

**Stav a struktura zaměstnanosti
a vývojové tendence
(v poptávce po práci)**

(Komparativní srovnání stavu, struktury a trendů zaměstnanosti ČR a EU)

Projekt: Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti
Část I: Zaměstnanost
Dílčí studie: 1.1 Stav a struktura zaměstnanosti a vývojové tendence
(v poptávce po práci)

Danica Krause
Jaroslav Kux
Markéta Nekolová
Oleksandr Stupnytskyy

VÚPSV Praha
2004

Obsah:

Úvod.....	3
1. Priority politiky zaměstnanosti EU a ČR	4
1.1 Evropská unie	4
1.2 Česká republika	9
1.3 Míra připravenosti ČR na převzetí legislativního rámce politiky zaměstnanosti EU a jeho implikace pro ČR	10
1.4 Vývojové tendence a formulace základních procesů a problémů v oblasti zaměstnanosti a trhu práce ČR v integračním procesu.....	12
2. Analýza zaměstnanosti ČR a komparace její struktury se státy EU.....	13
2.1 Ekonomická aktivita obyvatelstva.....	13
2.1.1 Ekonomicky aktivní	13
2.1.2 Míra ekonomické aktivity obyvatelstva	14
2.1.3 Ekonomicky neaktivní.....	16
2.2 Zaměstnanost versus nezaměstnanost	17
2.3 Změny a vývoj ve struktuře zaměstnanosti v transformačním období.....	21
2.3.1 Zaměstnanost mužů a žen	24
2.3.2 Vzdělanostní skladba zaměstnaných	26
2.3.3 Struktura zaměstnanosti podle vybraných znaků	27
2.3.4 Obtížně zaměstnatelní	29
2.3.5 Odvětvová struktura	34
2.3.6 Kvalifikační struktura.....	38
2.3.7 Struktura zaměstnanosti podle velikosti podniku a formy vlastnictví	42
2.4 Regionální analýza zaměstnanosti	45
3. Závěr - dopad vstupu ČR do EU na politiku zaměstnanosti ČR.....	52
Literatura	56

Metodická příloha (zpracoval J. Kux)

Úvod

Studie „*Stav a struktura zaměstnanosti a vývojové tendence (v poptávce po práci)*“ byla realizována v roce 2003 v rámci programu „*Moderní společnost a její proměny - MS 5: Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti*“, který byl financován Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR.

V květnu příštího roku se počet členských států Evropské unie rozšíří o deset přístupujících zemí, mezi nimiž bude i Česká republika. V období posledních deseti let, které jsou předmětem naší analýzy (1993 až 2002), přešla Česká republika komplikovanými procesy transformace socioekonomického prostředí a integrace do struktur EU. V rámci těchto komplikovaných a významných změn se spoluvytvářel i trh práce ČR.

V intencích dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti se v současné době musí Česká republika zaměřit na efektivní řešení hlavního problému trhu práce - převyšování nabídky pracovních sil nad poptávkou a zvrátit tak vývoj trhu práce, který je v posledních letech charakterizován snižující se zaměstnaností a zvyšující se nezaměstnaností. Řešení tohoto úkolu si vyžaduje aktivní a širokou podporu tvorby nových pracovních míst, což mj. předpokládá i vyšší účinnost politiky zaměstnanosti.

Tato dílčí studie je zaměřena na popis tendencí a vztahového rámce ve vývoji politik zaměstnanosti ČR a EU v intencích Evropské strategie zaměstnanosti a Národního akčního plánu zaměstnanosti, dále na deskripci a komparaci stavu a struktury zaměstnanosti a trhu práce ČR.

Vzhledem k současné problematické situaci na trhu práce a našemu blízkému vstupu do struktur Evropské unie si tato studie - na základě komparace stavu a struktury zaměstnanosti ČR a EU - klade za cíl formulovat základní problémy trhu práce v procesu integrace ČR do EU, zhodnotit vývojové tendence v poptávce po práci a identifikovat možná rizika ovlivňující stav a strukturu zaměstnanosti v krátkodobé perspektivě po vstupu do EU.

1. Priority politiky zaměstnanosti EU a ČR

1.1 Evropská unie

Politika zaměstnanosti Evropské unie je od doby lucemburského summitu (o pracovních místech, 1997) založena na čtyřech hlavních pilířích propojených do komplexní **Evropské strategie zaměstnanosti**:

- zvyšování zaměstnatelnosti,
- rozvoj podnikání,
- podporování adaptability podniků a pracovníků,
- posilování stejných příležitostí pro ženy a muže.

Jednotlivé pilíře v sobě obsahují řadu konkrétních směrnic, které jsou každoročně nově formulovány a schvalovány Evropskou radou a předkládány jednotlivým členským státům EU. Členské státy na jejich základě vypracovávají ročně *Národní akční plány zaměstnanosti*, ve kterých uvádí, jak budou směrnice převedeny do praxe. Toto doporučení platí také pro země ucházející se o vstup do EU. Plány jsou poté předány Evropské komisi, která je spolu s Evropskou radou analyzuje a výsledek prezentuje v tzv. *Společné zprávě zaměstnanosti* pro členské země a v tzv. *Společných přístupových studiích* (JAPs) pro kandidátské země. Hodnotí především konkrétní politiky trhu práce jednotlivých zemí a jejich pokrok v dodržování směrnic přijatých v předchozím roce. Zároveň s tím Evropská komise předkládá Evropské radě nový návrh revize daných směrnic pro následující rok.

Směrnice zaměstnanosti EU (*Employment Guidelines*) nejsou závaznými právními normami, směřují spíše ke koordinaci politik, ke sledování společného cíle. Při jejich uplatňování je zásadní monitorování a pokračování spolupráce se sociálními partnery. Přitom ti zde nejsou zahrnuti jen jako konzultanti vlády, ale jsou zváni, aby předložili vlastní opatření v souladu se svou odpovědností v dané oblasti. Konkrétními oblastmi, za které mají sociální partneři klíčovou zodpovědnost, jsou oblasti modernizace organizace práce a obnovy úrovně pracovních dovedností jako složky celoživotního učení.

Základním nástrojem při uplatňování evropské strategie zaměstnanosti je Evropský sociální fond (dále jen ESF), který sehrává důležitou roli nejen pro rozvoj lidských zdrojů, ale i pro realizaci dalších dvou cílů strukturální politiky EU: podpoře zaostávajících regionů, ekonomické a sociální přeměně oblastí, které podléhají strukturálním změnám. Vedle aktivit ESF otevřela Evropská komise novou iniciativu pro boj proti všem formám diskriminace a nerovným podmínkám na trhu práce nazvanou EQUAL.¹ Poskytuje možnost zkoušet nové přístupy k řešení problémů na trhu práce, k vytváření lepších podmínek pro tvorbu nových pracovních míst a k zajištění rovných příležitostí pro všechny osoby, ať zaměstnané nebo hledající práci.

V roce 2000 na svém zasedání v Lisabonu Evropská rada, po předchozím střednědobém zhodnocení, definovala komplexní strategii zaměstnanosti zaměřenou na hospodářský růst, plnou zaměstnanost, sociální soudržnost a trvale udržitelný rozvoj ve společnosti založené na znalostech.

¹ Tato iniciativa poskytuje možnost zkoušet nové přístupy k řešení problémů trhu práce, k vytváření lepších podmínek pro tvorbu nových pracovních míst a k zajištění rovných příležitostí pro všechny osoby, ať zaměstnané nebo práci hledající. V rámci tohoto projektu Společenství testuje nové způsoby odstraňování diskriminace (z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství nebo víry, postížení, věku nebo sexuální orientace) a nerovnosti. EQUAL koordinuje využívání nových nástrojů boje proti diskriminaci a sociálnímu vyloučení, které sahají mimo oblast trhu práce, zvláště specifická legislativní opatření a akční programy spadající pod různá sociální ustanovení Smlouvy o Evropském společenství vyjádřená v člancích 13 a 137 (European Communities, 2002)

Uvedené cíle byly formulovány ve prospěch naplnění nového strategického cíle Evropské unie, kterým je dosažení **nejkompetitivnější a nejdynamičtější ekonomiky na světě založené na znalostech, schopné trvale udržitelného hospodářského růstu**. Růst této ekonomiky má být trvale udržitelný, má v budoucnosti zajistit více a lepší pracovní místa a sociální soudržnost. Podle závěrů Lisabonského summitu by měli být ve středu pozornosti politik EU lidé, jejich kvalifikace, mobilita a celoživotní vzdělávání. Investice do lidí a rozvoj dobrých životních podmínek by měla být klíčová jak pro evropskou ekonomiku založenou na znalostech a informacích, tak pro zajištění, že tato nová ekonomika nebude přispívat k prohloubení stávajících sociálních problémů - nezaměstnanosti, sociální exkluze a chudoby.

Závěry Lisabonského summitu EU byly následně doplněny v **Evropském sociálním programu**, který byl schválen na summitu EU v Nice v prosinci 2000. Mimo jiné se v něm požadovalo provést v roce 2002 hlubokou revizi prvních pěti let Evropské strategie zaměstnanosti a dále, v souladu se závěry přijatými v Lisabonu a na základě sdělení Evropské komise, definuje konkrétní akční priority ve všech oblastech sociální politiky pro příštích pět let. Jeho jádrem se stalo vzájemné dynamické působení mezi hospodářskou politikou, sociální politikou a politikou zaměstnanosti.

Evropská rada ve Stockholmu v roce 2001 se mimo jiné zabývala stárnutím obyvatelstva, diskutovala o tom, jak vytvořit více a lepších pracovních míst a jak modernizovat evropský sociální model. Stockholmské zasedání rozšířilo lisabonské cíle o střednědobý cíl zvýšit zaměstnanost do roku 2005 celkově na 67 % a 57 % pro ženy. Byl rovněž stanoven cíl zvýšit zaměstnanost starších osob na 50 % v roce 2010.

V roce 2002 Evropská komise ve spolupráci s členskými zeměmi zhodnotila zkušenosti z realizace Evropské strategie zaměstnanosti v posledních pěti letech a připravila návrh inovované strategie. Zároveň sladila koordinační mechanismy hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti.

Na jaře 2003 v Bruselu Evropská rada potvrdila vedoucí roli nové generace Hlavních směrů zaměstnanosti² (Employment Guidelines) při implementaci lisabonských cílů a usnesla se na potřebnosti plné implementace „Obecných směrů pro hospodářskou politiku“ (Broad Economic Policy Guidelines) jednotlivými členskými státy a zajištění fungování obou těchto nástrojů ve vzájemné koordinaci. S ohledem na strategii vytyčenou v Lisabonu je politika zaměstnanosti členských států Evropské unie v roce 2003 zaměřena na **tři komplexní průřezové a vzájemně propojené cíle - plnou zaměstnanost, kvalitu a produktivitu práce a na dohled nad soudržností a inkluzivním trhem práce**.

- **Plná zaměstnanost**

Dosažení plné zaměstnanosti je hlavním cílem, který byl stanoven pro zabezpečení ekonomického růstu v EU a pro stabilitu systému sociálního pojištění. Evropská rada v Lisabonu (v roce 2000) specifikovala cíl pro celkovou zaměstnanost na úrovni 67 % v roce 2005 a 70 % v roce 2010, pro ženy tato úroveň odpovídá 57 % (2005) a 60 % (2010); pro starší lidi je hranice plné zaměstnanosti stanovena na 50 % (v roce 2010).

- **Kvalita a produktivita práce**

Evropská unie má za cíl nejen vytvářet vyšší počet pracovních míst na trhu práce, ale taky podporovat tvorbu nových pracovních míst vyšší kvality. Jakost práce je hlavním motivem individuálního rozhodnutí pracovat a souvisí s produktivitou práce, čímž zvyšuje konkurenceschopnost nejen na trhu EU. Kvalita práce dále ovlivňuje míru spokojenosti zaměstnaných s výší jejich platu a pracovními podmínkami, jejich zdravím, bezpečnost na

² Celý balík návrhů byl projednán na summitu Evropské rady na zasedání v Bruselu koncem března 2003. Je důležité zdůraznit, že tato tzv. **Nová generace hlavních směrů zaměstnanosti** se již bude plně vztahovat i na Českou republiku. Průnik jednotlivých politik bude probíhat metodou tzv. „otevřené koordinace“ prostřednictvím Národních akčních plánů zaměstnanosti.

pracovišti a jistotu udržení si zaměstnání. V neposlední řadě vytváří i příhodné možnosti rozvoje flexibilní organizace práce.

- **Soudržnost a inkluzivní trh práce**

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

Se záměrem dosažení a naplnění výše uvedených tří hlavních cílů Evropské strategie zaměstnanosti, Evropská komise doporučila 10 níže uvedených priorit pro další realizaci konkrétních opatření aktivní politiky zaměstnanosti jednotlivých členských států, kdekoli proveditelných a doprovázených plány, a vytváří individuální doporučení, na která by se měl každý členský stát ve svém reformním úsilí zaměřit:

- **Pomoc nezaměstnaným a neaktivním na trhu práce**

Je důležité vytvářet politické nástroje umožňující aktivnější přístup nejen k řešení problematického postavení nezaměstnaných lidí na trhu práce, ale také efektivně ovlivňující růst míry zaměstnanosti této specifické skupiny osob. Otevření aktivních opatření pro všechny nezaměstnané osoby (registrované či neregistrované) by se mělo stát vyšší prioritou s ohledem na potřebu zvýšení účasti pracovních sil. Naléhavost tohoto cíle obzvláště narůstá v podmínkách současného zpomalení ekonomického růstu a restrukturalizace v Evropské unii. Politika zaměstnanosti se musí zaměřit na nezaměstnané lidi, včas identifikovat jejich potřeby (např. vzdělání) a vytvořit personální akční plán za účelem zajištění jejich úspěšné a účinné integrace do trhu práce.³ Více pozornosti by také mělo být věnováno osobám v současné době zaměstnaným, kterým však hrozí nezaměstnanost. Zásadní výsledky očekávané od preventivního a aktivního přístupu zahrnují snížení nezaměstnanosti mládeže a dlouhodobé nezaměstnanosti.

- **Podpora podnikání a tvorby pracovních míst**

Inovace a podnikatelská činnost podněcuje zvyšování konkurenceschopnosti a tvorbu trvale udržitelných pracovních míst, přičemž její podpora záleží na rozsáhlém komplexu různých politik zahrnujících zejména: lepší regulatorní a správní rámec, podporu získání manažerských dovedností, podporující finanční prostředí, příznivé podmínky pro inovaci a přístup ke kvalifikované pracovní síle. Pozornost by měla být věnována podpoře individuálního výběru podnikání (jako možné volby povolání), podpoře podnikání žen, zmenšení administrativních, daňových a finančních bariér v rozvoji podnikání (obzvláště v případech malých a začínajících firem), zvyšování firemní sociální zodpovědnosti a oblasti další pomoci podnikům za účelem ulehčení jejich podmínek existence a působení na trhu (zlepšení organizace práce a pracovních podmínek včetně pomoci ve vztahu k novým technologiím, např. formou vhodného informování a poradenství).

- **Podpora adaptability na trhu práce**

Dosažení adaptability trhu práce je klíčové pro úspěšné naplňování politiky zaměstnanosti v budoucnosti, přičemž schopnost firem a jejich zaměstnanců úspěšně zvládnout změny závisí na dobré rovnováze mezi pružností a bezpečností trhu práce. Zvyšování flexibility trhu práce by mělo být nadále podporováno a tkví v dostupnosti různých

³ V tomto ohledu by mohlo být vedoucím principem „*učinit správnou nabídku ve správný čas*“.

typů pracovních smluv (např. práce na částečný úvazek). Trh práce musí být adaptabilní také ve směru zabezpečení lehkého přecházení pracovníků z jednoho typu práce na jiný, což je podmíněno lepší dostupností vzdělávacích kurzů pro zaměstnané, které musí být podporovány převážně ze strany podniků a zaměstnavatelů. Důležitým mementem je skutečnost, že zvýšená flexibilita trhu práce nemůže být dosažena za cenu prohloubení nejistoty udržení si zaměstnání. Naopak, musí být na trhu práce vytvořené takové podmínky, které by na jedné straně přispěly ke zvyšování sociální a ekonomické jistoty pracovníků včetně jejich zdravotní kondice a na druhé straně eliminovaly počet pracovních nehod a výskyt profesionálních nemocí. Kromě regulatorního rámce, který musí definovat vlády, mají zásadní úlohu v této prioritě jednání mezi sociálními partnery.

- **Investice do lidského kapitálu a strategie pro celoživotní učení**

Zvyšování kvality lidského kapitálu je zásadní podmínkou zlepšení produktivity a jakosti práce. Vzdělávání obyvatel má také vliv na zvyšování aktivity lidí nejen na trhu práce, ale i v celé společnosti. EU si proto za jednu ze svých priorit stanovila poskytovat více a účelněji investice do rozvoje lidského kapitálu: podporováním celoživotního vzdělávání, zvyšováním individuálních schopností pracovníků doplňovat znalosti během celé doby pracovní kariéry a usilovat tím o zvrácení současného trendu, při kterém investice firem do vzdělávání klesají s věkem zaměstnanců. K dosažení těchto cílů je nutné, aby vláda a podniky realizovaly revizi veřejných výdajů a financování zaměřily více na akumulování kvalit lidského kapitálu. EU se dále musí zaměřit na snížení podílu pracovníků, kteří museli zanechat studií, a vytvoření stimulů motivujících zaměstnance investovat do procesu svého zaměstnání.

- **Podpora aktivního stárnutí a zvýšení nabídky práce**

Zvýšení pravděpodobnosti udržení si zaměstnání u starších pracovníků je nezbytné pro dosažení stanoveného cíle 50 % míry zaměstnanosti starších osob, který byl definován na zasedání Evropské rady v Lisabonu v roce 2000. Vláda i podniky se musí zaměřit na vytváření vhodných stimulů a podmínek zaměřených na prodloužení doby zaměstnání starších pracovníků. Přednost musí být dána revizi daňového systému a sociálních dávek určených starším pracovníkům, dále vytvoření nových příležitostí pro zaměstnávání starších lidí a také zajištění lepší podpory zaměstnávání zdravotně postižených lidí.

- **Podpora rovnosti mezi muži a ženami**

Růst zaměstnanosti žen je nevyhnutelný pro dosažení zvýšení celkové míry zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti musí podporovat vytváření příznivějších podmínek pro ženy v nalezení zaměstnání na trhu práce a tudíž posílit *genderový mainstreaming* v ostatních oblastech politiky zaměstnanosti (např. systematické hodnocení dopadů návrhů nových politik z genderového hlediska, rozvoj institucionálních mechanismů a monitorovacích systémů posilování odborné přípravy a zvyšování uvědomělosti). Dále se musí zaměřit na *vyrovnání strukturálních nerovností na trhu práce*: rozdíly mezi muži a ženami v oblasti zaměstnanosti, nezaměstnanosti a nestandardních forem zaměstnávání. Musí být zajištěno vykonávání systematického vyhodnocování vlivu podnikové politiky na rovnost mužů a žen v zaměstnání, vytvoření příznivých podmínek pro zvyšování vzdělání a povědomí žen. Pozornost musí být věnována sektorové a kvalifikační segregaci mužů a žen, mzdovým rozdílům a zajištění posunu žen do pozic s rozhodovacími pravomocemi. V souvislosti s naplněním uvedené priority má zásadní význam barcelonský cíl zaměřený na zajištění zařízení péče o děti.⁴

⁴ Závěry zasedání Evropské rady v Barceloně stanovily jako jeden z cílů: „zajištění péče o děti do roku 2010 pro nejméně 90 % dětí mezi třetím rokem věku do věku povinné školní docházky a nejméně 33 % dětí do tří let věku“.

- **Podpora integrace a boj proti diskriminaci znevýhodněných osob na trhu práce**

Členské státy EU budou muset identifikovat skupiny osob vykazující nízkou míru ekonomické aktivity na trhu práce a dále je specifikovat podle typu jejich zdravotního postižení, etnického původu, rodinného stavu, věku, pohlaví a místa bydlení. To ale vyžaduje zlepšení a zkvalitnění sběru dat o osobách považovaných za znevýhodněné a jejich monitorování při současném dodržení práva na ochranu osobních údajů. Následně musí být vytvořena vhodná politika zaměřená na zvýšení míry ekonomické aktivity těchto skupin, přičemž důraz je kladen na využívání kombinace efektivně cílených aktivních a preventivních opatření trhu práce, podporu tvorby přiměřených a vhodných pracovních míst (obzvláště se zřetelem na oblast sociální ekonomiky nebo sektorů reagujících na nové požadavky), dále na posílení motivace zaměstnavatelů k nábory pracovních sil, zlepšení stimulů účasti na trhu práce a zvýšení informovanosti a povědomí znevýhodněných osob na trhu práce. Podpora zaměstnanosti obtížně zaměstnatelných by dále měla plynout i ze širšího souboru doprovodných opatření a politik obsažených v příslušných směrniciích EU⁵ zaměřujících se na skutečné posílení zaměstnanosti příslušných osob, eliminaci jejich diskriminace na trhu práce.

- **Zlepšení finančních podmínek zaměstnávání**

Finanční stimuly jsou hlavním určujícím činitelem individuálního rozhodnutí pracovat. Rovnováha mezi příjmem z práce - odvozeného z výše mzdy i výše zdanění - a příjmem v nezaměstnanosti nebo aktivitě formuje rozhodnutí osob zda vstoupit na trh práce a setrvat v něm. Cíl „*Aby se práce vyplatila*“ by měl být sledován jak z hlediska zájemců o pracovní místa, tak z hlediska zaměstnavatele. Systematická revize systémů daní a sociálních dávek by dále mohla přispět k postupnému odstranění úpadku do chudoby a nezaměstnanosti, podpoře zaměstnanosti žen, zvýšení pravděpodobnosti udržení si zaměstnání u starších pracovníků a - zejména u pracovníků s nižší kvalifikací - ke snížení atraktivity nepřiznané „práce na černo“ a tvorbě pracovních míst.

- **Transformace nelegálního zaměstnávání v legalizovaný pracovní vztah**

Nelegální zaměstnávání, resp. „práce na černo“ se spjata s nízkou kvalitou práce a velmi nízkou mírou (sociální a ekonomické) jistoty a pracovní bezpečnosti pracovníka. Nelegální zaměstnávání zhoršuje a ochuzuje financování systému sociálního pojištění. Komplex politik zahrnujících preventivní akce a uplatnění sankcí zaměřených na eliminaci a postih nelegálního zaměstnávání tvoří proto jednu z priorit politiky zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti se musí zaměřit na zvýšení informovanosti široké veřejnosti o negativních důsledcích výkonu „práce na černo“ a stínové ekonomiky, dále na rozšíření kooperace úředních orgánů a institucí, snížení daňového zatížení legálního pracovního poměru a v neposlední řadě musí také vytvořit efektivní mechanismus odhalování nelegálních pracovních poměrů a následných sankcí a umožnit plnou implementaci Akčního plánu pro potírání nezákonné migrace. V souvislosti s uvedenou prioritou je nezbytné, aby členské státy zefektivnily sběr validních dat a sledovaly vývoj v této oblasti včetně hodnocení dopadů politických iniciativ.

- **Podpora pracovní a územní mobility**

Zaměření se na podporu pracovní a územní mobility a na regionální rozdíly v zaměstnanosti je obzvláště důležité pro dosažení rovných příležitostí v dostupnosti zaměstnání na trhu práce, které byly stanoveny v Lisabonu a také pro posílení soudržnosti v celé Evropské unii. Podstatné rozdíly v zaměstnanosti a nezaměstnanosti mezi regiony stále existují. Tyto rozdíly souvisí s rozdílnou kvalifikační úrovní pracovní síly těchto regionů. Zvyšování kvalifikační úrovně lidského kapitálu je proto klíčovým faktorem pro snížení nerovností mezi regiony EU. Státní úřady práce se proto budou muset zaměřit na maximalizaci využívání všech dostupných možností pro zvýšení zaměstnanosti, zvýšení

⁵ Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000 a 200/78/ES ze dne 27. listopadu 2000.

kapacity sociální ekonomiky pro tvorbu pracovních míst a také vypracovat strategie zaměřené na postupné řešení problémů nedostatečné a nadbytečné kvalifikační úrovně pracovních sil. V souvislosti s uvedenou prioritou musí mzdové dohody v mnoha členských státech více přihlížet k regionálním rozdílům produktivity a podmínek na trhu práce.

1.2 Česká republika

Základní legislativní rámec politiky zaměstnanosti České republiky představují dva zákony z roku 1990 (Zákoník práce a Zákon o zaměstnanosti), které od doby svého vzniku prošly řadou úprav. Současně se změnami souvisejícími s nově vznikajícím tržním prostředím bylo nutné postupně harmonizovat náš Zákoník práce se závaznými mezinárodními dohodami a vzhledem k připravovanému vstupu naší republiky do EU také s direktivami Evropské unie týkajícími se pracovních vztahů. Důvodem harmonizace pracovního práva ČR s EU bylo zamezení sociálního dumpingu z české strany po připojení k jednotnému evropskému trhu práce.⁶

V roce 2000, po několikaleté debatě, byla českým parlamentem schválena novela⁷ Zákoníku práce ČR, jejíž hlavním cílem byla právě tato harmonizace. Promítlo se do ní celkem dvacet osm evropských směrnic, čímž do českého legislativního rámce přešla většina z direktiv, kterými se řídí pracovní právo v EU. Výsledkem je dosažení lepšího postavení českých zaměstnanců na trhu práce, konkrétně zvýšení základní dovolené ze tří na čtyři týdny, omezení přesčasové práce, stanovení pracovní doby na 40 hodin týdně, zavedení rodičovské dovolené a vymezení pružných pracovních režimů. (Analýza flexibilních, 2003)

Institucionální základy státní politiky zaměstnanosti České republiky byly položeny už začátkem 90. let, kdy byly schváleny základy strategie zaměstnanosti a koncept aktivní role státu byl součástí již zmíněného zákona o zaměstnanosti z roku 1990. Hlavním cílem se stalo dosažení **plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti**.

Úřady práce začaly výkonem institucionálních činností plnit funkci přímých vykonavatelů veřejných služeb zaměstnanosti nabízejících širokou škálu moderních služeb včetně informací, poradenství, nápravných opatření a samozřejmě vyplacení dávek v nezaměstnanosti. Jejich koordinací a metodickým řízením byla pověřena Správa služeb zaměstnanosti, která působí v rámci MPSV ČR.

Současně s tímto vývojem se utvářely obě dvě složky politiky zaměstnanosti - aktivní a pasivní. Preventivní **aktivní politika zaměstnanosti (APZ)** má v současné době k dispozici šest nástrojů k dosahování koncepčních cílů (vytváření společensky účelných pracovních míst, veřejně prospěšné práce, rekvalifikace, absolventská a praktikantská místa, chráněné dílny a chráněná pracoviště pro občany se změněnou pracovní schopností a také dotace na zkrácenou pracovní dobu). Spolu s poradenstvím a investičními pobídkami jsou využívány při vytváření a obsazování pracovních míst. (UNDP, 2003)

V roce 1999 byl poprvé přijat **Národní plán zaměstnanosti České republiky**, který se počínaje tímto rokem každý rok aktualizuje. Tento plán byl vlastně jednak první reakcí ČR na novou Evropskou strategii zaměstnanosti a jednak na ekonomickou krizi a politiku zaměstnanosti předcházející vlády, která neodpovídala potřebám trhu práce. V podstatě znamenal zásadní obrat v dosavadních koncepcích a prioritách zaměstnanosti ČR směrem k cílům přijatým v roce 1997 na lucemburském summitu EU postaveným na již jednou uvedených čtyřech pilířích: podpoře zaměstnanosti, podpoře podnikání, podpoře schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobovat se změnám a podpoře rovných příležitostí všech osob na trhu práce.

⁶ Harmonizace základních norem pracovního práva s cílem zabránit sociálnímu dumpingu probíhá ve státech EU již od poloviny sedmdesátých let.

⁷ v platnost vstoupila 1.1.2001

1.3 Míra připravenosti ČR na převzetí legislativního rámce politiky zaměstnanosti EU a jeho implikace pro ČR

V roce 2003 je možné konstatovat, že díky přijaté tzv. euronovele Zákoníku práce z roku 2000 **přešla většina z pravidel, kterými se řídí pracovní právo v Evropské unii, do českého pracovněprávního rámce.** Zbývá začlenit pouze několik směrnic týkajících se zákazu diskriminace a doladit české právo s právní úpravou atypických pracovních vztahů v EU.⁸ Z toho důvodu byla vypracována a předložena Parlamentu další euronovela Zákoníku práce.

Souběžně s touto novelou také vrcholí přípravy na **novém Zákonu o inspekci práce**, jehož úkolem je přehodnotit priority a přístupy v oblasti inspekce práce a nově definovat dosavadní úlohu státní inspekce plně v souladu s legislativou EU (měl by spojit působnost a organizaci systému orgánů státního odborného dozoru s kontrolními orgány úřadů práce v novou instituci Národní inspektorát práce). Přípravy probíhají také na **novém Zákonu o zaměstnanosti**, jež by měl obsahovat některá ustanovení komunitárních pravidel EU. V dohledné době by se měla rovněž změnit **mzdová legislativní úprava**, jejímž cílem má být opět harmonizace a legislativou Evropské unie. (MPSV, 2003)

Ačkoliv je výše uvedený vývoj vzhledem k přijetí a aplikaci evropské politiky zaměstnanosti uspokojivý, lze ještě stále najít oblasti nesouladu nebo absence pravidel EU. **Kritika Evropské unie vůči České republice kvůli dosud chybějícím zákonům se soustřeďuje především na oblast vzájemného uznávání profesních kvalifikací.** Konkrétně je potřeba přijmout zákon o uznávání odborné kvalifikace státních příslušníků členských zemí EU, zákon o nelékařských zdravotnických povoláních, zákon o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta a konečně zákon o Komoře veterinárních lékařů. Pokud Česká republika nepřijme tyto normy do vstupu do EU, přistoupí Evropská unie k ochranným opatřením. V praxi by to znamenalo, že čeští občané, kteří by měli zájem pracovat v zemích EU, nebudou moci, protože jim pro výkon zaměstnání a povolání nebude uznána kvalifikace získaná v ČR. (Bohatová, V., 2003)

V souvislosti s přípravou na provádění Evropské strategie zaměstnanosti je také žádoucí **další rozvoj a modernizace veřejných služeb zaměstnanosti**, především pak na místní úrovni. Je důležité, aby občané k nim měli rychlý přístup, zejména pak k odborné přípravě a ke zprostředkování práce. Rozvoj schopností služeb zaměstnanosti v České republice včetně potřebného finančního zabezpečení si žádají zejména Směrnice EK č. 1 a 6. Z jejich znění vyplývá nutnost:

- **zbavit úřady práce nekonzistentních činností**, které s jejich hlavním posláním nesouvisí, zatlačují je do role převážně administrativních institucí a znemožňují rozšíření kreativních činností ve vztahu ke klientům služeb zaměstnanosti,
- otevřít **zprostředkování zaměstnání** na úřadě práce **pro všechny osoby** s nabídkou skutečné služby s **důrazem na prevenci**,
- rozšířit „samoobslužné“ **zprostředkování zaměstnání** včetně zdokonalení databáze pracovních a vzdělávacích příležitostí s využitím moderních informačních technologií,
- **posílit spolupráci se zaměstnavateli**,
- výrazně posílit **individuální přístup**,
- **personálně posílit veřejné služby zaměstnanosti** (nejen kvantitativně, ale i kvalitativně), které jsou v současnosti - co do počtu - na nízké úrovni,
- zpracovat a realizovat **koncepti odborného (permanentního) vzdělávání pracovníků úřadů práce** ve všech oblastech jejich činnosti řízenou Správou služeb zaměstnanosti,

⁸ výkon agenturní práce, výkon práce na zkrácený úvazek, výkon práce na dobu určitou.

