VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, O. P. S., ČESKÉ BUDĚJOVICE

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2009 **ALENA GRYCZOVÁ**

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, O. P. S., ČESKÉ BUDĚJOVICE

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

VOLNÝ POHYB PRACOVNÍCH SIL V EU A JEHO VLIV NA VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V JIHOČESKÉM REGIONU

Autor práce: Alena Gryczová

Studijní obor: Regionální studia

Forma studia: kombinovaná

Vedoucí práce: Mgr. Formánková Andrea

Katedra: Katedra evropských studií a veřejné správy

2009

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna studijním účelům.

_____

Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Andree Formánkové za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

OBSAH

OBSAH **5**

ÚVOD **7**

1. VÝVOJ INSTITUTU VOLNÉHO POHYBU OSOB **9**

1.1 ŘÍMSKÉ SMLOUVY 9
1.2 BÍLÁ KNIHA A JEDNOTNÝ EVROPSKÝ AKT 10
1.3 SCHENGENSKÁ DOHODA 11
1.4 SMLOUVA O EVROPSKÉ UNII 11
1.5 AMSTERODAMSKÁ SMLOUVA 12
1.6 SVOBODA VOLNÉHO POHYBU PRACOVNÍKŮ 13
1.7 INFORMAČNÍ SÍŤ EURES A PLOTEUS 14
1.8 PŘECHODNÉ OBDOBÍ A ČESKÁ REPUBLIKA 15

2. NEZAMĚSTNANOST **18**

2.1 CHARAKTERISTIKA NEZAMĚSTNANOSTI 18
2.1.1 Kdo nepracuje, nemusí být nezaměstnaný *18*
2.2 MĚŘENÍ ROZSAHU NEZAMĚSTNANOSTI 19
2.3 TYPY A PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI 20
2.3.1 Frikční (třecí) nezaměstnanost *20*
2.3.2 Strukturální (technologická) nezaměstnanost *21*
2.3.3 Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost *21*
2.3.4 Nezaměstnanost administrativní *22*
2.3.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost *22*
2.4 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI 23
2.4.1 Pasivní politika nezaměstnanosti *23*
2.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti *23*
2.5 NÁSTROJE SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI 24
2.6 NEZAMĚSTNANOST V DOBĚ GLOBALIZACE 26

3. NEZAMĚSTNANOST EU **27**

3.1 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V EU 27
3.2 HLAVNÍ PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI V EU 28
3.3 NÁSTROJE NA PODPORU ZAMĚSTNANOSTI 32
3.3.1 Evropská informační síť EURES a PLOTEUS *33*
3.4 PERSPEKTIVA ŘEŠENÍ PROBLÉMU NEZAMĚSTNANOSTI EU 33

4. SITUACE DVOU PŘÍHRANIČNÍCH OKRESŮ JIHOČESKÉHO KRAJE **35**

4.1 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ ROZVOJ JEDNOTLIVÝCH REGIONŮ A OKRESŮ 35
4.2 EKONOMICKÝ VÝVOJ OKRESŮ ČESKÝ KRUMLOV A PRACHATICE 37
4.3 CHARAKTERISTIKA PŘÍHRANIČNÍHO REGIONU ČESKÝ KRUMLOV 38
4.3.1 Nezaměstnanost okresu Český Krumlov *39*
4.3.2 Situační analýza okresu Český Krumlov *40*
4.4 CHARAKTERISTIKA PŘÍHRANIČNÍHO OKRESU PRACHATICE 43
4.4.1 Nezaměstnanost okresu Prachatice *45*
4.4.2 Situační analýza okresu Prachatice a porovnání s Českokrumlovským regionem *46*
4.5 ŘEŠENÍ SITUACE 49

5. PRAKTICKÁ ČÁST – DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ **52**

5.1 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ NA ČESKOKRUMLOVSKU 53
5.2 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ NA PRACHATICKU 55
5.3 VÝSTUP Z DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ 56

ZÁVĚR **58**

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY **60**

LITERÁRNÍ ZDROJE 60
ELEKTRONICKÉ ZDROJE 61

SEZNAM ZKRATEK **63**
PŘÍLOHA I **64**
DOTAZNÍK 64
ABSTRAKT **65**
ABSTRACT **66**

ÚVOD

Myšlenka čtyř základních svobod pohybu osob, zboží, služeb a kapitálu tvoří nosnou ideu, na které je vystavěn celý integrační proces evropských států. Přístup České republiky do Evropského společenství vyvolával celou řadu představ a nadějí. Konkrétně možnost ucházet se o nabízená pracovní místa, volně se pohybovat za tímto účelem na území členských států, pobývat v tomto členském státě a dokonce možnost zůstat na jeho území i po skončení zaměstnání přímo vybízela k myšlenkám, na větší šance pro zájemce o práci za hranicemi, dlouhodobému využívání této možnosti a tím i snížení míry nezaměstnanosti, která vykazuje obzvláště v příhraničních regionech nejvyšší hodnoty.

S největším, takzvaným „východním rozšířením“ v roce 2004 vyvstaly ale také obavy států původní „patnáctky“ z narušení jejich národních trhů práce, zvýšení nezaměstnanosti a tím i ohrožení sociální stability.

Při vyjednávání o přistoupení k zemím Evropské unie nakonec Česká republika po dlouhých a složitých jednáních souhlasila s tím, aby původní členské státy zavedly tzv. přechodné období, kde jsou na určitou dobu omezena práva přístupu občanů z nových členských zemí na národní trhy práce. Maximální doba těchto omezení je nastavena do 1. května 2011, kdy bude mezi celou Evropskou unií zaveden volný pohyb pracovníků.

S odstupem času se tedy na tuto problematiku můžeme podívat ze dvou úhlů, z pohledu států původní „patnáctky“ a jejich snah o ochranu svých národních trhů práce a na straně druhé z pohledu přistupujících zemí, zájmem jejich občanů o zahraniční pracovní trhy a možností seznámit se s jejich názorem na tuto problematiku.

Právě druhé části tohoto pohledu se budu věnovat ve své práci a analýzu tohoto problému zaměřím na dva příhraniční regiony Jihočeského kraje - Českokrumlovsko a Prachaticko. V mém zaměstnání v oddělení inzerce regionálního deníku se často setkávám s problematikou poptávky kvalifikovaných pracovníků ze strany regionálních zaměstnavatelů i s nabídkou samotných uchazečů o práci v regionu prostřednictvím soukromé inzerce. Velmi často spolupracujeme a poté zveřejňujeme řadu informací institucí, jejichž zaměření více či méně s regionálním trhem práce souvisí, jako

například s Úřady práce, Městskými a Obecními úřady, Hospodářskou komorou, školami a různými vzdělávacími instituty, které připravují občany na budoucí povolání.

Jelikož se pracovně pohybuji nejvíce v okresech Český Krumlov a Prachatice, mám možnost blíže poznat ekonomickou, demografickou, kulturní i společenskou situaci v těchto regionech. Proto jsem se rozhodla posoudit vliv vstupu České republiky do EU právě na těchto dvou příhraničních okresech s možností porovnání některých odlišností.

Po připomenutí reálií týkající se jednotlivých etap liberalizace pohybu osob a s tím souvisejícím pohybem pracovníků se budu věnovat problematice nezaměstnanosti, její charakteristice, členění, problém nezaměstnanosti Evropské unie a ČR a možnosti využívání poradenské a informační sítě EURES.

Pro objektivní posouzení důvodů vyšší nezaměstnanosti příhraničních okresů Jihočeského regionu Českokrumlovska a Prachaticka se podíváme na jejich charakteristiku, situační analýzu, ekonomický a populační rozvoj a vývoj nezaměstnanosti.

Poslední část mojí práce zahrnuje tazatelský výzkum obyvatel jednotlivých regionů na téma možnosti práce v zahraničí, jeho zpracování, vyhodnocení a návrhy možných řešení.

Závěr práce bude tvořit shrnutí zjištěných poznatků a komentář.

K vytvoření této práce jsem došla především shromažďováním a studiem dostupných materiálů, literatury a dokumentů týkající se této problematiky. V textu své práce jsem používala také statistická data sloužící především k porovnání populační a ekonomické situace zmiňovaných regionů, nejaktuálnější informace jsem získala prostřednictvím internetu na portálech MPSV, ČSÚ, EU, Jihočeského kraje a také osobní konzultací s vedoucími pracovníky Úřadu práce v Českém Krumlově a Prachaticích.

Veškerá použitá literatura a další prameny jsou uvedeny v závěrečné části této práce. V samostatné příloze je uveden seznam používaných zkratek.

1. VÝVOJ INSTITUTU VOLNÉHO POHYBU OSOB

Historie realizace čtyř základních svobod – volného pohybu zboží, služeb, osob a kapitálu má dvě primární etapy. První etapa zahrnuje časové období od založení Evropských společenství v 50. letech do konce let 70. V druhém období od počátku 80. let do konce roku 1992 byla po přípravné fázi dokončena realizace čtyř svobod a byly odstraněny vnitřní hranice, které původní trh rozdělovaly na dvanáct jednotlivých národních trhů. Tento vzniklý vnitřní trh (internal market) byl vymezený pouze vnějšími hranicemi členských států Evropských společenství.

1.1 Římské smlouvy

Společný trh jako jeden z hlavních cílů zahrnovaly **Římské smlouvy** zakládající Evropské hospodářské společenství, podepsané šesti evropskými státy (Francií, Belgií, Itálií, Lucemburskem, Nizozemskem a Spolkovou republikou Německo) dne 25. března 1957 a platné od 1. ledna 1958. V této smlouvě byl volný pohyb osob zakotven jako jeden ze čtyř pilířů na kterém je celé EHS postaveno, konkrétně v článku 3, odstavce c) části. Tématu volného pohybu pracovníků jsou věnovány **články 48 až 51 Části druhé, Hlavy III Smlouvy o EHS**.[1] Zde se již konkretizuje obsah institutu volného pohybu pracovníků, časový harmonogram pro zajištění volného pohybu pracovníků, podmínky a pravidla, za kterých bude tento pohyb realizován, podpora mladým pracovníkům a některé sociální aspekty.

Harmonogram vytváření společného trhu byl dán článkem 8 Smlouvy o EHS a stanovil přechodné období 12 až 15 let. Základem měly být tři na sebe navazující etapy, z nichž každá měla trvat čtyři roky. Koncepce společného trhu předpokládala, že státy budou z vážných důvodů dočasně i trvale usilovat o zabránění volného pohybu některých svobod. Proto byly tyto důvody ve smlouvě konkretizovány. *„ Omezení dovozu, vývozu zboží nebo tranzitu osob bylo možné pouze z důvodu veřejné mravnosti, veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti, zachování zdraví a života lidí, ochrany rostlin, ochrany národních kulturních statků, jež mají uměleckou, historickou nebo*

[1] Odbor informování o evropských záležitostech Úřadu vlády České republiky, http://www.euroskop.cz/gallery/2/754-smlouva_o_es.pdf

archeologickou hodnotu, nebo ochrany průmyslového a obchodního vlastnictví (čl. 36 Smlouvy o EHS).[2]

Tato omezení však nesměla sloužit k diskriminaci, nebo skrytému omezování obchodu mezi členskými státy.

Liberalizace **pohybu pracovních sil** v etapě utváření společného trhu umožňovala právo přijímat zaměstnání nabízené v jednotlivých státech – nevztahovala se na zaměstnance veřejné správy. Poskytování pracovních míst příslušníkům jiného státu mělo stanovené určité regule a omezení, např. jestliže nabízené volné místo nebylo možné obsadit pracovní silou z domácího trhu, byl požadován závazek zaměstnavatele ke konkrétnímu zaměstnání. Zájemce musel požádat o poskytnutí **pracovního povolení,** které bylo časově omezeno a splnit podmínky pro výkon zaměstnání. Zároveň se s pracovním povolením dokládalo **povolení k pobytu**, které muselo mít minimální platnost jako pracovní povolení. Manželka a děti do 21 let mohli žít ve stejném místě s pracovníkem vykonávajícím pravidelné zaměstnání.

S výjimkou určitých profesí (např. lékaři) byl volný pohyb služeb, nebo jejich poskytování umožněn pouze jako nediskriminační na základě národnosti, v praxi bylo jejich poskytování komplikováno odlišnými národními předpisy.[3]

Míra celkové integrace ve formě společného trhu byla v prvním období prakticky ve všech směrech neúplná. Evropská společenství sice realizovala jednotlivé kroky integrace, ale část regulačních nástrojů zůstala nadále v kompetenci členských zemí. Odstraňování překážek bránící fungování společného trhu členské země rychle zaplňovaly tzv. neviditelnými překážkami v administrativní podobě, nebo uplatňováním státního monopolu.

1.2 Bílá kniha a Jednotný evropský akt

Proto byla v roce 1985 na základě analýzy situace vypracována tzv. **Bílá kniha**, která obsahovala opatření pro vytvoření jednotného trhu a dále výčet 279 překážek,

[2] Fiala, P., Pitrová, M. *Evropská unie.* 1. vyd. Brno, Centrum pro studium demokracie a kultury, 2003, s. 377.
[3] König, P., Lacina, L., Přenosil, J. *Učebnice Evropské integrace.* 1. vyd. Brno, Barrister&Principal, 2006. s. 416.

které byly s fungováním jednotného trhu spojeny. O rok později došlo k podepsání **Jednotného evropského aktu,** dokumentu, který byl první významnou revizí Římských smluv a který upravil potřebný právní rámec čtyř základních svobod bez jakýchkoli překážek. Členské státy v době založení Společenství považovaly za nutné rozvíjet nabídku pracovních míst s cílem zlepšit životní a pracovní podmínky. Jednotný evropský akt rozšířil sociální politiku o ustanovení, opravňující Společenství vydávat předpisy upravující pracovní podmínky. Dokument byl podepsán 17. února 1986 v Lucemburku a 28. února 1986 v Haagu a vstoupil v platnost 1. července 1987. Cílem bylo uvést společenství do souladu s potřebami 90. let a přetvořit je na jedinou obrovskou ekonomickou jednotku – skutečný vnitřní trh bez hranic s 350 mil. obyvatel, umožňující na území všech států ES volný pohyb zboží, služeb, kapitálu a osob. Podepsán byl zástupci států Francie, Itálie, Belgie, Lucemburska, Německa, Nizozemska, Dánska, Řecka, Španělska, Portugalska, Irska a Velké Británie.[4]

1.3 Schengenská dohoda

Odstraňování překážek bránící pohybu osob v rámci zemí Evropské unie mělo nejen ekonomický význam ve smyslu snížení nákladů plynoucích z kontrol osob a zboží, ale také značný společenský význam – občan Evropské unie má mít uvnitř „svého území“ právo volného pohybu. Základním dokumentem pro odstranění kontrol osob na vnitřních hranicích EU se stala **Schengenská dohoda**, kterou v červnu 1985 podepsalo pět členských států Společenství – Francie, Spolková republika Německo, Belgie, Nizozemsko a Lucembursko. V červnu 1990 tyto státy podepsaly Úmluvu o aplikaci Schengenské dohody a v platnost vstoupila až 26. března 1995. Dohoda zajistila volný pohyb občanům členských států bez jakýchkoli kontrol na společných hranicích.

1.4 Smlouva o Evropské unii

Vyššího stupně integrace bylo dosaženo podepsáním **Smlouvy o Evropské unii** dne 7. února 1992 v **Maastrichtu,** jímž se Evropské hospodářské společenství přetransformovalo do **Evropské unie**. Ta znamenala výraznou reformu zakládajících

[4] Fiala, P., Pitrová, M. *Evropská unie.* 1. vyd. Brno, Centrum pro studium demokracie a kultury, 2003, s. 377.

smluv i další významné zásahy do vlastního obsahu acquis communautaire. Formulovala tři pilíře dalšího vývoje - hospodářská a měnová unie, společná zahraniční a bezpečnostní politika (SZBP) a spolupráce v oblasti vnitra a justice. *„Konstrukce Evropské unie definovala celou integrační stavbu především jako novou etapu utváření stále užšího svazku mezi národy Evropy, v nichž jsou rozhodnutí přijímána co nejotevřeněji a co nejblíže občanovi (čl. 1 Smlouvy o EU).“*[5]

Již v preambuli smlouvy je uvedeno, že jedním z cílů vytvoření Evropské unie je *„ podporovat volný pohyb osob a zároveň zajišťovat bezpečnost a ochranu svého lidu tím, že do této smlouvy začlení ustanovení o spravedlnosti a vnitřních věcech.“*[6]

1.5 Amsterodamská smlouva

Důležitým krokem v procesu liberalizace pohybu osob bylo přijetí **Amsterodamské smlouvy**, podepsané členskými státy 2. října 1997 a ratifikované 1. května 1999. Přijetím této smlouvy se požadavek odstranění hraničních kontrol pro volný pohyb osob promítá do komunitárního práva. Dle příslušného článku nebudou při přecházení vnitřních hranic kontrolováni ani občané EU ani příslušníci třetích zemí. Zároveň další články předvídají ochranná opatření uvnitř EU a na jejích vnějších hranicích.

