Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy v Praze

Katedra občanské výchovy a filosofie

Diplomová práce

Zaměstnanost a nezaměstnanost v EU

Autor práce: Kateřina Tůmová

Vedoucí práce: PhDr. Milena Tichá, CSc.

2011

Prohlášení o samostatném zpracování diplomové práce

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucí diplomové práce.

Ve Vlašimi dne 4. dubna 2011 Kateřina Tůmová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala všem, kteří mě podporovali při psaní diplomové práce. Velký dík patří především PhDr. Mileně Tiché, CSc. za vedení mé diplomové práce a mým blízkým, především rodičům, za morální podporu.

Resumé

Tato diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Evropské unii. Cílem diplomové práce je zjistit, zda na míru nezaměstnanosti ve státě má vliv jeho politika zaměstnanosti a zda od přelomu tisíciletí míra nezaměstnanosti klesá. Nejprve jsou v práci obecně vysvětleny některé důležité pojmy. Dále se práce věnuje situaci v celé Evropské unii a následně situaci v Rakousku a Německu převážně v letech 2000 - 2010. Jsou uvedena konkrétní opatření politiky zaměstnanosti zavedená v těchto státech. Výsledky těchto opatření jsou doloženy dosaženými hodnotami míry nezaměstnanosti.

Klíčová slova: zaměstnanost, nezaměstnanost, politika nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, trh práce, Evropská unie, Německo, Rakousko

Zusammenfassung

Diese Diplomarbeit beschäftigt sich mit der Problematik der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union. Das Ziel der Diplomarbeit ist zu finden, ob die Beschäftigungspolitik des Staates die Arbeitslosenquote beeinflusst und ob die Arbeitslosenquote seit der Jahrtausendwende sinkt. In der Arbeit werden zuerst einige wichtige Begriffe allgemein klargemacht. Weiter widmet sich die Arbeit der Situation in der ganzen Europäischen Union und nachfolgend der Situation in Deutschland und in Österreich vorwiegend in den Jahren 2000 - 2010. Es werden konkrete Maβnahmen der Beschäftigungspolitik erwähnt, die in diesen Staaten eingeführt werden. Die Ergebnisse dieser Maβnahmen werden mit erreichten Werten der Arbeitslosenquote belegt.

Schlagwörter: Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Beschäftigungspolitik, Arbeitslosenquote, Arbeitsmarkt, Europäische Union, Deutschland, Österreich

Obsah

Resumé **4**
Obsah **5**
Úvod **8**
1 Nezaměstnanost **9**
1.1 Kdo je nezaměstnaný 10
1.2 Politické teorie 11
1.2.1 Liberálové 11
1.2.2 John Maynard Keynes 11
1.3 Druhy nezaměstnanosti 12
1.3.1 Frikční nezaměstnanost 12
1.3.2 Strukturální a technologická nezaměstnanost 12
1.3.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost 13
1.3.4 Skrytá nezaměstnanost 13
1.3.5 Neúplná nezaměstnanost 13
1.3.6 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost 13
1.4 Měření nezaměstnanosti 14
1.5 Délka trvání nezaměstnanosti 16
1.6 Ekonomický problém 16
1.7 Sociální problém 17
1.8 Psychologický problém 18
2 Trh práce **20**
2.1 Sociologický pohled na trh práce 21
2.2 Členění trhu práce 21
2.2.1 Teorie duálního trhu práce 21
2.2.2 Formální a neformální trh práce 22
2.2.3 Interní a externí trh práce 22
2.3 Nabídka a poptávka na trhu práce 22
2.3.1 Nabídka práce 23
2.3.2 Poptávka po práci 24
2.4 Mzda 24

2.4.1 Formy mzdy ... 25
2.4.2 Minimální mzda a zaručená mzda ... 26
3 Politika zaměstnanosti ... 28
3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v České republice ... 28
3.2 Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti ... 30
3.3 Cíle politiky zaměstnanosti Evropské unie ... 31
3.4 Rizikové skupiny ... 32
3.5 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 2000 - 2010 ... 33
4 Nezaměstnanost a politika zaměstnanosti v Evropské unii ... 37
4.1 Vývoj nezaměstnanosti v EU v letech 2000 - 2010 ... 39
4.2 Bílá kniha ... 45
4.3 Lisabonská strategie ... 46
4.4 Strategie Evropa 2020 - Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění ... 48
4.5 Evropský sociální fond ... 49
4.6 Volný pohyb pracovních sil ... 51
5 Vývoj nezaměstnanosti v Německu ... 56
5.1 Německý pracovní trh ... 57
5.2 Vývoj nezaměstnanosti v Německu v letech 2000 - 2010 ... 58
5.3 Reforma politiky zaměstnanosti v Německu ... 62
5.3.1 Princip „Fördern“ ... 63
5.3.2 Princip „Fordern“ ... 64
5.3.3 Dávky v nezaměstnanosti ... 64
5.3.4 Reforma veřejných služeb zaměstnanosti ... 67
5.4 Pravidla pro uchazeče z ČR o zaměstnání v Německu ... 67
6 Vývoj nezaměstnanosti v Rakousku ... 71
6.1 Vývoj nezaměstnanosti v Rakousku v letech 2000 - 2010 ... 71
6.2 Politika zaměstnanosti Rakouska ... 73
6.2.1 Důchodová reforma ... 73
6.2.2 Reforma veřejných služeb zaměstnanosti ... 75
6.2.3 Konkrétní opatření a programy politiky zaměstnanosti ... 76
6.2.4 Systém včasného upozornění (varování) ... 83
6.3 Pravidla pro uchazeče z ČR o zaměstnání v Rakousku ... 84

Závěr **88**
Použitá literatura **91**
Seznam zkratek **98**
Seznam příloh **99**
Přílohy **100**

Úvod

Diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Evropské unii (EU). Otázka zaměstnanosti a nezaměstnanosti je stále velice sledovaným tématem, které ještě většího významu opět získalo po vypuknutí světové finanční a hospodářské krize na konci roku 2008. Krize odkryla nedostatky jednotlivých ekonomik a stejně tak i ekonomiky EU, které musí být odstraněny.

Práce obecně vysvětluje důležité pojmy, jako jsou zaměstnanost, nezaměstnanost a její důsledky, politika zaměstnanosti a její nástroje a trh práce. Dále se práce snaží zmapovat situaci v celé EU především v letech 2000 - 2010. Uvádí jednotlivé strategie, které byly evropskými institucemi přijímány, a hodnotí jejich účinnost. Popisuje také vývoj celkové míry nezaměstnanosti a míry nezaměstnanosti žen a mužů. Na závěr se práce zabývá situací v Německu a Rakousku. Uvádí, jaká politika zaměstnanosti je v těchto zemích praktikována a jaké reformy politiky zaměstnanosti byly provedeny. Popisuje vývoj celkové míry nezaměstnanosti a míry nezaměstnanosti žen a mužů v letech 2000 - 2010. Nakonec jsou uvedena pravidla vstupu na pracovní trh pro uchazeče o zaměstnání z ČR, která vůči nim byla těmito zeměmi uplatňována.

Cílem práce je zachytit základní vývojové tendence zaměstnanosti a nezaměstnanosti v jednotlivých zemích EU se zaměřením na Německo a Rakousko v letech 2000 - 2010. V rámci tohoto cíle byly stanoveny dvě hypotézy, které se práce pokusí potvrdit, nebo vyvrátit. První hypotézou je tvrzení, že míra nezaměstnanosti od přelomu tisíciletí klesá. Druhou hypotézou je tvrzení, že na rozdílech v míře nezaměstnanosti měla vliv rozdílná politika zaměstnanosti států.

1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jedním z ukazatelů ekonomické situace v konkrétní zemi. Jedním z hlavních ekonomických témat je od 30. let 20. století. Všeobecně je považována za negativní jev. Z hlediska sociálního to tak jistě je, ale z hlediska ekonomického na ni nemůže být pohlíženo jen jako na záporný jev. Určitá nezaměstnanost *„je spojena s mobilitou pracovní síly a je výrazem toho, že část pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám (rekvalifikuje se, hledá si nové pracovní místo, stěhuje se za prací apod.)*[1]*.“*

Pokud tedy nezaměstnanost nepřekročí určitou mez, je ve vyspělých zemích považována za přirozený jev. Ekonomové pak mluví o přirozené míře nezaměstnanosti, kdy je poptávka a nabídka pracovních míst přibližně v rovnováze. V rovnováze jsou tedy také mzdy a ceny na trhu práce. V případě, že nezaměstnanost tuto mez překročí, má to neblahý vliv na celou společnost. Zhorší se nejen ekonomická situace státu, ale také celkové společenské klima, spokojenost a zdraví lidí.

Existuje několik opatření, která zajistí snížení přirozené míry nezaměstnanosti:

- zlepšení služeb spojených s trhem práce (např. poskytování lepších informací a počítačových přehledů, více možností školení a zvyšování kvalifikace)
- prosazování vládních programů zaměstnanosti (např. programy rekvalifikace poskytované vládou)
- odstraňování vládních překážek (protože vláda sociálními dávkami poskytovanými v nezaměstnanosti snižuje zájem o hledání zaměstnání, navrhují někteří ekonomové např. systém pojištění v nezaměstnanosti, pomoc zdravotně a tělesně postiženým nebo snížení minimální mzdy)
- vytvoření přetlakové ekonomiky (přetlaková ekonomika znamená udržet hrubý národní produkt - HNP co nejvýše a snižovat míru nezaměstnanosti co nejníže,

[1] WINKLER, Jiří; WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha : Computer Press,1999. ISBN 80-7226-195-9. S. 17.

tak, aby měli stálé zaměstnání i lidé s nízkou kvalifikací a začlenili se tak trvale mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo)

- tvorba veřejných pracovních příležitostí (tyto pracovní příležitosti by měly být směřovány především na skupiny obyvatel s vysokou nezaměstnaností) [2]

1.1 Kdo je nezaměstnaný

Všechny obyvatele v produktivním věku (obvykle od 15 do 55 až 65 let)[3] můžeme rozdělit do tří skupin. Jsou to zaměstnaní, ekonomicky neaktivní a nezaměstnaní. Zaměstnaní jsou lidé, kteří mají placené zaměstnání. Nerozlišuje se přitom, zda se jedná o práci na plný nebo částečný úvazek. Do této skupiny patří také ti, kteří jsou momentálně nemocní, nebo ženy na mateřské dovolené. Spolu s nezaměstnanými tvoří zaměstnaní ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Ekonomicky neaktivní jsou ti, kteří nemají zaměstnání a ani si žádné nehledají. Jsou to tedy např. studenti, ženy v domácnosti apod.

Nezaměstnaný je člověk, který chce pracovat, je schopný pracovat (to znamená, že mu v tom nebrání například jeho věk nebo zdravotní stav), ale přesto v daném okamžiku nemůže najít uplatnění na trhu práce. Oficiálně je za nezaměstnaného považován pouze ten člověk, který je evidován na úřadu práce.

V zemích EU existuje definice, která přesně stanovuje, kdo je osoba nezaměstnaná. Jsou to osoby: *„za 1. bez placeného zaměstnání (v některých případech pracující, ale jen malý počet hodin, pod stanoveným limitem), které jsou za 2. registrované na úřadech práce, za 3. hledají práci a za 4. jsou schopny a ochotny ihned do ní nastoupit*[4]*.“*

Rizikovými skupinami jsou např. ženy, mladiství a absolventi škol, handicapované skupiny a pracovníci předdůchodového věku [5]. Častěji se nezaměstnanost týká také lidí s nižším vzděláním a kvalifikací.

---

[2] WINKLER, Jiří; WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy.* Praha : Computer Press,1999. ISBN 80-7226-195-9. S. 19 n.
[3] VLČEK, Josef, a kol. *Ekonomie a ekonomika.* Praha : ASPI, a.s., 2005. ISBN 80-7357-103-X. S. 257.
[4] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. S. 18.
[5] WINKLER, Jiří; WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy.* Praha : Computer Press, 1999. ISBN 80-7226-195-9. S. 6.

1.2 Politické teorie

1.2.1 Liberálové

Liberálové tvrdí, že hlavním regulátorem je trh. Jedním druhem zboží na tomto trhu je také pracovní síla. Nezaměstnanost je tedy *„výrazem krátkodobé nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce, kterou tržní mechanismus prostřednictvím „neviditelné ruky“ po uplynutí určitého období přizpůsobování se poptávky a nabídky opět odstraní*[6]*.“* Nezaměstnanost je podle nich tedy odstranitelná, ale pouze pokud je v minimální míře, protože ten, kdo chce za podmínek daných trhem práce pracovat, si práci vždycky najde. Nezaměstnanost je tedy chápana také jako dobrovolná, protože lidé po ztrátě zaměstnání odmítají přijmout práci, která například neodpovídá jejich kvalifikaci nebo je pro ně méně výhodná.

Liberálové také doporučují snížení dávek v nezaměstnanosti. Pokud jsou totiž dostatečně vysoké, ztrácejí nezaměstnaní motivaci k hledání nového zaměstnání.

1.2.2 John Maynard Keynes

Na základě Keynesových myšlenek rozlišují ekonomové 4 druhy nezaměstnanosti:

- dočasnou (lidé, kteří opouštějí staré zaměstnání a hledají si nové; je označována jako frikční nezaměstnanost)
- sezónní (týká se pouze některých odvětví, např. zemědělství nebo stavebnictví)
- cyklickou (vzniká v období deprese)
- strukturální (vzniká v případě, že některé odvětví zcela zanikne)[7]

Ve svém díle Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz z roku 1936 nás Keynes seznamuje s termínem stálá nedobrovolná nezaměstnanost, která má dva hlavní důvody: technologický pokrok, který vytlačuje živou práci, a nedostatek poptávky, kdy lidé nemají dostatečnou kupní sílu a omezují tak svoje investice.

---

[6] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. S. 28.
[7] Tamtéž. S. 30.

Když na trhu práce nastane stav, kdy není dostatečná poptávka po práci, nemohou lidé najít zaměstnání ani v případě, že jsou ochotni pracovat i za nízké mzdy.

Protože mzdy jsou hlavním zdrojem kupní síly obyvatelstva, neřeší Keynes problémy snižováním mezd, ale naopak podporováním poptávky. Důležitá je tedy nejen dostatečná výše mezd, ale také dávek v nezaměstnanosti.

Podle Keynese nemůže řídit ekonomiku pouze trh, ale velice důležité a potřebné jsou také státní zásahy (stát ovlivňuje ekonomiku např. tím, jaké vyplácí sociální dávky).

1.3 Druhy nezaměstnanosti

1.3.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je druh nezaměstnanosti, který se na trhu práce vyskytuje vždy. Pro ekonomiku státu nepředstavuje závažný problém, je totiž pouze dočasná. Je způsobena běžnými přesuny osob v rámci pracovního trhu. Jsou to například lidé, kteří hledají své první zaměstnání, ženy po mateřské dovolené nebo lidé, kteří se rozhodli změnit své zaměstnání (důvodem může být například hledání lépe placeného zaměstnání, přestěhování apod.). V tomto smyslu jsou frikční nezaměstnaní dobrovolně nezaměstnaní.

1.3.2 Strukturální a technologická nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice. Takovými změnami jsou například zánik neprosperujících podniků, zánik zastaralých odvětví průmyslu apod. Lidé tedy přicházejí o zaměstnání, a přestože jsou jim nabízena nová pracovní místa, stávají se často dlouhodobě nezaměstnanými, protože nemají odpovídající kvalifikaci. Jsou to lidé, kteří *„se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají své bydliště“*[8]. Na trhu práce tedy dochází k nerovnováze mezi nabídkou a poptávkou pracovních míst.

Ke strukturální nezaměstnanosti bývá řazena i tzv. nezaměstnanost technologická, kdy dochází k rušení pracovních míst z důvodu zavádění techniky,

[8] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. S. 20.

která pak nahrazuje živou práci.

Těmto problémům se lze vyhnout rekvalifikací pracovníků. Toto řešení je ale pouze částečné. Celkovým řešením by byly změny již v kvalifikační přípravě pracovníků.

1.3.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost se objevuje v období recese, kdy dochází k úpadku celé ekonomiky nebo jen nějakého jejího odvětví. V této fázi ekonomiky jsou pracovníci propouštěni. V další fázi, ve fázi konjunktury, jsou opět přijímáni do zaměstnání. Pokud se to děje pravidelně, například v souvislosti se střídáním ročních období, hovoří se o nezaměstnanosti sezónní. Ta je typická například pro zemědělství, stavebnictví nebo cestovní ruch.

1.3.4 Skrytá nezaměstnanost

Existují lidé, kteří se neregistrují na úřadech práce. Patří mezi ně především mladiství a vdané ženy. Mluví se pak o skryté nezaměstnanosti. Tyto osoby buď práci vůbec nehledají, nebo se poptávají přímo u zaměstnavatelů, bez využití pomoci úřadu práce. Patří sem ale také osoby s nízkou kvalifikací, s vysokým věkem nebo s jiným omezením, které pak zůstávají mimo pracovní trh. Odchází například do předčasného důchodu.

