

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
FILOZOFICKÁ FAKULTA
ÚSTAV ČESKO-NĚMECKÝCH AREÁLOVÝCH STUDIÍ A GERMANISTIKY

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR A NĚMECKU

Vedoucí práce: Ing. Tomáš Volek, Ph.D.

Autor práce: Jana Smetanová

Studijní obor: Evropská teritoriální studia – ČR a německy mluvící země

Ročník: 3.

2014

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně, pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledky obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

České Budějovice 9. května 2014

.....
Jana Smetanová

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Ing. Tomáši Volkovi, Ph.D. za odbornou pomoc a rady, které mi věnoval při jejím zpracování.

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá aktivní politikou zaměstnanosti v České republice a Německu, vymezuje hlavní odlišnosti mezi jednotlivými nástroji používanými v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v obou zemích. Teoretická část rozebírá základní pojmy z oblasti trhu práce, nezaměstnanosti a také politiky zaměstnanosti. Druhá část popisuje hodnoty ekonomických ukazatelů naměřené na trhu práce v obou zemích. Dále se práce věnuje analýze aktivní politiky zaměstnanosti. V poslední části je provedena komparace aktivní politiky zaměstnanosti aplikované v České republice a Německu.

Klíčová slova: trh práce; nezaměstnanost; míra nezaměstnanosti; aktivní politika zaměstnanosti; nástroje politiky zaměstnanosti.

ANOTATION

This bachelor thesis focuses on active employment policy in Czech Republic and Germany and defines the main differences between instruments applied in active employment policy in both of countries. The theoretical part discusses the basic concepts related to the labour market, unemployment and employment policy as well. The second part describes values of economical indicators on the labour market in both of countries. Furthermore, the thesis also focuses on the analysis of active employment policy. The last part of thesis draws the comparison of active employment policy applied in Czech Republic and Germany.

Keywords: labour market; unemployment; rate of unemployment; active employment policy; instruments of active employment policy.

OBSAH

ÚVOD.....	7
1. TRH PRÁCE.....	9
1.1 Nabídka práce.....	9
1.2 Poptávka po práci.....	11
1.3 Rovnováha na trhu práce.....	12
2. NEZAMĚSTNANOST	14
2.1 Měření nezaměstnanosti.....	16
2.2 Typy nezaměstnanosti.....	17
2.2.1 Frikční nezaměstnanost	17
2.2.2 Strukturální nezaměstnanost.....	18
2.2.3 Cyklická nezaměstnanost	18
2.2.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	19
2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	19
2.4 Dopady nezaměstnanosti.....	19
2.4.1 Ekonomické dopady	20
2.4.2 Sociální dopady	20
2.4.3 Psychické dopady	21
3. CESTY SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	23
3.1 Politika zaměstnanosti.....	23
3.1.1 Pasivní politika zaměstnanosti	25
3.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti	26
4. TRH PRÁCE V ČR A NĚMECKU.....	29
4.1 Míra ekonomické aktivity	29
4.1.1 Míra ekonomické aktivity obyvatelstva v ČR.....	30
4.1.2 Míra ekonomické aktivity obyvatelstva v Německu	31

4.1.3	Srovnání míry ekonomické aktivity obyvatelstva ČR a Německa	31
5.	ZAMĚSTNANOST A NEZAMĚSTNANOST V ČR A NĚMECKU	32
5.1	Míra nezaměstnanosti.....	32
5.2	Míra zaměstnanosti	35
6.	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR	37
6.1	Rekvalifikace.....	37
6.2	Investiční pobídky	39
6.3	Veřejně prospěšné práce	39
6.4	Společensky účelná pracovní místa	40
6.5	Příspěvek na zapracování	40
6.6	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	40
6.7	Opatření APZ na podporu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením ..	41
6.8	Připravovaná opatření v rámci APZ ČR	41
7.	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V NĚMECKU	43
7.1	Poradenství a zprostředkování zaměstnání	44
7.2	Podpora dalšího profesního vzdělávání	45
7.3	Podpory související se zaměstnáním.....	47
7.4	Opatření na podporu zaměstnání.....	48
7.5	Ostatní prostředky aktivní politiky trhu práce	49
8.	KOMPARACE APZ V ČR A NĚMECKU	50
	ZÁVĚR	53
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ	56
	PŘEHLED OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	61

ÚVOD

Velký ekonomický a sociální problém, se kterým se v současné době stále častěji potýkáme, je rostoucí nezaměstnanost. Jedná se o socioekonomický jev, jehož vývojem a hodnotou se zabývá celá ekonomika, tedy domácnosti, firmy a vláda, respektive i politická reprezentace dané země. Nezaměstnanost si žádá tolik pozornosti hlavně proto, že způsobuje velké ztráty nejen v ekonomice, ale vede i ke zhoršování fyzického a psychického stavu člověka.

Existuje již mnoho teorií a přístupů, jak ovlivňovat trh práce a bojovat s nezaměstnaností. Jednu z těchto cest představuje aktivní politika zaměstnanosti, která je také oblastí, na níž se soustřeďuje pozornost politiků, vlád a vůbec celé společnosti. Jejím cílem není jen hmotná podpora nezaměstnaných, nýbrž jejich "aktivizace". Pod tímto výrazem si můžeme představit například aktivní podporu prostřednictvím vytvářením nových pracovních příležitostí, zajišťování větší šance na získání pracovní pozice díky rozšířené kvalifikaci aj.

Aktivní politika zaměstnanosti ovlivňuje širokou skupinu lidí, přesto největší úsilí je investováno do podpory skupin, které představují nejhůře umístitelné osoby na pracovním trhu, jedná se o mladistvé, starší 50 let, rodiče po mateřské dovolené, osoby s neukončeným vzděláním nebo osoby zdravotně postižené. Zmíněná struktura lidí totiž výrazně přispívá ke zvyšování celkové míry nezaměstnanosti dané země.

Hlavním cílem bakalářské práce je zmapovat a porovnat aktivní politiku zaměstnanosti aplikovanou v České republice a Německu (Spolková republika Německo) a vymezit hlavní odlišnosti mezi jednotlivými zeměmi. První část práce bude zaměřena na teoretické poznatky a vymezení základních pojmů v oblasti trhu práce a státní politiky zaměstnanosti. Kapitoly objasní výrazy jako je nabídka, poptávka po práci, nezaměstnanost, pasivní či aktivní politika zaměstnanosti. Praktická část popíše hodnoty naměřené na trzích práce ve zkoumaných zemích, např. míru ekonomické aktivity, míru nezaměstnanosti apod. Dále se zaměřím na aktivní politiku zaměstnanosti v obou zemích a její jednotlivé nástroje.

Citované zdroje budou tištěné i elektronické povahy. Veškeré informace uvedené v teoretické části budou vycházet z odborné a vědecké literatury. Hlavní data potřebná pro praktickou část bakalářské práce budou čerpána hlavně ze statistického

úřadu České republiky a z evropského statistického úřadu. V kapitole věnované aktivní politice zaměstnanosti České republiky budou informace získávány hlavně z oficiálních stránek Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, popřípadě z doplňující odborné literatury. Při popisu aktivní politiky zaměstnanosti v Německu budou využity především cizojazyčné podklady, zejména statistické ročenky a přehledy Spolkové agentury práce Německa.

V teoretické části předkládané práce bude využita deskriptivní, tzv. popisná metoda. Praktická část bude vycházet z komparace, tzv. srovnávací metody, jelikož zde budu porovnávat celkovou koncepci a používané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti aplikované v České republice a Německu.

1. TRH PRÁCE

Práci můžeme charakterizovat jako jeden z velmi důležitých výrobních činitelů, bez kterého by řada dalších faktorů nebyla schopna fungovat, nebo by spíše vůbec neexistovala. Tuto skutečnost věrně vystihl W. Petty (1623 - 1687) ve svém výroku, že *"práce je otcem bohatství a příroda je jeho matkou."* Je třeba si uvědomit, že práce není jen pouhý abstraktní pojem. Jejím nositelem je lidská bytost se svými fyzickými a duševními vlastnostmi.

Trh práce je místo, kde se střetává poptávka po práci s nabídkou práce.¹ To znamená, že na trhu práce lidé nabízejí své schopnosti, dovednosti a znalosti, které jsou žádoucí k výkonu pracovní činnosti a firmy zde poptávají určitou pracovní sílu.

Z hlediska tržního mechanismu trh práce řeší dva alokační problémy:

1. Firmy, jež na trhu práce poptávají pracovní síly, zde také musí požadovanou strukturu zaměstnanců získat. Zjednodušeně lze říci, že ekonomicky aktivní obyvatelstvo je přiřazeno k určitým pracovním činnostem podle jejich pracovního potenciálu a je rozmístěno tam, kde je jejich výkon potřebný.
2. Pracovním silám je zde, podle jejich celkového výkonu, poskytován peněžní příjem.²

1.1 Nabídka práce

Pojmem nabídka práce rozumíme nabídku pracovní činnosti firmám, která představuje rozhodování člověka, zda bude pracovat či ne. Volí zde mezi časem, který použije k práci, anebo k jiným aktivitám, které provozuje ve svém volném, nepracovním čase. Lidé tedy svým rozhodováním ovlivňují množství nabízené pracovní činnosti na trhu práce.

Na volný čas nahlížíme jako na zvláštní statek, protože přináší člověku uspokojení, je vzácný a můžeme také říci, že není zadarmo (zde se také hodí použít i

¹ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, xxii, s. 270.

² VLČEK, Josef a kol. *Ekonomie a ekonomika*. Praha: ASPI Publishing, 2003, s. 219.

známé rčení "Time is Money"). Člověk tedy rozhoduje mezi dvěma statky, které mu přinášejí užitek, mezi důchodem (mzdou), nebo-li statky, které by si za mzdu mohl koupit, a volným časem (zvláštním statkem).

Při tomto rozhodování se lidé orientují podle ceny všech statků, kam můžeme také zařadit cenu volného času, tedy cenu toho, čeho se člověk vzdá, pokud se rozhodne pro odpočinek. Z toho vyplývá, že mzda je cenou volného času.

Průběh nabídky práce ovlivňují dva protisměrně působící účinky, které se objevují při růstu mzdy, a to substituční a důchodový efekt.

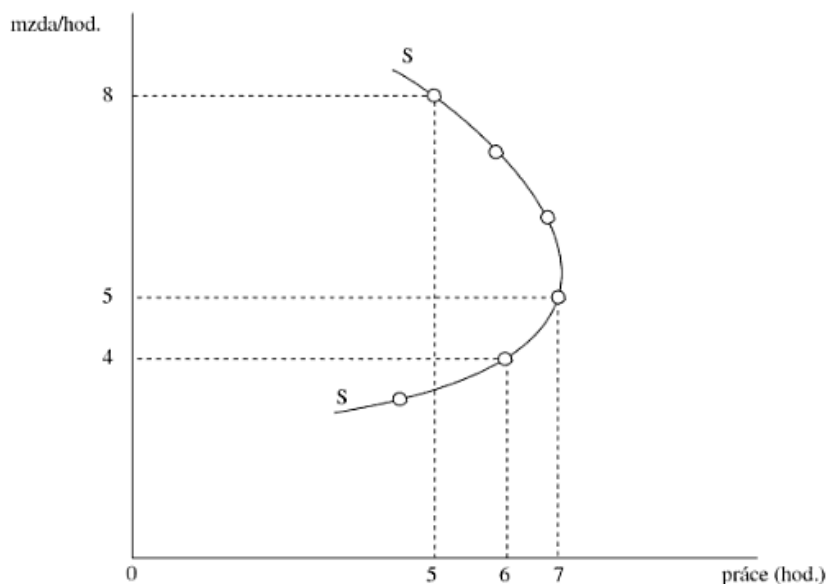
O substitučním efektu mluvíme tehdy, pokud roste důchod. Jestliže se mzda zvýší, volný čas se stává dražším. Vyšší mzda tlumí zájem člověka o volný čas a motivuje ho k tomu, aby nabízel více práce.

Opačný efekt nazýváme důchodovým. Předpokládá se, že pokud člověk dostává vyšší důchod, má také větší poptávku po nejrůznějších statcích, k nimž řadíme i volný čas. Tento efekt tedy podněcuje pracovníky ke snižování množství nabízené práce.³

Výsledný stav vzájemného působení výše zmíněných dvou efektů je znázorněn na obrázku č. 1.

Obrázek č. 1

Křivka nabídky práce



Zdroj: HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, xxii, s. 268.

³ JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. Praha: Grada, 2010, s. 241-244.

Hlavními faktory, které vymezují nabídkovou stranu trhu práce, jsou:

- reálné mzdy, jejich současná i očekávaná úroveň,
- majetkové poměry domácností,
- mimopracovní příjmy (včetně státních transferů),
- demografický vývoj, tj. počet a struktura obyvatelstva podle pohlaví a věku,
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva
- a pracovní zvyky, kultura a tradice.⁴

1.2 Poptávka po práci

Poptávku po práci vytváří firmy jakožto zaměstnavatelé, jejichž cílem je maximalizace zisku. Firma poptává takové množství práce, aby se příjem z mezního produktu vyrovnal mezním nákladům na práci. Mezní produkt práce (MPP_L) můžeme definovat jako veličinu, která vypovídá o přínosu dodatečné jednotky práce (pracovníka) k již vyráběné produkci. Tento mezní produkt pracovníka je závislý na několika faktorech, jako jsou například schopnosti, jeho pracovní úsilí, aj. Firmy ale více než mezní produkt práce zajímá spíše částka, kterou získá zapojením další jednotky (zaměstnáním nového pracovníka), což nazýváme příjmem z mezního produktu práce (MRP_L). Příjem z mezního produktu práce můžeme tedy vysvětlit jako částku, o kterou se zvýší příjem firmy, pokud zaměstná další jednotku práce (pracovníka). MRP_L zjistíme součinem mezního fyzického produktu a mezního příjmu. Dokud příjem z mezního produktu práce bude větší než náklady na získání práce, tedy mzda (W), je pro firmu výhodné a má zájem najímat nové pracovníky.⁵

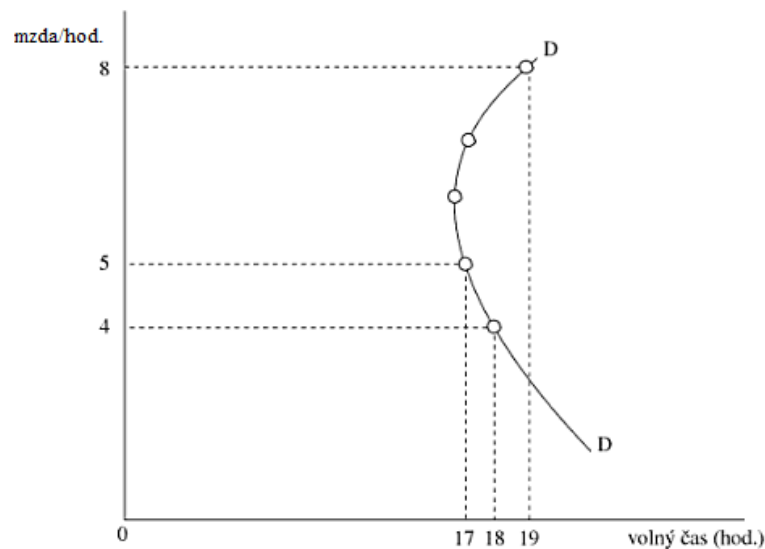
Křivka poptávky tedy klesá z důvodu, že zaměstnavatelé uvažují samozřejmě prakticky a při nižší mzdě zaměstnávají větší počet zaměstnanců než při mzdě vyšší, což můžeme vidět na obrázku č. 2.