Další opatření v této souvislosti bylo přijato na mimořádném summitu v Tampere v říjnu 1999, který vytyčil rámcový program společné vízové a migrační politiky a společnému postupu v boji proti organizovanému zločinu.

„Přes integraci Schengenské dohody do Evropského společenství na základě Amstrodamské smlouvy diskuze nad jejím obsahem, cíli a jejími eventuálními důsledky pokračuje. Přetrvávají obavy členských zemí Společenství ze zesílení nekontrolovatelné migrace osob ze třetích (nečlenských) zemí, včetně opakovaných žádostí o azyl, a ze zesílení mezinárodního zločinu a terorismu.“ [7]

---

[5] Cihelková, E., Jakš, J. a kol. *Evropská integrace – Evropská unie.* 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Nakladatelství Oeconomica, 2006. s. 23.
[6] Odbor informování o evropských záležitostech Úřadu vlády České republiky, http://www.euroskop.cz/gallery/2/758-smlouva_o_eu_puvodni_verze.pdf
[7] König, P., Lacina, L., Přenosil, J., *Učebnice Evropské integrace.* 1. vyd. Brno, Barrister&Principal, 2006. s. 215

1.6 Svoboda volného pohybu pracovníků

Svoboda pohybu pro pracovníky a svoboda usadit se pro samostatně výdělečně činné osoby zahrnují i právo pracovat **kdekoli ve Společenství za stejných podmínek** jako tuzemské osoby. Komunitární předpisy o sociálním zabezpečení pracovníků obsahují dvě základní zásady:

- pro všechny zaměstnané, nebo výdělečně činné osoby platí sociální legislativa jenom jednoho členského státu (bez ohledu na to, v kolika státech pracuje)
- pracovník je pojištěn v zemi, v níž pracuje, nebo vykonává většinu své práce
- u těchto dvou základních pravidel existují výjimky, například v případě osob pracovně vyslaných do zahraničí apod.

Jestliže začíná osoba pracovat, nebo podnikat v jiném členském státě Evropské unie, musí žádat o **povolení k pobytu**, které je jí automaticky poskytnuto, platí pět let a lze jej na požádání prodloužit. Pokud je osoba zaměstnána po dobu delší než tři měsíce a kratší než jeden rok, je jí poskytnuto povolení k přechodnému pobytu, na pobyt do maximální délky třech měsíců stačí, že osoba musí být držitelem platného průkazu totožnosti, nebo cestovního pasu. Poskytnutí pracovního místa znamená také automaticky právo pobytu pro rodinné příslušníky.[8]

Volný pohyb pracovníků zahrnuje významný balík práv:

- **právo ucházet se** bez diskriminace **o nabízené pracovní místa** v jiném členském státu
- **právo vykonávat toto zaměstnání** v členském státě
- **právo za tímto účelem tam pobývat a zůstat i po ukončení pracovní kariéry**

Pracovníci mají tato další práva:

- možnost vzít si s sebou rodinu, jejich rodinní příslušníci mají rovný přístup na trh práce

[8] Klíma, M., Bureš, J., *Kam kráčíš Evropská unie?* 1 vyd. Vysoká škola veřejné správy a mezinárodních vztahů v Praze, Česká společnost pro politické vědy, Ústav mezinárodních vztahů, Friedrich-Ebert-Stiftung, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005. s. 174

- právo na stejné sociální a daňové výhody, jaké mají domácí pracovníci
- neomezený přístup k bytům a nemovitostem
- přístup do místních odborových organizací

Volný pohyb pracovníků je omezen pro zaměstnance ve státní správě a v některých profesích, kde je možné požadovat znalost jazyka např. policisté, lékaři, soudci. Příslušný článek Smlouvy o ES předpokládá vydání směrnic upravujících vzájemné uznávání diplomů, osvědčení a jiných dokladů o kvalifikaci.[9]

V současné době je na základě přijatých směrnic přístup k práci např. ve státním vzdělávacím systému, zdravotnictví atd. v zásadě volný, i když v praxi existuje ještě mnoho překážek. Členské státy mohou požadovat **dodatečné zkoušky způsobilosti nebo absolvování kurzů.**

Celkově se hodnotí realizace svobody pracovníků a samostatně výdělečných osob, jako **pokročilý proces**. Bez příslušné úpravy zůstává např. zdanění pracovníků pravidelně překračujících hranici z důvodu výkonu práce v sousedním státě a právo pobytu manžela či manželky, kteří nemají občanství EU.

1.7 Informační síť EURES a PLOTEUS

Poradenská a informační síť **EURES** byla vytvořena s cílem usnadnění a podpory volného pohybu pracovníků v rámci Evropského hospodářského prostoru, to znamená na území členských států EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska. Informační systém EURES zahájil svou činnost **v roce 1993**.

Základním úkolem sítě EURES je **poskytovat služby užitečné pracovníkům**, uchazečům a zájemcům o práci **i zaměstnavatelům** – tedy těm občanům Unie, kteří chtějí využít svého práva volného pohybu osob. Poskytování těchto služeb občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami a to v databázi zveřejněné na evropském internetovém portálu pracovní mobility, nebo přímo v kontaktních místech sítě EURES, kde poradci a kontaktní osoby poskytují poradenství v této problematice.

[9] König, P., Lacina, L., Přenosil, J, *Učebnice Evropské integrace*. 1. vyd. Brno, Barrister&Principal, 2006. s. 416.

Partnery EURES jsou místní a regionální úřady, zaměstnavatelské organizace, odbory, sociální partneři zapojení do systému EURES, školské organizace, vzdělávací střediska atd. V hraničních oblastech jednotlivých zemí, kde je vysoká úroveň mobility pracovníků přes hranici vznikají specializovaná regionální partnerství (EURES-T partnerství) mezi různými institucemi. Ty se v rámci spolupráce soustředí na činnosti spojené s konkrétními potřebami regionu, jako je například snadnější mobilita pracovních sil. Přeshraniční síť EURES spojuje veřejné služby zaměstnanosti, vzdělávací instituce, zaměstnavatele, odborové organizace, místní orgány a instituce zabývající se zaměstnaností a záležitostmi odborných školení v pohraničních oblastech s Evropskou komisí.[10]

Vedle sítě EURES je také k dispozici informační portál **PLOTEUS**, který poskytuje pomoc a poradenství v oblasti **zaměstnání a studia**. Je směřovaný přímo na studenty, protože život a studium v cizí zemi je nejlepším způsobem, jak získat podrobné znalosti o zvycích, kultuře, lidech a jazyku dané země. Kromě toho, tato zkušenost významně napomáhá jejich osobnostnímu a intelektuálnímu rozvoji přímou konfrontací s jinými způsoby myšlení a života. Studium v zahraničí však také přináší kromě akademického obohacení a osobního rozvoje také větší možnosti pracovního zařazení. Řada zaměstnavatelů vyhledává na určitá pracovní pozice pracovníky se zkušeností ze zahraničí, protože u těchto lidí lze očekávat kromě dobrých jazykových znalostí také mezikulturní komunikační schopnosti, znalost místních zvyklostí, kulturních kontextů, jsou flexibilní, odolní a schopní přizpůsobit se novým podmínkám.

1.8 Přechodné období a Česká republika

V souvislosti s největším rozšířením EU přistoupením států České republiky, Slovenska, Maďarska, Polska, Litvy, Lotyšska, Estonska, Slovinska, Malty a Kypru v roce 2004 bylo nakonec po dlouhých a složitých jednáních odsouhlaseno tzv. přechodné období. Pravidla přechodného období byla včleněna do návrhu **Přístupové smlouvy** a schválena Evropským parlamentem v dubnu 2003. Smlouva byla slavnostně podepsána šéfy stávajících i přístupových vlád v Aténách dne **16. dubna 2003**. Po ratifikačním procesu vstoupila v platnost **1. května 2004**.

[10] *Volný pohyb pracovníků v Evropské unii. Informační síť EURES.* Brožura, vydalo MPSV ČR ,Praha

Akt o přistoupení České republiky definuje přechodné období takto – *„Odchylně od článků 1 a 6 nařízení (EHS) č. 1612/68 budou stávající členské státy do konce období dvou let po dni přistoupení uplatňovat národní opatření nebo opatření, která vyplývají z oboustranných dohod upravující přístup českých státních příslušníků na jejich trhy práce. Stávající členské státy mohou tato opatření dále uplatňovat do konce období pěti let po dni přistoupení České republiky“.*[11]

Smlouva o přistoupení ale na druhou stranu poskytuje České republice možnost zavést podobná opatření vůči těm členským státům, které přechodné období uplatní a tím chránit trh práce před přílivem migrujících pracovníků z dalších nových členských států.

Přechodné období je obsaženo v Příloze č. V Aktu o podmínkách přistoupení a dělí se na tři samostatné etapy. Po uplynutí sedmi let po vstupu (k 1. květnu 2011) budou čeští pracovníci moci pracovat ve všech členských státech bez jakýchkoli omezení. Nicméně i v případě, že se členský stát rozhodne přechodného období využít, budou mít občané ČR při obsazování volného pracovního místa přednost před občany z tzv. třetích - nečlenských zemí (princip komunitární přednosti).

Podmínky přístupu českých pracovníků na jednotlivé trhy práce v průběhu přechodného období však v žádném případě nesmění být přísnější, než ty, které platily k 16. dubnu 2003 (den podepsání Přístupové smlouvy).

Nejpozději k 1. květnu 2011 bude mezi celou Evropskou unií 25 zaveden volný pohyb pracovníků. Volný přístup na trh práce daného členského státu, bez ohledu na zavedení přechodného období, budou mít čeští pracovníci, kteří:

- na území tohoto členského státu k 1. květnu 2004 nebo k některému pozdějšímu dni legálně pracovali
- mají podle stávajících národních právních předpisů přístup na trh práce na nepřerušenou dobu 12 měsíců nebo déle

Pokud se některý členský stát původní evropské patnáctky rozhodl zavést nějaké omezení vůči České republice, bude to v praxi znamenat, že:

[11] Zastoupení Evropské komice v České republice. [online]. Dostupné na www: http://www.evropskaunie.cz/smlouva/AktPristoupeni/prilohaV/aa00032re03.cs03.doc

1) po dobu dvou let nebudou mít čeští pracovníci automaticky přístup na trhy práce původních členských států a bude nadále zachován systém povolení k zaměstnání (národní opatření)

2) dvouleté omezení mohou tyto členské státy za splnění určitých podmínek prodloužit o další 3 roky, do 30. dubna 2009. Aby mohly omezení prodloužit, budou muset před 30. dubnem 2006 oznámit Evropské komisi, zda hodlají i nadále používat národní opatření vůči českým pracovníkům, nebo zda budou napříště uplatňovat bez dalších národních podmínek pouze acquis communautaire, a zavedou tak volný pohyb pracovníků s Českou republikou. Acquis communautaire zahrnuje všechny smlouvy, nařízení, směrnice, soudní rozhodnutí a jiné předpisy přijaté celou Evropskou unií. Členské státy se jím musí řídit, pokud si nevyjednají výjimku

3) národní opatření může původní členský stát ponechat v platnosti nejdéle do 30. dubna 2009. Pokud i po tomto datu budou na jeho trhu práce přetrvávat vážné problémy a oznámí-li příslušný členský stát, že i na dále hodlá používat národní opatření, pak je výjimečně možné přechodné období prodloužit maximálně o 2 roky

Na základě přechodného období nelze zabraňovat migraci občanů ostatních členských zemí. Omezení během tohoto období se týká pouze práva k přístupu na trh práce a netýká se jiných složek volného pohybu osob nebo pracovníků v rámci Evropské unie, jako je:

- přístup migrujících pracovníků a jejich rodinných příslušníků ke všem sociálním a daňovým výhodám, k bydlení či do odborů
- možnost využívat při hledání zaměstnání v jiném členském státě pomoci sítě EURES
- koordinace systémů sociálního zabezpečení
- vzájemné uznávání odborné kvalifikace
- volební právo do Evropského parlamentu a místních voleb
- právo volného pohybu ostatních osob jako studentů, podnikatelů, důchodců či turistů (za podmínky, že se nesmí stát přítěží pro systém sociálního zabezpečení dané země) a práva spojená s evropským občanstvím

Omezení způsobená přechodným obdobím pro volný pohyb pracovníků se nevztahují na právo poskytování služeb, které není od okamžiku vstupu České republiky do EU nijak omezováno, s výjimkou několika vyjmenovaných druhů služeb

pouze ve vztahu k **Rakousku a Německu**.[12] U těchto dvou zemí je předpoklad, že budou uplatňovat omezení co nejdelší dobu. Z ostatních členských států pouze Velká Británie, Irsko a Švédsko zavedly plné otevření svých trhů a přijaly příslušnou legislativu.

Vytvoření skutečně jednotného trhu s volným pohybem osob, služeb, zboží a kapitálu se neobejde bez určitého stupně politické integrace. Z tohoto důvodu se mohou přistoupivším členským státům jevit přechodná opatření jako diskriminační, ale je nutné si uvědomit, že naprosté většině nových států chyběla důležitá zkušenost s demokracií jako takovou, s jejími kladnými i zápornými projevy.

Jak ukázala již poměrně dlouhá doba od vstupu, možnost operovat na velkém evropském trhu je pro malou, otevřenou a exportně orientovanou ekonomiku velmi důležité a úplné uvolnění trhu práce může být dalším významným přínosem.

2. NEZAMĚSTNANOST

2.1 Charakteristika nezaměstnanosti

K fenoménu nezaměstnanosti je možno přistupovat z různých hledisek. Lze ji považovat za výraz toho, jak je organizováno zaměstnávání lidí v zemi, ale také za důsledek určitých schopností a postojů jedince. Nezaměstnanost je složitým jevem a nelze ji hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je zapotřebí mít k dispozici celou informační síť potřebných dat a statistických údajů.

2.1.1 Kdo nepracuje, nemusí být nezaměstnaný

Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je automaticky nezaměstnaný. Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnující i materiální odměnu za její výkon. Proto je nutno vyloučit z úvah o nezaměstnanosti domácí práce, sebezaměstnávání, různé domácí a sousedské vzájemné výpomoci a další práce nevykonávané pro ekonomické cíle. Jejich ztráta nemá za následek nezaměstnanost. Je tedy nutno vymezit rozdíl mezi „prací“ a „zaměstnáním“,

[12] *Volný pohyb pracovníků v Evropské unii. Informační síť EURES.* Brožura, vydalo MPSV ČR ,Praha.

neboli rozlišit význam slov „nemít práci“ a „nemít placené zaměstnání“. Nemít ovšem příjem z trhu práce neznamená nutně nemít přístup na tento trh. Být nezaměstnaný totiž neznamená být mimo trh práce, ale znamená to nemoci se na něm prosadit.

Jaká kritéria máme vlastně pro zařazení osob mezi nezaměstnané? V celé řadě slovníků a ekonomických publikací je možno najít stovky definic, které se snaží nezaměstnaného co nejlépe identifikovat. Uvádím proto příklady některých z nich:

1) „uchazeč o zaměstnání je:

fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání“[13]

2) „za nezaměstnané jsou zpravidla považováni ti, kteří aktivně práci hledají a jsou registrovaní na úřadu práce. Tato jediná charakteristika není však postačující, proto se konstruuje celá řada ukazatelů a specifických měr, jejichž smyslem je získání dalších důležitých informací (míra dlouhodobé nezaměstnanosti jedinců, míry nezaměstnanosti v určitých věkových skupinách, mezi muži a ženami, míry konstruované podle úrovně vzdělání, profesí, regionů atd.)“[14]

2.2 Měření rozsahu nezaměstnanosti

Zcela samozřejmě se ve společnosti projevuje snaha nezaměstnanost měřit. Používá se k tomu především ukazatele *míry nezaměstnanosti*, který je podílem nezaměstnaných v celku práce schopné populace.

u = (U / L) * 100

u…míra nezaměstnanosti

U…počet nezaměstnaných osob

L…ekonomicky aktivní[15]

[13] Zákon FS č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

[14] KREBS, Vojtěch a kolektiv. *Sociální politika*. Vyd Praha : ASPI Publishing, s. r. o., 2002. 376 s. ISBN 80-86395-33-2

[15] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém: druhé rozšířené vydání*. vyd. Praha : Sociologické Nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4

Samotná míra nezaměstnanosti může být obecná, ale také specifická pro jisté kategorie osob. *Obecná míra nezaměstnanosti* závisí na faktorech ovlivňujících celou ekonomiku (např. ceny ropy, ekonomický cyklus). *Specifická míra nezaměstnanosti* pro jednotlivé sociální skupiny (muži, ženy, mládež atd.) ovšem vždy závisí na faktorech, ovlivňujících tyto kategorie osob.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ve snaze maximálně přiblížit metodiku registrované nezaměstnanosti ILO změnilo počínaje měsícem červencem 2004 *metodiku výpočtu míry nezaměstnanosti*, která do pracovní síly (jmenovatel, neboli práce schopné obyvatelstvo) zahrnuje nejen počet zaměstnaných v národním hospodářství (dle výsledků výběrových šetření pracovních sil – VŠPS), ale také pracující cizince ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnávání, zaměstnané občany EU registrované ÚP a cizince s platným živnostenským oprávněním.