- propojit služby zaměstnanosti ČR s evropskou sítí EURES (European Employment Services)

Česká republika přistoupí k Evropské unii v květnu 2004, kdy bude muset Evropskou strategii zaměstnanosti formálně aplikovat. Několik prvních kroků k její realizaci však již v minulých letech proběhlo. Předně, jak již bylo uvedeno výše, již v roce 1999 byl schválen první **Národní akční plán zaměstnanosti**.

Poté v květnu roku 2000, mimo jiné i v reakci na tento plán, podepsali zástupci ČR a Evropské komise dokument **Společné zhodnocení priorit politiky zaměstnanosti ČR** (dále jen **JAP**). Šlo o první JAP podepsané mezi kandidátskou zemí a Evropskou komisí. Byly v něm identifikovány následující prioritní oblasti a výzvy, ve kterých bylo třeba dosáhnout dalšího pokroku:

- zajištění přiměřeného mzdového vývoje v souladu s růstem produktivity práce,
- koordinace daňového systému a systému sociálních dávek k vyšší motivaci k přijetí zaměstnání občanem a k vytváření nových pracovních příležitostí zaměstnavateli,
- podpora profesní a územní mobility,
- přezkoumání důchodového systému z hlediska jeho vlivu na zaměstnanost,
- posílení veřejných služeb zaměstnanosti a orientace politiky na prevenci a aktivaci,
- modernizace odborné přípravy na povolání a odborného výcviku,
- zesílení institucionálních struktur potřebných pro využívání prostředků Evropského sociálního fondu.

V květnu roku 2001 předložila Česká republika první zprávu o pokroku naplňování priorit identifikovaných v JAP. Tento krok byl součástí dohody vlády ČR s Evropskou komisí, že bude každoročně podávat zprávu o vývoji v kritických oblastech. O rok později, v dubnu 2002, se k ní vyjádřili společně zástupci Evropské komise a české vlády v tzv. *Společných závěrech k První zprávě o pokroku Společného zhodnocení priorit politiky zaměstnanosti ČR*. Vedle stále platných výzev uvedených v JAP se v tomto dokumentu objevily další nové:

- potřeba **vyšší podpory využívání flexibilních pracovních forem** při současném zachování pracovněprávní ochrany zaměstnanců a jejich mzdové úrovně,
- vybudování vhodné institucionální struktury důležité pro rozvoj a implementaci politiky zaměstnanosti,
- imigrace a integrace cizinců,
- eliminace ilegálního zaměstnávání.

Priority vytyčené v JAP se staly v souladu s cíli vládní politiky zaměstnanosti obsahem v řadě třetího plánu zaměstnanosti - *Národního akčního plánu zaměstnanosti na rok 2002*. Poprvé obsahoval, obdobně jako v případě členských zemí, ukazatele výkonu pro hodnocení plnění politiky. Plán byl připraven v souladu s *Operačním programem pro sektor rozvoje lidských zdrojů*, který vytyčuje odsouhlasené oblasti pro podporu z předvstupních fondů EU. Struktura zůstala stejná jako v případě prvních dvou plánů a obsah byl zaměřen na podmínky a situaci v ČR.

V současné době je již připraven v řadě čtvrtý plán - *Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2003*.

Ze situace na trhu práce a ze vstupu do struktur Evropské unie pro Českou republiku dále vyplývá, že bude nutné **zpracovat střednědobé cíle a dlouhodobou koncepci národní politiky zaměstnanosti**, která:

- bude respektovat principy a cíle Evropské strategie zaměstnanosti vyjádřené v nové generaci Hlavním směrů zaměstnanosti a cíle Lisabonského procesu,

- stanoví národní představu o věcném a časovém dosažení cílů Lisabonského procesu v návaznosti na situaci a potřeby českého trhu práce do roku 2010,
- stanoví cíle vlády v řešení nezaměstnanosti na dobu jejího funkčního období jako střednědobý cíl.

Celkově lze konstatovat, že přes řadu odchylek a řadu dalších nutných kroků jak legislativní, tak i věcné povahy, **jsou systémové podmínky v oblasti politiky zaměstnanosti v zásadě kompatibilní s Evropskou unií. Již v současné době hodnotí Evropská komise oblast zaměstnanosti z hlediska připravenosti ČR na vstup do struktur EU jako bezproblémovou.**

1.4 Vývojové tendence a formulace základních procesů a problémů v oblasti zaměstnanosti a trhu práce ČR v integračním procesu

Na trh práce a tím i na oblast zaměstnanosti (nejen) v České republice působí a výslednou situaci spoluutváří více vlivů. Jak vysoká je míra zaměstnanosti, resp. míra nezaměstnanosti závisí jednak na poměru produktivity práce a růstu mezd v ekonomice, jednak na poměru minimální mzdy a životního minima ve společnosti, ale také na úrovni zdanění práce, demografickém vývoji, mobilitě pracovní díly, rozvoji lidských zdrojů a v neposlední řadě na nástrojích a úspěšnosti (efektivitě) aktivní politiky zaměstnanosti v dané zemi.

Vývoj trhu práce v posledních letech je charakterizován snižující se zaměstnaností a zvyšující se nezaměstnaností především v důsledku následujících faktorů:

- vliv demografického vývoje,
- restrukturalizace ekonomiky na makro- i mikroúrovni,
- privatizace podniků,
- zapojení národní ekonomiky do světového trhu,
- disparita mezi hospodářským cyklem v ČR a evropskými ekonomikami,
- nízká cena práce,
- demotivující nastavení systému distribuce sociálních dávek,
- vysoká daňová zátěž práce,
- nedostačující poptávka po pracovní síle nepokrývá nabídku, která se přelévá zejména do nezaměstnanosti a předčasných důchodů.

V následující kapitole věnované analýze zaměstnanosti ČR a komparaci její struktury se situací v EU je zachycen vývoj trhu práce ČR v integračním procesu ČR do struktur EU v průběhu poslední dekády (léta 1993 až 2003).

Podrobnější analýzu jednotlivých procesů a trendů charakteristických pro období integračního procesu ČR do EU uvádí následující kapitola.

2. Analýza zaměstnanosti ČR a komparace její struktury se státy EU

2.1 Ekonomická aktivita obyvatelstva

Podle údajů Výběrových šetření pracovních sil **počet obyvatel** České republiky v průběhu poslední dekády **mírně klesal**. V roce 2002 dosáhl úrovně 10 248,9 tis. osob a oproti roku 1993 klesl o téměř 0,8 %. Podle statistických údajů OECD měl trend vývoje počtu obyvatel zemí Evropské unie (i zemí OECD) v průběhu deseti let stoupající tendenci, k poklesu obyvatelstva došlo jenom v České republice a Maďarsku. Populace v EU v roce 2001 vzrostla o 1,5 milionu a dosáhla úrovně asi 372 milionů osob, což představuje roční nárůst o 0,4 % . Nárůst populace v Evropské unii probíhá od roku 1997, do tohoto roku si populace udržovala pozvolný klesající trend. Narůstající trend populace je způsoben převážně migračními proudy, které přináší do států EU více obyvatel, než činí přirozený přírůstek (narození mínus zemřelí). V roce 2001 představoval čistý migrační nárůst v zemích EU přibližně jeden milion osob. Vlivem přirozeného přírůstku byly pozitivně ovlivněny změny objemu populace jenom ve Francii, Irsku, Nizozemsku a Finsku. V ostatních členských státech čistá migrace překročila přirozený přírůstek domácího obyvatelstva. Ve dvou zemích EU (Švédsko, Německo) byl přirozený přírůstek negativní (více mrtvých než narozených). Právě při takovémto přirozeném klesajícím trendu populace přispívá migrace k vyrovnání objemu obyvatel země. Bez pozitivní migrace by např. Rakousko či Itálie (vlivem zanedbatelného přirozeného přírůstku) pravděpodobně shodně vykazovaly stagnaci ve vývoji počtu populace. Nárůst čisté migrace byl nejvyšší v Lucembursku, Irsku a Španělsku. Kulminace nárůstu migračních proudů proběhla v EU již v minulých letech.

Počet obyvatel nad 15 let věku v ČR od roku 1993 pravidelně stoupal a podobal se trendu v ostatních kandidátských zemích i zemích EU. V roce 2002 meziročně vzrostli o 27,3 tis. osob a dosáhl úroveň 8 643,1 tis. osob.

Oproti předešlým dvěma rokům došlo v ČR v roce 2002 k mírnému nárůstu počtu **celkové pracovní síly**,⁹ jejíž celkový objem představuje 5 173,1 tis. osob, přičemž počet ekonomicky aktivních osob meziročně vzrostl o 1,9 tis. osob.

2.1.1 Ekonomicky aktivní

Vývoj celkového počtu ekonomicky aktivních obyvatel v transformačním desetiletém období, které je předmětem naší analýzy, můžeme shrnout do **tří základních etap** (viz tabulka 1):

etapa růstu - v letech 1993 až 1999 počet ekonomicky aktivních osob každoročně narůstal, *etapa poklesu*¹⁰ - v průběhu dvouletého období let 2000 až 2001 nabídka pracovních sil na trhu práce ČR klesla oproti roku 1999 o 47 tis. osob. Uvedený propad počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva byl v tomto období způsoben převážně dvěma nejvyššími meziročními nárůsty počtu ekonomicky neaktivního obyvatelstva; např. k již tradičně počtem průběžně narůstajícím kategoriím ekonomicky neaktivních obyvatel (starobní a invalidní důchodci, studenti středních škol) v roce 2000 - po šestiletém permanentním poklesu¹¹ - i kategorie žáků učilišť.

etapa opakovaného růstu - kdy byl v roce 2002 zaznamenán opětovný velmi mírný nárůst (+ 1,9 tis. osob) počtu ekonomicky aktivních.¹² Podle uvedené projekce lze předpokládat, že kombinací vývoje přirozeného přírůstku a migrace cizinců do ČR vzroste počet všech ekonomicky aktivních obyvatel České republiky do roku 2007 přibližně na 5 210,0 tis. osob.

⁹ Celková pracovní síla = všechny osoby 15leté a starší (zaměstnaní v NH + nezaměstnaní)

¹⁰ Na konci etapy poklesu (rok 2001) dosáhl počet ekonomicky aktivních osob téměř úrovně z roku 1995.

¹¹ Obnovený růst počtu žáků učilišť byl zaznamenán v roce 1999 po opětovné stabilizaci učňovského školství v ČR a zvýšeném zájmu o učňovské obory ze strany žáků základních škol a jejich rodičů.

¹² Počet ekonomicky aktivních (EA) se v roce 2002 dostal téměř na úroveň stavu z roku 1996.

T a b u l k a 1 Vývoj a projekce počtu ekonomicky aktivních v ČR, 1993 - 2007, (v tis.)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	projekce ¹ roku 2007
ekonomicky aktivních	5 093,6	5 147,9	5 170,6	5 173,5	5 184,8	5 201,5	5 218,2	5 186,1	5 171,2	5 173,1	5 210,0

Pramen: ČSÚ, VŠPS

¹*Projekce: metodika OECD*

Pokles počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva souvisí se zvyšováním objemu ekonomicky neaktivních osob:

- prodloužení povinné školní docházky (počet žáků základních škol, kteří spadají do kategorie 15 a více let od roku 1993 vzrostl více než pětinásobně);
- vlivem trendu zvyšování vzdělanosti a kvalifikační úrovně obyvatel se zvýšil počet studentů středních (nárůst o sedmdesát sedm procent) a vysokých škol (téměř dvojnásobní zvýšení v průběhu posledních deseti let);
- dvojnásobný nárůst počtu osob pečujících o rodinu (nejdynamičtější změna nastala v roce 2002);
- odchody do starobního a invalidního důchodu (nárůst o 9 %);
- počátkem 90. let došlo k odchodu podstatné části tzv. pracujících důchodců do starobního důchodu.

V roce 2002 v ČR tvořili muži 55,9 % všech ekonomicky aktivních, což celkem představovalo o 607,8 tis. více mužů než žen. Genderové anomálie v celkové skladbě ekonomicky aktivního obyvatelstva v průběhu sledovaného desetiletého vývoje nebyly prokázány. V zemích EU je genderové složení ekonomicky aktivních takřka totožné se strukturou v ČR. V roce 2001 bylo v zemích EU průměrně 174 791 tis. ekonomicky aktivních a muži tvořili 56,4 % všech ekonomicky aktivních ze zemí EU.¹³

2.1.2 Míra ekonomické aktivity obyvatelstva

Přestože **celkový počet pracovních sil** v roce 2002 po dvouletém propadu **mírně vzrostl, míra ekonomické aktivity**¹⁴ v průběhu sledovaného desetiletí pokračovala ve svém **pozvolném dlouhodobém klesajícím trendu** (s výjimkou roku 1999, kdy došlo ke stagnaci). Počet ekonomicky aktivních obyvatel meziročně mírně vzrostl, nadále však převládá klesající trend míry ekonomické aktivity jakožto relativního ukazatele, který je ovlivněn celkovým počtem obyvatelstva staršího 15 let, který v průběhu poslední dekády stoupl o 350,4 tis. osob. Tento nárůst počtu obyvatelstva staršího 15 let ovlivnily dva základní indikátory: lepší úmrtnostní poměry spjaté se zvyšující se kvalitou délky života českých obyvatel a imigrace obyvatelstva v ekonomicky aktivním věku. S poklesem míry ekonomické aktivity u nás dochází k dlouhodobě průběžně stoupajícímu trendu ekonomické neaktivity. Na počátku 90. let se podíl pracovní síly snížil o 10 %. V roce 1993 dosahovala míra ekonomické aktivity obyvatelstva České republiky 61,4 % a do roku 2002 klesla o 1,5 p.b. a dosáhla úrovně 59,9 %.

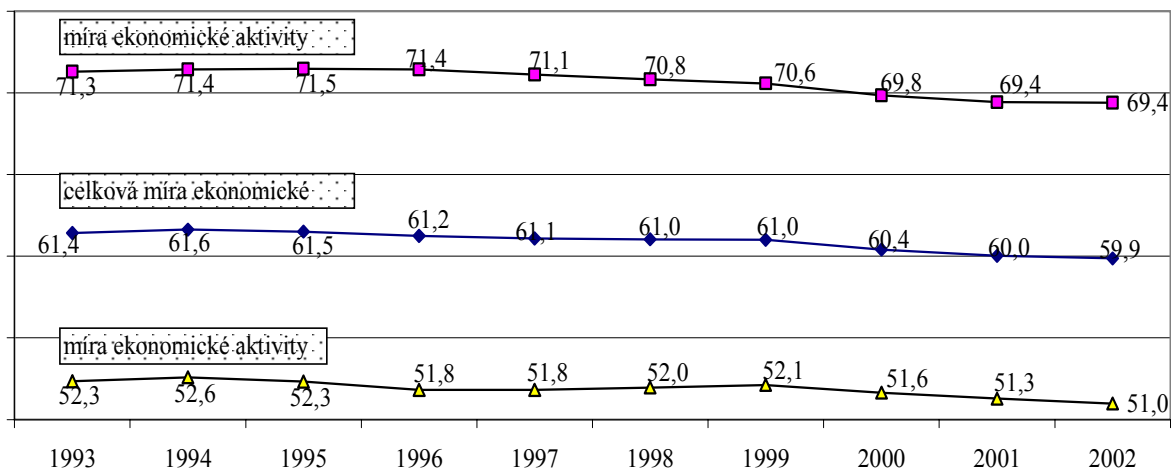
Míra ekonomické aktivity mužů v roce 2002 stagnovala na úrovni 69,4 % a od roku 1995 si udržuje klesající trend. Participace mužů na trhu práce tradičně převyšuje míru ekonomické aktivity žen. Nejvyšší rozdíl v specifických mírách ekonomické aktivity podle pohlaví byl zaznamenán v roce 1996. Mírným vzestupem **participace žen na trhu práce** v letech 1997 až 1999 bylo toto rozpětí sníženo. Míra ekonomické aktivity žen pozvolně klesá

¹³ EU (15)

¹⁴ Měřeno jako podíl ekonomicky aktivních na obyvatelstvu starším 15 let.

od roku 1994, v roce 2002 dosáhla úrovně 51,0 %. Dynamika vývoje specifických mír ekonomické aktivity podle pohlaví za uvedené sledované období je v podstatě podobná vývoji celkové míry ekonomické aktivity ČR v transformačním období posledních deseti let (viz graf 1).

Graf 1 Vývoj celkové a specifických měr ekonomické aktivity podle pohlaví (1993 - 2002) v %



Pramen: VŠPS, ČSÚ

Participace pracovní síly

Pro komparativní účely míry ekonomické aktivity ČR s členskými státy Evropské unie a kandidátskými zeměmi byl použit indikátor *participace pracovní síly*,¹⁵ který uvádějí statistiky EU a OECD. V roce 2002 dosáhla **celková míra participace pracovní síly ČR** 70,9 % a oproti roku 1993 (72,1 %) se snížila o 1,2 p.b. Její klesající trend přetrvává od roku 1999. Míra ekonomické aktivity mužů podle této metodiky dosáhla úrovně 78,9 % a míra participace žen na trhu práce v roce 2002 činila 62,8 %. Rozdíl ekonomické aktivity mužů a žen dosahuje v ČR 16,1 p.b. (oproti roku 2000 se toto rozpětí mírně rozšířilo).

V roce 2001 dosahovala participace pracovní síly České republiky úrovně 71,1 %. Všechny ostatní přístupující země, které jsou současně členskými zeměmi OECD, vykazovaly v roce 2001 (v porovnání s ČR) nižší míru participace pracovní síly: sousední Slovensko (70,5 %), Polsko (65,7 %) a Maďarsko (60,0 %). Česká republika převyšovala dále i průměr ekonomické aktivity obyvatel zemí OECD (69,8 %) a EU (69,2 %). V roce 2001 dosáhla míra participace pracovní síly vyšších hodnot v USA (76,8 %), Japonsku (72,6 %), Švýcarsku (81,2 %) a Norsku (80,3 %). Ze zemí EU¹⁶ vykazovaly míru ekonomické aktivity obyvatel srovnatelnou s úrovní ČR tyto státy: Portugalsko (71,8 %), Rakousko (70,7 %) a Německo (71,6 %). Participace pracovní síly ČR je srovnatelná se situací v zemích EU a OECD (viz tabulka 2).

¹⁵ dle metodiky EU se míra ekonomické aktivity uvádí jako podíl ekonomicky aktivních na obyvatelstvu ve věku **15 až 64 let**.

¹⁶ Z členských zemí EU v roce 2001 dosahovalo nejvyšší míru participace pracovní síly Švédsko (79,3 %) a Dánsko (79,2 %). Naopak nižší míru ekonomické aktivity obyvatel dosahovaly Itálie (60,7 %), Řecko (62,1 %), Belgie (63,6 %), Lucembursko (64,2 %), Španělsko (65,8 %) a Irsko (67,5 %).

T a b u l k a 2 Participace pracovní síly v ČR a vybraných zemích EU a OECD, 2001 v %

	1997	1998	1999	2000	2001	rozdíl podílů 02-97, (p.b.)
ČR	72,1	72,2	72,2	71,6	71,1	-1,0
EU (15)	68,1	68,6	69,1	69,6	69,2	1,1
OECD (celkem)	70,0	70,1	70,2	70,2	69,8	-0,2
Rakousko	70,9	71,3	71,6	71,3	70,7	-0,2
Německo	70,8	71,4	71,6	72,2	71,6	0,8
Belgie	62,6	63,2	64,6	65,2	63,6	1,0
Dánsko	79,8	79,3	80,6	80,0	79,2	-0,6
Slovensko	69,4	69,3	69,5	69,9	70,5	1,1
Maďarsko	57,8	58,4	59,9	60,2	60,0	2,2
Polsko	66,4	66,1	65,9	65,8	65,7	-0,7

Pramen: Labour Force Statistics 1981-2001, OECD

Klesající trend tohoto ukazatele souvisí se zvyšováním objemu ekonomicky neaktivních osob (viz výše):

- vzestup podílu mládeže v přípravě povolání;
- odchody do starobního a invalidního důchodu.

2.1.3 Ekonomicky neaktivní

Na rozdíl od vývoje počtu pracovních sil v ČR, počet ekonomicky neaktivních osob v průběhu posledních deseti let každoročně narůstal. V roce 2002 dosáhl průměrný počet ekonomicky neaktivních úroveň 3 470,0 tis. osob a oproti roku 1993 vzrostl téměř o 8,5 %. Na **růstu ekonomické neaktivity** se podíleli jak muži, tak ženy. Za sledované období vzrostla ekonomická neaktivita u mužů téměř o dvanáct procent, u žen takřka o sedm procent (viz tabulka 3).

T a b u l k a 3 Vývoj počtu ekonomicky neaktivních v ČR podle pohlaví 1993 až 2002

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	index 02/93
celkem	3 199,1	3 206,7	3 235,8	3 274,1	3 302,2	3 321,8	3 337,1	3 400,3	3 444,6	3 470,0	108,5
muži	1 140,2	1 144,5	1 151,4	1 159,1	1 178,6	1 196,2	1 211,5	1 247,1	1 269,2	1 275,1	111,8
ženy	2 058,9	2 062,2	2 084,4	2 114,9	2 123,6	2 125,6	2 125,5	2 153,2	2 175,4	2 194,9	106,6

Pramen: VŠPS, ČSÚ

Podle věkové struktury ekonomicky neaktivních lze zjistit, že největší skupinu lidí stojících mimo trh práce tvoří osoby věkové kategorie 65 let a více (39,4 % všech neaktivních), dále následuje skupina nejmladších osob 15 až 19 let (17,3 %) a osoby z kohorty 60 až 64 let (11,4 %). Vzhledem k charakteristickému věkovému složení nejpočetnějších skupin ekonomicky neaktivních lze konstatovat, že hlavním důvodem ekonomické neaktivity těchto osob jsou tyto následující příčiny: studium na učilišti, střední nebo vysoké škole nebo starobní či invalidní důchod. Nejméně se na ekonomické neaktivitě podílely osoby věkové skupiny 40 až 54 let (5,7 %).

Z pohledu dynamiky vývoje složení ekonomicky neaktivních dle věkové struktury v průběhu posledních deset let lze definovat dvě základní skupiny osob:

- první skupinu tvoří věkové kategorie, u kterých dochází k **růstu** jejich podílu na celkové ekonomické neaktivitě: osoby věkové kategorie 20 až 34 let tvořily v roce 2002 celkem 16,1 % všech ekonomicky neaktivních a v průběhu posledních deseti let její podíl na ekonomické neaktivitě vzrostl o 2,8 p.b. U osob tohoto věkového rozmezí lze jako nejčastější důvod ekonomické neaktivity uvést studijní aktivity na středních a vysokých školách. Růst podílu na celkové ekonomické neaktivitě dále zaznamenávají i vyšší věkové

kategorie: skupina osob ve věku 55 až 59 let dosáhla 8,5 % všech ekonomicky neaktivních (nárůst o 0,5 p.b.). Tento nárůst lze převážně odůvodnit odchodem do (předčasného) důchodu (počtem silných) poválečných ročníků. Velmi nepatrně roste i podíl nejstarších osob (65 a více let).

- druhou skupinu tvoří věkové kategorie, u kterých dochází k **poklesu** jejich podílu na celkové ekonomické neaktivitě: věková kategorie 40 až 54 let snížila v roce 2002 svůj podíl na celkové ekonomické neaktivitě o 0,7 p.b. a dosáhla podílu 5,7 % všech ekonomicky neaktivních. Nejzajímavější změna nastala u skupiny 60 až 64 let, která svůj podíl na celkové ekonomické neaktivitě snížila o 1,8 p.b. a v roce 2002 tvořila 11,4 % všech neaktivních.¹⁷

Vzhledem k dostupnosti kompatibilních statistických dat jsou v následující analýze komparace trendu ekonomické neaktivity osob v ČR a EU použity data Eurostatu za populaci 15 až 64 let (viz tabulka 4).

T a b u l k a 4 Vývoj celkového počtu ekonomicky neaktivních v ČR a EU (15) v tis.

15 až 64 let	EU (15)	muži (EU)	ženy (EU)	ČR	muži (ČR)	ženy (ČR)
1996	80 508	27 733	52 775	1 969	681	1 288
2001	77 341	27 448	49 775	2 077	758	1 320
index 01/96	96,1	99,0	94,3	105,5	111,2	102,4

*Pramen: Labour Force Survey 1996, 2001, Eurostat
VŠPS, 1996, 2001, ČSÚ*

V průběhu let 1996 až 2001 došlo v zemích EU ke snížení průměrného počtu ekonomicky neaktivních osob o téměř čtyři procenta. V roce 2001 bylo v členských zemích EU 77 341 tis. ekonomicky neaktivních osob ve věku 15 až 64 let. Genderová struktura této skupiny osob stojících mimo trh práce je téměř shodná s generovou strukturou ekonomicky neaktivních v ČR. V zemích EU tvořili muži 35,5 % všech ekonomicky neaktivních a ženy 64,4 % této skupiny. V České republice ekonomická neaktivita roste jak u mužů, tak i u žen (přičemž muži dosahují v tomto směru intenzivnější dynamiku - viz tabulka 4), v EU se snížil počet ekonomicky neaktivních u obou pohlaví.

V souvislosti s těmito skutečnostmi si lze položit otázku, proč v ČR spěje trend ekonomické neaktivity této specifické věkové skupiny právě opačným směrem, než je tomu v zemích EU? Snižování ekonomické neaktivity (převážně žen), které tvoří podstatnou část lidí stojících mimo trh práce a obtížně zaměstnatelných skupin osob (viz níže), souvisí i s růstem jejich zaměstnanosti, tudíž s jejich návratem na trh práce, resp. zvyšováním jejich ekonomické aktivity. Zatímco v EU zaměstnanost žen věkové kategorie 15 až 64 let vykazuje progresivní trend a jejich ekonomická neaktivita se zčásti snižuje, v ČR je trend zaměstnanosti a ekonomické neaktivity žen opačný - pro zaměstnanost žen je charakteristický spíše klesající trend, přičemž dochází k růstu nejen jejich ekonomické neaktivity, ale i nezaměstnanosti.

Míra ekonomické neaktivity obyvatel v ČR ve věku 15 až 64 let činila v roce 2002 29,1 % a oproti roku 1993 vzrostla o 1,0 p.b. míra ekonomické neaktivity obyvatel ČR ve věku 15 a více let v roce 2002 činila 40,1 % v průběhu deseti let vzrostla o 1,4 p.b.

2.2 Zaměstnanost versus nezaměstnanost

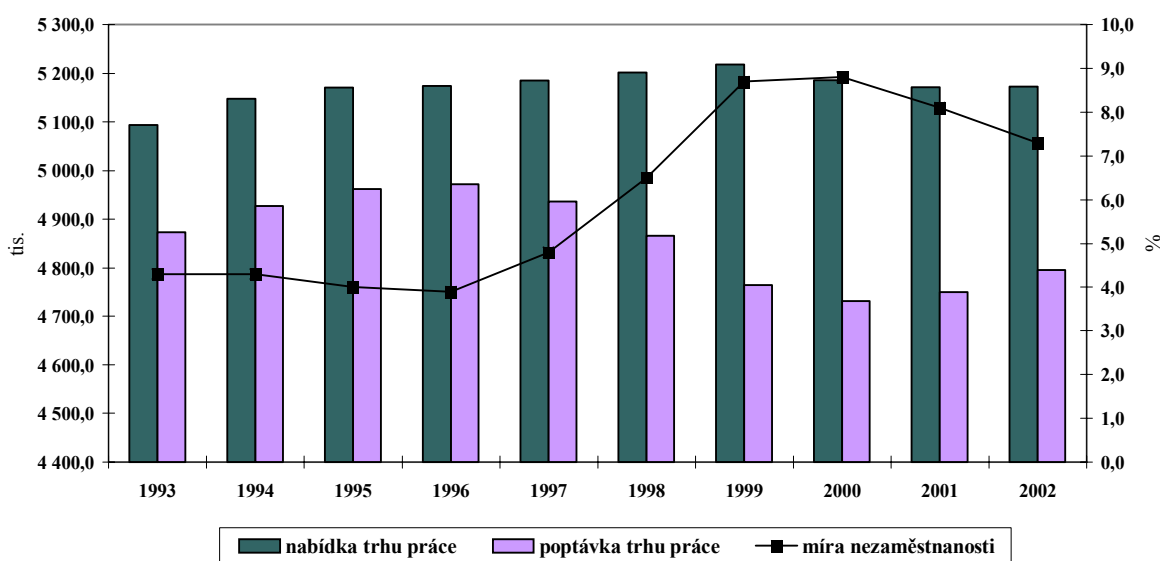
Počet ekonomicky aktivního obyvatelstva působícího na trhu práce představuje především relativní rozsah **nabídky trhu práce**. Objem pracovních sil působících na trhu

¹⁷ Uvedené snížení ekonomické neaktivity této věkové skupiny souvisí i s růstem zaměstnanosti mužů tohoto věkového rozmezí: v roce 2002 představoval roční nárůst počtu zaměstnaných mužů věkové kategorie 60 až 64 let 16,6 tis. osob.

práce se projevuje ve vývoji úrovně zaměstnanosti, odchodem za prací do zahraničí, nárůstem počtu nezaměstnaných osob anebo je zčásti absorbován šedou ekonomikou. Z hlediska využití ekonomického potenciálu obyvatelstva sehrává strategickou roli **vývoj v oblasti poptávky trhu práce**.

