



Masarykova univerzita v Brně
Ekonomicko-správní fakulta

Seminární práce na téma:

Mobilita pracovní síly

Vypracovali:

Aleš Doležal

Lenka Vraspirová

Datum:

30. 11. 2004

Obsah:

Úvod	3
1. Vymezení profesní a územní mobility na trhu práce	3
2. Faktory ovlivňující profesní a územní mobilitu na trhu práce ze strany poptávky po práci	5
3. Faktory ovlivňující profesní a územní mobilitu na trhu práce ze strany nabídky práce	6
4. Trh práce v zemích střední a východní Evropy	7
5. Profesní mobilita v Evropské unii	10
6. Akční plán Evropské komise zaměřený na kvalifikace a mobilitu	12
7. Nezaměstnanost a mobilita pracovní síly	14
8. Výsledky ankety EBP	15
9. Mobilita pracovních sil v České republice	17
10. Závěr	20
Použitá literatura	21

ÚVOD

Svoboda pohybu osob je jedním ze základních pilířů Evropské unie, společně s podporou hospodářského a společenského pokroku, vysokou úrovní zaměstnanosti a dosažením vyváženého a udržitelného růstu. Je neoddělitelná od budování prostoru bez vnitřních hranic, posilování hospodářské a sociální soudržnosti a aktivního občanství. Podpora uvědomělé společnosti je klíčovou podmínkou konkurenceschopnosti a růstu ve světové ekonomice.

Větší mobilita pracovních sil, ať už mezi profesemi (profesní mobilita), nebo uvnitř zemí a mezi zeměmi (geografická mobilita) umožní evropské ekonomice, zaměstnanosti a pracovním silám, aby se plynuleji a účinněji přizpůsobovaly měnícím se podmínkám a aby byly hnací silou pohánějící změny v konkurenční světové ekonomice. Vybavení lidských zdrojů dovednostmi potřebnými k řešení mnohostranných problémů je nedílnou součástí tohoto procesu změn.

1. Vymezení profesní a územní mobility na trhu práce

Cílem hospodářské politiky státu v oblasti trhu práce bývá obvykle podpora profesní a územní mobility na trhu práce. Potřeba intervenovat se často objevuje v případě nerovnováhy na trhu práce z důvodu rozdílné stávající (případně očekávané) struktury pracovních míst na straně poptávky po práci ve vztahu k profesní struktuře pracovní síly na straně nabídky práce.

Tato nerovnováha často vyvolává tzv. strukturální nezaměstnanost, která vzniká, když nabídka práce určitého druhu (např. podle pohlaví, povolání, kvalifikace, regionu), je rozdílná od poptávky v uvedené struktuře, a když nejsou osoby (z hlediska celkové poptávky po práci) hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce (v jiných odvětvích, v jiných profesích, na pracovních místech s jinými kvalifikačními požadavky, v jiných regionech) našly práci.

Indikátory strukturální nezaměstnanosti jsou např. vysoký počet neobsazených volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, přičemž tento nesoulad může vzniknout proto, že poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco po jiném druhu klesá, přičemž nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Dalším indikátorem strukturální

nezaměstnanosti je růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti a také růst doby neobsazenosti pracovních míst.

Hlubší příčiny strukturální nezaměstnanosti jsou:

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

Řešením problému profesní nerovnováhy na trhu práce je snaha o zpružnění trhu práce, to znamená vytvoření takových podmínek na trhu práce (např. pomocí nástrojů politiky zaměstnanosti, změnami struktury oborů školské soustavy), aby došlo k podpoře profesní mobility. Jedná se např. o vstup na trh práce absolventů, kteří mají zaměstnavateli požadované znalosti a dovednosti v požadovaných oborech, případně systém rekvalifikačních aktivit ať na straně zaměstnavatelů či uchazečů o zaměstnání, případně osob majících zájem o změnu zaměstnání.

Za řešení územní nerovnováhy profesní nerovnováhy trhu práce lze považovat aktivity zaměřené na podporu územní mobility. V tomto případě se jedná o dvě formy řešení disproporce mezi místem bydliště a místem pracoviště.

První formou je dojíždění za prací bez změny trvalého bydliště. Tento způsob řešení je na českém trhu práce velmi rozšířen, ale má svá omezení a limity. Celý proces rozhodování o tom, zda člověk přijme zaměstnání u zaměstnavatele mimo obec svého bydliště je ovlivněn zvažováním nákladů spojených s dojížděním, což jsou vlastní náklady na dopravy, „cena“ doby strávené dojížděním do zaměstnání a zpět, dostupností místa pracoviště a výší mzdy, která je mu nabídnuta, případně vyplácena. V případě uchazečů o zaměstnání je třeba dále zohledňovat výši podpory v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek spojených s jejich statutem nezaměstnaného. Cílem politiky zaměstnanosti v této oblasti je dosažení stavu, aby byla dojížděním za prací oboustranně přijatelná.

Druhou formou řešení územních disproporcí je změna trvalého bydliště z důvodu nalezení nového zaměstnání. Tato cesta řešení je v českých poměrech omezena několika faktory, mezi něž patří hlavně regulované nájemné a s tím související nerozvinutý trh s byty. Řešení územní mobility stěhováním je dále omezeno nutností řešení pracovního uplatnění partnera, rodinnými vazbami, vazbami na určitý region, neochotou části obyvatelstva přijmout riziko spojené se změnou zaměstnání a hlavně nedostatečnou poptávkou po práci v jiných regionech.

2. Faktory ovlivňující profesní a územní mobilitu na trhu práce ze strany poptávky po práci

V následujícím textu jsou uvedeny některé faktory působící na profesní a územní mobilitu na regionálních trzích práce ze strany poptávky po práci.

