační motivy:

- dobré výdělků,
- geografická blízkost země,
- klid, jistota a politická stabilita.

U sousedních států je důležitý význam motivu geografické blízkosti, u Německa dobré výdělků a blízkost země, u výjezdu do Anglie dominuje zdokonalení angličtiny.

Tab. č. 32: Neochota lidí se stěhovat jako jedna z příčin vysoké nezaměstnanosti

Neochota lidí stěhovat se za prací je podle analytiků jednou z příčin vysoké nezaměstnanosti. Souhlasíte?										
pohlaví	ano		spíše ano		spíše ne		ne		celkový součet	
muž	9	29,0	14	45,1	6	19,4	2	6,5	31	100
žena	16	23,2	32	46,4	20	29,0	1	1,4	69	100
celkový součet	25	25,0	46	46,0	26	26,0	3	3,0	100	100

Graf č. 26: Neochota lidí se stěhovat jako jedna z příčin vysoké nezaměstnanosti



### Výsledky:

S analytiky souhlasí 25% respondentů a spíše s nimi souhlasí 46% respondentů. Spíše s nimi nesouhlasí 26% respondentů a pouze 3% respondentů nepovažují neochotu lidí se stěhovat jako jednu z příčin vysoké nezaměstnanosti. S analytiky nesouhlasí nebo spíše nesouhlasí 25,9% mužů a 30,4% žen.

### Diskuse:

Z výzkumu vyplývá, že většina respondentů považuje nízkou mobilitu občanů ČR jako jednu z příčin vysoké nezaměstnanosti.

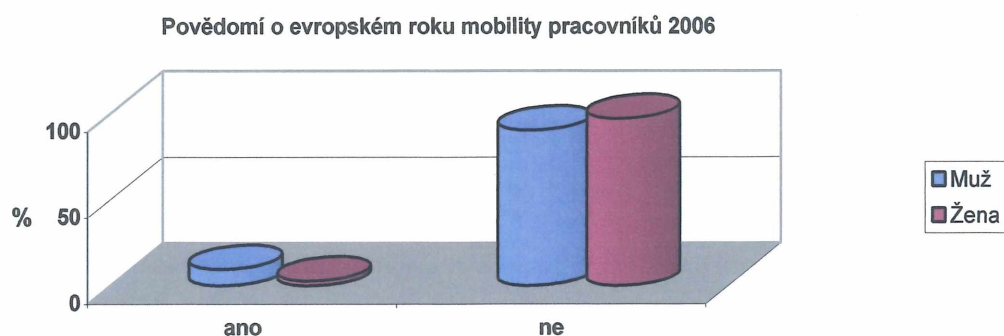
Uzemní mobilita v ČR je úzce spojena s bytovou a dopravní politikou, zejména se zlepšením bytového inventáře. Dojíždění do zaměstnání je velmi obvyklým trendem, ale

stěhování již nikoli. Mezi faktory ovlivňující mobilitu pracovní síly patří tedy hlavně: nedostatek bytů, cena bytů, konzervativní přístup a demotivující úroveň mezd. Je zřejmé, že zde neexistuje žádné jednoduché řešení, které by bylo pro stávající situaci vhodné. Částečné řešení problému územní mobility je obsaženo v podpůrných programech aktivní politiky zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí a také v revitalizačních záměrech. Mnohem zásadnějšího zvratu v mobilitě pracovní síly může být dosaženo především cíleným zvyšováním objemu bytové výstavby a přechodem na smluvní nájemné, nebo více diferencovanými postupy regulace nájemného, a také investicemi do infrastruktury.

Tab. č. 33: Rok 2006 Evropským rokem mobility pracovníků

		Víte, že rok 2006 je vyhlášen evropským rokem mobility pracovníků?					
pohlaví	ano		ne		celkový součet		
muž	3	9,7	28	90,3	31	100	
žena	2	2,9	67	97,1	69	100	
celkový součet	5	5,0	95	95,0	100	100	

Graf č. 27: Rok 2006 Evropským rokem mobility pracovníků



#### Výsledky:

Pouze 5% respondentů vědělo, že rok 2006 byl vyhlášen Evropským rokem mobility pracovníků, z čehož 9,7% tvoří muži a 2,9% tvoří ženy. Zbývajících 95% dotazovaných odpovídá na otázku, zda ví, že je rok 2006 vyhlášen Evropským rokem mobility, ne.

#### Diskuse:

EU vyhláší na jednotlivé roky témata, ke kterým bývají speciálně zaměřeny různé komunitární aktivity. Například rok 2003 byl Evropským rokem osob se zdravotním postižením, rok 2004 vyhlásila Evropská komise Evropským rokem výchovy prostřednictvím sportu. Evropský rok 2005 byl zaměřen na podporu občanství prostřednictvím výchovy. V červnu 2005 byl na zasedání Rady EU pro zaměstnanost a sociální věci v Lucemburku



předložen ministrům 25 členských zemí EU návrh Evropské komise, aby byl rok 2006 vyhlášen Evropským rokem mobility pracovníků.

Evropská komise se rozhodla dát impuls k většímu rozhybání pracovního trhu v EU, jehož strnulost brání razantnějšímu hospodářskému růstu i vzniku nových pracovních míst. Vyhlásila proto rok 2006 Evropským rokem mobility pracovníků a rozhodla se jej podpořit rozpočtem šesti milionů eur.

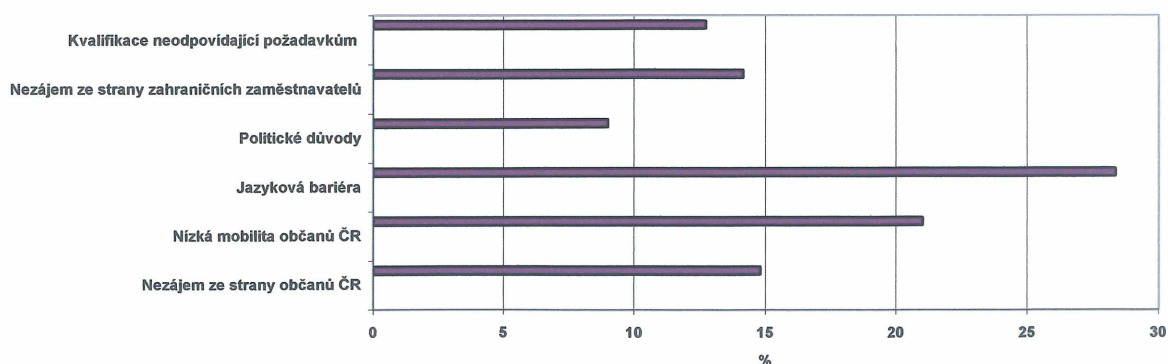
Jedním ze třech cílů Evropského roku mobility, je zvýšení povědomí práva volného pohybu pracovních sil mezi členskými státy a představit možnosti mobility pracovníků a existujících podpůrných služeb. Doufám, že tento cíl se podaří splnit. A zvýší se povědomí o roku 2006 jako o Evropském rokem pracovní mobility, jelikož jak jsme se přesvědčili, je opravdu malé.

Tab. č. 34: *Důvody, proč se nekonala invaze pracovních sil do EU*

	Proč se nekonala invaze pracovních sil do EU?					
	muži		ženy		celkový součet	
nezájem ze strany občanů ČR	525	16,9	954	13,8	1479	14,8
nízká mobilita občanů ČR	799	25,8	1304	18,9	2103	21,0
jazyková bariéra	885	28,6	1951	28,3	2836	28,4
politické důvody	232	7,5	665	9,6	897	9,0
nezájem ze strany zahraničních zaměstnavatelů	311	10,0	1102	16,0	1413	14,1
kvalifikace neodpovídající požadavkům zahranič. zaměstnavatele	348	11,2	924	13,4	1272	12,7
celkový součet	3100	100,0	6900	100,0	10000	100,0

Graf č. 28: *Důvody, proč se nekonala invaze pracovních sil do EU*

Důvody, proč se nekonala invaze pracovních sil do EU



### Výsledky:

Každý respondent se měl pokusit rozdělit 100% mezi uvedené možnosti dle jeho uvážení. Výsledná tabulka zahrnuje součet všech procent přiřazených k jednotlivým uvedeným možnostem, proč se nekonala invaze pracovních sil. Největší procentní podíl (28,4%) získala

jazyková bariéra. Druhý největší procentní podíl (21%) respondenti přidělili nízké mobilitě občanů ČR. Následuje nezáměr ze strany občanů ČR (14,8). Jen o sedm desetin procenta méně bylo přiděleno nezáměru ze strany zahraničních zaměstnavatelů. Kvalifikaci neodpovídající požadavkům zahraničního zaměstnavatele přidělili respondenti celkově 12,7% a na závěr politickým důvodům 9%. Muži přidělili nízké mobilitě občanů ČR 25,8% a ženy pouze 18,9% a naopak ženy přidělili nezáměru ze strany zahraničního zaměstnavatele 16% a muži pouze 10%. U ostatních uvedených důvodů se procentní rozdělení provedené muži a procentní rozdělení provedené ženami výrazně neliší.

### **Diskuse:**

Jako největší důvod, proč se nekonala invaze pracovních sil do EU spatřují respondenti jazykovou bariéru. Pro občany malého evropského státu, jehož hlavní jazyk nepatří mezi světové jazyky, je nezbytnou základní gramotností schopnost komunikovat a pracovat kromě rodného jazyka též v jednom nebo více cizích jazycích. V současném historickém období je to především angličtina, která se stala hlavním jazykem světového podnikání, globální ekonomiky, internetu, e-businessu, komunikací a mezinárodního dorozumívání. Angličtina se již stala světovým jazykem číslo jedna a žádný jiný jazyk ji v této roli nemůže v dohledné době zastoupit. Značně převažuje i v EU i bez ohledu na rovnoprávnou existenci několika oficiálních jazyků – anglicky se domluví v zemích EU již 49 % obyvatelstva.

Současná znalost angličtiny a ostatních cizích jazyků není však u nás ani zdaleka uspokojivá. Dle průzkumu SIALS (mezinárodní výzkum funkční gramotnosti) se jen 15 % Čechů domnívá, že se domluví anglicky a 55 % uvádí, že se domluví nějakým cizím jazykem. Ani tyto údaje však nejsou spolehlivé. Nestačí „domluvit se“. Aktivní znalost cizích jazyků je často chabá i u vysokoškolsky vzdělaných odborníků, kteří tuto znalost k práci nezbytně potřebují.

Druhý největší procentní podíl respondenti přidělili nízké mobilitě občanů ČR. Problematice nízké mobility občanů ČR jsme se již věnovali v předchozích dvou diskusích.

Následuje nezáměr ze strany občanů ČR, související s nízkou mobilitou občanů ČR. Jako další důvod pro nezáměr občanů ČR vycestovat za prací do zahraničí se jeví jejich spokojenost s prací v ČR.