1.3.5 Neúplná nezaměstnanost

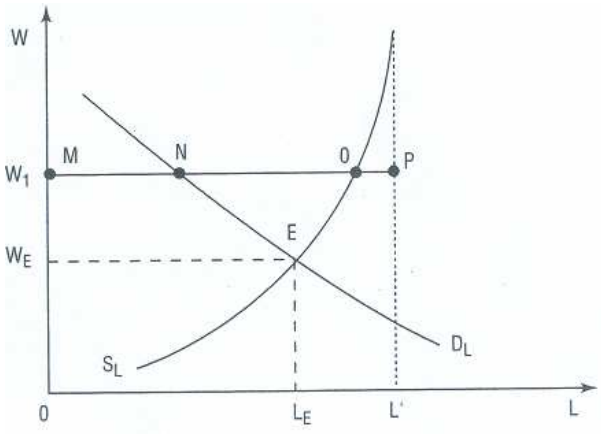
Neúplná nezaměstnanost je označována také jako nepravá nezaměstnanost. Jsou to lidé, kteří pracují jen na zkrácený pracovní úvazek, nebo lidé, kteří ve svém zaměstnání nevyužívají plně své schopnosti a kvalifikaci. V případě vysoké nezaměstnanosti se tito lidé bojí opustit stávající zaměstnání, a proto v něm zůstávají, i když jim z různých důvodů nevyhovuje. Patří sem i lidé, kteří jsou sice registrováni na úřadech práce, ale současně pracují nelegálně v neformální nebo šedé ekonomice.

1.3.6 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří sice hledají práci, ale například z důvodu nabízené nízké mzdy raději zůstávají i nadále nezaměstnaní. Dávají tak přednost jiným aktivitám, například studiu, péči o domácnost, o děti apod.

Graf č. 1 Nedobrovolná a dobrovolná nezaměstnanost

(*w* - reálná mzda, *L* - množství práce na trhu, S_L- křivka nabídky práce, D_L - křivka poptávky po práci, *E* - rovnovážný bod, kde nabídka práce a poptávka po práci jsou vyrovnané, *L'* - pracovní síla dané země)



Pramen: VLČEK, Josef, a kol. *Ekonomie a ekonomika.* Praha : ASPI, a.s., 2005. ISBN 80-7357-103-X. S. 259.

Nedobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří jsou ochotni pracovat za mzdu, která je na trhu práce nabízena, ale nemohou najít zaměstnavatele. V tomto případě poptávka po práci převyšuje její nabídku.

V grafu č. 1 vidíme, že *„při mzdové sazbě W1 bude chtít pracovat více pracovníků (bod O), než kolik jsou firmy ochotny zaměstnat (bod N). Protože mzda je vyšší než rovnovážná, existuje nadbytek pracovníků, kteří hledají práci. Úsečka MN představuje počet zaměstnaných, úsečka NO počet nedobrovolně nezaměstnaných a úsečka OP zobrazuje dobrovolně nezaměstnané“*[9].

1.4 Měření nezaměstnanosti

Rozsah nezaměstnanosti lze vyjádřit dvěma způsoby - buď jako počet nezaměstnaných osob, nebo jako míru nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti *„je podílem nezaměstnaných v celku práce schopné populace“*[10]. Vyjadřuje tedy *„počet nezaměstnaných jako procento z ekonomicky aktivního obyvatelstva“*[11].

[9] VLČEK, Josef, a kol. *Ekonomie a ekonomika.* Praha : ASPI, a.s., 2005. ISBN 80-7357-103-X. S. 259.
[10] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. S. 23.
[11] VLČEK, Josef, a kol. *Ekonomie a ekonomika.* Praha : ASPI, a.s., 2005. ISBN 80-7357-103-X. S. 257.

Míru nezaměstnanosti spočítáme pomocí vzorce

$$u(\%) = \frac{U}{L} \text{ x } 100 \text{ ,}$$ [12]

kde u je míra nezaměstnanosti,

U je počet nezaměstnaných,

L vyjadřuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo (tedy zaměstnané i nezaměstnané).

M. Polívka (1993) rozlišuje speciální míry nezaměstnanosti:

- Míra dlouhodobé nezaměstnanosti - jedná se o podíl počtu osob nezaměstnaných déle jak 13 týdnů v celku pracovní síly.
- Míra propuštěných z práce - jedná se o podíl právě propuštěných k celkové pracovní síle.
- Míra nezaměstnaných dospělých osob - jedná se o podíl nezaměstnaných starších 25 let na celkové pracovní síle starší 25 let.
- Míra nezaměstnaných, kteří si hledají zaměstnání na plný úvazek - jedná se o podíl těch nezaměstnaných, kteří hledají práci na plný pracovní úvazek, v celku pracovníků pracujících na plný pracovní úvazek.
- Míra zahrnující lidi, kteří z ekonomických důvodů pracují na zkrácenou pracovní dobu - *„Tento ukazatel je trochu složitější. V jeho čitateli je součet nezaměstnaných osob hledajících zaměstnání na plný úvazek, poloviny osob hledajících zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu a polovina osob, které již z ekonomických důvodů na zkrácený úvazek pracují. Ve jmenovateli je celková pracovní síla, od níž je odečtena polovina počtu osob pracujících na zkrácenou pracovní dobu*[13]*.“*
- Míra, která zohledňuje rezignované pracovníky - zjišťuje se stejným způsobem jako míra zahrnující lidi, kteří z ekonomických důvodů pracují na zkrácenou pracovní dobu. Navíc jsou ale v čitateli i jmenovateli přičteny osoby, které by sice chtěly pracovat, ale nevěří, že by nějakou práci mohly najít a získat[14].

---

[12] VLČEK, Josef, a kol. *Ekonomie a ekonomika.* Praha : ASPI, a.s., 2005. ISBN 80-7357-103-X. S. 257.
[13] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. S. 25.
[14] Tamtéž.

1.5 Délka trvání nezaměstnanosti

Informace o délce trvání nezaměstnanosti je velice důležitá především pro tzv. dlouhodobou nezaměstnanost, jejíž definice ale není jednotná. Někdy je za dlouhodobou nezaměstnanost považována nezaměstnanost delší než 1 rok, jindy delší než 2 roky apod.

Informace o dlouhodobé nezaměstnanosti jsou důležité pro zjištění problémových oblastí. Tato nezaměstnanost je velmi nepříznivá i v případě, že se jedná jen o nízkou míru nezaměstnanosti.

S dlouhodobou nezaměstnaností souvisí také opakující se nezaměstnanost v průběhu pracovní kariéry člověka. Toto vyšší riziko se objevuje nejčastěji u rizikových skupin, ke kterým patří např. nekvalifikovaní dělníci, imigranti, ženy apod.

P. Mareš (2002, s. 47) uvádí, které faktory prodlužují délku trvání nezaměstnanosti. Jsou to zejména:

- krátkodobá nepružnost trhu práce (na straně nezaměstnaných nedostatek informací o možnostech uplatnění na trhu práce)
- rozdíl mezi strukturou poptávky a nabídky práce (na straně nezaměstnaných absence dovedností a vědomostí, které jsou pro nabízená místa požadovány)
- dlouhodobá nepružnost trhu práce (na straně nezaměstnaných neochota k profesní či prostorové mobilitě a překážky, které se této mobilitě staví do cesty)

1.6 Ekonomický problém

Nezaměstnanost způsobuje propad HNP, což pak omezuje i rozvoj ekonomiky celého státu. Znamená to, že faktický HNP je nižší než potencionální HNP, tedy že ekonomika nevyrábí tolik, kolik je schopná vyrábět.

Ekonomickým problémem je nezaměstnanost také pro jedince a jeho rodinu. Především při dlouhodobé nezaměstnanosti dochází totiž ke snížení jejich životní úrovně.

1.7 Sociální problém

Nezaměstnanost, především ta dlouhodobá, je závažným sociálním problémem. P. Mareš ve své knize Nezaměstnanost jako sociální problém uvádí, že nejčastěji dlouhodobá nezaměstnanost postihuje tyto skupiny obyvatelstva:

- nepružnou, dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu (často se stává, že čím stabilnější pracovní místo lidé měli, tím hůře shání nové pracovní místo a tím častěji se tedy řadí mezi dlouhodobě nezaměstnané)
- osoby bez kvalifikace a s nízkým vzděláním
- osoby s osobními a sociálními handicapy
- příslušníky národnostních menšin a migranty
- obyvatele ze zaostávajících a venkovských oblastí
- zdravotně postižené
- mladistvé (zejména mladé problémové jedince)

Sociální následky dlouhodobé nezaměstnanosti pro jedince jsou podle P. Mareše tyto:

- snížení životní úrovně
- růst napětí v jeho rodině a ostatních mezilidských vztazích
- deprese
- ztráta motivace a pocit bezmocnosti

Některé následky pociťuje nejen jedinec, ale celá společnost. Jsou to např.:

- nároky na státní rozpočet (dávky v nezaměstnanosti a další podpory a sociální služby, ztráty na neodvedených daních a daňových úlevách)
- nárůst sociálně patologických jevů
- nestabilita společnosti

1.8 Psychologický problém

Práce hraje pro člověka v jeho životě velice důležitou roli. Zaručuje mu nejen materiální zázemí, ale přináší mu také pocit důstojnosti, užitečnosti a umožňuje mu se seberealizovat.

Nezaměstnanost, především tedy ta dlouhodobá, má pro jedince dalekosáhlé důsledky. Přináší mu pokles jeho životní úrovně, ale také má negativní následky pro jeho psychiku, působí deprivačně na jeho osobnost. U dotyčného dochází k poklesu sebevědomí a sebeúcty, trápí se pocity méněcennosti. Často dochází také ke konfliktům v rodině a mezi přáteli. Nezaměstnaný se obává budoucnosti, pochybuje o sobě a o svých schopnostech. Pokud někdo trpěl psychickou poruchou ještě před ztrátou zaměstnání, dojde pravděpodobně ke zhoršení jeho stavu. To všechno způsobuje také psychosomatické problémy jako např. srdeční choroby, žaludeční vředy apod. Vyústěním těchto problémů může být až apatie, deprese a sociální izolace.

Psychickými problémy mohou trpět také lidé, kteří práci sice ještě neztratili, ale tato situace jim hrozí, nebo lidé, kteří musí pracovat ve špatných podmínkách. Ohroženi jsou především ti, kteří jsou svému zaměstnání oddáni.

Psychické problémy se nemusí týkat jen nezaměstnaných, ale mohou se s nimi potýkat také jejich rodinní příslušníci, především jejich děti, které trpí konflikty, k nimž v rodině dochází. Může to dojít až tak daleko, že nezaměstnaný rodič u nich ztratí veškerou autoritu. Objevují se u nich vývojové poruchy (např. emoční labilita nebo antisociální chování). Ve škole nepodávají tak dobré výkony a dochází u nich tedy ke zhoršení jejich prospěchu.

Psychologické problémy způsobené nezaměstnaností se projevují nejen na úrovni jedince, ale také na úrovni celé společnosti. Zvyšuje se konzumace alkoholu a jiných návykových látek. Častěji se vyskytují pokusy o sebevraždu. Zvyšuje se kriminalita a násilí ve společnosti, častěji mezi lidmi dochází ke konfliktům.

Podle B. Buchtové (2002, s. 99-103) je zvládání situace způsobené ztrátou zaměstnání individuální a záleží na několika faktorech:

- na odolnosti člověka vůči psychické zátěži
- na jeho věku

- na pohlaví nezaměstnaného (stále totiž ve společnosti převládá model, kdy je muž považován za živitele rodiny, zatímco žena může své zaměstnání nahradit prací v domácnosti)
- na jeho kvalifikaci (kvalifikovaní lidé najdou novou práci snadněji)
- na finančních možnostech dotyčného
- na jeho osobních aktivitách ve volném čase (čím smysluplněji tráví nezaměstnaný svůj volný čas, tím menší je to pro něj psychická zátěž)
- na době, po kterou nezaměstnanost trvá

B. Buchtová (2002, s. 120-121) uvádí také několik bodů, kterými by se nezaměstnaný měl v tomto nepříznivém období řídit a které mu ho pomohou snadněji překonat. Hlavní je:

- neztrácet naději
- naplánovat si pravidelné denní aktivity
- zhodnotit svoje dosavadní životní a pracovní zkušenosti
- informovat se o právech a povinnostech nezaměstnaného
- neuzavírat se do sebe, ale udržovat kontakt se svým sociálním okolím a také s trhem práce
- nezůstávat v nečinnosti, ale alespoň na přechodnou dobu si najít práci, i kdyby se jednalo o práci méně placenou nebo o práci, která neodpovídá dosaženému vzdělání a kvalifikaci
- vytvořit si úspornou životní strategii
- pečovat o své zdraví

2 Trh práce

„Práce je cílově zaměřená hospodářská činnost člověka[15]*."* Pomocí práce člověk zajišťuje a uspokojuje svoje potřeby. Ze sociálního hlediska vytváří práce jakési pojítko mezi jedincem a společností. Souvisí s tím také to, že člověk zaujímá ve společnosti určité společenské postavení.

Trh práce neboli pracovní trh je součástí ekonomiky každého státu. Je místem, kde se střetává nabídka a poptávka po práci, místem, kde je práce prodávána a kupována. *„Pracovní smlouvy a mzdy jsou směňovány za čas a kvalifikaci pracovníků*[16]*."* Na rozdíl od jiných trhů je to ale trh asymetrický. Nabídka pracovní síly má totiž omezenější možnosti než poptávka po práci.

V tržní ekonomice má trh práce rozhodující slovo. Zabezpečuje ekonomiku potřebnými pracovními silami v požadované struktuře a zajišťuje také pracovní síly odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy[17].

Za to, že lidé poskytují svoji pracovní sílu, získávají příjem a určitý sociální status, které jsou pro ně důležitými prostředky existence. K těmto prostředkům musí ale mít přístup i lidé, kteří momentálně nemají práci, tedy žijí mimo zaměstnání.

„Pracovní trh organizuje produkci a distribuci práce jako směnné vztahy mezi prací a mzdou[18]*."* Trh práce tedy funguje stejně jako trhy s jiným druhem zboží. I zde funguje konkurence. Přesto je ale trh práce trhem, který je do značné míry regulován státem. Prostředky státu jsou např. úprava pracovní doby, stanovení minimální mzdy, stanovení podmínek pro odchod do penze, délka školní docházky a další.

C. Kerr v roce 1950 rozlišil pět druhů pracovních trhů (P. Mareš, 2002). Jsou to:

- dokonalý trh práce, kde je mzda určena jen poměrem mezi poptávkou po práci a její nabídkou

---

[15] VLČEK, Josef, a kol. *Ekonomie a ekonomika.* Praha : ASPI, a.s., 2005. ISBN 80-7357-103-X. S. 238.
[16] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. S. 54.
[17] WINKLER, Jiří; WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy.* Praha : Computer Press,1999. ISBN 80-7226-195-9. S. 3.
[18] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. S. 54.

- neoklasický trh práce, kde je trh ovlivňován různými omezeními
- přirozený trh práce, který bere v úvahu také např. nedostatek znalostí, kvalifikaci a dovednosti atd.
- institucionální trh práce, do kterého zasahují i sociální instituce
- řízený trh práce, kde stát zajišťuje to samé jako přirozené mechanismy na neoklasickém trhu

2.1 Sociologický pohled na trh práce

„Sociologický pohled na trh práce většinou trh práce chápe jako sociální systém a pole působnosti sociálních institucí, které slouží k alokaci zaměstnání [19] *.“* Trh práce je ovlivňován sociálními normami a sociálními institucemi. Týká se to např. najímání pracovní síly, hledání práce, kolektivního vyjednávání o mzdách, statusu a prestiže profesí a konkrétních pracovních míst atd.

Každý člověk musí investovat do své pracovní kariéry tak, aby maximalizoval svůj příjem. K těmto investicím patří například vzdělání, zvyšování kvalifikace, rekvalifikace nebo pracovní zkušenosti.

2.2 Členění trhu práce

2.2.1 Teorie duálního trhu práce

Tato teorie rozlišuje primární a sekundární trh práce. Na primárním trhu práce nalezneme lepší a výhodnější pracovní nabídky s lepšími pracovními podmínkami, tedy samozřejmě také s vyššími mzdami. Je zde také vyšší šance na růst mezd. Tato zaměstnání bývají také stabilnější, protože pro zaměstnance je snazší například zvýšit si kvalifikaci. Je pak pro ně také mnohem snazší v případě ztráty zaměstnání najít novou práci.

Sekundární trh práce je opakem primárního trhu práce. Pracovní místa zde nabízená mají tedy nižší prestiž, nabízejí pracovníkům méně výhodnější pracovní podmínky a nižší mzdy. Tento trh práce není příliš stabilní, proto se pracovníci častěji stávají nezaměstnanými. Typický je častý pohyb pracovníků také proto, že nemají takové příležitosti na zvýšení své kvalifikace. Proto je také velice obtížné

[19] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. S. 55.

přejít na primární trh práce. Díky vyšší fluktuaci pracovníků je zde ale snazší získat nové zaměstnání než na primárním trhu práce. Na sekundárním trhu práce nejčastěji najdeme ženy, mladé nebo naopak staré lidi, tělesně handicapované lidi, nevzdělané lidi nebo příslušníky etnických menšin.

2.2.2 Formální a neformální trh práce

Formální trh práce je oficiální a kontrolovaný státními orgány. Jeho opakem je trh neformální, který tyto orgány pod kontrolou nemají. Jeho součástí je tzv. šedá a černá ekonomika, dále lidé v domácnosti a také ti, kteří jsou schopni si sami zajistit vše, co potřebují ke svému životu.