- **Úroveň a vývoj poptávky po koncových výrobcích a službách.** Trh práce jako trh výrobních faktorů je trhem tzv. sekundárním, to znamená plně závislým na situaci na trhu práce produktů. V případě problémů na trhu produktů jsou obvykle také problémy na trhu práce. Tento vztah nelze plně obrátit, to znamená, že problémy české ekonomiky a jejího trhu práce nelze řešit jen za pomoci podpory trhu práce. Řešení problému je na trhu produktů a jinými mechanismy.
- **Orientace ekonomiky. Zaměření na určité typy výrob z hlediska substituovatelnosti práce a kapitálu.** V tomto případě se jedná o rozhodování o technologické orientaci ekonomiky na pracovně náročné či méně pracovně náročné výroby včetně realizace strukturálních změn (např. útlum hornictví, hutnictví, těžkého strojírenství). Každá tato činnost vyžaduje určitou profesní a územní strukturu pracovní síly a každá disproporce se projevuje na trzích práce – průvodním jevem je strukturální nezaměstnanost (viz výše). V mnoha případech nemusí jít ani o celkové snížení poptávky po práci v odvětví či regionu, ale pouze o její jinou strukturu.
- **Vývoj nabídky substituovatelných výrobních faktorů.** Jedná se o vývoj ceny práce a peněz v ekonomice a jejich vzájemný vztah. V některých případech dochází ve snaze minimalizovat náklady a zvýšit celkovou produktivitu faktorů k nahrazování jednoho výrobního faktoru druhým. V případě nahrazování živé práce stroji se jedná o propuštění z důvodu nadbytečnosti

- **Vztah pracovních nákladů k celkovým nákladům produkce.** Tento faktor vystupuje ve firmách při konkrétním rozhodování o případném snižování zaměstnanosti. Úzce souvisí také s nabídkou substituovatelných faktorů.
- **Působení státu na výši mzdových nákladů.** Jedná se o např. o důsledky zavedení minimální mzdy na mzdovou strukturu ve firmách, důsledky stanovení výše povinných odvodů za zaměstnance (zdravotní a sociální) na zaměstnávání osob a podobně.

Tyto faktory (případně skupiny faktorů) působí na poptávku po práci vždy ve vzájemné kombinaci a možnosti jejich analýzy jsou podmíněny kvalitou a dostupností informací.

3. Faktory ovlivňující profesní a územní mobilitu na trhu práce ze strany nabídky práce

V následujícím textu jsou uvedeny některé faktory působící na profesní a územní mobilitu na regionálních trzích práce ze strany nabídky práce.

- **Působení individuální nabídky práce.** Tato nabídka je podmíněna výší nabízené mzdy, úrovní bohatství jednotlivce (lépe domácnosti) a preferencemi a přímo závisí na dosažené kvalifikaci, nákladech spojených s dosažením kvalifikace (přímých i nepřímých). Projevuje se zde snaha jednotlivce o dosažení co nejvyšších výnosů spojených s nabytou kvalifikací v čase.
- **Působení procesu hledání práce u nezaměstnaných.** Proces hledání práce je založen na zohlednění nákladů a výnosů spojených s hledáním zaměstnání. Platí zde, že hledání bude pokračovat pouze v tom případě, že očekávané výnosy budou vyšší než náklady s spojené s hledáním. Působí zde takové faktory jako je výše a rozložení mezd v jednotlivých profesích, konkrétní nabídka profesí na trhu práce a individuální porovnávání, vazby mezi podporou v nezaměstnanosti, jinými dávkami a výší mzdy, která je nabízena zaměstnavateli. V případě starších pracovníků zde vystupuje jako faktor výše poslední dosažené mzdy při hledání zaměstnání a je minimální mzdová sazba, za kterou je ochoten vůbec nastoupit do zaměstnání a ochota akceptovat práci za nižší mzdu či jinak znevýhodněnou (např. drahým dojížděním).
- **Příslušnost uchazečů o zaměstnání do problémové skupiny.** Jedná o ty uchazeče, kteří mají problémy při hledání zaměstnání a objektivně omezenou možnost přijmout zaměstnání. Patří zde např. osoby se změněnou pracovní schopností, absolventi škol a mladiství, ženy

s malými dětmi, staří lidé, málo vzdělání, nekvalifikovaní pracovníci a příslušníci etnických minorit. U všech těchto skupin je podstatně omezena přizpůsobit se požadavkům trhu práce.

- **Dopravní dostupnost zaměstnavatelů.** Tento problém souvisí s rozložením ekonomicky aktivního obyvatelstva zaměstnavatelů v konkrétním území a v možnosti dopravy do zaměstnání. V některých případech je přímo nemožné pomocí veřejné dopravy docestovat na ranní, případně odpolední a směnu a zase se vrátit zpět.
- **Cena dopravy do zaměstnání.** Tento faktor souvisí s dopravní dostupností zaměstnavatelů, výší nabízených mezd ze strany zaměstnavatelů a modely hledání práce. Často je cena měsíční dopravy v porovnání s měsíčním výdělkem (s přihlédnutím ke ztrátě času z důvodu dojížděky) hlavním faktorem odmítání nabízeného vhodného zaměstnání.
- **Vytvoření trhu s byty.** Tento faktor podmiňuje stěhování obyvatelstva za prací. S tím souvisí také požadavek na zrušení regulace nájemného. Širší problém, bude nutné ekonomické i politické řešení (podpora bydlení, půjčky, hypotéky, přerozdělení rodinných výdajů ve smyslu zvýšení nákladů na bydlení). Ze strany firem snad nabídka firemních bytů – není moc pravděpodobné a když, tak pouze u specialistů, které bude chtít firma přilákat.
- **Velikost a výše příjmů rodiny.** Při rozhodování o zaměstnání často hraje důležitou roli faktory související s konkrétním složením domácnosti, počtem nezaopatřených dětí a profesí členů domácnosti. S tím souvisí např. požadavek na práci na jednu směnu, případně zkrácený úvazek u žen.
- **Struktura oborů školské soustavy na všech stupních.** Důležitý faktor, který významně ovlivňuje profesní a územní pracovní mobilitu na trhu práce. Jedná se o stanovení konkrétní struktury studijních oborů a jejich naplnění studenty. Zde je nutno znát požadovanou strukturu ze strany zaměstnavatelů související s faktory na úrovni poptávky po práci, tj. úroveň a vývoj poptávky po koncových výrobcích a službách, a s orientací ekonomiky.