Čtvrtý největší procentní podíl respondenti přiřadili nezáměru ze strany zahraničních zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé v zahraničí stále raději přijímají občany svého státu. Větší zájem mají již o talenty (odliv mozků). Globalizace tuto nezbytnost ještě více podtrhuje. Velké bohaté státy profitují z odsávání mozků (brain drain) z menších a méně bohatých států

bez ohledu na to, že jejich vzdělávání nefinancovaly. Globalizace tento léta probíhající proces zesiluje a pohyb talentů směrem k atraktivnímu prostředí a pozicím i přirozeně usnadňuje.

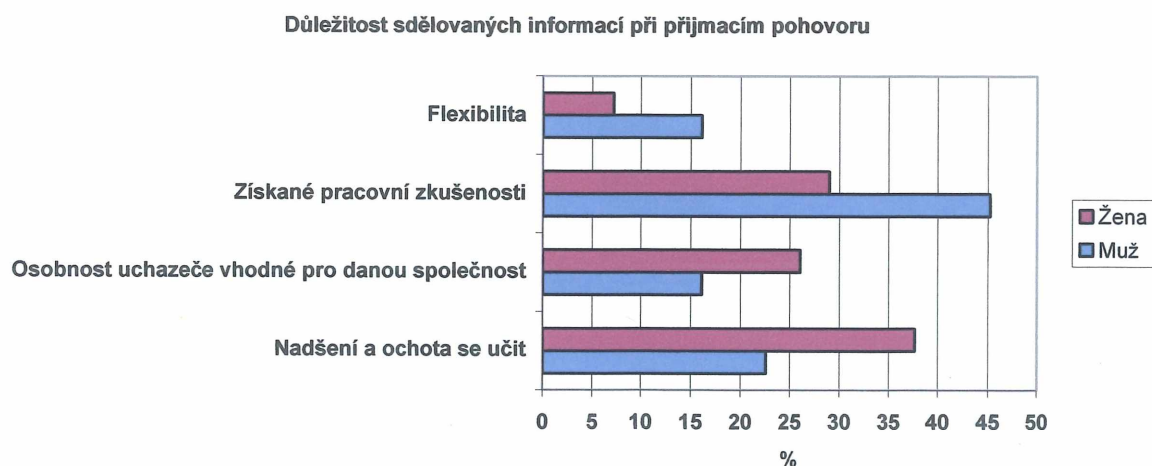
Ve výsledném pořadí jako další důvod k nekonání invaze pracovních sil do EU je uvedena kvalifikace neodpovídající požadavkům zahraničních zaměstnavatelů. Problémem je např. uznávání univerzitních diplomů a kvalifikací odborného výcviku.

Posledním v pořadí jsou politické důvody, občané EU při uplatňování svého práva na volný pohyb často narážejí na byrokratické a právní překážky politického původu.

Tab. č. 35: *Důležitost sdělovaných informací uchazečem při přijímacím pohovoru*

	Co je dle vašeho názoru nejdůležitější informací, kterou uchazeč sděluje při přijímacím pohovoru?					
	muž		žena		celkový součet	
nadšení a ochota se učit	7	22,6	26	37,7	33	33
osobnost uchazeče vhodné pro danou společnost	5	16,1	18	26,1	23	23
získané pracovní zkušenosti	14	45,2	20	29,0	34	34
flexibilita	5	16,1	5	7,2	10	10
celkový součet	31	100,0	69	100,0	100	100

Graf č. 29: *Důležitost sdělovaných informací uchazečem při přijímacím pohovoru*



### Výsledky:

Získané pracovní zkušenosti pokládá za nejdůležitější informaci sdělovanou uchazečem při pracovním pohovoru 34% respondentů, přičemž větší váhu této informaci přikládají muži (45,2%) než ženy (29%). Pouze o jedno procento méně respondentů se domnívá, že nejdůležitější informací je sdělení uchazeče nadšení a ochota se učit, přičemž větší váhu této informaci přikládají naopak ženy (37,7%) než muži (22,6%). Informace osobnosti uchazeče vhodné pro danou společnost připadá důležitá 23% respondentů. Flexibilitu shledává jako nejdůležitější informaci sdělovanou uchazečem při pracovním pohovoru 10% respondentů.

## Diskuse:

Která z uvedených informací sdělovaných uchazečem při přijímacím pohovoru má největší váhu se můžeme pouze dohadovat. Podle mého názoru vše záleží na představách a požadavcích jednotlivých zaměstnavatelů. Pro některé bude stěžejní informací, jaké má uchazeč zkušenosti, odbornou praxi, často i zahraniční zkušenosti. Naopak pro jiné bude rozhodující sdělení uchazeče nadšení a ochota učit se. Někteří zaměstnavatelé naopak kladou velký důraz na flexibilitu uchazeče a schopnost přizpůsobit se novým podmínkám. Osobnost uchazeče vhodná pro danou společnost má určitě také veliký vliv při rozhodování o přijetí daného uchazeče.

Tab. č. 36: Jazyková vybavenost respondentů pro práci v některé ze zemí EU

pohlaví	Mohl(a) byste s vaší jazykovou vybaveností pracovat v některé ze zemí EU?									
	ano		spíše ano		spíše ne		ne		celkový součet	
muž	4	12,9	12	38,7	13	41,9	2	6,5	31	100
žena	10	14,5	31	44,9	26	37,7	2	2,9	69	100
celkový součet	14	14,0	43	43,0	39	39,0	4	4,0	100	100

Graf č. 30: Jazyková vybavenost respondentů pro práci v některé ze zemí EU



## Výsledky:

Pro práci v některé ze zemí EU je jazykově vybaveno 14% respondentů. Spíše jazykově vybaveno pro práci v těchto zemích je 43% respondentů. Zbývajících 39% respondentů uvádí, že pro tuto práci spíše není jazykově vybaveno a 4% respondentů uvádí, že není jazykově vybaveno. Dle výsledků tabulky je pro práci v některé ze zemí EU jazykově vybaveno 51,6% dotazovaných mužů a 59,4% dotazovaných žen.

## Diskuse:

Více jak polovina respondentů uvádí, že by se svými jazykovými znalostmi mohla pracovat, v některé ze zemí EU. Přesto se domnívám, že i toto množství je nedostačující, bohužel se není čemu divit. Současná znalost angličtiny a ostatních cizích jazyků není u nás ještě ani zdaleka uspokojivá. ČR musí proto angličtině vyhradit první místo mezi cizími

jazyky se všemi z toho plynoucími důsledky. Ostatní jazyky je ovšem také třeba podporovat a vedle angličtiny je třeba se učit dalším cizím jazykům (zejména němčině, francouzštině a ruštině). I pro ně mluví mnoho důvodů a někde budou přímo nezbytné (např. v příhraničních oblastech). Pro mladé lidi se znalost dvou i více cizích jazyků stává významnou konkurenční výhodou na domácím i zahraničním trhu práce.

Tab. č. 37: Postoj k nabídce zahraniční stáže v zemích EU

pohlaví	Přijal(a) byste nabídku zaměstnavatele zahraniční stáže v zemích EU?								celkový součet	
	ano		spíše ano		spíše ne		ne			
muž	11	35,5	14	45,1	3	9,7	3	9,7	31	100
žena	24	34,8	32	46,4	12	17,4	1	1,4	69	100
celkový součet	35	35,0	46	46,0	15	15,0	4	4,0	100	100

Graf č. 31: Postoj k nabídce zahraniční stáže v zemích EU



### Výsledky:

Kladně by na nabídku zahraniční stáže reagovalo 35% respondentů. Spíše kladně by ji přijalo 46% respondentů. Spíše ne, by řeklo 15% respondentů a 4% by ji nepřijala. Kladně se k nabídce zahraniční stáže v zemích EU staví celkem 80,6% dotazovaných mužů a 81,2% dotazovaných žen.

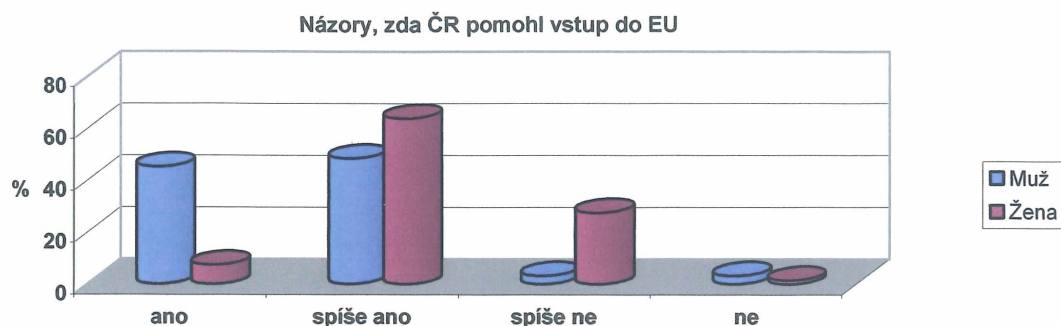
### Diskuse:

Muži i ženy mají o nabídku zahraniční stáže v zemích EU přibližně stejný zájem. Pracovníci, kteří si chtějí svou práci udržet a profesně se rozvíjet, musí své schopnosti pravidelně obnovovat a získávat nové, jednou z možností je právě zahraniční stáž. Produktivita podniků závisí na utváření a udržování pracovní síly, která se dokáže přizpůsobovat změnám, ke kterým může patřit absolvování zahraniční stáže. Zahraniční stáž je přínosem pro obě strany, jak pro zaměstnance tak i pro zaměstnavatele. Zaměstnanec získá nové poznatky a zkušenosti, zaměstnavatel investuje do rozvoje lidského zdroje, a to se vždy vyplatí, stává se konkurenceschopnějším a flexibilnějším.

Tab. č. 38: *Názory, zda ČR pomohl vstup do EU*

pohlaví	Domníváte se, že ČR vstup do EU pomohl?								celkový součet	
	ano		spíše ano		spíše ne		ne			
muž	14	45,2	15	48,4	1	3,2	1	3,2	31	100
žena	5	7,3	44	63,8	19	27,5	1	1,4	69	100
celkový součet	19	19,0	59	59,0	20	20,0	2	2,0	100	100

Graf č. 32: *Názory, zda ČR pomohl vstup do EU*



### Výsledky:

Vstup do EU ČR pomohl, domnívá se 19% respondentů, že jí spíše pomohl se domnívá 59% respondentů. Naopak 20% si jich myslí, že ČR tento vstup spíše nepomohl. Pouze dva respondenti si myslí, že ČR vstup do EU nepomohl. Z dotazovaných mužů se k otázce, zda ČR vstup do EU pomohl, vyjádřilo záporně pouze 6,4%. Z dotazovaných žen se ke stejné otázce vyjádřilo záporně 28,9%.