2.2.3 Interní a externí trh práce

Interní neboli vnitřní trh práce *„není trhem v pravém slova smyslu, neboť na něm dochází k rozmisťování pracovníků za pomoci souboru administrativních pravidel a mechanismů“*[20]. Může se jednat o pracovní trh v rámci jedné profese, jedné firmy, jedné oblasti nebo jednoho odvětví. Interní trh práce je pro pracovníky oproti trhu externímu jistější a výhodnější. Interní trh práce vlastně chrání zaměstnance před podmínkami na externím trhu práce. *„V Evropě inklinuje k rozvoji vnitřního trhu práce zejména Německo*[21]*.“*

Na externím trhu práce hraje důležitou roli stát, který zde plní několik funkcí. Určuje například podmínky na trhu práce a jeho pravidla, jako je třeba zákaz práce dětí, délka pracovní doby apod.

2.3 Nabídka a poptávka na trhu práce

Trh práce je místem, kde lidé soupeří o pracovní místa, ale také místem, kde pracovní místa soupeří o pracovníky. B. Jones rozlišil v roce 1996 pět fází, v nichž probíhá na trhu práce proces vyrovnávání poptávky a nabídky (P. Mareš, 2002):

1. získání možnosti účasti na trhu práce - např. kvalifikace, zkušenost, jazykové znalosti, pohlaví, etnický původ apod.; lze ji získat zvyšováním kvalifikace, rekvalifikací, ale i dosažením dospělosti apod.
2. signalizování volných pracovních míst a jejich požadavků, hledání a nábor

[20] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. S. 62.
[21] Tamtéž. S. 63.

pracovní síly například formou inzerce, kontaktu s úřady práce a rekvalifikačními centry, ale i prostřednictvím sociálních sítí

3. prověřování, identifikace, zařazení pracovníků, kdy dochází k ověřování, zda pracovníci skutečně mají vlastnosti, které daná pracovní místa vyžadují
4. sjednání podmínek a určení ceny
5. následné vyjednávání o podmínkách s těmi, kdo již byli zaměstnáni

Trh práce je oproti klasickému trhu zboží asymetrický. Ti, kteří nabízejí svou pracovní sílu, mají menší výběr než ti, kteří se po této pracovní síle poptávají.

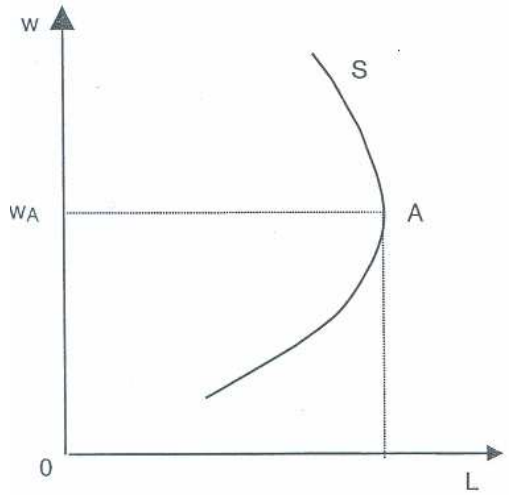
Prodej i nákup pracovních sil ovlivňují např. osobní, kulturní, sociální nebo politické faktory, dále také regulovaný trh, sociální instituce, normy, morální standardy, pravidla jednání, zvyklosti a očekávání.

2.3.1 Nabídka práce

Nabídka práce je množství práce, které je nabízeno na trhu práce za reálnou mzdu. Pokud na trhu práce roste reálná mzda, roste i množství nabízené práce, jak je vidět v grafu č. 2. Pokud ale reálná mzda dosáhne určité výše, začnou zaměstnanci preferovat volný čas před prací a množství nabízené práce klesá.

Graf č. 2 Nabídka práce

(*w* - reálná mzda, *L* - množství práce na trhu, *S* - křivka nabídky)



Pramen: BUCHTOVÁ, Božena, a kol. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha : Grada Publishing a. s., 2002. ISBN 80-247-9006-8. S. 63.

Nabídka práce je ovlivňována různými okolnostmi. Podle J. Vlčka (2005, s. 239) jsou to zejména demografický vývoj, institucionální pravidla lidské

reprodukce a sociálně-ekonomická situace. Nabídka na trhu práce je tedy stále přibližně stejná, protože cílem lidí nabízejících svou pracovní sílu je zajistit si příjem.

Podle P. Mareše (2002, s. 54) nabídku práce ovlivňují zejména:

- rozsah populace a její podíl zahrnutý do pracovní síly (ekonomicky aktivní populace)
- průměrný počet odpracovaných hodin za rok jedním pracovníkem
- kvantita i kvalita pracovního nasazení a zručnost, kterou pracovníci skutečně vynakládají

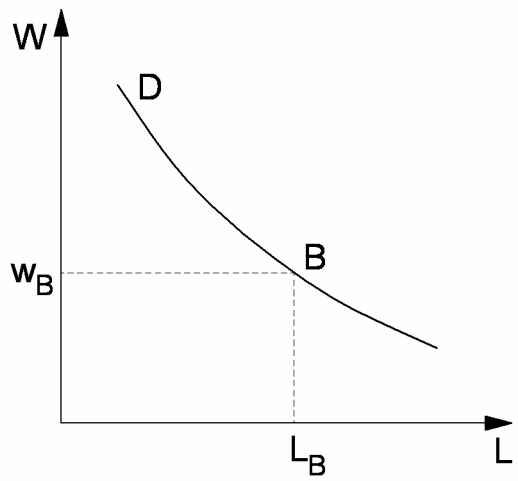
2.3.2 Poptávka po práci

Poptávku po práci ovlivňuje využití výrobních zdrojů, velikost kapitálu a vyspělost používaných technologií. Čím vyšší je kvalita technologie, tím menší je poptávka po práci.

Poptávka po práci je množství práce, která je na trhu práce poptávána za reálnou mzdu. Pokud mzda roste, poptávka klesá, jak je vidět v grafu č. 3.

Graf č. 3 Poptávka po práci

(*w* - reálná mzda, *L* - množství práce na trhu, *D* - křivka poptávky)

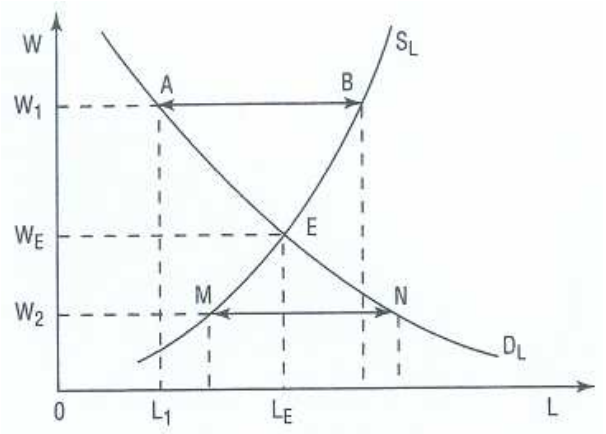


2.4 Mzda

Výsledkem interakce nabídky a poptávky po práci je cena práce, tedy mzda. Pokud se zvýší nabídka práce, často dojde ke snížení mzdy. Naopak při snížení nabídky práce dochází ke zvýšení mezd, což je vidět i v následujícím grafu č. 4.

Graf č. 4 Mzda na dokonale konkurenčním trhu práce

(*w* - mzda, *L* - množství práce na trhu, S_L - křivka nabídky práce, D_L - křivka poptávky po práci, E - rovnovážný bod, kde nabídka práce a poptávka po práci jsou vyrovnané)



Pramen: VLČEK, Josef, a kol. Ekonomie *a ekonomika.* Praha : ASPI, a.s., 2005. ISBN 80-7357-103-X. S. 249.

„Při vyšší mzdě (W1) je zaměstnáván menší počet pracovních sil (L1), ale zájem o práci vzrůstá. Vzniká přebytek pracovních sil (nezaměstnanost vyjádřená úsečkou AB), který stlačuje mzdu na rovnovážnou úroveň LE. Naopak při mzdě W2 poptávka po práci převyšuje nabídku (úsečka MN) a nedostatečný zájem pracovních sil povede ke zvyšování mzdy[22]*.“*

Výši mezd ale velmi ovlivňuje především mzdová politika státu, která souvisí s úrovní celé státní ekonomiky. Prostředky, kterými může stát mzdovou politiku ovlivňovat, jsou například stanovení výše minimální mzdy nebo mzdové moratorium (tj. časově omezený zákaz zvyšování mezd). Jedním z významných nástrojů státu je i mzdová soustava. Ta stanovuje výši mzdy pro každého pracovníka v závislosti na jeho kvalifikačních, fyzických a dalších předpokladech.

2.4.1 Formy mzdy

Mzda časová a úkolová

Základní formy mzdy, které jsou v současnosti v praxi používány, jsou mzda časová a úkolová. V případě mzdy časové je její výše odvozena od množství odpracovaného času. Tento typ mzdy ale není pro pracovníky příliš motivující.

[22] VLČEK, Josef, a kol. *Ekonomie a ekonomika.* Praha : ASPI, a.s., 2005. ISBN 80-7357-103-X. S. 249.

Tento požadavek naopak splňuje druhá forma mzdy, tedy mzda úkolová. V tomto případě je pracovník odměňován za splnění úkolu nebo jeho části.

Mzda nominální a reálná

Nominální mzda je částka peněz, kterou pracovník získává za odvedenou práci, a její výše je uvedena v pracovní smlouvě. Reálná mzda je skutečné množství statků a služeb, které si může pracovník za nominální mzdu koupit, a vyjadřuje tak jeho kupní sílu.

Mzda hrubá a čistá

Hrubá mzda je částka, ze které ještě není odečtena daň z příjmu a příspěvek na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Čistá mzda je částka po těchto srážkách.

2.4.2 Minimální mzda a zaručená mzda

Podle zákona nesmí být mzda nižší než tzv. minimální mzda. Pokud mzda zaměstnance nedosáhne v určitém měsíci výše minimální mzdy, musí zaměstnavatel zaměstnanci tento rozdíl doplatit. V současnosti je tato částka v České republice 8000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu[23].

Pro většinu zaměstnanců platí ale částka, která je vyšší než minimální mzda - je to tzv. zaručená mzda. Ta je odstupňována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce do osmi stupňů, nazývaných také minimální mzdové tarify. Nejvyšší zaručenou mzdu má v České republice osmá skupina a její výše je 16 100 Kč za měsíc nebo 96,20 Kč za hodinu[24].

Minimální mzda má svoje stoupence i odpůrce. Minimální mzda se totiž týká jen menšího počtu zaměstnanců, a to především těch nekvalifikovaných. Většina zaměstnanců pobírá mzdu, která je mnohem vyšší. Její stoupenci ale tvrdí, že pro lidi s nízkými příjmy je důležitá a lze jim prostřednictvím minimální mzdy pomoci. Domnívají se, že vyšší mzda je může motivovat k lepší pracovní morálce. V praxi se toto ale neprokázalo a dokazuje to i graf č. 5. Uzákonění minimální

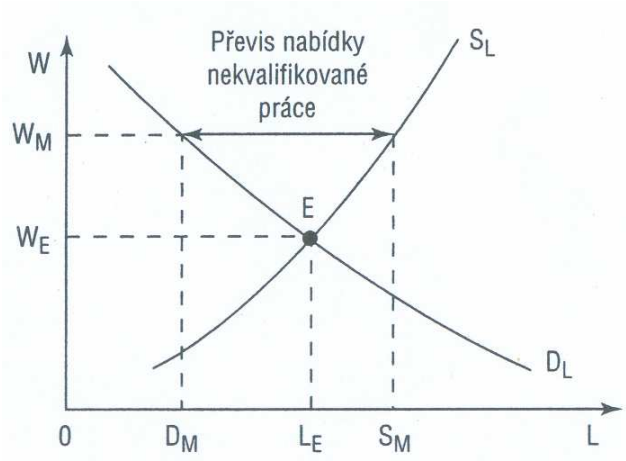
[23] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 10. 7. 2010 [cit. 2011-01-02]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/4973>.

[24] KUČERA, Petr. *Minimální mzda není pro všechny stejná. Podívejte, jaká platí právě pro vás* [online]. Poslední aktualizace 23. 7. 2010 [cit. 2010-10-15]. Dostupné na WWW: <http://aktualne.centrum.cz/finance/grafika/2010/07/23/minimalni-mzda-zarucena-mzdove-tarify-plat/>.

mzdy totiž vyvolá pokles zaměstnanosti nekvalifikované práce (z hodnoty L_E na D_M) a také se zvýší její nabídka (z L_E na S_M). Výsledkem toho je nezaměstnanost, která je v grafu označena jako „převis nabídky nekvalifikované práce“.

Graf č. 5 Minimální mzda

(*w* - mzda, *L* - množství práce na trhu, S_L - křivka nabídky práce, D_L - křivka poptávky po práci, E - rovnovážný bod, kde nabídka práce a poptávka po práci jsou vyrovnané)



Pramen: VLČEK, Josef, a kol. *Ekonomie a ekonomika.* Praha : ASPI, a.s., 2005. ISBN 80-7357-103-X. S. 255.

3 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je *„soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil“*[25]. Dochází ke spolupráci státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Cílem je zavést taková opatření, která by vedla ke snížení nezaměstnanosti, a to především té dlouhodobé. Chce tedy dosáhnout souladu mezi nabídkou a poptávkou po práci. Svůj cíl by splnila, pokud by dosáhla plné zaměstnanosti. Plná zaměstnanost je situace, která nastává v případě, že člověk, který chce pracovat a je ochoten přijmout mzdu, která je na trhu práce nabízena, zaměstnání vždycky najde. Dochází tedy k rovnováze na trhu práce. Existující nezaměstnanost je v této situaci většinou považována za dobrovolnou.

Politika zaměstnanosti může být aktivní nebo pasivní. Zatímco aktivní politika zaměstnanosti má předcházet tomu, aby vznikla nezaměstnanost, pasivní politika zaměstnanosti se snaží řešit problém, který už nastal. Je realizována prostřednictvím poskytování hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti.

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti[26]*.“* Tuto politiku zabezpečuje ministerstvo práce ve spolupráci s jednotlivými úřady práce. Využívají k tomu několik nástrojů jako například rekvalifikaci, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Financována je tato politika ze státního rozpočtu.

3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v České republice

Rekvalifikace

Tento nástroj je používán, když nabídka práce svojí strukturou neodpovídá poptávce po práci. *„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo*

[25] WINKLER, Jiří; WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha : Computer Press,1999. ISBN 80-7226-195-9. S. 23.
[26] *Business.center.cz* [online]. Praha: business.center.cz. [cit. 2011-02-19]. Dostupné na WWW: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>.

obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala[27]*.“* Náklady na rekvalifikaci platí za nezaměstnaného úřad práce. Rekvalifikace může být realizována také u zaměstnavatele, jeho náklady pak také částečně nebo úplně hradí úřad práce.

Investiční pobídky

Pomocí investičních pobídek podporuje aktivní politika zaměstnanosti zaměstnavatele, aby vytvářeli nová pracovní místa a aby zajišťovali rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců. Finanční prostředky poskytuje příslušné ministerstvo.

Veřejně prospěšné práce

„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání[28]*.“* Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Jedná se o práce jako údržba veřejného prostranství, úklid a údržba veřejných budov, ale dotyčný může také dělat osobního asistenta osobám se zdravotním postižením nebo může vykonávat pomocné charitativní práce, sociální, kulturní, pomocné práce ve školách a školských zařízeních apod.

Veřejně prospěšné práce jsou určené především pro ty uchazeče, kteří mají menší možnost uplatnit se na trhu práce. Jedná se o ty, kteří mají nízkou nebo žádnou kvalifikaci, jsou dlouhodobě nezaměstnaní atd. Projekt jim umožňuje zapojit se do pracovního režimu, a tím i do společnosti. Jsou také motivováni k získávání finančních prostředků pracovní činností a nikoli z podpory v nezaměstnanosti nebo ze sociálních dávek.

---

[27] *Business.center.cz* [online]. Praha: business.center.cz. [cit. 2011-02-19]. Dostupné na WWW: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>.
[28] Tamtéž.

Společensky účelná pracovní místa

„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti[29]*.“* Na tato pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.

Příspěvek na zapracování

Tento příspěvek může úřad práce až na 3 měsíce [30] poskytnout zaměstnavateli, který vytvoří pracovní místo pro uchazeče, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči. Jsou to uchazeči, kteří tuto péči potřebují kvůli svému zdravotnímu stavu, věku, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů. Jsou to například fyzické osoby se zdravotním postižením, těhotné ženy, osoby starší 50 let, ti, kteří jsou nezaměstnaní déle než 5 měsíců apod.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, která činí 40 hodin. Příspěvek je poskytován maximálně 6 měsíců[31].

3.2 Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti

Nezaměstnaným je poskytováno relativně dobré sociální zabezpečení. Podpora v nezaměstnanosti je vyplácena ve vyspělých zemích na základě povinného nebo dobrovolného pojištění zaměstnanců. Nikde sice nekompenzuje dosavadní příjem, ale přesto především u mladých lidí vysoká podpora v nezaměstnanosti snižuje motivaci k hledání práce.

Tato podpora nikde neplyne automaticky, ale nezaměstnaní musí vždycky splnit určité podmínky. Musí být například předtím po určitou dobu zaměstnaní.

---

[29] *Business.center.cz* [online]. Praha: business.center.cz. [cit. 2011-02-19]. Dostupné na WWW: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>.
[30] Tamtéž.
[31] Tamtéž.

Zpravidla také nemá neomezenou dobu trvání. Čím je nezaměstnanost delší, tím je vyplácena nižší podpora.