2.3 Typy a příčiny nezaměstnanosti

Koncepce nástrojů aktivní politiky trhu práce si vyžaduje nejdříve poznat tento pracovní trh a přesně teoreticky rozlišit jednotlivé druhy nezaměstnanosti včetně jejich příčin vzniku. Na základě takového poznání můžeme přesně analyzovat nezaměstnanost a navrhovat vhodné nástroje aktivní politika trhu práce a zaměstnanosti.

2.3.1 Frikční (třecí) nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je někdy označována za normální projev tržní ekonomiky. Vzniká tehdy, když naměstnaná osoba se *dobrovolně* vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné pracovní místo, čili je spojena s mobilitou pracovníků. Mezi pracovními místy totiž dochází běžně k přesunům osob, není přitom rozhodující, jestli osoba pracovního místa vzdala v důsledku toho, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami nebo že změnou pracovního místa chce předejít očekávanému propouštění. Tato nezaměstnanost je také spojena s životním cyklem obyvatel a většinou se jedná o krátkodobou nezaměstnanost (přibližně 6-12 týdnů). Frikční nezaměstnanost není příliš škodlivá a zpravidla dosahuje výše jednoho až dvou procent.

2.3.2 Strukturální (technologická) nezaměstnanost

„Strukturální nezaměstnanost vzniká vždy potom, když nabídka práce určitého druhu (dle pohlaví, povolání, regionu) je vyšší, než je poptávka v uvedené struktuře, a když nejsou osoby hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce (v jiných odvětvích, profesích, regionech) našly práci“[16]. Pro příklad můžu uvést období Ostravska v 90. letech, kdy těžký ocelářský průmysl prožíval období útlumu, jiná odvětví expandovala (software, elektrotechnika, automobilový průmysl). Hlubšími příčinami tohoto jevu jsou tedy prostorová a kvalifikační imobilita pracovních sil, pokles poptávky po pracovních silách v důsledku takových technologických změn, které šetří práci (odtud název technol. nezaměstnanost), dále pokles konečné poptávky, růst nabídky pracovních sil, který je podmíněný ekonomickými anebo politickými příčinami, např. zvýšeným přílivem emigrantů. Nezaměstnanost strukturální je tedy důsledkem složitosti přechodu mezi jednotlivými druhy práce. Aby byla co nejnižší, musela by se většina lidí průběžně vzdělávat, rekvalifikovat a neustále stěhovat za prací (třeba i přes celou republiku).

2.3.3 Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost

Pod pojmem cyklická nezaměstnanost se rozumí stav, který je vyvolaný cyklickými změnami hospodářských aktivit v makroekonomickém rozměru (když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou ochotní pracovat), neboli lze říci, že vývoj této nezaměstnanosti závisí na vztahu potenciálního a reálného produktu. V období recese cyklická nezaměstnanost narůstá a v době konjunktury klesá.

„Konjunkturální nezaměstnanost je typická makroekonomická nezaměstnanost. Sezónní nezaměstnanost postihuje totiž určité profese, strukturální nezaměstnanost určité skupiny se speciálními nebo jinými strukturálními znaky“[17]. Výše a doba trvání cyklické nezaměstnanosti se opět odvíjí od pružnosti trhu práce. Jestliže je pracovní trh

[16] KNOLL, Oto. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Vyd. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993. 17 s. bez ISBN (brožura)

[17] KNOLL, Oto. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Vyd. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993. 17 s. bez ISBN (brožura)

pružný, mohou v průměru dosahovat pozůstatky cyklické nezaměstnanosti na trhu výše 0,5 až 1,0%. V opačném případě to může být třeba i troj až pětinásobek tohoto čísla.

2.3.4 Nezaměstnanost administrativní

Dalším typem nezaměstnanosti je nezaměstnanost vyvolaná **administrativně**. Například prostřednictvím státem nařízené minimální mzdy, jejíž výše se často stává populárním politickým nástrojem, sloužícím k ovlivňování veřejného mínění.

2.3.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dále ekonomové rozlišují tzv. dobrovolnou nezaměstnanost, nedobrovolnou nezaměstnanost a přirozenou míru nezaměstnanosti.

- **Dobrovolná nezaměstnanost** – je stav, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Dobrovolně nezaměstnaní mohou dávat přednost volnému času, studiu nebo jiným činnostem před prací při stávající mzdové sazbě. Mohou být také frikčně nezaměstnaní a přecházet z jednoho zaměstnání do druhého hledajíce lepší místo.
- **Nedobrovolná nezaměstnanost** – nastává tehdy, když je počet volných pracovních míst absolutně menší než počet uchazečů o práci, kdy celková poptávka po práci je menší než celková nabídka práce.
- **Přirozená míra nezaměstnanosti** – je považována taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou trhy práce v zemi v rovnováze, a tlaky na mzdové a cenové hladiny jsou v ekonomice vyrovnány. Je to nejnižší udržitelná míra nezaměstnanosti, kterou může tržní ekonomika dosahovat, aniž by inflace vykazovala tendenci ke zvyšování neb snižování. Přirozená míra nezaměstnanosti vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země. Do přirozené míry nepatří cyklická nezaměstnanost. Ta vzniká z důvodu cyklického kolísání ekonomiky kolem svého potenciálního produktu.[18]

[18] Pavelka, T., *Makroekonomie*. 2. vyd. Slaný, Melandrium, 2007. s. 278.

2.4 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti usiluje o zabezpečení práva občanů na zaměstnaní, dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Je v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce, jejichž sídla a územní obvody jsou totožné s okresními úřady ČR.

Státní politika zaměstnanosti zahrnuje informační, poradenské a zprostředkovatelské služby, rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců, poradenství pro volbu a změnu povolání, zřizování společensky účelných pracovních míst, vytváření veřejně prospěšných prací, podporu chráněných dílen a pracovišť a podle zákonů o zaměstnanosti poskytuje hmotné zabezpečení uchazečům o zaměstnání.

Situace na trhu práce je soustavně sledována, vyhodnocována a zpracované koncepce, programy a opatření pomáhají řešit další pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců při strukturálních a organizačních změnách.

2.4.1 Pasivní politika nezaměstnanosti

Řeší aktuální situaci v nezaměstnanosti a to zprostředkováním zaměstnání pro FO, která se o práci uchází, vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele v rámci České republiky, nebo poskytnutím peněžních dávek jako je například podpora v nezaměstnanosti, podpora při rekvalifikaci atd.

Jejím cílem je zmírňovat důsledky nezaměstnanosti a to především hmotným zabezpečením nezaměstnaných s cílem předejít nežádoucím, až krajním důsledkům (např. chudoba, vyloučení ze společnosti).

2.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Jejím cílem je nezaměstnanosti předcházet a snižovat její míru. Aktivní politikou zaměstnanosti se rozumí souhrn opatření směřujících k zajištění rovnováhy na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti je zabezpečována z prostředků účelově určených na politiku zaměstnanosti. V rámci této aktivní politiky můžeme rozlišit programy a

opatření regionálního a celostátního charakteru, a dále pak mezinárodní programy zaměstnanosti.

Aktivní politiku zaměstnanosti můžeme také v souladu s pozitivním právem označit jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti primárně zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce, nikoliv však absolutně, jelikož podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty (např.neziskové organizace).

V praxi úřadů práce se jedná především o tyto nástroje:

- společensky účelná pracovní místa
- veřejně prospěšné práce
- rekvalifikace
- odborné praxe absolventů škol a mladistvých včetně praxe v rozpočtových a příspěvkových organizací
- chráněné dílny a chráněná pracoviště pro občany se ZTP/ZPS.

2.5 Nástroje snižování nezaměstnanosti

Pokud chceme snížit nezaměstnanost v jakémkoliv okrese či regionu, není možné pouze budovat nová pracovní místa nebo dokonce slibovat zaměstnavatelům určité částky peněz za jejich zřízení. Je nutno začít u celé řady základních aspektů konkrétního regionu – hospodářských, politických, či sociálních.

Jedním z nejdůležitějších programů pro zlepšení životní úrovně obyvatel daného regionu je *program přeshraniční spolupráce*. Česká republika se aktivně zapojila do programu INTERREG, což je nejvýznamnější a nejrozsáhlejší iniciativa Evropské unie v oblasti přeshraniční spolupráce pro členské země EU.

Oblasti, které jsou důležité ke snižování nezaměstnanosti:

1. Hospodářský rozvoj	2. Dosažitelnost a rozvoj území	3. Lidské zdroje
- hospodářská přeshraniční spolupráce - rozvoj cestovního ruchu a rekreace	- zlepšení dopravy a infrastruktury	- profesní vzdělávání a trh práce - všeobecné vzdělávání, věda, výzkum, kultura

AD 1)

Příklady vhodných aktivit:

- přizpůsobení regionálních podniků, především malých a středních, požadavkům trhu => zatraktivnění podmínek lokalit a zvýšení dynamiky příchodu a zakládání nových firem (hlavně prostřednictvím daňových úlev, zvýšením hodnoty stanoviště díky infrastrukturním opatřením apod.)
- zakládání a rozvoj hospodářských, technologických, poradenských a dalších středisek, která stimulují rozvoj přeshraničních aktivit
- podpora společných aktivit při vývoji produktů a technologií a také společného marketingu, reklamy a společného výzkumu
- budování informačních systémů a podpora realizace společných akcí
- podpora výstavby a zlepšování infrastruktury cestovního ruchu (např. zřízení dalších turistických stezek, cyklostezek, jezdeckých stezek, běžeckých tratí, výstavba lyžařského areálu atd.)
- vytváření nabídky v oblasti ozdravné a kondiční turistiky, poznávání kultury a přírody

AD 2)

Příklady vhodných aktivit:

- zlepšení infrastruktury (vybudování silnic vyššího řádu, cyklistických stezek, tras pro pěší)
- zlepšení železniční sítě (vyplnění mezer v železniční dopravě)
- přestavba a výstavba nových hraničních přechodů, technická opatření v oblasti hraničního odbavení (vstupem do EU platí spíše pro nákladní dopravu).

- podpora kombinované dopravy, zavedení mýtného
- podpora zlepšení organizace dopravy (např. dopravní informační a navigační systémy a přeshraniční koordinace dopravy)

AD 3)

Příklady vhodných aktivit:

- podpora profesního vzdělávání a zvyšování kvalifikace (výstavba dalších vzdělávacích zařízení !)
- podpora vnitropodnikového vzdělávání a zvyšování kvalifikace
- podpora všeobecného vzdělání v rámci politiky celoživotního vzdělávání (např. jazykové kurzy) a poradenství
- podpora profesních vzdělávacích programů a opatření zaměstnanosti především pro nezaměstnané, ženy, mládež, výdělečně činné se sníženou pracovní schopností a další osoby, jimž hrozí vyloučení z trhu práce

2.6 Nezaměstnanost v době globalizace

Nezaměstnanost je fenomén, který provází ekonomický i politický život v podstatě od vzniku dělby a řízení práce. V určitých historických vývojových etapách se měnila její podoba, význam a vliv na společenský život lidstva.

V dnešní době, kdy globalizace prostoupila celý svět, ovlivňuje vývoj nezaměstnanosti velké množství jiných, nových faktorů a některé, praxí a zkušenostmi prověřené metody boje s nezaměstnaností, již nejsou použitelné. Velkým a aktuálním důkazem že tomu tak skutečně je, se stala současná světová ekonomická krize, která během několika měsíců zasáhla všechny světové ekonomiky a mezi její největší negativní důsledky patří právě prudký nárůst počtu nezaměstnaných.

V situaci, kdy díky globalizaci mizí národní ekonomické, hospodářské, kulturní a společenské rozdíly jsem přesvědčená, že je hlavní povinností politiků a představitelů zemí, aby racionálně a v rámci možností, této otázce věnovali co největší pozornost.

3. NEZAMĚSTNANOST EU

Problém nezaměstnanosti zůstává i přes realizaci řady opatření jedním z největších problémů EU. Nezaměstnanost je zde převážně vyšší než v jiných vyspělých státech světa a tím narušuje základní politické principy na nichž je Unie založena. Navíc jde o chronický problém s nímž se EU potýká již řadu let a jeho řešení je zatím stále v nedohlednu.

3.1 Vývoj nezaměstnanosti v EU

Období padesátých a šedesátých let bylo typické dynamickým ekonomickým růstem. I když docházelo k útlumu a snižování počtu zaměstnanců v zemědělství, další dva sektory (průmysl a služby) stačily uvolněnou pracovní sílu plně absorbovat. Ačkoliv v určitých regionech docházelo k problémům spojeným s růstem nezaměstnanosti, například tam, kde byla vysoká koncentrace jednoho typu výroby (například těžba uhlí nebo výroba oceli), necítily členské státy potřebu koordinovaného působení.

Změna v přístupu přišla až po **krizi v sedmdesátých a na počátku osmdesátých let,** kdy se nárůst nezaměstnanosti stal celounijním problémem. Ekonomická recese byla spojena s výrazným nárůstem nezaměstnanosti ve většině členských zemí. Vstup jižních zemí s nižší životní úrovní a vyšší mírou nezaměstnanosti byl dalším důvodem k posílení role Společenství v oblasti boje s nezaměstnaností.

Nezaměstnanost v zemích EU se nepřetržitě navyšuje od počátku 70. let. Tento trend byl dočasně přerušen ve druhé polovině 80. let, kdy díky efektivní hospodářské politice, příznivým vnějším podmínkám a perspektivě jednotného trhu bylo vytvořeno 9 miliónů pracovních míst. Celkově se však počet lidí hledajících práci od počátku 70. let zvyšuje, zatímco počet volných pracovních míst je stále stejný, nebo se jenom mírně navyšuje.

Na počátku roku 2000 dosáhla průměrná míra nezaměstnanosti v EU **9%**, což znamenalo téměř **16 miliónů lidí bez práce**. Tato skutečnost s sebou přináší nejen negativní sociální dopady, ale i značnou finanční zátěž rozpočtů jednotlivých států

Unie. Roční výdaje členských států na řešení problémů s nezaměstnaností dosahují výše 220 mld. EUR.[19]

Členské státy vykazují **velké rozdíly** v míře nezaměstnanosti – trvalým problémem je vysoká nezaměstnanost ve Španělsku, také v Itálii Francii dosahuje míra nezaměstnanosti vysokých hodnot. Naproti tomu státy Beneluxu vykazují dlouhodobě nízkou nezaměstnanost navzdory vysokým pracovním nákladům. Překvapivě nízkou míru nezaměstnanosti nalezneme v Portugalsku, což se vysvětluje vysokou migrací uvnitř integrace.[20]

3.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v EU

Jedním ze slabých míst EU je oproti USA dlouhodobě **nízká mobilita pracovní síly** mezi členskými státy. Ochota pracovníků hledat si práci a stěhovat se za ní v rámci celého Společenství může být výrazným příspěvkem k vyřešení nezaměstnanosti. Nezaměstnaní z ekonomiky procházející recesí odcházejí dočasně za prací do zemí, kde existuje převis poptávky po pracovní síle. Tím snižují náklady sociálních systémů domovské země. Velmi často pak část své mzdy zasílají své rodině, a tak zprostředkovaně podporují růst spotřeby a hospodářský růst v zemi svého trvalého bydliště.

Důvody pro nižší mobilitu evropské pracovní síly jsou známé – jazyková bariéra, rozdílné kulturní zvyklosti, problémy uznávání vzdělání, náklady spojené se stěhováním, náklady spojené s hledáním pracovního místa. Zavedení jednoho společného jazyka nebo kultury není cílem EU, ale na druhou stranu má Unie možnosti k odstranění technických překážek bránících mobilitě osob.