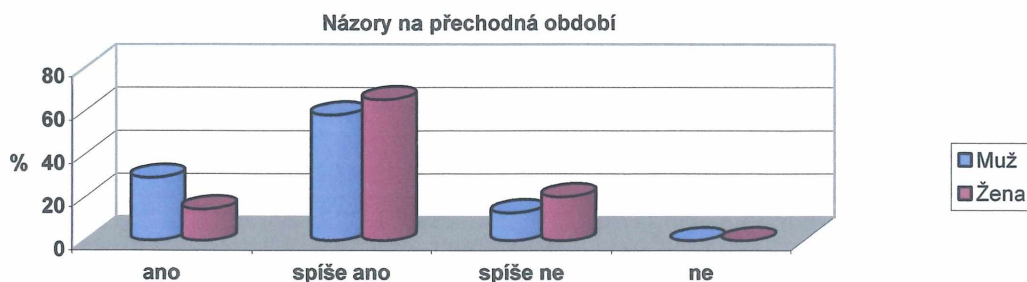
### Diskuse:

Z výzkumu usuzujeme, že v našem výběrovém souboru jsou ke vstupu ČR do EU o něco více pozitivněji naladěni muži. Celkové domnění, že tento krok naší zemi prospěl je velké. Lze se domnívat, že vstup do EU ČR rozhodně pomohl. Otevřely se nové podnikatelské příležitosti, studenti vyrazili za vzděláním do ostatních zemí, fondy EU se staly realitou. Stali jsme se součástí klubu, v němž platí pravidla, která nám pomohou, pokud je budeme dodržovat. Členství je současně nekonečnou inspirací pro následování úspěšných vzorů (Lucembursko, Irsko, Finsko). Některé efekty potvrzují léta či desetiletí, ale zatím je to příliš krátká doba na jejich naplnění - mám tím na mysli změnu ekonomické struktury, zvýšení bohatství, efektivnější věda a výzkum, nová moderní pracovní místa apod.

Tab. č. 39: *Názory, zda nadále většina států bude uplatňovat přechodná období*

pohlaví	Myslíte si, že nadále většina států bude uplatňovat přechodná období?								celkový součet	
	ano		spíše ano		spíše ne		ne			
muž	9	29,0	18	58,1	4	12,9	0	0	31	100
žena	10	14,5	45	65,2	14	20,3	0	0	69	100
celkový součet	19	19,0	63	63,0	18	18,0	0	0	100	100

Graf č. 33: *Názory, zda nadále většina států bude uplatňovat přechodná období*



### Výsledky:

Většina států bude nadále uplatňovat přechodná období, domnívá se 19% respondentů, spíše ano se domnívá 63% respondentů. Celkem 18% se jich domnívá, že většina států nadále spíše nebude uplatňovat přechodná období. Bohužel se nenašel ani jeden respondent, který by se domníval, že většina států přechodná období zruší.

### Diskuse:

Je paradoxní, že i když je právě rok 2006 Evropským rokem mobility pracovníků, zůstávají v platnosti přechodná období pro oblast volného pohybu pracovníků, která pro sebe vyjednaly původní členské státy Unie při vstupních jednáních s deseti novými státy. Tuto možnost využilo dvanáct původních členských států, pouze Spojené království, Irsko a Švédsko umožnily ve své legislativě pracovníkům z nových členských států vstup na svůj pracovní trh. Podle přílohy Přístupové smlouvy (Aktu o přistoupení) Rada EU před koncem dvou let po dni přistoupení na základě zprávy vypracované Evropskou komisí přezkoumá opodstatnění přechodných období. Ta se vztahují na osm nových členských států, Kypr a Malta byly ze seznamu vyňaty. Po přezkoumání členské státy nejpozději do dvou let po dni přistoupení (do 1.5.2006) oznámí, zda budou další tři roky nadále uplatňovat přechodné období.

Některé členské státy si přechodné období upravily podle svojí potřeby, především vzhledem k nepříznivé demografické situaci. Například Německo, i když uplatňuje přechodná opatření na plošný pohyb pracovníků, snaží se získávat a zaměstnávat kvalifikované

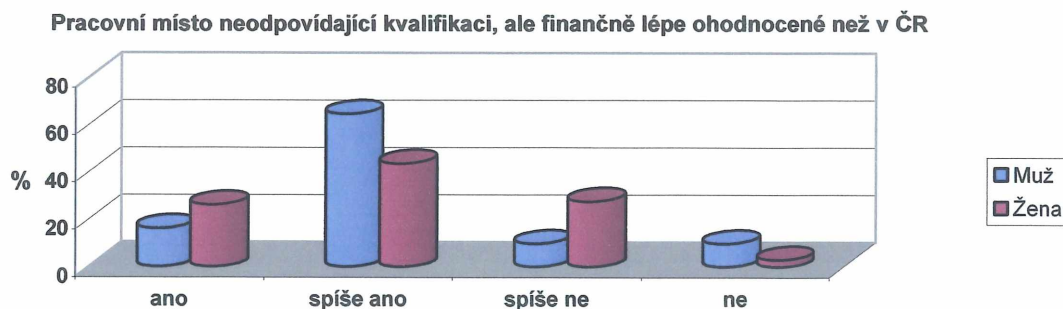
pracovníky z nových členských zemí v těch oborech, kde se nedostává místní pracovní síly (např. vědečtí pracovníci).

Období po rozšíření EU jasně prokázalo, že přechodná období nebyla založena na objektivní, racionální úvaze, ale vycházela spíše z populismu a ničím nepodložených obav a předsudků. Dosavadní praxe tří států, které nezavedly přechodné období, jasně ukazuje, že po rozšíření Unie nedošlo k žádné dramatické invazi pracovní síly z nových členských států a pohyb pracovní síly přinesl pozitivní efekt pro obě strany.

Tab. č. 40: Ochota přijmout pracovní místo neodpovídající kvalifikaci, ale finančně lépe ohodnocené než v ČR

pohlaví	Byl(a) byste ochoten(ochotna) přijmout pracovní místo v EU neodpovídající vaší kvalifikaci, ale finančně lépe ohodnocené než v ČR?									
	ano		spíše ano		spíše ne		ne		celkový součet	
muž	5	16,1	20	64,5	3	9,7	3	9,7	31	100
žena	18	26,1	30	43,5	19	27,5	2	2,9	69	100
celkový součet	23	23,0	50	50,0	22	22,0	5	5,0	100	100

Graf č. 34: Ochota přijmout pracovní místo neodpovídající kvalifikaci, ale finančně lépe ohodnocené než v ČR



### Výsledky:

Pracovní místo neodpovídající kvalifikaci, ale finančně lépe ohodnocené by bylo ochotno přijmout celkem 73% respondentů, z čehož 23% uvádí ano a 50% spíše ano. Takovéto místo by nepřijalo 27% respondentů, z čehož 5% uvádí ne a 22% spíše ne. Pro přijetí pracovního místa neodpovídajícího kvalifikaci, ale finančně lépe ohodnoceného se kladně vyjádřilo 80,6% dotazovaných mužů a 69,6% dotazovaných žen.

### Diskuse:

Určitě ne šokující, bylo pro mě zjištění, které přineslo vyhodnocení této otázky, a to že pracovní místo neodpovídající kvalifikaci uchazeče, ale finančně lépe ohodnocené než v ČR, by byla většina respondentů ochotna přijmout. Pracovní místo vyžadující vyšší kvalifikaci je v ČR v mnohých případech finančně nedocenené a mnohdy se nevyrovná finančnímu

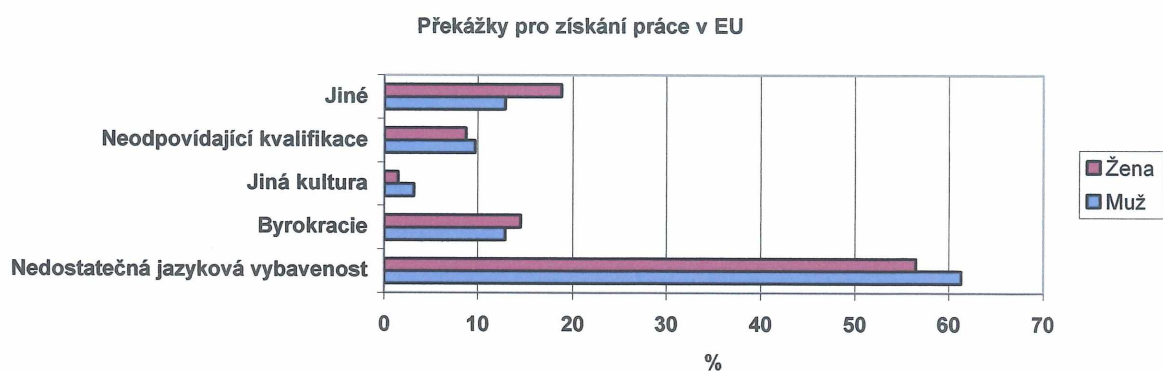


ohodnocení pracovnímu místu s nižší kvalifikací v zahraničí. Bohužel velkým stimulem a motivací zůstává pro mnoho lidí vyšší plat a jsou proto ochotni vykonávat za více peněz práci, která má mnohdy k jejich dosaženému vzdělání a kvalifikaci daleko.

Tab. č. 41: Překážky pro získání práce v EU

	Co by bylo ve vašem případě největší překážkou pro získání práce v EU?					
	muž		žena		celkový součet	
nedostatečná jazyková vybavenost	19	61,3	39	56,5	58	58
byrokracie	4	12,9	10	14,5	14	14
jiná kultura	1	3,2	1	1,5	2	2
neodpovídající kvalifikace	3	9,7	6	8,7	9	9
jiné	4	12,9	13	18,8	17	17
celkový součet	31	100,0	69	100,0	100	100

Graf č. 35: Překážky pro získání práce v EU



### Výsledky:

Pro 58% respondentů je největší překážkou pro získání práce v EU nedostatečná jazyková vybavenost. Jako největší překážku jí uvádí 61,3% dotazovaných mužů a 56,5% dotazovaných žen. Jako další největší překážku volí 17% respondentů možnost jiné. Byrokracii shledává největší překážkou 14% dotazovaných. Neodpovídající kvalifikaci považuje za největší překážku pro získání práce v EU 9% respondentů. Pouze 2% respondentů uvádí jako problém jinou kulturu.

