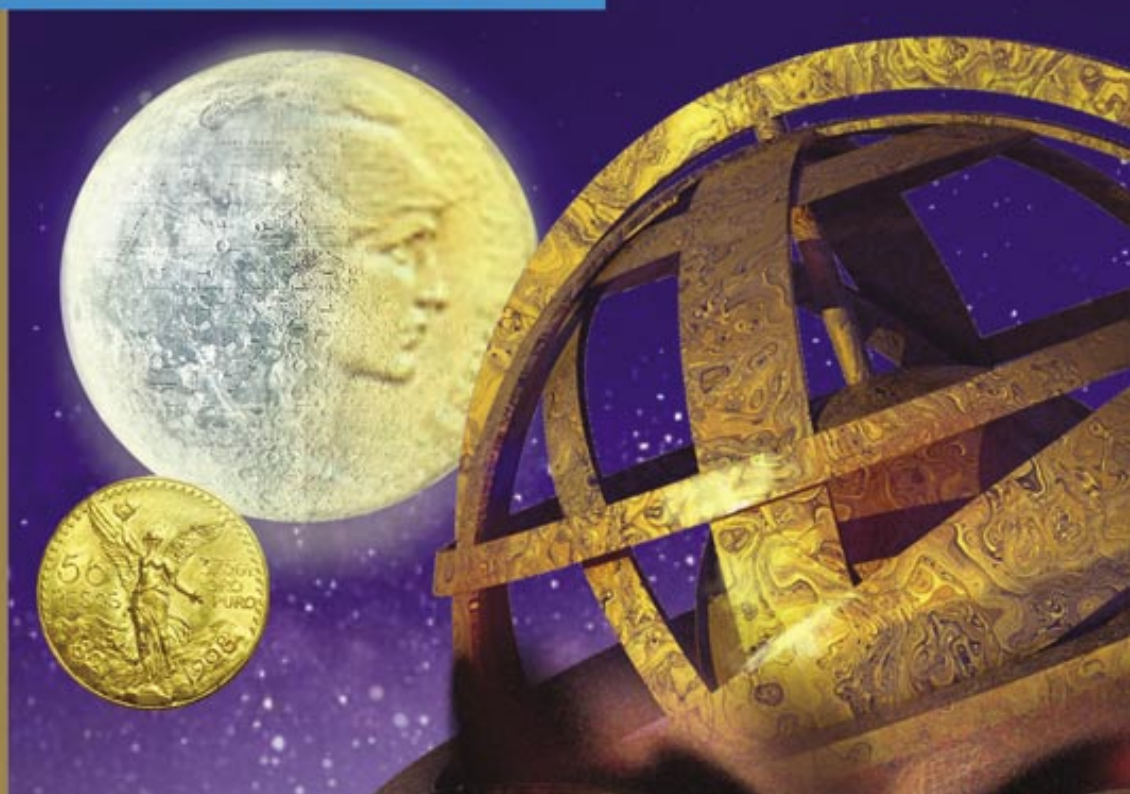


Zuzana Hubinková a kol.



PSYCHOLOGIE A SOCIOLOGIE EKONOMICKÉHO CHOVÁNÍ



 **GRADA®**

Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude **trestně stíháno**.

Používání elektronické verze knihy je umožněno jen osobě, která ji legálně nabyla a jen pro její osobní a vnitřní potřeby v rozsahu stanoveném autorským zákonem. Elektronická kniha je datový soubor, který lze užívat pouze v takové formě, v jaké jej lze stáhnout s portálu. Jakékoliv neoprávněné užití elektronické knihy nebo její části, spočívající např. v kopírování, úpravách, prodeji, pronajímání, půjčování, sdělování veřejnosti nebo jakémkoliv druhu obchodování nebo neobchodního šíření je zakázáno! Zejména je zakázána jakákoliv konverze datového souboru nebo extrakce části nebo celého textu, umísťování textu na servery, ze kterých je možno tento soubor dále stahovat, přitom není rozhodující, kdo takovéto sdílení umožnil. Je zakázáno sdělování údajů o uživatelském účtu jiným osobám, zasahování do technických prostředků, které chrání elektronickou knihu, případně omezují rozsah jejího užití. Uživatel také není oprávněn jakkoliv testovat, zkoušet či obcházet technické zabezpečení elektronické knihy.





Copyright © Grada Publishing, a.s.

PhDr. Mgr. Zuzana Hubinková, Ph.D. a kol.

**PSYCHOLOGIE A SOCIOLOGIE EKONOMICKÉHO CHOVÁNÍ
3., aktualizované, doplněné a přepracované vydání**

Autorský kolektiv

doc. Dr.sc. Ljubica Bakić-Tomić, Ph.D.

PhDr. Alois Surynek, Ph.D.

Vydala Grada Publishing, a.s.

U Průhonu 22, 170 00 Praha 7

tel.: +420 220 386 401, fax: +420 220 386 400

www.grada.cz

jako svou 3446. publikaci

Odpovědný redaktor Zdeněk Kubín

Sazba a zlom Radek Vokál

Překlad Ing. Miroslav Hubinka

Fotografie Zuzana Hubinková, Jiří Benda (str. 154), Gustav Entlicher (str. 186)

Počet stran 280

Vydání 1., 2008

Vytiskly Tiskárny Havlíčkův Brod, a. s.

Husova ulice 1881, Havlíčkův Brod

Recenzovali:

doc. PhDr. Libuše Macáková, CSc. (VŠE, Praha)

doc. PhDr. Jiří Štikař, CSc. (FFUK, Praha)

© Grada Publishing, a.s., 2008

Cover Photo © doc. MUDr. Pavel Žáček, Ph.D.

ISBN 978-80-247-1593-3 (tištěná verze)

ISBN 978-80-247-6976-9 (elektronická verze ve formátu)

© Grada Publishing, a.s. 2011

*Děkuji mamince, Žanetce a Tomislavovi
za podporu a velkou trpělivost.*

OBSAH

O AUTORECH	9
PŘEDMLUVA	11
1. EKONOMICKÝ VÝVOJ, TRH PRÁCE A LIDÉ	13
1.1 Strukturální změny (vliv vědy a techniky) a změny v ekonomickém chování – historický nástin (od druhé světové války)	14
1.2 Východiska současného vývoje společensko-ekonomické situace	17
1.3 Vize moderního konkurenceschopného společensko-hospodářského celku	26
Použitá a doporučená literatura	30
2. EKONOMICKÝ RŮST A POKLES	33
2.1 Náklady ekonomického růstu	34
2.2 Problémy spojené s trvale udržitelným rozvojem	37
2.3 Konjunktura a recese očima psychologie	39
2.4 Sociálně-patologické jevy ve společnosti	42
Použitá a doporučená literatura	46
3. GLOBALIZACE, RŮZNÉ FORMY HOSPODÁŘSKÉHO ŽIVOTA A KULTURNÍ SPECIFIKA	49
3.1 Podmínky pro vznik a rozvoj globalizace (Zuzana Hubínková, Alois Surynek)	49
3.2 Společenské důsledky globalizace a psychika lidí	53
3.3 Sjednocená Evropa – reálný globalizační proces s mnoha vizeními	61
Použitá a doporučená literatura	65
4. EKONOMICKÉ „PODVĚDOMÍ“ SOUDOBÉ SPOLEČNOSTI	67
4.1 Ekonomické chování a jeho racionalita	68
4.2 Únik od reality při ztrátě ekonomicko-sociálního statusu	69
4.3 Volby a ekonomická realita	70
4.4 Média v každodenním životě	75
Použitá a doporučená literatura	80
5. HODNOTY A KVALITA SOUČASNÉHO ŽIVOTA	83
5.1 Jedinec, hodnoty a společnost	83
5.2 Změny v hodnotových orientacích u mladých lidí	86
5.3 Starší lidé a společnost	89
5.4 Postoje společnosti k postiženým lidem	92
Použitá a doporučená literatura	97

6. SPOTŘEBNÍ SPOLEČNOST	99
6.1 Základní dimenze spotřební společnosti	100
6.2 Společností uznávané svátky a spotřeba	102
6.2.1 Vánoce	103
6.2.2 Velikonoce	105
6.2.3 Sv. Valentýn	106
6.2.4 Den slovanských věrozvěstů Cyrila a Metoděje, Den upálení mistra Jana Husa a Den české státnosti – sv. Václav	107
6.2.5 Křesťanské svátky dnes	107
6.3 Spotřeba a její alternativy	107
6.4 Spotřeba a spoření	109
Použitá a doporučená literatura	112
7. VYUŽITÍ PSYCHOLOGIE A SOCIOLOGIE V OBCHODĚ A V LIDSKÉM ROZHODOVÁNÍ	113
7.1 Marketingová komunikace (<i>Alois Surynek</i>)	113
7.2 Reklama a její vliv na potenciální zákazníky (<i>Zuzana Hubinková, Alois Surynek</i>)	117
7.3 Osobní prodej	124
7.4 Ovlivnění zákazníků na příkladu supermarketů	125
7.5 Sociální reklama	127
Použitá a doporučená literatura	130
8. VZTAH LIDÍ K DAŇOVÝM SYSTÉMŮM	133
8.1 Historie daní a poplatků a počátků problémů spojených s nimi	134
8.2 Stávající daně v moderním státě	136
8.3 Některé typické problémy s odvodem daní	138
8.4 Daňové ráje – otevřeno pro všechny daňové poplatníky	142
Použitá a doporučená literatura	146
9. SYMBOLICKÝ VÝZNAM PENĚŽ A EKONOMICKÉ CHÁPÁNÍ PENĚŽ	147
9.1 Z historie peněz	147
9.2 Evropa, svět a euro	150
9.3 Psychologické pojetí peněz	153
Použitá a doporučená literatura	159
10. DAROVÁNÍ – POZORNOST, OČEKÁVÁNÍ, RECIPROCITA	161
10.1 Typy a druhy darů	162
10.2 Motivace k darování	165
10.3 Altruistické jednání	168
10.4 Sponzorování	171
Použitá a doporučená literatura	174
11. ROLE ŽENY V SOUČASNÉ SPOLEČNOSTI	175
11.1 Historie aktivního zapojení žen na trhu práce – emancipace a feministické hnutí	175
11.2 Ženy v pracovním procesu	179