O aktuální situaci v **přesunech pracovníků v rámci Unie** informovala koncem roku 2008 ČTK v článku uveřejněném v deníku MF DNES: „*Mezi státy EU panují značné rozdíly, pokud jde o to, kolik lidí v produktivním věku z nich za poslední čtyři roky odešlo do jiné země Unie. Nejvíce to bylo v Litvě, kde se přesunulo 3,1 % lidí. Hned za ní figuruje Kypr (3%) a Polsko se Slovenskem (2%). Česko se díky polovině*

[19] König, P., Lacina, L., Přenosil, J, *Učebnice Evropské integrace*. 1. vyd. Brno, Barrister&Principal, 2006. s. 416.

[20] prof. Ing. Cihelková, E.CSc., prof.Ing. Jakš, J. DrSc. *Evropská integrace-Evropská unie*. 2. vyd. Praha, Vysoká škola ekonomická v Praze, tiskárna SEPTIM TISK Příbram, 2000. 396 s.

procenta pohybuje zhruba uprostřed pořadí. Evropská komise dospěla k názoru, že rozšíření nyní 27 členného bloku nevedlo a s vysokou pravděpodobností už nepovede k vážnějšímu narušení trhu práce. Jeho vliv byl prý naopak veskrze pozitivní. V 15 starých zemích EU žije i čtyři roky po rozšíření o desítku nových států včetně České republiky a Slovenska více obyvatel třetích zemí či jiných států někdejší patnáctky než občanů unijních nováčků z roku 2004.

Vůbec nejvíce lidí z deseti nováčků k poměru k množství vlastních obyvatel přijalo Irsko, v němž asi 5% obyvatelstva v pracovním věku pochází z této skupiny států. Druhá je Velká Británie s 1,2%.

Posle dokumentu se v posledních čtyřech letech nejvíce přesouvali Poláci. Představují asi čtvrtinu ze všech přestěhovaných. Následují Rumuni (19%), kteří blok spolu s Bulhary rozšířili v zatím poslední vlně v lednu roku 2007.

Pak už figurují staré země: Německo (7%), Británie (6%) a Francie (5%). V další skupině pěti států, u nichž se ve zmiňovaném období v nějaké jiné zemi usídlila zhruba 4% jejich obyvatel, figurují s Bulhary, Italy také Portugalci a Litevci.[21]

Pro srovnání uveďme situaci migrace pracovních sil v Kanadě. Kanada přijímá relativně vysoké procento imigrantů, jako stát nabízí štědrý sociální systém a imigrace je obecně vnímána převážně pozitivně. To vyplývá z toho, že přijímacím procesem projdou jen ti, kteří získají dostatečný počet bodů v přistěhovaleckých testech. Cílem testů je ověřit, zda jsou žadatelé pro zemi ekonomickým přínosem.

„ *Dalším důvodem pozitivního vnímání migrace v Kanadě je minimální ilegální migrace. To je dáno prostou geografickou polohou, Kanada sousedí pouze s velkým státem, který je jasně imigrační. Pokud jde o uprchlíky, považuje Kanada Spojené státy za bezpečnou zemi, takže také neuděluje azyl nikomu, kdo do země přicestoval skrze USA“.*[22] Kanada nabízí snazší možnost získat pracovní povolení kvalifikovaným IT pracovníkům. Zaměstnávání cizinců je v Kanadě možné i v jiných profesích, ale v tom

[21] článek *Slováci jezdí za prací víc než Češi*. publikováno v MF DNES 20. listopadu 2008
[22] Kabeleová, H. *Získávání kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí - vybrané informace o Německu, Austrálii, Kanadě, Spojených státech a Velké Británii*. Legální migrace otevřená šance [online]. [cit. 26. září 2003]. Dostupné na WWW: < http://imigrace.mpsv.cz/?lang=cz&article=media&mm=26>.

případě je nutné mít záruku budoucího kanadského zaměstnavatele, že vyčerpal možnosti najmout na dané místo kanadského občana a že zaměstnání cizince umožní udržet nebo rozšířit nabídku pracovních míst. Do Kanady přichází ročně pracovat asi **100 000 lidí**, z nichž asi deset procent připadá na IT profese. Jedním z důvodů, proč Kanada také potřebuje softwarové specialisty, je odchod samotných kanadských odborníků do USA.

Ve všech členských zemích lze identifikovat společné rysy nezaměstnanosti. Těmi jsou především **dlouhodobá nezaměstnanost a nezaměstnanost určitých skupin** aktivní populace, jako jsou mladí lidé, nebo naopak občané předdůchodového věku. Hodnotu ukazatele dlouhodobé nezaměstnanosti v členských zemích EU-15 dokládá tabulka:

Země	**2001**
Belgie	48,6
Dánsko	19,7
Německo	50,4
Řecko	51,6
Španělsko	36,6
Francie	36,8
Irsko	33,1
Itálie	62,2
Lucembursko	28,4
Nizozemsko	43,5
Rakousko	26,1
Portugalsko	37,2
Finsko	27,9
Švédsko	20,6
Spojené království	25,4
EU-15	**41,4**

Tab.1: Dlouhodobá nezaměstnanost v zemích EU 15.[23]

[23] Zdroj: Eurostat (2003a).

Z tabulky vyplývá, že skupina dlouhodobě nezaměstnaných zůstává z pohledu celkové nezaměstnanosti jednou z nejvýznamnějších i když mezi zeměmi EU existují významné rozdíly.[24]

Lidé, kteří jsou nezaměstnaní **déle než jeden rok** zaujímají dnes asi **45% z počtu celkově nezaměstnaných v EU**. Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje nejčastěji následující skupiny lidí:

- málo kvalifikované nebo nekvalifikované osoby
- osoby se sociálními a osobními handicapy
- příslušníky etnických menšin a imigranty
- osoby se zdravotním postižením
- obyvatele venkovských a zaostalých oblastí
- nepružnou, dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu u jednoho zaměstnavatele a na jednom místě
- mladistvé, zejména mladistvé problémové jedince

Dlouhodobá nezaměstnanost s sebou nese nepříznivé sociální důsledky pro takto postižené jedince a to v podobě ztráty pracovních návyků a motivace znovuzískání zaměstnání, snížení životní úrovně, rozpadu rodinných a partnerských vztahů, deprese a pocit bezmoci a zbytečnosti.Pro společnost to znamená vyšší platby ze státního rozpočtu na sociální dávky a sociální služby.

Proto se **snížení dlouhodobé nezaměstnanosti** stalo hlavním cílem politiky zaměstnanosti ve všech zemích EU. Ke snížení tohoto nepříznivého trendu se používají především tyto nástroje:

- zvyšování kvalifikace, rekvalifikace dlouhodobě nezaměstnaných, výcvik pro používání špičkové technologie
- poskytování informací o situaci na trhu pracovních sil a těch vlastnostech, jejichž rozvíjení může zlepšit jejich orientaci na trhu práce, vedení nezaměstnaných při volbě práce a pracovní kariéry ve spojení se systémem distribuce pracovních příležitostí
- podpora firem vytvářejících nová pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané v podobě subvencí nově vytvářených pracovních míst,

[24] Kónig, P., Lacina, L., Přenosil, J. *Učebnice Evropské integrace*. 1. vyd. Brno, Barrister&Principal, 2006. 416 s.

podpora malého podnikání a sebezaměstnávání (systém subvencí, půjček, poradenství)

- speciální programy tvorby pracovních míst zahrnující také práci sociální povahy, zlepšování pracovního prostředí, řízené místními či obecními orgány
- finanční příspěvky a rady pro ty, kteří se rozhodnou sami podnikat nebo sebezaměstnávat
- různé aktivity zaměřené na nejrizikovější kategorie osob, které mají potíže na trhu práce – mladiství, nekvalifikovaní lidé, ženy, tělesně postižení atd.[25]

3.3 Nástroje na podporu zaměstnanosti

V historii Společenství se již objevila celá řada nástrojů na podporu zaměstnanosti. V prvních desetiletích existence Společenství převažovala pasivní opatření a nástroje se orientovaly více na podporu poptávky, například dotacemi podnikům, peněžními dávkami jednotlivcům atd. V této oblasti hraje důležitou roli **Evropský sociální fond**. Patří k nejvýznamnějším nástrojům sociální politiky a je i jejím hlavním finančním nástrojem. Fond poskytuje finanční zdroje především na:

- podporu profesní a geografické mobility pracujících v rámci celé sjednocené Evropy
- přispívá k dosažení cílů, které si vytyčily státy EU v dané politice
- přispívá ke zkvalitnění a rozvoji aktivních politik zaměstnanosti
- rozšiřování příprav na povolání a programů rekvalifikací a tím přímo ovlivňuje zaměstnavatelnost lidí

Evropský sociální fond působí také v programech v rámci zvyšování hospodářské a sociální soudržnosti. Jsou to dlouhodobé programy **výpomoci jednotlivým regionům**, které jsou postiženy ekonomickou a sociální zaostalostí. Cílem je podnítit podnikatelskou aktivitu, konkurenceschopnost pracovních sil v regionu a podpořit příliv domácích a zahraničních investic do regionů. Jedná se o tyto tři klíčové záměry:

- podpora místních iniciativ v oblasti zaměstnanosti, zejména místní a regionální úmluvy řešící nezaměstnanost

[25] Cihelková, E., Jakš, J. a kol. *Evropská integrace – Evropská unie*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Nakladatelství Oeconomica, 2006. s. 396.

- sociální aspekty a situace na trhu práce ovlivňující rozvoj informační společnosti, rozvoj jejího pracovního potenciálu a umožnění možností a výhod všem
- zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy je společným cílem pro všechny činnosti

V poslední době roste úlohy aktivních, nabídkově zaměřených nástrojů související s výchovou kvalifikované pracovní síly, podporou drobného podnikání, opatření související s trhem práce, jako je vybudování celoevropské informační sítě, vzájemné konzultace, výměny pracujících a studentů. Do této oblasti lze zařadit veškeré projekty a programy na podporu zaměstnanosti včetně podpory zaostalých regionů.[26]

3.3.1 Evropská informační síť EURES a PLOTEUS

Je jedním z důležitých nástrojů podpory rozvoje trhu práce v rámci zemí EU. Kromě členských států mohou služby této informační sítě využívat také Norsko, Island a Švýcarsko. **Služba EURES** – Evropské služby zaměstnanosti usnadňuje mezinárodní mobilitu pracovních sil tím, že poskytuje služby užitečné pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům – tedy těm občanům Unie, kteří chtějí využít svého práva volného pohybu osob. Občané států Unie mohou čerpat informace z databáze zveřejněné na evropském internetovém portálu pracovní mobility, nebo přímo v kontaktních místech sítě EURES prostřednictvím kontaktních poradců

PLOTEUS je informační portál určený mladým lidem a studentům, který přináší ucelené informace o možnostech využití studia v zahraničí, včetně informací o nabídce jazykových kurzů, ubytování, dopravy, nákladů na studium a pobyt, odkazů na kontaktní místa a osoby v daném státu atd.

3.4 Perspektiva řešení problému nezaměstnanosti EU

Nabízí se tedy otázka, zda Evropská unie a její instituce skutečně mohou významněji **ovlivnit míru nezaměstnanosti** svých členských států a **do jaké míry**.

[26] Kónig, P., Lacina, L., Přenosil, J. *Učebnice Evropské integrace*. 1. vyd. Brno, Barrister&Principal, 2006. 416 s.

Nastavené programy a nástroje kterými se tato politika uskutečňuje nemusí být vždy účinné a dostačující, což ukazuje vývoj řešení tohoto problému.

„Na jaře roku 2006 Evropská rada nepokrytě přiznala, že šest let po formulaci Lisabonské strategie jsou výsledky procesu její realizace smíšené. Proto rozhodla řešit problém pokračující vysoké nezaměstnanosti v mnoha zemích EU a jako priority EU stanovila růst a zaměstnanost. Pokud má evropské hospodářství zvýšit produktivitu a posílit sociální soudržnost, musí se Evropa i nadále soustředit na zvyšování výkonnosti hospodářství, inovace a zlepšování kvalifikace pracovníků.“[27]

Z podnětu předsedy Evropské komise José Manuela Barrosa se členské státy EU proto rozhodly:

- zvýšit investice do výzkumu a inovací
- posílit koordinační roli Evropské komise, aby členské státy získaly větší podporu, zejména prostřednictvím šíření osvědčených postupů po Evropě
- urychlit reformy finančních trhů, systémů sociální ochrany a uspíšit liberalizaci sektorů telekomunikací a energetiky

I přes všechny tyto aktivity činnost EU v oblasti zaměstnanosti je spíše **podpůrná**, popřípadě **doplňuje opatření členských států** v oblasti politiky zaměstnanosti. Hlavní starost o nezaměstnané a rozvoj trhů práce tedy spočívá na **bedrech členských států** a jejich národních rozpočtech. Unie se v rámci omezených finančních prostředků snaží monitorovat přístupy k řešení konkrétních problémů a zajistit transfer úspěšných projektů a zkušeností mezi ostatní členské státy. Těmto státům umožňuje snadněji si **předávat zkušenosti** s bojem proti nezaměstnanosti. Zatím se nejeví efektivní výrazné přenesení rozhodovacích pravomocí v oblasti trhu práce na nadnárodní úroveň a to především z důvodu vysoké finanční náročnosti politiky zaměstnanosti z pohledu rozpočtových výdajů. Úloha Unie tak zůstane především v roli **koordinátora aktivit** vedoucích k vyšší flexibilitě a mobilitě pracovní síly na území celého vnitřního trhu.

[27] *Evropa ve 12. lekcích,* Evropská komise, Generální ředitelství pro komunikaci, publikace, B-1049 Brusel, Lucemburk, 2007, s. 38.

4. SITUACE DVOU PŘÍHRANIČNÍCH OKRESŮ JIHOČESKÉHO KRAJE

Pro objektivní posouzení vlivu práva volného pohybu osob a pracovních sil, jež naše občané získali v souvislosti s přistoupením České republiky k zemím Evropského společenství je vhodné zhodnocení na konkrétní části určitého regionu. Vzhledem k mému pracovnímu působení a dobré znalosti okresů Český Krumlov a Prachatice jsem si za objekt podrobnější analýzy vybrala právě tyto dva okresy. Pro srovnání úrovně jednotlivých regionů je důležité vědět, jaké faktory ovlivňují rozvoj jednotlivých regionů a co způsobuje rozdíly mezi nimi.

4.1 Faktory ovlivňující rozvoj jednotlivých regionů a okresů

Mezi hlavní faktory regionálního rozvoje ČR patří **přírodní zdroje a přírodní prostředí**, **hmotné faktory** v podobě jejich produkčního potenciálu a infrastruktury, **nehmotné faktory**, zejména inovace a schopnost jejich vytváření a šíření, institucionální prostředí, **lidské zdroje** s příslušnou úrovní dovedností a odborného vzdělání.

Na rozvoji regionu se podílí **stát,** přičemž jeho úlohou je koncepční a výkonná činnost zákonodárných a výkonných složek státu, včetně zabezpečení prostředků státního rozpočtu a adekvátních legislativních opatření. Dále jsou to **státní územní orgány - kraje**, které tvoří základní stavební jednotku pro tvorbu a realizaci regionálního rozvoje ČR, spolupracují s ústředními úřady státní správy a koordinují zájmy obcí ve věcech regionálního rozvoje nadobecního významu. Úlohou **obcí** je koncepční a výkonná činnost samosprávních orgánů obcí v oblasti místního rozvoje, iniciace a řešení nadmístních problémů a participace na realizaci regionálních programů. Důležitý je také vznik a rozvoj **firem,** zejména technologicky orientovaných, podporující rozvoj lidských zdrojů (školení, vzdělávání) a **lidské zdroje** s aktivním přístupem k zaměstnanosti jsou další z faktorů ovlivňující ekonomický rozvoj regionu.