### Diskuse:

Opět se jako největší problém jeví nedostatečné jazykové znalosti, problematice nedostatečné jazykové vybavenosti jsme se věnovali již v předchozích diskusích. Jiné překážky pro každého respondenta, který je zvolil, znamenají jistě něco jiného. Lze usuzovat, že se bude jednat především o neochotu se stěhovat, nezájem o práci v zahraničí, silnou vazbu na rodinu a přátele. Mnoho potenciálních zájemců o práci v EU odradí velká byrokracie,

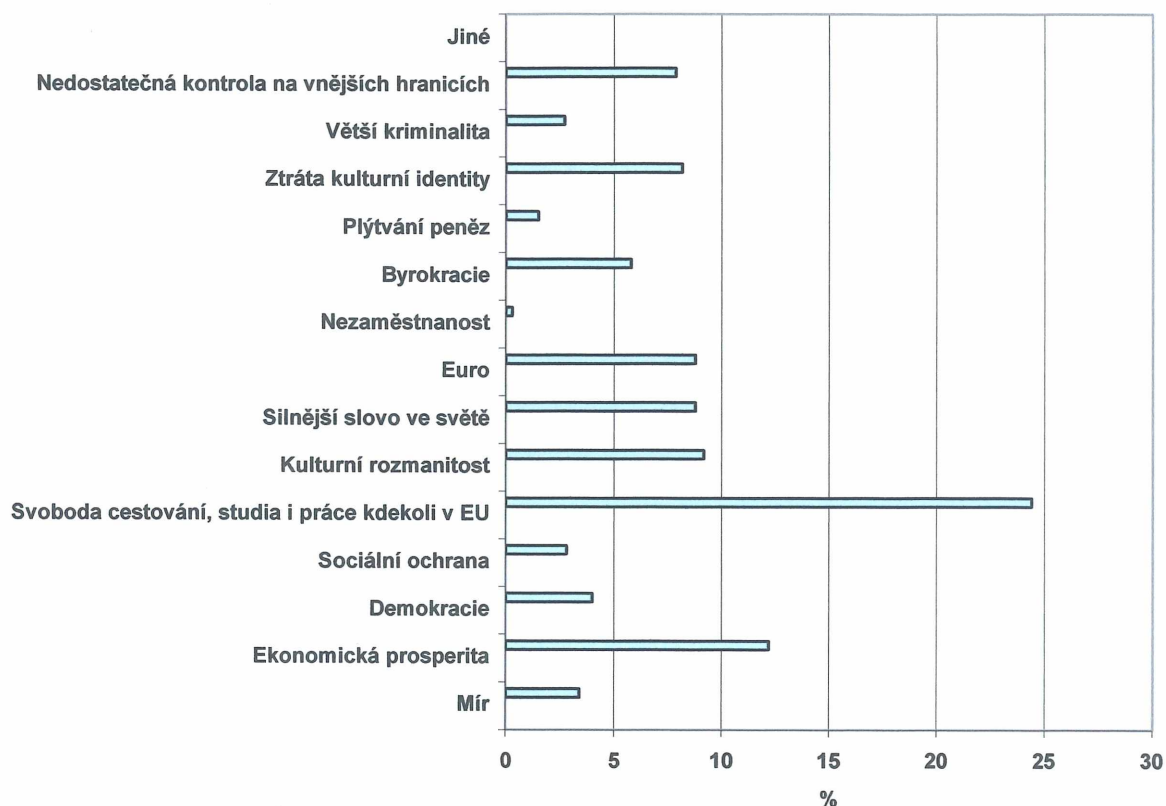
i když v našem případě, se byrokracie stala až třetí největší překážkou. Nekonečné vyplňování formulářů, které existují snad na všechno, vydrží opravdu silný jedinec. Příliš mnoha lidem se nedaří vstoupit na trh práce a udržet se na něm z důvodu nedostatečné kvalifikace nebo v důsledku nesouladu kvalifikace s požadavky na dané místo. K zajištění větší přístupnosti pracovních příležitostí v celé EU je nutné odstranit překážky týkající se uznávání a transparentnosti kvalifikací a odborné způsobilosti.

Tab. č. 42: Co pro respondenty znamená EU

Co znamená EU pro Vás osobně?	počet označení	počet %
mír	11	3,4
ekonomická prosperita	40	12,2
demokracie	13	4,0
sociální ochrana	9	2,8
svoboda cestování, studia i práce kdekoli v EU	80	24,4
kulturní rozmanitost	30	9,2
silnější slovo ve světě	29	8,8
euro	29	8,8
nezaměstnanost	1	0,3
byrokracie	19	5,8
plýtvání peněz	5	1,5
ztráta kulturní identity	27	8,2
větší kriminalita	9	2,7
nedostatečná kontrola na vnějších hranicích	26	7,9
jiné	0	0,0
celkový součet	328	100,0

Graf č. 36: Co pro respondenty znamená EU

Co znamená EU pro respondenty



### Výsledky:

Respondenti měli za úkol označit uvedené možnosti, které pro ně znamenají EU. Zvolit mohli i více možností. Nejvíce označovaná byla svoboda cestování, studia i práce kdekoli v EU, zvolilo jí 80 % respondentů. Celkem 40% respondentů si EU spojuje s ekonomickou prosperitou. Pro 30% respondentů znamená EU kulturní rozmanitost, těsně následuje EURO a silnější slovo ve světě, obojí volí stejný počet respondentů. Ztrátu kulturní identity ve spojitosti s EU spatřuje 27% respondentů, těsně následuje nedostatečná kontrola na vnějších hranicích. Byrokracii označilo 19% respondentů.

### Diskuse:

Na předních příčkách se umisťují pozitivní věci jako je svoboda cestování, studia i práce kdekoliv EU, ekonomická prosperita, kulturní rozmanitost, EURO, silnější slovo ve světě. Většina respondentů má EU ve spojitosti s kladnými hodnotami. Přesto pro více než jednu čtvrtinu respondentů znamená EU ztrátu kulturní identity a nedostatečnou kontrolu na vnějších hranicích. Pokud ale podtrhneme a sečteme, je zřejmé, že celkové vyznění a dojem jsou rozhodně pozitivní.

## 5. DISKUSE

### 5.1 Souhrnná diskuse prvního dotazníkového šetření

Pro lepší přehlednost a návaznost jsem uváděla diskuse ihned za jednotlivými otázkami ve výsledné části. V této souhrnné diskusi bych chtěla porovnat výsledky dotazníku určeného firmám sídlícím v českobudějovickém kraji s poznatky uvedenými v literární rešerši a poznatky získanými z různých statistických šetření, šetření ČSÚ a EUROSTATU.

V dnešním stále více se globalizujícím hospodářství (pro ČR právě vstup do EU), pro které je příznačné otevírání trhů a neustálé zavádění nových technologií, jsou podniky i pracovníci konfrontováni s potřebou a současně s příležitostmi adaptace. Ačkoli tento proces strukturálních změn růstu a zaměstnanosti celkově prospívá, přináší též transformace, které jsou pro některé pracovníky a podniky rušivé. Podniky musí být pružnější, aby dokázaly reagovat na náhlé změny v poptávce po jejich zboží a službách, aby se přizpůsobovaly novým technologiím a aby byly schopny neustále inovovat a zůstat tak konkurenceschopné.

V dotazníkovém šetření bylo zjištěno, že zaměstnavatelé mají velké požadavky na schopnosti, dovednosti a znalosti svých zaměstnanců jak na vedoucích pozicích, stejně tak na řadové zaměstnance.

Proto je pro pracovníky pracovní kariéra stále složitější, během svého života musí úspěšně zvládnout zvyšující se počet změn a protože pracovní schémata jsou stále různorodější a nepravidelnější. S ohledem na rychle se měnící hospodářství a s tím související restrukturalizace se pracovníci musí vyrovnat s novými způsoby práce, včetně většího využívání informačních a komunikačních technologií, a se změnami svého profesního postavení a musí být připraveni na celoživotní učení.

Tab. č. 43: *Struktura uchazečů o zaměstnání podle kvalifikace*

Pramen: ČSÚ 2006	k 30. 6. 2004		k 30. 6. 2005	
	v tis.	v %	v tis.	v %
Uchazeči – celkem	517,5	100,0	498,7	100,0
z toho:				
bez vzdělání	3,4	0,7	3,2	0,7
zákl. vzdělání	161,6	31,2	152,1	31,1
vyučen	204,3	39,5	195,0	39,8
středošk. bez maturity	16,6	3,2	15,7	3,2
vyučen s maturitou	20,1	3,9	18,2	3,7
gymnázium	16,3	3,1	15,3	3,1
SOŠ s maturitou	74,0	14,3	70,3	14,4
vyšší vzdělání	2,9	0,6	2,6	0,5
vysokoškolské	18,3	3,5	17,3	3,5

Z tabulky je patrné, že nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání podle kvalifikace jsou vyučení a dále osoby s neukončeným a základním vzděláním. Rovněž nejvyšší podíl nabízených volných míst je určen pro vyučené a osoby se základním vzděláním. Nejrizikovější skupinou vstupující na trh práce jsou mladiství bez vzdělání, s neúplným nebo dokončeným základním vzděláním a praktickou školou, kde vedle praxe chybí i kvalifikace.

Z hlediska zaměstnatelnosti jsou ohroženými skupinami na trhu práce především občané s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace. Navíc současná relace pracovních příjmů a sociálních příjmů (sociálních dávek), v případě kategorie lidí s nízkou kvalifikací (a tudíž s potenciálně nižším pracovním příjmem), nemotivuje tyto osoby k práci. Čím vyšší vzdělání, tím větší šance na uplatnění.

Hospodářství založená na znalostech a službách vyžadují jiné kvalifikace než tradiční průmyslová odvětví; kvalifikace, které je neustále třeba přizpůsobovat technologickým změnám a inovacím. Pracovníci, kteří si chtějí svou práci udržet a profesně se rozvíjet, musí své schopnosti pravidelně obnovovat a získávat nové. Produktivita podniků závisí na utváření a udržování pracovní síly, která se dokáže přizpůsobovat změnám, např. jsou ochotni přijmout nabídku zahraniční stáže či výměnného dlouhodobého pracovního pobytu.

Většina z dotazovaných podniků je otevřená k poskytování zahraničních stáží svým zaměstnancům, ve většině případů se tak již děje. Stejně tak 50% dotazovaných podniků uvažuje v případě spolupráce se zahraniční firmou o vzájemné výměně svých zaměstnanců, ve většině velkých podniků se tak již děje. V případě těchto podniků bude o flexibilní a mobilní zaměstnance velký zájem. Produktivita a konkurenceschopnost firem je přímo závislá na dobře vzdělaných, kvalifikovaných a přizpůsobivých pracovních silách, které jsou schopny přijmout změnu.

Výzvou pro trh práce je najít správnou rovnováhu mezi pružností a jistotou. Nalezení této rovnováhy je úkolem pro zaměstnance a zaměstnavatele, případně pro sociální partnery a vlády. Zainteresované strany by měly spolupracovat, aby umožnily lidem zůstat v zaměstnání - tím, že zajistí, aby lidé měli nejnovější poznatky a dovednosti, které potřebují, a že vytvoří struktury, v nichž mohou nejlépe kombinovat své pracovní a mimopracovní závazky. Úkolem je podpořit nové formy bezpečnosti, oprostit se od restriktivního paradigmatu doživotního pracovního místa a přijmout nové paradigma, které má lidem umožnit, aby zůstali a vyvíjeli se na trhu práce.