4. Trh práce v zemích střední a východní Evropy

Prohlubující se globalizace a zavádění nových technologií vyvolávají ve většině zemí světa změny na trhu práce. Ty se projevuje zvýšenou rotací pracovních sil. Rotací pracovních sil se rozumí všechny zásahy do postavení občanů na trhu práce. Jde jak o navazování a rozvazování pracovního poměru ale i o přechody ze zaměstnání do nezaměstnanosti nebo do období nečinnosti apod. Míru rotace vyjadřuje podíl osob v aktivním věku, u nichž k takovým

změnám ve sledovaném období došlo. (Vedle rotace pracovních sil se hovoří i o rotaci zaměstnání. V tomto případě jde o poměr mezi zaniklými a nově vytvořenými pracovními místy.)

V Evropě k největšímu pohybu osob na trhu práce dochází v zemích, které přecházejí od plánované ekonomiky k ekonomice tržní. Rotace pracovních sil v nich existovala i v období plánovaného hospodářství. Tehdy však byla na trhu práce větší poptávka po pracovních silách než jejich nabídka. Podniky nebyly motivovány k tomu, aby měnily své vnitřní struktury a aby redukovaly počty pracovníků. Udržovala se umělá zaměstnanost a pokud docházelo ke změnám zaměstnání, šlo převážně o změny dobrovolné, vedené snahou získat příznivější platové ohodnocení. Tuto situaci lze charakterizovat tak, že existovala rotace pracovních sil, ale rotace zaměstnání byla velice slabá.

Extrémní stabilita trhu práce byla narušena ihned, jakmile země zahájily proces přechodu k tržnímu hospodářství, otevřenému vlivům mezinárodní konkurence. Vzrostla nezaměstnanost a začala se objevovat tzv. částečná zaměstnanost. Tou se rozumí využívání pracovních sil na zkrácený úvazek, uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, redukce pracovní doby apod. Do nepříznivého postavení se dostaly znevýhodněné skupiny občanů – mladí lidé bez pracovní zkušenosti, starší pracovníci, ženy pečující o děti, lidé s nízkou kvalifikací apod. Tyto skupiny řešily svou situaci různým způsobem: mladí lidé prodlužovali studium, starší odcházeli do předčasného důchodu, ostatní se stali nezaměstnanými. V důsledku toho se po roce 1990 ve všech sledovaných zemích podíl aktivně činných občanů snížil.

Míra rotace pracovních sil sledovaná od roku 1990 však není stabilní. K jejímu zvýšení došlo v zemích střední a jižní Evropy v letech 1991-1992, v zemích bývalého Sovětského svazu o dva roky později. V tomto období byla rotace pracovních sil vyvolávána větší měrou odchody ze zaměstnání, nástupy do zaměstnání ji ovlivnily méně. Je to důsledek redukce počtu zaměstnanců ve velkých a středních podnicích, rozpadu těchto podniků na menší jednotky, vyčleňování určitých činností, které bezprostředně nesouvisí se zaměřením podniků, a jejich předávání nově vznikajícím specializovaným firmám apod.

V následujícím období se situace na trhu práce ve sledovaných zemích stabilizovala. Přesto se v každé z nich míra rotace pracovních sil v určitých letech zvýšila, a to zpravidla v souvislosti se zaváděním nových opatření vedoucích k liberalizaci trhu. Tak tomu bylo například v Bulharsku ve letech 1997-99, v České republice v roce 1998 apod. Finanční krize, k níž došlo v Rusku v roce 1998 druhotně přivedila šok estonské a ukrajinské ekonomice, které byly na Rusku závislé.

Tato zjištění dokládá i následující tabulka, v níž jsou uvedeny jednak podíly osob, které ve sledovaném období navázaly pracovní poměr, ať již po absolvování školy, po období nezamě-

stanosti nebo v důsledku změny zaměstnavatele, jednak podíly osob, které pracovní poměr z nějakého důvodu rozvázaly, a z těchto dvou údajů vypočítaná míra rotace pracovních sil.

V řádcích označených „n“ je uveden podíl osob, které navázaly pracovní poměr, v řádcích označených „u“ podíl osob, které pracovní poměr ukončily, a v řádcích označených „r“ je zachycena míra rotace pracovních sil.

**Podíly osob, které navázaly pracovní poměr, které pracovní poměr ukončily
a míra rotace (v procentech)**

Země		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Bulharsko	n	15,4	18,1	20,9	21,3	27,4	26,0	27,6
	u	29,6	25,8	22,5	24,8	31,9	29,8	39,9
	r	45,0	43,9	43,4	46,1	59,3	55,8	67,5
Estonsko	n	25,6	27,6	15,8	20,8	17,7	16,0	-
	u	30,0	27,7	16,2	22,1	18,5	19,0	-
	r	55,6	55,3	31,0	42,9	36,2	35,0	-
Polsko	n	20,6	21,0	23,3	25,0	20,2	24,6	-
	u	21,0	20,7	21,9	22,3	16,9	22,8	-
	r	41,6	41,7	45,2	47,3	37,1	47,4	-
Rusko	n	21,1	20,8	22,6	18,9	19,9	21,0	24,2
	u	25,1	27,4	25,7	23,9	24,5	24,9	24,5
	r	46,2	48,2	48,3	42,8	44,4	45,9	48,7
Slovensko	n	14,1	15,3	14,5	14,8	14,3	14,6	16,6
	u	18,1	16,7	16,9	16,4	15,0	14,2	14,5
	r	32,2	32,0	31,4	31,2	29,3	28,8	31,1
Česká republika	n	22,6	18,6	14,5	12,2	12,6	10,5	-
	u	22,0	17,5	15,8	12,6	12,2	11,8	-
	r	44,5	36,1	30,3	24,8	24,7	22,3	-
Ukrajina	n	-	-	17,5	15,6	14,7	15,4	16,7
	u	-	-	21,3	22,0	20,6	19,8	20,7
	r	-	-	38,8	37,6	35,3	35,2	37,4