11.3	Změny v rodinných vzorcích	183
11.4	Žena jako komerční symbol krásy	187
	Použitá a doporučená literatura	190
12.	MODERNÍ KOMUNIKAČNÍ PROSTŘEDKY	193
12.1	Telefon – obecně	193
12.2	Mobilní telefony	194
12.3	Počítače a internet	199
12.4	Práce na dálku – teleworking	203
	Použitá a doporučená literatura	205
13.	SOCIÁLNÍ A PSYCHOLOGICKÁ PATOLOGIE V MEZILIDSKÝCH VZTAZÍCH	207
13.1	„Přirozené“ chování jako požadavek pracovního místa	207
13.2	Psychické týrání nejen na pracovišti – mobbing, bossing, bullying, staffing ...	210
13.3	Sexuální harassment	216
	Použitá a doporučená literatura	219
14.	EKONOMICKÉ CHOVÁNÍ POD VLIVEM PATOLOGICKÝCH ZÁVISLOSTÍ	221
14.1	Sladkosti, alkohol a další návykové látky	222
14.1.1	Závislost na jídle	222
14.1.2	Závislost na alkoholu	223
14.1.3	Závislost na nikotinu	225
14.1.4	Závislosti na nelegálních drogách	226
14.1.5	Závislost na lécích	229
14.2	Patologické hráčství – gambling	230
14.3	Sekty, kulty, graffiti	232
14.4	Workoholismus a další závislosti	236
	Použitá a doporučená literatura	240
15.	VÝVOJ EKONOMICKÉHO CHOVÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICE A V CHORVATSKU	243
15.1	Transformační proces a jeho vliv na sociálně-ekonomické klima ve společnosti (<i>Zuzana Hubinková, Ljubica Bakić-Tomić</i>)	243
15.2	Česká republika v tržním systému	249
15.3	Česká republika členem Evropské unie	251
15.4	Chorvatsko v procesu ekonomických a sociálně tržních změn (<i>Ljubica Bakić-Tomić</i>)	255
15.5	Západoevropské psychologicko-sociálně tržní inspirace, otazníky i vykičňníky pro vývoj v České republice a v Chorvatsku	267
	Použitá a doporučená literatura	273
	ZÁVĚR	277

O AUTORECH

PhDr. Mgr. Zuzana Hubinková, Ph.D. (1971)

Vystudovala Filozofickou fakultu Univerzity Karlovy, obory ekonomie a psychologie (1994 a 1997). V rámci postgraduálního studia propojila své psychologické a ekonomické poznatky a zaměřila se na trh práce v České republice (1999). Od roku 1996 učí na Vysoké škole ekonomické v Praze, kde nyní působí jako odborná asistentka. Zaměřuje se na problematiku: psychologie práce a řízení, psychologických důsledků nezaměstnanosti, psychologie a sociologie ekonomického chování, trhu práce, psychologického poradenství, psychologické diagnostiky, motivace pracovního jednání. Na Vysoké škole ekonomické v Praze je garantem kurzu Psychologie a sociologie ekonomického chování a Psychologie. Spolupracuje s Filozofickou fakultou Univerzity Karlovy (1998), s Fakultou biomedicínského inženýrství Českého vysokého učení technického (2006) a s Univerzitou Záhřeb, Chorvatsko (2006). S chorvatskými kolegy se podílí od roku 2007 na organizaci dvou mezinárodních symposií na téma informační, komunikační a ekonomické vědy ve znalostní společnosti (CIESKS – Baden-Baden, ICESKS – Zadar). Je autorkou a spoluautorkou některých učebních textů Katedry psychologie a sociologie řízení Vysoké školy ekonomické v Praze a řady odborných i vědecky populárních článků. Je členkou ČAPPO, ČMPS a AFP.



doc. Dr.sc. Ljubica Bakić-Tomić, Ph.D. (1955)

Narozena v Chorvatsku. Vystudovala Filozofickou fakultu Univerzity v Záhřebu, obory Sociologie a pedagogika a Informační vědy (1978). Doktorát na téma komunikační management obhájila na Univerzitě v Záhřebu (2003). Řadu let pracovala v policejní akademii, kde přednášela problematiku kvalitní a účinné komunikace pro budoucí policejní inspektory. Posledních 20 let se věnovala také popularizaci komunikologie jako vědy, vytvářela v tomto směru nové programy a nové výukové předměty. V současné době pracuje na Univerzitě v Dubrovniku: v rámci magisterského studijního programu „Vztahy s veřejností“, dále na Pedagogické fakultě Univerzity v Záhřebu na doktorandském studijním programu pro základní vzdělání a na Soukromé vysoké obchodní škole „Baltazar Adam Krčelić“ v rámci magisterského studijního programu „Komunikačního managementu a Projekt managementu“, určeného především podnikatelům. Od roku 2005 vede s kolegy mezinárodní vědeckou konferenci v Baden-Badenu v Německu na téma: Komunikační a informační vědy ve znalostní společnosti. Je autorkou řady vědeckých a odborných článků a knížek. Je známá jak v Chorvatsku, tak i v zahraničí.



PhDr. Alois Surynek, Ph.D. (1954)

Vystudoval Filozofickou fakultu Univerzity Karlovy v Praze, obor Sociologie. V současné době přednáší kurzy sociologie a sociologické metodologie na Vysoké škole ekonomické v Praze. Je členem katedry Psychologie a sociologie řízení Podnikohospodářské fakulty této školy. Předtím řadu let pracoval v Ústavu pro výzkum veřejného mínění při Federálním statistickém úřadu. Soustavně se zapojuje do sociologických empirických výzkumů. Je členem Masarykovy sociologické společnosti a IACCM – International Association of Cross Cultural Competence and Management.



Je odborně zaměřen na sociologii práce a sociologii organizace. Obecnou sociologií se zabývá v rovině základních sociologických pojmů, které jsou nutné pro studium a výklad sociologie práce a organizace. Detailněji se zabývá problémy organizační kultury a jak se prosazuje v chování pracovníků. Především jak formuje jejich odpovědnost, samostatnost v pracovním jednání, ochotu aktivně a inovativně jednat. Druhou oblastí odborného zaměření je sociologický empirický výzkum, a to zejména v rovině jeho metodologie a praktické realizace.

Ing. Miroslav Hubinka (1963)

Narodil se v Chorvatsku. Vystudoval Fakultou elektrotechnickou Českého vysokého učení technického (1992). Své vzdělání si rozšiřoval atestacemi na Vysoké škole ekonomické v Praze a z metrologie. Publikoval odborný článek v časopisu Metrologie v roce 1999. V současné době pracuje ve svém původním oboru v jedné významné soukromé firmě. Díky tomu, že chorvatština je jeho druhým rodným jazykem, podílí se na překladech odborných a výukových textů pro PhDr. Z. Hubinkovou.



PŘEDMLUVA

Publikace, kterou máte před sebou, představuje odlišný úhel pohledu na relativně známá témata ekonomie, za nimiž stojí řada podnětných psychologických, sociologických i filozofických otázek. Tato kniha je také učebním textem na Vysoké škole ekonomické v Praze a na dalších vysokých školách. Publikace by měla být určitým vodítkem k zhodnocení společensko-ekonomické situace v širších souvislostech, ale i literaturou, která pomůže při uchopení interdisciplinárních témat. Text obsahuje řadu zajímavých témat, která se dotýkají ekonomické reality z pohledu psychologie a sociologie.

Jednotlivé kapitoly této publikace jsou seřazeny od obecnějších témat k tématům cílenějším, která se zabývají jednotlivými otázkami sociálně-ekonomické reality z psychologického a sociologického pohledu. Témata jsou doplněna i o některé ekonomicko-filozofické otázky, které logicky vznikají při studiu čistě ekonomické problematiky (např. otázka hodnot, ekonomické „podvědomí“, transformační proces atd.). Je třeba zdůraznit, že celá kniha se zabývá nejenom ekonomickým chováním lidí, ale též jejich prožíváním v rámci mnoha ekonomicko-společenských změn.