⁴ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. Management lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 67.

⁵ JUREČKA, Václav. Mikroekonomie. Praha: Grada, 2010, s. 246-250.

Obrázek č. 2

Křivka poptávky po práci



Zdroj: HOLMAN, Robert. Základy ekonomie pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, xv, s.140.

Ze strany poptávky na trhu práce můžeme zmínit tyto hlavní determinanty:

- cena práce, výše reálné mzdy a mzdového tarifu,
- poptávka po produktech a službách a jejich cena,
- produktivita práce,
- ceny ostatních vstupů,
- očekávané tržby,
- volná použitelná síla na trhu práce.⁶

1.3 Rovnováha na trhu práce

"Rovnováha na trhu práce je cílový stav poptávky a nabídky."⁷ K tomuto rovnovážnému stavu na trhu práce dochází, když se agregátní nabídka rovná agregátní poptávce. Agregátní nabídkou se rozumí souhrn všech nabídek, stejně tak jako agregátní poptávka znamená součet všech poptávek na trhu práce. Rovnovážný stav nastává tehdy, když domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí a podniky nájímají tolik pracovních sil, kolik jich při dané reálné mzdě chtějí najmout. Ekonomika

⁶ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. Management lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 68.

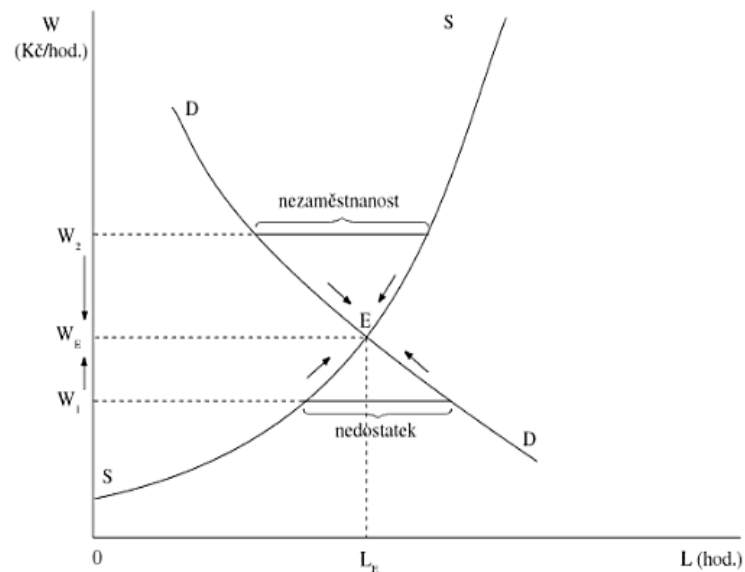
⁷ KUCHAR, Petr. Trh práce. Karolinum, 2007, s. 15.

v tomto případě funguje na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, tj. ve stavu plné zaměstnanosti. Rovnováhu na trhu práce ovlivňuje celá řada nejen ekonomických faktorů, a proto je tento rovnovážný stav z ekonomického, ale i sociálního hlediska jen jakýmsi ideálem.⁸

Obrázek č. 3 popisuje tuto situaci. Při nabízené mzdě W_1 firmy nenachází dostatek zaměstnanců, kteří by byli ochotni za tuto nižší mzdu pracovat. To vede samozřejmě ke zvyšování mezd u konkurence a následnému konkurenčnímu boji mezi firmami, což ale také zvyšuje množství práce. Růst mzdy se zastaví, až se výše mzdy bude rovnat úrovni W_E , kdy se poptávané množství práce bude rovnat nabízenému množství práce (ideální stav - E). Naopak při mzdě W_2 vzniká přebytek nabízené pracovní činnosti, tzn. nezaměstnanost. V tomto případě ale konkurence lidí hledajících práci bude tlačit výši mzdy dolů, až se dostane na úroveň W_E .⁹

Obrázek č. 3

Rovnováha na trhu práce



Zdroj: HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, xxii, s. 271.

⁸ KUCHAR, Petr. *Trh práce*. Karolinum, 2007, s. 15.

⁹ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, xxii, s. 271.

2. NEZAMĚŠTNANOST

Jelikož trh práce je trhem nedokonalým, většinou zde z důvodu neúplnosti informací dochází k situaci, že lidé, kteří chtějí pracovat, často nevědí o všech volných pracovních místech. Na druhé straně stojí firmy, které poptávají výkon práce, ale nevědí o všech lidech, kteří práci nabízí. Než se tedy zaměstnanci a zaměstnavatelé, kteří "se k sobě hodí" najdou, zůstávají některá pracovní místa na určitou dobu neobsazena, čímž vzniká nezaměstnanost.¹⁰

Existuje mnoho definic nezaměstnanosti, z nichž zmíním alespoň jednu: nezaměstnanost je nedostatek pracovních příležitostí za přiměřenou mzdu pro lidi, kteří jsou ochotní pracovat.¹¹

Ke zjištění míry nezaměstnanosti je důležité si obyvatelstvo rozdělit na kategorie. Z makroekonomického hlediska se nezaměstnanost týká obyvatelstva v produktivním věku, tj. od ukončení povinné školní docházky do odchodu do penze.¹² Z důvodu možnosti mezinárodního srovnání se při měření nezaměstnanosti vychází z definic Mezinárodní organizace práce (ILO).

Populaci dané země můžeme rozčlenit na dva tábory. Prvním je ekonomicky aktivní obyvatelstvo (někdy je pro tuto kategorii také používán pojem pracovní síla), tj. zaměstnaní a nezaměstnaní. Druhou skupinu označujeme jako ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.

Za zaměstnané osoby považujeme ty, které jsou starší 15ti let a mají zaměstnání, za něž dostávají mzdu nebo provozují a jsou zaměstnány ve svém vlastním podniku.

Nezaměstnané jsou také osoby, které dovršily 15ti let a splňují 3 následující podmínky:

- nejsou zaměstnané,
- aktivně hledají práci (tzn. registrace u úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelný práce, hledání práce přímo v podnicích nebo prostřednictvím

¹⁰ HOLMAN, Robert. Makroekonomie: středně pokročilý kurz. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, xiv, s. 159.

¹¹ STEINHAGEN, Christine und Christin MOSEBACH. Arbeitslosigkeit. München: GRIN Verlag, 2004, s. 6.

¹² JUREČKA, Václav a kol. Makroekonomie. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 135.

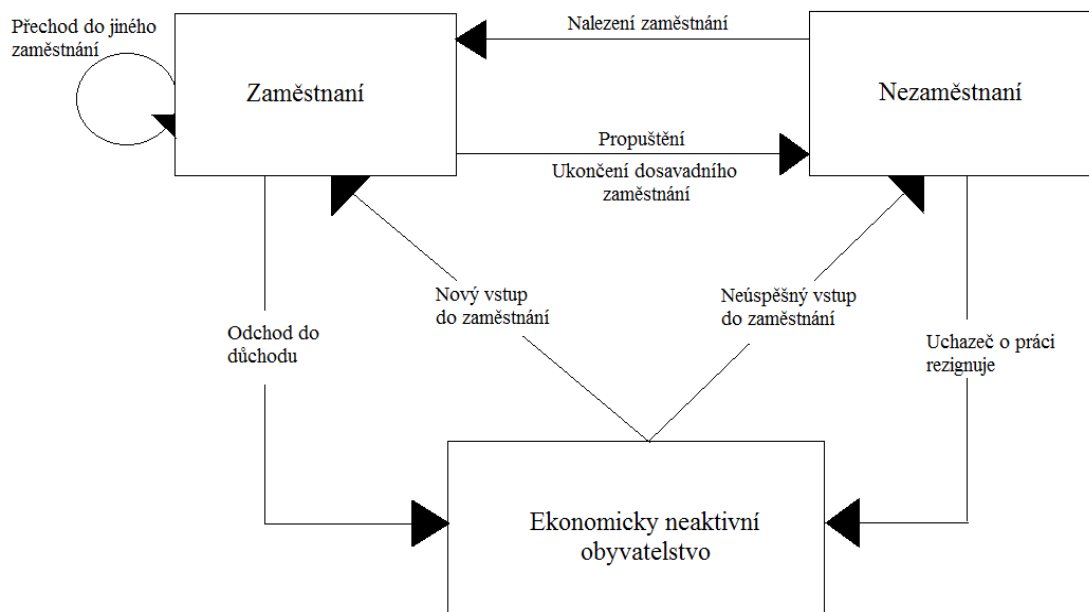
inzerátů, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem)¹³

- nebo jsou schopné nastoupit do práce nejpozději do 14 dnů.

Ty osoby, které nesplňují ani jednu ze tří podmínek a zároveň je také nemůžeme zařadit do kategorie zaměstnaných, nazýváme jako ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Do této skupiny řadíme např. děti (osoby mladší 15ti let), studenty, starobní důchodce, osoby dlouhodobě nemocné nebo invalidní, osoby na rodičovské dovolené atd.

Situace na trhu práce je znázorněna na obrázku č. 4, kde je populace rozdělena do třech skupin: zaměstnaní, nezaměstnaní a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Na schématu můžeme pozorovat proudění občanů z jedné skupiny do druhé.

Obrázek č. 4
Schéma trhu práce



Zdroj: BURDA, Michael C a Charles Wyplosz. *Macroeconomics: a European text*. 5th ed. Oxford: Oxford university Press, 2009, xxii, s. 125.

¹³ LIŠKA, Václav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2002, s. 391.

2.1 Měření nezaměstnanosti

Pokud nás zajímá výše nezaměstnanosti, můžeme ji určit absolutně jako počet nezaměstnaných nebo relativně jako míru nezaměstnanosti (tj. procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva). Základní vzorec pro výpočet nezaměstnanosti je vyjádřen takto:¹⁴

$$U = \frac{\text{nezaměstnanost}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} \times 100$$

Existuje ale několik typů míry nezaměstnanosti. Běžně se můžeme setkat s tzv. registrovanou mírou nezaměstnanosti, jejíž hodnoty v České republice zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV ČR). Tato míra je zjišťována ze statistik úřadů práce, ale ne všichni nezaměstnaní jsou zde registrováni. Proto existuje druhý ukazatel míry nezaměstnanosti, který vychází z dat Českého statistického úřadu (ČSÚ) a označujeme ho jako obecnou míru nezaměstnanosti. Obě míry nezaměstnanosti jsou vypočítávány podle výše uvedeného vzorce, ale jelikož v obou případech je pro vypočítání míry nezaměstnanosti používána různá datová základna, výsledky se většinou odlišují.

Dalším ukazatelem, jímž je možné popisovat trh práce v dané zemi je míra ekonomické aktivity (ea). Tu vypočítáme jako poměr počtu ekonomicky aktivních obyvatel, tzn. zaměstnaných a nezaměstnaných (EA) k obyvatelstvu v produktivním věku, výsledek je vyjádřen v procentech:¹⁵

$$ea = \frac{EA}{\text{obyvatelé v produktivním věku}} \times 100$$

¹⁴ LIŠKA, Václav. Makroekonomie. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2002, s. 391.

¹⁵ JUREČKA, Václav a kol. Makroekonomie. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 137.

2.2 Typy nezaměstnanosti

Podle příčin nezaměstnanosti ekonomická teorie rozlišuje tři hlavní typy nezaměstnanosti a každý z nich představuje pro makroekonomickou politiku odlišný problém.

2.2.1 Frikční nezaměstnanost

S tímto typem nezaměstnanosti se občas můžeme setkat jako s vyhledávací nezaměstnaností, která vzniká působením životního cyklu obyvatelstva.

Do této kategorie můžeme zařadit například následující případy:

- lidi, kteří opustili dosavadní zaměstnání z důvodu hledání nového (lepšího) místa,
- lidi, kteří hledají nové pracovní místo, protože byli propuštěni,
- lidi, kteří se přestěhovali do nového regionu a hledají v něm práci,
- absolventi škol, kteří hledají své první zaměstnání apod.

Tito lidé nebudou pravděpodobně nezaměstnaní dlouho, neboť v této situaci pro ně existují volná pracovní místa. Jen trvá určitou dobu, než si nezaměstnaní vyberou vhodná zaměstnání.

Z tohoto důvodu je frikční nezaměstnanost charakterizována jako dočasná, protože souvisí se vstupem na trh práce a výstupem z něho, neboli normálním obratem pracovní síly. Z toho je tedy zřejmé, že určitá frikční nezaměstnanost bude v ekonomice existovat vždy. Ale je nutné říci, že tento typ nezaměstnanosti nemá výrazné negativní důsledky a je ekonomice určitým způsobem prospěšný. Protože fakt, že si lidé najdou zaměstnání, ve kterém budou spokojeni, pomáhá zvyšovat jejich produktivitu a tím i produktivitu celé ekonomiky.¹⁶

SOUKUP, Jindřich ve své knize Makroekonomie uvádí, že za specifickou součástí frikční nezaměstnanosti je považována sezónní nezaměstnanost. Tento typ můžeme pozorovat zejména v odvětvích, jejichž výroba a služby jsou závislé na ročních obdobích (klimatické podmínky, počasí). Jedná se zejména o odvětví jako je zemědělství, stavebnictví, turismus atd.