Ekonomická výkonnost a regionální konkurenceschopnost jsou významným faktorem rozvoje regionů. Mezi základní faktory ovlivňující ekonomickou úroveň regionů patří:

- lokalizace firem
- odvětvová struktura firem

- ekonomická stabilita firem
- intenzita vnitroekonomických a regionálních vazeb
- demografická situace
- vybavenost technické a sociální infrastruktury
- přírodní zdroje
- přímé a nepřímé vlivy hospodářské politiky státu

Jestliže roste reálný důchod na obyvatele, zvyšuje se poptávka – roste trh výrobků a služeb, vývoz zboží v regionu je vyšší než dovoz, region si sám vytváří úspory, hovoříme o ekonomickém rozvoji. Konkurenceschopný region přitahuje investice, charakteristickým rysem je lokalizace firem, imigrace, u příhraničních regionů přesun podnikatelských aktivit sousedních států na naše území. Jako hlavní ukazatel ekonomického rozvoje regionu je hrubý domácí produkt na 1 obyvatele, hrubý pracovní příjem, míra nezaměstnanosti, úroveň infrastruktury.[28]

Ministerstvo pro místní rozvoj, jako ústřední orgán státní správy ve věcech regionální politiky formuluje zásady regionální politiky ČR a podniká základní koncepční a realizační kroky k jejich naplnění. Základním dokumentem je **Strategie regionálního rozvoje,** která vychází ze **Strategie hospodářského růstu ČR** na období let 2007 – 2013 a navazuje na **Strategii udržitelného rozvoje ČR.** Je zaměřena zejména na analýzu stavu regionálního rozvoje, SWOT analýzu v rozvoji jednotlivých okresů a krajů, strategické cíle regionálního rozvoje ČR, vymezení státem podporovaných regionů, doporučení pro zaměření rozvoje. Cíle a nástroje směřují k omezování nerovnováhy ve vzájemných vztazích mezi ekonomickým, enviromentálním a sociálním pilířem. V rámci ekonomického pilíře je dílčím cílem vytvářet podmínky pro zmírnění až odstranění ekonomických dispartit a využít možnosti pro podporu přeshraniční spolupráce regionů.

Právě z důvodu příhraniční polohy jsem zvolila pro stručnou analýzu ekonomického a populačního vývoje dva okresy – okres Český Krumlov a Prachatice. Díky své pozici mají svá určitá specifika, která ovlivňovala ekonomický i společenský vývoj. V době předválečné byly tyto okresy specifické hospodářskou i kulturní spoluprací a také čilým **přeshraničním pohybem dělníků do Rakouska a Německa**.

[28] Wokun, R., *Česká regionální politika v období vstupu do Evropské unie*. Praha 2003, s. 116

Doba po válečná a poválečná zase velmi zásadně ovlivnila osídlení a s tím i související rozvoj měst a obcí těchto dvou regionů.

4.2 Ekonomický vývoj okresů Český Krumlov a Prachatice

Klíčovými momenty narušení kontinuity demografického, sociálního a ekonomického rozvoje okresů Český Krumlov a Prachatice byly události spojené s obdobím druhé světové války (viz vysídlování českého obyvatelstva již od roku 1938, odsun Němců v letech 1945 - 1947 atd.). Byly zpřetrhány vybudované vztahy a fungující vazby mezi sousedními státy a díky nastolení totalitního politického systému došlo na dlouhá desetiletí k naprostému oddělení těchto dvou, dříve dobře fungujících kultur.[29]

V poválečném období dochází k podstatné změně celého politického a ekonomického systému státu, což jednak znamenalo odvrat od tržního způsobu hospodaření a naopak prosazování tzv. principů centrálně řízené ekonomiky, tak i změnu orientace naší zahraniční politiky. Výsledek této transformace vedl téměř ke zlikvidování soukromého sektoru, a to hlavně díky procesům znárodňování soukromého majetku a nucené kolektivizaci zemědělství. Drobný soukromý sektor byl téměř zcela nahrazen formami družstevního či státního hospodaření, které jsou charakterizovány plánovaným systémem, direktivním způsobem rozhodování, snahou po soběstačnosti či megalomanstvím.[30]

Složitá situace ekonomického rozvoje okresů se však vyvinula i vlivem některých specifických rysů tohoto území (viz poloha na rozhraní dvou světových soustav, nízká hustota zalidnění, řídká sídelní struktura zvláště v pohraničí, odlehlost hlavních hospodářských center atd.).

Na složitost ekonomických podmínek zde dále negativně působilo i uzavření státní hranice, které přerušilo dříve relativně pestré vazby ekonomického a společenského života mezi českými, německými a rakouskými občany. Z důvodu obrany a ochrany státu sem nebylo možno umísťovat i celou řadu výrobních programů,

[29] Kobr, J., Ouškova, K., a kol. *Sociální a ekonomický vývoj okresu Prachatice*. Český statistický úřad 1996. s. 15.
[30] Záloha, J. *Českokrumlovsko 1850 – 1990*.. Státní okresní archiv, 2000, s. 79.

čímž se nepodařilo zformovat výrobní základnu v rozsahu nutném pro plnohodnotný život obyvatel.

Dalším limitujícím faktorem pro rozvoj podnikání byla i skutečnost, že poměrně velká část pozemků nacházejících se zvláště v pohraničních oblastech, byla a někdy stále je ve vlastnictví státu. Do vyřízení restitučních nároků, tak nesměly být tyto pozemky převáděny do vlastnictví občanů (např. potenciálních podnikatelů), čímž bylo znemožněno jejich užívání například pro účely komerčního podnikání.

Jinými neméně podstatnými limitujícími faktory bránícími rozvoji regionů je jeho zatím nedostatečná územní připravenost (ve smyslu územně plánovací dokumentace obcí), dále nedostatečný počet kvalifikované pracovní síly a lokální nedostatek finančních zdrojů.

Důležitým faktorem bránící rozvoji regionu Prachaticka jsou však i spory některých obcí se Správou NP a CHKO Šumava ohledně možností jejího dalšího využívání ke komerčním účelům. Hlavním důvodem jejich sporů je problematika ochrany životního prostředí na území národního parku Šumava.

4.3 Charakteristika příhraničního regionu Český Krumlov

Okres Český Krumlov leží v nejjižnějším cípu České republiky. Jeho jihozápadní, jižní a jihovýchodní hranice je tvořena státní hranicí s Rakouskem v délce 80 km. V okrese žilo do konce roku 2006 celkem 61 001 obyvatel. Při rozloze 1615 km2 se hustota obyvatelstva rovná 37,59 obyvatele na km2. Okres má 46 obcí, které jsou rozděleny do 214 částí obcí. Většinu obyvatel okresu tvoří Češi (89,78%). Z národnostních menšin jsou zde nejvíce zastoupeni Slováci, Moravané, Němci, Poláci, Rómové a Slezané. V současné době je na okrese 5 měst : Český Krumlov , Kaplice , Horní Planá , Vyšší Brod a Velešín. Celkem je zde 46 obecních úřadů, z nichž více než 3/4 obcí leží v nadmořské výšce od 500 do 700 metrů nad mořem.

Na území okresu se nacházejí dva významné hraniční přechody s Rakouskem (Dolní Dvořiště a Studánky) a dále přechody, které nejsou otevřeny celoročně anebo jsou omezeny na pěší a cyklisty (Přední Výtoň, Zadní Zvonková). Okresem prochází

mezinárodní silnice E-55, vedoucí ze severních Čech do Dolního Dvořiště, délka silnic I. třídy je 71 km a silnic II. třídy 189 km. Celková délka silniční sítě okresu se blíží k 700 km. Další dopravní spojení na území regionu zabezpečují dvě železniční tratě. Z hlediska turistického ruchu je též významná elektrifikovaná trať Rybník – Lipno n. Vltavou.[31] Po zmínce o turistickém ruchu je nutno zmínit největší skvost regionu – unikátní architektonický a urbanistický celek – město Český Krumlov, zapsané od roku 1992 na seznam UNESCO. Je centrem turistického ruchu, kulturního a společenského dění. Dále jsou též magnetem pro návštěvníky kláštery ve Zlaté Koruně a Vyšším Brodě, hrad Rožmberk nad Vltavou, gotické kostely či největší hradní zřícenina v Čechách – Dívčí Kámen. Díky těmto kulturním památkám a také díky stále více se rozvíjející rekreační oblasti Lipenska se stává cestovní ruch významnou součástí ekonomického sektoru.Z hlediska územního uspořádání se okres dělí na **čtyři mikroregiony Českokrumlovsko, Kaplicko, Vyšebrodsko a Hornoplánsko.**[32]

Okres patří skladbou k regionům průmyslově zemědělským. Mezi rozhodující odvětví patřil průmysl papíru a celulózy - **Papírny, a. s., Větřní**. V současné době je dominantním odvětvím strojírenství - **Linde, a. s., Český Krumlov, Jihostroj, a. s.**, **Velešín, Engel strojírenská spol. s.r.o. Kaplice** a stavebnictví. Z nerostného bohatství se zde těží tuha a granulit, v menší míře rašelina. Významné zastoupení má lesní výroba, celková lesní plocha v okrese má rozlohu 1169 km2, což je 74,4% z celkového území. Zemědělství má v okresu k dispozici zhruba 58 tis. ha zemědělské půdy, převažuje pěstování obilovin a pícnin. Díky podhorskému prostředí jsou v regionu optimální podmínky pro pastevní odchov skotu.

4.3.1 Nezaměstnanost okresu Český Krumlov

Okres Český Krumlov patří dlouhodobě v rámci republiky mezi regiony s **vyšší nezaměstnaností**. Tuto skutečnost ovlivňuje několik důležitých aspektů, přičemž některé mají skutečně lokální charakter. Díky přírodní atraktivnosti okresu s řadou významných historických památek se rozvinulo podnikání hlavně v oblasti restauračních služeb a ubytování. Na okrese bylo k 31.12.2008 registrováno 277 ubytovacích zařízení s kapacitou 11313 lůžek.[33] Díky této skutečnosti je zřejmé, že vývoj zaměstnanosti v okrese Český Krumlov má výrazně **sezónní charakter**, kdy

[31] http://portal.mpsv.cz/sz/local/ck_info/analyzy
[32] http://portal.mpsv.cz/sz/local/ck_info/analyzy
[33] http://www.czso.cz/xc/edicniplan.nsf/kapitola/13-3101-08-2008-09

v měsících dubnu až říjnu počet nezaměstnaných klesá a v zimním období od listopadu do března opět stoupá. Nízká hustota osídlení, 37,59 obyvatel na 1 km^2, kterou způsobily především neobydlené rozsáhlé plochy podél státní hranice s Rakouskem, které byly nepřístupné a oblast vojenského výcvikového prostoru v Boleticích je dalším problémem vyšší nezaměstnanosti. Do oblastí při státní hranici se vrací život jen velmi pomalu, z důvodu nízkého počtu pracovních příležitostí. Hustota osídlení okresu je rozložena velice nerovnoměrně.

Další důležitou skutečností je fakt, že v okrese již není žádná firma zaměstnávající **víc jak 700 zaměstnanců** a také malý zájem o tuto lokalitu v souvislosti s **výstavbou nových podniků**. Nejvýraznější úbytek pracovních míst byl zaznamenán v letech 1999 – 2004 díky regulaci pracovníků tehdejšího největšího regionálního zaměstnavatele – Jihočeských papíren Větřní a.s. Nejvýznamnějším podnikem z hlediska zaměstnanosti je **Jihostroj Velešín, a.s**. s počtem **634 zaměstnanců k 31.12.2008**, dále **Jihočeské papírny Větřní, a.s.**, **Linde, a.s.**, Český Krumlov, **Engel strojírenská, spol. s.r.o**. Kaplice, **Lira, a.s.** Český Krumlov. Z hlediska mikroregionů vykazuje dlouhodobě vyšší míru nezaměstnanosti mikroregion Hornoplánska a Vyšebrodska, jelikož patří mezi turistické a rekreační oblasti s většími výkyvy pracovních příležitostí díky sezónním vlivům.[34]

4.3.2 Situační analýza okresu Český Krumlov

Úkolem této bakalářské práce je posoudit vliv vstupu České republiky do EU na snížení nezaměstnanosti u vybraných regionů. Abychom mohli tuto skutečnost zhodnotit objektivně, porovnám vybraná statistická data **roku 2004 a 2008**. Nejprve porovnám míru nezaměstnanosti za Českou republiku, kraj a okres:

	Míra nezaměstnanosti	
	k 31.12.2004	k 31.12.2008
Okres	10,2%	6,8%
Kraj	6,6%	3,6%
ČR	9,5%	6%

Tab. 2: Míra nezaměstnanosti.[35]

[34] http://portal.mpsv.cz/sz/local/ck_info/analyzy
[35] Zdroj: MPSV, vybrané ukazatele, Výkaz *Analýza činnosti úřadu práce k 31. prosinci 2004,* vydal Úřad práce v Českém Krumlově, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37

Z uvedených údajů vplývá, že v období roku 2004 až 2008 došlo k výraznému **poklesu nezaměstnanosti** jak v rámci okresu, kraje i České republiky. Tato situace jasně ukazuje na **růst výkonnosti ekonomiky**, velkou měrou související s integrací ČR do Evropských společenství. Snížení nezaměstnanosti ukazuje také počet uchazečů a jejich umístění:

Počet uchazečů o zaměstnání	uchazeči	Umístění	%
K 31.12.2004	3486	180	5,2
K 31.12.2008	2565	102	4

Tab. 3: Počet uchazečů.[36]

Ve srovnání počtu uchazečů a umístěných vidíme pokles v případech zajištění pracovního místa o 1,2%. Tato skutečnost může ukazovat změnu v charakteru nabízených pracovních pozic, nebo jiné ukazatele, např. změnu ve kvalifikační úrovni žadatelů. Větší odlišnosti vykazuje přehled věkové struktury uchazečů:

Věková struktura	K 31.12.2004		K 31.12.2008	
	počet	%	Počet	%
Do 19 let	255	7,3	208	8
20 – 24 let	468	13,4	288	11,2
25 – 29 let	528	12,3	283	11
30 – 34 let	408	11,7	314	12,2
35 – 39 let	340	9,8	259	10
40 – 44 let	346	9,9	281	11
45 – 49 let	399	11,4	272	10,6
50 – 54 let	497	14,3	357	13,9
55 – 59 let	294	8,4	298	11,6
60 let a více	51	1,5	54	2,1

Tab. 4: Věková struktura uchazečů.[37]

[36] Zdroj: MPSV, vybrané ukazatele, Výkaz *Analýza činnosti úřadu práce k 31. prosinci 2004,* vydal Úřad práce v Českém Krumlově, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37

[37] Zdroj: MPSV, vybrané ukazatele, Výkaz *Analýza činnosti úřadu práce k 31. prosinci 2004,* vydal Úřad práce v Českém Krumlově, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37

Nejvýznamnější úbytek počtu uchazečů ve srovnání s rokem 2004 vykazuje věková skupina uchazečů o zaměstnání do 29 let, další skupina uchazečů do 44 let vykazuje naopak mírný nárůst. Nejvyšší nárůst počtu uchazečů ze všech věkových kategorií za srovnávaná období vykazuje kategorie 55 – 59 let – v tomto případě může hrát roli trend poptávky zaměstnavatelů po mladých, vzdělaných a ambiciózních pracovnících. Tato kategorie je také téměř vyloučena z možnosti získat práci v zahraničí. Zda se změnila úroveň vzdělání uchazečů o práci vykazuje následující tabulka:

Vzdělání	K 31.12.2004		K 31.12.2008	
	počet	%	Počet	%
Bez kvalifikace	3	0,1	1	0,03
Zákl. vzdělání	1419	40,7	1031	40
Vyučení	1422	40,8	1000	39
SŠ bez maturity	29	0,8	51	2
Vyučen s mat.	97	2,8	99	3,9
SOŠ	74	2,1	71	2,8
Gymnázia	352	10,1	221	8,6
Vyšší vzdělání	17	0,5	12	0,5
Vysokoškolské	73	2,1	59	2,3

Tab. 5: Vzdělání uchazečů.[38]

Tradičně nejnižší hodnoty vykazuje kategorie uchazečů bez vzdělání hlavně díky vzdělávacímu systému, kdy rodiče, či zákonní zástupci musí ze zákona zajistit dítěti povinnou školní docházku – v opačném případě nesou trestní odpovědnost a s tím spojené následky. Snížení počtu uchazečů oproti roku 2004 ukazuje také kategorie vyučených, což bylo podle mého názoru ovlivněno vysokou výkonností ekonomiky, hlavně v oblasti stavebnictví se kterým je většina profesí spojena. Výraznější úspěšnost v hledání pracovních míst měli v roce 2008 lidé s gymnazijním vzděláním.

Z hlediska charakteru nabízených pracovních míst byly k 31.12.2004 nejvíce požadovány profese švadlena, šička, montážní dělník, kovodělník, elektrikář, elektromechanik, zámečník, svářeč, mechanik, seřizovač NC, ostraha objektů, kuchař,

[38] Zdroj: MPSV, vybrané ukazatele, Výkaz *Analýza činnosti úřadu práce k 31. prosinci 2004,* vydal Úřad práce v Českém Krumlově, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37

číšník. V roce 2008 to byly profese charakteru kuchař – číšník, recepční, zámečník, svářeč, traktorista, zedník, tesař, truhlář, elektrikář, prodavač, pokladní.