Po období růstu způsobeného narůstající dynamikou hospodářského rozvoje a částečně kontrolovanou regulací trhu práce (byl regulován zejména mzdový vývoj), můžeme v ČR od roku 1996 sledovat spolu s propadem vývoje ekonomiky i stagnaci trhu práce, negativní vývoj v oblasti poptávky trhu práce a narůstající trend nezaměstnanosti. Vlivem další strukturálních změn způsobených hospodářskou recesí a v důsledku uvolňování přezaměstnanosti narostla rychle nezaměstnanost. V období let 1996¹⁸ až 2000 míra nezaměstnanosti vzrostla celkem o 4,9 p.b. a kulminovala v roce 2000 na úrovni 8,8 %. Po vlnách vzestupu a propadu nastává v roce 1999 období opětovné relativní stabilizace jak ekonomického vývoje, tak i stavu zaměstnanosti. Po čtyřletém propadu poptávky trhu práce můžeme od roku 2001 konstatovat pozitivní změnu ve vývoji zaměstnanosti. Tento mírný nárůst zaměstnanosti vyvolaný hospodářským růstem v letech 2000 a 2001 ale nedosáhl tak vysokou a žádoucí úroveň, aby výrazněji přispěl k **redukci stupně nerovnováhy** mezi poptávkou a nabídkou trhu práce¹⁹ a zásadně přispěl k podstatnějšímu snížení míry nezaměstnanosti (viz graf 2).

G r a f 2 Vývoj poptávky trhu práce a nabídka trhu práce v relaci k trendu míry nezaměstnanosti



Pramen: ČSÚ, VŠPS

¹⁸ V roce 1996 došlo přerušením jednání v tripartitě k eliminaci vyjednávací síly odborů.

¹⁹ Metodická poznámka: Objem volných pracovních míst nahlášených zaměstnavateli úřadům práce činil v roce 2002 průměrně 48,1 tis. neobsazených pracovních míst, což oproti roku 1995 představuje téměř poloviční úbytek volných pracovních příležitostí. Zároveň s poklesem objemu nahlásování volných pracovních míst dochází k markantnímu zvyšování diskrepance mezi počtem registrovaných uchazečů a počtem nahlášených volných pracovních míst na úřadech práce, např. v roce 1995 připadalo na jedno volné pracovní místo 1,5 uchazeče, v roce 2002 činil tento podíl již téměř deset uchazečů. Vzhledem k objemu, specifickému charakteru a nízké frekvenci obsazování volných pracovních míst hlášených úřadům práce specifikujeme zde poptávku trhu práce rozdílným způsobem. V uvedené analýze je poptávka trhu práce vyjádřena objemem již obsazených pracovních míst na trhu práce, resp. počtem zaměstnaných osob. Nabídka trhu práce je vyjádřena objemem pracovních sil na trhu práce.

Podle údajů VŠPS průměrná míra nezaměstnanosti vykazovala v průběhu transformačních deseti let sledovaného období vlivem postupující restrukturalizace podnikové sféry a tlakem na zvyšování produktivity práce rostoucí trend.²⁰ Zvyšující se míra nezaměstnanosti je odrazem mj. i tzv. deregulace nabídky trhu práce, která byla převážně spjata s vyššími požadavky zaměstnavatelů na pracovní výkon, zavedením pracovního režimu a pracovních podmínek, jež jim lépe vyhovují, a s jejich tlakem na omezení růstu mezd (Sirovátka, Žižlavský, 2002).

V roce 2002 dosáhla průměrná míra nezaměstnanosti 7,3 % a oproti roku 1993 byla o 3 p.b. vyšší, kulminovala v roce 2000 úrovní 8,8 %. Registrovaná míra nezaměstnanosti stanovená na základě údajů úřadů práce kulminuje právě v roce 2002 úrovní 9,2 %. Podle údajů úřadů práce podíl registrovaných nezaměstnaných osob na celkovém počtu ekonomicky aktivních od roku 1993 každoročně narůstá (kromě roku 2001, kdy došlo k mírnému meziročnímu snížení míry nezaměstnanosti). V roce 2002 byl od roku 1993 zaznamenán nejvyšší rozdíl ve stanovení ročních průměrů počtu nezaměstnaných podle uvedených metodik ČSÚ a MPSV (o 102,6 tis. registrovaných nezaměstnaných více než je odhad počtu nezaměstnaných z VŠPS) - více v kapitole „Nezaměstnaní“.

V Evropské unii zaměstnanost v průběhu období let 1993 až 2001 pozvolna stoupá a kopíruje trend mírně narůstajícího počtu pracovních sil na trhu práce. V roce 2001 byla zaznamenána největší redukce (od roku 1993) stupně rozdílu mezi nabídkou trhu práce a počtem zaměstnaných a míra nezaměstnanosti klesla na úroveň 7,5 %. Uvedený trend v poptávce a nabídce trhu práce byl zaznamenán např. v Belgii. Největší stupeň nerovnováhy mezi počtem pracovních sil a objemem zaměstnaných v Německu byl registrován v roce 1997 a míra nezaměstnanosti zde kulminovala úrovní 9,9 %. V roce 2001 ale v Německu došlo k nejmarkantnější redukci stupně nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou trhu práce, přičemž nezaměstnanost klesla na 8,0 %. Dánsko patří k zemím EU, kterým se daří dlouhodobě (1993 - 2001) redukovat stupeň nerovnováhy mezi objemem pracovních sil a objemem zaměstnaných na tak vysoké úrovni, že nezaměstnanost zde v průběhu sledovaného období (1993 - 10,8 %) klesla téměř do ideálního rozmezí (2001 - 4,8 %). Vysokou zaměstnanost se daří udržovat v Rakousku, kde se míra nezaměstnanosti pohybuje v ideálních hodnotách od roku 1998, v roce 2001 činila 3,7 %.

V zemích OECD trend ve vývoji počtu pracovních sil a objemu zaměstnaných probíhá takřka shodně s Evropskou unií, od roku 2000 ale zaměstnanost nestoupá dostatečně dynamicky a v takovém rozsahu, aby nezaměstnanost mírně nevzrostla. K nedostatečnému růstu zaměstnanosti a meziročnímu zvýšení míry nezaměstnanosti došlo i v USA. V Japonsku dochází od roku 1997 k narůstání rozdílu mezi počtem pracovních sil a počtem zaměstnaných osob. Zaměstnanost je zde ale i tak dostatečně vysoká, přestože míra nezaměstnanosti v roce 2001 kulminovala úrovní 5,0 %.

Ze sousedících přístupujících zemí se daří redukovat stupeň nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou trhu práce jenom v Maďarsku. V Polsku dochází ke snižování zaměstnanosti od roku 1999.

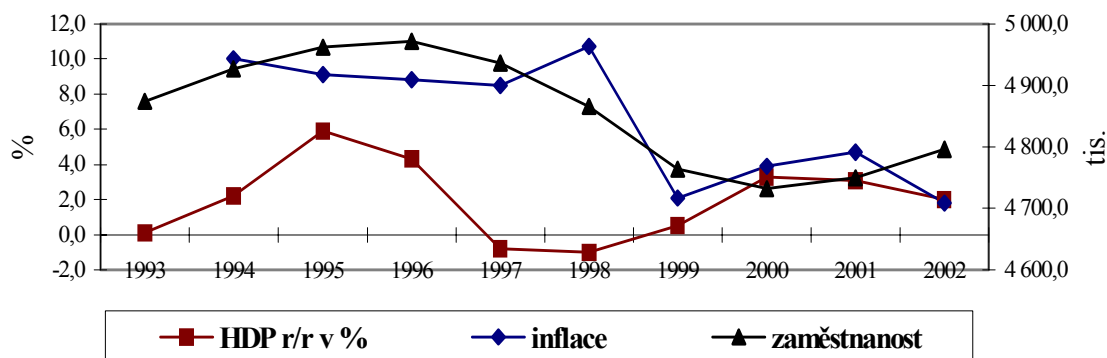
V průběhu posledních deseti let v České republice **klesl** průměrný roční **počet zaměstnaných osob** celkem o 77,6 tis. osob. Nelze však říci, že se jedná o průběžný klesající trend v průběhu posledního desetiletí. Počet zaměstnaných osob od roku 1993 mírně narůstal (v průběhu čtyř let vzrostl o 98,5 tis. osob) a kulminoval v roce 1996 (4 972,0 tis. zaměstnaných osob). V roce 1997 začal počet zaměstnaných osob mírně klesat, poté nastal vlivem stagnace ekonomického vývoje během dalších dvou let dynamičtější propad počtu pracujících, který v roce 2000 klesl oproti roku 1996 o 240,4 tis. osob. Příčinou silného dopadu relativně mírného poklesu ekonomiky na trh práce byla nezbytnost eliminovat dosud

²⁰ vyjma let 1994 až 1996, kdy vlivem ekonomického růstu průměrná roční míra nezaměstnanosti stagnovala až klesla na své dosavadní minimum 3,9 %.

existující institucionální překážky ekonomického přizpůsobení; konkrétně šlo o uměle udržovanou zaměstnanost, jež brzdila schopnost ekonomického přizpůsobení podniků (Sirovátka, Žižlavský, 2002). V průběhu dalších dvou let začal počet zaměstnaných opětovně narůstat (+ 64,4 tis. osob).²¹ Podle údajů VŠPS bylo v roce 2002 ve všech sférách národního hospodářství ČR průměrně zaměstnáno celkem 4 796,0 tis. osob, přičemž meziročně počet zaměstnaných vzrostl o 45,8 tis. osob. Počet pracujících osob ale ani v roce 2002 nedosáhl úrovně zaměstnaných osob z roku 1993. V roce 2002 dosáhl **podíl zaměstnaných osob na celkovém počtu obyvatel 46,8 %**; meziročně došlo k mírnému nárůstu tohoto podílu, ale od roku 1993 (47,2 %) se podíl zaměstnaných snížil o 0,4 p.b. Podíl zaměstnaných na celkovém počtu obyvatel klesal od roku 1996 až do roku 2000, v roce 2001 byla zaznamenána změna k pozitivnímu trendu, který pokračoval i v roce 2002.

Pro transformující se země, včetně České republiky, je typická (obzvláště v období prvních dvou třetin transformace) vyšší míra závislosti vývoje HDP a trendu zaměstnanosti, což mj. souvisí i s dynamičtějším vývojem ročních změn HDP (než je tomu ve vyspělých ekonomikách). **Relace mezi vývojem HDP, inflací, mírou nezaměstnanosti a poptávkou trhu práce²² v transformujících se zemích je intenzivnější než ve vyspělých státech, což je mj. spjaté i se změnami probíhajícími v hospodářské a sociální politice v rámci transformačního období. V období transformace v ČR nepůsobily běžné ekonomické kategorie a zákony, kterých náznaky se objevily až po roce 1999, jsou však značně deformovány předvstupními očekáváním.** Po období deregulace nabídky a poptávky trhu práce České republiky v letech 1996 až 1999, kdy docházelo k postupné harmonizaci a dotváření tržního prostředí v rámci transformačních a restrukturalizačních procesů, nastává období, kdy si na základě vývoje makroekonomických ukazatelů musíme položit otázku, do jak velké míry je ekonomický růst základním a jediným předpokladem tvorby pracovních příležitostí. Technický pokrok udržuje, resp. zvyšuje HDP, přestože poptávka po pracovních silách (vyjádřena počtem zaměstnaných osob) klesá nebo stagnuje (viz graf 3).

G r a f 3 Relace vývoj zaměstnanosti, HDP a inflace v ČR v období let 1993 až 2002



Pramen: VŠPS, ČSÚ

Otázkou proto zůstává, do jak velké míry nové technologie přispívají k zániku pracovních míst a zároveň, v jak velké míře se naopak na tvorbě pracovních míst podílejí. Na uvedené skutečnosti navazuje i problematika nabývání a doplňování potřebné kvalifikace pracovníků a zaměstnanců, kteří zaměstnání ztratili. Při dosahování ekonomického růstu nesmíme zapomínat ani na způsoby přetváření ekonomických úspěchů na úspěch sociální (Dahrendorf, 1991). K tvorbě pracovních příležitostí (kromě nesporných vlivů ekonomického

²¹ Vedle vlivu ekonomického vývoje a s ním související tvorbou pracovních míst se zřejmě projevil (převážně v roce 2001) jednorázový dopad novely Zákoníku práce, omezující práci přesčas (MPSV, 2003).

²² vyjádřenou objemem zaměstnaných osob na trhu práce

vývoje) přispívá i vylepšení kvality práce, které s sebou přináší také větší kvantitu. Vylepšování situace na trhu práce se řídí určitými zákonitostmi, jako jsou např. větší příliv pracovních sil z nezaměstnanosti a také menší odliv ze zaměstnanosti do nezaměstnanosti. Jak vyplývá ze zjištění EU (European Communities, 2003), pohyby (přesuny) pracovní síly z níže kvalifikovaných pracovních pozic do zaměstnání s vyšší kvalitou práce vedou k významnému nárůstu zaměstnanosti, podobně jako je tomu při přílivu nezaměstnaných do níže kvalifikovaných pozic.

Zvyšování kvality práce a její neustálé zlepšování mohou podle EU vést:

- ke zvýšení trvání pracovních míst a k zvýšení tvorby práce, zároveň také ke snižování rizik ztráty práce, nezaměstnanosti či sociální exkluzi;
- k vylepšení pracovních vztahů (což pozitivně přispívá k produktivitě, protože se zlepši pracovní úsilí pracovníků, jejich výkonnost a oboustranná korektnost v pracovních vztazích);
- ke zlepšení adaptability a zaměstnatelnosti lidských zdrojů, a to obzvláště investováním do kvality vzdělání, což je důležité právě u nízkokvalifikovaných osob;
- k tvorbě nových pracovních příležitostí na trhu práce, kde mohou nalézt uplatnění starší lidé a lidé se zdravotním postižením (nárůstem atraktivnějších zaměstnání);
- k vylepšení podnětů pro aktivní spoluúčast na trhu práce, a to z důvodu zlepšení vyváženosti profesního a rodinného života, což napomůže k vyššímu uplatnění (na trhu práce) žen a zdravotně postižených. Sníží se také diskriminace a zkvalitní se integrace slabší části pracovní síly do produktivního a sociálního procesu (European Communities, 2002).

Zlepšování kvality práce na trhu práce v Evropě je také předpokladem pro pozdější redukci mezer ve věku, pohlaví a kvalifikaci na trhu práce, které tvoří bariéru ve vylepšování situace trhu práce v EU. Pro zlepšení kvality trhu práce je nezbytné pokračovat v strukturálních změnách probíhajících na makroekonomické úrovni. Zákonitosti trhu práce, které byly zpozorovány v EU, ještě neodrážejí kvalitu ambiciózních projektů přijatých na zasedáních v Lisabonu, Stockholmu a Barceloně. Některé oblasti pracovní síly jsou i nadále zlehčovány a nejsou naplno využívány. Beze změn zaměřených na posilování trhu práce, může dojít ke stagnaci pracovních trhů. Zvyšování kvality práce (jako jeden z nových způsobů ovlivňování trhu práce) je nutné v celé Evropě, aby došlo k propojení záměrů plné zaměstnanosti a sociální inkluze definovaných na zasedání v Lisabonu. Zlepšování kvality práce je nezbytné pro dokončení strukturálních změn, pozvednutí flexibility trhu práce a je předpokladem pro udržitelný růst produktivity práce. Nutno však poznamenat, že v případě kvality práce nesmí jít jen o „dočasnou politiku“, kterou lze uplatňovat pouze v době ekonomického rozmachu a v momentě úpadku se stává nepatřičnou. Růst zaměstnanosti v budoucnu výrazně závisí na rozhodném posilování kvality práce v praxi a posilování spojitosti mezi kvalitou a kvantitou tvorby pracovních příležitostí (tamtéž).

2.3 Změny a vývoj ve struktuře zaměstnanosti v transformačním období

Počátkem 90. let došlo odchodem podstatné části tzv. pracujících důchodců²³ do starobního důchodu k výraznému snížení míry ekonomické aktivity, což přispělo k nižšímu napětí na trhu práce, dočasně udrželo nižší míru nezaměstnanosti a umožnilo růst celkové zaměstnanosti v ČR v letech 1990 až 1993. V dalších letech zaměstnanost vykazovala již klesající trend. Podle údajů Výběrového šetření pracovních sil bylo v roce 2002 v České republice průměrně zaměstnáno 4 796,0 tis. osob, což představuje snížení průměrné zaměstnanosti v průběhu deseti let (1993 - 2002) o 77,5 tis. osob (viz tabulka 5).²⁴

²³ přibližně čtvrt miliónu osob, což v té době představovalo cca 5 % pracovní síly

²⁴ V dílčí studii „Stav a struktura zaměstnanosti a vývojové tendence (v poptávce po práci)“, v rámci okruhu „Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti“ byly pro analýzu stavu a trendů zaměstnanosti ČR, komparaci se

Tabulka 5 Vývoj celkové a sektorové zaměstnanosti v ČR v období let 1993 až 2002 v tis.

zaměstnaní v NH	1993	1995	1997	1998	2000	2002	index 02/93
celkem	4 873,5	4 962,0	4 936,5	4 865,7	4 731,6	4 796,0	98,4
z toho							
zemědělství	375,0	325,7	284,4	267,0	240,7	228,3	60,9
průmysl	2 092,9	2 076,3	2 031,3	1 991,9	1 868,4	1 900,8	90,8
služby	2 405,6	2 558,2	2 618,7	2 605,7	2 620,0	2 663,2	110,7

Pramen: VŠPS, 1993 až 2002, ČSÚ

Primární sféra národního hospodářství (zemědělství a lesnictví) se na roční průměrné zaměstnanosti ve státě podílela 4,8 %, sekundární sféra (průmysl a stavebnictví) 39,6 %, podíl terciární sféry (ostatní odvětví národního hospodářství) dosáhl úrovně 55,5 %. Vlivem strukturálních změn národního hospodářství počet osob zaměstnaných v primární sféře ekonomiky od roku 1993 průběžně klesal až do roku 2001. V roce 2002 zaznamenala tato sféra národního hospodářství po dlouhé době mírný nárůst, který byl způsoben meziročním zvýšením počtu pracovních míst v zemědělství (+6,5 tis. zaměstnaných osob). Klesající trend v počtu pracovních míst je charakteristický i pro odvětví sekundární sféry ekonomiky, kde se za sledované období počet zaměstnaných osob snížil o 192,0 tis. osob. Snižování zaměstnanosti v průmyslu v ČR probíhá průběžně²⁵ (vyjma zpracovatelského průmyslu, kde počet zaměstnaných osob narůstá od roku 2001), ve stavebnictví se počet zaměstnaných osob naopak zvýšil o 1,1 %. Pro Českou republiku ale nadále zůstává typická mimořádně vysoká míra zaměstnanosti v sekundární sféře. Z odvětvového hlediska patří v České republice k největším zaměstnavatelům již tradičně zpracovatelský průmysl, kde pracuje 27,7 % všech zaměstnaných, následuje obchod s třináctiprocentním podílem na průměrné zaměstnanosti a nakonec stavebnictví (8,9 %).

K rozsáhlým přesunům pracovních sil v našem národním hospodářství došlo bezprostředně po změně politických poměrů na přelomu let 1989 a 1990. V průběhu sledovaného desetiletého období klesl počet zaměstnaných v primární a sekundární sféře národního hospodářství o 338,7 tis. osob, což v těchto dvou sektorech představuje úbytek pracovních míst od původního stavu téměř 14 %. K úbytku pracovních míst v primární a sekundární sféře dochází v celé vyspělé Evropě. V České republice nastala nejdramatičtější změna ve snížení počtu pracovních míst v průběhu relativně krátkého období posledních deseti let právě v primární sféře ekonomiky. Tempo poklesu pracovních míst v této sféře našeho národního hospodářství není porovnatelné s žádnou vyspělou zemí Evropy. Počet pracovních míst v zemědělství a lesnictví České republiky klesl oproti původnímu stavu z roku 1993 téměř o 40 %.²⁶ Pracovní síla uvolněná z prvních dvou sektorů národního hospodářství nacházela zčásti uplatnění v postupně se rozvíjejících odvětvích terciární sféry,

situací v EU (data Eurostatu a OECD) a sladění s ostatními dílčími studii projektu použita data výběrových šetření pracovních sil ČSÚ. V porovnání např. s podnikovým výkaznictvím zahrnují svojí koncepcí mnohem širší okruh zaměstnaných, resp. obsazených pracovních míst a i přes poměrně značné podhodnocování dat v oficiálních statistikách práce o absolutní úrovni zaměstnanosti v české ekonomice zůstávají dosavadní publikovaná data o dynamice zaměstnanosti na bázi výběrových šetření pracovních sil zkrácena jen velmi mírně (podrobněji viz Metodická příloha).

²⁵ V průběhu devadesátých let ubylo v sekundární sféře ekonomiky ČR přibližně 400 tis. pracovních míst, což představuje pětinu až šestinu původního stavu. Tato dynamika ovšem odpovídá vývoji např. v Německu, Finsku, Řecku, Švédsku či Velké Británii, tedy v zemích, které netvrdí, že by v posledním desetiletí prováděly zásadní hospodářskou transformaci. (Pikner, 2003).

²⁶ K tak výraznému poklesu zaměstnanosti v primární sféře ČR přispěla i skutečnost, že v procesu transformace se od jednotných zemědělských družstev osamostatňovaly (před rokem 1989 přidružené) celky vykazující ekonomickou činnost v sektoru průmyslu či služeb.

kde se počet pracovníků zvýšil téměř o jedenáct procent. V průběhu sledovaného období činil průměrný roční nárůst pracovních míst v této sféře ekonomiky České republiky 32,3 tis. pracovních míst, přičemž největší intenzity dosahoval v první polovině devadesátých let. Po pěti letech snížení intenzity tvorby nových pracovních míst v sektoru služeb došlo v roce 2002 k opětovnému nárůstu zaměstnanosti a počet zaměstnaných osob ve třetím sektoru se meziročně zvýšil téměř o 42 tis. pracovníků.

Míra zaměstnanosti ČR dosahovala v roce 2002 65,5 % a v průběhu deseti let se vyvíjela klesajícím trendem. Na základě dat OECD je ČR v celkové míře zaměstnanosti srovnatelná s vyspělými zeměmi EU a OECD (viz tabulka 6).

T a b u l k a 6 Míra zaměstnanosti v ČR a vybraných zemích EU a OECD 2001

	1997	1998	1999	2000	2001	rozdíl podílů 02-97, (p.b.)
ČR	68,7	67,5	65,9	65,2	65,3	-3,4
EU (15)	60,9	61,7	62,6	63,8	64,1	3,2
OECD (celkem)	65,0	65,2	65,5	65,8	65,3	0,3
Rakousko	67,2	67,4	68,2	67,9	67,8	0,6
Německo	63,8	64,7	65,4	66,3	65,9	2,1
Belgie	57,0	57,3	58,9	60,9	59,7	2,7
Dánsko	75,4	75,3	76,5	76,4	75,9	0,5
Slovensko	61,1	60,5	58,1	56,8	56,9	-4,2
Maďarsko	52,7	53,8	55,7	56,4	56,6	3,9
Polsko	58,8	58,9	57,5	55,0	53,5	-5,3

* % z populace ve věku 15 - 64 let

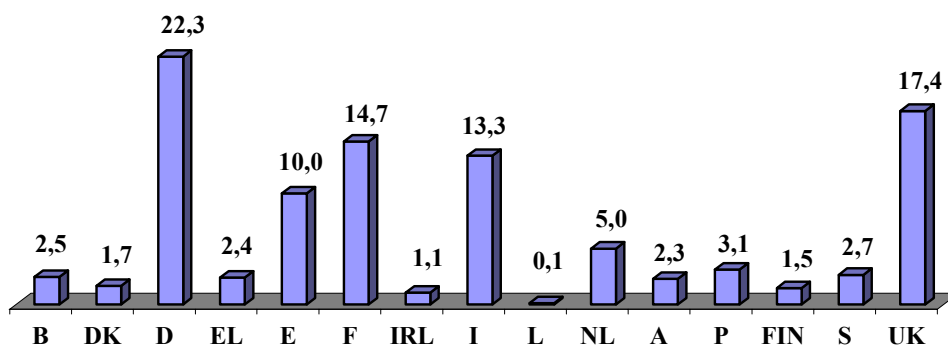
Pramen: Labour Force Statistics 1981 - 2001, OECD

Data o zaměstnanosti Evropské unie se různí a na základě rozdílných metodik jednotlivých institucí sledujících ukazatele vývoje trhu práce. Vycházejme však z předpokladu, že ačkoliv se tato data různí, trendy jednotlivých ukazatelů trhu práce si zachovávají totožný směr a dynamiku. Podle dat OECD v letech 1993 až 2001 si zaměstnanost v EU zachovávala pozvolný stoupající trend. Oproti roku 1993 se v roce 2001 zvýšil počet zaměstnaných osob ve všech patnácti členských státech EU. Ze zemí OECD došlo ke snížení počtu zaměstnaných osob v Japonsku a (z přistupujících zemí) v ČR a Polsku. Objem zaměstnaných osob na Slovensku se sice od roku 1993 mírně zvýšil, podstatně se ale snížila míra zaměstnanosti. Pokles míry zaměstnanosti můžeme sledovat téměř u všech členských zemí OECD, které jsou zároveň přistupujícími státy do EU.²⁷

Podle dat Eurostatu bylo v roce 2002 v Evropské unii celkově zaměstnáno 162 974 tis. osob. Podíl jednotlivých členských zemí na tomto objemu zaměstnaných osob znázorňuje graf 4.

²⁷ Česká republika, Maďarsko, Polsko, Slovensko

Graf 4 Podíly členských zemí na celkové zaměstnanosti EU v roce 2002



Pramen: Labour Force Survey Principal results 2002, EU and AFTE countries, 2002

2.3.1 Zaměstnanost mužů a žen

Počet zaměstnaných mužů v ČR je v průběhu sledovaného období tradičně vyšší než počet zaměstnaných žen, v průměru o 622,9 tis. Toto **rozpětí** od roku 1993 průběžně narůstalo a svého maxima dosáhlo v roce 1998 (rozdíl: o 648,1 tis. zaměstnaných mužů více než žen). Poté se tento rozdíl mezi počtem zaměstnaných mužů a žen až do roku 2000 mírně snižoval, od roku 2001 však rozpětí opětovně narůstá. V roce 2002 tvořili pracující muži 56,7 % všech zaměstnaných osob a ženy 43,3 %. Podíl žen na celkové zaměstnanosti v NH se rychle snižuje a tento klesající trend probíhá již od roku 1987. V tomto směru se naše ekonomika vyvíjí výrazně proti trendu hospodářsky vyspělých zemí Evropské unie. V EU není v současnosti jediná země, v níž by se podíl žen na zaměstnanosti v průběhu dvaceti let snížil. (Pitner, J., 2003). **Podíl zaměstnaných mužů**²⁸ meziročně mírně vzrostl a po deseti letech dosáhl v roce 2002 své úrovně z roku 1993 (54,5 %), přičemž kulminoval v roce 1996 (55,9 %). **Podíl zaměstnaných žen**²⁹ v průběhu deseti let naopak mírně poklesl na úroveň 39,5 % (2002). Maximální podíl pracujících žen ve sledovaném období byl zaznamenán v roce 1998 (50,2 %). Vývoj podílu zaměstnaných mužů a žen svojí dynamikou kopíruje vývoj podílu zaměstnaných osob na celkovém počtu obyvatel, přičemž vývoj podílu zaměstnaných mužů je dynamičtější co do intenzity meziročních změn.

Podle dat OECD v průběhu let 1993 až 2001 došlo ke snížení zaměstnanosti žen³⁰ jen v několika zemích Evropské unie, a to konkrétně ve Finsku (snížení o 1,1 p.b. na 47,8 % všech zaměstnaných), Velké Británii (mírný pokles podílu žen na zaměstnanosti, 45,1 %) a ve Švédsku (kde se podíl žen velmi nepatrně snížil na 48,0 %). Jak v ČR, tak i v sousedících přístupujících zemích došlo k poklesu zaměstnanosti žen; v Maďarsku klesl podíl žen na celkové zaměstnanosti (45,3 %) v průběhu uvedeného období o 1,1 p.b., v ČR se propadl o 0,7 p.b. zastavil na 44,0 % podílu žen na celkové zaměstnanosti a v Polsku mírně klesl na 45,1 % podíl. Z uvedených států je podíl žen na zaměstnanosti v civilním sektoru nejnižší právě v České republice a udržuje si klesající trend.

Kvalifikační struktura žen

Nejvyšší zastoupení pracujících žen na trhu práce ČR nalezneme v kvalifikační kategorii nižších administrativních pracovníků, kde tvoří až 77,2 %. Následují pak kategorie provozních pracovníků (65,5 %), technického a zdravotnického personálu (52,0 %) a vědeckých a odborných pracovníků (51,3 %). Naopak nejnižší zastoupení žen nalezneme

²⁸ na celkové populaci mužů

²⁹ na celkové populaci žen

³⁰ v civilním sektoru

mezi příslušníky armády (2,0 %), obsluhou strojů a zařízení (25,0 %) a na vedoucích a řídicích pozicích (25,8 %). Zajímavým zjištěním je skutečnost, že **ačkoliv se podíl zaměstnaných žen ve většině kategorií zaměstnání v průběhu deseti let snížil, jejich zastoupení mezi nekvalifikovanými a pomocnými pracovníky je nadále vysoké**, v roce 2002 dokonce kulminovalo na úrovni 61,5 % (v období 1993 až 2002).

V porovnání s EU, kde zastoupení žen mezi nekvalifikovanými pracovníky klesá, je v ČR podíl žen v této kategorii KZAM o 9,4 procentních bodů vyšší.³¹ V EU tvořily ženy nadpoloviční většinu jen ve dvou kategoriích: nižší administrativa (68,5 %) a provozní pracovníci (68,0 %). Oproti EU se prefeminizace v ČR objevuje i v profesích vědeckého směru, což ale spíše souvisí s nízkou úrovní mezd v těchto profesích.