Celkem 58,8% z dotazovaných firem by se přiklánělo k novým soudobým trendům v evropské politice zaměstnanosti. Řada výzkumů a šetření ukazuje, že existují způsoby, které by mohly vést k větší zaměstnanosti a sebezaměstnanosti, a že lze najít reálný, oslovitelný potenciál, který netvoří pouze oficiálně nezaměstnaní. Mezi hlavní předpoklady patří změna způsobu života ve světě práce a podnikání. Proto se stále více rozrůstají nové formy a metody organizace práce a pracovní doby. Tyto formy více než kdy jindy charakterizuje flexibilita směrem k potřebám a zájmům všech zúčastněných aktérů.

Obecné celosvětové trendy vývoje trhu práce jsou:

- nahrazování množství lidí kvalitou,
- zvyšující se potřeba přizpůsobivosti na měnící se práci a z toho plynoucí potřeba schopnosti a chuti k celoživotnímu vzdělávání,
- stále vyšší stupeň automatizace ve všech oblastech práce,
- pokles podílu rutinních stereotypních činností a naopak nárůst podílů řešení různých problémových situací,
- postupné propojování činností, uplatňování komplexního přístupu k řízení, zejména díky narůstající komplexnosti informačních systémů,
- nárůst podílu mezilidské komunikace v pracovních činnostech,
- nárůst významu i podílu cizojazyčné komunikace,
- nárůst významu i podílu týmové práce,
- nárůst významu i podílu práce s informacemi a s tím související využívání výpočetní techniky,
- nárůst podílu řídicích, obchodních, plánovacích a kontrolních činností na úkor činností výrobních,
- uplatňování moderních vědeckých metod v řízení (logistika, matematické metody),
- nárůst významu ekologické stránky výrobních i nevýrobních činností.

Dotazované podniky uvedli, že v souvislosti se vstupem ČR do EU nepociťují žádné problémy s přijímáním uchazečů, nedošlo k odlivu české pracovní síly do zahraničí ani naopak k přílivu pracovní síly z ostatních členských států. Avšak lidé v podnicích i statistici totiž poslední dobou pozorují nový jev. V továrnách pracuje čím dál víc cizinců, kteří jsou levnější a vezmou i práci, kterou Češi odmítnou. Jdou si raději na úřad pro dávky. Chodit do práce za méně než deset tisíc hrubého se mnoha lidem nevyplatí, pokud si umějí říci o všechny dávky.

## 5.2. Souhrnná diskuse druhého dotazníkového šetření

Pro lepší přehlednost a návaznost jsem opět uváděla diskuse ihned za jednotlivými otázkami ve výsledné části. V této souhrnné diskusi bych chtěla porovnat výsledky dotazníku určeného pro studenty Jihočeské univerzity s poznatky uvedenými v literární rešerši a poznatky získanými z různých statistických šetření, šetření ČSÚ a EUROSTATU.

Absolventi škol představují na trhu práce jednu z rizikových skupin. Míra rizika nezaměstnanosti se však liší v závislosti na úrovni dosaženého vzdělání a typu absolvované školy. Při 18,7% je míra nezaměstnanosti mladých lidí v EU stále přibližně dvojnásobná, než celková míra nezaměstnanosti.

Zájem o práci v zahraničí projevilo 54% respondentů z výběrového souboru dotazníkového šetření prováděného na Jihočeské univerzitě. Ve srovnání s uváděnými statistickými údaji je toto procento velké. Ovšem pokud si uvědomíme, že výběrový soubor tvoří studenti, většinou do 25 let, je vysvětlení jasné. Větší sklon k migraci totiž existuje u studentů, kteří se chtějí naučit jazyk a u svobodných. Téměř polovina je mladších 25 let.

Pokud bychom však tuto všeobecnou migraci charakterizovanou pouze kladnou odpovědí na otázku zda mají zájem o práci v zahraničí podrobili filtrujícímu dotazu o konkrétních krocích vedoucích k realizaci vysloveného záměru (přání), pak by se počet této skupiny jistě zredukoval. Zbývající část by představovala tzv. hypotetický migrační potenciál, který s větší či menší mírou pravděpodobnosti může v budoucnu svůj záměr zrealizovat.

Pro srovnání uvádím, jaký je migrační potenciál občanů ČR. Analýzy naznačují, že více než devět desetin populace (90,5%, tj. cca 9,3 mil. osob) vylučuje migraci do zahraničí jako životní alternativu. Postoj této části populace je ovlivněn sociálně-psychologickými vazbami na ČR jako domov (vlast), relativně silné jsou i motivy ekonomicko-materiální (majetek, dobré povolání a příjem). Z celkového počtu 975 000 obyvatel, kteří některou alternativu zahraničního pohybu nevyklučují, jde u cca 800 000 osob o hypotetické a ze značné části idealizované představy. Tato část populace neučinila žádné praktické kroky k naplnění těchto představ o migraci do zahraničí. Pravděpodobný migrační potenciál představuje zhruba 165–175 tisíc osob ve věku 18–59 let, což je zhruba 1,7% obyvatelstva, resp. 3,8% zaměstnaných osob.

Pokud se jedná o hledání práce v dalších členských zemích EU, tak Češi stále váhají. Vyplývá to ze studie, kterou v září zveřejnilo nevládní sdružení European Citizen Action Service (ECAS) k situaci rok po rozšíření EU o deset nových členských zemí. Podle

průzkumu projevuje nyní ochotu jít pracovat do zahraničí jen pět procent dotázaných českých respondentů. Podobně jako Češi se staví k práci v dalších zemích unie například Slovinci. Naproti tomu Poláci jsou výrazně pružnější a v EU si jich už našlo zaměstnání téměř půl milionu, a to především v Německu, Velké Británii, Itálii, Nizozemsku a Irsku.

Podle informací, které poskytlo sdružení ECAS, odešlo od května 2004 do května 2005 z deseti nových členských zemí pracovat jen do Británie 175 tisíc osob, z toho bezmála 100 tisíc právě z Polska. Podobná čísla platí pro Poláky také v Německu, zatímco v Irsku jich pracuje zhruba 40 tisíc. Následují Litevci, Slováci, Lotyšci a až potom Češi, kteří z tohoto podílu tvoří zhruba šest procent zaměstnanců. Od vstupu země do konce června získalo pracovní registraci ve Velké Británii zhruba 15 tisíc Čechů. Nejvíce legálně zaměstnaných Čechů pracuje v pohostinství (3940), administrativních profesích (3255), v průmyslu (1010), zemědělství (920) a zdravotnictví (880). Každého čtvrt roku se v Británii registruje zhruba 2500-3000 Čechů. A ačkoliv jsou pátí v tabulce registrací, jsou na druhém místě v počtu žádostí o sociální výpomoc. Jen malá část však má naději s touto žádostí skutečně uspět.

Podle posledních údajů evropského pracovního portálu EURES pracuje v cizině jen 31 tisíc Čechů, přičemž nejčastěji jezdí do již zmiňované Británie a Irsku. Zrušení přechodných období k 1. 4. 2006 avizuje Finsko, Island, Portugalsko a Španělsko.

Pro další srovnání uvádím, jaký je migrační potenciál Evropanů. Jen necelá dvě procenta Evropanů jsou nyní usazena a pracují v jiné zemi EU. Tento hubený podíl se za posledních 30 let prakticky nezměnil. Jistý rozdíl tu však přece jen je: dříve za výdělkem putovali hlavně sezónní dělníci, teď především vysoce kvalifikované kádry.

Potíž s nízkou mobilitou pracovních sil se projevuje i v rámci vnitrostátních hranic členských zemí. Z rodných končin dojíždí do zaměstnání asi třetina Evropanů, dobrých 70% chce v nejbližší době každopádně zůstat doma. Průměrný Evropan změní zaměstnání čtyřikrát za život; Dán, Brit či Švéd skoro šestkrát, zatímco Ital, Malťan, Portugalec, Rakušan, Slovinec či Slovák ještě méně. Zatímco průměrný Američan mění práci každých 6,5 roku, Evropan setrvává v jednom místě 10,6 roku. Ovšem Američan na cestě z New Yorku po San Francisco nenarazí na takové jazykové či úřední bariéry, jako průměrný Evropan od Rigy po Lisabon. Evropská komise proto již delší čas naléhá jak na zlepšení výuky jazyků, tak na celoživotní vzdělávání, usnadňující změnu kvalifikace. A také slibuje, že si více vezme na mušku přenositelnost penzí a dalších sociálních jistot. Nelze přeci rozpohybovat samého pracovníka bez přihlédnutí k ochotě jeho rodiny změnit bydliště. Problémy s bydlením leckde patří k hlavním vnitrostátním brzdám pohybu pracovních sil.



Pohyb za prací na delší vzdálenost považuje podle průzkumu Eurobarometr, provedeného v září 2005, za dobrou věc 46% dotázaných v EU. Ale rozmezí souhlasu sahá od téměř sedmi z deseti dotázaných Irů po skoro jen až dva z deseti Kypřanů. Žebříčku překážek vévodí potíže s dorozuměním, s hledáním práce, přizpůsobením se nové kultuře, nalezením vhodného bydlení, obavy z přerušení kontaktu s příbuznými a přáteli či ztráty výhod v péči o děti a ve stáří. Lákají naopak vyšší příjmy a lepší pracovní podmínky, chuť poznat nové prostředí i klima.

V žebříčků, ve kterém měli studenti uvést důvody, proč se podle nich nekonala invaze pracovních sil do EU vévodila také jazyková bariéra. Následovala nízká mobilita občanů ČR, nezájem ze strany občanů ČR a nezájem ze strany zahraničních zaměstnavatelů. Pro zajímavost úplně stejné pořadí vyšlo i při vyhodnocení odpovědí firem na tuto otázku.

Největší překážkou pro získání práce v zahraničí by pro většinu studentů byla nedostatečná jazyková vybavenost, jenže právě znalost cizích jazyků je jednou z nejdůležitějších součástí všeobecného vzdělání. Schopnost domluvit se v jiném jazyce než v mateřském umožňuje nejen komunikaci s místními lidmi, ale i možnost vžít se do jejich pocitů a podívat se na svět jejich očima.

Nízká mobilita je jednou z příčin nezaměstnanosti, domnívá se většina dotazovaných studentů, podniky i studenti označily nízkou mobilitu občanů jako druhý největší důvod, proč se nekonala invaze pracovních sil ČR do EU.

Pracovní trh EU se vyznačuje vysokou nezaměstnaností postihující určité regiony a sektory a nedostatkem kvalifikovaných pracovníků či pracovních sil v jiných regionech a sektorech. Pokud má Evropa dosáhnout svého cíle zajistit zvýšení počtu a zlepšení kvality pracovních příležitostí, je pro ni větší pracovní mobilita zásadně důležitá.