Poslední tematická kapitola se zabývá ekonomickým chováním v České republice a v Chorvatsku, což dokresluje vývoj v současné vyspělé tržní Evropě. Možnost pohledu na zemi, která je kandidátem Evropské unie, a zemi, která je součástí Evropské unie, ukazuje na rozmanitost problematiky evropského prostoru a umožňuje rámcové shrnutí celé problematiky na konkrétních příkladech. Chorvatsko má s Českou republikou řadu společných historických mezníků, které naše státy nejen sbližovaly na úrovni kulturní, ale i politické a hospodářské. Relativně odlišný vývoj obou státních celků po druhé světové válce a následné nalezení nových možností spolupráce od 90. let 20. století motivuje tradiční českou společnost nejen k návštěvě krásného Jadrana, ale i k progresivnější vzájemné hospodářské, politické a kulturní spolupráci, která byla a je v rámci evropského prostoru velmi důležitá.

Některé kapitoly knihy jsou doplněny příklady a ilustračními fotografiemi (© Zuzana Hubinková) a tabulkami, které vycházejí z doložených skutečností historie a současnosti. Příklady jsou voleny především z České republiky, z Chorvatska nebo z regionu Evropské unie. V této knize není z logických důvodů prostor pro uvedení všech možných příkladů k daným okruhům problémů. Toto nechávají autoři na čtenáři, aby v rámci svého kreativního myšlení byl schopen nalézt k dané problematice adekvátní příklad a dokázal ho vysvětlit i na základě další doporučené literatury.

Vzhledem k rozsahu a záměru publikace jsou rozpracována jednotlivá témata pouze z určitého úhlu pohledu, protože pokud by chtěla autorka a její spolupracovníci přistoupit k detailnějšímu rozpracování textu, tak by každé téma mohlo být samostatnou knihou. Interdisciplinární pohled této knihy tedy umožňuje čtenáři rozšíření názorů na řadu zajímavých témat.

Na začátku každé kapitoly jsou uvedena klíčová slova dané problematiky, z nichž některá jsou v textu vysvětlena; v textu je nastíněno i určité řešení otázek a problémů spjatých s daným pojmem. Jak již bylo výše uvedeno, problém není propracován z hlediska všech aspektů. Klíčová slova slouží tedy jako vodítko k nalézání zajímavých souvislostí s daným tématem.

V závěru jednotlivých kapitol je krátký souhrn celé kapitoly, přehledně uvedena použitá a další doporučená literatura, která se váže k jednotlivým tematickým okruhům. Některá uvedená literatura se určitým způsobem váže k většině témat uvedených v knize, a proto je pro přehlednost zařazena k většině kapitol. Některé z titulů doporučené literatury byly i logickým vodítkem při zpracování daného tématu v učebnici. K řadě tematických okruhů dnes existují již poměrně spolehlivé internetové zdroje. Kontrolní otázky uvedené na konci každé kapitoly napomohou čtenářům i studentům v několika směrech: ve zpracování seminárních prací a prezentací daného tématu, k přípravě na atestaci, k podrobnějšímu studiu dané problematiky, ale i k zamyšlení nad dalšími okruhy problémů k danému tematickému celku.

Řešení tematických okruhů není pevně dáno touto publikací, ale mělo by být flexibilně upravováno vzhledem k aktuálnímu stavu současné problematiky. Čtenáři si mohou na základě možných návrhů a námětů z této publikace, ale i vzhledem k vlastním znalostem vyhledávat další studijní materiál. Předmět tak významně propojuje dané okruhy z hlediska ekonomie, psychologie i sociologie.

Květen 2008

PhDr. Mgr. Zuzana Hubinková, Ph.D.

1. EKONOMICKÝ VÝVOJ, TRH PRÁCE A LIDÉ

Klíčová slova: ekonomický vývoj – změny na trhu práce, růst nezaměstnanosti po druhé světové válce; psychologické důsledky nezaměstnanosti; historie ekonomicko-sociálního vývoje ve 20. století; strukturální změny – věda a technika v praxi; možnosti a meze ovlivnění člověka a jeho života v Evropě, v celosvětovém měřítku; vliv ekonomiky na rozvoj sociálního systému, školství, ekologie atd.; vize budoucího vývoje.

Ekonomický vývoj souvisí s celkovým hospodářským vývojem dané ekonomiky, který odráží ekonomické chování lidí.¹ Vystižení jednotlivých problémů také závisí na stupni poznání určité společnosti, což se zpětně odráží nejen v pojmenování jednotlivých reálných problémů, ale i v účinnosti nástrojů hospodářské politiky konkrétní ekonomiky.

Západoevropský trh práce procházel od druhé světové války mnohými změnami, které měly logickou návaznost na jednotlivé politicko-hospodářské události ve světě. Hospodářský vývoj Evropy byl narušen rozdělením kontinentu na část, kde se rozvíjely centrálně plánované ekonomiky, a část, která se dále vyvíjela směrem k soudobému systému tržních ekonomik (jak bude dále nastíněno). To vše se odrazilo v lidském prožívání, jednání, chování a ve vnímání reality vůbec. Tato první kapitola podává obecný základní výklad nejpodstatnějších událostí, které ovlivňovaly lidské chování, rozhodování, a to především v orientaci na Evropský kontinent. Tyto obecné dějinné předpoklady jsou v následujících kapitolách popsány v konkrétnější podobě.

¹ Ekonomické chování lze také rozdělit z hlediska interakce jedince a ekonomiky na lidské ekonomické chování ovlivňující chování ekonomiky nebo z pohledu působení ekonomiky na chování jedince. Důležitou kategorií lidského chování je práce, která je stěžejní částí ekonomického chování, neboť umožňuje získání odměny z vnějšku, tedy peněz, které umožňují realizaci pomocných aktivit práce, tedy nakupování, spoření, poskytování darů a pomoci druhým nebo naopak sázení či hry o peníze. Lidé jsou z krátkodobého hlediska daleko více zaměřeni na relativní příjem a bohatství než na jejich absolutní úroveň. Ekonomika působí na jedince nejrozličnějšími způsoby: mírou zdanění, penězi a inflací, reklamou. Toto působení je za určité situace (společensko-politicko-ekonomické), na různých úrovních, v určitém časovém a historickém horizontu. Z toho vyplývá, že jedincovo ekonomické chování je ovlivněno tím typem ekonomiky, ve kterém reálně žije.

1.1 STRUKTURÁLNÍ ZMĚNY (VLIV VĚDY A TECHNIKY) A ZMĚNY V EKONOMICKÉM CHOVÁNÍ – HISTORICKÝ NÁSTIN (OD DRUHÉ SVĚTOVÉ VÁLKY)

Druhá světová válka znamenala velké změny v počtu i rozmístění lidí na starém kontinentu, ale i v celosvětovém měřítku. Dvě evropské země byly poraženy a další okupovány cizími vojsky. Velká Británie měla sice jiný osud díky své ostrovní pozici, ale i ona utrpěla velké ztráty. Z hospodářského hlediska byly obě světové války ve svém důsledku podobné.

Na válečném poli se střetávaly jednotlivé ekonomiky, usilující o nové rozdělení trhů, odbytišť, a přitom byly obě války silně ničivé a nechávaly za sebou na obou stranách tisíce zbídačených lidí. Druhá světová válka byla v tomto ohledu ještě krutější. Díky modernizaci bojové techniky se rozšířila po celé Evropě a pokračovala rychle dál za hranice tohoto kontinentu. Její bilance byla děsivá. Vedle vzniku koncentračních táborů (kde absolutně neexistoval jakýkoliv systém chování k válečným zajatcům a vězňům), holocaustu, bylo jen v Evropě nuceno na 30 milionů lidí opustit své domovy v důsledku válečných operací a více než 50 milionů lidí zemřelo. Válečné škody a náklady se odhadují na cca 3 000 mld. USD. Výdaje na válečný materiál činily okolo 154 mld. USD (tj. sedmkrát více než za první světové války).²

Válka silně destabilizovala hospodářský život a hospodářské styky mezi zeměmi, které byly v tomto období buď silně narušeny, nebo zcela přestaly existovat.

Vedle viditelných ztrát, obcí a měst zničených bombardováním a válečnými operacemi, se po válce objevilo velké opotřebení strojů, vyčerpání surovin, zboží, zničená zemědělská půda. V Evropě bylo zapotřebí dosti hmotných prostředků pro obnovení jednotlivých národních hospodářství. Nelze ovšem opominout psychicky a fyzicky zničené lidské životy a miliony lidí, které nadosmrti poznamenaly válečné útrapy.

Nejdříve se v duchu základních biologických potřeb začaly obnovovat hmotné statky, na jejichž základě mohlo docházet i k rehabilitaci psychické, která se v řadě případů provádí dodnes (např. psychoterapie s oběťmi a dětmi obětí holocaustu). V České republice například dodnes není dokončené především morální odškodnění všech obětí nacismu a komunismu.³

USA v rámci hospodářského programu „**Marshallův plán**“ poskytly zemím sdruženým v Organizaci pro evropskou spolupráci (OEEC) a Japonsku finanční a materiální pomoc na obnovu zničených ekonomik. Tato pomoc se týkala 16 evropských zemí, především Velké Británie, Francie, Itálie, Německa a Holandska. Významně napomohla k rychlé stabilizaci hospodářství.