V České republice je hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti vypláceno v závislosti na věku nezaměstnaného. Ve věku do 50 let je vypláceno po dobu 5 měsíců, ve věku 50-55 let 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců. Jeho výše je závislá na době vyplácení. První dva měsíce je to 65% průměrného předchozího měsíčního výdělku, další dva měsíce 50% a po zbývající dobu 45%. Po celou dobu pobírají jen 45% průměrného předchozího měsíčního výdělku ti, kteří bez vážného důvodu sami ukončí zaměstnání nebo se dohodnou se zaměstnavatelem. Aby měl nezaměstnaný nárok na podporu v nezaměstnanosti, musí v posledních třech letech alespoň 12 měsíců pracovat, musí být evidován na úřadu práce a musí s ním aktivně spolupracovat. Nárok nemá ten, kdo má nějaký vedlejší příjem, komu půl roku před zařazením do evidence zaměstnavatel ukončil pracovní vztah z důvodu hrubého porušení pracovních povinností při výkonu práce, nebo ten, kdo v posledním půl roce v evidenci na úřadu práce opakovaně sám ukončil zaměstnání, které mu zprostředkoval úřad práce[32].

3.3 Cíle politiky zaměstnanosti Evropské unie

V říjnu 2010 Evropská unie (EU) stanovila nové cíle, kterých by mělo být dosaženo. Tyto cíle jsou:

- zvýšení zaměstnanosti žen i mužů, odstranění strukturální nezaměstnanosti a podpora kvality pracovních míst
- příprava pracovních sil, jejichž kvalifikace bude odpovídat požadavkům pracovního trhu, a podpora celoživotního učení
- zvyšování kvality a výkonnosti všeobecných a profesních vzdělávacích systémů na všech úrovních a zlepšení přístupu k vysokoškolskému nebo jemu odpovídajícímu vzdělání
- potírání společenského vyčlenění chudoby[33]

[32] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 7. 1. 2011 [cit. 2011-02-13]. Dostupné na WWW: <http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/113>.
[33] *Europäische Kommission* [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-02-19]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=108&langId=de>.

3.4 Rizikové skupiny

Politika zaměstnanosti by měla být zaměřena především na skupiny lidí, u kterých je riziko ztráty práce vyšší a hrozí jim také opakovaná nezaměstnanost. Jsou to především mladí lidé, ženy s malými dětmi, lidé před odchodem do důchodu, zdravotně postižení lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti.

Mladí lidé do 30 let

Do této skupiny patří především absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání. Zaměstnavatelé je odmítají, protože nemají žádné praktické zkušenosti a chybí jim také základní pracovní návyky. Hůře se také orientují na trhu práce.

To má negativní důsledky jak pro ně samotné, tak pro celou společnost. Prodlužuje se tak doba, kdy jsou závislí na rodičích, zpomaluje se rozvoj jejich osobní identity, ale i rozvoj profesionální role.

Starší lidé

Pokud ztratí zaměstnání člověk těsně před odchodem do důchodu, má malou šanci najít nové zaměstnání. Pro zaměstnavatele je totiž výhodnější zaměstnat někoho mladšího. Starší lidé už mají své pracovní návyky a pomaleji se přizpůsobují novým podmínkám. Mladší zaměstnanec je pro zaměstnavatele výhodnější investicí, protože předpokládá delší spolupráci.

Ženy

Do rizikové skupiny patří především matky s malými dětmi. Problémem u nich jsou časté pracovní absence, proto je zaměstnavatelé nejsou ochotni zaměstnávat.

Zdravotně postižení lidé

Jejich situace na trhu práce je velice těžká. Problémem je to, že nejsou schopni podat takové pracovní výkony jako zdravý člověk. Dnešní společnost klade ale důraz především na produktivitu práce a na výkon, proto mají menší šanci se na trhu práce uplatnit.

Lidé bez kvalifikace

Bez kvalifikace jsou například lidé, kteří mají jen základní vzdělání. Jsou to lidé, jejichž zájem o zaměstnání je velice malý, nebo se o zaměstnání nezajímají vůbec. Často se do této skupiny řadí lidé sociálně nepřizpůsobiví, alkoholici, devianti a lidé propuštění z nápravných zařízení.

Romské etnikum

Problémem romského etnika je především nízké vzdělání, často totiž absolvují pouze základní školu. Problémem je, že romští obyvatelé se často koncentrují v určité lokalitě. Dochází tak k vytvoření oblasti se sociálními problémy, zvýšenou kriminalitou. Někteří jsou plně závislí na sociálních dávkách poskytovaných státem.

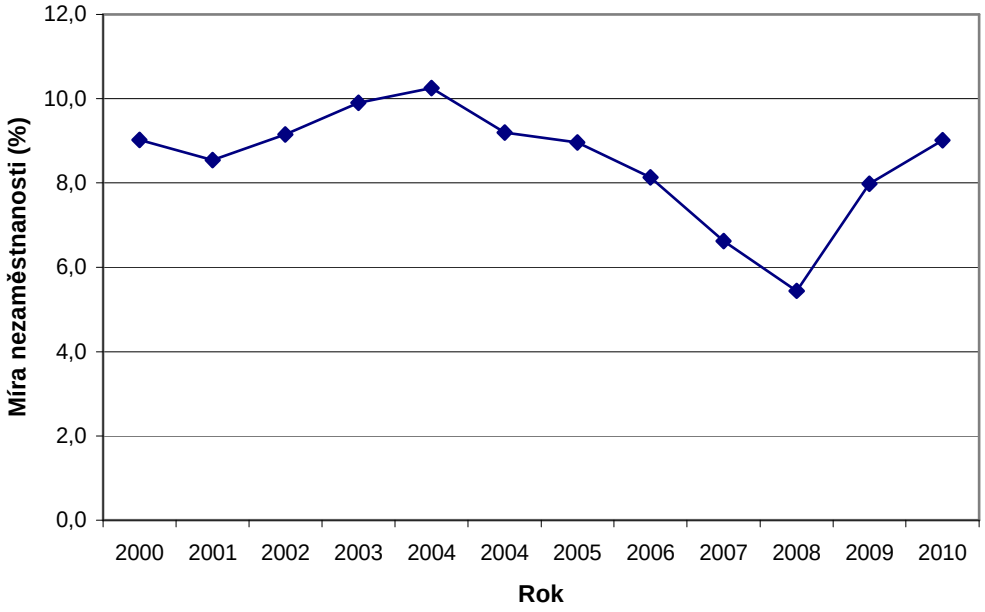
3.5 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 2000 - 2010

Jak vidíme v grafu č. 6, míra nezaměstnanosti v ČR v roce 2001 mírně klesla. Důvodem bylo snížení počtu ekonomicky aktivních obyvatel, protože byla změněna věková hranice pro odchod do důchodu. Dále se zvýšil počet ekonomicky neaktivních obyvatel, protože byl povinně zaveden 9. ročník základní školy. V letech 2001 - 2004 míra nezaměstnanosti stoupala, v roce 2004 dokonce přesáhla hranici 10%. Důvodem byla stagnace hospodářství v západní Evropě, především v Německu. České firmy ztrácely v Německu své zakázky a byly proto nuceny propouštět své zaměstnance. Rostl také počet obyvatel ČR a snižoval se počet volných pracovních míst. V průběhu let 2002 a 2003 probíhala úprava zákonů týkajících se nezaměstnanosti tak, aby se co nejvíce přiblížily zákonům EU. Tyto zákony byly pak přijaty 1. října 2004. V roce 2004 byla česká ekonomika ovlivněna také inflací, jejímž důvodem bylo zvýšení DPH a spotřebních daní a tím pádem tedy i růst cen. Došlo ke změně zákona upravujícího poskytování podpory v nezaměstnanosti. Nově se povinnost pracovat v posledních 3 letech alespoň 12 měsíců týkala i studentů. Ti se totiž do této doby po dokončení studia často registrovali na úřadu práce, pobírali dávky v nezaměstnanosti a tím zatěžovali českou ekonomiku. Největší změnu v tomto roce přinesl vstup ČR do EU, ke kterému došlo 1. května. Občané ČR mohli vstupovat na evropský pracovní trh, ale současně se otevřel také náš pracovní trh pro občany EU a jejich rodinné

příslušníky. Další důvody pro snižování míry nezaměstnanosti byly např. zvýšení počtu volných pracovních míst, evropské dotace a projekty a zlepšení obchodních podmínek po vstupu ČR do EU.

Na konci roku 2008 vypukla světová hospodářská krize, míra nezaměstnanosti začala opět prudce růst a v roce 2010 se znovu přiblížila 10%. V důsledku krize došlo především v roce 2009 k poklesu nabídky práce a k růstu poptávky po práci. Největší problémy měly v ČR stavebnictví a automobilový, sklářský a zpracovatelský průmysl. Problémem byl také nárůst míry nezaměstnanosti mladých lidí bez praxe, protože obzvlášť v době krize dávají zaměstnavatelé přednost starším zaměstnancům se zkušenostmi. Důsledky krize se zmírnily až v 2. polovině roku 2009, ale i přesto míra nezaměstnanosti stále mírně stoupá.

Graf č. 6 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 2000 – 2010

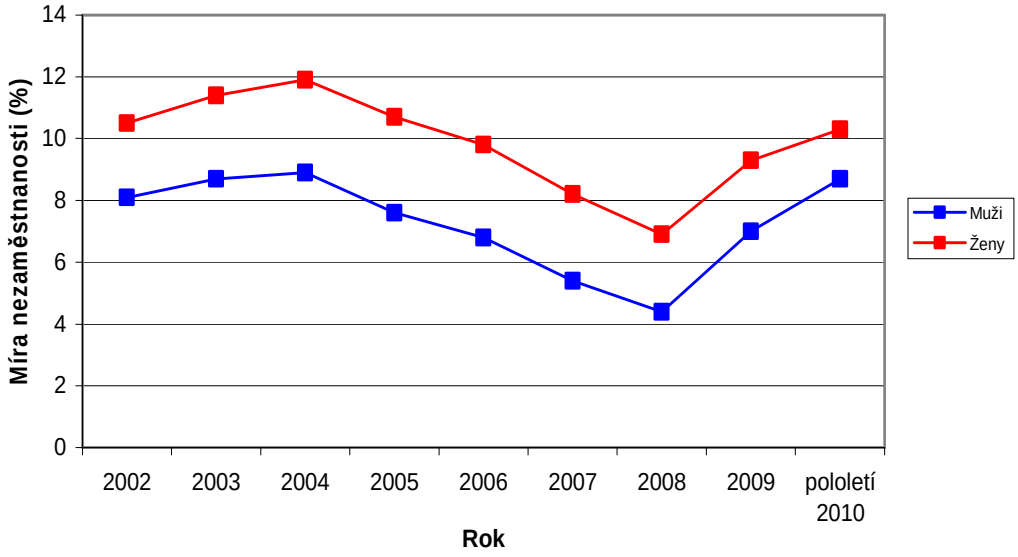


Pramen: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 19. 1. 2011. [cit. 2011-03-13]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady>.

Z dříve uvedeného výčtu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR vyplývá, že politika zaměstnanosti ČR je zaměřena všeobecně, málo se orientuje na rizikové skupiny, jako jsou např. mladí lidé, naopak starší lidé nebo ženy. Situace mladých lidí na trhu práce je obtížná, protože nemají dostatek praktických

zkušeností, což způsobuje i struktura vzdělávacího systému v ČR. Často také nechtějí vykonávat práci, na kterou se při studiu připravovali. Staří lidé jsou neochotní a někteří neschopní přizpůsobit se novým podmínkám na trhu práce. Mají také problém sehnat nové zaměstnání, pokud jsou propuštěni krátce před důchodem. Ženy jsou často zaměstnavateli diskriminovány, protože pečují o děti, a proto hrozí jejich častější nepřítomnost v práci. Tyto ženy také nejsou ochotny přijmout zaměstnání na směny nebo práci, za kterou by musely dojíždět.

Graf č. 7 Porovnání vývoje míry nezaměstnanosti mužů a žen v ČR v období 2002 - pololetí 2010



Pramen: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace říjen 2010 [cit. 2011-03-13]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010p1/analyza1006.pdf>.

Z analýz vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR v letech 2002 - 2010 vyplývá, že kladem politiky zaměstnanosti ČR je její zaměření na nejvíce ohrožené oblasti ČR, jako jsou např. Ústecký, Moravskoslezský, Olomoucký, Karlovarský nebo Liberecký kraj. Také poskytuje dostatek rekvalifikací a společensky účelných pracovních míst. Dokáže celkem rychle reagovat na aktuální situaci, jako byla například nabídka veřejně prospěšných prací na pomoc při odstraňování následků povodní v roce 2002.

Politika zaměstnanosti je velice důležitou součástí politiky každého státu. Snahou státu je, aby míra nezaměstnanosti byla co nejnižší. Dosahuje toho prostřednictvím nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Perspektivnější je pro stát aktivní politika zaměstnanosti. Pokud je totiž jeho politika úspěšná, vložené prostředky se mu vrátí poté, co nezaměstnaný opět najde práci. Pokud stát investuje především do nástrojů pasivní politiky zaměstnanosti, na nezaměstnané to působí spíše opačně. Dostatečně vysoká podpora v nezaměstnanosti pro ně není motivující a nezaměstnaní nemají potřebu hledat si zaměstnání.

Důležitou součástí politiky zaměstnanosti každého státu je její zaměření se na rizikové skupiny, tedy na skupiny, které jsou nezaměstnaností nejvíce ohroženy. Těmito skupinami jsou např. mladí lidé do 30 let, starší lidé, ženy, zdravotně postižení, lidé bez kvalifikace nebo romské etnikum. Stát by měl pro každou z těchto rizikových skupin přijímat příslušná opatření, která by vedla ke zvýšení míry zaměstnanosti těchto osob. Možností je např. finanční kompenzace pro zaměstnavatele (třeba v podobě snížení platby zdravotního a sociálního pojištění zaměstnavatele nebo v podobě příspěvku na plat zaměstnance apod.). Tato opatření jsou pro stát finančně výhodnější než vyplácení sociálních dávek. Pro zaměstnance má tato podpora přínos psychologický. Nejsou frustrováni ze ztráty zaměstnání a uchovávají si své pracovní návyky.

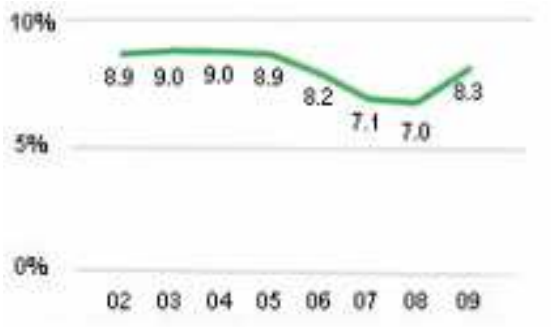
4 Nezaměstnanost a politika zaměstnanosti v Evropské unii

Aby mohla Evropská unie obstát v konkurenci, musí investovat nejenom do školství a vědy, ale také do politiky zaměstnanosti. Členské státy EU v této problematice spolupracují a snaží se problém nezaměstnanosti společně řešit. Spolupráce probíhá v několika oblastech.

Podpora růstu a zaměstnanosti

Tato oblast spolupráce byla označována jako lisabonská strategie. Důležitou se stala v roce 2008, kdy došlo k hospodářské krizi. Do té doby nezaměstnanost v Evropské unii klesala, ale od roku 2008 zase roste, jak je vidět v grafu č. 8.

Graf č. 8 Míra nezaměstnanosti ve 27 členských státech EU od roku 2002 do března 2009



Pramen: *Europa: Portál Evropské unie* [online]. Poslední aktualizace 13. 1. 2011 [cit. 2011-02-20]. Dostupné na WWW: <http://europa.eu/pol/socio/index_cs.htm>.

EU klade důraz především na celoživotní vzdělávání a na podporu výzkumu a vývoje. Cíle jsou formulovány vždy pro určité období. Pro 2000 - 2010 byly tyto cíle stanoveny v tzv. lisabonské strategii, pro období 2010 - 2020 ve strategii Evropa 2020. Oběma strategiím se práce věnuje v kapitolách 4.3 a 4.4.

Ochrana práv zaměstnanců a sociální ochrana

Předpisy, které jsou pro členské státy EU společné, se týkají pracovních podmínek, hromadného propouštění, zaměstnání na částečný úvazek a na dobu určitou, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rodičovské dovolené, stejné odměny za stejnou práci a ochrany proti sexuálnímu obtěžování. Důležité jsou také vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pokud jsou schopni vést spolu dialog, přináší to pozitiva pro obě strany.

EU vytvořila také sociální systém, který ale musí být udržitelný. Zaměstnanci musí vědět, že se o ně stát určitým způsobem postará, pokud například ztratí zaměstnání. Nemůže být ale až tak benevolentní, aby ztráceli zájem o práci a bylo by pro ně výhodnější být nezaměstnaní.

Rovné příležitosti

Evropské právní předpisy zakazují rasovou a náboženskou diskriminaci nebo diskriminaci na základě pohlaví, věku, sexuální orientace apod. To je jedním ze základních principů politiky zaměstnanosti EU.

Investice do lidí

Cílem je zlepšení přístupu k zaměstnání, zvýšení přizpůsobivosti pracovníků a podniků a rozvoj institucionální kapacity ve znevýhodněných regionech. V letech 2007 - 2013 se pro tyto účely použije z Evropského sociálního fondu 77 miliard eur[34]. Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci poskytuje 500 milionů eur ročně [35] na pomoc pracovníkům propuštěným v důsledku globální liberalizace obchodu a narůstající konkurence a také těm, kteří přišli o práci kvůli hospodářské krizi.