Strukturální změny, k nimž došlo na světových trzích, pomohly střeoevropským a východo-evropským zemím měnit jejich ekonomiky. Legislativní a institucionální reformy, které v nich proběhly, je přibližují západním zemím. Jejich výsledky však jsou rozdílné, a to v závislosti na výkonnosti ekonomiky, na váze vlivu odborových organizací, na úspěšnosti sociálního dialogu a na kulturní úrovni země. Lze očekávat, že střeoevropské země a baltské státy zajistí ochranu zaměstnanců obvyklou v západních zemích do doby svého vstupu do EU. Balkánské země, zbržděné ve svém rozvoji válkou a málo účinnými reformami, nebudou patrně s to poskytnout svým občanům dostatečné sociální jistoty práce. V Rusku a v ostatních zemích bývalého Sovětského svazu je situace komplikovaná hlavně v důsledku vnitřních nesnází. Ochrana zaměstnání, spojovaná nyní především se zajištěním mzdy, je záležitostí podniků, protože všeobecná opatření přijatá na ochranu trhu práce jsou velice slabá.

5. Profesní mobilita v Evropské unii

Možnost volného pohybu *pracovních sil* patří k základním svobodám, které občanům Evropské unie zajistila již ustavující Římská smlouva z roku 1957. Ta prosazením principu mobility pracovních sil v rámci Společenství sledovala několik cílů. Šlo o opatření, které mělo zemím evropského Severu usnadnit absorpci očekávaného příliv pracovních sil z Jihu a otevřít migrantům cestu k získání stejných sociálních výhod, jaké mají občané přijímajících států. Mělo také podněcovat členské státy Společenství k tomu, aby ochotněji zakládaly podniky v zahraničí a poskytovaly služby v mezinárodním rámci. Jinak řečeno, usnadnění mobility pracovních sil mělo svými důsledky podporovat rozvoj svobodného trhu zboží i kapitálu.

S ohledem na uvedené cíle bylo záměrem Římské smlouvy poskytnout pracovníkům možnost dlouhodobého *pobytu* v členských zemích Společenství. Zpočátku se neuvažovalo o volném *pohybu pracovních sil*, ani o volném *pobytu* či *pohybu osob*, tedy i rodinných příslušníků migrujících pracovníků. V tom smyslu vyznívala i pozdější opatření Evropské komise a závěry jednání Evropského parlamentu.

Při rozšiřování Společenství získali právo volného pohybu pracovních sil i občané přístupujících zemí. Nestalo se tak ovšem dnem přijetí státu do Společenství, ale až po uplynutí stanoveného přechodného období. Zavádění přechodných období bylo reakcí na obavy členských zemí z velké migrace obyvatel nově přijatých států. Tyto obavy však byly liché a ukázalo se, že počty migrujících pracovníků trvale zůstávají nízké.

V průběhu doby získalo právo volného pohybu pracovních sil novou dimenzi, rostl totiž počet pracovníků, kteří do Společenství a později do Evropské unie přicházeli ze zemí, které nebyly jejich členy. Těmto pracovníkům přináležela při výkonu zaměstnání v členských zemích pouze taková práva, která byla zakotvena v dohodách uzavřených mezi jejich domovským státem a Společenstvím. Tyto dohody zpravidla umožňovaly legální pobyt pracovníků v některé zemi Společenství, ale podmínky pro vstup do země a pro přijetí do zaměstnání byly velice přísné. Nebyla v nich obsažena ujednání, která by zabraňovala diskriminaci cizinců na pracovním trhu. Ta postihovala zvláště silně pracovníky, kteří pocházeli z Maroka a z Turecka.

Teprve v roce 1987, kdy došlo k modifikaci Římské smlouvy, se prosadilo právo volného pohybu *osob* v zemích Evropské unie. Toto právo se však nesnadno uplatňovalo, protože vznikl politicko-právní spor mezi Evropskou komisí a členskými zeměmi zastoupenými v Evropské radě. Šlo o rozdíly ve výkladu toho, zda se práva volného pohybu mohou domáhat sami občané, bez zásahu orgánů Evropské unie, a to z pouhé skutečnosti, že existuje společný trh, jehož základním pilířem je ono právo volného pohybu.

Maastrichtská smlouva z roku 1991 se pokusila vymezit právo volného pohybu konkrétněji tím, že je svázala s občanstvím Evropské unie. Ve svém článku č. 18 je definovala jako základní *osobní* právo zajišťující volný *pobyt a pohyb* v členských zemích. Předpokládá se, že Evropská rada a Evropský parlament budou vytvářet podmínky pro bezproblémové naplňování tohoto práva.

Řešení otázek týkajících se volného pohybu imigrantů v Evropské unii, bezpečnosti a právních záležitostí s tím spojených bylo přenecháno mezivládním jednáním. Značného pokroku přitom bylo dosaženo v rámci schengenských dohod. V nich jsou vymezeny podmínky, za nichž mohou využívat práva volného pohybu v zemích Evropské unie i občané jiných států. Tyto dohody se ovšem nerealizují v plném rozsahu ve všech členských zemích. Na základě amsterodamské smlouvy z roku 1997 se však staly součástí *acquis communautaire*.

Otázky související s vymezením a dodržováním práv pracujících bedlivě sleduje Mezinárodní úřad práce v Ženevě. Ten nepovažuje současnou právní úpravu umožňující volný pohyb osob za dostatečnou. Upozorňuje, že nejsou uspokojivě vyřešeny některé základní záležitosti týkající se imigrantů, kterým tak hrozí nebezpečí, že budou marginalizováni jak z hlediska svého statutu, tak z hlediska sociálního a ekonomického. Studie, které Mezinárodní úřad práce nechal provést, ukazují, že diskriminace ztěžuje integraci imigrantů do společnosti i do ekonomického systému zemí, v nichž pracují.