¹⁶ PAVELKA, Tomáš. Makroekonomie: základní kurz. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2007, s. 119.

2.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost se objevuje ve chvíli, kdy na trhu práce nastává nesoulad nabídky a poptávky. Zjednodušeně si tuto situaci můžeme vysvětlit tak, že ekonomika stále prochází strukturálními změnami, kdy dochází k útlumu některých odvětví (např. těžebního, hutního nebo sklářského průmyslu). Pracovníci ze zanikajících oborů často mají jinou kvalifikaci, než je poptávána v sektorech expandujících. Nastalá situace často bývá řešena tzv. rekvalifikací nebo změnou bydliště.

Další příčinou může být technický pokrok, kdy dochází k nahrazování živých pracovních sil stroji. Tento stav je nazýván termínem technologická nezaměstnanost a nastává nejčastěji například v odvětví spotřební elektroniky.

Dalším oborem, ve kterém dochází ke strukturální nezaměstnanosti, je textilní a oděvní průmysl, který je v současné době vystavován vzrůstající mezinárodní konkurenci.¹⁷

Strukturální nezaměstnanost sice postihuje jen některé obory, ale v ekonomice většinou přetrvává dlouhodobě, protože je obtížné sladit dostupná pracovní místa s kvalifikačními předpoklady uchazečů.¹⁸

2.2.3 Cyklická nezaměstnanost

O dalším typu nezaměstnanosti hovoříme v době ekonomické recese, kdy je celková poptávka v ekonomice nedostatečná, tím pádem se snižuje i poptávka po práci. Na trzích zboží a služeb totiž dochází k poklesu objemu produkce a cen, což má za následek vyšší počet zájemců o práci než počet volných míst. Z tohoto důvodu je cyklická nezaměstnanost také nazývána jako nezaměstnanost z nedostatečné poptávky.

Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti tento typ postihuje všechna odvětví v ekonomice.¹⁹

¹⁷ CLEMENT, R., W. TERLAU a M. Kiy. *Angewandte Makroökonomie: Makroökonomie, Wirtschaftspolitik und nachhaltige Entwicklung mit Fallbeispielen*. 5. Auflage. München: Vahlen, 2013, s. 536.

¹⁸ JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 140.

¹⁹ JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 140.

2.2.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

*"Dobrovolná nezaměstnanost vzniká, když nezaměstnaný není ochoten akceptovat převládající mzdovou sazbu (nebo jiné pracovní podmínky). Nedobrovolná nezaměstnanost znamená, že nezaměstnaná osoba je ochotna přijmout práci při převládající mzdové sazbě, ale nemůže takovou práci najít."*²⁰

Z předchozích typů nezaměstnanosti můžeme jako dobrovolnou nezaměstnanost jmenovat frikční. Naopak cyklická zaměstnanost je považována za nedobrovolnou.

2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Jako další důležitý ukazatel popisující trh práce se nabízí přirozená míra nezaměstnanosti. *"Tato veličina představuje úroveň, kdy jsou různé trhy práce v zemi v průměru v rovnováze, jinak řečeno, tlaky na mzdy a ceny jsou také přibližně v rovnovážném stavu."*²¹

Situaci, kdy nastává přirozená míra nezaměstnanosti, je možné popsat jako optimální využívání zdrojů dané země, kdy existuje jen dobrovolná nezaměstnanost. Jak už bylo řečeno, lidé hledají lepší zaměstnání, absolventi škol si hledají svá první místa, některá odvětví svou činnost ukončují a některá ji rozšiřují. Přirozenou míru nezaměstnanosti tedy tvoří frikční a strukturální nezaměstnanost.

Faktory ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti jsou:

- motivace lidí hledat si nové zaměstnání,
- schopnost úřadů práce vyhledávat a doporučovat volná pracovní místa,
- velikost a délka poskytování podpory v nezaměstnanosti,
- demografická skladba pracovní síly.²²

2.4 Dopady nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti jsou ve velké většině negativní a rozdělujeme je zejména na ekonomické, sociální a psychologické.

²⁰ LIŠKA, Václav. Makroekonomie. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2002, s. 395.

²¹ JUREČKA, Václav a kol. Makroekonomie. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 141.

²² JUREČKA, Václav a kol. Makroekonomie. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 142.

2.4.1 Ekonomické dopady

Ztráty, ke kterým dochází v období vysoké nezaměstnanosti, jsou přirovnávány k největšímu doloženému mrhání zdrojů v soudobé ekonomice. Pokud existuje vysoká nezaměstnanost, země nevyrobí tolik, kolik je schopna, protože část zdrojů (nejen pracovních, ale i kapitálových apod.) není využita. *"Tento vztah zachycuje tzv. Okunův zákon. Okunův zákon říká, že je-li skutečná míra nezaměstnanosti o 1 procentní bod nad úrovní přirozené míry nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o 2 procentní body pod svou potenciální úrovní."*²³

Dalším ekonomickým negativním důsledkem přetrvávající nezaměstnanosti je možné zvyšování schodku státního rozpočtu. Jedním z důvodů navyšování této částky je například vyplácení podpory v nezaměstnanosti, k čemuž řadíme i další výdaje spojeny s financováním chodu úřadů práce a s aktivní politikou zaměstnanosti. Navíc se snižují i daňové příjmy státního rozpočtu, a to z důvodu, že společnost ztrácí daně z příjmů, které by platili nezaměstnaní, kdyby pracovali. Posledním, neméně důležitým důvodem v důsledku oblasti zvyšování schodku státního rozpočtu jsou nižší výběry nepřímých daní, kam řadíme DPH a spotřební daně. Domácnosti, s jedním nebo více nezaměstnanými členy, mají totiž nižší disponibilní důchod, proto nemohou nakupovat tolik zboží, kolik by nakupovali, kdyby byli zaměstnaní a dostávali mzdu.²⁴

2.4.2 Sociální dopady

U dlouhodobě nezaměstnaných dochází k tzv. přerušení kariéry jedince a ztráty na jím nabytém lidském kapitálu. Pod pojmem lidský kapitál se rozumí hodnota vzdělání a nabyté zkušenosti, schopnosti a praktické i teoretické znalosti, které si zaměstnanci udržovali při získávání a výkonu pracovní činnosti. Dlouhodobě nezaměstnaní zpravidla nejsou schopni ihned po nástupu do nového zaměstnání podávat takové výkony, které pro ně před propuštěním z předchozího zaměstnání byly samozřejmé a které od nich zaměstnavatelé očekávali. Díky tomu jsou dlouhodobě nezaměstnaní pro zaměstnavatele méně atraktivní a jejich šance nalézt nová místa se ztěžují.

²³ PAVELKA, Tomáš. Makroekonomie: základní kurz. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2007, s. 127.

²⁴ JUREČKA, Václav a kol. Makroekonomie. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 145.

Dalším sociálním důsledkem nezaměstnanosti je zvýšený nárůst kriminality. Děje se tak proto, že nezaměstnaní nemají možnost vydělat peníze legálním způsobem, proto se snaží o obnovení původního životního standardu získáním peněz prostřednictvím trestného činu. Tato situace vyvolává zvýšené výdaje ze státního rozpočtu na zajištění policejních služeb, soudnictví a případně vězeňské služby.

Ztráta zaměstnání a opakovaný neúspěch při hledání pracovního místa mohou také vést ke klesajícímu zájmu pracovat. Člověk si zvykne na pobírání sociální podpory a nárůst volného času. Tento problém je také často nazýván propadnutí do "sociální pasti".²⁵ To vede ke změnám ve vnímání času a rozbití struktury dne zaměstnaného.

Dalším nákladem spojeným s nárůstem nezaměstnanosti je sociální izolace. Je možné, že nezaměstnaného postihne ztráta kontaktů, společenské prestiže nebo také autority v rodině. Dlouhodobá nezaměstnanost často může zcela narušit a rozbit vztahy v rodině a mezi jejími jednotlivými členy.

Nejistá budoucnost z důvodu absence zaměstnání může postihnout lidi natolik, že podlehnou smutku a depresím. Řešení problémů a útěchu často hledají v konzumaci alkoholu nebo dalších drog. U dlouhodobě nezaměstnaných také častěji dochází k výskytu sebevražd. Mezi další problémy, které postihují nezaměstnané, řadíme zhoršení zdravotního stavu (fyzického i psychického), ztrátu sebeúcty nebo podlomené sebevědomí.²⁶

2.4.3 Psychické dopady

Reakce, které vyvolává ztráta zaměstnání dělíme do čtyř fází - tzv. Harrisonův cyklus:

- Šok - jedná se o fázi, která trvá obvykle 14 dní. Dochází zde k pocitům bezmoci, ponížení, zklamání, beznaděje, pocitu křivdy, překvapení. Nezaměstnaný si odmítá přiznat ztrátu zaměstnání. Fáze šoku se netýká osob, které své dosavadní zaměstnání ukončily o své vůli.
- Optimismus - nezaměstnané osoby se nacházejí v období usilovného hledání zaměstnání, zvyšuje se jejich aktivita a vrací se jim víra v budoucnost. Nacházejí

²⁵ DUKOVÁ, I., M. DUKA a I. KOHOUTOVÁ. Sociální politika: Učebnice pro obor sociální činnost. Praha: Grada, 2013, s. 98.

²⁶ JUREČKA, Václav a kol. Makroekonomie. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 145-146.

dostatek volného času, kterého je třeba využít. Většinou se jedná o časové období 1 - 3 měsíce.

- Pesimismus - fáze, kdy nezaměstnaný začíná ztrácet naději z důvodu opakovaného nepřijetí do zaměstnání. Dochází ke ztrátě sebevědomí a obvykle se horší i rodinná situace z finančních důvodů.
- Fatalismus - v tomto období už nezaměstnaný ztrácí zájem o jakékoliv zaměstnání, rezignuje. Osoba bez práce se začíná sžívat se svým společenským postavením nezaměstnaného, smiřuje se s osudem a naučí se žít z nízkých příjmů, v podstatě z minima.²⁷

Tyto společenské a psychické důsledky nezaměstnanosti mohou být mnohdy mnohem významnější než finanční ztráty, i když je obtížné tyto náklady změřit.²⁸

Po výčtu negativních důsledků nezaměstnanosti jde jen těžko uvěřit, že nezaměstnanost s sebou přináší i některá pozitiva, ale je tomu tak.

Nezaměstnanost napomáhá optimální alokaci zdrojů v ekonomice. Lidé se snaží najít zaměstnání, které jim vyhovuje po stránce mzdové a kvalifikační. Pokud takové místo není zrovna k dispozici, většinou se neuchýlí k tomu, aby přijali první příležitost pracovat, ale pokračují v hledání dobrého a jim vyhovujícího zaměstnání, neboť mají jako nezaměstnaní dostatek volného času. Tímto způsobem nezaměstnanost (pokud netrvá příliš dlouho a nedosahuje vysokých hodnot) zlepšuje efektivnost celé ekonomiky.²⁹

²⁷ DUKOVÁ, I., M. DUKA a I. KOHOUTOVÁ. Sociální politika: Učebnice pro obor sociální činnost. Praha: Grada, 2013, s. 98.

²⁸ LIŠKA, Václav. Makroekonomie. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2002, s. 398.

²⁹ JUREČKA, Václav a kol. Makroekonomie. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 146-147.

3. CESTY SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Vláda může snížit důsledky nezaměstnanosti a dobu hledání práce mnoha způsoby, kterých dosahuje prostřednictvím své hospodářské politiky. Jedno z opatření, které používá k omezení nezaměstnanosti, je kombinace expanzivní fiskální a monetární politiky, tzn. snaha o docílení ekonomického růstu a optimálního využití potenciálu země podporou agregátní poptávky.

Jako další způsob snižování nezaměstnanosti je možné jmenovat také podporu malého a středního podnikání, jelikož právě tyto firmy dokážou pojmout část nevyužitých pracovních sil.

Určitou cestou ke snížení nezaměstnanosti může přispět i lepší mobilita pracovních sil, ke které je zapotřebí mimo jiné lepší dostupnost bytů nebo poskytování podpor při stěhování do místa nového zaměstnání.³⁰

3.1 Politika zaměstnanosti

Další a velmi důležitou cestou ke snižování nezaměstnanosti je politika zaměstnanosti, která, jak už bylo řečeno, patří do hospodářské politiky státu. *"Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti."*³¹ Ovšem nejdůležitějším záměrem státní politiky zaměstnanosti je dosáhnout rovnováhy mezi poptávkou po práci a nabídkou práce. *"Politika zaměstnanosti je soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil."*³²

Právo na zaměstnání patří mezi základní občanská práva. Stát se zavazuje k pomoci při získávání pracovního místa prostřednictvím předem daných zákonných

³⁰ JUREČKA, Václav a kol. Makroekonomie. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 147.

³¹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Aktivní politika zaměstnanosti. Mpsv.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, ©2012 [cit. 2013-12-19]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

³² DUKOVÁ, I., M. DUKA a I. KOHOUTOVÁ. Sociální politika: Učebnice pro obor sociální činnost. Praha: Grada, 2013, s. 87.

opatření. Dále stát také garantuje hmotné zajištění těm osobám, které jsou v současné době nezaměstnané.³³

Politika zaměstnanosti je realizována zejména prostřednictvím státu a subjekty, které určitým způsobem figurují na pracovním trhu (odbory, zaměstnavatelé a zaměstnanci).

Hlavní aktivity, které politika zaměstnanosti zahrnuje a na které je zaměřena, jsou:

- příprava pracovní síly, která bude schopná přizpůsobit se a adaptovat se na podmínky na trhu práce,
- vytváření podmínek pro mobilitu zaměstnanců (odpovídající bytová politika, rozvoj dopravní infrastruktury atd.),
- rozvoj infrastruktury trhu práce, která zabezpečuje hlavně zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby,
- zajištění flexibilních pracovních sil,
- zmírnění negativních důsledků technického rozvoje a strukturálních změn na trhu práce,
- zlepšení struktury zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích a regionech,
- hospodaření s prostředky politiky zaměstnanosti,
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších fyzických osob, které mají více ztížené podmínky a postavení na trhu práce,
- nebo usměrňování a zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na trhu práce v domácí zemi a naopak.³⁴

"Státní politika zaměstnanosti usiluje:

- *o dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci,*
- *o produktivní využití zdrojů pracovních sil,*
- *o zabezpečení práva občanů na zaměstnání."*³⁵

³³ DUKOVÁ, I., M. DUKA a I. KOHOUTOVÁ. Sociální politika: Učebnice pro obor sociální činnost. Praha: Grada, 2013, s. 88.