Právo na mobilitu

Občané EU mají právo žít a pracovat v kterémkoli členském státě EU. Navíc mají právo i na sociální výhody, včetně zdravotní péče. Nabídky pracovních příležitostí jsou zveřejňovány na portálu EURES (http://ec.europa.eu/eures), který funguje od roku 1993. Nejsou tu jen nabídky z EU, ale z celého Evropského hospodářského prostoru (EHP - členské země EU a Norsko, Island a Lichtenštejnsko) a Švýcarska.

Na portál EURES mohou zájemci o zaměstnání v EU vložit také svůj životopis. Díky tomu si je mohou najít možní budoucí zaměstnavatelé. Zájemci si mohou také vytvořit svůj profil. Pak jim budou zasílány nabídky zaměstnání podle jimi zadaných kritérií.

Dále je na tomto portálu k dispozici databáze životních a pracovních podmínek v jednotlivých zemích, které se podílejí na tomto projektu. Zájemci tu

---

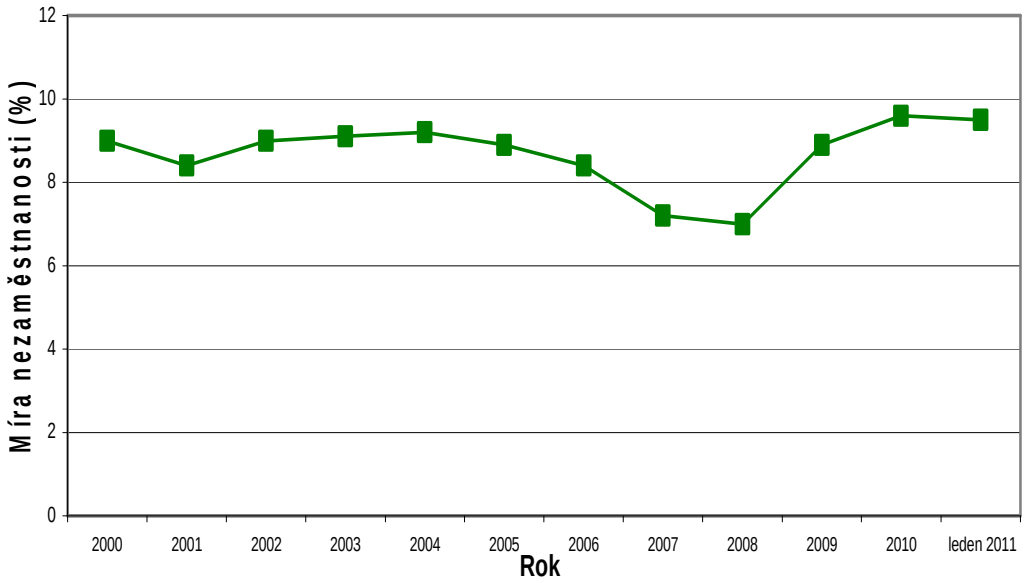
[34] *Europa: Portál Evropské unie* [online]. Poslední aktualizace 13. 1. 2011 [cit. 2011-02-20]. Dostupné na WWW: <http://europa.eu/pol/socio/index_cs.htm>.
[35] Tamtéž.

tedy naleznou informace o přesunu do jiného státu, legislativě, sociálním systému, životních podmínkách v zemi, užitečných odkazech, daních, pracovních smlouvách, obvyklých způsobech hledání zaměstnání, o opatřeních týkajících se přechodných období atd.[36]

4.1 Vývoj nezaměstnanosti v EU v letech 2000 - 2010

V grafu č. 9 je vidět, že celková míra nezaměstnanosti v EU začala v roce 2001 mírně stoupat. To trvalo až do roku 2004, kdy začala naopak mírně klesat. Nejrychlejší sestup nastal v letech 2006 - 2008. Na konci roku 2008 ale začala světová finanční a hospodářská krize, což způsobilo prudký nárůst míry nezaměstnanosti, který trval až do roku 2010. Podle nejnovějších statistik by míra nezaměstnanosti neměla již prudce růst, ale stále se drží na vysoké úrovni mezi 9-10%.

Graf č. 9 Vývoj míry nezaměstnanosti v EU v letech 2000 - lednu 2011



Pramen: *Europäiche Kommission: Eurostat* [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=tsiem110>.

Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>.

[36] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 21. 4. 2009 [cit. 2011-02-21]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures>.

V tabulce č. 1 vidíme vývoj míry nezaměstnanosti ve všech členských zemích EU v období 2000 - leden 2011. Nejnižší míru nezaměstnanosti, která nedosahuje ani 5%, vykazují Nizozemí, Rakousko a Lucembursko. Naopak nejvyšší míru nezaměstnanosti okolo 20% vykazuje Španělsko, blízko této hranice se pohybují i Litva a Lotyšsko.

Tabulka č. 1 Vývoj míry nezaměstnanosti v EU a v jednotlivých členských zemích EU v období 2000 - leden 2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	leden 2011
EU	9,0	8,4	9,0	9,1	9,2	8,9	8,4	7,2	7,0	8,9	9,6	9,5
Belgie	7,0	6,6	7,5	8,2	8,4	8,4	8,2	7,5	7,0	7,9	8,4	8,0
Bulharsko	3,6	4,1	18,2	13,7	12,0	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	9,9	10,2
ČR	8,8	8,2	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,4	7,5
Dánsko	4,6	4,6	4,6	5,4	5,5	4,8	-	3,8	3,3	6,0	7,4	7,8
Estonsko	13,6	12,6	10,3	10,0	9,7	7,9	5,9	4,7	5,5	13,8	16,9	14,3
Finsko	9,8	9,1	9,1	9,0	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	8,0
Francie	10,2	9,1	9,2	8,9	9,3	9,3	9,3	8,4	7,8	9,5	9,7	9,6
Irsko	4,3	3,9	4,4	4,7	4,5	4,3	4,4	4,6	6,0	11,7	13,5	13,5
Itálie	10,6	9,5	9,0	8,7	8,0	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	-	8,6
Kypr	5,0	4,0	3,3	4,1	4,3	5,3	4,5	3,9	3,7	5,3	6,8	7,4
Litva	15,9	16,8	13,7	12,4	11,4	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	17,4
Lotyšsko	14,2	13,1	12,1	10,5	10,4	8,9	6,8	6,0	7,5	17,1	-	18,3
Lucembursko	2,3	1,8	2,6	3,7	5,1	4,5	4,7	4,1	5,1	5,1	4,7	4,7
Maďarsko	6,4	5,7	5,8	5,9	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	12,6
Malta	6,3	7,1	6,9	7,6	7,2	7,3	7,3	6,4	6,0	7,0	6,7	6,1
Německo	7,9	7,8	8,5	9,8	10,7	11,1	10,5	8,6	7,5	7,7	6,8	6,5
Nizozemí	2,9	2,3	2,8	3,7	4,6	4,7	3,9	3,2	2,8	3,4	4,5	4,3
Polsko	16,1	18,2	19,9	19,6	19,0	17,7	13,9	9,6	7,1	8,2	9,6	9,7
Portugalsko	4,0	4,0	5,0	6,3	6,7	7,6	7,7	8,0	7,6	9,5	11,0	11,2
Rakousko	3,5	3,6	4,0	4,3	4,9	5,2	4,7	4,4	3,8	4,8	4,4	4,3

Rumunsko	7,2	6,6	8,4	7,0	8,1	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	-	7,3
Řecko	11,4	10,8	10,3	9,7	10,5	9,8	8,9	8,3	7,7	9,5	-	12,9
Slovensko	18,8	19,3	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4	11,1	9,5	12,0	14,5	14,5
Slovinsko	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6,0	4,8	4,4	5,9	7,2	7,8
Španělsko	13,9	10,5	11,5	11,5	11,0	9,2	8,5	8,3	11,3	18,0	20,1	20,4
Švédsko	5,4	4,8	5,1	5,7	6,5	7,5	7,1	6,2	6,2	8,4	8,4	7,9
Velká Británie	5,6	5,0	5,1	5,0	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	-	7,8

Pramen:

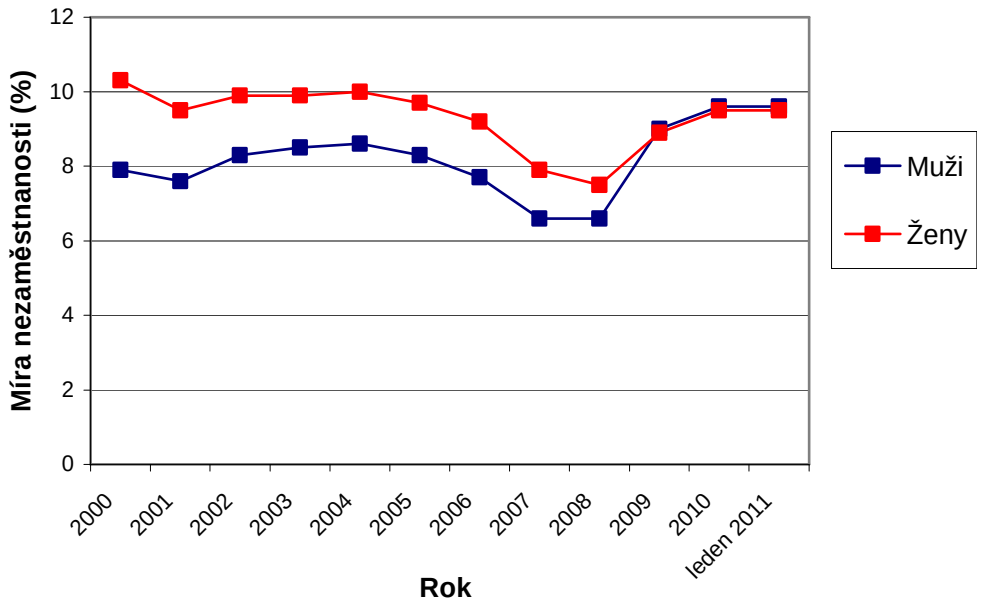
Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=tsiem110>.

Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>.

V grafu č. 10 vidíme rozdíl ve vývoji míry nezaměstnanosti mužů a žen v období 2000 - leden 2011. Průběh křivky je přibližně stejný až do roku 2008, ovšem míra nezaměstnanosti žen je o něco vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. V roce 2008 začíná nezaměstnanost mužů strmě stoupat a dostává se dokonce lehce nad úroveň nezaměstnanosti žen. Míra nezaměstnanosti žen od roku 2008 také stoupá, ovšem ne tak prudce. V současnosti míra nezaměstnanosti jak u mužů, tak u žen stagnuje.

V tabulkách č. 2 a č. 3 vidíme míru nezaměstnanosti mužů a žen ve všech členských zemích EU v období 2000 - leden 2011. Některé státy údaje z ledna 2011, případně ani z roku 2010 ještě nezveřejnily. Podle dostupných údajů je míra nezaměstnanosti mužů i žen nejvyšší ve Španělsku, Irsku a na Slovensku. Naopak nejnižší míra nezaměstnanosti mužů i žen je v Rakousku, Lucembursku a Nizozemí.

Graf č. 10 Vývoj míry nezaměstnanosti v EU podle pohlaví v letech 2000 - lednu 2011



Pramen:

Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=tsiem110>.

Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>.

Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=teilm020&language=de>.

Tabulka č. 2 Vývoj míry nezaměstnanosti mužů v EU a v jednotlivých členských zemích EU v období 2000 - leden 2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	leden 2011
EU	7,9	7,6	8,3	8,5	8,6	8,3	7,7	6,6	6,6	9,0	9,6	9,6
Belgie	5,8	5,9	6,7	7,6	7,5	7,6	7,4	6,7	6,5	7,7	8,2	8,1
Bulharsko	4,0	4,4	18,9	14,1	12,5	10,3	8,6	6,5	5,5	7,0	10,4	10,9
ČR	7,4	6,8	5,9	6,2	7,1	6,5	5,8	4,2	3,5	5,8	6,5	6,8
Dánsko	4,1	4,2	4,3	4,8	5,1	4,4	-	3,5	3,0	6,5	8,2	8,7

Estonsko	14,5	12,9	10,8	10,2	10,4	8,8	6,2	5,4	5,8	16,9	19,5	-
Finsko	9,1	8,6	9,1	9,2	8,7	8,2	7,4	6,5	6,1	8,9	9,1	8,5
Francie	8,5	7,5	8,2	8,0	8,4	8,4	8,5	7,8	7,3	9,2	9,5	9,5
Irsko	4,4	4,0	4,7	5,0	4,9	4,6	4,6	4,9	7,1	14,7	16,6	16,3
Itálie	8,1	7,3	7,0	6,8	6,4	6,2	5,4	4,9	5,5	6,8	-	7,8
Kypr	3,2	2,6	2,6	3,8	3,5	4,4	3,9	3,4	3,2	5,1	6,6	6,9
Litva	18,2	19,5	14,6	12,7	11,0	8,2	5,8	4,3	6,0	17,0	21,2	-
Lotyšsko	15,0	14,6	13,1	10,6	10,6	9,1	7,4	6,4	8,0	20,3	-	-
Lucembursko	1,8	1,6	1,9	3,0	3,7	3,5	3,5	3,6	4,3	4,4	4,1	4,1
Maďarsko	7,1	6,3	6,2	6,1	6,1	7,0	7,2	7,1	7,6	10,3	11,6	13,1
Malta	6,2	6,7	6,6	7,1	6,4	6,6	6,5	5,8	5,6	6,6	6,5	6,1
Německo	7,6	7,8	8,7	10,2	11,3	11,4	10,6	8,5	7,4	8,1	7,4	7,0
Nizozemí	2,3	1,8	2,5	3,5	4,3	4,4	3,5	2,8	2,5	3,4	4,4	4,2
Polsko	14,4	16,9	19,1	19,0	18,2	16,6	13,0	9,0	6,4	7,8	9,3	9,4
Portugalsko	3,2	3,2	4,1	5,5	5,8	6,7	6,5	6,6	6,5	8,9	10,0	10,2
Rakousko	3,3	3,4	4,0	4,3	4,5	4,9	4,3	3,9	3,6	5,0	4,6	4,1
Rumunsko	7,8	7,2	9,1	7,6	9,0	7,8	8,2	7,2	6,7	7,7	-	-
Řecko	7,5	7,3	6,8	6,2	6,6	6,1	5,6	5,2	5,1	6,9	-	-
Slovensko	18,9	19,8	18,6	17,4	17,4	15,5	12,3	9,9	8,4	11,4	14,4	14,8
Slovinsko	6,5	5,6	5,9	6,3	5,8	6,1	4,9	4,0	4,0	5,9	7,4	8,1
Španělsko	9,6	7,5	8,2	8,4	8,2	7,0	6,3	6,4	10,1	17,7	19,7	20,0
Švédsko	5,9	5,2	5,5	6,1	6,8	7,6	6,9	5,9	5,9	8,7	8,5	8,0
Velká Británie	6,1	5,5	5,7	5,5	5,1	5,2	5,7	5,6	6,1	8,5	-	-

Pramen:

Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=tsiem110>.

Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>.

Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=teilm020&language=de>.

Tabulka č. 3 Vývoj míry nezaměstnanosti žen v EU a v jednotlivých členských zemích EU v období 2000 - leden 2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	leden 2011
EU	10,3	9,5	9,9	9,9	10,0	9,7	9,2	7,9	7,5	8,9	9,5	9,5
Belgie	8,7	7,5	8,6	8,9	9,5	9,5	9,3	8,4	7,6	8,1	8,6	7,9
Bulharsko	3,2	3,8	17,3	13,2	11,5	9,8	9,3	7,3	5,8	6,6	9,2	9,5
ČR	10,5	9,9	9,0	9,9	9,9	9,8	8,8	6,7	5,6	7,7	8,6	8,5
Dánsko	5,3	5,1	5,0	6,1	6,0	5,3	:	4,2	3,7	5,4	6,6	7,6
Estonsko	12,6	12,2	9,7	9,9	8,9	7,1	5,6	3,9	5,3	10,6	14,3	-
Finsko	10,6	9,7	9,1	8,9	8,9	8,6	8,1	7,2	6,7	7,6	7,6	7,4
Francie	12,2	11,0	10,3	9,9	10,3	10,3	10,1	9,0	8,4	9,8	10,0	9,7
Irsko	4,2	3,8	4,1	4,3	4,1	4,0	4,1	4,2	4,6	7,9	9,5	10,1
Itálie	14,5	13,0	12,2	11,6	10,5	10,1	8,8	7,9	8,5	9,3	-	9,8
Kypr	7,3	5,7	4,2	4,6	5,4	6,5	5,4	4,6	4,2	5,5	6,9	7,9
Litva	13,6	14,1	12,9	12,2	11,8	8,3	5,4	4,3	5,6	10,4	14,5	-
Lotyšsko	13,4	11,5	11,0	10,4	10,2	8,7	6,2	5,6	6,9	13,9	-	-
Lucembursko	3,1	2,2	3,6	4,7	7,1	5,8	6,2	4,7	6,0	6,1	5,4	5,5
Maďarsko	5,6	5,0	5,4	5,6	6,1	7,4	7,8	7,7	8,1	9,7	10,7	11,9
Malta	6,5	8,1	7,6	8,7	9,0	8,9	9,3	7,8	6,9	7,6	7,0	6,1
Německo	8,3	7,8	8,2	9,3	10,1	10,7	10,4	8,7	7,5	7,2	6,2	6,0
Nizozemí	3,8	2,8	3,1	3,9	4,8	5,1	4,4	3,6	3,0	3,5	4,5	4,3
Polsko	18,1	19,8	20,9	20,4	19,9	19,1	15,0	10,3	8,0	8,7	10,0	10,1
Portugalsko	5,0	5,0	6,0	7,2	7,6	8,7	9,0	9,6	8,8	10,2	12,1	12,3
Rakousko	3,8	3,8	3,9	4,2	5,4	5,5	5,2	5,0	4,1	4,6	4,2	4,4
Rumunsko	6,4	5,9	7,7	6,3	6,9	6,4	6,1	5,4	4,7	5,8	-	-
Řecko	17,2	16,2	15,6	15,0	16,2	15,3	13,6	12,8	11,4	13,1	-	-
Slovensko	18,6	18,7	18,7	17,7	19,2	17,2	14,7	12,7	10,9	12,8	14,6	14,3
Slovinsko	7,1	6,8	6,8	7,1	6,8	7,0	7,2	5,8	4,8	5,8	7,0	7,4
Španělsko	20,5	15,2	16,4	16,0	15,0	12,2	11,6	10,9	13,0	18,4	20,5	20,8

Švédsko	5,0	4,5	4,6	5,2	6,1	7,4	7,3	6,5	6,6	8,0	8,2	7,8
Velká Británie	5,0	4,4	4,5	4,3	4,2	4,3	4,9	4,9	5,1	6,4	-	-

Pramen:

Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=tsiem110>.

Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>.

Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=teilm020&language=de>.

4.2 Bílá kniha

Aktivní politiku zaměstnanosti v Evropském společenství (ES) podporovala před lisabonskou strategií tzv. Bílá kniha (The White Paper). Byla přijata v prosinci 1993 Komisí ES. Říkala, že musí být vytvořena nová pracovní místa a důležitá je také podpora celoživotního vzdělávání a nabídky práce. Problém nezaměstnanosti nelze řešit ani zkracováním pracovní doby, ani dělením se o pracovní místa. *„V současně době je pociťována spíše potřeba zvyšovat zaměstnanost než řešit nezaměstnanost*[37]*.“* Aktivity, které Bílá kniha stanovila, byly tyto:

- regulace nákladů na pracovní sílu a podněcování tvorby pracovních míst
- podpora flexibility forem zaměstnávání umožňující tvorbu míst (např. odstraněním legislativních překážek)
- absolutní i relativní redukce mzdových nákladů (snížení sociálních podpor, zvýšit náklady výrobců na znečištění prostředí, na čerpání energie a přírodních zdrojů apod.)
- zvyšování úrovně kvalifikace pracovní síly
- zlepšení přístupu k trhu práce zejména pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných (hlavně pro mládež a dlouhodobě nezaměstnané)

[37] WINKLER, Jiří; WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha : Computer Press, 1999. ISBN 80-7226-195-9. S. 43.

- rozvoj nových aktivit (např. podpora malých a středních podniků)
- vylepšení daňového systému
- podpora malých a středních podniků, nových aktivit a tvorby míst
- zvyšování úrovně lidského kapitálu
- orientace na specifické skupiny[38]

I přes všechny tyto aktivity EU byla hlavním problémem týkajícím se zaměstnanosti na konci 90. let 20. století stále nízká míra zaměstnanosti a vysoká nezaměstnanost žen a starších osob.

4.3 Lisabonská strategie

Lisabonská strategie byla přijata EU na jaře 2000 v Lisabonu všemi členskými státy. Obsahovala cíle EU pro desetiletí 2000 - 2010. Důvodem pro její vytvoření bylo zaostávání EU za Japonskem a USA v některých oblastech (např. zaměstnanost, výzkum a vývoj a další). Podle této strategie se EU měla stát *„nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností. Lisabonská strategie představuje scénář pro komplexní hospodářskou, sociální a ekologickou (enviromentální) obnovu Evropské unie*[39]*.“* Strategie měla tedy několik cílů. Ekonomickým cílem bylo vytvořit konkurenceschopnou ekonomiku, sociálním cílem bylo dosáhnout plné zaměstnanosti a sociální soudržnosti, ekologickým cílem bylo uskutečňovat udržitelný rozvoj. Bylo vybráno celkem 9 směrů, kterými se měla ubírat transformace evropské ekonomiky. Byly to:

- informační společnost pro všechny (využívání informačních a komunikačních technologií, přístup k internetu)
- vytvoření evropského výzkumného prostoru (celkové výdaje v této oblasti je třeba zvyšovat, aby se v roce 2010 přiblížily 3 % HDP členských států)

[38] WINKLER, Jiří; WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha : Computer Press,1999. ISBN 80-7226-195-9. Tamtéž. S. 44 n.
[39] *Evropská komise: Evropská unie v České republice* [online]. Poslední aktualizace12. 12. 2009 [cit. 2011-03-07]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm>.

- odstranění překážek pro podnikání, zejména pro malé a střední podniky (minimálně z poloviny přispívají ke vzniku nových pracovních příležitostí)
- ekonomická reforma spojená s dokončováním vnitřního trhu
- vytvoření integrovaných finančních trhů
- lepší koordinace makroekonomických politik (např. snížení daňového zatížení zaměstnanců, především těch s nízkými příjmy a s nízkou kvalifikací)
- aktivní politika zaměstnanosti
- modernizace evropského sociálního modelu (přizpůsobení vzdělávání a odborné přípravy požadavkům ekonomiky)
- udržitelný rozvoj a kvalita života (hlavní úkoly se týkaly klimatických změn, dopravy, veřejného zdraví a přírodních zdrojů) [40]

Podle lisabonské strategie je práce prostředkem pro to, aby člověk nebyl vyloučen ze společnosti. *„V roce 2000 zhruba 10 % práceschopného obyvatelstva (15 milionů osob) bylo bez práce*[41]*.“* Podle Evropské komise byly náklady způsobené nezaměstnaností *„mezi 1 až 2 mld. € ročně, což představuje 12 - 20 % celkového HDP (hrubého domácího produktu) Unie“*[42].

Hlavní slabiny evropského pracovního trhu byly tyto:

- pracovala pouze polovina žen (v USA to byly dvě třetiny)
- nižší podíl zaměstnanosti ve službách ve srovnání s USA
- velké rozdíly mezi jednotlivými členskými státy EU (vysoká míra nezaměstnanosti byla v Německu, Francii, Itálii a Španělsku)
- vysoká dlouhodobá nezaměstnanost (polovina nezaměstnaných nemohla najít práci déle než 1 rok)
- nedostatek kvalifikovaných pracovníků v oboru informačních technologií

---

[40] *Evropská komise: Evropská unie v České republice* [online]. Poslední aktualizace 12. 12. 2009 [cit. 2011-03-07]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm>.
[41] Tamtéž.
[42] Tamtéž.

- vysoká nezaměstnanost starších osob (ve věku 55 - 65 let) [43]

Opatření lisabonské strategie měla do roku 2010 dosáhnout toho, aby se celková míra zaměstnanosti zvýšila z 61% na 70% a aby se počet zaměstnaných žen zvýšil z 51% na více než 60%[44].

4.4 Strategie Evropa 2020 - Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění

Strategie Evropa 2020 byla přijata v roce 2010. Světová hospodářská krize ukázala na některé nedostatky v evropské ekonomice, které má to strategie postupně odstranit. *„Předkládá tři vzájemně se posilující priority:*

- *Inteligentní růst: rozvíjet ekonomiku založenou na znalostech a inovacích*
- *Udržitelný růst: podporovat konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiku méně náročnou na zdroje*
- *Růst podporující začlenění: podporovat ekonomiku s vysokou zaměstnaností, jež se bude vyznačovat sociální a územní soudržností"*[45]

Evropská komise v této strategii navrhla několik cílů, které by měly být do roku 2020 splněny a které by měly jednotlivé členské státy zapracovat do svých cílů. Byly zvoleny tak, aby byly splnitelné a změřitelné. Jsou to:

- zaměstnanost 75% obyvatel ve věku od 20 do 64 let
- investice do výzkumu a vývoje ve výši 3% HDP EU (v současnosti nedosahují ani 2%)
- snížení emise skleníkových plynů o 20%, zvýšení podílu obnovitelných zdrojů energie na 20% a zvýšení energetické účinnosti o 20% oproti roku 1990
- 40% osob ve věku 30 - 34 let by mělo dosáhnout terciárního vzdělání (oproti současným 31%), předčasně ukončit školní docházku by mělo méně než 10% dětí (oproti současným 15%)

---

[43] *Evropská komise: Evropská unie v České republice* [online]. Poslední aktualizace 12. 12. 2009 [cit. 2011-03-07]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm>.
[44] Tamtéž.
[45] *Evropská komise: Evropská unie v České republice* [online]. [cit. 2011-03-10]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_CS_ACT_part1_v1.pdf>.

- počet osob, které jsou ohrožené chudobou, by měl klesnout o 20 miliónů osob (snížení o 25%)[46]

Jedním z hlavních problémů, které strategie řeší, je právě nezaměstnanost, která je v EU stále velkým problémem. *„Úroveň zaměstnanosti v Evropě je u osob ve věku 20 až 64 let průměrně 69%. Pracuje pouze 63% žen ve srovnání s 76% mužů. Zaměstnáno je jen 46% starších pracujících (ve věku 55 až 64 let), zatímco ve Spojených státech a Japonsku je to přes 62%*[47]*.“* Nezaměstnanost se týká také mladých lidí, protože práci nemá 21% z nich[48].

Problémem v Evropě je stále i kvalifikace zaměstnanců. Evropská komise říká, že v roce 2020 bude potřeba o 16 miliónů více pracovních míst, která požadují vysokou kvalifikaci. Současně klesne o 12 miliónů počet míst vyžadujících nízkou kvalifikaci[49].

4.5 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie. Je dotován z příspěvků členských států. Jeho cílem je realizace Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním je:

- rozvíjení zaměstnanosti
- snižování nezaměstnanosti
- podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů[50]

Cíle ESF jsou*:*

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce

---

[46] *Evropská komise: Evropská unie v České republice* [online]. [cit. 2011-03-10]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_CS_ACT_part1_v1.pdf>.
[47] Tamtéž.
[48] Tamtéž.
[49] Tamtéž.
[50] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2011-02-20]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>.

- celoživotní vzdělávání
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce[51]

Z ESF jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např.:

- rekvalifikace nezaměstnaných
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež, etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel
- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance
- podpora začínajícím osobám samostatně výdělečně činným (OSVČ)
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání
- zlepšování podmínek pro využívání informačních a komunikačních technologií (ICT) pro žáky i učitele
- zvyšování kompetencí řídících pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky
- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru

Například v České republice fungují v letech 2007 - 2013 tyto programy:

- operační program Lidské zdroje a zaměstnanost - řídícím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)

[51] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2011-02-20]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>.

- operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost - řídícím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT)
- operační program Praha - Adaptabilita - řídícím orgánem je Magistrát hlavního města Praha[52]

Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.

4.6 Volný pohyb pracovních sil

Volný pohyb pracovníků je ve všech členských státech EHP jedním ze základních práv. Umožňuje občanům jedné členské země pracovat v jiné členské zemi. Mají přitom stejné podmínky jako občané tohoto státu.

Volný pohyb je pracovníkům členských států zaručen už od roku 1957, kdy bylo založeno ES. Je zakotven v článku 39 Smlouvy o ES a je dále rozvíjen dalšími právními předpisy, zejména nařízením 1612/68 o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství a směrnicí 2004/38/ES o právu na pobyt[53]. Článek 39 se týká tzv.migrujících pracovníků. Pracovník je osoba, která vykonává skutečnou a efektivní práci, za kterou je placena, pod vedením někoho jiného. Týká se také profesionálních sportovců. Také rodinní příslušníci těchto pracovníků mají určitá práva, například právo na vzdělání a sociální výhody. Rodinní příslušníci mají také právo v dané zemi pracovat.

Důsledky pohybu pracovních sil se projevují jak v zemích vyvážejících pracovní sílu, tak v zemích dovážejících. V zemi, ze které pracovníci odcházejí, tedy v zemi vyvážející, se zlepšují podmínky pro pracovníky, kteří zde zůstávají. Roste zde nejen poptávka po práci, ale rostou také mzdy. Nevýhodou pro vyvážející zemi je odliv vysoce kvalifikovaných odborníků, tzv. „únik mozků“. Snižuje se tak totiž technická, kulturní a vzdělanostní úroveň země. Zpomaluje se také její ekonomický růst. Nevýhodné je to pro tuto zemi i proto, že do vzdělání pracovníka investovala velké prostředky, ale výhody to přinese zemi, do které pracovník odejde.

---

[52] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2011-02-20]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>.
53 *Evropská komise: Evropská unie v České republice* [online]. [cit. 2011-02-21]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=458&langId=cs>.

Ale také pro tuto zemi, do které pracovníci přicházejí, tedy do země dovážející, to má nevýhody. Příliv levné pracovní síly může zvýšit míru nezaměstnanosti domácích pracovníků.

Proto pro 10 členských států, které do EU přistoupily 1. května 2004 (Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Malta, Maďarsko, Polsko, Slovensko, Slovinsko a Česká republika), a pro 2 členské státy (Bulharsko, Rumunsko), které přistoupily 1. ledna 2007, platilo tzv. přechodné období v maximální délce 7 let. Pracovníci z těchto států měli a mají v tomto období tedy omezený pohyb z těchto států a do nich a také pohyb mezi nimi.

Iniciátory zavedení tohoto přechodného období byly státy Německo a Rakousko. Německo mělo jednu z nejvyšších měr nezaměstnanosti v EU a obávalo se, že v důsledku přílivu pracovníků z nových členských zemí jeho míra nezaměstnanosti ještě vzroste. Rakousko naopak patřilo (a stále patří) k zemím, kde byla míra nezaměstnanosti na nízké úrovni, a proto se také obávalo nárůstu míry nezaměstnanosti. Proto tato diplomová práce dále pojednává právě o těchto dvou členských zemích EU.

Míra nezaměstnanosti je úzce spjata s konkurenceschopností daného státu či regionu. V dnešní době globální ekonomiky se ve většině odvětví firmy daného státu či regionu musí umět prosadit v rámci celosvětové konkurence, i když své výrobky a služby chtějí prodávat např. pouze na území určitého státu. Pokud daná firma nebude úspěšná, bude docházet k propouštění jejích zaměstnanců, či dokonce k likvidaci celých podniků a odvětví. Tím pak roste nezaměstnanost a snižuje se celková zaměstnanost obyvatelstva.

Je proto logické, že EU úzce spojila svůj záměr zvýšit zaměstnanost se zvýšením konkurenceschopnosti EU v globálním měřítku. V roce 2000 byla přijata lisabonská strategie, která sledovala mimo jiné právě i tento cíl. Státy, které na tom v té době byly z ekonomického hlediska lépe a kterým se snažila EU vyrovnat, byly USA a Japonsko. Konkrétněji, tedy jak se tohoto cíle mělo dosáhnout, je uvedeno v kapitole 4.1. Uvedená strategie byla přijata pro období 2000 až 2010 a bylo od ní mnohé očekáváno. Ale již v průběhu prvních let její platnosti se ukázalo, že stanovené cíle se nedaří plnit a EU se svým ekonomickým konkurentům vůbec

nepřibližuje, spíše naopak.

Z těchto důvodů byla v březnu roku 2005 revidována. Bylo zjištěno, že její cíle byly formulovány příliš obecně, široce a nejasně. Strategie měla pouze jakýsi doporučující charakter, celková koordinace byla na nízké úrovni a státy nebyly nuceny žádnými sankcemi ke splnění daných cílů. Byla proto přijata některá opravná opatření a na jednotlivé členské státy bylo přeneseno více odpovědnosti.

Ale ani pak nepřinesla uspokojivé výsledky. EU se nestala ani nejkonkurenceschopnější, ani nejdynamičtější ekonomikou světa a stále zaostává jak za Japonskem, tak i za USA. Ke konkurentům se navíc přidala Čína, jež v roce 2010 předstihla Japonsko a stala se tak druhou nejvýkonnější ekonomikou světa. Alespoň některé cíle byly částečně splněny. Jedná se však především o zaměstnanost, a to ještě pouze u některých států. Ostatní státy stále zaostávají i v tomto ukazateli.

Proč se cíle lisabonské strategie nepodařilo naplnit? Důvody neúspěchu budou jistě hledat jinde eurooptimisté a euroskeptici. Eurooptimisté budou vidět příčiny v nedostatečné integraci příslušných směrnic a nařízení do ekonomického a právního systému jednotlivých států či případně v nedodržování těchto nařízení. EU nemá silnější nástroje, jak konkrétně ovlivnit situaci v určitém státě. Zásadní ekonomická a sociální rozhodnutí provádí vláda daného státu, která rozhoduje o rozpočtu, daních i konkrétních sociálních opatřeních. Do této pravomoci států patří také například výdaje do výzkumu a vývoje, což byla jedna z priorit lisabonské strategie.

Z pohledu euroskeptiků neměla lisabonská strategie naději na úspěch pravděpodobně od samého začátku. Vzdáleně jim lisabonská strategie připomíná centralizované plánování Sovětského svazu v dobách komunismu, ačkoli paralela v dílčích cílech by nalezena jistě nebyla. Zůstává tu však myšlenka, že situaci je možné ovlivnit shora tím, že budou stanoveny cíle, které je nutno splnit. K těmto obecným cílům pak budou dodána další příslušná nařízení, jejichž dodržování ve všech členských státech bude vést k úspěchu. Tyto představy jsou však dosti vzdálené realitě. Je těžké zvolit jednotný a správný systém společný pro všechny státy. Samotné rozhodování, kam a jak se ubírat, by mělo zůstat na samotných státech a na lidech v nich žijících. Žádný politik, úředník či plán nemůže rozhodnout lépe než lidi, kteří jednají sami za sebe. V rámci celé EU se tak posílí i

konkurence mezi samotnými státy a jejich systémy, což povede k celkovému růstu ekonomiky.