V souvislosti s trendem globalizace se mobilita ve smyslu cestování, ale i mobilita pracovní a studijní stala rozšířeným přirozeným společenským jevem. Vyspělé země považují mobilitu obyvatel za přínos jednotlivcům i společnosti, a proto se snaží mobilitu obyvatel podporovat. Zaměstnanci, kteří mají osobní zkušenosti s pracovní mobilitou, jsou většinou lépe schopni vyrovnat se se změnou. Změna zaměstnání může napomoci rozvíjení nových dovedností a znalostí, přispět k větší pracovní spokojenosti a zvýšit zaměstnatelnost pracovníka.

Většina dotazovaných studentů (78%) se domnívá, že ČR vstup do EU pomohl, v předchozí souhrnné diskusi, jsme zjistili, že to samé si myslí i většina podniků (82,3%).

### 5.3. Závěrečná diskuse

Základní strategický rámec dalšího rozvoje EU je vytvářen vzájemným vztahem mezi ekonomickým rozvojem, zaměstnaností a sociální soudržností, neboť ekonomický růst je nezbytný pro růst zaměstnanosti a následně také pro zabezpečení sociální soudržnosti společnosti, avšak zároveň vhodně cílená politika zaměstnanosti a sociální politika včetně odpovídající úrovně sociálních standardů je nezbytná k tomu, aby pracovní síla byla výkonná, kvalifikovaná a motivovaná a přispívala tím k udržitelnému ekonomickému růstu.

ČR jako členský stát je nucen akceptovat principy jednotlivých politik, zakotvených ve Smlouvě o Evropském společenství a dalších předpisech EU. Jedním z nich je Evropské strategie zaměstnanosti, ta vychází z toho, že základní cestou ke snižování nezaměstnanosti, stejně jako k prevenci a ke zmírňování chudoby a sociálního vyloučení, je prosazování účasti lidí v zaměstnání. Právo na práci je základním občanským právem a začlenění lidí do pracovního kolektivu je považováno za základní prostředek k zajištění jak adekvátního příjmu, tak k rozvíjení a posilování sociálních vztahů, což usnadňuje participaci lidí na životě společnosti a snížení rizika jejich marginalizace.

K bezprostředním ekonomickým přínosům integrace do EU patří možnost čerpání prostředků ze strukturálních fondů, k nimž patří také přizpůsobení a modernizaci politik a systémů vzdělávání, rekvalifikací a zaměstnanosti.

Přesto přes finanční dotace z různých fondů EU, nadále zůstává těžiště boje proti nezaměstnanosti na národní úrovni ČR.

Podle posledních dostupných údajů nezaměstnanost v Česku klesá. Podle čerstvé statistiky bylo v březnu bez práce 515 tisíc lidí, to je o 35 tisíc méně než touto dobou loni. A přitom byla větší zima, která zbrzdila sezónní práce. Nezaměstnanost i tak klesla z loňských 9,4 na 8,8 %. Ekonomové se však domnívají, že o moc lepší to už nebude, ledaže by se podstatně změnila dávky, daně nebo podmínky pro stěhování. Většina z půl milionu nezaměstnaných podle nich o práci příliš nemá zájem. Podle analytiků je díky štedrému sociálnímu systému často výhodnější zůstat doma na podpoře a občas si přivydělat načerno. Ekonomice se přitom daří a vznikají nová pracovní místa. Hlavně v průmyslu, který i v únoru potvrdil lednový růst.

## 6. ZÁVĚR

Cílem této práce byla snaha popsat a specifikovat aspekty ovlivňující vývoj zaměstnanosti v ČR před vstupem a po vstupu do EU. Snahou bylo zjistit, jaký tento krok měl vliv právě na vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR, na základě údajů ČSÚ a EUROSTATU se pokusit zaznamenat tento vývoj a na základě dvou dílčích dotazníkových šetření zjistit postoje podniků k zaměstnanosti v souvislosti se vstupem ČR do EU a postoje studentů k zaměstnanosti v zahraničí.

Na základě zjištěných informací z dílčích dotazníkových šetření jsem mnohdy dospěla k zajímavým závěrům.

**Výsledky prvního dílčího dotazníkového šetření jsou shrnuty v následujících bodech:**

- Většina dotazovaných podniků se domnívá, že ČR vstup do EU pomohl.
- Jako největší bariéru vstupu pracovních sil z ČR do členských států EU spatřují podniky nedostatečnou jazykovou vybavenost občanů ČR.
- Podniky nepocítují problémy s přijímáním ani s odchody pracovníků po vstupu ČR do EU. Ani neočekávají problémy v důsledku zrušení přechodných období a dalšího rozšíření EU.
- K přijímání zaměstnanců z členských zemí jsou podniky otevřenější, než k přijímání zaměstnanců z nečlenských zemí.
- Požadavky podniků na znalosti, dovednosti a schopnosti zaměstnanců se neustále zvyšují.
- K novým soudobým trendům v evropské politice zaměstnanosti by bylo nakloněna více jak polovina dotazovaných podniků.
- Nenašel se ani jeden podnik, který by uvažoval o zřízení pobočky v EU.
- Celkem 44,1% z dotazovaných podniků by bylo ochotno poskytnout svým zaměstnancům zahraniční stáže v zemích EU a v 20,6 % podniků se tak již děje.

**Výsledky druhého dílčího dotazníkového šetření jsou shrnuty v následujících bodech:**

- Většina dotazovaných studentů stejně tak jako i většina podniků se domnívá, že ČR vstup do EU pomohl.
- Stejně tak jako dotazované podniky spatřují i studenti jako největší bariéru vstupu pracovních sil z ČR do členských států EU nedostatečnou jazykovou vybavenost občanů ČR. I v případě studentů by byla právě jazyková bariéra největší překážkou pro získání práce v EU.

- Pro většinu studentů znamená EU svobodu cestování, studia a práce kdekoli v EU a stejně tak většina by přijala nabídku zahraniční stáže.
- Více jak polovina studentů projevila zájem o práci v zahraničí, stejně tak více jak polovina by byla ochotna se přestěhovat kvůli zajímavé práci na jiný kontinent nebo do jiné země. Největší zájem studenti projevili o práci ve Velké Británii, následovalo Německo a na třetím místě skončilo Rakousko.
- Největší motivací studentů pro práci v zahraničí by byl vyšší plat a možnost získání dalšího vzdělání (zdokonalení se v cizím jazyce). Přičemž většina studentů by byla ochotna přijmout pracovní místo neodpovídající jejich kvalifikaci, ale finančně lépe ohodnocené než v ČR.
- Povědomí studentů o Evropském roku mobility pracovníků 2006 je téměř nulové.

Samotný vstup do EU neznamenal zásadní výkyv v ukazatelích jako je zaměstnanost, nicméně dal podnět k dalšímu soustavnému monitorování ČSÚ. Ani rok poté nebylo možno hodnotit dopady tohoto kroku na změny zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Prvního května 2006 bude ČR členem EU již dva roky, přesto je to stále krátký časový úsek na hodnocení vlivu členství na vývoj zaměstnanosti. Přesto se domnívám, že zapojení ČR do evropské strategie zaměstnanosti je přínosem a vývoj zaměstnanosti bude pozitivní jako u mnoha členských států, kteří vstoupili do EU již dříve.

Jsem však přesvědčena, že všechna opatření pro zkvalitnění a zvýšení zaměstnanosti není schopen brát na svá bedra pouze stát a další zainteresované instituce, též by měli být více angažováni sami pracující, zejména pokud se jedná o zvyšování kvalifikace, jazykové vybavenosti apod.

Navzdory dlouhodobému prokazatelnému pokroku musí EU ještě překlenout širokou mezeru, aby dosáhla plné zaměstnanosti, zlepšila kvalitu a produktivitu práce a posílila sociální a územní soudržnost. EU je ekonomikou světového významu a má předpoklady k využití přínosů globalizace a k využití globalizace pro dosažení sociálních i ekonomických cílů. S ohledem na povahu globalizace musí být podpora nejvíce postiženým řešena koordinovaně na evropské úrovni, také prostřednictvím strategie zaměstnanosti a sociálního začleňování. Evropský sociální model pomohl Unii udržet tempo změn a pokračující modernizace dále zlepšit schopnost EU podporovat změny.

Vývoj nezaměstnanosti v jiných členských státech po vstupu do EU jednoznačně směřoval k poklesu její míry. Výsledky porovnání ekonomického vývoje zemí před a po vstupu do EU prokázaly jak zlepšení ekonomické výkonnosti (růstu HDP) a životní úrovně (růstu spotřeby domácností), tak i ostatních rozhodujících indikátorů makroekonomického vývoje. Snížila se nejen inflace a nezaměstnanost, ale byl dosažen i pokrok v investičních procesech podporovaných nízkými úrokovými sazbami a v intenzitě mezinárodního obchodu, podporovaného společným bezcelním prostorem a existencí společné měny. Hospodářsky nejúspěšnějším příkladem je například Irsko, které se z hospodářsky slabého a periferního státu dokázalo probojovat na špici.

Bezprostřední dopady na českou ekonomiku za velmi krátkou dobu od května 2004 kdy spolu s dalšími devíti zeměmi rozšířila Evropské společenství, lze hodnotit převážně pozitivně. Lze počítat s výraznou dynamikou přílivu zahraničních investic, s pokračujícími investicemi tuzemských firem, s růstem exportu a stagnací importu. Rychlý růst ekonomiky bude generovat nová pracovní místa, a to především v oblasti průmyslu, stavebnictví a služeb.

Celkově mohu říci, že přes pokrok dosažený v reformách trhů práce musí EU tudíž i ČR zvýšit své úsilí k využití svého lidského potenciálu a k dosažení lisabonských cílů do roku 2010.

Přesto se domnívám, že klady integrace převažují, což potvrzuje historie i současnost. EU zabezpečila svým členům bezpečnost, mír a stabilitu i svým makroekonomickým, právním a institucionálním rámcem podporuje udržitelný rozvoj v němž si každý stát zachová svou národní tvář.