³⁴ KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. Hospodářská politika. 3. vyd. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2012, s. 229.

K dosahování těchto cílů politiky zaměstnanosti dochází prostřednictvím široké škály činností, z nichž jako nejdůležitější můžeme zmínit:

- poradenství při volbě povolání,
- zprostředkování pracovní činnosti,
- podpora profesního vzdělávání,
- poskytování služeb zaměřených na udržování a vytváření pracovních míst,
- poskytování podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek, příp. mzdového vyrovnání při zániku podniku,
- výzkum a statistika pracovního trhu.³⁶

Politiku zaměstnanosti rozdělujeme na dvě hlavní skupiny - pasivní a aktivní.

3.1.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti zabezpečuje hlavně ty, kteří jsou vyloučeni z trhu práce. Tím se rozumí tlumení dopadů nezaměstnanosti kvalitní činností úřadů práce. Jedná se zejména o bezplatné poskytování informací o pracovních místech a také o vyplácení podpory v nezaměstnanosti, která je jakousi náhradou pracovního příjmu a motivací k novému pracovnímu uplatnění. Dobu vyplácení podpory v nezaměstnanosti nazýváme pojmem podpůrcí. Výše vypláceného příspěvku se odvíjí od předchozích pracovních příjmů. Pokud je občan již dlouhou dobu nezaměstnaný, je mu poskytována tzv. podpora v nouzi.³⁷

Bohužel výdaje na pasivní politiku ve velké většině nepředstavují pozitivní řešení problému nezaměstnanosti, v ojedinělých případech se u nezaměstnaných může vyskytnout i tzv. sociální parazitismus, tzn. lidé si ze své dlouhodobé nezaměstnanosti vytvoří životní styl.³⁸

³⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Aktivní politika zaměstnanosti. Mpsv.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, ©2012 [cit. 2013-12-19]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

³⁶ KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. Hospodářská politika. 3. vyd. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2012, s. 230.

³⁷ DUKOVÁ, I., M. DUKA a I. KOHOUTOVÁ. Sociální politika: Učebnice pro obor sociální činnost. Praha: Grada, 2013, s. 94-95.

³⁸ KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. Hospodářská politika. 3. vyd. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2012, s. 233.

3.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Na trh práce, jeho ovlivňování a činnosti s tím spojené, ekonomická teorie nahlíží rozdílnými způsoby. Mezi hlavní pohledy jsou zařazovány teorie keynesiánská a monetaristická. Každá z nich samozřejmě zaujímá k trhu práce odlišné stanovisko, což má vliv i na pojetí hospodářské politiky v oblasti trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti je spojena s keynesiánskou teorií trhu práce, která předpokládá, že na trhu práce převyšuje nabídka práce nad poptávkou.

Pojem aktivní politika zaměstnanosti v dnešní době vyvstal do povědomí mnoha občanů, protože se v této době stal poměrně často diskutovaným tématem. Důvodem pro významný nárůst role aktivní politiky zaměstnanosti se totiž stala nezaměstnanost, která přetrvávala ve společnosti v delších obdobích, strnulost trhů práce nebo tlaky inflace s růstem nezaměstnanosti. Kvůli těmto příčinám bylo tedy nutné posunout hospodářskou politiku do fáze řešení masové a dlouhodobě přetrvávající nezaměstnanosti.

V průběhu let vykryštovala nejefektivnější pojetí aktivní politiky zaměstnanosti a ta se také stala klíčovým nástrojem přizpůsobení a zpružňování trhu práce. Ústředním plánem je tedy přizpůsobení nabídky práce (pracovní síla), ale také se určitým způsobem dotýká i strany poptávky, kterou představují zaměstnavatelé. Kladen je tedy důraz hlavně na ekonomické činnosti spojené s "přizpůsobením", "zaměstnaností" a "flexibilitou". Strategie aktivní politiky zaměstnanosti je zaměřena také na stránku sociální, kde se jedná především o lidský kapitál, jeho kvalitu a rozvoj a dále o prevenci sociálního vyloučení v obdobích expanze nezaměstnanosti.³⁹

Cílovými skupinami aktivní politiky zaměstnanosti jsou samozřejmě nezaměstnaní a v užším pojetí se jedná o nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných (tj. lidé s poloviční nebo nevhodnou kvalifikací, starší ročníky, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby na rodičovských dovolených připravující se vstoupit na trh práce a osoby se zdravotním postižením nebo jinými handicapy), na které je tento program prioritně zaměřen. Podstatou tohoto typu státní politiky zaměstnanosti je odstranění kolektivních nevýhod různých skupin a kategorií nezaměstnaných.

³⁹ DVORÁKOVÁ, Zuzana a kol. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 85-56.

Definici aktivní politiky zaměstnanosti můžeme shrnout jako: *"souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti."*⁴⁰

Můžeme tedy říci, že aktivní politikou zaměstnanosti se rozumí všechna opatření, která aktivně stimulují nezaměstnané ke změně jejich postavení na trhu práce.

Co se týká cílů tohoto typu politiky zaměstnanosti, bylo by možné jich definovat nespočetně mnoho. Dva stěžejní účely aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- změna struktury nezaměstnanosti
- a zvýšení zaměstnanosti na takovou úroveň, aby nedocházelo k významnému nárůstu inflace.⁴¹

Velkým iniciátorem v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti je politika EU, která vytváří mechanismy a nástroje ovlivňující trh práce na nadnárodní úrovni. Ale další opatření, která jsou zacílena na snižování nezaměstnanosti a zlepšování podmínek na pracovním trhu, jsou však vytvářena na úrovni národní a na této úrovni jsou také financována.⁴²

Jeden z nejdůležitějších pozitivních efektů, který nám aplikace aktivní politiky zaměstnanosti přináší, je zejména kladný dopad na zvýšení zaměstnanosti. Z přímých dopadů na zaměstnanost je možné jmenovat získání zaměstnání v souladu a v návaznosti s absolvovaným programem a u nepřímých dopadů se jedná o zlepšení některých předpokladů na straně pracovní síly, např. zvýšení motivace k rekvalifikaci, motivace hledat zaměstnání nebo zvýšení sebedůvěry.

Aktivní politika zaměstnanosti dále aktivuje nezaměstnané, kteří jsou zapojeni buď do pracovního procesu nebo do soutěže o úspěch a získání pracovního místa na trhu práce. Dalším pozitivním důsledkem je například zvýšení "obratu" nezaměstnaných na trhu práce, s čímž souvisí snižování rozsahu dlouhodobě nezaměstnaných a také důsledků, které jsou spojeny právě s dlouhodobou nezaměstnaností. Pokud se na aktivní politiku zaměstnanosti podíváme z hlediska sociálního, jedná se o pozitivní účinky ve

⁴⁰ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Pracovní právo pro neprávnický: Rozbory vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, s. 239.

⁴¹ KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. Hospodářská politika. 3. vyd. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2012, s. 233.

⁴² DVORÁKOVÁ, Zuzana a kol. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 85.

formě zvyšování příjmu nezaměstnaných, rozšiřování sociálních kontaktů nebo obnovení strukturace času osob, které byly postiženy nezaměstnaností. Obecně lze tedy říci, že programy aktivní politiky zaměstnanosti přispívají ke snižování negativních dopadů nezaměstnanosti a také zvyšování celkových kvalit života nezaměstnaných.

Druhou stránkou aktivní politiky zaměstnanosti jsou bohužel i negativní účinky, které jsou způsobeny řadou faktorů. *"Tyto faktory jsou známy např. jako "mrtvá váha" (místa, jež by vznikla nebo umístění, k nimž by došlo i bez programů), "substituce" (omezení náboru jiných pracovníků v důsledku přijetí účastníků programů), "vytlačení" (nahrazení již zaměstnaných pracovníků za účastníky programů)."*⁴³

Dalším záporem, který lze jmenovat v souvislosti s aplikováním aktivní politiky zaměstnanosti, je efekt uzavření, tzn. z důvodu účasti v programech aktivní politiky zaměstnanosti dochází ke snižování volného času nezaměstnaného na hledání pracovního místa, resp. jeho odkládání na neurčito. Hovoří se také o vytváření tzv. "třetího trhu práce", kdy nezaměstnaní v programu veřejně prospěšných prací jsou vlastně uzavřeni na dotovaných místech a přestávají soutěžit na otevřeném trhu, čímž také ztrácejí i schopnost sebedůvěry a soutěživosti. Běžně se také setkáváme s "creaming efektem", který je vysvětlován jako upřednostňování schopnějších a lépe vybavených uchazečů o programy politiky zaměstnanosti před těmi, kteří by jejich využití nejvíce potřebovali.

⁴³ DVORÁKOVÁ, Zuzana a kol. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 87.

4. TRH PRÁCE V ČR A NĚMECKU

K úspěšnému zkoumání jednotlivých částí pracovního trhu, nezaměstnanosti v ČR a Německu a jejímu předcházení a odstraňování, je žádoucí si připomenout obecné informace o obou zemích. V následující tabulce je znázorněn celkový počet obyvatelstva v těchto dvou státech, který je dále rozdělen na muže a ženy. Přehled nám také udává informace, které se týkají jednotlivých věkových skupin a ekonomicky aktivních občanů v již zmíněných zemích.

Tabulka č. 1

Základní údaje o ČR a Německu za rok 2012, v mil.

	Obyvatelstvo celkem	v tom		z toho podle věku			Ekonomicky aktivní
		muži	ženy	0 - 14	15 - 64	65 a více	
ČR	10,505	5,158	5,347	1,544	7,259	1,702	5,256
Německo	81,843	40,207	41,135	10,803	54,098	16,860	41,661

Zdroj: Evropský statistický úřad (dále EUROSTAT)

Pokud srovnáme obě země podle jednotlivých položek v tabulce, zjistíme, že země jsou na tom poměrně shodně, jen v Německu je pouze o něco více osob nad 65 let. Dokonce i počet ekonomicky aktivních občanů je v obou zemích vyrovnaný.

4.1 Míra ekonomické aktivity

Jak už bylo popsáno výše v teoretické části, míra ekonomické aktivity je jedním z ukazatelů popisu pracovního trhu. Je počítána jako podíl ekonomicky aktivních obyvatel (tedy zaměstnaných a nezaměstnaných) na populaci v produktivním věku. Výsledek je vyjádřen v procentech. Následující tabulky znázorňují míru ekonomické aktivity obyvatelstva ve věku 15 - 64 let, dále zvláště u žen a mužů v tomto věku.

Tabulka č. 2

Míra ekonomické aktivity - obyvatelstvo ve věku 15 - 64 let, v %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU 28	70,1	70,3	70,7	70,9	70,9	71,1	71,7
ČR	70,3	69,9	69,7	70,1	70,2	70,5	71,6
Německo	74,9	75,6	75,9	76,3	76,6	77,2	77,1

Zdroj: Český statistický úřad (dále ČSÚ)

Tabulka č. 3

Míra ekonomické aktivity - muži ve věku 15 - 64 let, v %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU 28	77,5	77,6	77,9	77,7	77,5	77,5	77,9
ČR	78,3	78,1	78,1	78,5	78,6	78,7	79,5
Německo	81,3	81,7	82,0	82,2	82,3	82,5	82,4

Zdroj: ČSÚ

Tabulka č. 4

Míra ekonomické aktivity - ženy ve věku 15 - 64 let, v %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU 28	62,8	63,1	63,6	64,1	64,3	64,7	65,5
ČR	62,4	61,5	61,0	61,5	61,5	62,2	63,5
Německo	68,5	69,4	69,7	70,4	70,8	71,8	71,7

Zdroj: ČSÚ

4.1.1 Míra ekonomické aktivity obyvatelstva v ČR

Celková míra ekonomické aktivity je u obyvatelstva v produktivním věku v ČR poměrně srovnatelná s průměrem EU 28, většinou je situace v ČR mírně podprůměrná, konkrétně o 0,8 %. Za poslední 4 roky se nijak rapidně neměnila, v roce 2012 už můžeme mluvit o mírném dorovnání se průměrem EU 28, protože se míra ekonomické aktivity obyvatelstva ČR zvýšila o 0,9 % v porovnání s rokem 2011 a tím tak dosáhla rozdílu pouhého 0,1 % od průměru EU 28.

Míra ekonomické aktivity mužů je v posledních letech o 0,8 procentního bodu vyšší než průměr EU 28 a muži jsou na tom také lépe než ženy, které zaostávají za průměrem EU 28 zhruba o 2,6 procentního bodu.

4.1.2 Míra ekonomické aktivity obyvatelstva v Německu

Celková míra ekonomické aktivity obyvatelstva Německa je o 5,4 procentního bodu nad průměrem EU 28. Stejně jako míra ekonomické aktivity obyvatelstva EU 28 má i míra ekonomické aktivity obyvatelstva Německa vzrůstající tendenci.

Muži jsou na tom v Německu lépe než ženy, jejich míra ekonomické aktivity je vyšší o 11,8 %. Srovnáme-li ale jejich míru ekonomické aktivity s průměrem EU 28, jsou na tom o něco lépe ženy, jejichž míra ekonomické aktivity je 6,3 % nad průměrem. Míra ekonomické aktivity u mužů je oproti ženám jen 4,5 % nadprůměrná.

4.1.3 Srovnání míry ekonomické aktivity obyvatelstva ČR a Německa

Celková míra ekonomické aktivity obyvatelstva má v obou státech vzrůstající tendenci, tato hodnota je ale v Německu vyšší zhruba o 6 %. V roce 2012 ČR snížila tento rozdíl na 5,5 %, když se míra ekonomické aktivity obyvatelstva ČR vyšplhala na 71,6 %.

Podíváme-li se na míru ekonomické aktivity mužů, v obou státech je tato hodnota vyšší než u žen, s tím rozdílem, že ČR ztrácí oproti Německu zhruba 3,5 %. V roce 2012 se ale opět situace v ČR o něco málo zlepšila a rozdíl míry ekonomické aktivity je v Německu jen o 2,9 procentního bodu vyšší.

Ačkoliv se míra ekonomické aktivity žen v produktivním věku v posledních letech nepatrně zvyšovala, je na tom ČR o 8,2% hůře než Německo, které v roce 2012 dosáhlo hodnoty 71,7 %.