Sektorová gender segregace

Transformací ekonomiky dochází v České republice k postupnému snižování rozdílů mezi odvětvovou strukturou zaměstnanosti mužů a žen. Klesající podíl zaměstnanosti žen se však projevuje i na snižujícím se podílu žen na sektorové zaměstnanosti. Zaměstnanost žen v prvním sektoru národního hospodářství (zemědělství a lesnictví) kopíruje trend rychle klesající zaměstnanosti v této oblasti ekonomiky ČR, v průběhu deseti let se snížila téměř o 4,7 p.b. V roce 2002 tvořily ženy 31,1 % osob zaměstnaných v prvním sektoru ekonomiky. Dominantní postavení mužů je typické také pro druhý sektor NH (průmysl a stavebnictví), kde zaměstnané ženy tvoří 30,0 % (oproti roku 1993 pokles o 3,3 p.b.). Nadpoloviční podíl zastávají ženy ve třetím sektoru NH (služby a ostatní odvětví), kde v roce 2002 tvořily 53,8 %. Typičnost zaměstnanosti žen právě v této široké oblasti ekonomiky dokresluje i nejméně dynamický propad zaměstnanosti žen, v průběhu posledních deseti let se podíl zaměstnanosti žen v sektoru služeb snížil o 0,5 p.b.

Zastoupení pracujících mužů ve většině odvětví s dříve dominantním podílem zaměstnaných žen výrazně roste. Nejdynamičtější vývoj ve struktuře zaměstnanosti mužů a žen nastal v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví, kde v roce 1993 ženy tvořily 68 % zaměstnaných v tomto odvětví, v roce 2002 jejich podíl klesl na 58,5 %. Ve zdravotnictví tvoří zaměstnané ženy i nadále vysokých 78,9 %, ve školství představují ženy 75,0 % průměrné zaměstnanosti v tomto odvětví. Lze tudíž konstatovat, že odvětví školství a zdravotnictví - co do podílu zaměstnaných žen - již tradičně zůstávají převážně „ženskými odvětvími“, což je do určité míry spjato právě s nízkou úrovní mezd kvalifikovaných pedagogických pracovníků a zdravotnického personálu. Největší nárůst podílu zaměstnaných žen na průměrné zaměstnanosti byl zjištěn ve veřejné správě, kde tento relativní ukazatel vzrostl v průběhu sledovaného období o více než 9,6 p.b. na současných 43 %. **Školství a veřejná správa jsou jediná dvě odvětví našeho národního hospodářství, kde se podíl zaměstnaných žen v průběhu transformačního období nesnižuje, resp. roste.**

V porovnání s ČR není pro Evropskou unii typický pokles v celkové zaměstnanosti žen. Podle dat Eurostatu v EU tvořily ženy v roce 2001 33,3 % osob zaměstnaných v zemědělství a lesnictví (v ČR činil tento podíl 30,0 %), od roku 1996 jejich podíl klesl o 1,0 p.b. Klesající trend zaměstnanosti žen (v EU) přetrvává i v průmyslu a stavebnictví, kde jejich pracovní aktivita v průběhu sledovaných pěti let klesla o 0,3 p.b. na 22,5 % (2001). V porovnání s touto skutečností je pro ČR typičtější vyšší zaměstnanost žen v sekundárním sektoru NH. V roce 2001 v ČR tvořily ženy 30,7 % osob zaměstnaných v průmyslu a stavebnictví, kdežto v EU ženy dosahovaly 22,5 % podíl. Jak pro ženy v ČR, tak pro ženy v EU je typická zaměstnanost v terciární sféře ekonomiky. V roce 2001 ženy v EU tvořily 52,0 % zaměstnaných v sektoru služeb (ČR - 53,8 %) a od roku 1996 jejich podíl stoupl téměř o 1,0 p.b. Nutno poznamenat, že shodnost v klesajícím trendu zaměstnanosti žen v primárním

³¹ rok 2001

a sekundárním sektoru České republiky a EU je narušena intenzitou snižování zaměstnanosti (rušení pracovních míst v (převážně) primárním a sekundárním sektoru - nejen žen - je v ČR několikanásobně dynamičtější), naopak tvorba nových pracovních míst v terciární sféře je v ČR dosti poddimenzována.

Dynamiku vývoje zaměstnanosti mužů a žen v jednotlivých odvětvích ekonomiky EU můžeme sledovat na základě pětiletého období (1996 - 2001). Podle údajů Eurostatu v roce 2001 tvořily ženy podstatnou většinu (69,1 %) v oblasti „ostatní služby“³² a jejich podíl ve sledovaném období stoupal. V EU tvořily ženy nadpoloviční většinu (53,4 %) v odvětví „pohostinství a ubytování“, dále následují odvětví „peněžnictví a pojišťovnictví“ (48,7 %), „obchod s nemovitostmi a služby pro podniky“ (44,3 %) a „veřejná správa“ (42,5 %). Na rozdíl od situace v ČR (kde klesla zaměstnanost žen v drtivé většině odvětví, vyjma veřejné správy, školství a ostatních veřejných a sociálních služeb), v EU klesla zaměstnanost žen (1996 - 2001) jen v následujících odvětvích: „zemědělství a lesnictví“ (33,3 % podíl v roce 2001), zpracovatelském průmyslu³³ (28,4 %), stavebnictví (8,6 %) a obchodu s nemovitostmi (44,3 %).

2.3.2 Vzdělanostní skladba zaměstnaných

Z hlediska vzdělanostní skladby zaměstnaných bylo v ČR v roce 2002 13,2 % pracovních míst obsazeno vysokoškolsky vzdělanými osobami, 36,0 % středoškoláky, největší podíl pracovních míst (43,4 %) byl již tradičně určen pro skupinu osob s výučním listem a jen 7,3 % pro nekvalifikované osoby se základním vzděláním. Progresivní trend byl zaznamenán ve zvyšování vzdělanostní úrovně zaměstnaných osob. Oproti roku 1993 se zvýšil podíl zaměstnaných osob se středním odborným vzděláním s maturitou na celkovém počtu pracujících o 5,6 p.b., podíl vysokoškolsky vzdělaných osob na celkové zaměstnanosti vzrostl o 2,7 p.b. Největší propad v podílu na celkové zaměstnanosti zaznamenala skupina zaměstnaných osob se základním vzděláním, její podíl na celkovém počtu pracujících klesl o 6,0 p.b. Jak uvádí ve své analýze Pitner, nová pracovní síla nastupující na trh práce v průběhu devadesátých let ze škol má vyšší vzdělání než ta, která z trhu práce odchází do starobního důchodu. Nejdynamičtější vývoj ve zvyšování vzdělanostní úrovně je možno sledovat u zaměstnaných žen. Podíl žen se středním odborným vzděláním s maturitou na celkové zaměstnanosti vzrostl o 0,2 p.b. na úroveň 52,6 %, podíl žen s vysokoškolským vzděláním na celkové zaměstnanosti vzrostl od roku 1993 o 3,9 p.b., na 39,3 %. Ke zlepšení vzdělanostní skladby zaměstnanosti dále paradoxně přispívá i zhoršující se situace na trhu práce. Zájem zaměstnavatelů je soustředěn převážně na kvalifikované pracovní síly, takže nekvalifikovaná pracovní síla je z trhu práce postupně vytěsňována a ocitá se v nezaměstnanosti. Největší skupinu nezaměstnaných osob již tradičně v České republice tvoří osoby se základním a středním odborným vzděláním bez maturity. Skupina osob této vzdělanostní kategorie (základní a nižší odborné vzdělání) se na roční průměrné nezaměstnanosti České republiky v průběhu sledovaných deseti let podílí průměrně 71 %.

Ze současné věkové skladby pracovníků v národním hospodářství ČR lze odvodit, že trend směřující k rychlému zvyšování vzdělanostní úrovně pracovní síly bude pokračovat i v budoucnosti, i když snad s nižší dynamikou. Dojde k dalšímu výraznému snížení počtu zaměstnaných pouze se základním vzděláním,³⁴ stavy vyučenců budou stagnovat, zatímco počty pracujících s úplným středním vzděláním s maturitou či vysokoškolským vzděláním dále porostou. V této souvislosti si lze položit otázku, „jak dlouho může v ČR fungovat strategie investorů založená na využívání levné a často nepříliš kvalifikované pracovní síly a

³² „ostatní služby“ = školství, zdravotnictví a ostatní služby

³³ V ČR ženy ve zpracovatelském průmyslu tvoří podstatně větší podíl (38 % v roce 2002) zaměstnaných osob.

³⁴ Během příštích deseti let jejich stav pravděpodobně klesne až na polovinu.

v čem vlastně z dlouhodobého hlediska spočívá přínos těchto investic pro stát“ (Pitner, J., 2003).

V EU tvořily osoby se základním vzděláním 28,3 % (2001) všech zaměstnaných, největší podíl (45,6 %) pracovních míst bylo obsazeno pracujícími se středním vzděláním (vč. bez maturity) a vysokoškolsky vzdělané osoby tvořily 23,9 % všech zaměstnaných. V průběhu let 1999 až 2001 se podíl vysokoškolsky vzdělaných osob na zaměstnanosti EU zvýšil o 1,0 p.b., dynamika zvyšování podílu osob se středním vzděláním (vč. bez maturity) představovala nárůst o 0,8 p.b. V roce 2001 tvořily ženy 39,5 % všech zaměstnaných osob v EU se základním vzděláním (v ČR tento podíl dosahoval 57,2 %). Ve vzdělanostních kategoriích vyšších než základní, je Česká republika prakticky srovnatelná s průměrem EU. Ženy v EU se středoškolským vzděláním tvořily 44,3 % všech pracujících této vzdělanostní kategorie (ČR - 42,6 %) a ženy s vysokoškolským vzděláním 45,3 % zaměstnaných této kategorie (ČR - 39,3 %). V rámci zemí EU vykazují nejvyšší procento zaměstnaných žen s vysokoškolským vzděláním Belgie (39,5 %), skandinávské země Finsko (38,3 % všech žen) a Švédsko (33,9 %). Následuje Španělsko (35,5 %), Irsko (31,3 %) a Velká Británie (27,8). V komparaci s členskými zeměmi EU vykazuje Česká republika nejnižší procento (11,2 %) zaměstnaných žen s vysokoškolským vzděláním. Naproti tomu situace u mužské části zaměstnané vysokoškolsky vzdělané populace není tak dramatická, v ČR (13,2 % zaměstnaných mužů s VŠ vzděláním) je srovnatelná se situací v Itálii (10,8 %) a Portugalsku (7,6 %).

2.3.3 Struktura zaměstnanosti podle vybraných znaků

Bližší představu o vývoji stavu a struktury zaměstnanosti České republiky v průběhu sledovaného desetiletého období transformace a restrukturalizace získáme analýzou vývoje vybraných ukazatelů zaměstnanosti (viz tabulka 7). Z hlediska **věkové struktury** zaměstnaných došlo k nejmarkantnějšímu zvýšení počtu pracujících v kategorii starších pracujících. Jejich téměř sedmiprocentní podíl na celkové roční průměrné zaměstnanosti v roce 1993 vzrostl do roku 2002 o 3,8 p.b. (viz následující kapitola). V roce 2002 tvořili starší pracovníci již 10,3 % všech zaměstnaných. Naproti tomu u mládeže (věková skupina 15 až 19 let) klesá zároveň se snížením ekonomické aktivity této věkové skupiny i její podíl na zaměstnanosti. Podíl mládeže na celkové zaměstnanosti se v roce 2002 oproti roku 1993 propadl více než šestinásobně. V současné době netvoří česká mládež ani jednaprocentní podíl z celkového počtu pracujících. Uvedený propad je mj. způsoben stárnutím českého obyvatelstva a nárůstem ekonomické neaktivity studentů převážně středních a vysokých škol. V průběhu uvedených deseti let se počet mladých lidí ve věku 15 až 19 let snížil o více než čtvrtinu a jejich podíl na obyvatelstvu starších 15 let klesl téměř o 3,3 p.b. na současných 7,7 %.

T a b u l k a 7 Vývoj vybraných ukazatelů zaměstnanosti 1993 - 2002

	1993 (v tis.)	podíly z celku (v %)	2002 (v tis.)	podíly z celku (v %)	index 02/93	rozdíl podílů 02-93 (p.b.)
zaměstnaní celkem	4 873,5		4 796,0		98,4	
z toho ženy	2 138,1	43,9	2 076,4	43,3	97,1	-0,6
z celku						
osoby se ZPS	207,2	4,3	95,1	2,0	45,9	-2,3
z toho TZP	39,2	0,8	14,2	0,3	36,2	-0,5
starší pracovníci (55-64 let)	315,0	6,5	491,9	10,3	156,2	3,8
mládež (15-19 let)	284,9	5,9	42,5	0,9	14,9	-5,0
mající druhé (další) zaměstnání	251,0	5,2	116,0	2,4	46,2	-2,8
úvazek na dobu neurčitou nebo jako podnikatel	4 629,6	95,0	4 424,6	92,3	95,6	-2,7
úvazek na dobu určitou	243,9*	5,0	331,9	6,9	136,1	1,9
na plnou pracovní dobu	4 406,8	90,4	4 526,9	94,4	102,7	4,0
na zkrácenou pracovní dobu	312,0	6,4	231,2	4,8	74,1	-1,6
z toho podzaměstnaní	56,2	1,6	31,6	0,7 ³⁵	56,2	-0,9

* Práce dočasná, příležitostní a sezónní
Pramen: VŠPS, 1993, 2002, ČSÚ

V roce 2002 se z celkového ročního průměrného počtu zaměstnaných osob věnovala výkonu **druhého (dalšího) zaměstnání** necelá tři procenta zaměstnaných osob. V porovnání s rokem 1993 se podíl osob vykonávajících více než jedno zaměstnání snížil o 2,8 p.b. V České republice dochází k poklesu výkonu více než jednoho zaměstnání průběžně od počátku sledovaného období.

Z hlediska **forem zaměstnávání** v České republice v průběhu transformačního období dominuje pracovní poměr na dobu neurčitou. Přestože počet osob zaměstnaných na dobu neurčitou za deset let mírně klesl (na úkor mírně narůstajících úvazků na dobu určitou³⁶), pracovní úvazky na dobu neurčitou tvoří i nadále více než devadesátiprocentní podíl ze všech úvazků v hlavním zaměstnání. Na plnou pracovní dobu ve svém jediném nebo hlavním zaměstnání pracovalo průměrně téměř 95 % všech zaměstnaných. Podíl pracujících na plnou pracovní dobu se oproti roku 1993 mírně zvýšil.

Z uvedené tabulky obsahující časovou komparaci vybraných ukazatelů zaměstnanosti dále vyplývá, že v ČR dochází i k poklesu zaměstnanosti na **zkrácenou pracovní dobu**. V současné době pracuje na zkrácenou pracovní dobu jenom 4,8 % všech zaměstnaných, v průběhu deseti let se podíl takto zaměstnaných lidí na celkové zaměstnanosti snížil o 1,6 p.b. Z pohledu míry využívání této formy pružného zaměstnávání se Česká republika vyvíjí opačným směrem než je trend v ekonomicky vyspělých zemích.³⁷ Příčiny poklesu zaměstnanosti na zkrácenou pracovní dobu a stále nedostačujícího zájmu o práci na kratší pracovní úvazek u našich pracovníků můžeme najít v nízkých reálných výdělcích

³⁵ V roce 2001 tvořil podíl podzaměstnaných na celkové zaměstnanosti v NH 1,3 %. Výrazný meziroční pokles (2002 - 2001) byl pravděpodobně způsoben metodickou úpravou zjišťování dat v rámci VŠPS, kdy byl vypuštěn ze sledování jeden z hlavních důvodů práce na zkrácenou pracovní dobu (dále jen ZPD) „z iniciativy zaměstnavatele“ (počtem odpovědí nejvýznamnější důvod práce na ZPD).

³⁶ Uzavírání opakovaných krátkodobých pracovních poměrů na dobu určitou v regionech ČR v poslední době vzrostlo. Podle názorů expertů úřadů práce vede zaměstnavatele k tomuto jednání obzvláště jednoduchost ukončení takového pracovního poměru a nevyplácení odstupného zaměstnanci (Bruthansová, D., 2001)

³⁷ Práce na zkrácenou pracovní dobu se nejvíc využívá v Nizozemsku, kde je tímto způsobem zaměstnáno 42,2 % všech zaměstnaných, dále ve Velké Británii (24,8 %) a Švédsku (22,8 %).

z částečných úvazků³⁸ a v - z tohoto pohledu - antiproduktivním a nemotivujícím systémem distribuce sociálních dávek. Z provedených analýz výzkumů (VÚPSV, 2003), že **pro specifické skupiny osob na trhu práce České republiky je částečná ekonomická aktivita méně vhodná než plná neaktivita.**

Z ročního průměrného počtu osob pracujících na zkrácenou pracovní dobu (231,2 tis. osob) bylo klasifikováno jako **podzaměstnaní** 13,7 % pracujících osob. Přestože z dat uvedených v tabulce 7 vyplývá, že podzaměstnanost v ČR klesla v průběhu sledovaného období o 0,9 p.b. (na úroveň 0,7 % podzaměstnaných ze všech zaměstnaných, 2002), skutečnost je taková, že pokles podzaměstnanosti v porovnání s přecházejícími léty souvisí s metodickou změnou náplně charakteristiky této kategorie. Do roku 2002 patřily do kategorie „podzaměstnaní“ osoby, které pracovaly na kratší dobu, než je normální pracovní doba nedobrovolně a které během referenčního období hledaly práci nebo byly připraveny pro další práci. Od roku 2002 do této kategorie spadají jen osoby pracující ve svém hlavním zaměstnání na částečný úvazek nebo méně než 40 hodin, ale přejí si pracovat vyšší počet hodin než ve stávajících zaměstnáních.

Podobně, jako klesl počet osob vykonávajících druhé (další) zaměstnání, rapidně **klesla i zaměstnanost osob se změněnou pracovní schopností.** Celkový počet osob se změněnou pracovní schopností³⁹ (dále jen ZPS) se v průběhu deseti let snížil téměř o čtvrtinu, přičemž jejich zaměstnanost v ČR klesá od roku 1993. Podíl zaměstnaných osob se ZPS na celkové zaměstnanosti ČR se v roce 2002 oproti roku 1993 snížil o 2,3 p.b., podíl zaměstnaných osob s těžkým postižením zdraví se za toto období snížil o 0,5 p.b. Podíl nezaměstnaných osob této specifické skupiny osob na trhu práce na celkové nezaměstnanosti se ale naopak snížil. V roce 2002 se osoby se ZPS podílely na celkové průměrné roční nezaměstnanosti téměř deseti procenty. Tento paradox je způsoben **poklesem ekonomické aktivity osob se zdravotním handicapem,** což je do značné míry způsobeno sníženou preferencí práce na zkrácený pracovní úvazek. I lidé se zdravotním postižením v České republice raději volí úplnou ekonomickou neaktivitu než alespoň částečné zaměstnání. V ČR již dlouhodobě přetrvává nedostačující tvorba pracovních míst na plný nebo částečný úvazek vhodných pro osoby se zdravotním handicapem. Pokles zaměstnanosti osob se změněnou pracovní schopností je dále částečně v ostrém rozporu s implementovanými podpůrnými a stimulačními mechanismy, které mají za cíl pozitivně motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání lidí se zdravotním handicapem⁴⁰ (viz následující kapitola). Postavení postižených lidí na našem trhu práce je nelehké a po sklouznutí do dlouhodobé nezaměstnanosti jim také hrozí případný propad do sociální a ekonomické krize.

2.3.4 Obtížně zaměstnatelní

Pokles zaměstnanosti určitých vybraných skupin osob na trhu práce (viz kapitola 2.3.3) ve vyšší míře ohrožuje převážně tzv. obtížně zaměstnatelné skupiny osob na trhu práce. Rizikovitost těchto skupin osob narůstá v případě ztráty zaměstnání a lze jimi (dle expertů vybraných úřadů práce) „označit všeobecně, bez ohledu na regionální rozdílnosti a

³⁸ Z výzkumu provedeného VÚPSV (VÚPSV, 2000c) v roce 2000 zásadní většina (90 %) respondentů pracujících na částečný úvazek uvedla výši svého měsíčního příjmu pod hranici 10 000 Kč, zatímco průměrná mzda v tomto období dosahovala téměř 13 500 Kč.

³⁹ nad 15 let

⁴⁰ Důvodem malého zájmu zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se ZPS je zejména obava z problémů spojených s legislativní ochranou těchto pracovníků, které pro zaměstnavatele vyplývají ze Zákoníku práce. (Kotíková, J., 2003)

momentální situaci na trhu práce, následující skupiny⁴¹ (Kotíková, J., 2003⁴²):

- občané se zdravotním postižením,
- absolventi škol a mladiství uchazeči o zaměstnání,
- osoby společensky nepřizpůsobené, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou,
- nekvalifikované osoby,
- osoby pečující o děti do věku 15 let,
- vyšší věkové kategorie,
- osoby bydlící v okrajových částech okresu s omezenou dopravní obsluhností.

Problematická situace osob těchto skupin při hledání vhodného zaměstnání se ještě více komplikuje kumulací handicapů. Podle dosavadních zkušeností úřadů práce se nejčastějšími kumulacemi handicapů ukazují být (tamtéž):

- vyšší věk - nevyhovující zdravotní stav,
- vyšší věk - nedostatečná kvalifikace,
- nízká kvalifikace - vyšší věk - zdravotní omezení.

Osoby se zdravotním postižením

Jak již bylo uvedeno v předcházející kapitole, v průběhu posledních deseti let dochází v České republice k růstu ekonomické neaktivity občanů se zdravotním postižením. K návratu zdravotně postižených osob na trh práce nepřispěly ani právní úpravy, kterými byla přeformulována povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se sníženou pracovní schopností.⁴³ Jako hlavní problémy v povinném plnění zaměstnávat osoby se ZPS zaměstnavatelé uvádějí charakter činnosti neumožňující zaměstnávat osobu se ZPS a nedostatečnou kvalifikaci těchto osob. Problémem je nedostatek vhodných pracovníků se ZPS (VÚPSV, 2000). Z řad úřadů práce zaznívá, že podstatná část osob se ZPS je schopna pracovat pouze v určitých profesích (uklížečka či vrátný nebo mohou vykonávat lehké montážní práce na zkrácený úvazek) a jejich schopnost dojíždět za prací je silně omezena měrou postižení. S délkou nezaměstnanosti, resp. ekonomické neaktivity klesá jejich motivace

⁴¹ Pořadí skupin obtížně zaměstnatelných je odvislé od situace trhu práce v regionu (tzn. od celkové ekonomické situace dané oblasti, míře nezaměstnanosti, absolutního počtu uchazečů v těchto skupinách). Velkou roli hraje i návyk na nezaměstnanost u všech skupin.

⁴² Kotíková, J., 2003. „Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadů práce“ in Sirovátka, T., Mareš, P. (ed) 2003. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita.

⁴³ Podmínky povinného podílu byly naposled upraveny zákonem č. 474/2001 ze dne 29.11.2001 (s účinností od 1.1.2002), kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Tímto zákonem se změnila řada právních ustanovení mající vztah k problematice motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením včetně způsobu stanovení povinného podílu. Hlavní změny:

- Výše podílu i další podmínky, dosud řešené nařízením vlády č.228/2000 Sb., jsou nyní uvedeny přímo v zákonu.
- Změnila se výše podílu, a to z 5 % na 4 %, tj. změnil se i rozsah zaměstnavatelů, kterých se kvóta týká. Nyní se zákon vztahuje pouze na zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci. Zaměstnavatel plní svou povinnost zaměstnávat občany zdravotně postižené tímto způsobem si každého občana se ZPS s ZTP započítá do povinného podílu třikrát.
- Okruh subjektů, od nichž lze ke splnění podílu odebírat výrobky nebo jim zadávat výrobní programy, byl rozšířen.
- Výše odvodu do státního rozpočtu se změnil z 0,5násobku na 1,5násobku průměrné mzdy v národním hospodářství.
- Byla stanovena jedna kategorie subjektů zaměstnávajících převážně občany se změněnou pracovní schopností (dále jen ZPS) pro účely plnění povinného podílu jako subjekty zaměstnávající více jak 50 % zaměstnanců se ZPS (pozn. do roku 2002 bylo ve vládním nařízení stanoveno 55 %, v systému dotací 50 %).
- Změnil se způsob stanovení počtu osob se ZPS započítávaných do plnění povinného podílu formou odebírání výrobků nebo zadáváním výrobních programů, a to tak, že se celkový objem plateb bez DPH vydělí trojnásobkem průměrné mzdy za 1. až 3. čtvrtletí.

k hledání zaměstnání. Výše uvedený systém kvót (na základě provedených analýz) v ČR výrazně nepřispívá k růstu zaměstnanosti osob se ZPS.

Ve většině zemí EU je uvedený systém uplatňován a chápán jako pozitivní diskriminace.⁴⁴ Kvótní systém je uplatňován jednak s fondy (např. Francie, Německo, Rakousko) nebo bez fondů. Jeho účinnost je ovšem podmíněna souběžným fungováním řady dalších nástrojů⁴⁵ a opatření politiky zaměstnanosti včetně hmotné motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se ZPS. Klíčovými prvky politiky zaměstnanosti pro zdravotně postižené je vzdělávání, rekvalifikace, příležitosti k získání zkušeností v zaměstnání (zkušební doba, učení) a důraz na udržení pracovního místa i po vzniku zdravotních potíží. Řada zemí EU uplatňuje současně jak systém kvót, tak i antidiskriminační zákony. Finanční prostředky získané od „neplničů“ kvóty mohou být uplatňovány k podpoře zaměstnanosti osob se ZPS. V některých zemích EU (např. v Rakousku) jsou zaměstnavatelům, kteří překročí stanovenou kvótu, vypláceny i určité bonusy.

Absolventi a mladiství

Na počátku ekonomické transformace, kdy zaměstnavatelé měli značné starosti vyrovnat se s nestálými změnami, byli pro ně absolventi bez praktických zkušeností většinou přítěží. Pod vlivem společenských změn došlo v té době u mládeže vycházející za základních škol i u jejich rodičů k odklonu zájmu od většiny technických oborů a naopak prudce stoupl zájem o obory ekonomické (zejména manažerské a podnikatelské) a humanitní. Důvodem byla představa o širokých možnostech pracovního uplatnění a o vysokém finančním ohodnocení, především ve sféře bankovníctví a pojišťovnictví. Ukázalo se však, že tyto představy nebyly zcela opodstatněné. Když pak od roku 1996 začal podíl absolventů na celkovém počtu nezaměstnaných stoupat, nebyl tentokrát důvod pouze v nedostatku praktických zkušeností, nýbrž i v nevhodné profesní skladbě vycházejících absolventů (Červenková, A., Kotíková, J., 2001).

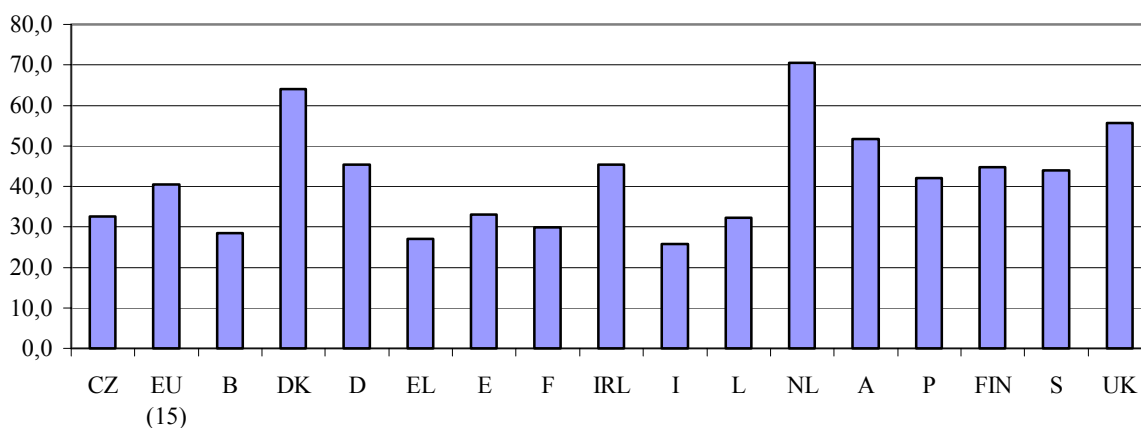
V České republice došlo v průběhu posledních deseti let k rapidnímu poklesu podílu mládeže (15 až 19 let) na celkové zaměstnanosti (viz předcházející kapitola). K příčinám obtížné zaměstnatelnosti absolventů je v případě mládeže nutné uvést i nemožnost nést hmotnou odpovědnost či vykonávat některé práce před dosažením 18 roku věku; neschopnost řešení osobní situace a spoléhání se na vnější pomoc; nemožnost nebo nechů pracovat v oboru, na který se studiem připravovali, a omezené možnosti na znovunavrácení do školy (nejde však ani o neochotu jako spíše o omezené možnosti školského systému). Zaměstnavatelé nejeví o tuto skupinu obecně zájem (muži mají před vojnu a u žen se předpokládá v nepřilíh dlouhém horizontu odchod na mateřskou dovolenou) a dávají proto přednost zapracovanému zkušenému a samostatnému zaměstnanci s širokým rozsahem znalostí (Kotíková, J., 2003).

Podle údajů Eurostatu se v roce 2002 míra zaměstnanosti mládeže věkové skupiny 15 až 24 let ČR a ostatních přístupujících zemí pohybovala výrazně pod průměrem členských zemí EU. Zaměstnanost mládeže výrazně variuje také v rámci členských zemí EU (viz graf 5).

⁴⁴ Jako podpora pracovního uplatnění osob, které by jinak pro svůj zdravotní stav neměly rovné podmínky v přístupu na otevřený trh práce.

⁴⁵ V přístupu k problematice osob se zdravotním postižením převládá přesvědčení, že prevence a včasná intervence jsou efektivnější (a levnější) než léčení.