Nejvýraznějším problémem z hlediska nezaměstnanosti, který je typický pro většinu států EU je **dlouhodobá nezaměstnanost** a s ní spojené problémy s integrací těchto lidí do pracovního procesu a do společnosti vůbec. Českokrumlovský region vykazuje tyto údaje:

Délka nezaměstnanosti	Do 3 měsíců	3 – 6 měsíců	6 – 9 měsíců	9 – 12 měsíců	12 – 24 měsíců	Nad 24 měsíců
K 31. 12. 2004	1160	583	279	207	481	776
K 31. 12. 2008	1176	473	180	131	224	381

Tab. 6: Délka nezaměstnanosti.[39]

K 31.12.2004 tvořili evidovaní uchazeči nad 24 měsíců z celkového počtu 3486 22,3% - tedy téměř čtvrtinu. Z celkového počtu uchazečů k 31.12. 2008 - 2565 občanů tvoří počet evidovaných v ÚP déle než 24 měsíců necelých 15%, tedy o více než 7% méně než v roce 2004. I když je to bezesporu pozitivní vývoj situace, přesto tato skupina představuje velkou zátěž v sociálním systému státu.

Co se týká zájmu občanů o krátkodobou nebo dlouhodobou práci v zahraničí, evidována byla do roku 2004, díky vydávání tzv. karet – pracovních povolení. Po vstupu se již tento stav neeviduje, tudíž přesná čísla za rok 2008 nejsou k dispozici. Za rok 2004 bylo oficiálně předáno celkem 7 příslibů krátkodobého zaměstnání. Profesním zaměřením se jednalo převážně o nekvalifikované práce - pomocné síly v pohostinství. Dále byly vyřízeny 2 žádosti o dlouhodobé zaměstnání.[40]

4.4 Charakteristika příhraničního okresu Prachatice

Okres Prachatice se nachází v jihozápadní části jihočeského kraje. Teritoriální hranice sdílí s okresy Klatovy, Strakonice, Český Krumlov a České Budějovice. Na jihu

[39] Zdroj: MPSV, vybrané ukazatele, Výkaz *Analýza činnosti úřadu práce k 31. prosinci 2004,* vydal Úřad práce v Českém Krumlově, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37

[40] MPSV, vybrané ukazatele, Výkaz *Analýza činnosti úřadu práce k 31. prosinci 2004,* vydal Úřad práce v Českém Krumlově.

sousedí okres krátkou hranicí s Rakouskem a na jihozápadně přirozenou hranicí se Spolkovou republikou Německo.

Svou rozlohou 1375 km2 se řadí okres Prachatice na čtvrté místo v rámci okresů Jihočeského kraje, má však ze všech okresů v kraji nejméně obyvatel - 51409. Hustota obyvatelstva dosahuje pouze 37,4 obyvatel na km2. Hustota osídlení je nízká zejména v pohraniční části okresu, kde po odsunu německého obyvatelstva nedošlo k plnému osídlení oblasti a řada menších sídelních jednotek úplně zanikla. Obyvatelstvo okresu se podílí na celkovém počtu obyvatel Jihočeského kraje 8,2% a na počtu obyvatel České republiky 0,5%. Okres má 65 obcí, které jsou dále rozděleny do 271 částí obcí. Silniční síť v okrese je poměrně hustá (s výjimkou oblasti Národního parku a Chráněné krajinné oblasti Šumava) a všechny obce mají napojení na státní silniční síť.

Nejdůležitější silnice I. třídy prochází okresem od státní hranice (Strážný) směrem na Vimperk, Strakonice a Prahu v délce zhruba 40 km. Celková délka silnic I. třídy je 66 km, silnic II. třídy 228 km a silnic III. třídy 392 km. Přímé železniční spojení má 17 obcí, včetně všech 4 měst.

Okres Prachatice je poměrně bohatý na výskyt kulturních a historických památek. Celkem se jich zde nachází 2 022. Z toho kulturních památek nemovitých 1 349 a archeologických kulturních památek movitých 673 (plus mobiliář Státního zámku Kratochvíle včetně svozů).

Na území okresního města byla dále vyhlášena památková rezervace. Mimo ní se v okrese nacházejí tři městské památkové zóny v Netolicích, Vimperku, Vlachově Březí, čtyři památkové rezervace vesnického typu v Dobré, Stachách, Vodicích, Volarech a sedm památkových zón vesnického typu v Chalupách, Lažišti, Libotyni, Mahouši, Třešňovém Újezdci, Vitějovicích a Zvěřeticích.[41]

Okres Prachatice není územím bohatým na suroviny, nejsou zde téměř žádné zdroje energetických surovin. Významným přírodním bohatstvím jsou však rozsáhlé lesy, které pokrývají 51,5 % plochy okresu. Jedná se především o jehličnaté a smíšené lesy.

V průmyslové struktuře regionu převažuje průmysl se strojírenskými, elektrotechnickými a dřevařskými obory. Zastoupení má i potravinářský průmysl a

[41] http://portal.mpsv.cz/sz/local/pt_info/statistiky/zprsituace/ptokres1208_zk.pdf

stavebnictví. Nejvýznamnějšími společnostmi je v současnosti **Vishay Electronic, spol. s.r.o.**, vimperský výrobce elektronických zařízení, firma **Rhode& Schwarz, Jednota, spotřební družstvo** se sídlem ve Vimperku**, Seaquist – Löffler Kunststoffewerk, spol. s.r.o.**

V zemědělství převažuje v rostlinné výrobě pěstování obilovin a pícnin, významná je také produkce brambor. V živočišné výrobě se jedná především o chov skotu a prasat. Průmyslová výroba v posledních deseti letech prošla rozsáhlou restrukturalizací a rušením neefektivních provozů. Stavební výroba rovněž změnila svoji strukturu rozpadem velkých státních podniků na menší soukromé firmy. Podílí se na stavební výrobě kraje 4,0%. Převážná část činnosti směřuje do nové výstavby, modernizace a rekonstrukcí staveb v rámci Jihočeského kraje.

Na Prachaticku existují dva správní obvody Vimperk a Prachatice a čtyři mikroregiony Prachaticko, Vimpersko, Volarsko a Netolicko.

4.4.1 Nezaměstnanost okresu Prachatice

Prachatický okres patří dlouhodobě k okresům **s průměrnou i nižší nezaměstnaností**. Zaměstnanost ovlivňuje, tak, jako v Českokrumlovském regionu to, že se jedná o okres na jehož území se nachází řada zachovalých přírodních území a turistických zajímavostí, jako např. Národní park Šumava, lyžařský areál Zadov, Churáňov, Kvilda atd. Ubytovací, stravovací a další služby poskytované turistům způsobují sice kolísání nabídek pracovních příležitostí, ale ne v takové míře jako například v oblasti Lipenska, kde velmi výrazně ovlivňují dva mikroregiony. Příčinu můžeme hledat v tom, že nejsou koncentrované na jednom místě.

Prachatický region byl založen na **tradicích**, hlavně zemědělské, textilní a lesnické. Tak, jako v ostatních regionech republiky, po změně trhu a ztráty odbytu na východních trzích, se stala tradice spíše přítěží a řada podniků musela ukončit činnost a vyhledat jinou, někdy i ve zcela novém oboru, se kterým neměla zkušenosti.[42]

[42] Fencl, P., Kozák, R., *Historie a současnost podnikání na Prachaticku a Vimpersku*. 1. vyd. Žehušice, 2003. s. 151.

Nejvíce problémovou oblastí je **Volarsko**, protože se jedná o zemědělskou oblast s malým zastoupením průmyslu. Velkou část mikroregionu pokrývají lesy, kdy převážná část leží na území Národního parku a Chráněné krajinné oblasti Šumava. Na velké rozloze je malá hustota obyvatelstva a málo rozvinutá dopravní infrastruktura. V této oblasti je nedostatek pracovních příležitostí a chybí velký zaměstnavatel, nebo více firem, které by je vytvářely. Část pracovních příležitostí tedy poskytuje turistický ruch, lesnická činnost a spíše zanikající zemědělská činnost.[43]

Nejvýznamnějšími společnostmi z hlediska zaměstnanosti je v současnosti **Vishay Electronic, spol. s.r.o.**, který k 31.12.2008 zaměstnával **656 zaměstnanců**, dále pak Správa NP a CHKO Šumava, Nemocnice Prachatice nebo vimperský výrobce elektronických zařízení, firma **Rhode& Schwarz** s **353 zaměstnanci** k 31.12.2008.

4.4.2 Situační analýza okresu Prachatice a porovnání s Českokrumlovským regionem

Jak již jsem uváděla, míra nezaměstnanosti v okrese Prachatice je nižší než na Českokrumlovsku a blíží se standardnímu, běžnému ukazateli dobře fungujícího trhu práce.

	Míra nezaměstnanosti	
	k 31.12.2004	k 31.12.2008
Okres	7,1%	4,7%
Kraj	6,6%	3,6%
ČR	9,5%	6%

Tab. 7: Míra nezaměstnanosti.[44]

Pokles nezaměstnanosti o 2,4% v okrese Prachatice byl za porovnávaná období nižší, než v okrese Český Krumlov. Od roku 2004 do 31.12.2008 poklesla nezaměstnanost na Českokrumlovsku o 3,4%.

[43] http://portal.mpsv.cz/sz/local/pt_info/statistiky/zprsituace/ptokres1208_zk.pdf

[44] Zdroj: Pauch, V., Řehka, M., *Zpráva Úřadu práce v Prachaticích – o situaci na trhu práce za rok 2004,* vydal ÚP Prachatice, leden 2005, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37

Počet uchazečů o zaměstnání	uchazeči	Umístění	%
K 31.12.2004	2078	111	5,3
K 31.12.2008	1422	72	5

Tab. 8: Počet uchazečů o zaměstnání.[45]

Pokles umístěných uchazečů v Prachatickém regionu za rok 2004 a 2008 nevykazuje výrazný nárůst či pokles, rozdíl za tato období je 0,3%. Počet umístěných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2004 byl v obou srovnávaných regionech téměř stejný, stav umístěných uchazečů k 31.12.2008 byl v Prachatickém okrese o 1% vyšší než v Českokrumlovském.

Věková struktura	K 31.12.2004		K 31.12.2008	
	počet	%	Počet	%
Do 19 let	148	7,1	155	10,9
20 – 24 let	360	17,3	199	14
25 – 29 let	230	11	150	10,5
30 – 34 let	229	11	161	11,3
35 – 39 let	212	10	137	9,6
40 – 44 let	216	10,3	148	10,4
45 – 49 let	231	11	142	10
50 – 54 let	277	13,3	183	12,8
55 – 59 let	162	7,8	145	10,2
60 let a více	13	0,6	38	2,7

Tab. 9: Věková struktura uchazečů.[46]

V nárůstu, či snížení počtu uchazečů podle věku vykazují srovnávané regiony překvapivě stejné hodnoty. Snížení počtu uchazečů vykazují věkové kategorie od 19 do 29 let. Naopak nejvyšší nárůst, stejně jako v Českokrumlovském regionu byl zaznamenán u kategorie 55 až 59 let, v okrese Prachatice se navíc významně zvýšil počet uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii nad 60 let.

[45] Zdroj: Pauch, V., Řehka, M., *Zpráva Úřadu práce v Prachaticích – o situaci na trhu práce za rok 2004,* vydal ÚP Prachatice, leden 2005, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37

[46] Zdroj: Pauch, V., Řehka, M., *Zpráva Úřadu práce v Prachaticích – o situaci na trhu práce za rok 2004,* vydal ÚP Prachatice, leden 2005, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37

Vzdělání	K 31.12.2004		K 31.12.2008	
	počet	%	Počet	%
Bez kvalifikace	20	1	9	0,6
Zákl. vzdělání	602	29	419	29,4
Vyučení	950	45,7	634	44,5
SŠ bez maturity	71	3,4	35	2,4
Vyučen s mat.	85	4,1	69	4,8
SOŠ	101	4,9	88	6,2
Gymnázia	197	9,5	119	8,3
Vyšší vzdělání	17	0,8	13	1
Vysokoškolské	52	2,5	38	2,7

Tab. 10: Vzdělání uchazečů.[47]

Na Prachaticku zaznamenáváme oproti Českokrumlovsku stále ještě vysoký počet občanů bez základního vzdělání, což může být způsobeno odlehlostí a špatnou dopravní dostupností některých lokalit, jako je například Volarsko. Je to také region s nejvyšší nezaměstnaností, která například v roce 2004 dosahovala jako mikroregion hodnoty 12,9%. Na tuto situaci měla vliv, dle sdělení pracovníků oddělení trhu práce Úřadu práce v Prachaticích především ta skutečnost, že velká část obyvatel tohoto regionu byla zaměstnána v zemědělství, kde díky modernizaci, ale hlavně díky globalizačním vlivům došlo k výraznému omezení činnosti. Řada rodin se touto skutečností a svojí nedisciplinovaností dostala do společenské izolace, ze které se jen obtížně zařazují zpět do společnosti.

Mezi nejžádanější profese na trhu práce v okrese Prachatice patřila v roce 2004 profese šičky, dělníka čalounické výroby, svářeče v ochranné atmosféře, řidiče TIR, dělníka dřevozpracující výroby, truhláře, obchodního referenta, soustružníka kovů a seřizovače. V roce 2008 to byly profese provozní pracovníci stravování, stavební dělníci, kováři, nástrojáři, zámečníci, výrobci textilií, řidiči vozidel, svářeči, montážníci, opraváři.

[47] Zdroj: Pauch, V., Řehka, M., *Zpráva Úřadu práce v Prachaticích – o situaci na trhu práce za rok 2004,* vydal ÚP Prachatice, leden 2005, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37

Délka nezaměstnanosti	Do 3 měsíců	3 – 6 měsíců	6 – 9 měsíců	9 – 12 měsíců	12 – 24 měsíců	Nad 24 měsíců
K 31.12.2004	838	463	210	140	239	188
K 31.12.2008	685	338	112	91	104	92

Tab. 11: Délka nezaměstnanosti.[48]

Z hlediska dlouhodobé nezaměstnanosti – tedy doby bez zaměstnání více než 24 měsíců, byl za porovnávaná období zaznamenán, stejně jako na Českokrumlovsku také pokles počtu těchto osob. Ve srovnání s vývojem v okrese Český Krumlov, kdy snížení bylo více než 7%, se však počet těchto osob snížil o 2,5%. Je ovšem nutné přihlédnout ke skutečnosti, že v roce 2004 tvořil počet dlouhodobě nezaměstnaných v Českokrumlovském okrese 22,3% z celkového počtu, zatímco na Prachaticku to bylo pouze 9% ze všech evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Za rok 2004 byly vydány prostřednictvím Úřadu práce v Prachaticích celkem 28 smluv na práci v zahraničí, konkrétně v SRN, z toho 22 smluv na dobu 3 měsíců a 6 smluv na 1 rok až 18 měsíců. v roce 2004 bylo potvrzeno 560 formulářů pro přeshraniční pracovníky (tzv. pendlery), kteří denně dojížděli za prací do Spolkové republiky Německo.

Po roce 2004 byl zaznamenán z pohledu Úřadu práce v Prachaticích spíše pokles zájmu o zaměstnání v zahraničí.

4.5 Řešení situace

Řešení vzniklé situace je možné hledat v použití účinných **nástrojů státní a regionální politiky.** Z hlediska státu a použití nástrojů sociální politiky a politiky zaměstnanosti lze řešit již existující problémy nezaměstnaných osob prostřednictvím státní správy. Například Úřad práce v Prachaticích předložil v březnu roku 2006 v rámci aktivní politiky státu program na podporu pracovního uplatnění osob dlouhodobě

[48] Zdroj: Pauch, V., Řehka, M., *Zpráva Úřadu práce v Prachaticích – o situaci na trhu práce za rok 2004,* vydal ÚP Prachatice, leden 2005, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37

vedených v evidenci úřadu práce **„PŘÍLEŽITOST DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝM“.**

Cílem programu **„PŘÍLEŽITOST DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝM“** je podpora tvorby a udržení pracovních míst pro osoby postižené dlouhodobou nezaměstnaností. Jde o skupinu uchazečů o zaměstnání, která je převážně postižena kumulovaným znevýhodněním (sociokulturní prostředí, nízká kvalifikace, zdravotní omezení, věk nad 50 let apod.). V praxi to znamená vytvoření pracovních míst a zajištění jejich financování úřadem práce.[49]

Z hlediska podpory podnikatelských aktivit se jedná především o nástroj podpory **daňové a dotační politiky státu** (forma změkčených úvěrů) pro zvýhodňování podnikatelských subjektů malého a středního charakteru. Účinnějším využíváním těchto programů by docházelo i ke **snižování míry nezaměstnanosti** v tomto regionu. Významný faktor, který může ovlivnit zaměstnanost občanů v těchto regionech, je možnost volného pohybu osob za pracovními příležitostmi v rámci vstupu do **Schengenského prostoru**.