² Podle Olšovský, R. a kol.: Stručné dějiny světového hospodářství. Praha, SNP 1978.

³ V době komunistické totality v letech 1948–1989 bylo v Československu z politických důvodů vězněno 260 tisíc lidí, na následky brutálních výslechů a mučení v politických věznicích zemřelo 3 000 lidí, popraveno bylo 241 lidí.

Druhá světová válka významně **ovlivnila trh práce v Evropě**. Po druhé světové válce se zvýšil podíl pracovních sil, které pobíraly mzdy a platy (tj. placených zaměstnanců) na celkovém počtu ekonomicky aktivních obyvatel.⁴ Před druhou světovou válkou byl počet zaměstnanců firem a podniků k poměru k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu daleko menší, řádově činil jednu polovinu ekonomicky aktivního obyvatelstva. Podíly zaměstnanců byly vyšší v zemích, kde málo lidí pracovalo v zemědělství (např. Velká Británie).

V letech 1946–1947 byly překonány hlavní problémy v ekonomikách Evropy a výroba se orientovala na mírový program (výjimkou bylo Německo a Japonsko). V této době se začala zvyšovat i průmyslová výroba. Rok 1950 byl v Evropě považován za rok ukončení poválečné obnovy. Výroba převýšila v mnoha zemích předválečnou úroveň (s výjimkou Německa).

Rychlé zvýšení produkce průmyslové výroby bylo logickým důsledkem války, neboť zdevastované výrobní síly, města, nedostatek zboží, celkové opotřebení fixního kapitálu motivovalo k obnovení hospodářství. Za přispění dlouhodobých úvěrů v rámci „Marshallova plánu“ se dařilo mnoha zemím obnovovat hospodářství. Podstatnou roli sehrál i lidský faktor (psychika), entuziasmus a nadšení lidí ze znovu nabytého míru.

Poučení z krize 30. let vedlo mnoho zemí k vyhlášení protikrizové politiky, aby opět nenastala masová nezaměstnanost, která ničila lidi jak psychicky, tak i fyzicky. Vznikla také řada mezinárodních institucí (např. Mezinárodní měnový fond, Banka pro rekonstrukci a rozvoj), které měly zabránit vzniku ekonomického chaosu při poválečné obnově ekonomik.

Důsledkem vysokého počtu zaměstnanců a pracovních sil po druhé světové válce byl odchod pracovních sil ze zemědělství díky technickému pokroku a novým metodám obdělávání půdy průmyslovými metodami.⁵ Po druhé světové válce odcházelo mnoho mladých lidí do průmyslových odvětví i proto, aby podpořili obnovu ekonomiky země zničené válkou. Velký odliv pracovních sil nastal především v tradičních agrárních zemích, jako byla Itálie, Francie a Německo.

Vliv zavádění moderních metod do praxe se začal projevovat v převaze velkých obchodních a dalších firem nad drobnými podniky. Snížil se vliv drobných obchodních podniků na celkovém obratu ekonomiky.⁶ Došlo i k určitému snížení svobodných povolání (např. soukromí lékaři, učitelé) v porovnání se stavem před druhou světovou válkou, ovšem to záviselo na celkovém stavu dané ekonomiky. Zvýšil se počet zaměstnaných žen (viz kapitolu 11).

⁴ Ekonomicky aktivním obyvatelstvem jsou myšleni ti, kteří jsou určitým způsobem hospodářsky činní (tj. nejen zaměstnanci, ale i zaměstnavatelé a samostatně výdělečné osoby).

⁵ Zemědělství využívalo nejenom nové technologie mechanizované výroby, ale i chemické poznatky (např. umělá hnojiva). Zemědělská výroba se začala více elektrifikovat, zvýšila se investiční náročnost zemědělských podniků, snižovala se nutnost vysokého počtu zaměstnanců. Opět nastal problém s přesunem uvolněné pracovní síly a se změnou jejich životního stylu. Hektarové výnosy se zvyšovaly, čímž byla zabezpečena výživa obyvatelstva často při nepatrném podílu zaměstnaných osob v zemědělství.

⁶ Např. v Německu v roce 1962 byl podíl obrátů malých obchodních podniků na celkovém obratu 62 % a v roce 1972 už jen 34 %.

Velké strukturální přesuny začaly po druhé světové válce především v důsledku palivových a energetických zdrojů. Jednalo se především o zvýšení podílu využívání nafty a zemního plynu na úkor pevných paliv, tedy uhlí. Nemalou úlohu v tomto trendu hrála i ekologie. Zvýšil se význam elektrické energie. Výroba elektrické energie se v tržních ekonomikách od roku 1937 do roku 1970 zvýšila asi desetkrát.

Další důležité strukturální změny nastaly díky vyšší spotřebě plastů a syntetických hmot, vyšší spotřebě lehkých kovů (tj. hliníku, hořčíku, titanu, berylia) oproti spotřebě těžkých barevných kovů. Zvýšilo se také využití polovodivých materiálů v důsledku rozvoje elektrotechnického průmyslu a elektroniky. Změnily se i tradiční hodnoty týkající se obecné spotřeby.

Logickým důsledkem výše nastíněných strukturálních změn byla i **změna ve struktuře výroby spotřebních předmětů**, kdy šlo především o předměty dlouhodobé spotřeby pro domácnosti, zvláště o elektrospotřebiče, které měly lidem usnadnit život a zvýšit jeho úroveň, včetně rozvoje zájmových aktivit ve volném čase. Textilní výroba se začala zabývat výrobou tkanin ze syntetických vláken, což se odrazilo v poklesu produkce bavlny a vlnářského průmyslu. Zvyšoval se podíl těžkého zpracovatelského průmyslu (tj. strojírenského a chemického) na úkor lehkého zpracovatelského průmyslu.

Od druhé světové války, především pak v **60. letech**, na základě využívání nových přístrojů a techniky začal progresivní vývoj v oblasti biologie a medicíny; přírodní vědy dynamicky pokročily dopředu. **Genetika a genetické inženýrství** začalo být součástí denní reality.

Vědci předpovídají, že v budoucnosti nebude zapotřebí psát pro potenciálního zaměstnavatele životopis, ale bude stačit vzít si kousek tkáně (např. šupinku kůže) a z ní udělat genetickou informaci i o dotyčném potenciálním pracovníkovi ve smyslu délky jeho života, možných onemocnění a zdravotního stavu. Podle toho by v budoucnu mohl zaměstnavatel vybírat své perspektivní zaměstnance. Geniální nebo šílené?!

Vývoj však ukázal, že politicko-ekonomické formace na konci 60. let nebyly připraveny na nějaké radikální změny (ať to bylo na východ či na západ od Berlínské zdi), a bylo pouze otázkou času, kdy, jak a kde se změny prosadí a za jakých okolností. Tržní ekonomiky reagovaly na změny v chování lidí (které bylo dané prudkým vývojem vědy a techniky) daleko pružněji než totalitní režimy. Lidé díky novým znalostem získali řadu předmětů, které jim usnadnily život. Totalitní systémy naopak zvolily maximální represe vůči tvůrčím iniciativám lidí a tiše doufaly, že pod hrozbou mocenského teroru se lidé nevzbouří a zůstanou pokornými sluhý a otroky svých „duchovních vůdců“. Ale společenský vývoj se nevyhnul ani totalitním režimům a chování lidí se měnilo, ač si to mnozí vůdcové často nechtěli do posledních momentů připustit.

1.2 VÝCHODISKA SOUČASNÉHO VÝVOJE SPOLEČENSKO-EKONOMICKÉ SITUACE

Východiska současné společensko-ekonomické situace je třeba hledat v 70. letech, kdy se na základě předchozího vývoje objevily nové, sociálně-ekonomické faktory (tj. řešení zmírnění sociálně-ekonomických nerovností, diskriminace atd.), změnila se hodnotová orientace z hlediska ekonomické činnosti, tedy lidé ve vyspělých tržních ekonomikách začali klást vyšší důraz na sociální měřítko hodnocení určité ekonomické činnosti, začaly se zvyšovat sociální aspirace díky vyšší úrovni vzdělanosti a zvyšující se životní úrovni.

Jedním z nejdůležitějších problémů se v 2. polovině 70. let a počátkem 80. let stal masový růst nezaměstnanosti, který byl důsledkem nedostatku pracovních míst díky depresivnímu konjunkturálnímu vývoji a strukturálním změnám. Tato situace způsobila zvýšení sociálních nejistot, které v konečné podobě znamenaly nárůst společensky ekonomických a sociálně-psychologických problémů ve vyspělých tržních ekonomikách.

Z hlediska kvalifikace došlo v 70. letech k posunu ve struktuře nezaměstnanosti. I když stále převažovaly mezi nezaměstnanými nekvalifikované a nízkokvalifikované pracovní síly, byl zaznamenán značný nárůst nezaměstnaných se středoškolským vzděláním a vyšší kvalifikací (naopak 50. a 60. léta jsou charakteristická převažující poptávkou po odbornících). Tato situace byla dána nejen strukturálními změnami⁷, ekonomickou krizí (tj. energetickou krizí), ale i vyšší úrovni vzdělanosti především u nové generace pracovních sil.