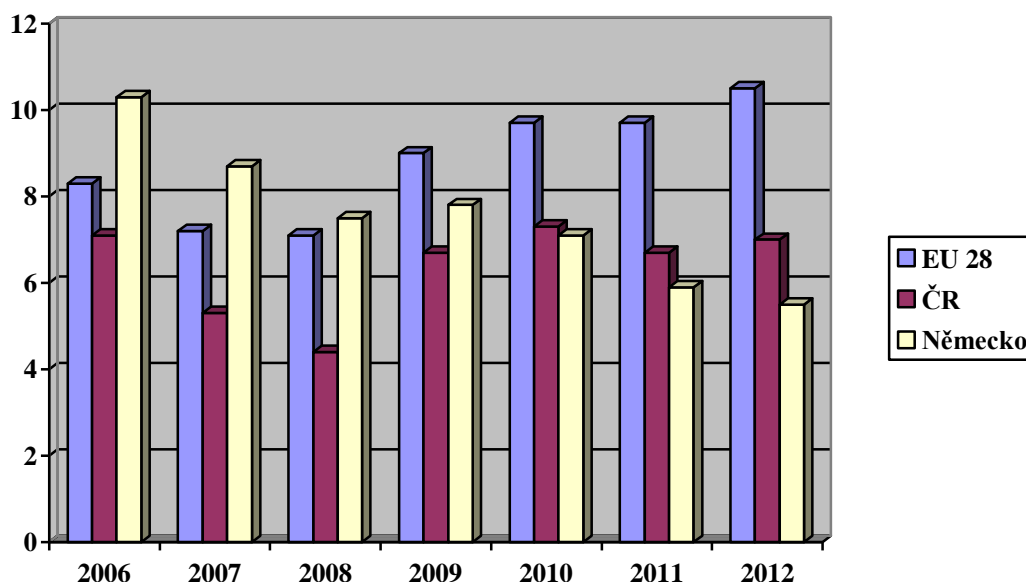
5. ZAMĚSTNANOST A NEZAMĚSTNANOST V ČR A NĚMECKU

5.1 Míra nezaměstnanosti

Dalším nepostradatelným ukazatelem, který neodmyslitelně patří ke zjišťování stavu na trhu práce, je míra nezaměstnanosti, která vyjadřuje procento nezaměstnaných na počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva, tedy zaměstnaných a nezaměstnaných. Následující graf znázorňuje obecnou míru nezaměstnanosti v ČR a Německu za posledních 7 let.

Graf č. 1

Míra nezaměstnanosti v ČR a Německu, v %



Zdroj: EUROSTAT

V roce 2006 dosahovala hodnota míry nezaměstnanosti v České republice až na 7,1 procentního bodu. V dalších letech měla klesající tendenci, v roce 2008 se míra nezaměstnanosti snížila dokonce až na 4,4 %. V roce 2010 se hodnota ukazatele opět vyšplhala na 7,3 %. V dalších letech se znovu snižovala a v roce 2012 zůstala na rovných 7 %. V porovnání s EU 28 je ČR vždy pod průměrem, v posledním roce 2012 znázorněném na grafu je tento rozdíl až 3,5 procentního bodu.

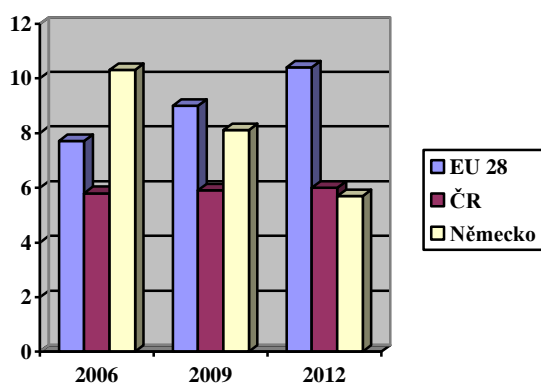
Situace v Německu byla v roce 2006 horší než v České republice a dokonce i v EU 28, protože míra nezaměstnanosti dosahovala dokonce na 10,3 procentního bodu.

Postupně se ale míra nezaměstnanosti snižovala a v roce 2012 byla její hodnota v Německu hluboce pod průměrem EU 28, dosahovala totiž jen 5,5 %.

Následující grafy zaznamenávají míru nezaměstnanosti ve vybraných státech dle pohlaví a věku.

Graf č. 2

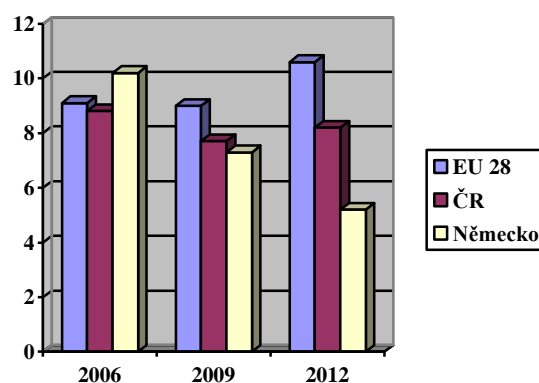
Míra nezaměstnanosti - muži, v %



Zdroj: EUROSTAT

Graf č. 3

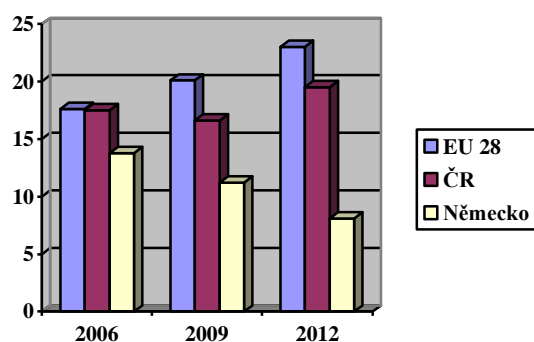
Míra nezaměstnanosti - ženy, v %



Zdroj: EUROSTAT

Graf č. 4

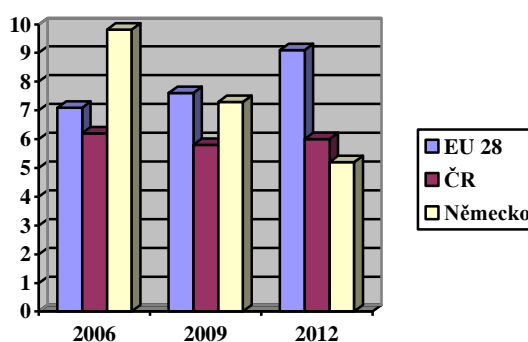
Míra nezaměstnanosti (do 25 let), v %



Zdroj: EUROSTAT

Graf č. 5

Míra nezaměstnanosti (25 - 74 let), v %



Zdroj: EUROSTAT

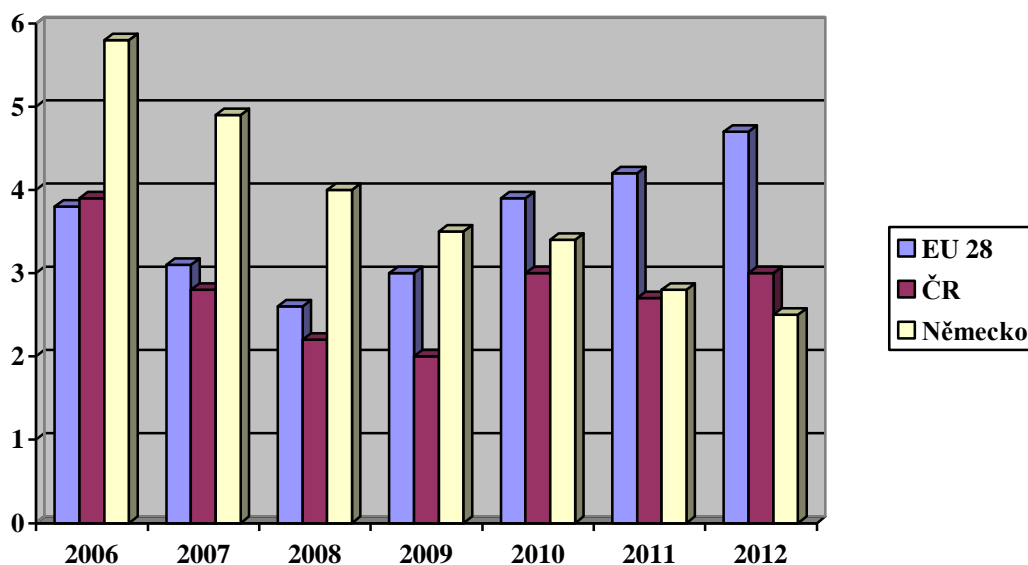
V České republice je míra nezaměstnanosti mužů poměrně vyrovnaná, má nepatrně vzrůstající tendenci, ale stále se pohybuje okolo 6 %. U žen je situace poněkud horší, zaznamenaná míra nezaměstnanosti je 8 %, ale stále zůstává pod průměrem EU 28. Situace u mladistvých, tedy osob mladších než 25 let, je v ČR kritičtější, míra

nezaměstnanosti v roce 2012 se přiblížila k 20 %. V rozmezí věku 25 - 74 let se míra nezaměstnanosti v témže roce pohybuje okolo 6 %. Ve všech případech jsou však hodnoty nižší než EU 28.

V Německu je situace mužů i žen poměrně stejná, v roce 2006 můžeme vidět vysokou míru nezaměstnanosti (10 %), ale projevuje se zde klesající tendence, a tak se v roce 2012 hodnota snižuje až na 5,5 procentního bodu. Tím se také hodnota dostává pod průměr EU 28. Pokud srovnáváme míru nezaměstnanosti podle věku, situace u mladistvých či čerstvých absolventů pod 25 let rozhodně není tak kritická jako v ČR, zaznamenané hodnoty se pohybují pod 10 %. Míra nezaměstnanosti u občanů ve věku 25 - 74 let byla v roce 2006 nad průměrem EU 28 (9,8 procentního bodu), v roce 2012 můžeme vidět razantní snížení na téměř celých 5 %.

Graf č. 6

Celková míra dlouhodobé nezaměstnanosti, v %



Zdroj: EUROSTAT

Předešlý graf č. 6 zobrazuje celkovou míru dlouhodobé nezaměstnanosti za uplynulých sedm let. Tento ukazatel je také dalším zkoumaným odvětvím trhu práce a postihuje zejména rizikové skupiny obyvatelstva, za něž jsou považovány například osoby se zdravotním postižením, osoby s nízkou kvalifikací, mladiství apod.

Za dlouhodobě nezaměstnané považujeme osoby, které absence zaměstnání postihuje již více než 12 měsíců.

V České republice měla dlouhodobá nezaměstnanost do roku 2009 klesající tendenci, od následujícího roku nepatrně vzrůstala a v roce 2012 se ustálila na celých 3 %, a tak se vzdálila o 1,7 procentního bodu pod průměr EU 28.

Německo na tom v roce 2006 bylo o něco hůře, celková míra dlouhodobé nezaměstnanosti byla i půl procentního bodu nad průměrem EU 28, následující roky se však míra snižovala a v roce 2012 klesla na 2,5 %.

5.2 Míra zaměstnanosti

Tabulka č. 5

Celková míra zaměstnanosti - obyvatelstvo ve věku 15 - 64 let, v %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU 28	64,3	65,3	65,7	64,5	64,0	64,1	64,1
ČR	65,3	66,1	66,6	65,4	65,0	65,7	66,5
Německo	67,2	69,0	70,1	70,3	71,1	72,5	72,8

Zdroj: ČSÚ

V tabulce č. 5 jsou zaznamenány míry zaměstnanosti v ČR, Německu a také EU 28. Ukazatel zaměstnanosti v České republice je nestabilní, v roce 2012 byla naměřena míra zaměstnanosti 66,5 procentního bodu, která se ostatně ani tolik neliší od roku 2006, kdy se míra zaměstnanosti rovnala 65,3 %. I když ne s velkým rozdílem, ale můžeme říci, že ve všech letech jsou čísla v ČR nad průměrem EU 28.

Německé hodnoty jsou také nadprůměrné, pokud mluvíme o srovnání s EU 28. Míra zaměstnanosti zde má rostoucí tendenci. Od roku 2012, kdy byly zjištěny hodnoty 72,8 %, míra zaměstnanosti vzrostla o 5,6 procentního bodu.

Následující tabulky popisují míru zaměstnanosti podle pohlaví, ve stejném věkovém rozmezí.

Tabulka č. 6

Míra zaměstnanosti - muži ve věku 15 - 64 let, v %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU 28	71,6	72,4	72,7	70,6	70,0	70,0	69,6
ČR	73,7	74,8	75,4	73,8	73,5	74,0	74,6
Německo	72,8	74,7	75,8	75,4	76,0	77,3	77,6

Zdroj: ČSÚ

Tabulka č. 7

Míra zaměstnanosti - ženy ve věku 15 - 64 let, v %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU 28	57,1	58,1	58,8	58,3	58,1	58,4	58,5
ČR	56,8	57,3	57,6	56,7	56,3	57,2	58,2
Německo	61,5	63,2	64,3	65,2	66,1	67,7	68,0

Zdroj: ČSÚ

Co se týká míry zaměstnanosti u mužů v České republice, můžeme tvrdit, že situace není konstantní, hodnota se mění, ale stále se pohybujeme nad 73 %. Nejvyšší míra zaměstnanosti byla naměřena v roce 2008, kdy bylo zaznamenáno 75,4 procentního bodu. Do roku 2012 míra klesala a v tomto roce byla zjištěna 74,6 %, což je o celých 5 % nad průměrem EU 28. U žen je situace opět poněkud horší, ale ne s razantními rozdíly. Nejvyšší míra zaměstnanosti žen, v našem zkoumaném rozmezí, je v roce 2012, kdy tato hodnota dosahuje 58,2 %. Tato hodnota je od EU 28 vzdálená jen o 0,3 procentního bodu nad průměr.

Míra zaměstnanosti mužů v Německu má vzrůstající tendenci, od roku 2006 se tato hodnota zvedla téměř o 5 procent na 77,6 procentního bodu. To je také o 8 % nadprůměrný výsledek, srovnáváme-li míru zaměstnanosti s EU 28. Ukazatel míry zaměstnanosti u žen také vzrůstá, v roce 2012 činí míra zaměstnanosti 68 %, což je téměř o 10 procent vyšší výsledek než EU 28.

6. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR

Státní politiku zaměstnanosti v České republice spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále MPSV) a také Úřad práce České republiky (dále ÚP), který v případě nutnosti a potřeby spolupracuje s dalšími subjekty. Velkou mírou finančních prostředků také přispívá Evropský sociální fond.

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (dále APZ) v České republice patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování
- a příspěvek při přechodu na nové pracovní místo.

Jako součást aktivní politiky zaměstnanosti jsou považována i následující opatření:

- poradenství, která jsou zabezpečována nebo prováděna krajskými pobočkami úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob, a to pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a také při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- a cílené programy k řešení zaměstnanosti.⁴⁴

6.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace je aplikována v případě nepoměru nabídky pracovních sil a poptávky na pracovním trhu a je určena pro uchazeče o zaměstnání. Za rekvalifikaci není považováno řádné studium na středních a vysokých školách.

⁴⁴ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Pracovní právo pro neprávnický: Rozbory vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, s. 240.

Pod pojmem rekvalifikace se tedy rozumí *"získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání."*⁴⁵

Za rekvalifikační zařízení jsou považovány jen subjekty s akreditovaným vzdělávacím programem a jen jim je umožněno poskytovat odborné rekvalifikace. Akreditovaný vzdělávací program je program, kterému byla na základě potřeb trhu práce udělena akreditace od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Toto povolení se uděluje na základě písemné žádosti, kde je uveden obsah a rozsah vzdělávání, formy a metody výuky a také způsob ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci.

Rekvalifikaci můžeme rozdělit do dvou podskupin, a to rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a druhou skupinu představují rekvalifikace zaměstnanců.

- Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání je prováděna na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání, který si zde vybírá druh pracovní činnosti, na kterou chce rekvalifikovat a také rekvalifikační zařízení, které má tuto rekvalifikaci provést. Účastníkovi rekvalifikace hradí ÚP náklady na rekvalifikace, popřípadě jsou mu proplaceny i další nutné náklady spojené s rekvalifikací. Zajištění rekvalifikace poté náleží příslušným krajským pobočkám ÚP, kterým jsou uchazeči o rekvalifikaci přiděleni jednotlivě podle místa bydliště.
- Rekvalifikace zaměstnanců je uskutečňována zaměstnavatelem v zájmu dalšího pracovního uplatňování jeho zaměstnanců na základě dohody těchto dvou subjektů. Zde nastává možnost uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP, který zaměstnanci zajistí získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace. V tomto případě úřad práce plně nebo částečně hradí náklady rekvalifikace nebo náklady

⁴⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Aktivní politika zaměstnanosti. Mpsv.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, ©2012 [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

s ní spojené. Druhou variantou je uzavření dohody zaměstnavatele a rekvalifikačního zařízení, které zaměstnanci rekvalifikaci poskytnou.⁴⁶

6.2 Investiční pobídky

Jedná se o hmotnou podporu tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Tato podpora se poskytuje zaměstnavatelům, kteří vytváří nová pracovní místa v oblastech, kde nezaměstnanost přesahuje 50 % průměrné míry nezaměstnanosti v České republice. Částky pro tyto účely mohou být zaměstnavateli poskytnuty na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. Tuto hmotnou podporu poskytuje ÚP.⁴⁷

6.3 Veřejně prospěšné práce

Zde se jedná o časově omezené pracovní příležitosti, které jsou vytvořené zejména pro osoby nepřizpůsobitelné a obtížně umístitelné na trhu práce a také pro dlouhodobě nezaměstnané osoby, evidované na úřadu práce. Veřejně prospěšné práce spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí, státních institucí nebo jiných obecně prospěšných institucí. Tyto pracovní pozice zaměstnavatel vytváří na základě písemné dohody s ÚP, který na ně eventuálně zaměstnavateli může poskytnout příspěvek. Tento příspěvek může být poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů (včetně sociálního a zdravotního pojištění a příspěvku na státní politiku). Jedná se o krátkodobé pracovní umístění uchazeče o zaměstnání (nejdéle po dobu 12-ti po sobě jdoucích měsíců).⁴⁸

⁴⁶ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Pracovní právo pro neprávnický: Rozbory vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, s. 241.

⁴⁷ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 88-89.

⁴⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Aktivní politika zaměstnanosti. Mpsv.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, ©2012 [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

6.4 Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o jeden z nejrozšířenějších příspěvků v rámci pracovněprávní praxe a cílem jeho poskytnutí je obsazení těchto míst uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit zaměstnání jiným způsobem, včetně zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem. Jedním z předpokladů tvorby společensky účelných pracovních míst (dále SÚPM) je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního a územního. Pod pojmem společensky účelná pracovní místa se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě uchazečům, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem nebo jsou to nově zřízená pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP, který začne vykonávat samostatně výdělečnou činnost.

Příspěvek se poskytuje maximálně na dobu 12 měsíců, zaměstnavatel si o něj žádá příslušnou krajskou pobočku úřadu práce, u níž jsou evidováni ti uchazeči, kteří mají být umístěni na tato nově zřizovaná pracovní místa. Příspěvek a jeho výše se odvíjí od konkrétní situace na trhu práce a počtu pracovních míst, která jsou vytvářena.⁴⁹

6.5 Příspěvek na zapracování

Tento příspěvek je poskytován v případě, je-li zaměstnání zprostředkováváno uchazeči, kterému je věnována zvýšená péče úřadu práce. Jedná se o dohodu mezi ÚP a zaměstnavatelem, kterému je příspěvek poskytován maximálně po dobu 3 měsíců a výše příspěvku může být maximálně polovina minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává.⁵⁰

6.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Jedná se o příspěvek, který je poskytován ÚP těm zaměstnavatelům, kteří přechází na nový výrobní program (tzn. změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu zapsaná v

⁴⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Aktivní politika zaměstnanosti. Mpsv.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, ©2012 [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

⁵⁰ DUKOVÁ, I., M. DUKA a I. KOHOUTOVÁ. Sociální politika: Učebnice pro obor sociální činnost. Praha: Grada, 2013, s. 94.

obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění) a z tohoto důvodu nemohou svým zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Tato dotace je poskytována jako částečná náhrada mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnanci přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může představovat maximálně polovinu minimální mzdy.⁵¹

6.7 Opatření APZ na podporu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Na podporu při zaměstnávání zdravotně postižených osob je v České republice vytvořeno chráněné pracovní místo (dále CHPM). Jedná se o pracovní místo zřízené zaměstnavatelem na základě písemné dohody s ÚP. Na zřízení CHPM je zaměstnavateli poskytován příspěvek a pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Na částečnou úhradu provozních nákladů může být zaměstnavateli také poskytnut příspěvek, který mu je přiznán na základě, uzavřené po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného CHPM. Roční výše přiznaného příspěvku může činit maximálně 48 tisíc Kč.⁵²

6.8 Připravovaná opatření v rámci APZ ČR

V rámci APZ ČR se připravuje zavádění nových inovativních technik a nástrojů, jejichž cílem je individuální práce s uchazečem o zaměstnání. Jedná se o následující nové programy:

- **Sdílené pracovní místo** - zaměstnavatelé dostanou mzdový příspěvek na stávajícího zaměstnance v předdůchodovém věku, který bude fungovat jako "mentor" pro osoby nově vstupující na trh práce bez předchozích zkušeností (absolventi) nebo pro osoby vracející se z rodičovské dovolené. Zároveň má zaměstnavatel nárok i na získání příspěvku na nově přijímaného pracovníka (SÚPM).
- **Outplacement** - jedná se zejména o pracovněprávní poradenství, poradenství k rekvalifikacím a kariérové poradenství propouštěným zaměstnancům a jejich

⁵¹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Aktivní politika zaměstnanosti. Mpsv.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, ©2012 [cit. 2013-02-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

⁵² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Aktivní politika zaměstnanosti. Mpsv.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, ©2012 [cit. 2013-02-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

zaměstnavatelům, které bude prováděno pracovním týmem ÚP, jež se podle daných podmínek bude snažit zajistit propuštěným nová pracovní místa. V případě úspěchu poskytne ÚP budoucímu zaměstnavateli i příspěvek SÚPM.

- **Podpora krátkodobých pracovních příležitostí** - zaměstnavatel, který zaměstná dlouhodobě nezaměstnaného (ten musí být bez nároku na podporu v nezaměstnanosti a ve stavu hmotné nouze) na výkon krátkodobého zaměstnání (charakter veřejně prospěšné práce) bude mít nárok na úhradu jeho mzdových nákladů.
- **Individuální koučink** (program vzniká podle obdobného konceptu, který je v současné době úspěšně zaveden v Německu) - jedná se o opatření pro obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání na trh práce, kterým agentura práce bude připravovat aktivizačně motivační trénink a poradenské aktivity směřující k získání nového pracovního poměru. Účastníkovi bude sestaven individuální plán.
- **Příležitostná registrovaná práce** - tento nástroj je připravován pro dlouhodobě nezaměstnané, aby se aktivně zapojili do pracovního procesu a udrželi si tak pracovní návyky a sociální vazby. Účastníkům nebude odebrán nárok na podporu v nezaměstnanosti a zároveň získají i možnost limitovaného příjmu. Zapojení uchazeče do projektu je dobrovolné.⁵³

⁵³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Nové nástroje pro individuální práci s nezaměstnanými. Mpsv.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, ©2013 [cit. 2014-04-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16925>.

7. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V NĚMECKU

Státní politika zaměstnanosti v Německu je spravována ve třech funkčních úrovních. Zásadní roli zde hraje Spolková agentura práce, další stupeň představují regionální ředitelství a poslední úroveň tvoří jednotlivé úřady práce, tzv. pracovní agentury. V oblasti politiky zaměstnanosti spolupracují samozřejmě i další oddělení, jako například sdružení zaměstnavatelů, další pověřené obce či tzv. pracovní sdružení, která působí jako sdružení obcí a agentur práce.

Německá politika zaměstnanosti prošla již mnoha změnami, ty největší z nich byly odstartovány již roku 2002 tzv. Hartzovou reformou, která se soustřeďovala hlavně na vytvoření podmínek a opatření pro podporu nezaměstnanosti, změnu služeb nezaměstnanosti nebo úplnou restrukturalizaci sociálních dávek v nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti byla postupně regulována 4 novými zákony, které vstoupily do platnosti v letech 2003 - 2006. Celá reforma měla za cíl předcházet nezaměstnanosti vytvářením nových pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání, např. nové formy dočasných zaměstnání nebo zlepšení podmínek pro budoucí podnikatele atd. Tuto myšlenku německá vláda podpořila reformou sítě úřadů práce, kdy byly změněny také jejich dosavadní názvy. Byla vytvořena tzv. zákaznická centra, která zabezpečují lepší komunikaci klientů (klienty zde představují jak uchazeči o práci, tak i zaměstnavatelé) s pracovníky agentur práce.⁵⁴

APZ v Německu se v užším slova smyslu zaměřuje zejména na mladistvé, nezaměstnané starší 50 let a osob samostatně pečujících o rodinu. Mladistvým, kteří hledají zaměstnání, by mělo být do půl roku zprostředkováno pracovní místo nebo další vzdělání. U starších nezaměstnaných se místo podpory předčasného odchodu do důchodu (z důvodu uvolnění místa pro další pracovní skupiny) aplikuje rozvoj a udržení jejich zaměstnanosti až do oficiálního odchodu do důchodu. Ačkoliv osoby samostatně pečující o rodinu jsou mnohdy kvalifikovanější, tak zůstávají nejdéle v situaci bez pracovního uplatnění z důvodu absence péče o dítě.⁵⁵

⁵⁴ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Reforma politiky zaměstnanosti v Německu. Mpsv.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, ©2013 [cit. 2014-03-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4148>.

⁵⁵ SROVNÁVACÍ STUDIE KA 03 [online]. Praha: Národní vzdělávací fond, ©2011, s. 64. [cit. 2014-03-15]. Dostupné z: <http://esfdb.esfcr.cz>.

Mezi nástroje APZ v Německu patří:

- poradenství a zprostředkování zaměstnání,
- podpora dalšího profesního vzdělávání,
- opatření související se zaměstnáním,
- opatření na podporu zaměstnání,
- a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.⁵⁶

7.1 Poradenství a zprostředkování zaměstnání

Tato kategorie zahrnuje opatření a nástroje, které jsou ve velké většině pod záštitou Spolkové agentury práce. Cílem je optimalizovat a zrychlit proces zprostředkování pracovní pozice uchazečům o zaměstnání a nezaměstnaným osobám.

Spolková agentura práce nabízí mladým lidem a dospělým poradenství ohledně povolání, zaměstnání (včetně kariérového poradenství). Zaměstnavatelé zde také mají možnost získávat odborné informace z oblasti pracovního trhu.⁵⁷

Na tyto aktivity jsou používány prostředky z rozpočtu na zprostředkování, který sdružuje podpůrné možnosti pro pracovní umístění prostřednictvím zaměstnavatele. Hlavním záměrem tohoto opatření je vytvořit a poskytnout nové typy podpory pro zaměstnané. Rozpočet na zprostředkování může být poskytnut pouze v případě finanční podpory, která souvisí s vyhledáváním a nástupem do zaměstnání.

Pod záštitou Spolkové agentury práce je také nabízen tzv. "poukaz na zprostředkování", čímž se rozumí zajištění osobního poradce dle výběru nezaměstnaného, který vede s uchazečem o práci hloubková interview, podle kterých se snaží identifikovat a později odstranit překážky pro vstup uchazeče na pracovní trh. Spolu se svým klientem sestaví individuální plán, který obsahuje povinnosti uchazeče, které jsou spojeny s aktivním hledáním pracovního místa či specifikace jeho rekvalifikačních a odborných kurzů. Plán se stává závazným pro obě strany. Osobní poradce má možnost nabídnout i takové služby, jako je zakoupení vhodného oblečení,

⁵⁶ AKTIVE ARBEITSMARKTPOLITIK IN DEUTSCHLAND UND IHRE WIRKUNGEN. [online]. Institut für Arbetismarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. 2/2008, s. 7-9. [cit. 2014-03-11]. Dostupné z: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2008/fb0208.pdf>.