Nabízí se otázka, zda by ekonomická a sociální situace EU byla jiná, pokud by žádná strategie přijata nebyla. Není vidět větší pokrok a lze pochybovat o tom, zda finanční prostředky spjaté s lisabonskou strategií byly vynaloženy účelně. Nicméně není nutné společnou strategii EU zavrhovat jako celek. Je třeba si umět stanovit reálnější cíle, které mohou příslušné státní instituce přímo ovlivnit. Bude se především jednat o odstranění byrokratických překážek pro podnikání, o zjednodušení legislativy, snížení korupce a zvýšení celkové efektivity státu. V těchto oblastech může existovat mezi státy dialog, EU by však žádný ze států neměla nutit k přijetí jednotného systému. Neboť samotná dohoda, se kterou pak musí souhlasit všechny státy, bude velmi obtížná.

V rámci samotné EU by se měly řešit otázky, které jsou nad rámec jednotlivých států. Jedná se o umožnění volného pohybu pracovních sil a služeb, který se však již naštěstí postupně uvolňuje. Další oblastí mohou být velké mezinárodní vědecké projekty, jakým je například základní či kosmický výzkum, které jsou financovány z veřejných rozpočtů.

V roce 2010 byla přijata nová strategie s názvem Evropa 2020. Bohužel tento nový koncept je, alespoň na první pohled, velice podobný lisabonské strategii. Je proto možné očekávat i podobné výsledky.

V kapitole 4.5 je pojednáno o Evropském sociálním fondu. Je uvedeno jeho poslání a konkrétnější cíle, díky kterým by tato poslání měla být splněna. Z ESF jsou pak podporovány různé projekty neinvestičního charakteru.

Výhodou tohoto fondu je, že jsou finanční prostředky vynakládány účelně na konkrétní projekty, které pomáhají řešit akutní problémy v daných regionech a můžou tak efektivně plnit uvedená poslání. Nevýhodou bude byrokratická zátěž, která každé přidělování peněz na určitý projekt provází. V úspěšnosti čerpání finančních prostředků je možné vidět velké rozdíly, neboť mnoho potencionálních žadatelů tato byrokratická překážka odradí či projekt ztroskotá na formálních chybách. Část peněz musí být také vynaložena pouze na samotný schvalovací proces.

Pokud se jedná o investice do veřejného sektoru, dle osobního názoru autorky výhody ESF převažují nad uvedenými nevýhodami. V případě investic do

soukromého sektoru by se neměly finanční prostředky tímto složitým způsobem přerozdělovat, jak již bylo uvedeno výše.

5 Vývoj nezaměstnanosti v Německu

Situace v Německu je ovlivněna především sjednocením Spolkové republiky Německo (SRN, Bundesrepublik Deutschland - BRD) a Německé demokratické republiky (NDR, Deutsche Demokratische Republik - DDR), ke kterému došlo 3. října 1990. Země byly rozděleny od roku 1949. SRN byla označována také jako Západní Německo a patřila k hospodářsky vyspělým zemím. Byla tvořena těmito spolkovými zeměmi: Bádensko-Württembersko, Bavorsko, Brémy, Hamburk, Hesensko, Dolní Sasko, Severní Porýní-Vestfálsko, Porýní-Falc, Šlesvicko-Holštýnsko a Sársko, které jsou označovány také jako staré spolkové země. NDR byla označována jako Východní Německo. Součástí byly tyto spolkové země - Braniborsko, Durynsko, Meklenbursko, Sasko a Sasko-Anhaltsko, které jsou také označované jako nové spolkové země. Současné hlavní město Berlín bylo rozděleno mezi obě země, existoval tak Západní a Východní Berlín, který byl od 13. srpna 1961 rozdělen tzv. Berlínskou zdí.

Obrázek č. 1 Rozdělení Německa v letech 1949 - 1990

Pramen: PARKER, Geoffrey, a kol. *Atlas světových dějin.* Praha : Knižní klub, 1999. ISBN 80-7176-928-2. S. 138.

Nové spolkové země na tom byly po sjednocení ekonomicky špatně. Důsledkem toho musely staré spolkové země tyto státy podporovat. V letech 1991 -

1995 bylo do těchto zemí posláno zhruba 760 miliard marek[54], další prostředky byly převedeny z rozpočtu ES-EU. To způsobilo růst státního dluhu, růst schodku státního rozpočtu a zvýšení daní. V důsledku toho ale nové spolkové země vykazují od roku 1994 ekonomický růst.

5.1 Německý pracovní trh

Německo má 82,2 milionů obyvatel. 69,08 milionů žije v 11 západních spolkových zemích, 13,3 milionů v 5 východních spolkových zemích. 75 milionů lidí má německou státní příslušnost, 7 milionů obyvatel má cizí státní příslušnost. Německé obyvatelsko vykazuje lehkou převahu žen, cizinci vykazují lehkou převahu mužů. Většina zaměstnanců pracuje ve službách. Další oblastí, která zaměstnává velký počet lidí, je výrobní sféra. Nejdůležitější odvětví jsou výroba a zpracování kovů, strojírenství, přístroje výpočetní techniky, potravinářství a zpracování tabáku. Největší německé firmy jsou Daimler AG, Volkswagen AG, Siemens AG, E.on AG, Deutsche Telekom AG, Deutsche Post World Net, Metro AG, BASF AG, BMW AG, ThyssenKrupp AG a RWE AG[55].

Nejnižší míru nezaměstnanosti vykazuje jihozápad Německa, tedy spolkové země Bavorsko (3,8 %), Badensko-Würtembersko (4,4 %), Porýní-Falcko (5,2 %) a Hesensko (5,9 %)[56]. Proto zde mají potencionální zaměstnanci největší šanci najít volné pracovní místo.

Nejvíce volných pracovních míst bylo v říjnu 2010 v oblasti sezónních (skoro 200 000 volných míst) a sociálních (56 466 volných míst) prací, v oblasti výchovy a vzdělávání (53 561 volných míst), veřejné správy (23 889 volných míst) a maloobchodu (18 316 volných míst)[57]. Dostatek pracovních míst je také v gastronomii, zdravotnictví a v oblasti služeb. Nejžádanější povolání jsou například lékaři, obchodní zástupci, elektroinženýři, mechanici, oční optici, instalatéři, montéři a další.

---

[54] CIHELKOVÁ, Eva a kol. *Světová ekonomika : základní rysy a tendence vývoje*. Praha : Nakladatelství Oeconomica, 2004. ISBN 80-245-0687-4. S. 196.
[55] *EURES: Evropský portál pracovní mobility* [online]. Poslední aktualizace leden 2011 [cit. 2011-02-21]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2641&lmi=Y&acro=lmi&lang=cs&recordLang=de&parentId=&countryId=DE&regionId=DE0&nuts2Code=null&nuts3Code=null&mode=text&regionName=N%C3%A1rodn%C3%AD%20%C3%BArove%C5%88>.
[56] Tamtéž.
[57] Tamtéž.

5.2 Vývoj nezaměstnanosti v Německu v letech 2000 - 2010

Jak je vidět v tabulce č. 4, nezaměstnanost byla velkým problémem především po sjednocení SRN a NDR v roce 1990. Důvodem byla ekonomická zaostalost NDR, kde byla vysoká míra nezaměstnanosti. Mělo dojít k vyrovnání úrovně ekonomiky SRN a NDR. Byl proto vytvořen „pakt solidarity“. Do NDR mělo být v budoucnu investováno velké množství peněz, které byly získány zvýšením daní a rozpočtovými škrty. V důsledku těchto všech opatření došlo k oslabení německé ekonomiky, a proto i k růstu nezaměstnanosti nejen v NDR, ale i v SRN. Tyto problémy byly také způsobené přílivem pracovníků po sjednocení, protože očekávali v SRN zlepšení své životní úrovně.

V roce 1994 začal sice vzestup německého hospodářství, staré spolkové země překonaly recesi a také situace v nových spolkových zemích se začala zlepšovat, ale míra nezaměstnanosti zůstávala stále vysoká. To způsobovalo i sociální zatížení státu, protože stále více lidí potřebovalo jeho pomoc.

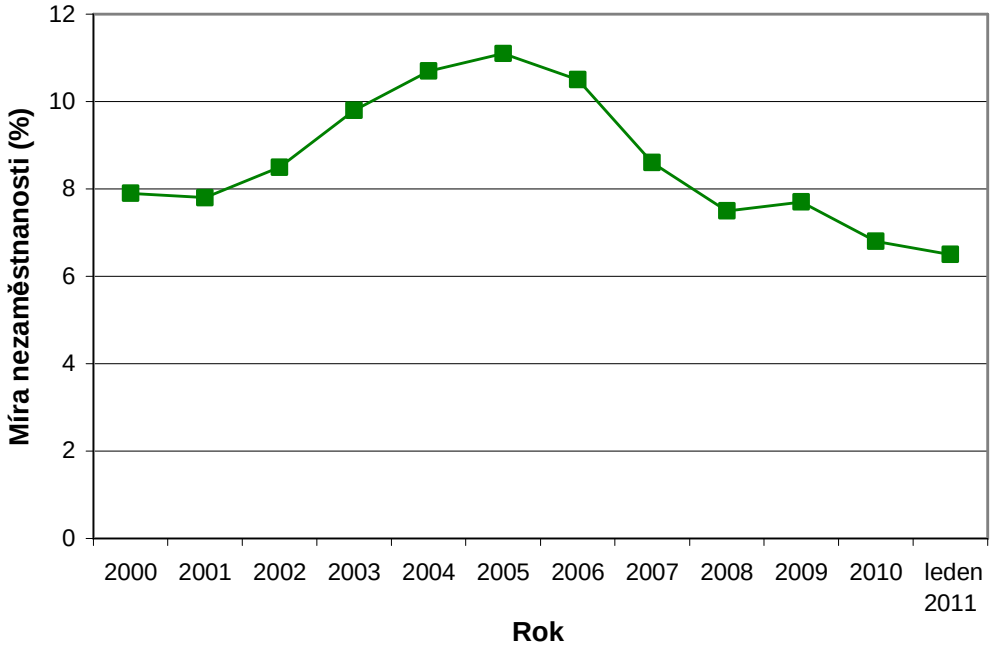
Tabulka č. 4 Vývoj míry nezaměstnanosti a počtu nezaměstnaných v Německu v letech 1991 - 1999

Rok	Míra nezaměstnanosti	Počet nezaměstnaných
1999	10,5	4 100 499
1998	11,1	4 280 630
1997	11,4	4 384 456
1996	10,4	3 965 064
1995	9,4	3 611 921
1994	9,6	3 698 057
1993	8,9	3 419 141
1992	7,7	2 978 570
1991	-	2 602 203

Pramen: *Statistisches Bundesamt Deutschland* [online]. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt Deutschland. Poslední aktualizace 4. ledna 2011 [cit. 2011-02-28]. Dostupné na WWW: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Zeitreihen/LangeReihen/Arbeitsmarkt/Content100/lrarb001ga,templateId=renderPrint.psml>.

K mírnému poklesu došlo v letech 1998 - 2001, pak ale míra nezaměstnanosti začala znovu růst. Vrcholu dosáhla v roce 2005. V letech 2005 - 2008 klesala zřejmě v důsledku provedených reforem. V roce 2008 ale nastala světová finanční a hospodářská krize. Prvotní příčinou byla americká hypoteční krize, která začala už v roce 2007. V důsledku toho došlo ke krachu několika velkých světových bank. V důsledku těchto problémů vzrostly ceny ropy a v celém světě došlo k růstu míry nezaměstnanosti. Propouštění postihlo i Německo, ale ne v takové míře jako ostatní země. Došlo tak jen k velice mírnému nárůstu a v roce 2010 byla míra nezaměstnanosti už dokonce nižší než před začátkem krize.

Graf č. 11 Vývoj míry nezaměstnanosti v Německu v období 2000 - leden 2011



Pramen:

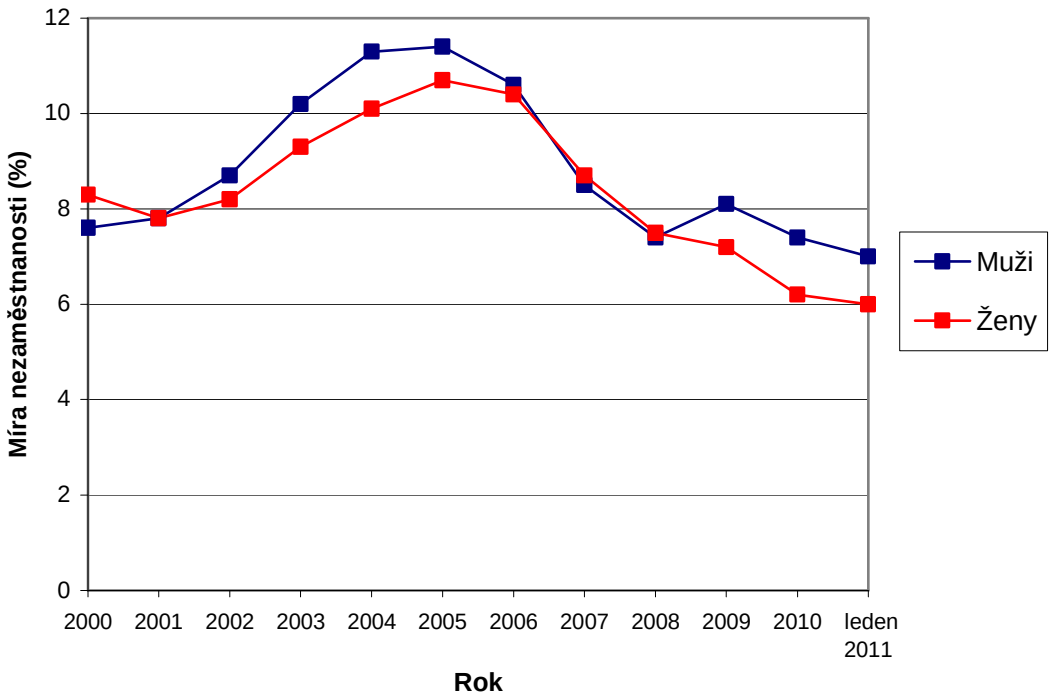
Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=tsiem110>.

Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>.

Jedním z cílů EU, a tím také Německa, je zvýšit zaměstnanost žen. Jak je vidět v grafu č. 12, od roku 2001 až do roku 2006 byla míra nezaměstnanosti žen pod úrovní míry nezaměstnanosti mužů. V letech 2006 - 2008 byly obě míry

nezaměstnanosti na přibližně stejné úrovni. Od roku 2008 je míra nezaměstnanosti žen opět nižší.

Graf č. 12 Vývoj míry nezaměstnanosti v Německu podle pohlaví v období 2000 - leden 2011



Pramen:

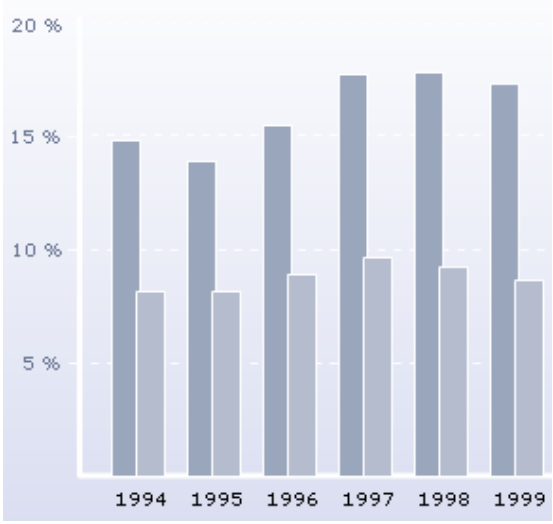
Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=tsiem110>.

Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>.

Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=teilm020&language=de>.

V grafu č. 13 vidíme porovnání míry nezaměstnanosti ve starých a nových spolkových zemích v letech 1994 - 1999, v grafu č. 14 pak v letech 2000 - 2009. I když v posledních letech došlo k výraznému poklesu celkové míry nezaměstnanosti, a to hlavně v nových spolkových zemích, rozdíl mezi starými a novými spolkovými zeměmi je stále velký. V nových spolkových zemích je nezaměstnanost na téměř dvakrát vyšší úrovni než v těch starých.