## 7. PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY

1. Bauman, Z. *Globalizace Důsledky pro člověka*. Praha: Mladá fronta, 1999, 157 s. ISBN 80-204-0817-7
2. Bartrand, G.; Michalski, A.; Pench, L. R. *Scénáře Evropa 2010 – Pět možných představ o Evropské budoucnosti*. Brusel: Evropská komise, Útvar perspektivních studií, 1999, 115 s.
3. Cihelková, E. *Vnější ekonomické vztahy Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2003, 709 s. ISBN 80-7179-804-5
4. Fassman, M. *Sociální a ekonomické souvislosti integrace České Republiky do Evropské unie*. Praha: Rada vlády ČR pro sociální a ekonomickou strategii, 2002, 375 s. ISBN 80-238-8699-1
5. Hlubinková, Z. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha: Ediční oddělení VŠE, 2002, 127 s. ISBN 80-245-0284-4
6. Holman, R. *Ekonomie*. Praha: C. H. Beck, 2002, 714 s. ISBN 80-7179681-6
7. Hrabánková, M. *Strukturální fondy*. Praha: Institut výchovy a vzdělávání Ministerstva zemědělství České Republiky, 1999, 52 s. ISBN 80-7105-182-9
8. Jeníček, V. *Globalizace světového hospodářství*. Praha: C. H. Beck, 2002, 152 s. ISBN 80-7179-787-1
9. Klvačová, E. a kol. *Prohlubování evropské integrace*. Praha: Professional Publishing, 2004, 212 s. ISBN 80-86419-78-9
10. Kotýnková, M. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-86419-48-7
11. Krejčí, O. *Geopolitika středoevropského prostoru*. Praha: Ekopress, 2000, 318 s. ISBN 80-86119-29-7
12. Krninská, R. *Kulturologické aspekty řízení lidských zdrojů*. České Budějovice: JU ZF, 2002, 54 s. ISBN 80-7040-584-8 (A)
13. Krninská, R. *Řízení lidských zdrojů*. České Budějovice: JU ZF, 2002, 187 s. ISBN 80-7040-581-3 (B)
14. Leitmanová, I. *Mikroekonomie I*. České Budějovice: JU ZF, 2003, 82 s.
15. Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3
16. Němec, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Ediční oddělení VŠE, 2002, 152 s. ISBN 80-245-0350-6

17. Pergler P. a kol. *Vybrané techniky sociologického výzkumu*. Praha: nakladatelství Svoboda, 1969, 767 s.
18. Šrein, Z. *Mechanismy hospodářské politiky Evropské unie*. Praha: Ediční oddělení VŠE, 1999, 369 s. ISBN 80-7079-946-3
19. Týč, V. *Základy práva Evropské unie*. Praha: Linde Praha a. s., 2004, 307 s. ISBN 80-7201-478-1
20. Urban, L. *Evropský vnitřní trh a příprava České republiky na začlenění*. Praha: Linde Praha a.s., 2002, 247 s. ISBN 80-7201-330-0
21. Zahradník, P. *Vstup do EU – přínosy a náklady konvergence*. Praha: C. H. Beck, 2003, 359 s. ISBN 80-7179-472-4
22. *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občana*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, 72 s. ISBN 80-86552-06-03
23. *Společné zhodnocení politiky zaměstnanosti, priority České republiky*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 72 s. ISBN 80-85529-78-5
24. *Evropský sociální fond*, <http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=8>, 20.10.2005
25. *Europass*. <http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu>, 22.01.2006
26. *Hlavní směry zaměstnanosti (2005-2008)*. Úřední věstník evropské unie, 2005, [http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/cs/oj/2005/1\\_205/1\\_20520050806cs00210027.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/cs/oj/2005/1_205/1_20520050806cs00210027.pdf), 10.10.2005
27. *Lisabonská strategie pro růst a zaměstnanost*. Zpráva skupiny odborníků pod předsednictvím WIMA KOKA, 2004, [http://wtd.vlada.cz/attachments/8314/kokova\\_zprava\\_ls\\_rustu\\_a\\_zamestnanosti\\_2004.pdf](http://wtd.vlada.cz/attachments/8314/kokova_zprava_ls_rustu_a_zamestnanosti_2004.pdf), 10.10.2005
28. *Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006*, [http://www.esfcr.cz/fines/clanky/1282/napz\\_2004-6.pdf](http://www.esfcr.cz/fines/clanky/1282/napz_2004-6.pdf), 25.05.2004
29. *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2003, [http://wtd.vlada.cz/files/rvk/rlz/strategie\\_rlz.pdf](http://wtd.vlada.cz/files/rvk/rlz/strategie_rlz.pdf), 26.04.2004
30. *Internetové stránky Českého statistického úřadu* – [www.csu.cz](http://www.csu.cz)
31. *Internetové stránky Evropské komise a Eurostatu* – [www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int)
32. *Internetové stránky evropského portálu mobility* – [www.europa.eu.int/eures](http://www.europa.eu.int/eures)
33. *Internetové stránky ministerstva práce a sociálních věcí* – [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)
34. *Zákon č. 47/2002 Sb., o podpoře malého a středního podnikání*

## **B. ABSTRAKT V AJ**

### **EMPLOYMENT DEVELOPMENT AND ITS ASPECTS IN CZECH REPUBLIC BEFORE AND AFTER JOINING THE EUROPEAN UNION**

The aim of the thesis was to specify the aspects of employment connected with the development in the Czech Republic before and after joining the European Union. The incoming to the European Union has become the truth on 1<sup>th</sup> May 2004. This fact touches in very important way with the area of the labor market and generally with the problems employment. The Effort was to find out the development of employment in basis data of Czech statistical office and Eurostat. Two partical questionnaire inquiries find out the positions of enterprises to the employment in the connection of joining European Union and the positions of students to the employment in foreign countries.

European Union, employment development, labor market.



## I. SEZNAM TABULEK

Tab. č. 1:	<i>Míra nezaměstnanosti podle nových krajů ČR od roku 2000 – 2005.....</i>	45
Tab. č. 2:	<i>Míra zaměstnanosti (celkem) – mezinárodní srovnání.....</i>	47
Tab. č. 3:	<i>Míra zaměstnanosti (muži) – mezinárodní srovnání.....</i>	48
Tab. č. 4:	<i>Míra zaměstnanosti (ženy) – mezinárodní srovnání.....</i>	49
Tab. č. 5:	<i>Míra zaměstnanosti starších pracovníků (celkem) – mezinárodní srovnání.....</i>	50
Tab. č. 6:	<i>Zaměstnanost a ekonomická aktivita pracovních sil.....</i>	53
Tab. č. 7:	<i>Rozdělení podniků podle počtu zaměstnanců.....</i>	55
Tab. č. 8:	<i>Struktura zaměstnanců v organizacích podle vzdělání.....</i>	55
Tab. č. 9:	<i>Pocitování problémů s přijímáním nových pracovníků po vstupu do EU.....</i>	57
Tab. č. 10:	<i>Pocitování problémů s odchody pracovníků do zahraničí.....</i>	58
Tab. č. 11:	<i>Očekávání problémů v důsledku zrušení přechodných období a rozšíření EU.....</i>	59
Tab. č. 12:	<i>Otevřenost k přijímání zaměstnanců z jiných členských států EU.....</i>	59
Tab. č. 13:	<i>Otevřenost k přijímání zaměstnanců z nečlenských států EU.....</i>	61
Tab. č. 14:	<i>Přiklání se k novým soudobým trendům v evropské politice zaměstnanost.....</i>	62
Tab. č. 15:	<i>Názory, zda ČR pomohl vstup do EU.....</i>	63
Tab. č. 16:	<i>Ochota poskytnout zaměstnancům zahraniční stáže v zemích EU.....</i>	64
Tab. č. 17:	<i>Uvažování o vzájemné výměně zaměstnanců.....</i>	65
Tab. č. 18:	<i>Uvažování o zřízení pobočky v zemi EU.....</i>	66
Tab. č. 19:	<i>Způsob vyhledávání nových pracovníků v malých podnicích.....</i>	67
Tab. č. 20:	<i>Způsob vyhledávání nových pracovníků ve středních podnicích.....</i>	68
Tab. č. 21:	<i>Způsob vyhledávání nových pracovníků ve velkých podnicích.....</i>	69
Tab. č. 22:	<i>Znalosti, dovednosti, schopnosti zaměstnanců na vedoucích pozicích celkem.....</i>	70
Tab. č. 23:	<i>Znalosti, dovednosti, schopnosti řadových zaměstnanců.....</i>	72
Tab. č. 24:	<i>Důvody proč se nekonala invaze pracovních sil do EU.....</i>	73
Tab. č. 25:	<i>Zájem o práci v zahraničí.....</i>	75
Tab. č. 26:	<i>Porovnání zájmu o práci v zahraničí se zkušenostmi s prací v zahraničí.....</i>	76
Tab. č. 27:	<i>Porovnání zájmu o nabídku práce v ostatních státech EU a uvažování práci v zahraničí.....</i>	77
Tab. č. 28:	<i>Návštěva internetových stránek evrop. portálu pracovní mobility EURES.....</i>	78
Tab. č. 29:	<i>Ochota přestěhovat se kvůli zajímavému novému pracovnímu místu.....</i>	79
Tab. č. 30:	<i>Motivace pro práci v zahraničí.....</i>	80
Tab. č. 31:	<i>Výběr členské země EU pro práci v zahraničí.....</i>	82
Tab. č. 32:	<i>Neochota lidí se stěhovat jako jedna z příčin vysoké nezaměstnanosti.....</i>	84
Tab. č. 33:	<i>Rok 2006 Evropským rokem mobility pracovníků.....</i>	85
Tab. č. 34:	<i>Důvody, proč se nekonala invaze pracovních sil do EU.....</i>	86
Tab. č. 35:	<i>Důležitost sdělovaných informací uchazečem při přijímacím pohovoru.....</i>	88
Tab. č. 36:	<i>Jazyková vybavenost respondentů pro práci v některé ze zemí EU.....</i>	89
Tab. č. 37:	<i>Postoj k nabídce zahraniční stáže v zemích EU.....</i>	90
Tab. č. 38:	<i>Názory, zda ČR pomohl vstup do EU.....</i>	91
Tab. č. 39:	<i>Názory, zda nadále většina států bude uplatňovat přechodná období.....</i>	92
Tab. č. 40:	<i>Ochota přijmout pracovní místo neodpovídající kvalifikaci, ale finančně lépe ohodnocené než v ČR.....</i>	93
Tab. č. 41:	<i>Překážky pro získání práce v EU.....</i>	94
Tab. č. 42:	<i>Co pro respondenty znamená EU.....</i>	95
Tab. č. 43:	<i>Struktura uchazečů o zaměstnání podle kvalifikace.....</i>	97