Jinými nástroji podpory hospodářsky problémových oblastí ze strany státu jsou např. garance za komerční úvěry, kapitálové slevy (urychlené odpisování), zvýhodnění při reinvestování zisku, investiční granty, podpora informačních a rozvojových studií, rekvalifikační dotace, veřejné zakázky ad. Jiná možnost podpory podnikání dále spočívá i v rychlejším odstraňování problémů spojených se zaostalou technickou infrastrukturou na venkově, ale i v některých větších obcích a městech okresu.

Další poměrně důležitý faktor podporující ekonomický rozvoj této oblasti, dále spočívá i ve větší ochotě **navazování nových kontaktů** mezi domácími, ale i zahraničními podnikatelskými subjekty. Nezanedbatelný tak bude především rozvoj společných firem se zahraniční kapitálovou účastí a nalezení tak nových producentských a dodavatelských vztahů. Dnes již možná regionální spolupráce přesahující hranice je zajisté dobrou příležitostí rozvoje oblastí, zejména na české části hranice, které by měly využít jednak potenciální podnikatelé, tak jednotlivé obce, úřady, ale i různé organizace, spolky či zájmová sdružení.

[49] http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/regionalni/2006regionalni/43_prilezitost

Získání finančních zdrojů na rozvoj pohraničních oblastí je možné z některých Operačních programů EU, např. **OP Přeshraniční spolupráce ČR – Bavorsko**, nebo v rámci nového společného Programu **„Evropská územní spolupráce Rakousko – Česká republika 2007 – 2013“,** které směřují k zajištění rozvoje příhraničí jako společného a perspektivního životního, přírodního a hospodářského prostoru, posílení konkurenceschopnosti příhraniční oblasti a zlepšení udržitelnosti životních podmínek pro její obyvatele a z dalších fondů EU.

K podpoře podnikatelských činností slouží také centra, poskytující informace a poradenství na podporu a rozvoj podnikání, jako například **okresní hospodářská komora** , **Informační místa pro podnikatele**, nebo **Regionální rozvojová agentura Šumava.**

Otázka podpory a rozvoje malého a středního podnikatelského sektoru se tak stává stále aktuálnější a to zvláště z důvodu zvyšování míry nezaměstnanosti, která v některých obcích a regionech může mít v blízké budoucnosti velmi negativní sociální a ekonomické dopady.

Rozvoj regionů by měl být podpořen i přílivem nových investorů prostřednictvím **investičních pobídek**, což předpokládá dokončení restrukturalizace území, vznik průmyslových zón, dobudování infrastruktury atd.. Velké rezervy se skrývají v rozvoji informační společnosti, usnadňující styk občanů a podnikatelů s úřady.

Zájmem **obecních úřadů** by tak nemělo být pouhé zatraktivňování obcí, ale i jejich případná podnikatelská činnost. Obce by se mohly například zabývat analýzou a prognózou jejich dalšího vývoje (viz sociálně - ekonomické analýzy), dále sledovat tendence a trendy probíhající v celé společnosti, měly by **poskytovat informace** o vhodných prostorách a objektech pro podnikání, či si zmapovat profesní strukturu obyvatelstva. Výsledkem těchto analýz by byla možnost informovat místní, ale i cizí obyvatele o poptávce po příslušných kvalifikacích ve svých územních obvodech a ovlivňovat tak do určité míry zakládání nových firem. Jinou možností ze strany obcí je prodej či pronájem jejich majetku (budov, pozemků atd.) za zvýhodněných cenových podmínek (např. za účetní hodnotu).

Potenciálem, který ještě není plně využit jsou právě **obce s rozšířenou působností.** Občané a podnikatelé v malých obcích, které nejsou schopny získat dostatečné zdroje pro výkon svých samostatných i přenesených působností, mají ztížený přístup k veřejným službám a mají potřebu koordinace a pomoci při rozvoji jejich spádového obvodu.

Rozvoj **podnikatelských aktivit obcí** by tedy měl být považován za **základ** dalšího územního rozvoje, neboť rozvojem podnikání je zajištěn i příjem peněz z daní podnikatelů do obecních pokladen.

„Jde o to, aby vývoj jak v celém státě, tak i v úrovni regionů byl proporcionální, nekrizový, byla umožněna rovnost šancí regionů a byl plnohodnotně využíván jejich demografický, přírodní, hospodářský a případně i další potenciál.“[50]

Společný evropský prostor umožňuje efektivní spolupráci regionů mezi sebou, zejména přeshraniční spolupráce měst a regionů ČR a regionů EU má potenciál přispět k hospodářskému a sociálnímu rozvoji a přenosu zkušeností a poznatků. Díky tomuto potenciálu to mohou být právě příhraniční regiony, jejichž rozvoj může být rychlejší a efektivnější, protože sousední rozvinuté regiony mohou na vzájemné hospodářské, kulturní i společenské spolupráci participovat.

5. PRAKTICKÁ ČÁST – DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Údaje uvedené v kapitole 10 vypovídaly o ne příliš vysokém zájmu občanů příhraničních regionů vyhledávat pracovní uplatnění v sousedních státech. Důvodů, proč tomu tak je může být celá řada a mohou být ovlivňovány různými faktory. Významnou roli může, dle mého názoru, hrát celkový přístup současné generace, která více než polovinu svého života prožila v předchozím, totalitním režimu, ve vytvořené izolaci od okolního světa. Mohou tady působit hlavně psychologické efekty mající kořeny v minulosti, např. pocit bezpečí domova, ztráta jistoty, strach z neznáma či dokonce pocitu ohrožení. Svůj vliv může mít také ekonomický vývoj národního hospodářství v době mezi srovnávanými obdobími. Ekonomika v tomto období byla na

[50] Wokoun, R. *Regionální politika a rozvoj v České republice.* 1. vyd. Praha: MMR, Tiskárna Princ, 1998. 72 s.

vrcholu hospodářského cyklu a tato skutečnost, dle mého mínění, mohla působit na dostatek domácích pracovních míst a platový růst.

Abych mohla srovnat tyto hypotézy se skutečností, rozhodla jsem se oslovit vybrané uchazeče z obou příhraničních regionů a porovnat jejich názory, konkrétní zkušenosti a obecnou informovanost o problematice uplatňování se na zahraničních trzích práce. V každém okrese bylo písemně dotazováno 80 náhodně vybraných respondentů formou dotazníkového šetření. Dotazník jsem sestavila tak, aby odpovědi respondentů vypovídaly především o míře jejich zkušenosti se zaměstnáním obecně, o jejich názorech a zkušenostech se zaměstnáním v zahraničí, co je k tomu vedlo a proč naopak o této možnosti neuvažovali.

Poslední část dotazníku ověřuje, jaký mají názor na vliv členství České republiky v EU z hlediska zaměstnanosti v příhraničních regionech a zda vědí, kde se na možnosti pracovního uplatnění v zahraničí mohou informovat.

5.1 Dotazníkové šetření na Českokrumlovsku

Na Českokrumlovsku bylo dotázáno 47 mužů a 33 žen. Věkový průměr dotazovaných byl 36 let, přičemž nejmladšímu bylo 21 let a nejstarší byl muž ve věku 52 let. Z hlediska vzdělání byla nejvíce zastoupena skupina středoškoláků – 45 respondentů, následovaly osoby vysokoškolsky vzdělané – 12 dotazovaných, dále 9 zástupců s vyšším odborným vzděláním a vyučených bylo 14.

Největší počet - 43 dotazovaných žije ve městě nad 10000 obyvatel, 18 bydlí ve městech do 10000 obyvatel a 19 v obcích do 5000 obyvatel. Průměrná doba zaměstnání je 13,97 let, dotazovaní pracovali v průměru u 3,69 zaměstnavatelů, nejdelší nepřetržitý pracovní poměr trval 20 let a průměrně byli dotazovaní zaměstnáni u jednoho zaměstnavatele 7,57 roku.

Registrace dotazovaných na Úřadu práce je poměrně vysoká – z 60 respondentů jich bylo 23 alespoň 1x vedeno v evidenci a to v průměrné délce 4,84 měsíce, nejdelší souvislá doba registrace byla 9 měsíců.

Zkušenost s prací v zahraničí mělo 13 osob, přičemž v Rakousku pracovalo 5 dotazovaných, v SRN 3 osoby, v USA byly zaměstnány 2 osoby, ve Velké Británii 2 a 1 osoba působila v Turecku jako průvodkyně. Většina dotazovaných působila na pracovní pozici spojené s manuální prací, jako například stavební dělník, automechanik, pomocný dělník, kuchař, pomocná síla v kuchyni, servírka, zdravotní sestra, pečovatelka o seniory, au-pair, průvodkyně.

Průměrná doba působení v zahraničí je 3,05 let, přičemž nejdelší pracovní poměr trval 14 let a nejkratší 16 dní. Důvody ukončení práce v zahraničí většinou souvisely s uplynutím platnosti smlouvy na dobu určitou, snižováním stavu zaměstnanců, dokončením studia v České republice, nebo také nedodržením pracovních podmínek, práce přes čas, nízká mzda neodpovídající fyzicky náročné práci, sezónnost.

Ze zbývajících 67 respondentů, kteří nikdy nepracovali v zahraničí jich více než polovina – 37 lidí alespoň 1x uvažovala o pracovním uplatnění za hranicemi státu. Mezi důvody, které tomuto rozhodnutí nakonec zabránily patří hlavně velká jazyková bariéra (hlavně u dotazovaných nad 40 let), obavy a strach ze změny prostředí a mentality jiné společnosti, vazby na rodinu a domov, nedostatek finančních prostředků**,** nebo naopak srovnatelná výše platu (po odečtení nákladů na stravování, bydlení a dojíždění) atd.

Poslední část dotazníku tvořily otázky o celkové informovanosti související se členstvím našeho státu v EU a jeho možným vlivem na snížení nezaměstnanosti regionu. O tom, že členství pozitivně ovlivnilo zaměstnanost Českokrumlovska je přesvědčeno 42 dotazovaných, opačný názor mělo 27 lidí a 11 respondentů nevědělo.

V kladných odpovědích zazněl například názor, že možnost volného pohybu je výzvou pro nezaměstnané, sekundární vliv na snížení nezaměstnanosti zvýšeným zájmem zahraničních investorů o investice a následný vznik nových poboček zahraničních firem v regionu. Zajímavý byl opačný názor, že místní firmy také zpravidla **propouštějí ty pracovníky, kteří mají někoho z rodinných příslušníků zaměstnané v zahraničí.**

O existenci a úloze Evropské služby zaměstnanosti EURES vědělo 38 dotazovaných a 42 respondentů se s tímto výrazem nesetkala.

5.2 Dotazníkové šetření na Prachaticku

Z 80 dotazovaných odpovídalo na otázky 42 žen a 38 mužů, věkový průměr byl vyšší než v Českokrumlovském regionu – 41 let. Nejmladším dotazovaným byl muž 22 let, nejstarší žena byla 54 letá. Středoškoláci tvořili opět nejpočetnější skupinu v počtu 44, dále to bylo 11 vysokoškoláků, 7 respondentů s vyšším odborným vzděláním a vyšší zastoupení měli vyučení – 18 dotazovaných.

V okresním městě nad 10000 obyvatel žije 45 dotazovaných, ve městech do 10000 obyvatel je to 17 respondentů a v obci do 5000 obyvatel potom bydlí 18 dotazovaných. Vzhledem k tomu, že mezi dotazovanými bylo více zástupců nad 50 let, je i průměrná doba zaměstnání vyšší – 18,5 roku. Dotazovaní pracovali v průměru u 4,16 zaměstnavatelů, nejdelší nepřetržitý pracovní poměr trval 18 let a průměrně byli dotazovaní zaměstnáni u jednoho zaměstnavatele 11,08 roku.

Registrace na ÚP je nižší než v Českokrumlovském okrese, registrováno byl alespoň jedenkrát 19 respondentů v průměru na ½ roku, nejdelší doba registrace byla stejná jako na Českokrumlovsku – 9 měsíců.

V Prachatickém regionu je více respondentů, kteří již mají zkušenost s prací v zahraničí, hlavně v sousední Spolkové republice Německo. Dle informací zjištěné na ÚP v Prachaticích zaznamenávají i více poptávajících po pracovních místech a podmínkách práce hlavně v sousedním Německu. Z celkového počtu dotazovaných pracovalo v zahraničí 19 osob**,** nejvíce dotazovaných - 11 se uplatňovalo, jak už jsem zmiňovala, ve Spolkové republice Německo, dále v Rakousku 3 osoby, ve Velké Británii a Irsku také 3 osoby a zbývající 2 respondenti působili v USA.

Z hlediska charakteru zaměstnání opět převládala místa s využitím manuální práce, jako šička, dělníci v kovovýrobě, obráběč kovů, kuchař, au-pair, skladnice, pracovnice v kombinátu na zpracování drůbeže, jeden respondent působil jako zubní lékař na klinice ve Velké Británii. Průměrná doba zaměstnání v zahraničí je 3,92 let, nejdelší doba zaměstnání v zahraničí je 16 let a trvá dodnes, nejkratší doba trvala 6 týdnů.

Nejčastějším důvodem ukončení práce v zahraničí bylo snižování stavu zaměstnanců, uplynutí doby určité, těžká fyzická práce, neshody s kolegyněmi, opět nedodržení smluvních podmínek ze strany agentury a také otevření vlastní lékařské praxe v ČR.

O uplatnění v zahraničí alespoň jedenkrát uvažovalo 33 dotazovaných z 61, kteří nikdy v zahraničí nepracovali, jako hlavní důvod neuskutečnění tohoto záměru uváděli opět jazykovou bariéru, příliš velkou ztrátu času při cestování do zaměstnání, nabídnuté finanční ohodnocení neodpovídalo vynaložené námaze a času, v jednom případě před uzavřením smlouvy dostal respondent neočekávanou nabídku lukrativního místa v ČR.

Evropská síť zaměstnanosti EURES byla známa 35 dotazovaným, 11 dotazovaných se již s tímto výrazem setkalo, ale neznali význam a činnost a 34 osob o EURES neslyšelo vůbec.

O pozitivním vlivu vstupu České republiky do EU na větší možnost pracovního uplatnění je přesvědčeno 35 dotazovaných, 27 respondentů si myslí že vstup nijak neovlivnil míru zaměstnanosti v příhraničních okresech a 18 dotazovaných neví.

Někteří respondenti vnímají vliv členství naší země v EU více než z hlediska příhraničního, či regionálního spíše z pohledu celonárodního. Dle jejich názoru je ekonomické propojení států tak silné, že pro zemi rozvojového charakteru byl vstup více než nutností a členství samozřejmě, kromě jiného, ovlivňuje i zaměstnanost. Většina dotazovaných si myslí, že skutečný vliv vstupu na snížení nezaměstnanosti v příhraničí se projeví až po zrušení dočasných opatření přijatých původními členskými státy.

5.3 Výstup z dotazníkového šetření

Údaje, které sloužily k vytvoření reálného obrazu zájmu občanů o zahraniční trhy práce a následný vliv na regionální nezaměstnanost jsem čerpala hlavně ze statistických údajů Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, Českého statistického úřadu, osobními pohovory na Úřadech práce v Českém Krumlově a Prachaticích a také tímto dotazníkovým šetřením mezi náhodně vybranými občany srovnávaných regionů. V něm jsem se zaměřila na informace o vykonávaném

zaměstnání, zkušenosti s evidencí na Úřadech práce, na zkušenosti se zaměstnáním v zahraničí a také na základní vědomost o existenci institutu Volného pohybu pracovníků v EU a jeho fungování.

Dotazník obsahoval celkem 15 otázek, z toho 6 otevřených a 9 uzavřených a probíhal formou řízeného osobního rozhovoru s respondenty, viz. Příloha I. Díky tomuto způsobu dotazování jsem mohla získat zásadní informace, pro zjištění důvodu nízkého zájmu o práci v zahraničí a porovnat je s mými hypotézami, statistickými zjištěními a informacemi od kompetentních pracovníků Úřadu práce v Českém Krumlově a Prachaticích.