⁵⁷ KELLER, Berndt. Arbeitsmarktpolitik. In: Springer Gabler Verlag: Gabler Wirtschaftslexikon [online]. [cit. 2014-03-11]. Dostupné z: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/974/arbeitsmarktpolitik-v13.html>.

získání řidičského oprávnění a další.⁵⁸ Předpokladem pro získání poukazu na zprostředkování je, že nezaměstnaný má nárok na dávky v nezaměstnanosti. Druhou povinností je, že se nezaměstnaný neúčastní žádného opatření na zajištění přechodné práce. Poukaz má platnost 3 měsíce a pohybuje se zpravidla ve výši 2000 Eur, v případě zprostředkování zaměstnání osobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě nezaměstnanému částka činí 2500 Eur.⁵⁹

Další, neméně významnou součástí poradenství a zprostředkování zaměstnání je tzv. "aktivizace a profesní začlenění". Tato opatření, podle nové právní úpravy, jsou zacílena na nezaměstnané a jejich nejrychlejší znovu-zачlenění na pracovní trh za použití těchto nástrojů:

- aktivace a orientace na trhu práce,
- opatření pro identifikaci, snižování nebo odstraňování bariér,
- soukromé agentury práce,
- podpora při zahájení podnikání
- nebo stabilizace u nového zaměstnavatele.⁶⁰

Aktivní politika zaměstnanosti může být touto formou aplikována externími činiteli (doba maximálního trvání činí 8 týdnů) nebo přímo zaměstnavatelem (délka kurzu nesmí přesáhnout 6 týdnů). Trvání a obsah opatření mají individuální charakter a jsou závislá na rozhodnutí veřejných služeb zaměstnanosti.

7.2 Podpora dalšího profesního vzdělávání

Druhá kategorie zahrnuje nástroje, které podporují získání nebo přizpůsobení kvalifikace. Tato opatření představují jednu z nejdůležitějších součástí aktivní politiky zaměstnanosti v Německu.

Opatření sloužící k podpoře dalšího profesního vzdělávání se dají rozdělit přibližně do dvou skupin, a to nástroje zaměřené na podporu odborného vzdělání

⁵⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Reforma politiky zaměstnanosti v Německu. Mpsv.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, ©2013 [cit. 2014-03-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4148>.

⁵⁹ ARBEITSMARKT 2012: Arbeitsmarktanalyse für Deutschland, West- und Ostdeutschland [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, 2013, s. 48. [cit. 2014-03-10]. Dostupné z: <http://statistik.arbeitsagentur.de>.

⁶⁰ SROVNÁVACÍ STUDIE KA 03 [online]. Praha: Národní vzdělávací fond, ©2011, s. 64. [cit. 2014-03-15]. Dostupné z: <http://esfdb.esfcr.cz>.

(programy podporující mladistvé) a opatření sloužící k rozšíření kvalifikace (např. následné získání odborného vzdělání, rekvalifikace, vzdělávání v mimopodnikových institucích, aj.)

Od roku 2003 (po Hartzově reformě z roku 2002) potenciální účastníci získávají od zprostředkovatele (zejména od Spolkové agentury práce) tzv. "poukazku na vzdělání", jejíž platnost je 3 měsíce od vydání až do doby, kdy účastník nastoupí do procesu dalšího vzdělávání. Držitel průkazu má možnost najít si vzdělání sám nebo mu je předem určeno zaměstnavatelem. Udílení poukazů je závislé na rozhodnutí zprostředkovatele, který uzná za vhodné, zda další vzdělávání bude ve prospěch trvalejšího začlenění zúčastněného na pracovní trh. Držitelé vzdělávacích poukazů mají nárok na uhrazení veškerých nákladů na výuku, pracovního oděvu, učebních pomůcek apod.

Pro osoby, které podle Spolkové agentury práce nemají nárok na získání vzdělávacího poukazu, existuje alternativa ve formě kurzů, jejichž maximální délka je 12 týdnů. Jedná se o podporu absolventů a mladistvých při přechodu ze školy do zaměstnání. K tomu jsou používány následující nástroje:

- Rozšířené profesní poradenství (tzn. snaha o lepší přípravu žáků škol na volbu povolání, Spolková agentura práce využívá i služeb dalších institutů, např. médií, informačních center nebo kariérového poradenství. Předpokladem je, že třetí účastník (škola, spolek aj.) se podílí na financování nejméně 50 %).
- Provázení při nástupu do zaměstnání - jedná se o opatření, kdy žákům, kteří mají problémy s ukončením základního vzdělání je zajištěn poradce, který zaujímá roli jakéhosi "průvodce na základní škole". Účastníkovi pomáhá ve věcech jako je úspěšné dokončení školní docházky, následná volba povolání, vyhledávání vhodného vzdělání aj. Poradce je zajištěn rok před plánovaným ukončením základního vzdělání, jeho působnost končí půl roku po ukončení, nejpozději 24 měsíců po opuštění školy, opět je nutná finanční podpora třetího účastníka nejméně 50 %.⁶¹

⁶¹ DER ARBEITSMARKT IN DEUTSCHLAND: Jahresüberblick 2009 [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, ©2010, s. 37. [cit. 2014-03-16]. Dostupné z: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Jahresbericht-Arbeitsmarkt-Deutschland/Generische-Publikationen/Jahresrueckblick-2009.pdf>.

- Vzdělávací opatření přípravy na povolání pro znevýhodněné mladistvé zajišťuje, že každý mladistvý v rámci vzdělávání na podporu přípravy k povolání dokončí školu či zkoušky slouží dodatečně.
- Pomoc v průběhu podnikového odborného vzdělávání.
- Odborné vzdělávání v mimopodnikovém zařízení - opatření, které umožní těm, kteří ani s předchozím nástrojem nemohli ukončit přípravu v podniku, zakončit vzdělávání.
- Další podpory pro zaměstnavatele, kteří vzdělávají mladistvé nebo osoby se zdravotním postižením.⁶²

Dalším programem, který byl zahájen v roce 2006 a představuje odborné vzdělávání pro starší nebo občany s nízkou kvalifikací především v malých a středních podnicích je program WeGebAU. Hlavní myšlenkou výše zmíněného programu je rozšíření šancí a schopností zaměstnance udržet si dlouho své pracovní místo. Tento program se změnou zákona je ale omezen lhůtou konce roku 2014.⁶³

7.3 Podpory související se zaměstnáním

Do této skupiny řadíme především příspěvek na mzdové náklady, příspěvek na začlenění a zaměstnání, tzn. příspěvek pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby s překážkami v zprostředkování a jsou odkázány na finanční podporu (např. podporu v nezaměstnanosti), příspěvek se může pohybovat až ve výši 50 %.

Příspěvek na začlenění a zaměstnání získal novou formu v roce 2007, kdy byly zavedeny dva nové příspěvky (cílová skupina do 25 let), a to pro osoby, které již ukončily odborné vzdělání a pro ty, které ještě neukončily. Zaměstnavatel může ale obdržet čtyři typy příspěvku:

- Příspěvek na kvalifikaci mladých nezaměstnaných - ti musí být bez práce minimálně 6 měsíců, bez odborného vzdělání a během podporovaného zaměstnání si musí doplnit odpovědnou kvalifikaci.

⁶² SROVNÁVACÍ STUDIE KA 03 [online]. Praha: Národní vzdělávací fond, ©2011, s. 65. [cit. 2014-03-15]. Dostupné z: <http://esfdb.esfcr.cz>.

⁶³ ARBEITSMARKT 2012: Arbeitsmarktanalyse für Deutschland, West- und Ostdeutschland [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, ©2013, s. 48. [cit. 2014-03-10]. Dostupné z: <http://statistik.arbeitsagentur.de>.

- Příspěvek na začlenění mladých nezaměstnaných - jsou bez práce rovněž minimálně 6 měsíců, i přesto, že již mají ukončené odborné vzdělání.
- Příspěvek na začlenění osob s těžkým zdravotním postižením.
- Příspěvek na zaměstnání dlouhodobě nezaměstnaných s více překážkami zprostředkování, starších 18 let - příspěvek může dosáhnout až 75 % průměrné mzdy na jeden rok, cílem je integrace dlouhodobě nezaměstnaného na trh práce.⁶⁴

Další programy související s podporou zaměstnání jsou:

- podpora účasti zdravotně postižených osob na pracovním životě (pracovní rehabilitace),
- osvobození zaměstnavatelů od příspěvku na nezaměstnanost (zaměstnavatelé nemusí odvádět příspěvek na nezaměstnanost v případě zaměstnávání nezaměstnaných osob starších 50 let),
- zajištění mzdy (pro zaměstnavatele, kteří přijmou do svého podniku osobu vykonávající činnost za nízký příjem a ukončí tak její nezaměstnanost).⁶⁵

7.4 Opatření na podporu zaměstnání

Opatření v této kategorii nabízí obtížně zaměstnatelným osobám časově omezenou pracovní činnost, která má charakter veřejně prospěšných nebo pomocných prací. Cílem programů je konečně začlenění účastníků programu (převážně dlouhodobě nezaměstnaných) na pracovní trh. Opatření na podporu zaměstnání jsou neutrální, co se týče konkurence.

Spolkový program Perspektiva 50plus odstartoval v roce 2011 již svou třetí fází, čímž se opět prodloužila možnost zaměstnávání osob starších 50 let. Program bazíruje na realizaci na regionální úrovni prostřednictvím regionálních paktů zaměstnanosti.

⁶⁴ DER ARBEITSMARKT IN DEUTSCHLAND: Jahresüberblick 2009 [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, ©2010, s. 38. [cit. 2014-03-16]. Dostupné z: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Jahresbericht-Arbeitsmarkt-Deutschland/Generische-Publikationen/Jahresueckblick-2009.pdf>.

⁶⁵ DER ARBEITSMARKT IN DEUTSCHLAND: Jahresüberblick 2009 [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, ©2010, s. 39. [cit. 2014-03-16]. Dostupné z: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Jahresbericht-Arbeitsmarkt-Deutschland/Generische-Publikationen/Jahresueckblick-2009.pdf>.

Program zaměřený především na dlouhodobě nezaměstnané se nazývá pracovní příležitosti s kompenzací nákladů. Účastníkům jsou poskytnuty pracovní příležitosti, které ale nepředstavují žádný pracovní poměr ve smyslu zákoníku práce a trvají nejdéle půl roku. Účastníkům je nabídnuta přiměřená náhrada ve výši 1-2 eur za hodinu.

Při zahájení samostatně výdělečné činnosti má dlouhodobě nezaměstnaný nárok na nástupní příspěvek, který může sloužit na pořízení hmotných statků, pokud jsou pro budoucí podnikání nezbytné. Horní hranice příspěvku činí 5000 Eur.

7.5 Ostatní prostředky aktivní politiky trhu práce

Do výše zmíněné kategorie můžeme zařadit například příspěvky na transferová opatření, jelikož se jedná podporu pracovníků, jejichž zaměstnanost je ohrožena kvůli podnikovým změnám se nazývá příspěvky na transferová opatření. Předpokladem získání příspěvku je částečný finanční podíl zaměstnavatele.

Opatření podporující pracovníky, kterým kvůli změnám v podniku hrozí propuštění se nazývá podpora krátkodobé práce. Tento příspěvek získává zaměstnavatel, který pokračuje v regulérním zaměstnávání pracovníků a organizuje pro ně integrační opatření. Zaměstnanec pracuje polovinu stanovené pracovní doby a pobírá odměnu ve výši 60-67 % předchozího příjmu. Povinné pojištění se odvádí ve 100% výši, polovinu hradí zaměstnavatel a druhou polovinu Spolková agentura práce. Podpora krátkodobé práce stabilizuje pracovní poměry a získává podniku zapracované pracovníky.

Podpora sezónní krátkodobé práce umožňuje flexibilní zaměstnávání pracovních sil ve stavebnictví. Pracovníkům je tak umožněno mít nepřerušovaný životopis, minimalizuje se tím také i tlak na veřejnou správu stavebnictví, protože odpadá nahlašování krátkodobé nezaměstnanosti. Pracovníkům ve stavebnictví kromě sezónní zimní mzdy náleží také příspěvek na krytí zimních nákladů.⁶⁶

⁶⁶ ARBEITSMARKT 2012: Arbeitsmarktanalyse für Deutschland, West- und Ostdeutschland [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, ©2013, s. 50. [cit. 2014-03-22]. Dostupné z: <http://statistik.arbeitsagentur.de>.

8. KOMPARACE APZ V ČR A NĚMECKU

Následující tabulka zobrazuje přehled používaných nástrojů v ČR a Německu.

Tabulka č. 8

Přehled nástrojů používaných v rámci APZ v ČR a Německu

Nástroje	ČR	Německo
APZ	Rekvalifikace	Podpora dalšího profesního vzdělávání Poukázka na vzdělání Program WeGebAU
	Poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání	Rozpočet na zprostředkování Poukaz na zprostředkování Aktivizace a profesní začlenění
	Společensky účelná pracovní místa Příspěvek na zapracování Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	Příspěvek na zajištění mzdy Nástupní příspěvek Příspěvek na transferová opatření
	Veřejně prospěšné práce	Pracovní příležitosti s kompenzací nákladů Perspektiva 50plus Podpora krátkodobé práce Podpora sezónní krátkodobé práce
	Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením Chráněná pracovní místa	Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením Příspěvek na začlenění osob s těžkým zdravotním postižením Pracovní rehabilitace
	V ČR není	Podpora absolventů a mladistvým při přechodu ze školy do zaměstnání Příspěvek na začlenění a zaměstnání osob mladších 25 let

Zdroj: MPSV, Bundesagentur für Arbeit - vlastní zpracování

Obě země považují aktivní politiku zaměstnanosti jako důležitou součást boje proti nezaměstnanosti a vyčleňují na prostředky v rámci APZ velkou míru finančních

prostředků. Některé nástroje se v obou zemích liší jen malými detaily, ovlivňují stejnou strukturu nezaměstnaných a ve výsledku je jejich aplikace poměrně stejně úspěšná. Jedná se např. o veřejně prospěšné práce.

Německá APZ je dle mého názoru zaměřena více preventivně, mnoho opatření je nabízeno osobám, které ještě nejsou nezaměstnaností postiženy. Děje se tak proto, aby se minimalizovala šance, že se účastníci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti dostanou do situace, kdy budou bez pracovního místa.

Dalším kladným bodem v rámci APZ na německé straně je snaha zacílit opatření APZ hlavně na mladistvé a čerstvé absolventy, kterým Spolková agentura práce nabízí velkou škálu podpůrných aktivit, odborných poradenství a výcviků. O tom, že tento způsob zvyšování zaměstnanosti funguje, se můžeme přesvědčit na výše uvedených grafech. Tam můžeme vidět, že v roce 2012 míra nezaměstnanosti lidí do 25 let věku byla v ČR o 10 % vyšší než v Německu.