Graf 5 Komparace míry zaměstnanosti kategorie 15 až 24 let ČR a zemí EU 2002 (%)



Pramen: Labour Force Survey - Principal results 2002, Eurostat

Nekvalifikované osoby

Na základě kvalifikačních předpokladů se mezi osoby s nedostačující kvalifikací řadí osoby s nízkou kvalifikací a nedostačujícími zkušenostmi. V České republice podle údajů VŠPS počet nekvalifikovaných pracovních pozic v průběhu posledního desetiletí klesá (na rozdíl od situace v Evropské unii); skutečnost je ale spíše taková, že tyto pozice vykonávají převážně pracovníci ze Slovenska a států východní Evropy. Tato pracovní místa jsou pro občany ČR dosti nelukrativní, a to převážně z následujících příčin: nereálné mzdové požadavky a požadavky na trh práce (zejména pokud se jedná o osoby, které měly dlouhodobě relativně kvalitní pracovní místo) a špatně nastavený sociální systém, díky kterému dávají často občané bez kvalifikace přednost sociálním dávkám před uplatněním se na trhu práce. Ze strany zaměstnavatelů je na jedné straně sledován předsudek o nízké kvalitě této pracovní síly (proto upřednostňují vyučence), dále nedostatek pracovních příležitostí a značné možnosti aktivit v šedé ekonomice.

Osoby pečující o děti do věku 15 let

Většinu těchto osob na trhu práce tvoří **ženy**, které se snaží harmonizovat pracovní život s péčí o rodinu. Požadují proto pracovní místa se zvláštní úpravou pracovní doby a pracovního režimu. Takovýchto pracovních míst je však obecně na trhu práce ČR nedostatek. Zaměstnavatelé tyto osoby odmítají zaměstnávat zejména vzhledem k možnosti časté absence z důvodu péče o dítě v nemoci, nemožnost pracovat přesčas a také obtížnou přijatelnost časově náročného dojíždění do zaměstnání. Osoby pečující o rodinu také jen ojediněle mohou přijmout práci ve směnném provozu. Z výše uvedených důvodů je patrné, že bez podpory (a to jakékoliv) zaměstnávání osob této skupiny hrozí těmto osobám (převážně ženám) nezaměstnanost a dlouhodobá evidence na úřadě práce, a to často i přes dosaženou kvalifikaci. Ve snaze získat zaměstnání za každou cenu přijímají převážně ženy zaměstnání vyhovující z hlediska možnosti úpravy pracovní doby či zkráceného pracovního úvazku bez ohledu na dosažené vzdělání či kvalifikaci. Takovéto zaměstnání jim sice vyhovuje jako pečujícím osobám, nikoliv však jako osobám s určitými předpoklady pro výkon náročné práce, proto zaměstnání po určité době opouštějí a vracejí se zpět do evidence. U žen po návratu z mateřské a další mateřské dovolené je problém o to tíživější, že jejich sebedůvěra je obvykle ještě menší a několikaletá absence na trhu je více handicapuje (Kotíková, J., 2003).

Vyšší věkové kategorie

Počátkem devadesátých let došlo v ČSFR odchodem podstatné části tzv. pracujících důchodců (více než 200 tis. osob) do starobního důchodu ke snížení napětí na transformujícím se trhu práce a tudíž bylo zabráněno nárůstu nezaměstnanosti. V intencích cílů politiky zaměstnanosti Evropské unie je snaha v České republice v průběhu posledních deseti let zaměstnanost osob vyšších věkových kategorií opět zvyšovat (viz tabulka 8).

Tabulka 8 Vývoj podílů vyšších věkových skupin na celkové zaměstnanosti v %

podíly na celkové zaměstnanosti	1993	1995	1997	1999	2001	2002	rozdíl podílů 02-93 (p.b.)
55-59 let	4,6	5,0	5,8	6,5	7,2	8,2	3,6
60-64 let	1,9	1,9	1,9	1,8	1,7	2,1	0,2
65 let a více	1,5	1,5	1,4	1,3	1,1	1,1	-0,4

Pramen: VŠPS, ČSÚ

Největší podíl zaměstnaných osob ve věku 60 a více let pracoval v roce 2001 v ČR v pomocných činnostech, dále pak ve vědeckovýzkumné činnosti, odborné duševní činnosti a na vedoucích a řídicích místech.

Míru pracovní aktivity starších pracovníků ovlivňuje hned několik obecných faktorů, které se navzájem prolínají v čase. Jsou to tyto:

- vývoj věkové struktury celkové populace, především z hlediska výrazného snížení fertility žen v odpovídajícím věku a následného snižování počtu obyvatel v produktivním věku, což se podle prognóz projeví zvláště v příštích desetiletích;
- zaměstnanost občanů v důchodovém věku, která se v minulosti dosti výrazně snižovala (bez možnosti posouzení počtu důchodců v šedé ekonomice);
- vývoj počtu starobních důchodců, jehož dynamika se výrazně zvýšila (viz výše), a to růstem počtu předčasných starobních důchodů, který zvýšení hranice pro nárok na starobní důchod ve skutečnosti eliminoval;
- důchodové zabezpečení, které bez odpovídající důchodové reformy a dalších opatření může vést ke zvýšení počtu důchodců s důchodem na hranici životního minima;
- nemalý podíl starobních důchodců již v současné době z ekonomických důvodů přijímá i méně placené práce;
- doplňující, stručně uvedený „psychologický“ faktor; náhlý přechod z pracovní aktivity, která bývá před odchodem do důchodu často velmi intenzivní, do volného času je z psychologického hlediska pro občany nepříznivý a může ovlivnit jejich zdraví (Schreiber, V., 2002⁴⁶).

V porovnání s Evropskou unií (39,8 %) je míra zaměstnanosti věkové kategorie 55 až 64 let v ČR (40,4 %) mírně nadprůměrná. Nedostatek pracovních míst a rostoucí míra nezaměstnanosti, zvláště mladých věkových kategorií, vedla v minulosti státy k důchodovým úpravám, s cílem motivoval starší lidi k odchodu do důchodu, přičemž jejich místa měla být obsazena mladšími nezaměstnanými. Tato motivace například znamenala, že v průběhu posledních deseti let došlo v ČR k výraznému zvýšení podílu předčasných důchodů na celkovém počtu nově přiznaných starobních důchodů.⁴⁷ Osoby vyšší věkové kategorie, obzvláště nezaměstnané, ale nacházejí pracovní uplatnění velmi těžce. Důvodů je hned několik: na straně zaměstnanců je zde předpoklad vyšších mzdových nároků na platové

⁴⁶ Schreiber, V. „Senioři a zaměstnanost“ in komplexní analýza sociálně ekonomických podmínek života ve stáří: Zpráva o výzkumu. 2002. Praha: Socioklub.

⁴⁷ V roce 2001 se občané s předčasným důchodem podíleli na celkovém počtu starobních důchodců 17,5 % (Schreiber, V., 2002).

zařazení vyplývající z délky dosavadní praxe; častý výsky nežádoucích návyků dosažených během celoživotní pracovní kariéry; omezené pracovní zkušenosti a dovednosti způsobené celoživotním setrváním v jediné profesi nebo na jednom pracovním místě, častější zdravotní problémy omezující možnosti jejich pracovního zařazení; pokles adaptability v závislosti na věku. Naopak ze strany zaměstnavatelů lze očekávat zvýšené požadavky na práci s moderní technikou, znalost jazyků a nutnost vyšší flexibility. S ohledem na tyto důvody, zavedla většina zemí možnost odchodu z dlouhodobé nezaměstnanosti do předčasného důchodu. Systémy starobních důchodů zemí OECD ale v průběhu času působily spíše jako bariéra udržitelnosti starších pracovníků v zaměstnání a „jejich realizace se postupně projevila jako finančně velmi náročná, a to nejen díky rozdílu mezi důchodem a podporou v nezaměstnanosti, ale i díky ztrátě zkušených starších pracovníků a redukci pracovní síly“ (Schreiber, V., 2002). Již od poloviny 80. let řada západních států tato schémata postupně zrušila nebo k nim alespoň omezila přístup, přičemž v posledních několika letech jsou krátkodobé nástroje politiky zaměstnanosti kombinovány úpravou důchodových systémů reagujících na důsledky stárnutí. **V současnosti je trendem postupný odchod do důchodu, postupné zvyšování hranice odchodu do důchodu a zároveň nalezení pracovního uplatnění pro všechny.**

Rizikovitost uvedených skupin na trhu práce stoupá převážně v závislosti na délce jejich nezaměstnanosti a komplikovanosti realizace návratu na trh práce. Z praxe úřadů práce vyplývá, „že prioritně při zařazování do pracovního procesu je třeba pomoci mladistvým uchazečům o zaměstnání a absolventům“ (Kotíková, J., 2003), u kterých je proces vytváření pracovních návyků výrazně ohrožen zejména dlouhodobou nezaměstnaností.

2.3.5 Odvětvová struktura

Pohyby v zaměstnanosti, ke kterým v České republice v jednotlivých odvětvích národního hospodářství za posledních deset let došlo, mělo různou intenzitu a odlišný průběh v čase. Jak již bylo uvedeno výše, pohyby pracovníků v **horizontální dimenzi trhu práce** probíhaly pod tlakem zvyšování produktivity práce a efektivizace výroby v intencích podstatného snižování počtu zaměstnaných osob hlavně v **primárním** a sekundárním sektoru a nárůstem zaměstnanosti v sektoru služeb (viz tabulka 9).

T a b u l k a 9 Vývoj počtu zaměstnaných osob v ČR podle odvětví ekonomických činností, 1993 až 2002

zaměstnání v NH (tis.), celkem		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	index, 02/93
		4 873,5	4 926,8	4 962,6	4 972,0	4 936,5	4 865,7	4 764,1	4 731,6	4 750,2	4 796,0	98,4
z toho podle OKEČ (v tis.)	kategorie											
zemědělství, myslivost	A 01	321,6	284,6	264,1	250,4	229,8	217,8	200,7	190,2	177,9	184,4	57,3
lesní hosp., rybolov	A 02, B	53,4	53,3	61,6	54,9	54,6	49,2	46,6	50,5	47,5	43,9	82,2
dobývání nerost. surovin	C	125,7	99,3	97,3	90,1	88,9	85,8	77,2	70,4	67,7	61,7	49,1
zpracovatelský průmysl	D	1 444,4	1 429,1	1 421,6	1 407,4	1 369,5	1 340,8	1 307,8	1 281,5	1 315,2	1 326,2	91,8
výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	E	98,9	98,2	102,0	100,2	92,0	93,3	83,7	77,5	68,8	84,4	85,3
stavebnictví	F	423,9	451,7	455,4	467,5	480,9	472,0	443,2	439,0	429,8	428,5	101,1
obch., opr. motor. vozidel a spotř. zboží	G	510,3	589,1	618,6	639,6	658,7	645,5	640,6	612,9	608,3	624,1	122,3
pohostinství a ubytování	H	148,9	149,4	153,9	155,6	166,2	169,2	157,4	156,3	159,4	171,7	115,3
doprava, sklad., pošta a telekomunikace	I	388,1	370,3	381,8	388,2	381,6	378,1	371,0	373,2	364,2	370,1	95,4
peněžnictví, pojišťovnictví	J	68,1	81,3	91,5	94,8	96,6	99,7	98,8	99,6	102,0	96,0	141,0
nemovitosti, služ. pro podniky	K	219,6	241,6	245,4	256,1	251,9	248,4	256,5	266,0	257,8	271,4	123,6
veřejná správa, obrana, soc. zabezpečení	L	308,4	322,4	302,3	310,6	320,6	322,8	336,5	342,9	341,0	327,5	106,2
školství	M	315,0	310,6	309,2	311,8	306,4	289,0	286,7	298,9	301,6	311,1	98,8
zdravotnictví	N	282,1	279,0	283,0	273,0	272,4	267,7	276,6	290,7	306,0	306,2	108,5
ost. veřejn. a sociál. služby	O	162,9	162,8	170,4	166,2	161,3	182,5	176,1	175,8	179,2	180,7	110,9
soukromé domácnosti s personálem	P	1,1	-	1,3	2,0	1,2	1,3	1,8	1,7	1,3	3,3	300,0
exteriorní organizace a spolky	Q	1,1	1,4	0,8	1,6	1,8	1,5	-	2,0	0,8	1,1	100,0
nezjištěno		-	2,1	2,4	2,1	2,3	1,0	1,3	2,4	2,6	3,8	-

Pramen: VŠPS, 1993-2002, ČSÚ

V zemědělství a myslivosti klesá zaměstnanost v průběhu deseti let o více než čtyřicet procent, přičemž k tomuto poklesu docházelo kontinuálně - nejdramatičtější snížení zaznamenáno v první polovině devadesátých let. Trend snižování zaměstnanosti v tomto odvětví primárního sektoru byl narušen až v roce 2002, kdy meziročně stoupla zaměstnanost v zemědělství a myslivosti téměř o čtyři procenta. V lesním hospodářství a rybolovu nebyl, vzhledem na již tradičně nižší počet zaměstnaných osob, pokles pracujících až tak intenzivní a zaměstnanost zde klesla o necelých dvacet procent. V lesním hospodářství a rybolovu nedocházelo k poklesu zaměstnanosti kontinuálně, v letech 1995 a 2000 došlo k určitému zvýšení zaměstnanosti oproti předešlým obdobím. V roce 2002 si toto odvětví národního hospodářství zachovává klesající trend. Celý sektor se již od roku 1989 potýká s dlouhodobou ztrátovostí, která je jen částečně redukována zemědělskými subvencemi. Průměrná velikost zemědělských subjektů (podle počtu zaměstnanců i plochy obdělávané půdy) je z pohledu EU výrazně nadprůměrná. Tento fakt se může po vstupu ČR do EU stát vážným problémem, mj. z důvodů, že návrhy zemědělské politiky počítají s jistou diskriminací velkých zemědělských subjektů (Srb, J., 2002).

V sekundárním sektoru se za deset sledovaných let snížila zaměstnanost téměř ve všech začleněných odvětvích, vyjma stavebnictví. K největšímu snížení počtu zaměstnaných osob došlo v oblasti dobývání nerostných surovin, kde klesl počet zaměstnanců v hornických a jim příbuzných profesích více než o polovinu, což v porovnání s pohyby v zaměstnanosti v ostatních odvětvích národního hospodářství představuje v průběhu posledních deseti let největší procentuální úbytek pracovních míst. Ačkoliv se počet zaměstnaných osob ve zpracovatelském průmyslu v porovnání s rokem 1993 snížil o více než osm procent, toto odvětví si v ČR již tradičně zachovává největší podíl na celkové zaměstnanosti (27,7 %). Ke snižování počtu osob zaměstnaných ve zpracovatelském průmyslu docházelo kontinuálně do roku 2000; vlivem mírného ekonomického oživení zaměstnanost v tomto odvětví od roku 2001 opět nepatrně vzrůstá. Dalším z průmyslových odvětví je „výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody“, kde se zaměstnanost od roku 1993 snížila téměř o patnáct procent. Přestože je v tomto odvětví průmyslu v současné době nižší počet zaměstnaných lidí než před deseti lety, zaměstnanost v této oblasti ekonomiky neklesá průběžně, v periodě cca dvou let zde docházelo k mírnému navýšení počtu zaměstnaných osob. Opačný vývoj stavu zaměstnanosti byl zaznamenán ve stavebnictví, které je jediným odvětvím sekundárního sektoru, kde došlo (i když jen) k mírnému nárůstu zaměstnanosti (za posledních deset let se zde zaměstnanost zvýšila o 1,1 %). Dynamika stavebnictví je jedním z hlavních indikátorů hospodářského růstu. Zároveň s hospodářským růstem první poloviny devadesátých let lze od roku 1993 sledovat zvyšování zaměstnanosti stavebních profesí po dobu pěti let. V roce 1998 i pod vlivem přetrvávajícího negativního ekonomického vývoje naopak docházelo ke kontinuálnímu snižování zaměstnanosti ve stavebnictví, která do roku 2002 klesla takřka o jedenáct procent a téměř dosáhla úrovně z roku 1993.

Část pracovní síly uvolněné z primárního a sekundárního sektoru národního hospodářství ČR postupně nacházela uplatnění v odvětvích terciálního sektoru ekonomiky. I v případě tohoto sektoru ekonomiky zaznamenal vývoj zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích odlišnou dynamiku. V průběhu daného období byl nejdynamičtější vývoj zaznamenán v peněžnictví a pojišťovnictví, kdy se zaměstnanost v této sféře zvětšila o více než čtyřicet procent. V porovnání se stavem v EU,⁴⁸ je pro ČR typicky přetrvávající relativně malý podíl této ekonomické oblasti na celkové zaměstnanosti ČR, který od roku 1997 stagnuje na přibližně dvouprocentní úrovni. Z hlediska celkové bilance zaměstnanosti byl důležitější nárůst v odvětví obchodu a služeb, které byly v dřívější době značně

⁴⁸ V roce 2001 pracovalo ve finančnictví v Evropské unii 3,4 % všech zaměstnaných, přičemž nejvyšší zastoupení dosahuje toto odvětví v Lucembursku (10,3 %), Irsku (4,0 %), Belgii (3,8 %) a Německu (3,7 %). Naopak nejnižší v Portugalsku (1,8 %) a Švédsku (1,9 %).

poddimenzované. V roce 2001 byla zaměstnanost v odvětví obchodu a služeb v ČR (5,4 % všech zaměstnaných) vzhledem k EU silně podprůměrná (EU 8,9 %). Zaměstnanost ve sféře „obchodu a služeb s motorovými vozidly a spotřebním zbožím“, rovněž tak v oblasti obchodu s nemovitostmi, vzrostla téměř o čtvrtinu. Nejvýznamnější podíl na celkové zaměstnanosti má s právě odvětví „obchodu a služeb s motorovými vozidly a spotřebním zbožím“, které se na celkovém stavu zaměstnanosti ČR podílí třinácti procenty a z hlediska počtu zaměstnaných osob je druhým největším odvětvím v celkové struktuře národního hospodářství. Na základě ekonomických prognóz lze očekávat, že rozvoj automobilového průmyslu v České republice poroste i v budoucnu. Jediným odvětvím ze sféry obchodu a služeb, kde došlo v daném období k poklesu zaměstnanosti, je odvětví „dopravy, skladování, pošt a telekomunikací“, kde zaměstnanost klesla o téměř pět procent. K podstatným změnám došlo v oblasti „veřejné správy, obrany a sociálního zabezpečení“, kde se v průběhu sledování času zaměstnanost zvýšila téměř o sedm procent. Na jedné straně došlo vlivem restrukturalizace k podstatnému snížení zaměstnanosti v armádě, na druhé straně ale byly vytvořeny nové úřady (obzvláště v oblasti sociálního zabezpečení a práce), služby (např. vznik bezpečnostních agentur) a došlo také k rozšíření již existujících institucí (např. soudů). V bilanci posledních pěti let dochází od roku 2000 k poklesu zaměstnanosti této sféry jako celku, v roce 2002 se zaměstnanost v tomto odvětví meziročně snížila o čtyři procenta. Pod vlivem klesajícího trendu celkové zaměstnanosti podíl sféry „veřejné správy, obrany a sociálního zabezpečení“, na celkové zaměstnanosti osciluje kolem sedmi procent, což je srovnatelné s vývojem v Evropské unii. Ve školství se po téměř sedmiletém propadu zaměstnanosti od roku 2000 pomalu počet zaměstnaných osob opět zvyšuje.

Analýzy mobilitních procesů ukázala, že od počátku 90. let povolání změnila třetina ekonomicky aktivní populace. Největší podíl na těchto pohybech pracovní síly v průběhu sledovaného období mělo podstatné snížení zaměstnanosti ve strojírenství, kovoobráběcích a elektrotechnických povoláních a naopak zvýšení zaměstnanosti v obchodních profesích (UNDP, 2003).

V zemích EU má sektorová skladba zaměstnanosti poněkud odlišné rozložení, než je tomu v ČR. Země EU vykazují typicky nízkou míru zaměstnanosti v primárním sektoru. Nejvyšší podíl osob zaměstnaných v zemědělství vykazují Portugalsko (12,5 %) a Irsko (6,9 %), naopak nejnižší podíl dosahuje Belgie (1,8 %), Lucembursko (2,0 %), Dánsko (2,5 %) a Nizozemsko (2,9 %).

Podle dat Eurostatu v roce 2002 pracovala 4,0 % všech zaměstnaných osob EU v primárním sektoru (zemědělství a lesnictví), 28,2 % pracujících bylo zaměstnáno v průmyslu a podstatná většina zaměstnaných (67,8 %) vykonávala své zaměstnání v terciálním sektoru (služby). Jak v naší zemi, tak v zemích EU docházelo k průběžnému snižování zaměstnanosti v primárním (od roku 1996 zde zaměstnanost klesla o více než šestnáct procent) a sekundárním (pokles o čtyři procenta) sektoru, zaměstnanost v sektoru služeb naopak průběžně rostla. Dynamika změn v objemu zaměstnanosti v jednotlivých sektorech v ČR a EU je srovnatelná v případě poklesu zaměstnanosti v průmyslu a jen částečně v nárůstu zaměstnanosti v sektoru služeb. V primárním sektoru ale v ČR dochází k mnohem dynamičtějším snižování zaměstnanosti. Dynamika snižování zaměstnanosti v primárním sektoru v ČR je srovnatelná s vývojem v sousedících přístupujících zemích, přičemž ČR vykazuje téměř nejnižší míru zaměstnanosti v primárním sektoru v rámci všech přístupujících⁴⁹ zemí (vyjma Malty - 2,3 %). Podle dat OECD pracovalo v roce 2001 na Slovensku v zemědělství 6,6 % zaměstnaných, od roku 1993 se tento podíl snížil o více než čtyřicet procent; v Maďarsku 6,3 % zaměstnaných, jejich podíl se snížil o více než třicet procent. Nejvyšší podíl zaměstnanosti v zemědělství vykazuje již tradičně Polsko (19,1 %),

⁴⁹ Přístupující země v květnu 2004: Česká republika, Estonsko, Kypr, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovinsko, Slovensko.

intenzita jeho snižování je přitom nižší. V ČR se podíl zaměstnanosti v primárním sektoru za toto období snížil o více než třicet osm procent.

Naopak v případě sekundární sféry vykazuje ČR oproti EU a vybraným zemím podstatně vyšší zaměstnanost. Intenzivnější dynamika snižování zaměstnanosti v průmyslu je typická spíše pro členské země EU (např. Rakousko, Francii, Lucembursko, Nizozemsko a Velkou Británií), v ČR a ostatních přístupujících státech je tento pokles pozvolný. I v těch zemích Unie, kde je sekundární sektor zastoupený nejsilněji (Polsko a Německo), se sekundární sektor podílí na celkové zaměstnanosti jen zhruba jednou třetinou. Technologická inovace v průmyslu všude způsobuje rychlé snižování náročnosti výroby nejen na kvantitu pracovní síly, ale i na její kvalifikační úroveň.

Pracovní síla postupně uvolňovaná z prvních dvou sektorů ekonomiky nacházela zčásti uplatnění v odvětvích terciární sféry (67,8 % všech zaměstnaných, EU 2002).

K členským zemím, které výrazně převyšovaly průměrnou zaměstnanost v terciární sféře Unie patří: Lucembursko (77,9 %), Nizozemsko (76,1 %), Belgie (72,4 %) a Dánsko (73,3 %). Z přístupujících zemí se v roce 2002 evropskému průměru zaměstnanosti v sektoru služeb nejvíc přibližovaly tyto státy: Kypr (71,6 %), Estonsko (62,6 %), Malta (66,1 %) a Maďarsko (59,8 %). Přestože je trend vývoje zaměstnanosti v sektoru služeb v ČR vysoce intenzivní, není růst podílu sektoru služeb na celkové zaměstnanosti způsoben ani tak rozvojem odvětví terciární sféry, jako spíše celkovým poklesem zaměstnanosti v NH. Srovnání odvětvové struktury zaměstnanosti ilustruje tabulka 10.

Tabulka 10 Podíl sektorů na zaměstnanosti v CS v ČR a vybraných zemích 2001 v %

	zemědělství	průmysl a stavebnictví	služby
ČR	4,8	40,4	54,8
EU (15)	4,1	28,3	67,6
OECD (celkem)	6,6	26,5	66,9
Rakousko	5,7	29,9	64,4
Německo	2,6	32,5	64,8
Belgie	2,2	24,0	73,9
Dánsko	3,3	25,4	71,3
Slovensko	6,1	37,6	56,2
Maďarsko	6,3	34,7	59,0
Polsko	19,1	30,5	50,4

Pramen: Labour Force Statistics 1981 - 2001, OECD

V EU je nejméně pracujících zaměstnáno v odvětvích „dobývání nerostných surovin“ (0,3 %) a „výroby a rozvodu elektřiny a plynu“ (0,7 %), tyto podíly se intenzivně snižují. Snižování zaměstnanosti dále probíhá ve zpracovatelském průmyslu, kde v roce 2001 pracovalo 19,7 % všech zaměstnaných. Trend snižování zaměstnanosti probíhá i v oblasti „obchodu s motorovými vozidly a spotřebním zbožím“, kde v roce 2001 pracovalo 14,7 % všech zaměstnaných. Podle analýzy EU (European Communities, 2002) patří mezi nejlépe rozvíjející se sektory z hlediska zaměstnanosti v zemích Evropské unie: „obchodní aktivity“, „zdravotnictví a sociální péče“, „vzdělávání“, a „počítače a jejich příslušenství“. Tyto sektory zajistily práci pro 6,7 milionů lidí (1995 - 2001). Pro Evropskou unii je typický rozdílný vývoj sektorů v jednotlivých zemích, který charakterizuje evoluci mezi členskými státy. V případě nejvíce se rozvíjejících zemí, jako je Irsko, Španělsko, Finsko, Nizozemsko a Lucembursko byl tento povzbudivý růst zaměstnanosti více spjat s obecně působícími ekonomickými trendy než se specifickými a krátkodobými změnami v odvětvovém vývoji struktury zaměstnanosti.

2.3.6 Kvalifikační struktura

Změny, které následovaly v průběhu posledního desetiletí na horizontální úrovni trhu práce (sektorové a odvětvové) probíhaly převážně v intencích makroekonomického vývoje, který byl výrazně ovlivněn a formován integračním procesem ČR do EU. V porovnání s tím podstatně unikátnější změny nastaly v kvalifikační struktuře zaměstnaných osob, která tvoří vertikální dimenzi trhu práce. Jak již bylo uvedeno výše, posledních deset let patří do období trendu neustálého zvyšování vzdělanostní úrovně pracujících osob. Požadavky a nároky zaměstnavatelů na kvalitu a dovednosti pracovníků rostou nejen zároveň s technickým vývojem, ale odrážejí i reakci na tržní prostředí, ve kterém je lidský kapitál a jeho kvalita nepostradatelnou složkou vlastnictví a bohatství jednotlivých ekonomických subjektů na trhu práce. Alespoň tento fakt můžeme vyčíst z teorií o fungování volného trhu.

Existují různé metodologicko-koncepční přístupy, jak sledovat kvalifikační úroveň zaměstnaných osob. Pro naše potřeby a dokreslení již výše uvedené vzdělanostní struktury skupiny pracujících budeme zkoumat výsledky „Výběrového šetření pracovních sil“ a na kvalifikační strukturu zaměstnaných nahlédneme prostřednictvím klasifikace zaměstnání. Klasifikace zaměstnání je strukturální dekadická soustava zahrnující pracující obyvatelstvo podle jeho zaměstnání. Klasifikace definuje zaměstnání jako soubor pracovních úkolů a povinností, které jsou vykonávány jednou osobou. Seskupujeme dohromady zaměstnání v souhrnnějších hlavních třídách podle podobnosti typů vykonávaných prací a na základě podobnosti kvalifikací požadovaných k plnění úkolů a povinností v zaměstnání. Metodické principy klasifikace zaměstnání (KZAM⁵⁰) v sobě obsahují dvě základní dimenze koncepce kvalifikace:

1. úroveň (tj. stupeň) vzdělání - tato dimenze určuje rozsah a složitost zahrnutých pracovních úkolů, přičemž složitost má prioritu před rozsahem;
2. specializace vzdělání - specifikuje typ použité znalosti, používané nástroje a zařízení, zpracovaný materiál a charakter produkovaného zboží.

Nutno poznamenat, že uvedená klasifikace se soustřeďuje pouze na kvalifikaci požadovanou pro provádění úkolů a nikoliv na to, zda pracovník mající konkrétní zaměstnání je více nebo méně kvalifikovaný než jiný pracovník ve stejném zaměstnání; v určitém smyslu tudíž odráží formální koncept požadovaného vzdělání a kvalifikace pro dané konkrétní pracovní místo.

Na základě dat uvedených v tabulce 11 můžeme sledovat vývoj počtu obsazených pracovních míst na trhu práce podle klasifikace zaměstnání (KZAM), který kopíruje celkový klesající trend stavu zaměstnanosti v ČR (vyjma roku 2002, kdy došlo k nepatrnému oživení trhu práce v podobě mírně rostoucí zaměstnanosti).

⁵⁰ Soubor klasifikace zaměstnání (KZAM) definuje deset základních tříd (1-9 a třída 0): hlavní třída 1: zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci; hlavní třída 2: vědečtí a odborní duševní pracovníci; hlavní třída 3: techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech; hlavní třída 4: nižší administrativní pracovníci (úředníci); hlavní třída 5: provozní pracovníci ve službách a obchodě; hlavní třída 6: kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech; hlavní třída 7: řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři; hlavní třída 8: obsluha strojů a zařízení; hlavní třída 9: pomocní a kvalifikovaní dělníci; hlavní třída 0: příslušníci armády.