Omezování veřejných výdajů mělo také za následek snížení poptávky po odbornících. Trh práce nebyl schopen absorbovat všechny nové odborníky, kteří přicházeli ze škol vyzbrojeni novými vědomostmi a dovednostmi. Častá volba místa s nižší kvalifikací se také občas odrážela ve snížené motivaci studovat na vysokých školách.

Na druhé straně se našla řada **nezaměstnaných, kteří se na tuto situaci velmi dobře „adaptovali“ a jí přizpůsobili své „ekonomické“ chování**. Často se zapojili do šedé ekonomiky. Podíl těchto šedých ekonomik na ekonomice oficiální v první polovině 80. let kolísal mezi 10–35 % obyvatel v produktivním věku.⁸ Stát pocíťoval a pocíťuje činnost šedé ekonomiky především daňovými úniky, neboť samotný zaměstnavatel takzvaných „černých duší“ (tj. nezákonné zaměstnávání) nemá žádné zákonné odvody na pojištění, na zdravotní péči, na sociální zabezpečení. Tímto podnikáním v šedé ekonomice jsou také ohroženy i poctivé podniky, které platí daň

⁷ Strukturální změny měly za následek často upadající celá odvětví, zánik tradičních odvětví a vznik nových. To vše potvrdilo úlohu kvalifikace a možnosti jejího pružného doplnění a průběžného vzdělávání. Naštěstí se neopakovala situace ze 30. let, z dob velké hospodářské krize, kdy lidé upadali hromadně do bída, která hraničila s fyzickou smrtí.

⁸ Využití mezer v právních rádech a celé ekonomice je důsledkem nejen nemožnosti mít stálou práci, ale také nezájmu při dlouhodobé nezaměstnanosti, když je uchazeč o práci stále odmítán.

a dávky státu, což zvyšuje jejich náklady v podnikání a může snižovat jejich konkurenceschopnost.

Již v 80. letech se někteří ekonomové zamysleli nad otázkou zkráceného pracovního týdne v souvislosti s nárůstem šedé ekonomiky a různých mimozákonných aktivit, které se často rozšiřují díky zvyšující se nezaměstnanosti a dalším problémům spojeným s them práce.

Složitý a nejednotný vývoj Evropského kontinentu a především Evropské unie vedl k uzavření Maastrichtské dohody v únoru 1992. Ta znamenala značné rozšíření Římských dohod z roku 1957, jak v ekonomické, tak v sociální oblasti, k vyšší integraci západní Evropy. Cílem této dohody byl přechod od jednotného trhu k hospodářské a politické unii na přelomu století. V roce 1993 vznikl na základě dohody z roku 1985 jednotný vnitřní trh mezi jednotlivými státy Evropské unie s cca 350 mil. obyvatel. Důležitým zasedáním z hlediska integračního vývoje Evropy byla i Mezivládní konference členských států Evropské unie, která byla ukončena v červnu 1997 schválením dokumentu na zasedání Evropské rady v Amsterdamu (tzv. Amsterdamská smlouva). Amsterdamská smlouva je vlastně revizí Maastrichtské smlouvy z roku 1992. Amsterdamská smlouva se významně zabývá ekonomicko-sociálními otázkami, hospodářským růstem, snížením nezaměstnanosti, mobilitou pracovních sil, zahraniční a bezpečnostní politikou, společnou měnou (Evropskou měnovou unií), integrací nových států do Unie.

V **Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků**, která byla přijata Evropskou radou v roce 1989 (bez Velké Británie, která se k ní připojila později), byl stanoven evropský model pracovního práva a sociálních vztahů. Mezi tato práva patří především:

- volný pohyb;⁹
- spravedlivá odměna;
- dobré pracovní a životní podmínky;
- právo na odbornou přípravu;
- sociální ochrana;
- právo sdružování a kolektivního vyjednávání;
- zákaz diskriminace pohlaví;
- právo na informace a konzultace ve firmě;
- ochrana zdraví a bezpečnost práce;
- ochrana dětí, starších pracovníků a osob se zdravotním postižením.

Do Amsterodamské smlouvy byla tato Charta zařazena v roce 1997 a je použitelná pro všechny členské země Evropské unie. Další cca 30 pracovněprávních směrnic v Evropské unii sleduje pře-

⁹ Zcela volný pohyb pracovních sil v rámci Evropské unie se ovšem plně netýká České republiky a dalších nových členů Unie (od roku 2004 a 2007), neboť pro ně platí tzv. přechodná období. V praxi to znamená vyříditi si pracovní povolení pro práci v Unii, které se ale nevztahuje na další členy rodiny. Pokud si občan České republiky vyřídí všechna povolení k práci v zemi Evropské unie a získá přístup na trh práce dané země a s tím relativně všechny sociální výhody. Svůj trh od 1. 5. 2004 otevřelo Irsko, Švédsko a Velká Británie, od 1. 5. 2006 Španělsko, Portugalsko, Řecko, Finsko, od 27. 7. 2006 Itálie, od 1. 5. 2007 Nizozemí a od 1. 11. 2007 Lucembursko.

devším boj proti různým typům diskriminace¹⁰, úpravu pracovní doby, ochranu matek s dětmi, ochranu pracovníků při převezech vlastnictví podniku, před hromadným propouštěním, před platební neschopností zaměstnavatele atd.

Ve vyspělých i rozvojových zemích se v 90. letech nacházelo cca 30 % nezaměstnaných a polozaměstnaných pracovních sil, což činí přibližně 1 miliardu obyvatelstva světa. Tato informace vyplývá ze zprávy ILO o světové zaměstnanosti¹¹, která celou situaci mapuje i v rozsáhlých důsledcích daných vysokou mírou nezaměstnanosti.

V zemích OECD (30 zemí), kam patří i Česká republika, byla v roce 2000 průměrná míra nezaměstnanosti 6,2 %, z toho v zemích Evropské unie činila v roce 2000 míra nezaměstnanosti 8,4 %. Na světě bylo v 2. polovině 90. let kolem 2,8 mld. ekonomicky aktivních lidí a z toho bylo cca 120 mil. nezaměstnaných.

Důležitými partnery se pro země OECD stávají ekonomiky zemí BRIC (Brazílie, Rusko, Indie, Čína), které vytváří čtvrtinu světového hrubého domácího produktu.

Problémy trhu práce často v zemích BRIC zastihuje polozaměstnanost, chudoba, vzdělanostní úroveň obyvatelstva, nelegální zaměstnanost, mzdová nerovnost.

V rozvojových zemích je problém se zjišťováním adekvátních údajů o stavu trhu práce. Údaje z této části světa bývají často nepřesné.

V západní Evropě byl sice stále patrný průměrný hospodářský růst 2,5 % za rok (s výchyly v letech 1995 a 1993), ale nezaměstnanost se za posledních 30 let zvýšila (v roce 1975 byla míra nezaměstnanosti 4,2 %). V roce 2000 došlo v zemích Evropské unie ke zlomu, který byl dán celosvětovou konjunkturou a rostoucí konkurenceschopností evropského regionu. Nárůst hrubého domácího produktu v Evropské unii byl 3,3 %. Z toho je vidět, že vývoj nezaměstnanosti, narozdíl od 30. let, již nesleduje cyklický vývoj (vysoká nezaměstnanost byla součástí velkého poklesu produkce), neboť ani oživení a hospodářský růst ekonomik nepřináší přímo pokles nezaměstnanosti.¹²

Nezaměstnanost se začala rozšiřovat do zemí, které se v 80. letech zdály mít stabilní trhy práce, například Švédsko mělo 2% míru nezaměstnanosti v 80. letech a v letech 1993–1995 míra nezaměstnanosti dosahovala až k hranici 9 %. Další velké zvýšení nezaměstnanosti bylo zaznamenáno ve Francii, v Německu a v Itálii (Španělsko se pohybovalo i kolem 20% míry nezaměstnanosti).

¹⁰ Několik opatření zajišťuje v rámci Evropské unie nejen volný pohyb pracovních sil, ale i ochranu proti diskriminaci (pohlaví, vyznání atd.). Na celém území Unie mají mít ženy i muži právo na stejný přístup k pracovním příležitostem, tj. k zaměstnáním, zaškolení, povyšování, k rovnoprávnému zacházení v rámci sociálního zabezpečení i k důchodovému pojištění. Ve státech Unie není v těchto otázkách shoda, neboť i v České republice je rozdíl mezi výplatou mužů a žen 15 %.

¹¹ World Employment 1996/97 – National policies in a global context, International Labour Office, Geneva.

¹² EUROSTAT, 2008.

V Německu v nových východních spolkových zemích dosahovala míra nezaměstnanosti až 21,1 % (únor 1998), což bylo zatím nejvíce od velké hospodářské krize v 30. letech.