Zlepšení situace se spojuje s realizací amsterodamské smlouvy, která zakazuje jakoukoli diskriminaci, a to nejen na základě rasy, věku, pohlaví, náboženství a světového názoru, ale i na základě národnosti. Evropská rada již přijala dvě důležité směrnice, z nichž mohou mít prospěch nejen migranti ze zemí Evropské unie, ale i imigranti z ostatních zemí. Jde o směrnici 2000/43 z 29. června 2000, která vylučuje při jednání s osobami rozlišování rasy a etnického původu, a směrnici 2000/78 z 27. listopadu 2000, která vytváří obecný rámec pro zajištění rovnosti přístupu k zaměstnání.

Statistiky Evropské unie sledují jednak intranacionální migraci pracovníků, k níž dochází v rámci jednoho státu, a migraci internacionální. Jejich intenzita se značně liší. Ve většině členských zemí je poměrně silná migrace pracovníků mezi jednotlivými regiony, která zpravidla není spojována se změnou místa pobytu. Na rozdíl od Spojených států není v Evropě běžné stěhovat se „za zaměstnáním“ a pracovníci raději volí dojíždění do práce. Migrace pracovních sil mezi jednotlivými členskými zeměmi je oproti očekávání relativně malá. Odhaduje se, že hranice přešlo postupně asi 5 milionů pracovníků. Malá je i migrace ze zemí, které nejsou členy Evropské unie. Ta se odhaduje na 200 až 300 tisíc osob ročně. V poslední době jde většinou o mladé lidi s relativně vysokou úrovní kvalifikace, kteří jsou přínosem pro hostitelské země. Ukazuje se také, že jen malá část z nich hodlá zůstat v některé členské zemi delší dobu, většinou počítají s tím, že se po dvou až třech letech vrátí do své mateřské země.

6. Akční plán Evropské komise zaměřený na kvalifikace a mobilitu

Akční plán Komise předložila Radě dne 8. února 2002. Tištěný materiál má 39 stran včetně příloh s tabulkami a grafy. Akční plán zaměřený na kvalifikace a mobilitu je vyvrcholením procesu, který byl zahájen Sdělením Komise o nových evropských trzích práce v únoru 2001, závěry zasedání Evropské rady ve Stockholmu v březnu 2001 a prací ustavené Skupiny pro kvalifikace a mobilitu, která předložila svou zprávu Evropské komisi v prosinci 2001. Akční plán staví na závěrech této skupiny a usiluje o to, aby se do jednoho roku vytvořily otevřenější a přístupnější evropské trhy práce. Čerpá také z existujících iniciativ, zejména ze sdělení s názvem „Učinit evropskou oblast celoživotního učení skutečností“. Akční plán předkládá koherentní politickou vizi podpory lidských zdrojů v Evropské unii v souladu s cíli Lisabonského summitu, především prostřednictvím vytváření příležitostí k tomu, aby se

občané mohli pohybovat po celé Unii za účelem vzdělávání nebo výkonu povolání a měli prospěch z evropské integrace, včetně jednotného evropského trhu.

Dosažení cílů Lisabonského summitu – více lepších pracovních příležitostí, větší sociální soudržnost a dynamická znalostní ekonomika – vyžaduje kvalifikované a adaptabilní pracovní síly. Vyšší mobilita na trhu práce, ať jde o mobilitu mezi pracovními příležitostmi nebo mezi členskými státy, je pro toto úsilí významná, a v tomto kontextu je zvyšování úrovně kvalifikací a odstraňování překážek mobility podstatné. Předpokládané akce bude třeba koordinovat s procesem ustavování evropské strategie zaměstnanosti, s níž by měly být konzistentní. Akce vztahující se ke vzdělávání a profesní přípravě budou navazovat na výše zmíněné sdělení Komise o celoživotním učení a na zprávu o záměrech systémů vzdělávání a profesní přípravy. Vzhledem k plánovanému rozšíření EU by kandidátské země měly být vyzvány, aby v co největší možné míře přijaly cíle akčního plánu. Bez ohledu na skutečnost, že mobilita pracovních sil z kandidátských zemí směrem do současné EU bude po přijetí podřízena flexibilnímu systému přechodných období, se nové členské státy budou podílet na úkolu podporovat lepší kvalifikovanost a adaptabilitu pracovních sil.

V akčním plánu na podporu cíle učinit evropské trhy práce otevřenější a přístupnější jsou zdůrazněny tři základní problémy. Zaprvé je to problém neadekvátní profesní mobility, ukazující potřebu efektivněji přizpůsobit systémy vzdělávání a profesní přípravy trhu práce, podporovat celoživotní učení a získávání dovedností (zejména dovedností v informačních a komunikačních technologiích – IKT) a zlepšit systémy uznávání kvalifikací a kompetencí. Za druhé, nízká míra geografické mobility uvnitř členských států a mezi nimi naznačuje, že výhody vnitřního trhu nejsou ještě plně využívány, například při řešení „úzkých profilů“ v kvalifikacích nebo nerovností na trhu práce. Mnohé překážky mobility stále existují, včetně nedostatků v jazykových dovednostech a problémů s různou daňovou a penzijní politikou, se sociálním pojištěním apod. Za třetí, demografické změny způsobující pokles počtu pracovních sil v EU naznačují, že některé požadavky na kvalifikace by mohly být uspokojeny imigrací pracovníků z třetích zemí. Za čtvrté, nedostatečný přístup k informacím o mobilitě a o situaci v jednotlivých odvětvích a neuspokojivá kvalita těchto informací odrazují mnoho lidí od toho, aby uvažovali o změně zaměstnání nebo profesní dráhy.