T a b u l k a 11 Vývoj počtu obsazených pracovních míst na trhu práce ČR podle KZAM

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Index, 02/93
zaměstnaní v NH (tis.), celkem	4 873,5	4 926,8	4 962,6	4 972,0	4 936,5	4 865,7	4 764,1	4 731,6	4 750,2	4 796,0	98,4
z toho podle KZAM (v tis.)											
vedoucí a řídicí pracovníci	214,0	253,6	305,8	333,1	328,0	324,9	313,0	290,7	302,8	305,7	142,9
vědeckí a obd. duš. pracovníci	446,2	435,4	468,3	468,4	478,5	468,6	478,3	504,8	509,8	491,0	110,0
techn. zdrav. a pedagog. pracovníci	873,4	897,4	890,1	889,9	890,8	872,6	878,4	883,0	902,0	919,1	105,2
nižší administrativní pracovníci	360,5	373,2	378,4	389,5	398,5	394,0	367,8	364,7	383,3	409,1	113,5
provoz. prac. ve službách a obch.	517,5	550,1	556,8	566,9	582,7	597,3	576,7	567,8	581,8	600,7	116,1
kvalif. dělníci v zem. a lesnictví	127,7	123,1	121,9	118,4	110,6	104,7	98,2	95,8	91,2	91,2	71,4
řemeslníci a kvalif. výrobci, zprac., opraváři	1 114,8	1 094,3	1 072,4	1 050,5	1 040,2	1 025,7	994,1	956,6	940,3	940,9	84,4
obsluha strojů a zařízení	643,0	655,1	639,9	638,4	623,8	613,3	608,8	606,6	620,3	632,7	98,4
pomocní a nekvalif. prac.	495,8	468,4	469,0	456,4	428,2	415,2	392,1	393,3	373,5	367,9	74,2
příslušníci armády	71,0	63,8	54,6	57,5	52,1	48,0	55,2	56,1	43,4	35,0	49,3
nezjištěno	9,712,4	12,4	5,5	2,9	3,0	1,3	1,5	3,3	1,8	2,8	-

Pramen: VŠPS, 1993 - 2002, ČSÚ

Obsažnější údaj o vývoji vertikální dimenze trhu práce ČR získáme na základě přepočtu, jakým podílem se jednotlivé třídy KZAM podílejí na celkové zaměstnanosti a jaký je z tohoto pohledu vývoj v čase (viz tabulka 12).

T a b u l k a 12 Vývoj kvalifikační struktury zaměstnanosti v ČR

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	rozdíl podílů (02-93), p.b.
zaměstnaní v NH (tis.), celkem	4 873,5	4 926,8	4 962,6	4 972,0	4 936,5	4 865,7	4 764,1	4 731,6	4 750,2	4 796,0	
podíl kategorií KZAM na celkové zaměstnanosti											
vedoucí a řídicí pracovníci	4,4	5,1	6,2	6,7	6,6	6,7	6,6	6,1	6,4	6,4	2,0
vědeckí a obd. duš. pracovníci	9,2	8,8	9,4	9,4	9,7	9,6	10,0	10,7	10,7	10,2	1,1
techn. zdrav. a pedagog. pracovníci	17,9	18,2	17,9	17,9	18,0	17,9	18,4	18,7	19,0	19,2	1,2
nižší administrativní pracovníci	7,4	7,6	7,6	7,8	8,1	8,1	7,7	7,7	8,1	8,5	1,1
provoz. prac. ve službách a obch.	10,6	11,2	11,2	11,4	11,8	12,3	12,1	12,0	12,2	12,5	1,9
kvalif. dělníci v zem. a lesnictví	2,6	2,5	2,5	2,4	2,2	2,2	2,1	2,0	1,9	1,9	-0,7
řemeslníci a kvalif. výrobci, zprac., opraváři	22,9	22,2	21,6	21,1	21,1	21,1	20,9	20,4	19,8	19,6	-3,3
obsluha strojů a zařízení	13,2	13,3	12,9	12,8	12,6	12,6	12,8	12,8	13,1	13,2	0,0
pomocní a nekvalif. prac.	10,2	9,5	9,5	9,2	8,7	8,5	8,2	8,3	7,9	7,7	-2,5
příslušníci armády	1,5	1,3	1,1	1,2	1,1	1,0	1,2	1,2	0,9	0,7	-0,7

Pramen: VŠPS, 1993 - 2002, ČSÚ

Největší podskupinu zaměstnaných osob tvoří pracovníci kvalifikačně řazení do kategorie „řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři“, jejich podíl na celkové průměrné roční zaměstnanosti tvoří 19,6 %. Druhou nejpočetnější kvalifikační podskupinu tvoří zaměstnaní řazení do kategorie „techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech“. Nejmenší podíl (0,7 %) na celkové zaměstnanosti vykazuje kategorie „příslušníci armády“. Z porovnání struktury zaměstnanosti podle tříd KZAM lze konstatovat, že ekonomika ČR generuje relativně málo pracovních míst vhodných pro vysokoškolsky vzdělané odborníky, naopak míst pro středoškolsky vzdělané pracovníky je na trhu práce velmi mnoho.

Dynamiku toku pracovních sil v zaměstnanosti podle vertikální úrovně trhu práce můžeme z dat VŠPS sledovat prostřednictvím tří základních skupin kategorií zaměstnání:

- katégorie zaměstnání, kterých podíl na celkové zaměstnanosti ve sledovaném období **roste**;
- katégorie zaměstnání, kterých podíl na celkové zaměstnanosti za toto období naopak **klesá**;
- katégorie zaměstnání, kterých podíl na celkové zaměstnanosti **stagnuje**.

Za posledních deset let nejvíce vzrostl počet pracovníků řazených do první hlavní třídy KZAM - „zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci“, podíl této klasifikační skupiny na celkové zaměstnanosti vzrostl v období posledních deseti let o 2,0 p.b. Opětovný nárůst počtu osob zaměstnaných v této kvalifikační kategorii lze sledovat od roku 2001. Rovněž se zvýšil počet „provozních pracovníků ve službách a obchodě“, kterých podíl na celkové zaměstnanosti vzrostl od roku 1993 o 1,9 p.b. Třetí, co do růstu podílu na zaměstnanosti, nejdynamičtější kategorie pracovníků tvoří „úředníci“ (resp. nižší administrativní pracovníci), jejichž podíl na celkové skupině zaměstnaných se v ČR za sledované období zvýšil o 1,1 p.b., a „vědeckí a odborní duševní pracovníci“ (rovněž). Nutno ale poznamenat, že po obdobích malých růstu či stagnací počet vědeckých a odborných duševních pracovníků v roce 2002 meziročně klesl o 18,8 tis.⁵¹ Takřka permanentní pozvolný nárůst zaměstnaných osob v průběhu sledovaných deseti let si zachovává kategorie „techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech“ (počtem zaměstnaných osob druhá nejvýznamnější v ČR), její podíl na celkové zaměstnanosti se od roku 1993 zvýšil téměř o 1,2 p.b.

Naopak celkové snížení počtu zaměstnaných osob za sledované období můžeme pozorovat u čtyř základních tříd skupin zaměstnání. Koncepční reforma armády a zásadní transformace jejího postavení v naší společnosti po roku 1989 se odrazila i na stavu zaměstnaných pracovních sil v této instituci. Od roku 1993 klesl počet armádních zaměstnanců celkově o 36 tis. osob (v roce 2002 se meziročně snížil o 8,4 tis. osob). Podíl této kategorie zaměstnanců na celkové zaměstnanosti se v průběhu deseti let propadl o 0,7 p.b.⁵². V klesajícím trendu podílu zaměstnaných osob dále následuje kategorie kvalifikovaných dělníků v zemědělství a lesnictví (vč. příbuzných oborů), její podíl na celkové zaměstnanosti klesl v průběhu deseti let o 0,7 p.b. Tento propad objemu zaměstnanosti v této kategorii je spjat s postupující transformací zemědělství a klesajícím trendem zaměstnanosti v prvním sektoru národního hospodářství ČR. Pokles zaměstnanosti nastal i v kategorii „pomocní nekvalifikovaní pracovníci“, kterých ne právě nevýznamný podíl na celkové zaměstnanosti v roce 1993 (10,2 % všech zaměstnaných) se v průběhu posledních deseti let snížil o 2,5 p.b., což představuje úbytek 127,9 pracovních míst. Vzhledem na metodiku zjišťování dat obsažených ve VŠPS musíme ale poznamenat, že uvedený propad počtu osob zaměstnaných v této kategorii, která vyžaduje toliko základní vzdělání, může více než se všeobecným zvyšováním vzdělanostní úrovně lidských zdrojů v ČR souviset s nezájmem našich občanů o pracovní místa spadající pod tuto kategorii. Výběrové šetření pracovních sil zahrnuje jenom domácnosti bydlící v bytě, a tudíž se nevztahuje na osoby bydlící dlouhodobě v hromadných ubytovacích zařízeních. Z tohoto důvodu jsou údaje za určité skupiny obyvatelstva, zejména za cizí státní příslušníky pracující na území České republiky, k dispozici v omezené míře. Pracovní místa silně nenáročná na kvalifikaci a vzdělání v ČR v určité míře vykonávají občané Slovenska, Ukrajiny a dalších států bývalého východního bloku. Poslední kategorii, která dynamikou vývoje počtu zaměstnaných osob spadá do skupiny kategorií s klesajícím trendem, tvoří „řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři“. Přestože osoby zaměstnané na pracovních místech spadajících do této kategorie KZAM stále tvoří největší podíl z celkové zaměstnanosti, jejich počet se od roku 1993 permanentně snižuje. V průběhu deseti let klesl podíl vyučených a kvalifikovaných řemeslníků o 3,3 p.b., což představuje úbytek 173,9 tis. pracovních míst vyžadujících střední, popřípadě úplné střední vzdělání nebo vyučení v daném oboru.

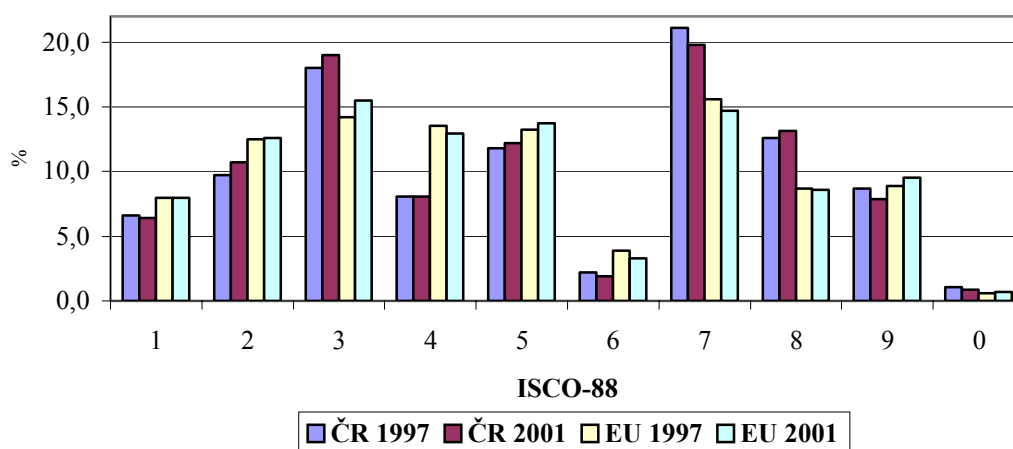
⁵¹ Což představuje nejvyšší meziroční pokles zaměstnaných osob ze všech uvedených kategorií zaměstnání.

⁵² Nutno ale poznamenat, že již v roce 1993 tvořili armádní zaměstnanci v České republice jenom 1,5 % všech zaměstnaných osob.

Třetí, poslední skupinu charakterizující vertikální dynamiku trhu práce pomocí KZAM tvoří kategorie zaměstnání, kterých podíl na celkové zaměstnanosti v průběhu deseti sledovaných let stagnuje. Do této skupiny spadá jenom jedna kategorie KZAM, a to „pracovníci obsluhující stroje a zařízení“. Pracovní místa spadající do této kategorie vyžadují dovednosti na úrovni středního, případně úplného středního vzdělání (nebo vyučení v oboru). Počet zaměstnaných osob této kategorie KZAM po pozvolném propadu od roku 1993 opakovaně pomalu narůstá od roku 2001; v roce 2002 dosáhl podílu na celkové zaměstnanosti před deseti lety (13,2 %).

Pro charakteristiku a následné srovnání kvalifikační struktury zaměstnaných pracovních sil EU se situací v ČR jsou použita data Eurostatu v časovém rozmezí let 1997 až 2001. V roce 2001 tvořily největší podskupiny zaměstnaných EU pracovníci řazení do klasifikačních kategorií „techničtí pracovníci“ (15,5 %), dále „řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři (14,7 %) a „provozní pracovníci“ (13,7 %). Na rozdíl od zemí EU jsou v ČR podstatně více zastoupeny dělnické kategorie zahrnující kvalifikované dělníky, které představují těžiště zaměstnanosti ČR. **Zatímco ale v ČR se v posledních letech rozšiřují výroby zaměstnávající pracovníky při pouhé obsluze strojů, v zemích Unie je i nadále kladen velký důraz na dělnické kvalifikace využívající řemeslnou zručnost pracovníků.** Zajímavé je, že téměř ve všech členských zemích EU je podstatně vyšší podíl pracovníků v kategorii „nižší administrativa - úředníci“. Vývoj kvalifikační struktury zaměstnanosti v období let 1997 až 2001 ilustruje graf 6.

G r a f 6 Trend kvalifikační struktury zaměstnaných v ČR a EU (15) podle povolání ISCO-88 1997 - 2001 (v %)



Třídy ISCO-88: 1 zákonodárci a vedoucí pracovníci (Legislators and Managers), 2 odborní pracovníci (Professionals), 3 techničtí pracovníci (Technicians), 4 úředníci (Clerks), 5 provozní pracovníci (Services and sales workers), 6 dělníci v zemědělství a rybolovu, 7 řemeslníci (Craft/related trades workers), 8 obsluha strojů (Plant and machine operators), 9 nekvalifikovaný pracovníci (Elementary operators), 0 ozbrojené složky (Armed force).

Pramen: Labour Force Survey, Eurostat, 1997 a 2001, VŠPS, ČSÚ, 1997 a 2001

Důležitým faktem také je, že podíl obsazených nekvalifikovaných pracovních pozic⁵³ je v ČR nižší než v Unii (7,9 % oproti 9,5 %) a tento rozdíl se zvětšuje. Lze konstatovat, že celkově se profesní skladba pracujících v ČR blíží průměru EU mnohem více než jejich odvětvová skladba, což může z hlediska budoucího vývoje být velké pozitivum.

⁵³ Nízké zastoupení nekvalifikovaných pracovníků může být způsobeno metodikou zjišťování dat VŠPS (viz výše)

2.3.7 Struktura zaměstnanosti podle velikosti podniku a formy vlastnictví

Jak již bylo uvedeno, koncem osmdesátých let 20. století, po čtyřiceti pětiletém období centrálně řízené ekonomiky socialistického Československa dochází k nutné proměně silně monopolizované ekonomiky. Vlivem socioekonomických změn se vytváří racionální struktura, která se řídí a respektuje zájmy a vývoj nabídky a poptávky trhu.

Podle velikosti podniku

Podle údajů ČSÚ působilo v roce 2002 na trhu ČR celkem 2 223 745 ekonomických subjektů registrovaných v Rejstříku ekonomických subjektů,⁵⁴ oproti roku 1998 se jejich počet zvýšil téměř o dvacet pět procent. Struktura registrovaných ekonomických subjektů podle vybraných právních forem (k 31.12.2002) je následující: drtivou většinu tvoří soukromí podnikatelé podnikající podle živnostenského zákona (76,8 %, přičemž jejich podíl na celkovém počtu registrovaných subjektů od roku 1993 klesl o 12,3 p.b.), následují obchodní společnosti (jejich počet za poslední desetiletí vzrostl více než dvojnásobně na 9,9 %), samostatně hospodařící zemědělci (4,8 %⁵⁵), družstva (0,5 %) a státní podniky, kterých je v současnosti 145.

Podle počtu zaměstnanců mají na trhu ČR markantní zastoupení (99,9 %) malé a střední podniky (0 až 249 zaměstnanců). Ekonomické subjekty kategorie „bez zaměstnanců a bez udání počtu zaměstnanců“ tvořily v roce 2002 86,4 % všech podniků a jejich podíl, na rozdíl od všech ostatních velikostních kategorií firem, průběžně narůstá. Podniky s 1 až 5 zaměstnanci tvořily 9,7 % všech ekonomických subjektů, dále následující kategorie 6 až 19 zaměstnanců (2,5 %), 20 až 249 pracovníků (1,3 %). Nejmenší zastoupení vykazují velké podniky tvořící jen 0,1 % všech ekonomických subjektů v ČR (viz tabulka 13).

T a b u l k a 13 Vývoj počtu registrovaných ekonomických subjektů na trhu v ČR (1998 až 2002) v tis.

počet zaměstnanců	1998	1999	2000	2001	2002
0*	1 398 082	1 602 460	1 680 188	1 816 576	1 921 123
1-5	287 247	268 302	278 255	216 591	214 953
6-19	63 796	60 982	60 471	57 305	56 094
20-249	30 072	29 560	29 843	29 065	29 620
250 a více	2 137	2 015	2 013	2 025	1 955
celkem	1 781 334	1 963 319	2 020 770	2 151 562	2 223 745

* vč. bez udání počtu

Stav ke konci období, 31.12.

Pramen: Statistická ročenka ČR, 2001 a 2002, ČSÚ

Za uvedené období (1998 až 2002) došlo ke zvýšení počtu ekonomických subjektů jenom v kategorii „bez zaměstnanců“, což však může být způsobeno i skutečností, že v uvedené kategorii jsou obsaženy i subjekty, které počet zaměstnanců neuvěděly. Jak již bylo zmíněno, ve všech ostatních velikostních kategoriích došlo ke snížení počtu registrovaných ekonomických subjektů, nejmarkantnější úbytek nastal u kategorie 1 až 5 zaměstnanců (pokles o 6,5 p.b. na úroveň 9,7 %).

Skupina malých a středních podniků tvoří v národním hospodářství ČR silnou většinu nejen co do počtu subjektů na trhu (viz výše), ale i do objemu zaměstnaných osob. Podle údajů ČSÚ⁵⁶ se v roce 2001 malé a střední podniky (v naší analýze) skupiny

⁵⁴ Značná část subjektů obsažených v této kategorii je ale ekonomicky neaktivních.

⁵⁵ k 31.12.2001

⁵⁶ „Vybrané výsledky malých a středních subjektů ČR v letech 1995 až 2001.“ ČSÚ, 2003

„nefinančních podniků a domácností“⁵⁷ na celkové zaměstnanosti podílely 59,3 % (od roku 1995 jejich podíl vzrostl o 12,4 p.b.). **Nejvýznamněji se na zaměstnanosti podílely mikrofirmy** (1 až 9 zaměstnaných osob), které zaměstnávaly 27,5 % všech zaměstnaných, jejich podíl na objemu zaměstnanosti ČR (od roku 1995) vzrostl nejdynamičtěji (+9,3 p.b.). Pokles zaměstnanosti byl v této skupině podniků zaznamenán jen v kategorii firem „100 až 249 zaměstnaných osob“ (9,3 % všech zaměstnaných, pokles o 0,8 p.b.).

Nejvyšší dynamiku v objemu zaměstnaných osob vykazují malé a střední firmy⁵⁸ působící v sektoru **služeb**, konkrétně odvětví: „tržní služby“ (11,1 % všech zaměstnaných, 2001) a „doprava, skladování, pošta a telekomunikace“ (2,7 %). Vzhledem k přetrvávající poddimenzovanosti terciárního sektoru v národním hospodářství ČR (oproti státům EU) je ale jejich podíl na celkové zaměstnanosti stále spíše nižší. Malé a střední podniky z odvětví „pohostinství a obchod“ se na zaměstnanosti ČR (2001) podílely 17,7 % (jejich podíl vzrostl od roku 1995 o 4,6 p.b.). V rámci uvedeného odvětví se na celkové zaměstnanosti ČR nejvýznamněji podílely mikrofirmy působící v této sféře služeb. Malé a střední podniky působící v **průmyslu**⁵⁹ se na zaměstnanosti ČR (2001) podílely 17,2 % (jejich podíl na objemu zaměstnaných si od roku 1995 rovněž zachovává stoupající trend). Největší dynamiku ve vývoji objemu zaměstnaných osob přitom dosahují malé a střední průmyslové firmy kategorií „20 až 49“ zaměstnaných osob (3,1 % všech zaměstnaných) a „50 až 99 zaměstnaných osob“ (3,1 %). K největším zaměstnavatelům z průmyslových odvětví přitom patří firmy kategorií „100 až 249 zaměstnaných osob“ (4,9 % všech zaměstnaných) a „1 až 9“ (4,1 %). Malé a střední firmy z odvětví **stavebnictví** se v roce 2001 podílely na celkové zaměstnanosti 6,8 %, přičemž jejich podíl klesl od roku 1995 pod tlakem snižování pracovních míst téměř o 0,6 p.b. Rovněž v tomto odvětví tvoří největší podíl na celkové zaměstnanosti mikrofirmy (3,2 % všech zaměstnaných v ČR). Strukturální změny probíhající na horizontální úrovni (sektorové a odvětvové, viz kapitola 2.3.4) se nutně projeví i v poklesu podílu malých a středních firem primárního sektoru (**zemědělství, lesnictví a rybolov**) na celkové zaměstnanosti. V roce 2001 zaměstnávaly 3,8 % všech zaměstnaných.⁶⁰

Podle postavení v zaměstnání

Na trhu práce rozlišujeme podle postavení v zaměstnání tři základní skupiny:

- **zaměstnanci** tvořící nejpočetnější skupinu (83,2 % zaměstnaných pracovních sil);
- **sebezaměstnaní a zaměstnavatelé** (16,1 %);
- a **pomáhající rodinní příslušníci**, kteří v roce 2002 tvořili 0,6 % ze zaměstnaných osob (4 796,0 tis.).

Skupinu sebezaměstnaných a zaměstnavatelů dále vnitřně členíme na „pracující na vlastní účet“, kteří tvořili 11,3 % všech zaměstnaných osob, „zaměstnavatele“ (4,0 %) a „členy produkčních družstev“ (0,7 %).

Pod vlivem klesajícího trendu zaměstnanosti se v ČR počet zaměstnanců v průběhu deseti let snížil o 3,7 p.b., což představuje zrušení 246,3 tis. pracovních míst zaměstnanců. Ve struktuře zaměstnanosti podle statutu přetrvává intenzivní klesající trend i u skupiny „členové produkčních družstev“, v průběhu deseti let se jejich podíl na zaměstnanosti snížil o 3,0 p.b. Průběžně zvyšující se trend podílu na zaměstnanosti zaznamenala jen skupina „pracující na vlastní účet“, jejíž podíl mezi pracujícími vzrostl o 5,0 p.b. Podíl zaměstnavatelů na celkové

⁵⁷ Podle dat ČSÚ tvořily tyto podniky v roce 2001 46,8 % všech malých a středních podniků v ČR.

⁵⁸ skupiny nefinančních podniků a domácností

⁵⁹ vyjma stavebnictví

⁶⁰ Největší podíl na celkové zaměstnanosti malých a středních firem primárního sektoru (1,2 %) přitom vykazovaly střední firmy kategorie „100 až 249 zaměstnaných“. V této souvislosti je nutno poznamenat, že do návrhů zemědělské politiky EU do budoucna počítají s jistou diskriminací velkých zemědělských subjektů.

zaměstnanosti se zvyšoval do roku 1996, následně o rok později meziročně opakovaně mírně vzrostl, od roku 1999 však (po roční stagnaci) klesal až do roku 2001. V průběhu let 1993 až 2002 se podíl zaměstnavatelů na celkové zaměstnanosti zvýšil o 1,4 p.b. Agregovaná skupina „sebezaměstnaní a zaměstnavatelé“ v průběhu deseti let zvýšila svůj podíl na zaměstnanosti o 3,4 p.b.

Nepříznivá situace v zaměstnanosti žen se projevuje i v členění podle postavení v zaměstnání. Struktura zaměstnaných mužů podle postavení v zaměstnání zůstala za deset let téměř nezměněna, kdežto u žen nastaly tyto zásadní posuny: pokles sebezaměstnanosti žen (přičemž nejvíc se snížil podíl pracujících žen na vlastní účet) a nárůst podílů zaměstnaných žen v kategorii „pomáhající rodinní příslušníci“ (ženy tvoří téměř osmdesát šest procent všech pomáhajících v domácnosti).

Podnikatelské aktivity se na území České republiky začaly plně rozvíjet ihned po roce 1989. Již v prosinci 1989 vznikla občanská iniciativa Sdružení československých podnikatelů. Malé a střední podnikání se rozvíjelo převážně v průmyslu a službách. Malé firmy, resp. mikrofirmy byly hlavním zdrojem ekonomického růstu a tvorby pracovních míst (viz výše). Podstatnou část sebezaměstnaných tvoří muži (až 73,1 %, viz graf 11). Obecně lze říct, že podnikání je typičtější pro muže: 20 % všech zaměstnaných mužů v ČR vykonává samostatně výdělečnou činnost, kdežto jen 10 % zaměstnaných žen vykonává tuto flexibilní formu zaměstnávání. V ČR (2001) se sebezaměstnaní podíleli na celkové zaměstnanosti 15,4 %. Největší skupina sebezaměstnaných působila v oblasti obchodních služeb (34,3 %), stavebnictví (33,4 %) a obchodě (27,8 %); nejméně v průmyslu (6,7 %) a finančnictví (10,7 %).

Ve většině zemí EU v poslední době nenastal nějaký zásadní obrat v podílu samostatně výdělečně činných osob na celkové zaměstnanosti.⁶¹ V 90. letech 20. století ve většině zemí OECD rostl rychleji počet samostatně výdělečně činných než klasických zaměstnanců (oproti rokem 70., kdy podíl samostatně výdělečně činných klesal).

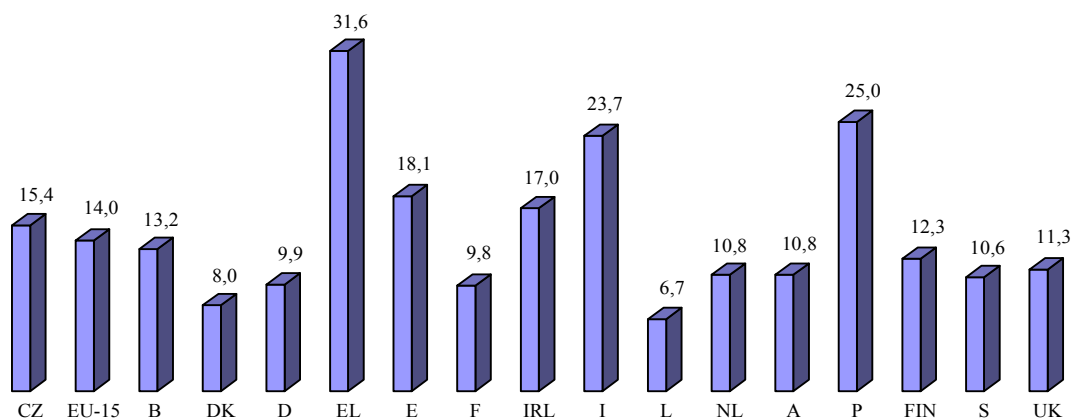
Rozdílné zastoupení samostatně výdělečně činných na trhu práce jednotlivých zemí EU je ovlivněno několika faktory:

- **stupeň vyspělosti země** - v zemích s vysokou životní úrovní, vysokými průměrnými příjmy je podíl samostatně výdělečně činných osob na celkové zaměstnanosti výrazně nižší než např. v zemích s poměrně nízkými průměrnými příjmy,
- **struktura ekonomiky** - v zemích s rozsáhlým zemědělstvím pracuje touto formou velké množství zaměstnaných,
- **situace na trhu práce, počet a složení pracovních sil** - elasticita počtu samostatně výdělečně činných je málo citlivá na celkový hospodářský vývoj; v případě konjunktury ekonomiky počet samostatně výdělečných paradoxně klesá a naopak; ve vývoji počtu samotně výdělečně činných se odráží i snaha části nezaměstnaných najít ekonomické uplatnění;
- **celkové institucionální prostředí** dané země.

Vysoký podíl samostatně výdělečně činných se vyskytuje převážně v zemích jižní Evropy - Řecko (31,6 %), Portugalsko (25,0 %) a Itálie (23,7 %). Nejnižší zastoupení této formy zaměstnání naopak uvádí Lucembursko (6,7 %), Dánsko (8,0 %) a Německo (9,9 %). Srovnání podílů sebezaměstnaných osob na celkové zaměstnanosti v ČR a zemích Evropské unie ilustruje graf 7.

⁶¹ Výjimku tvoří Řecko, kde tento podíl vzrostl ze 30 % v roce 1996 na 43 % v roce 2000.

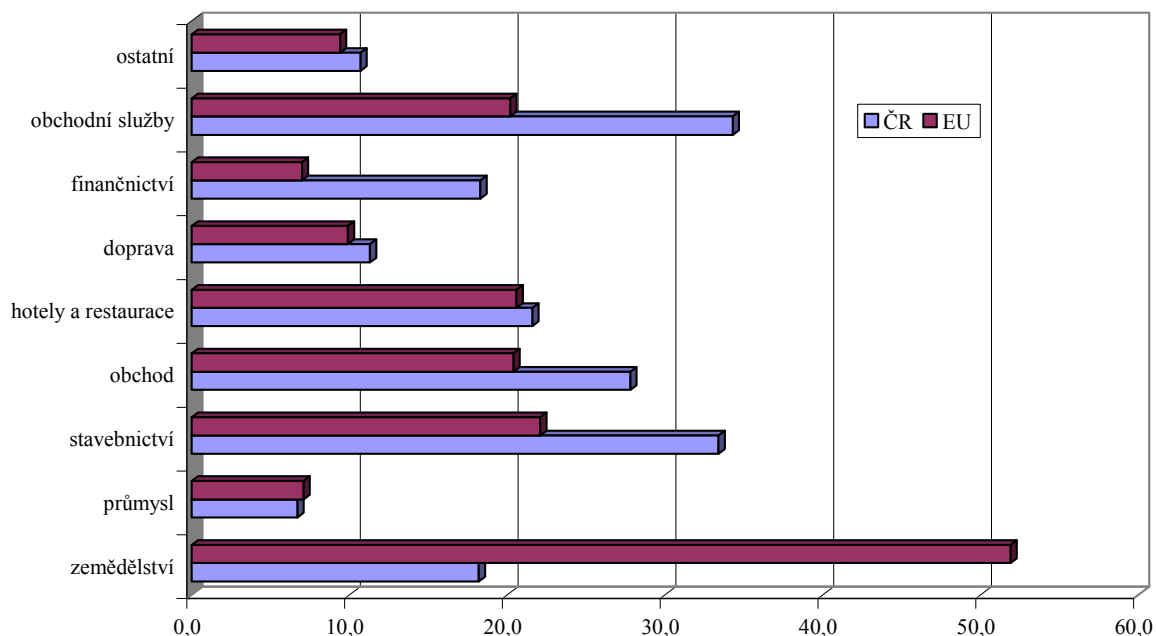
Graf 7 Komparace podílu sebezaměstnaných v ČR a v zemích EU, 2001



Pramen: Bulletin No 18, VÚPSV 2003

Z uvedených dat vyplývá, že míra zastoupení samostatné výdělečné činnosti v rámci celkové zaměstnanosti je v České republice v podstatě srovnatelná se stavem v Evropské unii. Objem sebezaměstnanosti (podle podílů na celkové zaměstnanosti) se v ČR výrazně neliší od situace v Evropské unii. V roce 2001 tvořili sebezaměstnaní v EU 14,0 % všech zaměstnaných, v ČR 15,4 %. V komparaci se situací v EU sebezaměstnaní v ČR tvoří podstatně vyšší podíl zaměstnaných v obchodních službách a v obchodě; v zemědělství je ale jejich podíl značně poddimenzovaný (viz graf 8).