Velká Británie, podobně jako USA, dokázala snížit nezaměstnanost pohybující se kolem 5 % míry nezaměstnanosti. Velká Británie použila pro snížení nezaměstnanosti politickou deregulaci, snížila sociální ochranu a vliv odborů. Velké firmy velmi dobře ohodnocují své zaměstnance, zajišťují jim nadstandardní ochranu z hlediska zdravotní péče a sociálního zabezpečení. Naopak malé firmy často nemají díky své „pružnosti“ (vysoká flexibilita pracovních sil) ani penzijní plány atd. Tento pokles nezaměstnanosti vedl i ke snížení kvality pracovních míst a k nárůstu sociálně-ekonomických rozdílů ve společnosti.

V Evropské unii byla v prosinci 2007 míra nezaměstnanosti 6,8 % (v 12/2006 byla 7,6 %). V zemích eurozóny byla ve stejném období míra nezaměstnanosti 7,2 % (v 12/2006 byla 7,8 %)¹³. V mnohých **postkomunistických zemích, tedy i v nově přistoupivších do Evropské unie, nezaměstnanost převyšovala a stále někde převyšuje 10 %** (Polsko, Slovensko). Míra nezaměstnanosti se většinou v těchto zemích stabilizuje.

V současnosti se také často hledí na **nezaměstnanost jako na nutný produkt tržních sil** a často se nedoceňuje závažnost faktu růstu domácího produktu díky technologiím a obchodu bez podstatného a zásadního růstu pracovních příležitostí, tedy možnosti příjmů domácností.¹⁴ Nastala řada změn na trhu práce, které mají mimo jiné svá východiska v ekonomické situaci 70. a 80. let a následně změně společenského a ekonomického klimatu na začátku 90. let 20. století.

Na tvorbu pracovních míst má vliv i cena práce (včetně mezd a sociálních dávek). Evropské náklady na pracovní sílu jsou vyšší než je tomu v USA a v Japonsku. Více než polovinu celkových pracovních nákladů tvoří často nepeněžní výdaje na sociální dávky. Tento sociální systém zabezpečuje relativní sociální smír a zabraňuje rozšíření masové chudoby, ale na druhé straně brání tvorbě nových pracovních míst.

Naopak Jean Boissonnat¹⁵ zdůrazňuje fakt, že ekonomický růst dnes vytváří, narozdíl od poválečné restrukturalizace, více pracovních příležitostí, ale přesto to na snížení nezaměstnanosti nemá příliš velký vliv. Rozpor je dán změnou charakteru trhu práce. Změny na trhu práce jsou často tak rychlé, že člověk na ně nestačí dost pružně reagovat. Například po druhé světové válce tvořily dvě třetiny pracovních sil Francie dělníci, dnes je to jen jedna třetina a postupně se bude i tento počet snižovat díky novým technologiím a charakteru práce. Dříve lidé v dělnických povoláních, zjednodušeně řečeno, pracovali tak, aby na sebe jednotlivé operace navazovaly, dnes se vyžaduje mimo manuální práce i schopnost komunikovat, umět se přizpůsobit a často mít i základní dovednosti pro práci na počítači.

Změnil se také přístup k práci. Lidé nejsou ochotni přijímat jakékoliv zaměstnání za jakýchkoliv podmínek, chtějí sami ovlivňovat volbu povolání. Tato situace je dána rostoucí životní úrovní.

¹³ EUROSTAT, 2008.

¹⁴ Samuelson, P. A., Nordhaus, W. D.: Economics. 14. ed., New York, McGraw-Hill 1992.

¹⁵ Předseda pracovní skupiny „Otázky zaměstnání a práce v roce 2015“ při francouzské plánovací komisi a člen komise francouzské národní banky pro měnovou politiku.

Délka nezaměstnanosti se začíná prodlužovat (cca 50 % nezaměstnaných v Evropské unii je dlouhodobě bez práce), což znamená často adaptaci nejen na dávky a možnosti sociálního státu. V důsledku to ale znamená ztrátu kvalifikace a znalostí. Zaměstnat dlouhodobě nezaměstnaného tak může být riskantní z důvodu jeho reálných dovedností, které nebyly díky nezaměstnanosti zdokonalovány. Je to určitý „začarovaný“ kruh, který vrhá lidi do dlouhodobé nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost v současnosti **na evropském trhu práce způsobuje určité závažné problémy**. Jedná se především o:

- past nezaměstnanosti – kdy dlouhodobě nezaměstnaní jsou v nevýhodě na trhu práce díky ztrátě odbornosti, vzdělání, pracovních návyků; na druhé straně může snížit jejich motivaci pracovat i vysoká výše podpor v nezaměstnanosti;
- past chudoby – podpory a dávky v nezaměstnanosti jsou dané, ale daňový systém může někdy negativně ovlivnit lidi z nízké příjmových kategorií tím, že minimální navýšení mzdy znamená ztrátu v pobírání dávek; to nezvyšuje motivaci k práci a naopak vede k životu na hranici sociální únosnosti;
- sociální vyloučení – týká se lidí, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, nedosahují určitých příjmů, bývají touto situací frustrováni a jsou často vytlačeni na okraj společnosti.

V Evropské unii je vyšší **podpora v nezaměstnanosti** než v USA. Podpora v nezaměstnanosti se v evropském regionu začala snižovat, ale stále je velmi složitý tento stav měnit. Její současný stav je dán vývojem životní úrovně a délka vyplácení souvisí opět se zachováním sociálního smíru. Jde o to, více motivovat nezaměstnané, aby se pro ně hmotná podpora nestala negativní motivací v hledání práce. To má vliv na všechny účastníky trhu práce.

V zemích **OECD** se provádí řada **analýz strategie programu zaměstnanosti** (tj. určitého způsobu řešení nezaměstnanosti za pomoci služeb zaměstnanosti a aktivity nezaměstnaných), což by mělo vést k efektivnějšímu využití těchto programů.

Základní poslání programu zaměstnanosti je možno rozdělit do několika skupin:

- aktivizovat nezaměstnané při hledání práce – pravidelný kontakt s pověřenými úředníky a institucemi trhu práce, odkazy na pracovní místa, vyhodnocení snahy najít si práci;
- vytváření pracovních příležitostí, což snižuje závislost nezaměstnaných na systému podpor a dávek a zároveň ovlivňuje chování nezaměstnaných tak, aby měli motivaci vrátit se na trh práce;
- funkce překlenovací, která má své opodstatnění v období převahy nabídky nad poptávkou pracovních sil a kdy účast v programu zaměstnanosti může plnit i úlohu rekvalifikace.

Strategie programu zaměstnanosti se sice dají rozdělit na určité typy, ale nelze striktně tvrdit, že nepůsobí v určité vzájemné kombinaci. Právě možnost vzájemného doplnění a kombinace může v závěru zvyšovat úspěšnost aktivní politiky zaměstnanosti, tedy smysluplné zapojení uchazečů o zaměstnání do pracovního procesu.

V OECD se většinou požaduje, aby se uchazeči o zaměstnání zaregistrovali a pravidelně se hlásili, zda jsou ještě nezaměstnaní, jak jsou úspěšní ve hledání pracovního místa. Poradci na trhu práce by měli vést s uchazeči pohovor a snažit se najít takovou strategii řešení, která by byla nejúčinnější. Strategie může být například aktivační, překlenovací a úsporná.

Aktivační strategie poskytuje velký počet různých programů zaměstnanosti, ale účast (obvykle povinná) v nich nemusí mít vliv na další nárok na podporu v nezaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti může být stejná i nižší či vyšší. Neefektivní se tato strategie jeví tehdy, pokud je systém podpor příliš velkorysý, lidé se zcela mechanicky zapojují do programů zaměstnanosti, bez posouzení celkové situace na trhu práce (např. Švýcarsko) a systém služeb zaměstnanosti není dostatečně flexibilní ke změnám na trhu práce.

Překlenovací strategie programu zaměstnanosti měla svůj význam především do konce 80. let, kdy pomáhala pomocí kompenzačních programů překlenout nedostatečnou poptávku po pracovních silách na trhu práce. Od konce 80. let se začala nezaměstnanost zvyšovat často bez závislosti na vývoji hospodářství. Programy začaly vstřebávat vysoké počty účastníků, což je z dlouhodobého pohledu velmi nákladné (silně heterogenní skupiny lze velmi těžko sladit v programech zaměstnanosti). Programy silně zatížily veřejné výdaje, začaly se zvyšovat požadavky na mzdy. Tyto programy neměly ani jednoznačný efekt na chování uchazečů o zaměstnání v státním systému (uchazeči to často viděli jako možnost určitého výdělků bez reálné představy návratu na trh práce). Tato strategie má své opodstatnění v zemích, kde masově roste nezaměstnanost, jako je například Švédsko, Finsko, Německo. Ale tato strategie může být použita pouze v časově omezené době, která překlene období stagnace a povede k hospodářskému růstu.

Úspornou strategii lze použít v případě krátkodobé nezaměstnanosti, kdy podpory v nezaměstnanosti jsou nízké, ale existuje pružné zprostředkování práce a rychlá možnost zpětného začlenění na trhu práce. Velká Británie a Japonsko se drží této strategie, ale podíl jejich dlouhodobé nezaměstnanosti je nemalý, z čehož vyplývá, že úsporné chování nelze využívat vždy, ale je třeba zvážit jaké intervence by měly být dány v případě dlouhodobé nezaměstnanosti.