Ačkoliv německým obyvatelstvem nebyly tzv. Hartzovy reformy přijaty s velkým nadšením, v posledních letech se ukazuje, že pomohly zejména k aktivizaci nezaměstnaných a celkově i pracovnímu trhu. Díky nim se také německá APZ soustřeďuje více na cestu zprostředkování, kterou klade na první místa a zařazuje ji mezi základní nástroje APZ. Na druhé straně stojí ČR, která sice poradenství a zprostředkování řadí také mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, ale rozhodně těmto opatřením nepřikládá takový důraz. Prospívající změnou německé reformy je podle mého názoru tzv. "poukaz na zprostředkování", kdy účastník APZ má nárok na náklady agentury práce využívat služeb osobního poradce. Česká republika se tímto konceptem a jeho poměrně úspěšnou aplikací v praxi inspirovala a připravuje zavedení projektu s názvem Individuální koučink, viz výše.

Jak ČR, tak i Německo se hojně snaží zapojovat osoby zdravotně postižené do pracovního života, což rozhodně hodnotím kladně, jelikož právě tato skupina je jedna z obtížně umístitelných na trhu práce a tím samozřejmě zvyšují míru nezaměstnanosti.

Po zmapování aktivní politiky zaměstnanosti a jejích používaných nástrojů v obou zemích jsem zjistila, že by Česká republika určitě měla více nástrojů a opatření zaměřit právě na mladé lidi, kteří tvoří opravdu velký podíl na celkové míře nezaměstnanosti země. Další skupina, na kterou by APZ ČR měla klást větší důraz jsou osoby starší 50 let, na které je v Německu zaměřena téměř čtvrtina opatření aplikovaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, jelikož se jedná o osoby obtížně

umístitelné na pracovním trhu. V neposlední řadě by Česká republika měla zavést nástroje týkající se podpory krátkodobého zaměstnávání a krátkodobé pracovní doby. Tato opatření jsou schopna aktivizovat a pojmout velký počet nezaměstnaných osob.

ZÁVĚR

Hlavním cílem bakalářské práce bylo zmapovat a porovnat aktivní politiku zaměstnanosti aplikovanou v České republice a Německu a vymezit hlavní odlišnosti mezi jednotlivými zeměmi. Pokud byly údaje dostupné, snažila jsem se vycházet z co nejaktuálnějších dat, tedy roků 2011, 2012 a 2013, ale uváděla jsem i změny zkoumaných oblastí v závislosti na delším časovém období.

Při zpracování teoretické části bylo čerpáno z odborné a vědecké literatury. Praktická část předkládané práce byla zpracovávána převážně z oficiálních stránek Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, cizojazyčných podkladů, z informací zveřejněných statistickým úřadem České republiky a evropským statistickým úřadem.

Teoretická část obsahuje vymezení základních pojmů z oblasti trhu práce, např. nabídka a poptávka po práci, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti nebo typy nezaměstnanosti. Další oddíl teoretické části je zaměřen na definování nástrojů boje proti nezaměstnanosti a objasnění pojmů pasivní či aktivní politika zaměstnanosti.

V praktické části bakalářské práce jsou zpracovány statistiky jednotlivých ukazatelů trhu práce v České republice a Německu, jedná se tedy o míru ekonomické aktivity, míru nezaměstnanosti a zaměstnanosti. Další kapitoly popisují aktuální aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje v obou zemích.

Z hlediska velikosti je trh práce v Německu přibližně 8 krát větší než v České republice, ale počet ekonomicky aktivních osob je v obou zemích poměrně vyrovnaný.

Míra ekonomické aktivity je v obou zemích vyšší než průměr EU 28, avšak Německo je na tom o 5 % lépe než Česká republika.

Pokud hovoříme o míře nezaměstnanosti, v obou zkoumaných zemích se projevují hodnoty klesající. To můžeme vidět obzvláště na situaci v Německu, kde míra nezaměstnanosti v roce 2006 dosahovala až 11 %. V roce 2012 se ale hodnota snížila dokonce na 5,5 %, což je téměř o 2 % méně než míra nezaměstnanosti v ČR. Velké rozdíly mezi zeměmi jsou pozorovány zejména u míry nezaměstnanosti osob mladších 25 let, jelikož situace v Německu vykazuje nadprůměrné hodnoty, a to přibližně o 15 %.

Míra celkové dlouhodobé nezaměstnanosti, která představuje důležitý údaj pro

aktivní politiku zaměstnanosti, se v obou zkoumaných zemích nijak razantně neliší, podle nejnovějších dat z roku 2012 tato hodnota v ČR i Německu nepřekračuje 3 %.

Posledním zkoumaným údajem z oblasti trhu práce byla míra zaměstnanosti, která má v obou zemích vzrůstající tendenci a také se pohybuje nad průměrem EU 28. Německá situace je opět o něco pozitivnější, jejich míra zaměstnanosti je o 6 % vyšší než v České republice.

Další kapitola praktické části je zaměřena na aktuální aktivní politiku zaměstnanosti v ČR a Německu a její používané nástroje. V závěru praktické části jsou popsány hlavní odlišnosti aktivní politiky zaměstnanosti formou komparace a pro větší přehlednost a srovnání jsou nástroje v obou zemích zobrazeny také v závěrečné tabulce.

Obě zkoumané země se snaží posunout zdroje od pasivních politik trhu práce, tzn. od těch, které se zaměřují hlavně na hmotnou podporu v nezaměstnanosti, k aktivním, tedy těm, které se pokouší zlepšit vyhlídky účastníků trhu práce.

Aktivní politiku zaměstnanosti v ČR zabezpečuje v první řadě Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a také Úřad práce České republiky. Hlavní opatření aplikovaná v rámci APZ ČR jsou zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Podpůrné složky, které také můžeme zařadit do APZ aplikované v ČR jsou poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení nezaměstnanosti.

V Německu hlavní organizační a finanční složku aktivní politiky zaměstnanosti představuje Spolková agentura práce, další funkční úroveň tvoří regionální ředitelství a v neposlední řadě k organizaci APZ přispívají agentury práce rozmístěné po celé zemi. Německá APZ si prošla rozsáhlými změnami, které výrazně přispěly ke zvýšení zaměstnanosti u problémových skupin pracovního trhu. Díky Hartzově reformě je nyní aktivní politika zaměstnanosti v Německu pestřejší a nabízí širší škálu aplikovaných nástrojů. Mezi základní opatření patří zejména poradenství a zprostředkování zaměstnání, podpora dalšího profesního vzdělávání, opatření související se zaměstnáním, opatření na podporu zaměstnání a podpora osob se zdravotním postižením.

Struktura obou aktivních politik zaměstnanosti je poměrně podobná, německá APZ se ve výsledku více zaměřuje na poradenství a zprostředkování zaměstnání a nabízí tak řadu nástrojů pro lepší informovanost a větší možnosti uchazečů na trhu

práce. Dalšími významnými složkami, které německá APZ klade na přední místa, jsou pracovní možnosti absolventů a osob starších 50 let. Nabízí pro ně nejrozličnější vzdělávání, rekvalifikace a vytvořená pracovní místa.

V České republice je nejvíce finančních prostředků investováno do rekvalifikací, které také pobírají nejvíce účastníků aktivní politiky zaměstnanosti. Další důležitou složku APZ ČR tvoří také společensky účelná pracovní místa.

Obě země považují aktivní politiku zaměstnanosti za významnou složku státu a vymezují na nástroje APZ velkou část finančních prostředků. Česká republika by ale měla více opatření zaměřit na skupinu mladistvých, osob starších 50 let a také do nabídky nástrojů APZ zařadit programy na podporu krátkodobé pracovní doby.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ

BURDA, Michael C a Charles WYPLOSZ. Macroeconomics: a European text. 5th ed. Oxford: Oxford university Press, 2009, xxii, 543 s. ISBN 9780199236824.

CLEMENT, R., W. TERLAU a M. Kiy. Angewandte Makroökonomie: Makroökonomie, Wirtschaftspolitik und nachhaltige Entwicklung mit Fallbeispielen. 5. Auflage. München: Vahlen, 2013, 805 s. ISBN 9783800643899.

DUKOVÁ, I., M. DUKA a I. KOHOUTOVÁ. Sociální politika: Učebnice pro obor sociální činnost. Praha: Grada, 2013, 200 s. ISBN 9788024738802.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. Management lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, 485 s. ISBN 9788071798934.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, 559 s. ISBN 9788074003479.

HOLMAN, Robert. Ekonomie. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, xxii, 696 s. ISBN 9788074000065.

HOLMAN, Robert. Makroekonomie: středně pokročilý kurz. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, xiv, 424 s. ISBN 8071797642.

HOLMAN, Robert. Základy ekonomie pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, xv, 372 s. ISBN 9788071798903.

JUREČKA, Václav a kol. Makroekonomie. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 332 s. ISBN 9788024732589.

JUREČKA, Václav. Mikroekonomie. Praha: Grada, 2010, 359 s. ISBN 9788024732596.

KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. Hospodářská politika. 3. vyd. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2012, 293 s. ISBN 9788086572765.

KUCHARŤ, Petr. Trh práce. Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 9788024613833.

LÍŠKA, Václav. Makroekonomie. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2002, 554 s. ISBN 8086419274.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Pracovní právo pro neprávniky: Rozbory vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, 271 s. ISBN 9788024740911.

PAVELKA, Tomáš. Makroekonomie: základní kurz. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2007, 278 s. ISBN 9788086175584.

SOUKUP, Jindřich. Makroekonomie. 2. aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010, 518 s. ISBN 9788072612192.

STEINHAGEN, Christine und Christin MOSEBACH. Arbeitslosigkeit. München: GRIN Verlag, 2004, 39 s. ISBN 9783638302845.

VLČEK, Josef a kol. Ekonomie a ekonomika. Praha: ASPI Publishing, 2003, 509 s. ISBN 8086395456.

Internetové zdroje

AKTIVE ARBEITSMARKTPOLITIK IN DEUTSCHLAND UND IHRE WIRKUNGEN. [online]. Institut für Arbetismarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. 2/2008, 61 s. [cit. 2014-03-11]. Dostupné z: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2008/fb0208.pdf>.

ARBEITSMARKT 2012: Arbeitsmarktanalyse für Deutschland, West- und Ostdeutschland [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, ©2013, 195 s. [cit. 2014-03-10]. Dostupné z: <http://statistik.arbeitsagentur.de>.

DER ARBEITSMARKT IN DEUTSCHLAND: Jahresüberblick 2009 [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, ©2010, 219 s. [cit. 2014-03-16]. Dostupné z: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Jahresbericht-Arbeitsmarkt-Deutschland/Generische-Publikationen/Jahresrueckblick-2009.pdf>.

KELLER, Berndt. Arbeitsmarktpolitik. In: Springer Gabler Verlag: Gabler Wirtschaftslexikon [online]. [cit. 2014-03-11]. Dostupné z: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/974/arbeitsmarktpolitik-v13.html>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Aktivní politika zaměstnanosti. Mpsv.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, ©2012 [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Nové nástroje pro individuální práci s nezaměstnanými. Mpsv.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, ©2013 [cit. 2014-04-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16925>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Reforma politiky zaměstnanosti v Německu. Mpsv.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, ©2013 [cit. 2014-03-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4148>.

SROVNÁVACÍ STUDIE KA 03 [online]. Praha: Národní vzdělávací fond, ©2011, 64 s. [cit. 2014-03-15]. Dostupné z: <http://esfdb.esfcr.cz>.

Číselné údaje pro tabulky a grafy

EVROPSKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [online]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>.

- Základní údaje o ČR a Německu. ©2014 [cit. 2014-02-25]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/main_tables.
- Míra nezaměstnanosti. ©2014 [cit. 2014-02-25]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdec450&language=de>.
- Míra nezaměstnanosti podle věku. ©2014 [cit. 2014-02-25]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tsdec460&plugin=1>.
- Celková míra dlouhodobé nezaměstnanosti podle věku. ©2014 [cit. 2014-02-25]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tsdsc330&plugin=1>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [online]. Dostupné z: <http://www.czso.cz>.

- Míra ekonomické aktivity - obyvatelstvo ve věku 15 - 64 let. ©2013 [cit. 2014-02-24]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/8500446B0F/\\$File/1607130301.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/8500446B0F/$File/1607130301.pdf).
- Míra ekonomické aktivity - muži. ©2013 [cit. 2014-02-24]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/8500446B14/\\$File/1607130303.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/8500446B14/$File/1607130303.pdf).
- Míra ekonomické aktivity - ženy. ©2013 [cit. 2014-02-24]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/8500446B11/\\$File/1607130302.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/8500446B11/$File/1607130302.pdf).

- Celková míra zaměstnanosti. ©2013 [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/8500446B3E/\\$File/1607130313.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/8500446B3E/$File/1607130313.pdf).
- Míra zaměstnanosti - muži. ©2013 [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/8500446B40/\\$File/1607130315.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/8500446B40/$File/1607130315.pdf).
- Míra zaměstnanosti - ženy. ©2013 [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/8500446B3F/\\$File/1607130314.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/8500446B3F/$File/1607130314.pdf).

PŘEHLED OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Obrázek č. 1: Křivka nabídky práce

Obrázek č. 2: Křivka poptávky po práci

Obrázek č. 3: Rovnováha na trhu práce

Obrázek č. 4: Schéma trhu práce

Tabulka č. 1: Základní údaje o ČR a Německu

Tabulka č. 2: Míra ekonomické aktivity - obyvatelstvo ve věku 15 - 64 let

Tabulka č. 3: Míra ekonomické aktivity - muži

Tabulka č. 4: Míra ekonomické aktivity - ženy

Tabulka č. 5: Míra celkové zaměstnanosti - obyvatelstvo ve věku 15 - 64 let

Tabulka č. 6: Míra zaměstnanosti - muži

Tabulka č. 7: Míra zaměstnanosti - ženy

Tabulka č. 8: Přehled nástrojů používaných v rámci APZ v ČR a Německu

Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti v ČR a Německu

Graf č. 2: Míra nezaměstnanosti - muži

Graf č. 3: Míra nezaměstnanosti - ženy

Graf č. 4: Míra nezaměstnanosti (do 25 let)

Graf č. 5: Míra nezaměstnanosti (25 - 74 let)

Graf č. 6: Celková míra dlouhodobé nezaměstnanosti