Úkoly a činnost stanovené v akčním plánu se zaměřují na řešení výše uvedených problémů. Mají rozšířit profesní mobilitu a rozvoj kvalifikací tím, že zajistí, aby systémy vzdělávání a profesní přípravy lépe reagovaly na potřeby trhu práce, aby byly navrženy strategie rozvoje kompetencí u pracovníků, aby znalosti byly uznávány, bez ohledu na to, kde a jak byly

získány, aby kvalifikace byly snadněji přenositelné a aby se více investovalo do lidských zdrojů v méně rozvinutých regionech. Usnadnění demografické mobility rovněž vyžaduje odstranění administrativních a právních bariér tam, kde stále ještě přetrvávají (například zavedením univerzálních karet zdravotního pojištění), rozvoj jazykových dovedností a interkulturních znalostí, podporu uznávání kvalifikací v rámci celé EU a jednotnou imigrační politiku. Informovanost se má zlepšit založením míst, kde zájemce dostane veškeré informace najednou, zvýšením efektivity systému zprostředkujícího zaměstnání – EURES (*European Employment Service*) a zahájením informační kampaně o mobilitě.

Realizace různých akcí potřebných k dosažení těchto cílů bude vyžadovat od členských států, Komise, další institucí EU, sociálních partnerů a dalších aktérů odpovědný přístup. Byla stanovena řada kritérií a cílů, aby bylo možné monitorovat dosažený pokrok. Komise bude každoročně hodnotit realizaci akčního plánu na jarních zasedáních Evropské rady.

7. Nezaměstnanost a mobilita pracovní síly

V únoru roku 2004 zveřejnil Český statistický úřad alarmující zprávu. Nezaměstnanost poprvé od vzniku samostatné České republiky překročila desetiprocentní hranici. Efektivně je stát schopen vytvořit podmínky pro její pokles. Nabídku práce ovlivňují demografické faktory a mobilita pracovní síly. Výše sociálních dávek a podpor v nezaměstnanosti může odradit část ekonomicky aktivních od hledání práce. Na trhu práce je nesmírně důležité, aby nabídka práce reflektovala aktuální potřeby trhu. Pro soulad nabídky a poptávky po práci je zásadní kvalita vzdělávacího systému.

Problémem pracovního trhu v ČR je nízká mobilita pracovních sil, protože lidé nejsou zvyklí se stěhovat za prací. S rozvojem ekonomiky a příchodem velkých zahraničních investorů jako je automobilka PSA v Kolíně, postupně dochází k změnám v přístupu lidí k hledání zaměstnání. Lidé z nejchudších částí republiky mají šanci najít zaměstnání u takových velkých zaměstnavatelů a změnit své sociální postavení. Je jasné, že postupem času se i český trh pracovních sil bude stále více přizpůsobovat potřebám trhu.

8. "Kvalifikace a mobilita pracovních sil na českém a evropském trhu" výsledky ankety EBP

V rámci Evropského panelu podniků realizovala v květnu tohoto roku Hospodářská komora ČR anketu EBP k otázkám kvalifikace a mobility pracovních sil na českém a evropském trhu. Výsledky EBP v celoevropském měřítku ukázaly, že, stejně jako v České republice, je hlavním důvodem obtíží s obsazením volného místa vhodným pracovníkem nedostatek kvalifikovaných odborníků na trhu práce a nedostatečná praxe. Evropské průmyslové, obchodní a hospodářské komory k tomuto zastávají stanovisko, že v systému vzdělávání by měl být kladen větší důraz na školení v oboru podnikání a obchodu.

Z výsledků dále vyplynulo, že většina podnikatelských subjektů nezaměstnává pracovníky z jiných zemí a do budoucna ani o větším obsazení pracovníků ze zahraničí neuvažuje. V případě, že by byly odstraněny jazykové bariéry a potíže se vzájemným ověřováním dosažené kvalifikace a vyřizováním pracovního povolení, 46 % respondentů z celé Evropy by uvažovalo o obsazování volných pozic pracovní silou z jiných zemí. Z průzkumu jasně vyplývá, že většina podniků školí své zaměstnance a považuje další vzdělávání pracovníků za součást své podnikatelské strategie. Evropské komory se rovněž domnívají, že je třeba podporovat další vzdělávání zaměstnanců a zlepšovat kvalitu jejich vzdělávání.

Ve svém projevu na VII. Konferenci o evropském vzdělávání v červnu 2002 v Bruselu prezident Eurochambres, Christoph Leitzl, při příležitosti zveřejnění výsledků ankety EBP, řekl: "K dosažení konkurenceschopnosti v mezinárodním měřítku potřebují podnikatelé přiměřeně kvalifikované pracovníky, flexibilnější fungování pracovního trhu a kvalitnější školící programy pro své zaměstnance".

Výsledky ankety za Českou republiku

Podnikatelé a firmy (131 respondentů), které se tohoto průzkumu v České republice zúčastnily, jsou převážně členové hospodářské komory a živnostenských společenstev. Velké procento z nich podniká v oblasti zpracovatelského průmyslu, ostatní v různých oblastech jako je obchod (maloobchod, velkoobchod), stavebnictví, doprava a finanční služby. Z hlediska velikosti firmy se průzkumu zúčastnily z velké části firmy malé velikosti s počtem zaměstnanců do 49 (51%), 25% s počtem zaměstnanců 50-249 (střední firmy) a 24% zúčastněných firem zaměstnává více než 250 zaměstnanců.