Problémem u programů zaměstnanosti se mimo jiné jeví takzvaný **kolotočový efekt**, který v praxi znamená, že dlouhodobě nezaměstnaní se pohybují v jakémsi kruhu časově omezených programů zaměstnanosti, které jim umožňují znovuzískání dávek a podpor v nezaměstnanosti. Tyto naučené vzorce chování nemají dlouhodobý ekonomický efekt, protože jedinci si podvědomě (ale i vědomě) zakódují určité závislosti na státním systému podpor.¹⁶ Sice byly částečně sníženy sociální dávky, ale pod vlivem rozpočtových problémů nikoliv z důvodů zvýšení motivace k práci u nezaměstnaných.

Pro vyšší účinnost programů zaměstnanosti by mělo být lépe specifikováno, kdo se jakého programu bude povinně účastnit, v jaké výši a po jakou dobu bude pobírat podporu v nezaměstnanosti

¹⁶ Podobně jednají např. ženy, které se rozhodnou jít na mateřskou dovolenou. Je pro ně snazší se na nějakou krátkou dobu zaměstnat, aby získaly vyšší příspěvek v mateřství, či si nechat psát fiktivně vyšší mzdu od zaměstnavatele, vždyť stát to zaplatí.

a další dávky.¹⁷ S **rizikovými skupinami** (tj. mladiství, handicapovaní, ženy s dětmi atd.) by se mělo pracovat jiným způsobem, než se standardní skupinou uchazečů, neboť rizikové skupiny daleko snadněji spadnou do „kolotoče programů“ bez efektivního trvalého zařazení na trhu práce. Programy je třeba přizpůsobit potřebám trhu práce a uchazečům o práci, což by se mělo týkat obsahu, časového rozsahu programu, ale i možnosti aktivně hledat práci ze strany účastníků programu. Na druhé straně by měl být jasný sankční mechanismus při nespolupráci uchazečů o zaměstnání s úřadem práce.

Od 70. let stoupající nezaměstnanost v Evropské unii má několik závažných příčin, které se začaly od 90. let postupně řešit. Patří mezi ně například:

- země Evropské unie zprvu příliš neobstály v konkurenci s ostatními světovými hospodářskými centry, jako je Japonsko a USA v odvětvích s vyšší technologickou úrovní;
- ropné šoky v 70. a 80. letech;
- velké regionální rozdíly v nezaměstnanosti mezi jednotlivými zeměmi Evropské unie a mezi jednotlivými regiony členských států;
- nevhodná makroekonomická politika, která nevedla k tvorbě nových pracovních míst;
- nedostatečná adaptace na změny struktury ekonomik zemí Evropské unie;
- nízké investice do vzdělání a rekvalifikací;
- vstup nových zemí do Evropské unie;
- rozdíly mezi „starými a novými“ členy Evropské unie;
- změna charakteru nezaměstnanosti na strukturální;
- vysoký podíl dlouhodobé nezaměstnanosti;
- vysoký podíl nezaměstnanosti mládeže – nezaměstnanost u mládeže je velmi nebezpečnou, neboť mimo jiné může silně deformovat osobnost na začátku pracovní kariéry;¹⁸
- snížení míry zapojení starších pracovníků v pracovním procesu – nezaměstnanost věkové skupiny od 50 let výše vede především k pocitům zbytečnosti a ztrátě sebevědomí a následnému snížení dovedností atd.;
- zvyšující se zapojení žen na trhu práce a s tím související zvyšující se nezaměstnanost u žen;
- nízká úroveň vnitřní migrace pracovních sil a přechodná omezení migrace pracovních sil z nových zemí Evropské unie;
- zvyšující se vnější migrace.

Zvyšující se nezaměstnanost, díky strukturálním změnám, často zcela vytlačuje člověka z pracovního zapojení, neboť je nahrazována vysoce vyspělými technologiemi. Logicky pak nastává situace, že není možné takto vyčleněnou pracovní sílu přestrukturovat do jiného odvětví. Z těchto důvodů

¹⁷ Výše podpory v nezaměstnanosti, může být i velkou motivační brzdou v hledání nového pracovního místa, stejně tak není vhodné „vychovávat“ zaměstnavatele v tom duchu, že nový zaměstnanec, pokud bude uchazečem úřadu práce, bude automaticky znamenat určitý hmotný příspěvek pro zaměstnavatele.

¹⁸ Počet mladých lidí, kteří vstupují na trh práce, zatím převyšuje počet lidí odcházejících do důchodu. Demografická křivka evropské populace se do budoucna začne měnit a poměr se může i obrátit.

je třeba více propojit jak regionální, tak i mezinárodní trhy, aby bylo možné využít pracovní sílu právě tam, kde je po ní poptávka. Tyto systémové změny by se měly dotknout i meziregionální situace v České republice.

Oblast **zaměstnanosti** je od roku 1993 zařazena mezi **prioritní problémy Evropské unie**. Od konce 90. let se ve všech unijních zemích vypracovávají různé akční plány zaměstnanosti, hlavní směry zaměstnanosti¹⁹, které by měly zajistit větší pružnost pracovního trhu v Evropské unii²⁰. Ta je daná některými důležitými pracovněprávními ustanoveními, která umožňují nezaměstnaným právo hledat si práci ve všech členských zemích Unie, a to po dobu potřebnou. Tato doba je určena jednotlivými státy a trvá v rozmezí od 3 měsíců do půl roku. Nezaměstnaný může zůstat v jiné zemi i delší dobu, pokud dokáže, že si opravdu v dané zemi hledá práci a ne, že je zde z důvodu zapojení se do šedé ekonomiky. Nezaměstnaní mají právo pobírat podporu v nezaměstnanosti v zemi 3 měsíce tam, kde si hledají práci bez ohledu na to, zda je to jejich země původu či nikoliv. Pomoc musí být pro všechny zaměstnance ze všech států Unie v celé Unii stejná. Poradci pro nezaměstnané pracují v rámci celé Evropské unie v systému EURES. České úřady práce se staly po vstupu České republiky do Evropské unie také součástí sítě EURES, která napomáhá v mezinárodní mobilitě pracovních sil.

V Polsku zaznamenali zajímavý jev – takzvanou nezaměstnaneckou turistiku²¹, které nejvíce využívají nezaměstnaní Rakušané, Irové a Skandinávci. Cizinci z Evropské unie (nahlášení v zemi původu na úřadu práce), kteří se přihlásí v Polsku k pobytu, mohou na základě transferu sociálních dávek během hledání práce v jiném členském státu pobírat podporu v nezaměstnanosti ze své vlasti prostřednictvím polských úřadů práce (dávka jim může být převedena do 3 měsíců, pak se přestane vyplácet). Je jim také nabídnuta nabídka volných pracovních míst. Podpory z původních zemí Evropské unie cca 30 000 Kč, naopak průměrný polský plat je necelých 21 000 Kč. Cizinci si tak opravdu více „užijí svou podporu“.

Základními prvky **Evropské strategie zaměstnanosti** je:

- dosažení plné zaměstnanosti – například zvýšit zaměstnanost žen, mládeže a starších pracovníků;
- zvýšení produktivity práce a kvality zaměstnání – jedna z důležitých podmínek udržitelného hospodářského růstu;
- boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení – je nutný jak na národní, tak regionální a místní úrovni, a to ve všech sférách, které mají co do činění se sociálním vývojem společnosti a mohou ho nějak ovlivnit; patří sem rovný přístup k zaměstnání pro všechny, prevence rizika sociálního vyloučení, pomoc rizikovým skupinám atd.

¹⁹ V České republice má tyto otázky na starosti zpracování Národního akčního plánu zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Posledním zveřejněným dokumentem na základě EU byly Hlavní směry zaměstnanosti na léta 2005–2008.

²⁰ Legislativa České republiky je v souladu s unijními zákonnými opatřeními.

²¹ EUROSOP, 5/2007.

Sociální zabezpečení a jeho systém je vždy cestou k sociálnímu smíru i boji. Země Unie usilují o smír, a tak se snaží, aby tento systém fungoval, aby byl modernizován. Evropská unie usiluje o **sjednocení systémů sociálního zabezpečení**²² v jednotlivých zemích, ale nikoliv ve smyslu unifikace těchto systémů.

Sociální zabezpečení je poskytováno ve všech členských zemích všem zaměstnancům bez výjimky, a to i těm kteří, pocházejí z jiné země. Pokud na základě právních předpisů některých členských zemí jsou poskytovány tyto ještě další výhody vlastním občanům, pak musí být poskytnuty i občanům z jiných zemí Evropské unie, pokud jsou zaměstnanci v dané zemi.

Přes všechna tato opatření k aktivaci trhů práce vyspělých ekonomik je zřejmý určitý **nedostatek pracovních sil na některá pracovní místa**. Struktura nabídky pracovní síly neodpovídá poptávce po ní a řadu pracovních míst nelze obsadit z vlastních zdrojů pracovních sil. Přitom se nejedná jen o nekvalifikované práce. Jde především o velmi specifická pracovní místa, kde je nutná určitá vyšší kvalifikace. V současnosti existují programy, které napomáhají lidem ze třetích zemí vstoupit snadněji na trh vyspělé ekonomiky. Jednou z důležitých vstupních deviz je kvalitní vyšší vzdělání.