Dle výsledků dotazníkového šetření porovnávaná data za oba regiony, týkající se zaměstnanosti a zkušeností s evidencí na Úřadech práce, nevykazují výrazné odlišnosti, kromě větší zkušeností s prací v zahraničí na Prachaticku. V obou regionech se respondenti shodují na příčinách jejich nezájmu o práci v zahraničí. Z výzkumu vyplynulo, že **největší překážkou nejsou přijatá opatření**, jak se mohlo původně jevit, ale **nízká míra sebevědomí** a odvahy, ovlivněná izolací od okolního světa a s tím spojené **jazykové a kulturní bariéry,** což potvrzuje moji hypotézu o silném ovlivnění současné generace lidí středního věku předchozím totalitním režimem. Toto narušení sebejistoty a určitý komplex zaostalé země nevyváží ani možnost vyšších výdělků a získání nových jazykových, kulturních, společenských zkušeností.

Významnou roli hrají také silné **citové vazby na rodinu** a domov a neochota **stěhovat se za prací**.

Z odpovědí respondentů také vyplývá, že svoji roli v nezájmu o zahraniční pracovní zkušenosti hraje stále se zvyšující ekonomická úroveň domácností a dynamika domácího ekonomického vývoje. Rozdíl mezi výší výdělků doma a v zahraničí již není tak markantní, jako na počátku devadesátých let dvacátého století, což opět odpovídá mojí hypotéze o vlivu silné ekonomiky na domácí pracovní trh a nízký zájem o trh zahraniční.

Dotazovaní také vykazují nízké základní znalosti o činnosti a fungování Evropské unie, ve svých odpovědích se respondenti vyjadřovali většinou velmi stručně, bez ochoty toto téma více rozvinout. Podle názorů dotazovaných respondentů spojená

Evropa funguje v této podobě velmi krátkou dobu na to, aby se daly zhodnotit objektivní výsledky a smysl tohoto společenství. Pozitivní přínosy, nebo naopak negativní vliv na fungování jednotlivých členských států se projeví až v delším časovém období.

ZÁVĚR

Přistoupení České republiky do Evropské unie v roce 2004 v rámci zatím největšího rozšíření tzv. „desítky“ bylo náročné jak pro samotnou Evropskou unii, tak pro nové, přistupující členské státy. Pro Českou republiku to byl další významný historický mezník.

Tato skutečnost přinesla řadu významných aspektů, které se přímo, či nepřímo dotkly života každého občana České republiky. Jedním z nich byla možnost svobodné volby uplatňovat své pracovní znalosti a zkušenosti za hranicemi státu. Pro mnohé občany se tato možnost jevila jako **velká výzva** a také jako jedna z možností hledání konkrétních **pracovních míst, které na místním trhu práce chyběly** i přes to, že podmínky volného pohybu pracovních sil pro nově přistoupivší země stále nejsou totožné se zeměmi původní patnáctky díky přijatým dočasným opatřením.

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo zjistit, zda a do jaké míry došlo k **nárůstu počtu občanů**, kteří využili této možnosti a jaký vliv měla tato skutečnost na **snížení míry nezaměstnanosti** v příhraničních okresech jihočeského regionu, Českokrumlovska a Prachaticka, které leží v příhraniční oblasti s Rakouskem a Spolkovou republikou Německo a které již mají svou historii s přeshraničním pohybem pracovníků v minulosti. Díky tomu by mohlo otevření přístupu na sousedních pracovní trhy vést k navázání na tyto zkušenosti, hlavně z období mezi dvěmi světovými válkami. Tyto dva regiony jsem zvolila také proto, že v obou pracuji a setkávám se s lidmi, kteří mají k problematice zaměstnanosti velice blízko.

Z důvodů co největší objektivnosti jsem na základě statistických dat analyzovala situaci na regionálním trhu práce v roce 2004 – v roce přístupu ČR do Evropské unie a porovnávala jsem ji s posledními daty z roku 2008.

Již ze samotných statistických ukazatelů vyplynulo, že očekávaný **nárůst zájmu** občanů o zahraniční trhy práce **se nepotvrdil**. Porovnávaná data sice jednoznačně vykazují **snížení nezaměstnanosti** v obou okresech, ale ta jsou přisuzována rostoucí **výkonnosti ekonomiky** mezi srovnávanými obdobími. Tento vývoj dokládají i slova vedoucích pracovníků Úřadu práce v Prachaticích, kteří potvrdili že po roce 2004 očekávala většina občanů, zvláště v příhraničních okresech republiky skutečné uvolnění trhů práce pro sousední státy. Situace se bohužel nevyvinula podle těchto představ, byla přijata řada omezení ze strany původních států a tato skutečnost poznamenala zájem lidí. Navíc díky tomu, že v těchto letech vrcholil ekonomický růst, míra nezaměstnanosti se na Prachaticku pohybovala pod celostátním průměrem díky **dostatečné nabídce domácích pracovních míst.** Ukazatele dotazníkového šetření vypovídají také o vyšší míře uplatňování občanů Prachaticka v zahraničí.

V Českokrumlovském regionu došlo ve srovnávaném období také k významnému poklesu nezaměstnanosti (v roce 2004 vykazovala dokonce 10,2%), ale přesto zůstala průměrná míra nezaměstnanosti výrazně vyšší, než v prachatickém regionu. Je to způsobeno vlivem **sezónních výkyvů**, kdy nezaměstnanost v letním období vykazuje v průměru pokles o 3 až 4 % oproti zimním měsícům. Tento negativní trend sezónního nárůstu nezaměstnanosti se snaží příhraniční obce a města na Českokrumlovsku, zvláště pak na Lipensku, ovlivnit vytvářením nových pracovních příležitostí v turistických a sportovních centrech, což je ale časově a realizačně velmi náročné. Českokrumlovští občané jsou také, podle výsledku dotazníkového šetření, méně ochotni cestovat za prací do zahraničí. Dle informace z Úřadu práce v Českém Krumlově je dlouhodobě zaznamenávána nižší nabídka pracovních míst z Rakouské strany, Spolková republika Německo vždy více poptávala pracovní sílu ze sousedních zemí. Vzhledem k tomu, že na Českokrumlovsku téměř 100% státní hranice tvoří hranice s Rakouskem, i tato skutečnost přispívá k menšímu zájmu o práci v sousedních státech.

Závěrem lze říci, že **vstup ČR** na pracovní trhy zemí EU **nezaměstnanost** v příhraničních okresech **neovlivnil**, nebo ovlivnil pouze zanedbatelně Tato situace se může výrazněji změnit až s **novou generací mladých**, minulostí nezatížených lidí, kteří budou dostatečně **jazykově a osobnostně připraveni** a také s celkovým uvolněním pracovních trhů se **zavedením rovných podmínek pro všechny občany Evropské unie.**

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Literární zdroje

1. FIALA, P., PITROVÁ, M. *Evropská unie.* 1. vyd. Brno, Centrum pro studium demokracie a kultury, 2003. 743 s. ISBN 80-7325-015-2.
2. KÖNIG, P., LACINA, L., PŘENOSIL, J. *Učebnice Evropské integrace.* 1. vyd. Brno : Barrister&Principal, 2006. 416 s. ISBN 80-7364-022-8.
3. CIHELKOVÁ, E., JAKŠ, J. a kol. *Evropská integrace – Evropská unie.* 1. vyd. Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze, Nakladatelství Oeconomica, 2006. 396 s.
4. KLÍMA, M., BUREŠ, J. *Kam kráčíš Evropská unie?* 1 vyd. Vysoká škola veřejné správy a mezinárodních vztahů v Praze, Česká společnost pro politické vědy, Ústav mezinárodních vztahů, Friedrich-Ebert-Stiftung. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005. 174 s. ISBN 80-86898-30-X.
5. *Volný pohyb pracovníků v Evropské unii. Informační síť EURES.* Brožura, vydalo MPSV ČR. Praha.
6. KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika.* Vyd. Praha : ASPI Publishing, s. r. o., 2002. 376 s. ISBN 80-86395-33-2.
7. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém: druhé rozšířené vydání*. vyd. Praha : Sociologické Nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
8. KNOLL, Oto. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku.* Vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993. 17 s. bez ISBN (brožura).
9. PAVELKA, T. *Makroekonomie.* 2. vyd. Slaný, Melandrium, 2007. s. 278. ISBN 978-80-86175-52-2.
10. MF DNES. *Slováci jezdí za prací víc než Češi.* publikováno 20. listopadu 2008 Vydává MAFRA, a.s. Praha. ISSN 1210-1168.
11. *Evropa ve 12. lekcích,* Evropská komise, Generální ředitelství pro komunikaci, publikace, B-1049 Brusel, Lucemburk, 2007, 64 s. ISBN 92-79-02860-X.
12. WOKOUN, R. *Česká regionální politika v období vstupu do Evropské unie.* 1. vyd. Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta národohospodářská. Praha : Oeconomica, 2003. s. 326. ISBN 80-245-0517-7.
13. ZÁLOHA, J. *Českokrumlovsko 1850 – 1990.* Státní okresní archiv, 2000, s. 79. bez ISBN (brožura).

14. FENCL, P., KOZÁK, R. *Historie a současnost podnikání na Prachaticku a Vimpersku.* 1. vyd. Žehušice : Městské knihy, 2003. 175 s. ISBN 80-86699-11-0.

15. KOBR, J., OUŠKOVÁ, K., a kol. *Sociální a ekonomický vývoj okresu Prachatice*. Prachatice : Český statistický úřad 1996. 118 s. ISBN 80-85949-24-5.

Elektronické zdroje

1. ZEMÁNEK, J. *10 lekce - nezaměstnanost.* Ekonomický portál eurokekonom.cz, dostupný na <http://www.euroekonom.cz/ekonomie-clanky.php?type=lekce10>

2. Zastoupení Evropské komise v České republice [online]. Dostupné na <http://www.evropskaunie.cz/smlouva/AktPristoupeni/prilohaV/aa00032re03.cs03.doc

3. KABELEOVÁ, H. *Získávání kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí - vybrané informace o Německu, Austrálii, Kanadě, Spojených státech a Velké Británii.* Legální migrace otevřená šance [online]. [cit. 26. září 2003]. Dostupné na www:
< http://imigrace.mpsv.cz/?lang=cz&article=media&mm=26>

4. Program na podporu pracovního uplatnění osob dlouhodobě vedených v evidenci úřadu práce *Příležitost dlouhodobě nezaměstnaným*
Předložil Úřad práce v Prachaticích prostřednictvím Úřadu práce v Českých Budějovicích, dle ustanovení § 120 odst. 2 a 4 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v platném znění. Dostupný na:
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/regionalni/2006regionalni/43_prilezitost>

5. Český statistický úřad České Budějovice, Statistická ročenka Jihočeského kraje 2008. Dostupné na:
<http://www.czso.cz/xc/edicniplan.nsf/kapitola/13-3101-08-2008-09>

6. HYNKOVÁ, Š. MPSV, *Zpráva Úřadu práce v Prachaticích o situaci na trhu práce za rok 2008*. Prachatice, únor 2009. Dostupné na:
<http://portal.mpsv.cz/sz/local/pt_info/statistiky/zprsituace/ptokres1208_zk.pdf>

7. MLČÁK, L., MATOUŠKOVÁ, D. MPSV, *Analýza činnosti Úřadu práce v Českém Krumlově k 31. prosinci 2008*. Český Krumlov, únor 2009. Dostupné na:
<http://portal.mpsv.cz/sz/local/ck_info/analyzy>

8. MLČÁK, L., MATOUŠKOVÁ, D. MPSV, vybrané ukazatele, Výkaz *Analýza činnosti úřadu práce k 31. prosinci 2004,* vydal Úřad práce v Českém Krumlově. 2005. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37>

9. PAUCH, V., ŘEHKA, M. MPSV, *Zpráva Úřadu práce v Prachaticích – o situaci na trhu práce za rok 2004.* Vydal Úřad Práce v Prachaticích. 2005. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37>

SEZNAM ZKRATEK

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

EHS – Evropské hospodářské společenství

ES – Evropské společenství

EU – Evropská unie

EURES – Evropské služby zaměstnanosti

FO – fyzická osoba

CHKO – Chráněná krajinná oblast

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NP – Národní park

OP – operační program

„patnáctka“ – původních patnáct států před rozšířením v roce 2004

SZBP – Společná zahraniční a bezpečnostní politika

ÚP – Úřad práce

ZPS – zdravotně postiženi

ZTP – zvlášť těžce postižení

PŘÍLOHA I

Dotazník

1/ Pohlaví: žena, muž

2/ Věk: do 25 let, 25 – 40 let, 40 - 50 let, nad 50 let

3/ Vzdělání: základní, vyučen/a v oboru, středoškolské, vyšší odborné, vysokoškolské

4/ Bydliště v okrese: Český Krumlov, Prachatice, město nad 10000 obyvatel, do 10000 obyvatel, do 5000 obyvatel, obec ..... obyvatel (doplňte)

5/ Jak dlouho jste zaměstnán/a nebo vykonáváte činnost OSVČ?

6/ U kolika zaměstnavatelů jste pracoval/a?

7/ Kolik let trval Váš nejdelší pracovní poměr?

8/ Byl/a jste někdy registrován/a na Úřadu práce, z jakého důvodu a jak dlouho?

.....

9/ Pracoval/a jste někdy v zahraničí?

10/Pokud ano, v jakém státě, v jaké profesi a jak dlouho?

.....

.....

11/ Co bylo důvodem ukončení práce v zahraničí?

.....

.....

12/ Pokud jste nepracoval/a v zahraničí, uvažoval/a jste někdy o této možnosti?

13/ Pokud ano, jaké skutečnosti tomu bránily?

.....

.....

.....

14/ Myslíte si, že naše členství v Evropské unii ovlivnilo nezaměstnanost v příhraničních okresech a z jakých důvodů?

.....

.....

15/ Víte, co představuje název Evropské služby zaměstnanosti - EURES?

.....

.....

Děkuji za Váš čas a odpovědi. Průzkum bude použit v bakalářské práci na téma Volný pohyb pracovních sil v EU a jeho vliv na vývoj nezaměstnanosti v Jihočeském regionu.

ABSTRAKT

GRYCZOVÁ, A. *Volný pohyb pracovních sil v EU a jeho vliv na vývoj nezaměstnanosti v jihočeském regionu : bakalářská práce.* České Budějovice : Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s., 2009. xxx s. Vedoucí bakalářské práce Mgr. Andrea Formánková.

Klíčová slova: Evropská unie, nezaměstnanost Evropské unie, přechodná opatření, regionální nezaměstnanost, volný pohyb pracovních sil.

Bakalářská práce se zaměřuje na zjištění vlivu volného pohybu pracovních sil na snížení nezaměstnanosti ve dvou příhraničních okresech Českokrumlovska a Prachaticka po vstupu České republiky do EU. Ke zjištění této skutečnosti byla provedena statistická srovnání, analýza situace nezaměstnanosti v těchto regionech a v praktické části také dotazníkové šetření náhodně vybraných obyvatel regionů. Výsledkem této bakalářské práce bylo zjištění, že vstup ČR do zemí Evropské unie nevyvolal větší zájem českých občanů o práci v zahraničí a neovlivnil míru nezaměstnanosti příhraničních okresů. Hlavním důvodem je jazyková bariéra, obavy, nedostatek odvahy a sebevědomí, které jsou pozůstatkem předchozí totalitní izolace a také přechodná opatření přijatá původními státy. Dle mého názoru se tato situace změní až s novou, generací, která již nebude zatížena minulostí, bude jazykově a osobnostně vybavena a také zavedením rovných podmínek pro všechny občany Evropské unie.

ABSTRACT

GRYCZOVA, A. *Free movement of labour force in European Union and its influence upon the trend in unemployment in South Bohemia : Bachelor thesis.* České Budějovice : The College of European and Regional Studies, o. p. s., 2009. xxx p. Supervisor: Mgr. Andrea Formánková.

Keywords: European Union, Unemployment in European Union, Transitional measures, Regional unemployment, Free movement of labour force

In the thesis I paid my attention to research whether free movement of labour force can influence the unemployment in two border regions – Český Krumlov region and Prachatice region. If you want to determine the problems of unemployment and its consequences, it is necessary to carry out many statistic comparisons, analyse of unemployment in these regions and mainly questionaire survey of random inhabitants of these regions. While making all analysis I found out that our enter into EU did not evoke consignable interest of Czech people for working abroad and free movement itself did not influence the measure of unemployment in border regions. The main reasons for this are language barrier, apprehensions, absence of courage and self-confidence which still remain from previous totalitarian isolation and also transitional measures approved by old founding states. In my opinion this situation will change with the new generation which will not be affected by the past, will have good language knowledge, sufficiency of self-confidence and enterprise and also by implementation of equal conditions for all the European Union's inhabitants.