Graf 8 Podíl sebezaměstnaných z celkového počtu zaměstnaných podle odvětví 2001



Pramen: Bulletin No 18, VÚPSV 2003

2.4 Regionální analýza zaměstnanosti

Stav a struktura zaměstnanosti je jedním z důležitých faktorů výrazně ovlivňujících jak ekonomický stav a perspektivy regionů, tak i sociální oblast a strukturu života v regionech (včetně politických dopadů). Z ukazatelů stavu a trendu zaměstnanosti v jednotlivých

odvětvích ekonomických činností lze dále usuzovat na druh a intenzitu specializace regionů (NUTS 2) a na změny struktury hospodářství.

Zděděné geografické rozdíly v hospodářském vývoji vlivem probíhajících strukturálních změn způsobily vysokou regionální nerovnost na trhu práce ČR. Míra ekonomické aktivity⁶² jednotlivých regionů variuje v neširokém rozmezí 58,4 % (Jihovýchod) až 62,6 % (Praha). Míra zaměstnanosti se pohybuje v rozpětí 50,9 % (Moravskoslezsko) až 60,3 % (Praha) a je víceméně rovnoměrně rozložena kolem průměru ČR (55,5 %). Výrazné regionální rozdíly však nacházíme v rozložení míry nezaměstnanosti, která své maximum dosahuje v Moravskoslezském regionu (11,0 %) a minimum v Praze (2,8 %) - viz tabulka 14.

T a b u l k a 14 Regionální rozdíly ve vybraných ukazatelích trhu práce 2002 v %

NUTS 2	míra ekonom. aktivity	míra zaměstnanosti	míra nezaměstnanosti
Praha	62,6	60,3	2,8
Střední Čechy	60,6	55,5	3,0
Jihozápad	60,2	57,3	4,0
Severozápad	60,7	53,8	9,8
Severovýchod	59,8	56,6	3,9
Jihovýchod	58,4	54,4	6,0
Střední Morava	58,5	53,3	7,2
Moravskoslezsko	58,8	50,9	11,0
ČR průměr	59,9	55,5	5,9

Pramen: VŠPS, ČSÚ, 2002

Vývoj počtu zaměstnaných osob ve většině regionů prakticky kopíroval trend vývoje zaměstnanosti v České republice. Největší podíl na objemu pracovních sil v ČR si nadále zachovává Praha, která se nízkou měrou nezaměstnanosti a vysokou měrou zaměstnanosti výrazně odlišuje od situace v ostatních regionech. Praha je typická specifickým postavením mezi kraji, který je odrazem koncentrace centrálních státních institucí, peněžních ústavů, špičkových vědeckých pracovišť, vysokých škol, obchodních společností a dalších organizací. Opačný trend zaměstnanosti (vzhledem k situaci v Praze) probíhá v Moravskoslezsku, které se potýká s výrazným snižováním počtu pracujících a růstem nezaměstnanosti.

Největší objem zaměstnaných pracovních sil se v ČR nachází v Jihovýchodním regionu (15,8 %), Severovýchodě (14,7 %) a Praze (12,4 %) - viz tabulka 15. Nejmenší koncentraci zaměstnaných vykazují Střední Čechy (11,0 %) a Severozápad (10,6 %), které se však vzájemně naprosto liší v míře zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

⁶² Regionální míry ekonomické aktivity se od sebe ve srovnání se zeměmi EU ale zas až tak příliš neliší - v pražském regionu dosahovala 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 % (Kotíková, J., 2002).

Tabulka 15 Vývoj podílů regionů (NUTS 2) na celkové zaměstnanosti v ČR v %

	Praha	Střední Čechy	Jiho-západ	Severo-západ	Severo-východ	Jiho-východ	Střední Morava	Moravsko-slezsko
1993	12,4	10,7	11,7	11,3	14,5	15,7	11,8	11,8
1994	12,4	10,6	11,8	11,0	14,7	15,8	11,8	11,8
1995	12,4	10,7	11,8	10,9	14,8	15,7	11,7	11,8
1996	12,5	10,7	11,8	10,8	14,6	15,7	11,7	12,0
1997	12,6	10,9	11,8	10,8	14,6	15,7	11,7	11,8
1998	12,8	11,1	11,6	10,7	14,5	15,9	11,7	11,7
1999	13,0	11,2	11,8	10,5	14,6	15,9	11,8	11,4
2000	13,0	11,1	12,0	10,6	14,7	16,1	11,6	11,2
2001	12,9	11,0	11,9	10,8	14,7	15,9	11,5	11,2
2002	12,8	11,0	11,9	10,6	14,7	15,8	11,6	11,3

Pramen: VŠPS, ČSÚ, 1993 - 2002

Prostřednictvím relativního ukazatele podílů regionů na celkové zaměstnanosti v ČR můžeme sledovat dynamiku vývoje regionálních trhů práce z hlediska trendu zaměstnanosti. Geografická blízkost k ekonomicky vyspělé Praze, bohatá a funkční dopravní síť, vybudovaná infrastruktura, hospodářská tradice a trend vysídlování na venkov jsou základní indikátory růstu zaměstnanosti v regionu Střední Čechy, kde v průběhu deseti let vzrostl počet pracujících o více než čtyři procenta. Podíl na celkovém objemu pracovních sil (11,1 %, 2002) zde v průběhu deseti let rostl nejdynamičtěji, do roku 2002 se zvětšil o 0,4 p.b. Výsostní postavení Prahy v rychlém růstu zaměstnanosti bylo oslabeno v roce 1999, kdy se pod tlakem obecně klesající zaměstnanosti začal počet pracujících snižovat i v tomto regionu. Útlum těžby nerostných surovin, restrukturalizace hutnictví a strojínského průmyslu, malá diverzifikace ekonomických aktivit a nižší úroveň kvalifikace pracovních sil charakterizují nejproblémovější regiony ČR - Moravskoslezsko a Severozápad.

Tabulka 16 Vývoj podílů regionů (NUTS 2) na celkové nezaměstnanosti v ČR v %

	Praha	Střední Čechy	Jiho-západ	Severo-západ	Severo-východ	Jiho-východ	Střední Morava	Moravsko-slezsko
1993	9,8	10,9	9,9	12,2	13,3	15,5	12,4	16,0
1994	8,0	9,5	9,5	15,9	12,0	14,8	12,3	18,0
1995	7,7	10,2	8,3	17,3	13,0	13,4	12,8	17,3
1996	6,2	8,7	8,3	21,2	13,4	13,1	12,9	16,2
1997	6,1	8,5	9,2	19,8	12,0	12,3	11,8	20,3
1998	6,3	9,1	9,1	17,8	13,2	13,0	12,4	19,1
1999	5,6	10,0	8,6	17,0	12,8	15,0	13,2	17,8
2000	5,9	9,3	8,0	17,6	11,2	14,2	14,2	19,5
2001	5,9	9,0	8,1	16,2	11,0	15,1	13,6	21,1
2002	6,1	7,5	7,7	17,2	10,6	14,7	14,2	22,1

Pramen: VŠPS, 1993 - 2002, ČSÚ

Tabulka 17 Vývoj podílů regionů (NUTS 2) na celkovém objemu pracovní síly v ČR v %

	Praha	Střední Čechy	Jiho-západ	Severo-západ	Severo-východ	Jiho-východ	Střední Morava	Moravsko-slezsko
1993	12,3	10,7	11,7	11,3	14,5	15,7	11,9	12,0
1994	12,2	10,7	11,7	11,2	14,6	15,8	11,8	12,0
1995	12,3	10,7	11,7	11,2	14,8	15,6	11,8	12,1
1996	12,3	10,8	11,7	11,2	14,6	15,6	11,7	12,2
1997	12,3	10,8	11,7	11,3	14,5	15,5	11,7	12,2
1998	12,4	10,9	11,5	11,1	14,4	15,7	11,8	12,2
1999	12,4	10,9	11,5	11,1	14,5	15,8	11,9	11,9
2000	12,3	10,9	11,6	11,2	14,4	15,9	11,8	11,9
2001	12,4	10,9	11,6	11,2	14,4	15,8	11,7	12,0
2002	12,3	11,1	11,5	11,1	14,4	15,7	11,8	12,1

Pramen: VŠPS, 1993 - 2002, ČSÚ

Na základě analýzy dat obsažených v tabulkách 15, 16 a 17 lze konstatovat relativní neměnnost ve vývoji podílů jednotlivých regionů na celkovém objemu pracovních sil v ČR, z čehož lze vyvodit **nízkou územní mobilitu pracovní síly**. Ukazuje se, že dosavadní teorie o nutnosti stěhování pracovních sil za prací je zvláště v současných podmínkách v ČR nenaplněována. **Rozvoji územní mobility pracovní síly České republiky brání hlavně tyto následující skutečnosti:**

- **nefunkčnost trhu s nemovitostmi:** cena nemovitosti se pohybuje ve výši cca pětinasobku průměrného ročního pracovního příjmu;
- **výdaje na dopravu domácností** jsou poměrně vysoké (v průměru 10 až 15 % výdajů domácností), čímž se omezuje možnost dojíždění za prací;
- **sociálně-psychologické faktory:** neochota ke stěhování.

Z pohledu odvětvové struktury obsazených pracovních míst v regionech (viz tabulka 18) získáme přehled o sektorových specifikách regionů.

Tabulka 18 Komparace trendu struktury zaměstnanosti podle hlavních sektorů v NH v regionech (NUTS 2) v %

	ČR	Praha	Střední Čechy	Jihozápad	Severozápad	Severovýchod	Jihovýchod	Střední Morava	Moravskoslezsko
I. sektor									
1993	7,7	0,4	8,8	12,1	5,6	8,1	13,6	8,7	4,7
1994	6,9	0,3	8,5	11,2	5,7	7,6	10,8	7,5	3,8
1995	6,6	0,4	8,0	10,0	4,9	7,5	10,0	8,1	3,9
1996	6,1	0,5	7,2	9,7	4,2	6,5	9,7	7,3	4,1
1997	5,8	0,4	6,8	9,5	3,7	6,3	8,9	6,9	3,8
1998	5,5	0,3	6,1	8,4	3,8	5,8	9,7	6,6	3,2
1999	5,2	0,3	5,6	7,6	3,3	6,2	9,4	5,7	3,3
2000	5,1	0,6	5,5	7,2	3,4	5,8	8,7	5,9	3,3
2001	4,7	0,7	5,6	7,4	3,5	5,3	6,9	5,4	2,6
2002	4,8	0,5	5,1	8,0	3,5	4,9	7,4	5,0	2,8
II. sektor									
1993	42,9	26,6	43,2	39,7	46,7	46,2	42,3	47,9	51,0
1994	42,2	26,7	41,5	40,7	45,6	46,1	42,9	46,6	47,9
1995	41,8	25,5	41,1	41,7	44,0	46,3	43,0	46,3	47,5
1996	41,5	26,0	40,5	41,0	43,9	45,9	42,1	46,9	47,4
1997	41,1	25,2	40,6	40,4	42,9	45,1	43,3	45,7	46,8
1998	40,9	23,6	40,2	41,7	43,1	46,2	42,0	46,6	46,3
1999	40,1	22,6	40,1	40,2	41,4	46,0	41,8	45,8	46,2
2000	39,5	21,4	40,4	41,5	40,9	43,6	41,5	45,1	43,8
2001	40,0	22,1	39,0	41,5	42,3	45,9	40,7	45,4	43,6
2002	39,6	21,1	38,4	41,4	41,1	45,9	40,0	46,0	43,5
III. sektor									
1993	49,4	72,8	47,9	48,3	47,6	45,7	44,2	43,3	44,4
1994	50,9	72,9	50,0	48,1	48,6	46,2	46,3	45,9	48,3
1995	51,6	73,9	50,9	48,3	51,1	46,2	46,9	45,6	48,5
1996	52,3	73,3	52,2	49,3	51,9	47,5	48,3	45,7	48,5
1997	53,1	74,2	52,6	50,0	53,3	48,6	47,8	47,3	49,3
1998	53,6	76,0	53,6	50,0	53,1	47,9	48,4	46,7	50,4
1999	54,7	76,9	54,2	52,2	55,4	47,7	48,8	48,4	50,4
2000	55,4	77,8	54,1	51,2	55,8	50,5	49,7	49,0	52,8
2001	55,2	76,9	55,5	51,1	54,1	48,7	52,4	49,2	53,7
2002	55,5	78,0	56,4	50,5	55,4	49,1	52,5	49,0	53,8

Pramen: Porovnání krajů - vybrané ukazatele 1995 - 2000, ČSÚ, VŠPS 2002, přepočít VÚPSV

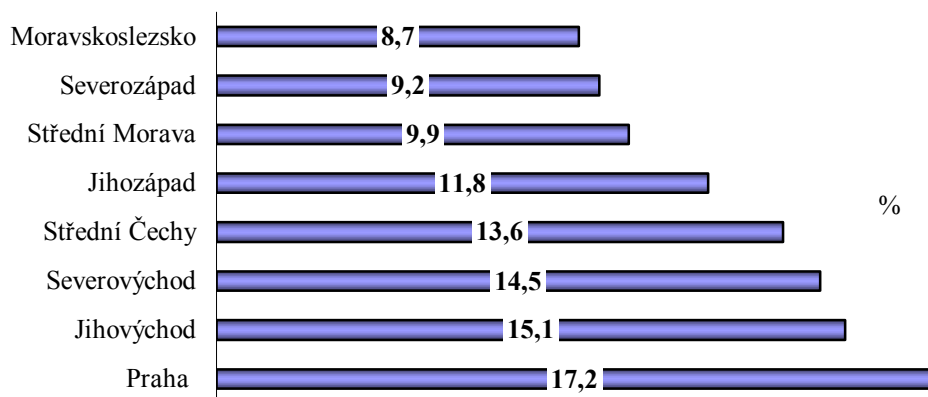
Nejvyšší zastoupení primárního sektoru vykazuje Jihozápad (8,0 % všech zaměstnaných v regionu) a Jihovýchod (7,4 %). Sekundární sektor má dominantní postavení na Střední Moravě (46,0 %), v Severovýchodním (45,9 %) a Moravskoslezském regionu (43,5 %). Sektor služeb je v ČR maximálně zastoupen v Praze, kde tvoří až 78,0 % všech obsazených pracovních míst, čímž jako jediný odpovídá situaci v EU.

Komparací trendu struktury zaměstnanosti podle hlavních sektorů v regionech se potvrzuje teorie, která vysvětluje nízký nárůst míry nezaměstnanosti v počátcích transformace silnou absorpční schopností sektoru služeb, který poskytl pracovní místa postupně uvolňované pracovní síle z primárního a terciárního sektoru. V regionech, kde došlo v průběhu transformačního období k dynamičtějším rozvoji ekonomických odvětví sektoru služeb, se míra nezaměstnanosti dlouhodobě udržuje pod celostátním průměrem, např. Praha, Střední Čechy, Jihozápad. Nejméně rozvinutý sektor služeb vykazuje Střední Morava a Severovýchod. Z pohledu krajů (NUTS 3) se sektor služeb v průběhu deseti let nejdynamičtěji rozvíjí v Jihomoravském (57,7 % všech zaměstnaných), Středočeském (56,4 %) a Ústeckém kraji (55,1 %), které spolu s Prahou, hl. m. a Karlovarským krajem (55,1 %) převyšují

zastoupení sektoru služeb v celostátním průměru. Výrazně podprůměrně je sektor služeb zastoupen na Vysočině (41,6 %) a v Libereckém kraji (47,8 %).

Sebezaměstnaní a zaměstnavatelé vykazují nejvyšší koncentraci (v členění podle NUTS 2) v Praze (17,2 % všech sebezaměstnaných), Jihozápadě (15,1 %), naopak nejnižší zastoupení vykazuje tato skupina zaměstnaných ve východních částech České republiky: v Moravskoslezsku (jen 8,7 % všech sebezaměstnaných v ČR), Severozápadě a Střední Moravě. Územní alokaci osob vykonávajících podnikatelské aktivity na trhu práce v členění podle krajů (NUTS 3) znázorňuje graf 9.

G r a f 9 Územní alokace sebezaměstnaných podle regionů (NUTS 2) 2002



Pramen: VŠPS 2002, ČSÚ

Rozvoj regionů (NUTS 2) je založen na harmonickém vývoji jednotlivých krajů (NUTS 3). Téměř všechny kraje ČR (NUTS 3) - vyjma Prahy, hl. m. - splňují kritérium pro čerpání prostředků z regionálního strukturálního fondu, které budou následně použity jako finanční pomoc hospodářsky zaostávajícím oblastem ČR. Otázkou ale nadále zůstává, do jak velké míry budou jednotlivé kraje připravené nejen nabídnout příznivé podmínky pro zahraniční a domácí investory, ale i efektivně a vyváženě čerpat prostředky ze strukturálních fondů EU, zejména z Fondu regionálního rozvoje.

Pro ilustraci uvádíme metodiku regionální analýzy zaměstnanosti Evropské unie, která je založena na principu „podobnosti znaků“ regionů EU. S cílem komplexnější analýzy trhu práce EU a odhalení diverzity či podobnosti evropských regionů byly vytvořeny homogenní jednotky, regiony (NUTS 2), které jsou založeny na podobnosti specifických strukturálních charakteristik ekonomik těchto územních celků (charakteristika skupin regionů EU viz příloha). S ohledem na regionální analýzu ČR (viz výše) byla v našem případě použita klasifikace 5 hlavních skupin regionů.⁶³ Tato klasifikace se používá při popisu sektorové, odvětvové, vzdělanostní a kvalifikační struktury zaměstnanosti v regionech EU (European Communities, 2002).

V období charakteristickým ekonomickým růstem a postupným sblížením ekonomik členských států EU nastal nárůst rozdílů v oblasti trhu práce na regionální úrovni. K nárůstu regionálních rozdílů došlo v období let 1995 až 2000 (kdy zaměstnanost rostla vyrovnaně napříč regiony) převážně v těchto oblastech: příjmy, úroveň produktivity práce, míra nezaměstnanosti. Problémem zůstává, že **ani současná evidovaná statistická data neodhalují skutečný rozsah regionálních rozdílů.**

⁶³ Seskupení regionů bylo vytvořeno klastrovou analýzou, kterou byly zpracovány tyto regionální údaje Eurostatu: HDP na hlavu, míra zaměstnanosti, sektorová struktura zaměstnanosti (NACE 1), vzdělanostní struktura pracujících, procento zaměstnaných v „high-tech“ odvětvích.

Do budoucna lze předpokládat přetrvávání regionálních rozdílů v produktivitě práce a nezaměstnanosti, kterých nízká úroveň je typická právě pro málo rozvinuté oblasti EU. Rozdíly mezi regiony vyplývají z využití produkčních faktorů (kapitálu a práce). Regiony s vyšším zastoupením sektoru služeb prosperují lépe než ostatní. Naopak schopnost regionů s vysokým podílem zemědělství a nízkými příjmy aktivně přispívat k makroekonomickému růstu dané země je snížena právě nevhodnou regionální pracovní strukturou. Ve snaze vytvořit vhodné podmínky pro růst méně rozvinutých regionů, *Commission's Action Plan* do budoucna klade důraz na **důležitost kvalifikace a mobility pracovní síly a nárůst investic do rozvoje kvality lidských zdrojů**. Právě tato strategie zaměřená na podporu flexibility regionálního trhu práce a mobility pracovních sil může přinést více otevřený a přístupnější trh. Další velkou výzvou pro většinu evropských regionů je zajištění **růstu produktivity práce**. Regiony, které se již v minulosti zaměřily na investování do kvality lidského kapitálu a podařilo se jim koncentrovat poměrně vysoce kvalifikovanou pracovní sílu na svém území, budou mít cestu ke zvyšování produkce práce podstatně snazší. Pouhé zaměření se na dosažení vyšší kvalifikace a odbornosti pracovní síly nemusí zákonitě vést k vyšším příjmům, jestliže zaměstnanost zůstane rozdělena jen mezi několik vysoce produktivních odvětví. **Snížení rozdílů mezi regiony lze dosáhnout jen když budou investice do kvalifikace a dalšího vzdělávání součástí strategie, která má za úkol pozvednout regionální zaměstnanost**. Již v současnosti dochází ke značným rozdílům mezi zaměstnaností vysoce kvalifikovaných osob a nízko, resp. nekvalifikovaných, přičemž vývoj, který s sebou přináší stále nové technologie tento rozdíl neustále zvětšuje. EU se proto do budoucna zaměřuje na zajištění trvalého zvyšování kvalifikační úrovně lidských zdrojů v regionech.

Právě rozdíly ve schopnosti regionů mobilizovat a efektivně využívat lidské zdroje a jejich schopnosti rozdělily regiony do (uvedených) skupin⁶⁴ ne podle národnostních znaků, ale podle shodných strukturálních charakteristik. Přestože regionální specifika vysvětlují rozdíly mezi socioekonomickým vývojem regionů, nelze přehlížet specifika jednotlivých členských zemí.

⁶⁴ Skupiny evropských regionů z hlediska zaměstnanosti: 1. skupina zahrnuje celkem 13 % populace EU. Územní celky této skupiny vykazují vysoké průměrné příjmy a vysoký podíl sektoru služeb. Dále je pro ně typická nadprůměrná koncentrace vysoce kvalifikovaných pracovníků (a naopak nízká koncentrace nekvalifikovaných pracovníků). Tato skupina je silně geograficky členěna, ale převážně zahrnuje území s hlavními městy a jejich částmi, jako např. Brusel, Londýn, Stockholm, Paříž, Vídeň a dále velkoměsta typické pro Německo, Benelux a Dánsko. 2. skupina zahrnuje 30 % populace EU. Regiony této skupiny jsou charakteristické nadprůměrnou měrou zaměstnanosti, vysoký podíl kvalifikovaných pracovníků, silné zastoupení průmyslu a nadprůměrná zaměstnanost v „high-tech“ odvětvích. Tato skupina zahrnuje rozsáhlé části Německa, Švédska, Velké Británie, dále některé regiony Belgie a Francie. 3. skupina zahrnuje 36 % populace EU. Pro regiony této skupiny jsou typické tyto znaky: nadprůměrné zastoupení průmyslu, nízké zastoupení sektoru služeb a nízké zastoupení pracovních pozic v „high-tech“ odvětvích. Tato skupina je složena z těchto regionů: rozsáhlé části Francie a severní Itálie, dále části Irsko, Portugalska, Španělska a Velké Británie. 4. skupina zahrnuje 16 % populace EU. Základní znaky této skupiny jsou: vyšší podíl sektoru služeb, zároveň nadprůměrný podíl méně kvalifikovaných pracovníků a celkově podprůměrné průměrné příjmy. Patří sem mnoho regionů Středozemí - severní Itálie, několik regionů Řecka a Francie a části Portugalska a Španělska. 5. skupina zahrnuje 6 % populace EU. Pro regiony této skupiny je typická nízká míra zaměstnanosti, nadprůměrné zastoupení zemědělství a rovněž tak nízké kvalifikovaných, resp. nekvalifikovaných pracujících. Do této skupiny jsou řazeny rozsáhlá území Řecka, Španělska a části Portugalska, Irsko, Finsko a Francie.

3. Závěr - dopad vstupu ČR do EU na politiku zaměstnanosti ČR

Česká republika prošla v průběhu postupné integrace do jednotného trhu práce Evropské unie procesem harmonizace pracovního práva především s cílem zamezit sociálnímu dumpingu z české strany. V současné době lze konstatovat, že většina pravidel pracovního práva Evropské unie je již ukotvena do českého pracovně-právního rámce.

Pro adekvátní a nezbytné implementaci zbývajících právních norem pracovního práva (viz první kapitola) bude muset Česká republika v blízké budoucnosti - jako jeden z členských států EU - **plně respektovat a naplňovat politiku zaměstnanosti** Evropské unie a uplatňovat **novou generaci směrnic zaměstnanosti s cílem dosažení plné zaměstnanosti** (viz níže).

Strategie zaměstnanosti by také měla být více zaměřena na implementaci a stabilitu priorit a na koordinaci s ostatními procesy na úrovni EU, přičemž základní cíl Evropské strategie a zaměstnanosti zůstává nezměněn: **zajištění více a lepších pracovních míst**. Priority Evropské rady směřující k naplnění uvedených cílů jsou následující a jedná se vesměs o problémy, které jsou i problémy českého trhu práce: podpora aktivních a preventivních nástrojů pro nezaměstnané a neaktivní osoby, zvyšování motivace k práci, podpora podnikání a tvorby nových pracovních míst, boj proti nelegálnímu zaměstnávání, podpora aktivního stárnutí, podpora adaptability na trhu práce, investování do lidských zdrojů, posilování rovných příležitostí mužů a žen, odstraňování diskriminace a nerovnosti na trhu práce, řešení regionálních nerovností a podpora územní mobility pracovních sil (podrobněji viz první kapitola).

Na základě zkušeností minulých pěti let lze konstatovat, že předkládání cílů v směrnicích a doporučení členským státům vypracovávat každoročně národní akční plán zaměstnanosti - zaměřený na specifika konkrétní země - se ukázalo být efektivním nástrojem stimulačním postup reform. Současné navrhované cíle a plány v rámci Evropské unie a na národních úrovních byly předloženy Evropskou radou a zahrnují jak cíle a plány obsažené již v předešlých směrnicích, tak i cíle a plány nové, kterou jsou zde definovány úplně poprvé a jsou zaměřeny na celkové zvýšení pracovní aktivity osob na trhu práce.

Základním předpokladem zvyšování zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti je optimalizace souladu všech druhů politik zaměstnanosti - hospodářské, regionální, vzdělávací, rozpočtové, trhu práce (aktivní politiky zaměstnanosti) a dalších, s cílem vytvořit optimální podmínky pro dosažení adekvátního hospodářského růstu, který by stimuloval maximální poptávku po pracovní síle na trhu práce ČR.

Jak již bylo uvedeno výše, na zasedání v Lisabonu byly stanoveny obecné kvantitativní cíle směřující k naplnění plné zaměstnanosti v Evropské unii (viz tabulka 19).

T a b u l k a 19 Míra zaměstnanosti - stav a cíle ČR a EU

stav	celkem (15 - 64 let)	muži (15-64 let)	ženy (15-64 let)	starší pracovníci (55-64 let)
ČR 1999	65,9	72,8	57,4	37,5
EU 1999	62,0	71,0	52,0	37,0
ČR 2001	65,3	73,6	57,0	37,1
EU 2001	63,9	72,9	54,8	38,2
ČR 2002	65,7	74,2	57,1	40,8
cíle EU				
rok 2005	67,0	nestanoveno	57,0	nestanoveno
rok 2010	70,0	nestanoveno	60,0	50,0

Pramen: European Communities, 2002

Naplnění plné zaměstnanosti v intencích uvedených cílů z Lisabonu znamená pro Českou republiku následující:

- snížit nezaměstnanost a podporou tvorby nových pracovních míst zvýšit celkovou zaměstnanost podle střednědobé a dlouhodobé strategie evropské politiky zaměstnanosti, což znamená do roku 2010 zvýšit počet pracovních míst na trhu práce ČR o cca 240 tisíc;
- do roku 2010 zvýšit zaměstnanost žen o cca 100 tisíc žen, což je podmíněno eliminací diskriminačních jevů na trhu práce a zavedením efektivních komplexních opatření směřujících ke zlepšení podmínek pro zaměstnávání žen-matek, např. sít' dostupných mateřských škol;
- reagovat na nepříznivý demografický vývoj počtu obyvatelstva a eliminovat snížení objemu pracovních sil na trhu práce ČR i zvýšením zaměstnanosti např. starších osob. Splnění tohoto cíle je podmíněno jak nastavením podmínek odchodu do starobního, invalidního či předčasného důchodu v rámci reformy důchodového systému, tak podporou setrvání starších pracovníků v pracovní aktivitě a zajištěním efektivních forem rekvalifikace pro řadu těchto osob.

Každý stát má svou vlastní a typickou strukturu trhu práce a zaměstnanosti. Evropská strategie zaměstnanosti je pro členy EU „závazná“ právě ve stanovení výše uvedených kvantitativních cílů stavu zaměstnanosti ve střednědobé a dlouhodobé strategii. Je však na každém členu Unie, jaké individuální cesty a strategie si k naplnění těchto obecných met zvolí.

Analýzou trhu práce ČR (viz 2. kapitola) bylo zjištěno, že v průběhu novodobé geneze trhu práce České republiky došlo k procesu transformace socioekonomického prostředí k uvedeným jevům:

- pokles celkového počtu obyvatel;
- pozvolný klesající trend míry ekonomické aktivity;
- pravidelné zvyšování objemu ekonomicky neaktivních osob;
- pokles počtu zaměstnaných osob a klesající trend míry zaměstnanosti;
- klesající trend v celkové zaměstnanosti žen;
- pokles ekonomické aktivity a zaměstnanosti mládeže;
- mírné zvyšování podílu starších osob na celkové zaměstnanosti;
- pokles ekonomické aktivity a zaměstnanosti osob se změněnou pracovní schopností;
- růst celkové nezaměstnanosti;
- ekonomický vývoj nedosahuje tak vysokou a žádoucí úroveň, aby výrazněji přispěl k dostačující redukci stupně nerovnováhy mezi poptávkou po pracovní síle a její nabídkou;
- strukturální změny horizontální a vertikální dimenzi národního hospodářství;
- pokles zaměstnanosti v primárním a sekundárním sektoru národního hospodářství a nedostačující rozvoj zaměstnanosti v odvětví služeb;
- podstatné snížení zaměstnanosti ve strojírenských, kovoobráběcích a elektrotechnických povoláních;
- produktivita práce je v ČR nižší než ve vyspělých státech;
- progresivní trend zvyšování vzdělanostní úrovně pracujících osob;
- vytěšňování nekvalifikované pracovní síly z trhu práce do nezaměstnanosti;
- klesající trend využívání flexibilních forem zaměstnávání;
- komplikovanost rozvoje malého a středního podnikání;
- nárůst regionálních rozdílů v zaměstnanosti a (převážně) nezaměstnanosti pracovních sil;
- nízká územní mobilita pracovní síly.