V České republice od července 2003 funguje pilotní projekt „**Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků**“²³, jehož cílem je přivést do České republiky zahraniční odborníky, kteří zde chtějí pracovat a zároveň zde chtějí žít se svými rodinami. Projekt se snaží najít vazby mezi českými zaměstnavateli a kvalifikovanou zahraniční pracovní silou. Pokud zahraniční odborníci splní všechny podmínky dané projekty, mohou požádat o trvalý pobyt v České republice již po 2,5 letech. Jedná se o **občany** Běloruska, Bosny a Hercegoviny, Černé Hory, Chorvatska, Indie, Kanady, Kazachstánu, Makedonie, Moldavska, Ruské federace, Srbska, Ukrajiny, o **absolventy českých vysokých škol** ze všech států světa (s určitými výjimkami), kteří ukončili studium v roce 1995 nebo později, **absolventy českých středních škol** ze všech států světa, kteří ukončili studium v roce 2000 nebo později. Zahraniční zájemci musí mít minimálně střední vzdělání s maturitou a musí samostatně získat legální zaměstnání v České republice.

Oblast zaměstnanosti je posílena také společnými normami na úrovni Evropské unie, které se týkají **ochrany zdraví pracovníků při práci a bezpečnosti práce**. Jedná se o ochranu pracovníků, kteří pracují v rizikových pracovních prostředích s chemikáliemi, s karcinogeny, s azbestem, s hlukem atd. Pro určitá konkrétní pracovní prostředí (např. těžba nerostných surovin) a pro určité kategorie pracovníků (např. těhotné a kojící ženy) se uplatňují jasně definovaná pravidla.

Bezpečnost práce úzce souvisí s **ochranou práv pracovníků v Unii**, která je daná společnými normami z roku 1993, například maximální týdenní pracovní dobou. Podle Směrnice z roku 1993 má pracující z Evropské unie právo na každodenní odpočinek v délce 11 hodin a také na přestávky v práci. Týdenní pracovní doba může být maximálně 48 hodin a dovolená na zotavenou musí být v rámci jednoho kalendářního roku alespoň po dobu 4 týdnů. Pracovat v noci se smí pouze 8 hodin za jeden den (24 hodin).

²² Systém sociálního zabezpečení zahrnuje ochranu zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity, stáří, pracovních úrazů, nemocí z povolání, nezaměstnanosti, dále dávky v mateřství, rodinné přídatky a vdovské důchody.

²³ Projekt realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Na projektu rovněž spolupracují Ministerstvo zahraničních věcí ČR a Ministerstvo vnitra ČR.

1.3 VIZE MODERNÍHO KONKURENCESCHOPNÉHO SPOLEČENSKO-HOSPODÁŘSKÉHO CELKU

Moderní konkurenceschopné centrum, za které se západní Evropa po druhé světové válce považovala, začalo ke konci 20. století výrazně zaostávat za USA a asijskými ekonomikami, které se dravě hnaly a ženou dopředu. Představitelé Evropské unie (tj. 15 původních států) si byli již na konci 90. let 20. století vědomi **problematického hospodářského a sociálního vývoje** na evropském kontinentě. Na základě doporučení a mnoha jednání přijala Evropská rada²⁴ v březnu roku 2000 na zasedání v portugalském Lisabonu dokument, na jehož základě by se do roku 2010 měla Evropská unie změnit v nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomiku světa.

Nejdůležitějšími cíli **Lisabonské strategie** jsou:

- snaha o dosažení plné zaměstnanosti a vysoké kvality pracovních míst;
- konkurenceschopnost ekonomiky Evropské unie založená na znalostech;
- modernější sociální model;²⁵
- odpovídající ochrana životního prostředí.²⁶

Lisabonská strategie by měla prakticky pozitivně ovlivnit každodenní život občanů Evropské unie, což je i předpokladem pro zpětnou podporu občanů Unie ke všem probíhajícím změnám. Rada oblastí by se měla **zmodernizovat**:

- rychlý přístup na internet – v roce 2005 bylo připojeno na internet kolem 48 % domácností občanů Evropské unie;²⁷
- bezpečnější a přístupnější doprava – týká se například bezpečnosti dopravy; upřednostňování ekologicky šetrnějších způsobů dopravy; budování transevropských sítí či liberalizace železniční dopravy atd;
- rozvoj služeb – jde především o odstranění překážek na trhu služeb a dokončení jednotného trhu služeb;
- rovné příležitosti pro všechny – Evropská unie zakazuje jakoukoliv diskriminaci v zaměstnání (rasa, sexuální orientace, víra atd.); všichni občané Evropské unie by měli mít přístup k sociální ochraně, zdravotní péči, bydlení, vzdělání a dalším veřejným službám;

Rok 2007 byl vyhlášen Evropským rokem rovných příležitostí pro všechny.

²⁴ Evropská rada sdružuje představitele států nebo vlád členských států Evropské unie a předsedu Evropské komise. Její zasedání se obvykle koná čtyřikrát do roka.

²⁵ Na summitu Evropské unie v prosinci roku 2000 byla ve francouzském Nice doladěna a rozvinuta sociální oblast přijetí Evropské sociální charty. Potřeba modernizace evropského sociálního systému byla potvrzena jako nutná záležitost zemí Evropské unie na zasedání Evropské rady ve Švédsku, ve Stockholmu v březnu roku 2001.

²⁶ Lisabonská strategie byla v červnu roku 2001 ve švédském Göteborgu rozšířena po oblast životního prostředí schválením koncepce udržitelného vývoje.

²⁷ EUROSTAT, 2005.

- kvalitní zdravotní péče – klade důraz na zajištění dostupné a kvalitní zdravotní péče po celé Evropské unii; zavedení Evropských karet zdravotního pojištění atd.;
- možnost výběru dodavatele na trhu energií – výsledkem by měla být nejen větší konkurence, ale i kvalitnější služby.

Mezi vysoce kladené priority Lisabonského procesu Evropské unie patří **vzdělávání a odborná příprava** na život ve společnosti, která by měla být založena na znalostech. Taková příprava odborníků by měla vést i k vyšší zaměstnanosti. To předpokládá, aby všichni občané měli možnost a přístup ke vzdělání v průběhu celého života, a to tak, aby si člověk mohl na základě své dosažené úrovně vzdělání a také věku (nutné z hlediska způsobu osvojování dalších poznatků) rozvíjet a obnovovat své vědomosti a dovednosti. V rámci vzdělávání je také důležitá **mobilita studentů**²⁸ (zdokonalují si své vědomosti pro lepší umístění na trhu práce) a učitelů.

V roce 1999 byla podepsána téměř 30 evropskými státy takzvaná Boloňská deklarace, tedy program, který se stal akčním plánem rozvoje vysokého školství v Evropě do roku 2010. Evropské země tímto krokem rozhodly vytvořit evropský vzdělávací systém, který je charakteristický především přijetím tří srovnatelných stupňů vysokoškolského vzdělávání – bakalářského, magisterského a doktorského, a také kreditním systémem hodnocení, což napomáhá studentské mobilitě.

Usnadnění přístupu k **informacím** v současnosti podporují především informační a komunikační technologie, což by mělo vést k zavedení internetu do všech typů škol, vytváření elektronických učebních pomůcek, což ovšem na druhé straně předpokládá přístup všech žáků a studentů k takové formě výuky nejen v rámci povinného vyučování, ale i mimo něj²⁹.

Na podzim 2004 vznikl z iniciativy Francie a za spolupráce Německa a Španělska **Pakt mládeže a podpora aktivního občanství**, který podporuje vzdělávání a zaměstnávání mladých lidí. Německo poté vystoupilo s další iniciativou, a to podpořit starší zaměstnance jak v procesu vzdělávání, tak v procesu zaměstnávání.

Nelze opomenout jazykovou **kommunikaci v Evropské unii**, kde se od 1. května 2004 používá 20 oficiálních jazyků. Pro lepší uplatnění na trhu práce, navazování sociálních a pracovních vztahů je dobré znát ještě dva cizí jazyky vedle svého mateřského jazyka.

V rámci Lisabonské strategie Evropské unie je zdůrazněna potřeba **snížit míru nezaměstnanosti** v souladu s principy Evropské strategie zaměstnanosti. Pro dosažení rovnováhy na trhu práce Evropské unie je zapotřebí podpora hospodářského růstu, konkurenceschopnosti a vytváření nových pracovních míst (viz kapitolu 1.2).

²⁸ V rámci mobility vysokoškolských studentů po Evropské unii přecházejí postupně vysoké školy a univerzity na systém evropských kreditů (to platí i o České republice).

²⁹ Děti se seznamují s počítačem pomocí edukativních programů již v předškolním věku a řada mateřských škol a obdobných zařízení pro děti od 3 let používá v rámci svého výukového a herního programu k dispozici výpočetní techniku.