**Situace na trhu práce, obsazování pracovních míst
a zaměstnávání pracovníků z jiných zemí:**

- ❖ Většina dotazovaných podnikatelských subjektů má zkušenost s obsazením volných míst vhodnými pracovníky déle než tři měsíce. Hlavním důvodem tohoto stavu v České republice je nedostatek přiměřeně kvalifikovaných pracovníků na trhu práce (takto se vyjádřilo 57% dotazovaných). Nedostatečná praxe uchazečů o práci je dalším důvodem déletrvajících potíží s obsazením pracovního místa.
- ❖ Obtížně se hledají kvalifikovaní pracovníci do oblasti marketingu, péče o zákazníka a prodeje, dále do oblastí jako jsou technický rozvoj, do oblasti výzkumu a pro pozice v managementu. Převážně se jedná o pracovní místa pro vysokoškolsky vzdělané pracovníky.
- ❖ Pracovní síly, o které budou mít zaměstnavatelé v nejbližších letech největší zájem, jsou kvalifikovaní pracovníci marketingu, pracovníci z oblasti péče o zákazníka a prodeje.
- ❖ Občany ze zahraničí zaměstnává v současnosti jen 13% dotazovaných českých firem, z části se jedná o pracovní sílu z kandidátských zemí, dále ze zemí, které nejsou členy EU a malé procento je ze zemí EU. Jako hlavní důvod této situace uvádějí respondenti dostatek vlastních, domácích pracovních sil. Jen 22% respondentů uvažuje do budoucna o obsazování volných pozic pracovníky ze zahraničí. Pozice, které by tito pracovníci zaujímali, jsou převážně pozice odborníků (56% dotazovaných). 25% respondentů by pracovníky z jiných zemí obsadilo na nekvalifikovaná pracovní místa a 18% na místa pro manažery.
- ❖ Častým důvodem pro nezaměstnávání zahraničních pracovníků jsou jazykové bariéry, obtíže se získáním pracovního povolení a současné právní úpravy v oblasti pracovního práva. V případě odborníků jsou to také vysoké platové požadavky, které si domácí firmy nemohou dovolit.
- ❖ 53% respondentů vyjádřilo názor, že rozšíření EU bude mít na vývoj na pracovním trhu zanedbatelný vliv nebo vůbec žádný. 27% firem se přiklání k pozitivnímu vlivu a 17% k negativnímu vlivu rozšíření.

Školení zaměstnanců:

- Čeští podnikatelé si uvědomují význam dalšího vzdělávání svých pracovníků, organizují pro ně odborné kurzy a školení. 98% dotazovaných toto vzdělání také financuje a většinou organizuje v rámci pracovní doby.
- 42% dotazovaných vysílá své zaměstnance na externí školení a kurzy. 31% respondentů školí pracovníky během pracovní doby. Zaměstnanci jsou školeni především z důvodu zvyšování odborné kvalifikace.
- Vzdělávání zaměstnanců je u většiny firem součástí firemní strategie a často také posiluje firemní loajalitu.
- Průměrná délka školení či kurzů v období jednoho roku se pohybuje mezi několika dny (5-10 dní za rok).

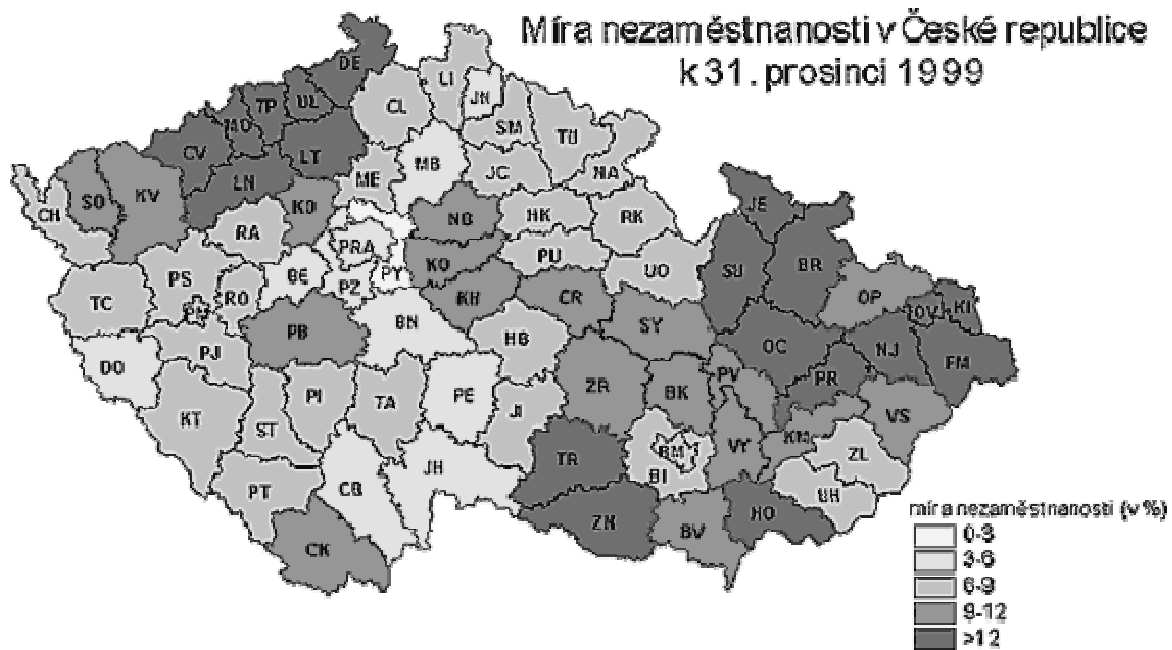
Závěr:

Z výsledků ankety EBP v České republice vyplývá, že hlavním důvodem problémů s obsazováním pracovních míst je nedostatek kvalifikovaných pracovníků na trhu práce nebo jejich nedostatečná praxe. České firmy mají potíže především s obsazováním pozic pro vysoce kvalifikované pracovníky. Převážně se jedná o pracovní místa pro vysokoškolsky vzdělané jedince. Největší poptávka firem v současnosti je po kvalifikované pracovní síle z oblasti marketingu, péče o zákazníka a prodeje. Většina firem a podnikatelských subjektů nezaměstnává pracovníky z jiných zemí a ani o jejich větším obsazení ve své firmě neuvažuje. Podnikatelé si čím dál více uvědomují význam dalšího vzdělávání svých zaměstnanců, organizují pro ně příslušné kurzy a školení a pro většinu z nich jsou tato školení součástí firemní strategie.