V současné době stojí Česká republika před úkolem zhodnotit vykazovaná data o stavu a struktuře zaměstnanosti a stanovit do jaké míry je vývoj trhu práce ČR rozdílný od

situace v členských zemích EU a zdali jsou tyto rozdíly negativní nebo pozitivní - a tudíž skýtající možnosti dalšího rozvoje ekonomiky a trhu práce ČR. Analýza zaměstnanosti a trhu práce přispívá i k definování problémových oblastí trhu práce a vytváření efektivních způsobů jejich řešení, resp. zajištění jejich prevence.

Členstvím v EU získává Česká republika možnost v plné míře čerpat zdroje ze strukturálních fondů EU, které jsou základními finančními nástroji k řešení hospodářských a regionálních disproporcí.⁶⁵ Zapojení České republiky do systému strukturálních fondů bude velmi náročný proces, který vedle legislativních, institucionálních, organizačních, personálních a jiných změn bude - z důvodu principu spolufinancování v rámci naplňování cílů regionální politiky EU - vyžadovat značné finanční zdroje. Jedním z důležitých nástrojů řešení problémů trhu práce - které skýtá EU - je možnost využívání Evropského sociálního fondu, který poskytuje finanční prostředky na spolufinancování programů, které rozvíjejí nebo obnovují zaměstnanost lidí. Spolufinancuje rovněž i dlouhodobé strategické plány regionálního rozvoje, zejména zaostávajících regionů, v oblasti zvýšení kvalifikační úrovně a adaptability pracovní síly, což jsou zároveň i jedny z nejpalčivějších problémů trhu práce ČR. Česká republika a její kraje se proto budou muset již v blízké budoucnosti zaměřit na maximální efektivní využití Evropského sociálního fondu a zúročit tak zkušenosti nabyté v celkovém rámci přípravy na strukturální fondy a na Kohezní fond, která je považována za jeden z nejdůležitějších úkolů vlády v předvstupním období, neboť výdaje EU na strukturální operace představují více než třetinu rozpočtu EU a jejich význam i podíl na výdajích EU neustále roste.

Odhadovat vývoj trhu práce v ČR po vstupu do EU, který bude přímo odvislý od situace v ekonomice, není nijak jednoduché. Komparativní analýza postavená na předpokladu podobnosti změn v skladbě pracovních sil v zemích, které se účastnily předchozích přístupových vln do EU,⁶⁶ není možná. Ukázalo se totiž, že **dopady vstupu do EU na situaci na trhu práce v jednotlivých zemích byly zcela odlišné**. Zásadní zjištění je následující: **ani v jedné z těchto zemí nebyly nastalé změny ve struktuře zaměstnanosti a nezaměstnanosti nijak zásadní a v žádné z nich nedošlo k markantní změně odvětvové zaměstnanosti, která pokračovala ve svém předchozím vývoji**. Všechny tyto státy ovšem měly relativně stabilizovanou, byť nepřiliš výkonnou ekonomiku a přístupové dohody v jejich případě neobsahovaly tak tvrdé podmínky, jaké zřejmě budou zakotveny v přístupových smlouvách stávajících nových členů.

Ekonomika a trh práce ČR budou po vstupu do EU pod tlakem permanentních strukturálních změn. Důraz v politice zaměstnanosti se proto musí posunout na zvyšování zaměstnatelnosti, při současném snižování vysoké míry dlouhodobé nezaměstnanosti a orientaci na prevenci před sociálním vyloučením.

Lze očekávat, že zásadní vliv na budoucí vývoj v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR budou mít následující skutečnosti:

- efektivnost strukturálních politik,
- zvýšení pružnosti nabídkové a poptávkové strany trhu práce,
- faktor konkurenceschopnosti české produkce,
- proces sbližování cenových hladin v ČR a v EU.

S určitými obavami je spjaté rychlé slábnutí výhody levné pracovní síly v ČR, což ale může mít do budoucna i pozitivní přínos, např. očekávaný růst pracovních míst vyžadujících odbornou kvalifikaci v řemeslech. Při získávání nových investic je u nás

⁶⁵ Základní finanční nástroje komunitární strukturální politiky EU jsou tyto: strukturální fondy (Evropský regionální a rozvojový fond, Evropský zemědělský usměrňovací a záruční fond, Evropský sociální fond a Finanční nástroj na podporu rybníkářství), dále Kohezní fond a půjčky od Evropské investiční banky.

⁶⁶ Po roce 1980 vstoupilo do EU ve třech vlnách 6 zemí: v roce 1981 to bylo Řecko, v roce 1986 Španělsko a Portugalsko a v roce 1995 Rakousko, Finsko a Švédsko.

doposud uplatňována strategie vycházející z dobré rentability výroby způsobené právě nízkou cenou naší pracovní síly. Lze očekávat, že tato strategie bude muset být po vstupu do EU rychle změněna a nahrazena jinou, „založenou nejspíše na nabídce vysoce kvalifikované pracovní síly umožňující efektivně dosahovat jak vysoké kvality, tak i její dobré inovační schopnosti“ (Pikner, 2003).

Literatura

- Bohatová, V.: O kvalifikované zájem bude. *Ekonom*, 2003, č. 31, s. 40 - 41.
- Bruthansová, D., Kotýnková, M., Štangová, V., Vysokajová, M.: [Vliv pracovního práva na situaci na trhu práce](#). Praha, VÚPSV, 2000.
- Červenková, A., Kotíková, J.: [Odborná příprava zdravotně postižené mládeže a její uplatnění na trhu práce](#). Praha, VÚPSV, 2001.
- Statistická ročenka České republiky 2001. Praha, ČSÚ, 2001.
- Statistická ročenka České republiky 2002. Praha, ČSÚ, 2002.
- Výběrové šetření pracovních sil. 1. až 4. kvartál. Praha, ČSÚ, 1993.
- Výběrové šetření pracovních sil. 1. až 4. kvartál. Praha, ČSÚ, 2002.
- Porovnání krajů - vybrané ukazatele 1995 - 2000. Praha, ČSÚ, 2002. www.czso.cz
- Porovnání krajů - vybrané ukazatele. Zaměstnanost: 35 - 49. Praha, ČSÚ, 2001.
- Cizinci v České republice. Praha, ČSÚ, 2002.
- Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil roční průměry 2002. Praha, ČSÚ, 2003.
- Různé publikované údaje statistiky zaměstnanosti (podniková statistika, výběrová šetření pracovních sil, sčítání lidu 2001). Praha, ČSÚ, www.czso.cz
- Dahrendorf, R.: *Moderný sociálny konflikt*. Bratislava, Archa, 1991.
- European social statistics - Labour force survey results 1996. Luxembourg: Eurostat, 1996.
- European social statistics - Labour force survey results 1997. Luxembourg: Eurostat, 1997.
- European social statistics - Labour force survey results 1999. Luxembourg: Eurostat, 1999.
- European social statistics - Labour force survey results 2001. Luxembourg: Eurostat, 2001.
- Franco, A., Blöndal, L.: *Labour Force - Survey Principal Results 2001, Candidate Countries*. Luxembourg: Eurostat, 2002.
- Franco, A., Blöndal, L.: *Labour Force - Survey Principal Results 2001, Acceding Countries*. Luxembourg: Eurostat, 2002.
- Franco, A., Blöndal, L.: *Labour Force - Survey Principal Results 2001, EU and EFTA Countries*. Luxembourg: Eurostat, 2002.
- Horáková, M., Polívka, M., Čerňanská, D., Rudolf, V.: [Nelegální zaměstnávání cizinců jako překážka v jejich žádoucí integraci na trhu práce, část II.](#); Výsledky empirického šetření na úřadech práce v České republice. Praha, VÚPSV, 2001.
- Ishikawa, A. (ed.): *Small and Medium-sized Enterprises in Central Europe: An Overview*. Tokyo: The Sasakawa Central Europe Fund of SPF, 2003.
- Karász, P., Karász, P., ml.: *Zamestnanosť a základné tendencie na trhu práce v ekonomike Slovenska v roku 2002*. Bratislava, Friedrich Ebert Stiftung, 2002.

Kotíková, J.: Vliv přípravy a vstupu do EU na český trh práce, in: Sociální aspekty vstupu České republiky do EU. Praha, 2002.

Kotíková, J., Vlach, J., Průša, L.: [Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče](#). Praha, VÚPSV, 2000.

Kux, J.: Harmonizace dat o zaměstnanosti v České republice - úvodní projekt. Statistika, 1999, č. 4.

Kux, J. a kol. (I. Makalouš, B. Mejstřík, A. Porubská, L. Vacková): Projekt harmonizace dat o pracovních silách - úvodní projekt, I. etapa, II. etapa. Praha, ČSÚ, 1998, 1999, 2000.

Kux, J.: Projekt harmonizace dat o pracovních silách - první české experimentální účty práce. Statistika, 2000, č. 6.

Kux, J.: Projekt harmonizace dat o pracovních silách - výsledky řešení projektu v roce 2000. Statistika, 2001, č. 4.

Mihalik, J.: Trh práce a management lidských zdrojů. Bratislava: Ekonóm, 1999.

Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika - základní dokumenty. Praha: MPSV, 2003.

Employment Outlook 2002 - Statistical Annex. Paris: OECD, 2002.

Labour Force Statistics 1981 - 2001. Paris: OECD, 2002.

Office for Official Publications of The European Communities 2001. EU employment and social policy, 1999 - 2001: jobs, cohesion, productivity. Luxembourg. Překlad MPSV ČR.

Office for Official Publications of The European Communities 2002. Employment in Europe 2002 - Recent Trends and Prospects. Luxembourg.

Pitner, J.: Změny ve struktuře zaměstnanosti v České republice a v zemích Evropské unie po roce 1989. Sociální politika 2003, roč. 29, č. 3, s. 10 - 13.

Schreiber, V.: Senioři a zaměstnanost. in: Komplexní analýza sociálně ekonomických podmínek života ve stáří: Zpráva o výzkumu. Praha, Socioklub, 2002.

Sirovátka, T., Mareš, P. (ed.): Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, Brno, 2003.

Sirovátka, T., Žižlavský, M.: Český trh práce ve druhé polovině 90. let. Politická ekonomie, 2002, roč. 50, č. 3, s. 419 - 435.

Srb, J.: Problémová analýza sektorového a regionálního vývoje ČR. Praha, 2002. <http://www.bermangroup.cz/>

UNDP, Zpráva o lidském rozvoji. Česká republika 2003 - Odkud přicházíme, co jsme a kam jdeme. Praha, MJF, 2003.

Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti. Zpráva z šetření mezi zaměstnanými. Zpráva z šetření u zaměstnavatelů. Praha, VÚPSV, 2000.

Analýza systému podpory zaměstnavatelů k zaměstnávání zdravotně postižených občanů. Praha, VÚPSV, 2002.

[Bulletin No. 18. Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990 - 2002.](#) Praha, VÚPSV, 2003.

Flexibilní formy zaměstnávání - závěrečná zpráva. Praha, VÚPSV, 2003.

Zákoník práce ČR.

Metodická příloha

České účty práce

Zpracoval: **Jaroslav Kux**

Objektivní kvantitativní zhodnocení stavu a vývoje na trhu práce, a to jak na straně poptávky, tak zejména nabídky předpokládá relativně spolehlivou a úplnou statistickou bázi dat. Pomineme-li podklady sčítání lidu prováděné zhruba v desetileté periodicitě, zůstává základním zdrojem dat pro potřebná hodnocení v kratších časových obdobích běžné statistické výkaznictví. Jedná se především o výběrová šetření pracovních sil prováděná od roku 1993 čtvrtletně na vzorku vybraných domácností (v současné době cca 26 tis., tj. 0,7 % z celkového počtu domácností, resp. všech trvale obydlených bytů s celkem asi 70 tis. respondentů, z toho asi 58 tis. ve věku 15 a více let) a o tradičně čtvrtletní či roční podnikové výkaznictví (u větších jednotek ve formě vyčerpávajících šetření, u menších pak ve formě výběrových šetření). Oba druhy šetření (a podobně i sčítání lidu) jsou vzhledem k stanoveným rozdílným zpravodajským jednotkám a přijaté metodice zatížena řadou chyb a nedostatků, zejména pak mezer ve ujišťování s nezbytnými neúplnostmi zjištěných dat.

Proto byl v roce 1998 zahájen projekt na vybudování českého systému účtu práce.¹ Cílem tohoto projektu byla snaha o harmonizaci a integraci dat o pracovních silách a dalších navazujících indikátorů z různých zdrojů dat, aby se výsledné údaje - při dodržení jednotné metodiky ILO a Eurostatu a v požadovaných členěních - co nejvíce přiblížily ekonomické realitě, včetně umožnění podchycení významné části skryté ekonomiky. Práce na projektu byly orientovány především na potřeby zdokonalování české statistiky práce, tj. získání syntetických údajů o skutečném rozsahu, dynamice a základní struktuře pracovních sil, jakož i navazujících ukazatelů pro základní (dlouhodobé, strukturální) analytické účely, současně však na potřeby získání úplnějších podkladů pro české národní účty v návaznosti na platný revidovaný systém ESA 1995. Při řešení úkolů v **části zaměstnanosti**, na nichž se tato metodická příloha ve vazbě na dílčí úkol projektu I „Zaměstnanost“ soustřeďuje, bylo využito následujících hlavních zdrojů dat:²

- výběrových šetření pracovních sil;
- podnikové výkaznictví o práci;
- existujících různých administrativních zdrojů dat (podrobnosti viz dále).

¹ Práce na tomto systému probíhaly s podporou výzkumného grantu GA ČR č. 402/98/1485 „Varianty zdokonalování českých statistických indikátorů využitím standardů Evropské unie“ soustavně až do roku 2000 za účasti předních expertů české statistiky práce a národních účtů s využitím zahraničních zkušeností s propočty za roky 1997 - 1999; v současné době byla činnost na tomto úkolu v ČSÚ znovu obnovena v rámci ustavené pracovní skupiny Eurostatu s cílem snahy o zdokonalení systému a maximální standardizaci v rámci EU.

² V navazující části o mzdách a dalších příjmech, která byla zahájena v roce 2000, se předpokládalo využití dalších zdrojů dat: rodinných účtů a šetření mikrocenzů, specializovaných mzdových šetření a šetření úplných nákladů práce vč. možných dalších, administrativních zdrojů dat.

II. Koncepční a metodické rozdíly mezi podnikovým výkaznictvím a výběrovými šetřeními pracovních sil

Z rekapitulace výsledků prací na vyjasnění rozdílů mezi oběma uváděnými základními zdroji dat umožňující představy o úplnosti a tím použitelnosti výsledných dat jednotlivých druhů šetření vyplývají tyto hlavní poznatky:

Podnikové výkaznictví (jako předtím základní tradiční zdroj dat s dlouhodobými časovými řadami) - na rozdíl od výběrových šetření pracovních sil

ne zahrnuje

- ženy na mateřské dovolené (základní, placené);
- učně na placené práci;
- osoby pracující pro organizace na základě dohod o provedení práce (placené z OON) a s další placenou pracovní činností (např. autorské honoráře);
- profesionály ozbrojených složek (vojáky a policisty z povolání a civilní zaměstnance);
- rozlišení u sebezaměstnaných na hlavní a vedlejší zaměstnání.

zahrnuje

- cizí státní příslušníky.

Výběrové šetření pracovních sil (jako nově používaný zdroj, s kratšími časovými řadami) - na rozdíl od podnikového výkaznictví

ne zahrnuje

- cizí státní příslušníky bydlící v kolektivních ubytovacích zařízeních, popř. jen dojíždějící do zaměstnání (např. občané ze Slovenska); zahrnuje jen jejich menší část bydlících v bytech;
- v případě více zaměstnání jen údaje za druhá, nikoliv další zaměstnání.

zahrnuje

- ženy na mateřské dovolené (základní, placené);
- učně na placené práci;
- osoby pracující na základě pracovních dohod a s další placené pracovní činností (např. autorské honoráře);
- profesionály ozbrojených složek (vojáky a policisty bydlící v bytech a civilní zaměstnance, v poslední době též vojáky základní služby);
- u sebezaměstnaných rozdělení na hlavní a vedlejší činnost.

Z uvedeného vyplývá, že ani jeden z obou uváděných druhů šetření nesplňuje předpoklady podchycení pokud možno úplného rozsahu zaměstnanosti v české ekonomice. Na první pohled nejsou rozdíly mezi výslednými údaji obou druhů šetření většinou nijak podstatné; jde však pouze o zdánlivý soulad, který je výsledkem vzájemných kompenzací nedostatků u jednotlivých druhů šetření. Skutečné rozdíly mezi relativně úplnějšími údaji konstruovanými v rámci systému českých účtů práce jsou však mnohem výraznější (viz dále).

Informativní přehled o souhrnných výsledcích zaměstnanosti v členění na hlavní a vedlejší činnost a zaměstnance a sebezaměstnané za 2. čtvrtletí 1997 poskytuje následující tabulka:

v tis. obsazených pracovních míst

druh šetření/status	celkem	hlavní zaměstnání	vedlejší zaměstnání
podnikové výkaznictví (PV):			
CELKEM	5029	4893	136
zaměstnanci	4312	4176	136
sebezaměstnaní	717	717	
výběrové šetření pracovních sil (VŠPS):			
CELKEM	5076	4889	187
zaměstnanci	4369	4292	77
sebezaměstnaní	707	597	110
rozdíly (PV mínus VŠPS):			
CELKEM	-47	4	-51
zaměstnanci	-57	-116	59
sebezaměstnaní	10	10	

Z přehledu je vidět, že ve svém celku poskytují úplnější údaje výběrová šetření pracovních sil. Po provedení možných dopočtů o metodicky nezahrnutá data podnikového výkaznictví (možno však jen i několik desítek tisíc osob) a obdobně i výběrových šetření pracovních sil (několikanásobně více) je zřejmé, že výběrová šetření pracovních sil zahrnují svojí koncepcí mnohem širší okruh zaměstnaných, resp. obsazených pracovních míst než první uvedené šetření. Je tedy předpoklad, že zahrnují též významnou část dříve statisticky následované ekonomiky a současné zřejmě i určitou část skryté ekonomiky - neformálního sektoru (jako např. prostituci, nepovolená podnikání apod.). Z těchto důvodů a také proto, že šetření se svými použitými definicemi nejlépe shodují s metodikou ILO a z neposledních důvodů i skutečnosti, že vychází z individuálních dat respondentů umožňujících různá další potřebná třídění, byly údaje z výběrového šetření pracovních sil vzaty jako základ (výchozí údaje) pro systém českých účtů práce.

III. Konstrukce účtů práce

Z výše uvedeného vyplývá, že mezi největší nedostatky výběrových šetření pracovních sil patří především výrazné podhodnocení práce zahraničních pracovníků, a to jak v případě osob v pracovním poměru (zaměstnanců), tak i osob samostatně výdělečně činných (sebezaměstnaných), dále pak podhodnocení vedlejších pracovních poměrů a konečně i částečné podhodnocení ozbrojených složek. Na tyto položky bylo tedy nutno se v rámci konstrukce účtů práce přednostně zaměřit.

Při konstrukci účtů práce u nejspornější položky *zahraničních pracovníků* byly provedeny následující úpravy:

- nejprve bylo nutno vyloučit z podkladů výběrových šetření pracovních sil české pracovníky v zahraničí (pracující zejména v Rakousku a Německu; v jednotlivých letech cca **16 - 17 tis.**);
- dále bylo nutno z podkladů různých administrativních zdrojů doplnit údaje o pracovníky pracující v ČR legálně na základě pracovních povolení (podklady MPSV), o cizincích pracujících na základě registrace (občané Slovenska z podkladů úřadů práce), o živnostenská oprávnění cizinců (evidence MPO), o šetřením nepodchycené údaje pracujících cizinců v ubytovacích zařízeních (zejména z Ukrajiny a Vietnamu; kvalifikovaný odhad vzniklý porovnáním údajů MV - počet povolení k trvalému a dlouhodobému pobytu a součtu vydaných povolení k zaměstnání cizinců, registrovaných občanů Slovenska a živnostenských oprávnění cizinců; celkové údaje o různých formách legální práce cizinců v ČR nepodchycené výběrovými šetřeními pracovních sil se pohybovaly kolem **200 tis.**);

- konečně byl proveden určitý odhad nelegální práce cizinců v ČR (z evidence Ředitelství cizinecké a pohraniční policie o počtu zakazů pobytu uděleného cizincům; údaje se zdají být zřejmě stále podhodnoceny, nejsou však jiné věrohodnější podklady; jedná se nejméně o **10 tis.**).

Poněkud jednodušší byla situace v případě podhodnocení *vedlejších pracovních poměrů*, kdy bylo možno provést následující úpravu:

- vzhledem k tomu, že výběrová šetření pracovních sil zajišťují pouze druhá, nikoliv však další zaměstnání, byly tyto údaje nahrazeny úplnějšími podklady podnikového výkaznictví (doplnění v jednotlivých letech se sestupnou tendencí o cca 50 - 30 tis.).

Co se - pro úplnost popisu - týká vcelku nepatrných provedených korekcí v položce ozbrojených složek, byla provedena následující úprava

- podhodnocené údaje z výběrových šetření pracovních sil o profesionálech z povolání a vojácích základní vojenské služby byly částečně zpřesněny (podklady MO; v roce 1998 šlo o necelých **7 tis.**, v roce 1999 v důsledku zpřesňujících úprav provedených v rámci výběrových šetření již o necelý **1 tisíc**).

Účty práce byly experimentálně sestaveny též podle skupin odvětví a podle regionů na bázi NUTS 2. Vybrané podrobné údaje účtů práce za roky 1998 - 1999 v členění na původní údaje, rozsah provedených korekcí podle jednotlivých položek a konečně výsledné upravené údaje, vše v členění za civilní sektor a ozbrojené složky, na hlavních a vedlejších činnostech podle postavení v zaměstnání a podle skupin odvětví či regionu viz připojené tabulky.

IV. Celkové shrnutí

Souhrnnou charakteristiku rozsahu provedených úprav v rámci účtů práce a dalších následujících propočtů za roky 1996 - 2002³ poskytuje následující přehled:

v tis.

údaje VŠPS/rok	původní údaje			provedené korekce			upravené údaje		
	celkem	hlavní činnost	vedl. činnost	celkem	hlavní činnost	vedl. činnost	celkem	hlavní činnost	vedl. činnost
1996 x)	5 175	4 972	203	243	183	60	5 418	5 155	263
1997	5 115	4 936	179	229	178	51	5 344	5 114	230
1998	5 024	4 865	159	230	187	43	5 254	5 052	202
1999	4 990	4 764	136	200	170	30	5 100	4 934	166
2000 x)	4 858	4 732	126	172	152	20	5 030	4 884	146
2001 x)	4 868	4 750	118	181	161	20	5 049	4 911	138
2002 x)	4 912	4 796	116	185	170	15	5 097	4 966	131

x) orientační propočet autora; podle výsledku SLBD k 1.3.2001 činil počet pracujících 4 766 tis., tj. jen o něco více než původní údaje VŠPS za hlavní činnost, ale o cca 150 tis. méně než zpřesněné údaje účtů práce - nedostatky v úplnosti souborů se tedy plně vztahují i ke sčítání lidu.

Z uvedeného souhrnu vyplývá, že rozsah provedených korekcí na úplnost souborů provedený v rámci účtů práce, resp. dalších propočtů byl poměrně značný. Skutečná zaměstnanost v české ekonomice byla v jednotlivých letech zřejmě značně vyšší, než by vyplývalo jak z publikovaných oficiálních dlouhodobých časových řad statistiky práce na bázi podnikového výkaznictví, tak i z publikovaných časových řad na bázi výběrových šetření pracovních sil. Rozsah korekcí v jednotlivých letech osciloval kolem **200 tis. nově**

³ původní propočty účtů práce se týkaly let 1997 - 1999; dodatečně byly autorem studie provedeny orientační propočty i za roky 2000 - 2002 s novými odhady zahraničních pracovníků z dalších zveřejněných podkladů a zpětně i za rok 1996 za předpokladu zachování dosavadních trendů v podhodnocení dat

propočtených pracovních míst, z počátku s postupně klesající tendencí jejich počtu, v posledních letech však již více méně s určitou stagnací. Jednalo se především o pracovní místa ve formě hlavního nebo jediného zaměstnání - kolem 170 tis., ale též o dosud nezjištěná místa ve formě dalších zaměstnání - v průměru kolem 30 tis., ovšem s výrazně klesající tendencí. **Znamená to, že rozsah zaměstnanosti byl v české ekonomice v posledních letech zhruba o 4 % větší, než by vyplývalo z oficiálních statistik.** Přitom v uvedených údajích bylo možno postihnout jen určitou část skryté ekonomiky - neformálního sektoru, takže skutečný rozsah zaměstnanosti je zřejmě ještě vyšší. Je ovšem přitom nutno upozornit, že do určité míry se zkreslování dat týkalo skupin pracovníků se zkrácenou pracovní dobou, takže po přepočtu na ekvivalent plné pracovní doby by byly zjištěné rozdíly poněkud nižší.

Z provedených propočtů vyplývá, že rozsah dosavadního podhodnocení dat o zaměstnanosti se týká především odvětví **zpracovatelského průmyslu** (např. v roce 1998 asi jedna třetina z celkového objemu korekcí a téměř 6 % z původních dat za tato odvětví), **stavebnictví** (asi jedna čtvrtina z objemu korekcí, ale více než 10 % z původních dat), **zemědělství** (asi jedna desetina z objemu korekcí a rovněž více než 10 % z původních dat) a konečně odvětví **obchodu a oprav motorových vozidel** (asi 8 % z objemu korekcí a asi 3 % z původních dat). Pro úplnost lze doplnit, že z jednotlivých regionů se pak provedené úpravy soustředily především do Prahy, hl. m. (asi jedna třetina z celkového objemu korekcí), dále do obou moravských krajů (v obou případech kolem 15 % z objemu korekcí), v ostatních krajích to pak bylo již výrazně méně (8 - 12 %) v Jihočeském kraji dokonce jen asi 5 % z objemu korekcí).

Přes poměrně značné podhodnocování dat v oficiálních statistikách práce o absolutní úrovni zaměstnanosti v české ekonomice, ke kterému podle propočtů docházelo ve všech zmiňovaných letech, zůstávají dosavadní publikovaná statistická data o dynamice zaměstnanosti v těchto letech jak na bázi podnikového výkaznictví, tak i výběrových šetření pracovních sil v zásadě zkreslena jen velmi mírně:

indexy zaměstnanosti 2002/1996 x)	celkem	z toho v hlavním zaměstnání
podnikové výkaznictví (bez OS)	94,0	95,1
výběr. šetření prac. sil (původní údaje)	94,9	96,5
výběr. šetření prac. sil (uprav. údaje) - účty práce	94,1	96,3

x) relativně větší rozdíl mezi výsledky podnikového výkaznictví a výběrových šetření pracovních sil je do značné míry ovlivněn rozpornými výsledky za rok 2002 (podle předběžných výsledků podnikového výkaznictví ve srovnání s rokem 2001 pokles o 0,6 %, tj. o 27 tis. pracovníků, podle VŠPS naopak růst o 0,9 %, tj. o 44 tis.); není vyloučeno, že definitivní výsledky podnikového výkaznictví za rok 2002 by mohly tyto relace částečně změnit

Za celé období 1996 - 2002 poklesla celková zaměstnanost podle dosavadních publikovaných statistických dat jednotlivých druhů šetření přes rozdílnost metodiky o 5,1 - 6,0 %, zatímco propočty na bázi účtů práce a dalších dopočtů se sice v důsledku různých vzájemných kompenzací v zásadě proti výsledkům podnikového výkaznictví příliš neliší, ale ve srovnání s výsledky výběrových šetření pracovních sil nasvědčují poněkud hlubšímu poklesu zaměstnanosti - o 5,9 %. Poněkud větší rozdíly mezi údaji podnikového výkaznictví a původními výsledky výběrových šetření pracovních sil se týkají jen počtu pracovníků v jediném či hlavním zaměstnání - pokles o 4,9 % v prvním případě a o 3,5 % ve druhém případě, podle zpřesněných propočtů na bázi účtů práce činil pokles asi 3,7 %. U jednotlivých uváděných forem zaměstnanosti (celkem a ve formě hlavní činnosti) se tedy pohybovaly rozdíly mezi dosud publikovanými statistickými údaji a obdobnými údaji na bázi zpřesněných propočtů účtů práce za celé uváděné šestileté období od 0,1 - 0,8 % v případě celkové zaměstnanosti a od 0,2 - 1,2 % v případě hlavní činnosti. V absolutním vyjádření to představuje nově propočtený pokles celkové zaměstnanosti za celé období 1996 - 2002 ve

skutečnosti asi o 320 tis. proti dosud publikovaným údajům podle obou druhů šetření cca o 260 - 300 tis. (tedy propad zaměstnanosti zhruba o 20 - 60 tis. větší). Vzhledem k tomu, že rozsah korekcí se v průběhu doby u hlavní činnosti příliš neměnil, ale výrazně se snížil rozsah korekcí v případě vedlejší činnosti, v případě pracovníků s jediným nebo hlavním zaměstnáním jsou ale příslušné rozdíly prakticky opačného rázu - zatímco podle zpřesněných propočtů účtů práce činil pokles zaměstnanosti jen asi 150 tis. pracovníků hlavní činnosti, podle dosud publikovaných údajů obou základních druhů šetření vyplývá u této formy zaměstnání pokles zaměstnanosti poněkud větší - od cca 25 tis. pracovníků v případě výběrových šetření pracovních sil až po 90 tis. v případě podnikového výkaznictví. Pokud bychom navíc údaje podnikového výkaznictví upravili též o ozbrojené složky, jevil by se pokles zaměstnanosti ve formě hlavního zaměstnání podle tohoto druhu šetření ještě větší.

Přes určité rozdíly jeví se zejména z praktických důvodů existence dlouhodobých časových řad možné pro účely sledování dynamiky celkové zaměstnanosti v české ekonomice používat dosavadní publikované statistické časové řady v zásadě bez nebezpečí většího zkreslování dat. Poněkud opatrnější postup by však bylo třeba volit v případě hodnocení vývoje zaměstnanosti jen ve formě hlavního zaměstnání, zejména v případě použití výsledků podnikového výkaznictví.