## 10. SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1:	Zaměstnanost a nezaměstnanost od 4. čtvrtletí 2003.....	44
Graf č. 2:	Struktura zaměstnanců v organizacích podle vzdělání.....	56
Graf č. 3:	Pocítování problémů s přijímáním nových pracovníků po vstupu do EU.....	57
Graf č. 4:	Pocítování problémů s odchody pracovníků do zahraničí.....	58
Graf č. 5:	Očekávání problémů v důsledku zrušení přechodných období a rozšíření EU...	59
Graf č. 6:	Otevřenost k přijímání zaměstnanců z jiných členských států EU.....	60
Graf č. 7:	Otevřenost k přijímání zaměstnanců z nečlenských států EU.....	61
Graf č. 8:	Přiklání se k novým soudobým trendům v evropské politice zaměstnanosti....	62
Graf č. 9:	Názory, zda ČR pomohl vstup do EU.....	63
Graf č. 10:	Ochota poskytnout zaměstnancům zahraniční stáže v zemích EU.....	64
Graf č. 11:	Uvažování o vzájemné výměně zaměstnanců.....	65
Graf č. 12:	Uvažování o zřízení pobočky v zemi EU.....	66
Graf č. 13:	Způsob vyhledávání nových pracovníků v malých podnicích.....	67
Graf č. 14:	Způsob vyhledávání nových pracovníků ve středních podnicích.....	68
Graf č. 15:	Způsob vyhledávání nových pracovníků ve velkých podnicích.....	69
Graf č. 16:	Znalosti, dovednosti, schopnosti zaměstnanců na vedoucích pozicích celkem....	71
Graf č. 17:	Znalosti, dovednosti, schopnosti řadových zaměstnanců celkem.....	72
Graf č. 18:	Důvody, proč se nekonala invaze pracovních sil do EU.....	73
Graf č. 19:	Zájem o práci v zahraničí.....	75
Graf č. 20:	Porovnání zájmu o práci v zahraničí se zkušenostmi s prací v zahraničí.....	76
Graf č. 21:	Porovnání zájmu o nabídku práce v ostatních státech EU a uvažování práci v zahraničí.....	77
Graf č. 22:	Návštěva internetových stránek evrop. portálu pracovní mobility EURES.....	78
Graf č. 23:	Ochota přestěhovat se kvůli zajímavému novému pracovnímu místu.....	79
Graf č. 24:	Motivace pro práci v zahraničí.....	81
Graf č. 25:	Pořadí zvolených zemí.....	83
Graf č. 26:	Neochota lidí se stěhovat jako jedna z příčin vysoké nezaměstnanosti.....	84
Graf č. 27:	Rok 2006 Evropským rokem mobility pracovníků.....	85
Graf č. 28:	Důvody, proč se nekonala invaze pracovních sil do EU.....	86
Graf č. 29:	Důležitost sdělovaných informací uchazečem při přijímacím pohovoru.....	88
Graf č. 30:	Jazyková vybavenost respondentů pro práci v některé ze zemí EU.....	89
Graf č. 31:	Postoj k nabídce zahraniční stáže v zemích EU.....	90
Graf č. 32:	Názory, zda ČR pomohl vstup do EU.....	91
Graf č. 33:	Názory, zda nadále většina států bude uplatňovat přechodná období.....	92
Graf č. 34:	Ochota přijmout pracovní místo neodpovídající kvalifikaci, ale finančně lépe ohodnocené než v ČR.....	93
Graf č. 35:	Překážky pro získání práce v EU.....	94
Graf č. 36:	Co pro respondenty znamená EU.....	96

## 11. SEZNAM ZKRATEK

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ECAS	Sdružení European Citizen Action Service
EQUAL	Iniciativa ES v oblasti rovných příležitostí
ES	Evropské společenství
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EU 15	Evropská patnáctka (15 členských států, před posledním rozšířením)
EU 25	Současná Evropská unie s 25 členskými státy
EUROSTAT	Statistický úřad Evropského společenství
EURES	Evropský portál pracovní mobility
HDP	Hrubý domácí produkt
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NUTS	Nomenklaturní územní jednotka
SOU	Střední odborné učiliště
SOŠ	Střední odborná škola
SIALS	Mezinárodní výzkum funkční gramotnosti

## 12. PŘÍLOHY

### A. Dotazník pro firmy

Název firmy (organizace):

Adresa:

Hlavní činnost organizace (kód klasifikace OKEČ nebo slovní popis):

#### 1) Velikost organizace dle počtu zaměstnanců

do 49 zaměstnanců	
50 až 249 zaměstnanců	
250 zaměstnanců a více	

#### 2) Struktura zaměstnanců vaší organizace podle vzdělání (vyjádřete v % tak, aby součet byl 100 %)

se základním vzděláním a bez vzdělání	%	
vyučení (SOU)	%	
středoškolské (s maturitou)	%	
vyšší odborné (VOŠ)	%	
vysokoškolské	%	

#### 3) Jakou důležitost přikládáte dále uvedeným znalostem, dovednostem a schopnostem (klíčovým dovednostem) zaměstnanců? Důležitost vlastností se hodnotí stupnicí - 1 = zcela nezbytné; 2 = velmi důležité; 3 = důležité; 4 = méně důležité; 5 = vůbec nepotřebují - hodnocení zapište do každého řádku

Znalosti, dovednosti, schopnosti zaměstnanců	zaměstnanci na vedoucích pozicích	řadoví zaměstnanci
komunikační schopnosti (ústní a písem.projev)		
čtení a porozumění pracovním instrukcím		
zběhllost v cizích jazycích		
práce s čísly při pracovním uplatnění		
schopnost rozhodovat se		
schopnost řešit problém		
nést zodpovědnost		
adaptabilita a flexibilita		
schopnost týmové práce		
schopnost vést		
ochota učit se		
zběhllost v používání výpočetní techniky		
zběhllost v zacházení s informacemi		

#### 4) Pokud se domníváte, že v předchozí otázce nějaké znalosti, dovednosti a schopnosti chyběly, uveďte které:

**5) Jakým způsobem vyhledáváte nové pracovníky ?**

<i>1 = často; 2 = občas; 3 = výjimečně; 4 = vůbec ne</i>	
(do každého rámečku uveďte číslici hodnocení)	
- pomocí inzerátů	
- prostřednictvím úřadů práce	
- prostřednictvím personálních agentur	
- hlásí se sami	
- na doporučení zaměstnanců	
- přímo na školách	
- jiným způsobem	
- vypište jakým:	

**6) Pociťujete v důsledku vstupu do EU problémy s přijímáním nových pracovníků?**

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

**7) Pociťujete v důsledku vstupu do EU problémy s odchody vašich pracovníků do zahraničí?**

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

**8) Očekáváte do budoucna v důsledku zrušení přechodných období a dalšího rozšíření EU o další státy nějaké problémy s přijímáním nových pracovníků nebo s odchody vašich pracovníků do zahraničí?**

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

**9) Proč se nekonala invaze pracovní síly do EU? (vyjádřete v % tak, aby součet dával 100 %):**

nezájem ze strany občanů ČR	
nízká mobilita občanů ČR	
jazyková bariéra	
politické důvody	
nezájem ze strany zahraničních zaměstnavatelů	
kvalifikace neodpovídající požadavkům zahraničního zaměstnavatele	

**10) Jste otevření k přijímání zaměstnanců z jiných členských států EU?**

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

**11) Jste otevřeni k přijímání zaměstnanců z nečlenských států EU?**

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

**12) Přikláníte se k novým soudobým trendům v evropské politice zaměstnanosti – flexibilní formy práce a redukce pracovní doby za určitých daňových výhod z toho pro vás vyplývajících?**

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

**13) Jste ochotni poskytnout svým zaměstnancům zahraniční stáže v zemích EU?**

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	
již se tak děje	

**14) V případě spolupráce se zahraniční společnostmi jiného členského státu EU uvažujete o případné vzájemné výměně zaměstnanců ?**

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	
již se tak děje	

**15) Uvažujete o zřízení pobočky v zemi EU?**

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	
pobočku(y) již máme	

**16) Domníváte se, že České Republice vstup do EU pomohl?**

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

## B. Dotazník pro studenty

### 1) Uvažoval(a) jste o práci v zahraničí?

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

### 2) Máte osobní zkušenosti s prací v zahraničí?

ano	
ne	

### 3) Zajímá Vás nabídka práce v ostatních státech EU?

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

### 4) Navštívil(a) jste internetové stránky evropského portálu pracovní mobility EURES?

ano	
ne	
neznám tyto stránky	

### 5) V případě zrušení přechodných období, v které z ostatních členských zemí EU byste chtěl(a) pracovat? (Označte křížkem maximálně 3 země)

Belgie	Itálie	Lucembursko	Polsko	Slovinsko
Dánsko	Irsko	Maďarsko	Portugalsko	Španělsko
Estonsko	Kypr	Malta	Rakousko	Švédsko
Finsko	Litva	Německo	Řecko	Velká Británie
Francie	Lotyšsko	Nizozemí	Slovensko	Žádné

### 6) Co by Vás motivovalo pracovat v zahraničí? (Označte křížkem pouze jednu odpověď)

vyšší plat	
možnost dalšího vzdělání (zdokonalení se v cizím jazyce)	
profesní růst	
nová výzva	
nové dovednosti a zkušenosti	
poznání jiné kultury	
možnost přidělení bytu	

### 7) Jak daleko byste se kvůli zajímavému novému pracovnímu místu přestěhoval(a)?

na jiný kontinent	
do jiné země	
do jiného města	
co takhle jiné téma .....já bych se nepřestěhoval(a)	

8) Neochota lidí stěhovat se za prací je podle analytiků jednou z příčin vysoké nezaměstnanosti. Souhlasíte?

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

9) Víte, že rok 2006 je vyhlášen Evropským rokem mobility pracovníků?

ano	
ne	

10) Co by bylo ve vašem případě největší překážkou pro získání práce v EU?

(Označte křížkem pouze jednu odpověď)

nedostatečná jazyková vybavenost	
byrokracie	
jiná kultura	
neodpovídající kvalifikace	
jiné	

11) Co je dle vašeho názoru nejdůležitější informací, kterou uchazeč sděluje při pracovním pohovoru?

nadšení a ochota se učit	
osobnost uchazeče vhodné pro danou společnost	
získané pracovní zkušenosti	
flexibilita	

12) Mohl(a) byste s vaší jazykovou vybaveností pracovat v některé ze zemí EU?

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

13) Přijal(a) byste nabídku zaměstnavatele zahraniční stáže v zemích EU?

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

14) Byl(a) byste ochoten přijmout pracovní místo v EU neodpovídající vaší kvalifikaci, ale finančně lépe ohodnocené než v ČR?

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	



15) Proč se nekonala invaze pracovních sil do EU? (Vyjádřete v % tak, aby součet dával 100 %):

nezájem ze strany občanů ČR	
nízká mobilita občanů ČR	
jazyková bariéra	
politické důvody	
nezájem ze strany zahraničních zaměstnavatelů	
kvalifikace neodpovídající požadavkům zahraničního zaměstnavatele	

16) Myslíte si, že nadále většina států bude uplatňovat přechodná období?

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

17) Co znamená EU pro Vás osobně? (Možno označit i více odpovědí)

mír	
ekonomická prosperita	
demokracie	
sociální ochrana	
svoboda cestování, studia i práce kdekoli v Evropské unii	
kulturní rozmanitost	
silnější slovo ve světě	
euro	
nezaměstnanost	
byrokracie	
plýtvání peněz	
ztráta kulturní identity	
větší kriminalita	
nedostatečná kontrola na vnějších hranicích	
jiné	

18) Domníváte se, že České Republice vstup do EU pomohl?

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

19) Pohlaví

muž	
žena	

20) Bydliště

město	
venkov	