9. Mobilita pracovních sil v České republice

Díky zděděným geografickým rozdílům v ekonomických aktivitách a strukturálním změnám vedoucím k vysoké regionální nerovnosti na trhu práce se v České republice zvyšují

rozdíly v mírách nezaměstnanosti a zvětšuje se nerovnováha mezi strukturou nezaměstnaných a volnými pracovními místy v regionech.



Jak ukazuje mapka, mezi nejproblémovější regiony patří Severozápad (region Ústí nad Labem) a Severovýchod (region Ostravsko), což je způsobeno zejména tím, že v obou z těchto regionů nastává útlum uhelných společností a restrukturalizace hutnictví a strojího průmyslu. Oba tyto regiony jsou navíc charakteristické nedostatkem diversifikace ekonomických aktivit, nižší úrovní kvalifikace pracovní síly a specializací pracovní síly na ekonomické aktivity v útlumu. V minulosti zde byla podpora bytové výstavby, která přispěla k nižšímu průměrnému věku obyvatel v těchto regionech.

Regionální mobilita pracovní síly hraje významnou roli ve snižování zmíněných nerovností na trhu práce - nezaměstnaní z postižených regionů mohou najít pracovní uplatnění v oblastech s lepší ekonomickou strukturou odpovídající jejich znalostem a kvalifikaci.

Migrace:

V původním centrálně plánovaném systému před rokem 1989 měli pracovníci možnost relativně volného pohybu mezi regiony. Regionální mobilita byla tehdy limitována, díky neexistujícímu volnému trhu s byty, pouze nedostatkem bytů.

Velikost migrace v České republice je pozoruhodná až od roku 1989. V letech 1989 - 1993 dosahovala úroveň migrace 2 -3 % populace České republiky, což je plně srovnatelné s migrací v Evropských zemích.

Migrační toky mohou být rozděleny na dvě hlavní části: migrace *uvnitř* regionů a migrace *mezi* regiony. Vývoj migračních toků uvnitř a mezi regiony je velmi rozdílný: V letech 1989 až 1990 představovala migrace uvnitř regionů přibližně 1,5 % populace, v roce 1991 vzrostla na 2,5 % a od té doby zůstává víceméně na této úrovni pouze s malými odchylkami. Na druhé straně, migrace mezi regiony vzrostla v letech 1989 - 1990 na 1 % populace a od té doby stabilně klesá. Zatímco v roce 1990 představovala mobilita uvnitř regionů zhruba 69,5 % z celkové migrace, v letech 1991 - 1993 vzrostla až na 80 % a stále roste. Trend vzrůstající migrace uvnitř regionů oproti migraci mezi regiony má ale vysvětlení - migrace mezi regiony je totiž krátkodobě finančně mnohem náročnější díky větším vzdálenostem a vyšším životním nákladům ve větších městech.

Velmi důležitým faktem v této souvislosti je, že úroveň migrace je v korelaci s mírou nezaměstnanosti v tom kterém regionu a platí, že čím vyšší míra nezaměstnanosti, tím nižší je migrace do tohoto regionu. Na základě této korelace pak migrace může hrát významnou roli jako vyrovnávací mechanismus.

Práce mimo region:

Obecně lze říci, že toky, kdy lidé hledají práci v jiných regionech než kde bydlí, jsou vyšší, než vlastní migrační toky (tj. stěhování do jiného regionu za prací). Migrační toky představují zhruba 3 % populace, přičemž 17 % populace (tj. 33 % pracovní síly) pracuje v jiném regionu než bydlí, což je způsobeno zejména větším rozptylem struktury osídlení v České republice. Největší toky představují do větších měst, ale faktorem, který negativně ovlivňuje mobilitu pracovní síly do větších měst, je zejména jejich velká vzdálenost. Větší kvantita toků (více než polovina) je charakteristická pro Moravu, což je způsobeno vyššími mírami nezaměstnanosti v Moravských regionech. V zásadě existují dva faktory ovlivňující rozhodnutí pracovníků, zda budou pracovat mimo "svůj" region nebo ne: vzdálenost a úroveň mezd v příslušném regionu. Za velkou překážku ovlivňující mobilitu pracovní síly jsou považovány také cestovní výdaje, kterým lidé čelí, jestliže pracují v jiném regionu než bydlí.

Faktory ovlivňující mobilitu pracovní síly:

- Nedostatek bytů
- Cena bytů
- Konzervativní přístup
- Demotivující úroveň mezd
-

Podpora mobility pracovní síly:

- Politika orientovaná na podporu stěhování pracovníků, včetně půjček pomáhajících překlenout a vyrovnat se s různými výdaji spojenými se stěhováním do jiného regionu, vyladění kontroly nájemného, provedení reformy trhu s byty
- Posílení podnětů / stimulů pro zaměstnavatele zaměstnávat nezaměstnané z regionů s vyššími mírami nezaměstnanosti
- Takové změny v legislativě, aby byla vytvořena podpora pro ty zaměstnavatele, kteří se postarají o dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání nebo poskytnou svým zaměstnancům ubytování (popř. byt)
- Regionální politika, která by podpořila proces vzniku nových pracovních míst v regionech s vysokými mírami nezaměstnanosti.

10. Závěr

Regionální rozdíly byly, jsou a předpokládáme, že budou i do budoucna. Doufáme však, že se situace alespoň částečnělepší a rozdíly se budou postupně zmenšovat, tak jak se bude Česko hospodářsky rozvíjet. Příchod atraktivních zaměstnavatelů do regionů pak automaticky povede k jisté decentralizaci a ochota lidí jít za prací i mimo velká města se zvýší. Postupem času se snad podaří odstranit i doposud největší problém, jímž je chybějící jazyková vybavenost mnoha lidí v tuzemsku. Tuto potřebu by dnes nikdo neměl podceňovat: být pouze špičkovým odborníkem, leč bez znalosti cizího jazyka, dnes už k úspěchu nestačí. A s touto jazykovou vybaveností se už samozřejmě rozšiřují možnosti hledat zaměstnání i mimo území našeho státu.

Použitá literatura

- 1) časopis Ekonom
- 2) statistický úřad ČR
- 3) internet