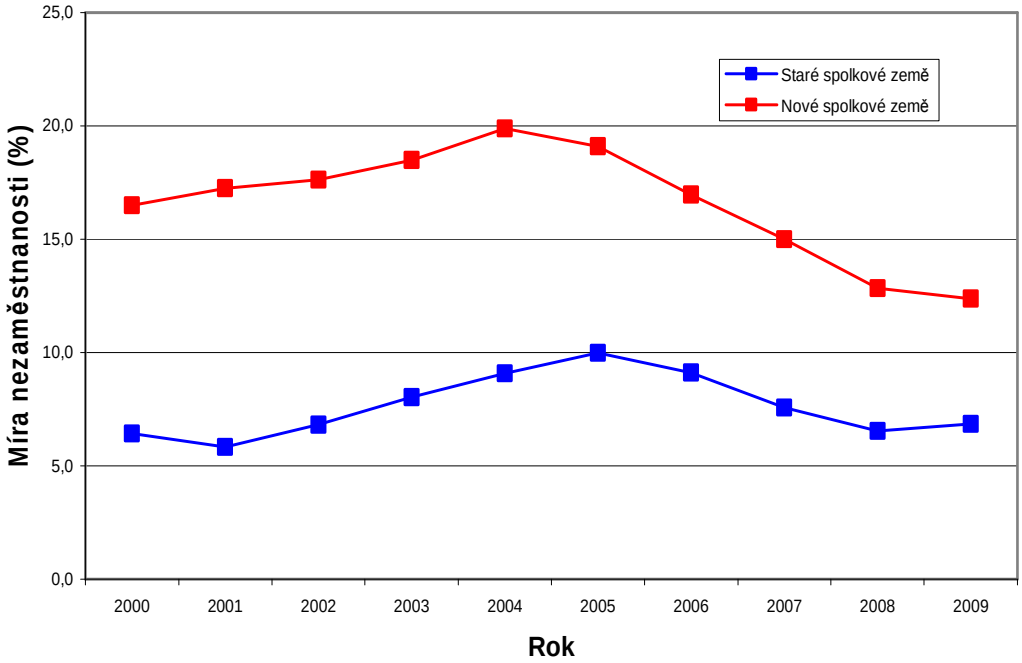
Graf č. 13 Porovnání míry nezaměstnanosti ve starých a v nových spolkových zemích v letech 1994 - 1999



Nové spolkové země Staré spolkové země

Pramen: *Spiegel Online*[online]. [cit. 2011-03-01]. Dostupné na WWW: <http://www.spiegel.de/flash/flash-12125.html>.

Graf č. 14 Porovnání míry nezaměstnanosti ve starých a v nových spolkových zemích v letech 2000 - 2009



Pramen: *Europäische Kommission: Eurostat* [online]. Brusel: Evropská komise. Poslední aktualizace 8. 3. 2011. [cit. 2011-03-11]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database>.

Jak je vidět v tabulce č. 5 a obrázku č. 2 situace se dosud nezměnila. I v lednu 2011 byla míra nezaměstnanosti v nových spolkových zemích o dost vyšší.

Tabulka č. 5 Nezaměstnanost v Německu v lednu 2011 - porovnání situace ve starých a v nových spolkových zemích

	Míra nezaměstnanosti	Počet nezaměstnaných
Německo	7,20%	3 347 000
Staré spolkové země	6,80%	2 274 000
Nové spolkové země	12,70%	1 072 757

Pramen: *Spiegel Online*[online]. [cit. 2011-03-01]. Dostupné na WWW: <http://www.spiegel.de/flash/flash-12125.html>.

Obrázek č. 2 Nezaměstnanost v Německu v lednu 2011

Pramen: *Spiegel Online*[online]. [cit. 2011-03-01]. Dostupné na WWW: <http://www.spiegel.de/flash/flash-12125.html>.

5.3 Reforma politiky zaměstnanosti v Německu

Reforma politiky zaměstnanosti začala v Německu v březnu 2002. Byly přijaty celkem 4 balíky zákonů, které jsou označovány jako Hartzovy zákony podle Dr. Petera Hartze, jenž byl členem komise.

Síť úřadů práce byla reformována na základě 3 skupin zákonů - na základě

zákonů o moderních službách trhu práce (Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt) I a II, platných od 1. ledna 2003, III, platného od 1.ledna 2004, a IV, platného od 1. ledna 2005.

Heslo reformy je „Fördern und Fordern“. Cílem reformy bylo vytvořit podmínky a opatření pro podporu zaměstnanosti, restrukturalizovat sociální dávky pro nezaměstnané a reformovat služby zaměstnanosti. Do této reformy se politika zaměstnanosti snažila řešit problémy, které už existovaly. Reformovaná politika zaměstnanosti chce těmto problémům již předcházet.

5.3.1 Princip „Fördern“

Slovo „Fördern“ můžeme do češtiny přeložit jako „pomoc“. Jeho obsahem jsou následující stanoviska.

Pomoc osobního poradce

Osobní poradce by se neměl starat o více jak 75 uchazečů o zaměstnání[58]. Jeho úkolem je komunikovat s uchazeči a spolu s nimi vytvořit jejich individuální plán. Uchazeč ho musí podepsat a tím se plán stává jak pro uchazeče, tak pro osobního poradce závazným.

Nové služby

Jednou z nových služeb je vytvoření individuálního plánu. Jedná se o hledání nového pracovního místa, o nabídku dalšího vzdělávání, rekvalifikačních kurzů apod. Dalšími službami je například pomoc poradce se zakoupením vhodného oblečení nebo se získáním řidičského oprávnění.

Cílem politiky zaměstnanosti je také podporovat podnikání. Uchazečům, kteří začnou podnikat, jsou poskytovány rady v oblasti pracovního práva nebo v oblasti podnikových pracovních podmínek apod. Pokud má podnikání pozitivní vývoj, jsou poskytovány slevy na pojištění v nezaměstnanosti.

Práce pro mladé lidi

Toto hledisko je zaměřeno na lidi mladší 25 let. Každý takový uchazeč má ihned po zaregistrování nárok na zprostředkování pracovní zkušenosti, vzdělávání nebo pracovního výcviku. Cílem tohoto opatření je, aby nebyl nezaměstnán déle jak

[58] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 15. 5. 2007 [cit. 2011-02-26]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/4148>.

3 měsíce[59]. Osobní poradce radí uchazeči také například s ubytováním, placením půjček nebo při problémech s drogami.

Práce se vyplatí

Toto hledisko stanovuje, že uchazeč bude pobírat podporu v nezaměstnanosti, dokud jeho čistý měsíční příjem v práci nepřesáhne 1500 € (před reformou to bylo 691 €)[60].

Tzv. integrační bonus

Integrační bonus byl zaveden až v roce 2005. O jeho přidělení rozhoduje osobní poradce. Je přidělen těm uchazečům, kteří jsou schopni práce, ale vyžadují speciální péči, v případě, že jejich příjem nestačí na pokrytí jejich životních potřeb.

Dávky pro rodiny s dětmi

Uchazeči mají nárok na přídavky na děti a kromě toho na další dětský příplatek, pokud nemají dostatek financí na pokrytí nákladů spojených s dětmi.

Sociální zabezpečení

Za uchazeče, kteří jsou schopní práce, ale vyžadují speciální pomoc, platí stát zdravotní pojištění a pojištění pro případ péče ve stáří.

5.3.2 Princip „Fordern“

Slovo „Fordern“ můžeme do češtiny přeložit jako „povinnost“. Obsahem tohoto principu je vhodné zaměstnání. Znamená to, že každý uchazeč o zaměstnání, který pobírá podporu v nezaměstnanosti, se musí snažit najít co nejdříve nové zaměstnání. Pokud je mu nabídnuto nové pracovní místo, smí ho odmítnout jen ze závažného důvodu.

5.3.3 Dávky v nezaměstnanosti

V roce 2005 byla namísto dosavadní podpory v nezaměstnanosti a sociální podpory zavedena jen jednotná dávka, tzv. Grundsicherung für Arbeitsuchende. Jednou její částí je dávka pro dlouhodobě nezaměstnané. Pobírají ji nezaměstnaní ve věku 15 - 65 let, kteří jsou schopni práce, ale vyžadují zvláštní péči. Jsou jim

[59] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 15. 5. 2007 [cit. 2011-02-26]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/4148>.
[60] Tamtéž.

poskytovány nejen peněžní a nepeněžní dávky, ale také další služby.

Další dávka je určena pro ty, kteří za poslední 2 roky alespoň 12 měsíců pracovali (do roku 2006 to bylo 12 měsíců za poslední 3 roky)[61] a přispívali na pojištění v nezaměstnanosti. Výši dávky určuje průměrný měsíční příjem v předchozím zaměstnání, péče o dítě nebo o děti a třída daně ze mzdy. Tato dávka je ve výši 60% čisté mzdy. Ti, kteří se starají o děti, pobírají 67% čisté mzdy[62]. Můžou to být přímo děti uchazeče/uchazečky, jeho manželky/jejího manžela nebo jeho životní partnerky/jejího životního partnera. Dávka je vyplácena za každý kalendářní den.

Podmínkou pro to, aby měl uchazeč nárok na dávky v nezaměstnanosti, je jeho registrace na úřadu práce. Existují 2 způsoby, jak se uchazeč může registrovat. Prvním způsobem je „Arbeitssuchenmeldung“. Cílem je pomoci uchazeči s hledáním nového pracovního místa. Zákon stanoví, že v tomto případě se uchazeč musí osobně přihlásit na úřadu práce 3 měsíce před ukončením jeho pracovního poměru. Pokud se o ukončení pracovního poměru dozví uchazeč později, musí se přihlásit do 3 dnů od zjištění této skutečnosti[63]. Druhým způsobem je „Arbeitslosmeldung“. Ten slouží k tomu, aby byla uchazeči při splnění dalších podmínek vyplácena finanční podpora. Musí ji osobně vyplnit na úřadu práce v místě svého bydliště nejdříve 3 měsíce před ztrátou zaměstnání a nejpozději první den nezaměstnanosti[64].

Zdarma dostávají dávky v nezaměstnanosti ti, kteří si je nechávají převádět na konto v peněžním ústavu v Německu a jsou vlastníkem nebo alespoň spoluvlastníkem tohoto konta. Kdo toto konto nemá, dostane platební poukázku (Zahlungsanweisung zur Verrechnung), kterou si může nechat proplatit u Německé banky (Deutsche Bank) nebo u Německé poštovní banky (Deutsche Postbank).

---

[61] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 15. 5. 2007 [cit. 2011-02-26]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/4148>.
[62] *Bundesagentur für Arbeit* [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Poslední aktualizace 29. 11. 2010 [cit. 2011-02-28]. Dostupné na WWW: <http://www.arbeitsagentur.de/nn_546662/Navigation/zentral/Buerger/Arbeitslos/Alg/Hoehe-Anspruch/Lohnsteuerklasse/Lohnsteuerklasse-Nav.html>.
[63] Tamtéž.
[64] Tamtéž.

V tomto případě jsou mu ale strženy náklady 2,10 €[65]. Při výplatě v hotovosti jsou strženy ještě další poplatky, které můžeme vidět v tabulce č. 6.

Tabulka č. 6 Poplatky stržené při výplatě dávek v nezaměstnanosti v hotovosti

Částka k úhradě	Poplatek
od 50 €	3,50 €
od 50 € do 250 €	4 €
od 250 € do 500 €	5 €
od 500 € do 1000 €	6 €
od 1000 € do 1500 €	7,50 €

Pramen: *Bundesagentur für Arbeit* [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Poslední aktualizace 11. 12. 2008 [cit. 2011-02-27]. Dostupné na WWW: <http://www.arbeitsagentur.de/nn_256852/Navigation/zentral/Buerger/Arbeitslos/Alg/Auszahlung/Auszahlung-Nav.html>.

Dávky v nezaměstnanosti jsou vypláceny vždy první pracovní den v měsíci, a to zpětně za předcházející měsíc. Jednorázové částky do 10 € se nevyplácejí, ale jsou vyplaceny, až se nashromáždí k výplatě větší částka. Pokud se tak ale během 6 měsíců nestane, je částka do 10 € vyplacena[66].

Jak dlouho jsou dávky v nezaměstnanosti vypláceny, je vidět v tabulce č. 7. Závisí to na věku uchazeče a na tom, jak dlouho v posledních 5 letech byl uchazeč povinen platit pojištění v nezaměstnanosti. Pokud byl ale uchazeč v těchto 5 letech nezaměstnaný, počítá se délka pojištění pouze k tomuto datu.

[65] *Bundesagentur für Arbeit* [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Poslední aktualizace 11. 12. 2008 [cit. 2011-02-27]. Dostupné na WWW: <http://www.arbeitsagentur.de/nn_256852/Navigation/zentral/Buerger/Arbeitslos/Alg/Auszahlung/Auszahlung-Nav.html>.
[66] Tamtéž.

Tabulka č. 7 Doba trvání vyplácení dávky v nezaměstnanosti

Délka pojištění v nezaměstnanosti		Dosažený věk	Délka nároku	
Měsíce	Kalendářní dny		Měsíce	Kalendářní dny
12	360		6	180
16	480		8	240
20	600		10	300
24	720		12	360
30	900	50	15	450
36	1080	55	18	540
48	1440	58	24	720

Pramen: *Bundesagentur für Arbeit* [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Poslední aktualizace 5. 8. 2009 [cit. 2011-02-27]. Dostupné na WWW: <http://www.arbeitsagentur.de/nn_25638/Navigation/zentral/Buerger/Arbeitslos/Alg/Dauer-Anspruch/Dauer-Nav.html#d1.1>.

5.3.4 Reforma veřejných služeb zaměstnanosti

V rámci reformy veřejných služeb zaměstnanosti došlo k přejmenování institucí, které tyto služby poskytují. Nově se jedná o Bundesagentur für Arbeit (místo dosavadního Bundesamt für Arbeit) s regionálními úřady (Regionaldirektionen) a agentury (úřady) práce (Agenturen für Arbeit)[67]. V roce 2005 byla na úřadech zřízena tzv. zákaznická centra. Jejich úkolem je zjistit a zapsat základní údaje klienta a zjistit jeho požadavky. Zajišťují tedy většinu administrativních úkonů. Některé informace jsou poskytovány pouze telefonicky - například informace o nárocích na dávky. Pokud je nutná osobní konzultace, čas schůzky určí počítačový systém.

5.4 Pravidla pro uchazeče z ČR o zaměstnání v Německu

Přechodné období pro občany ČR platilo do 30. dubna 2011. Omezení se týkalo jen některých oborů - stavebnictví a souvisejících oborů, profesionálního úklidu a čištění (budov, vybavení a vozidel) a úpravy interiérů.

[67] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 15. 5. 2007 [cit. 2011-02-26]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/4148>.

Občané ČR museli mít pracovní povolení pro EU (viz příloha č. 1). Po skončení přechodného období už občané toto povolení nepotřebují. Do této doby je ale němečtí zaměstnavatelé mohli zaměstnat pouze v případě, že byli držiteli tohoto povolení. Zaručovalo jim například to, že jim zaměstnavatelé museli dát přednost před občany třetích zemí, které nejsou členskými státy EU (tzv. komunitární preference). Povolení vydávala Spolková agentura pro práci (Bundesagentur für Arbeit, BA). Pracovní povolení bylo vždy vystaveno jen pro konkrétní činnosti. Výjimku tvořily sezónní práce, pro které od 1. ledna 2011 pracovní povolení už nebylo nutné [68]. Do tohoto dne bylo pracovní povolení pro sezónní práce požadováno. Jednalo se o práce v pohostinství a v hotelích, zemědělském a lesním hospodářství, na zpracování ovoce a zeleniny, zpracování dřeva na pilách a o pomocné stánkaře.

Pokud uchazeč našel zaměstnavatele, který ho chtěl zaměstnat, obrátil se na úřad práce (Agentur für Arbeit) v místě, kde měl zaměstnavatel své sídlo. Zde podal žádost o pracovní povolení pro EU (viz příloha č. 2). Pracovníci, kteří minimálně 12 měsíců legálně pracovali v Německu, měli právo na pracovní povolení pro EU, které mělo věcně a časově neomezenou platnost (Antrag auf Arbeitsgenehmigung).

Zvláštní skupinu tvoří tzv. přeshraniční pracovníci (Grenzgänger). To jsou lidé, kteří v Německu sice pracují, ale mají trvalé bydliště v ČR a jednou týdně se do ČR z Německa vrací. Takový pracovník má nárok na zdravotní péči v obou zemích. V případě nemocenského pojištění mají možnost volby - můžou ho platit buď v zemi, kde pracují, nebo v zemi, kde mají trvalé bydliště. Tito pracovníci museli k žádosti o pracovní povolení připojit potvrzení pro udělení pracovního povolení českému občanovi jako přeshraničnímu pracovníkovi (viz příloha č. 3).

Pokud chce občan ČR v Německu zůstat déle jak 3 měsíce, musí mít povolení k pobytu, které mu vydá příslušný cizinecký úřad v Německu. Je nutné o něj zažádat právě během 3 měsíců. Pokud je pobyt delší než 1 měsíc, je nutné se ihned po příjezdu přihlásit příslušnému cizineckému úřadu. Českým státním příslušníkům bude úřady uděleno Potvrzení o právu na pobyt, budou-li mít v Německu bydliště. Českým zaměstnancům mohlo být toto potvrzení vydáno teprve až po předložení Pracovního povolení EU nebo Pracovního oprávnění EU. Bydliště

[68] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2011-02-22]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko/>.

musí být v Německu nahlášeno nejpozději do 14 dnů (zpravidla u přihlašovacího úřadu příslušného města a obce)[69].

Německo má nejvyšší počet obyvatel z členských států EU a také jedno z nejvyspělejších hospodářství. Proto vždy patřilo k nejsilnějším zemím EU. Společně s Francií patří k tahounům evropské ekonomiky a společně jsou také hlavními nositeli myšlenky evropské integrace. Německá ekonomika je v rámci EU tak silná, že její stav významně ovlivňuje stav ekonomiky celé EU, protože hospodářství ostatních států včetně ČR jsou na německém hospodářství silně závislá.

Velkou zkouškou Německo prošlo po sjednocení obou německých států. K SRN, kde fungoval tržní mechanismus a kde byla ekonomika na vyspělé úrovni, byla připojena NDR, kterou po několik desetiletí ovládali komunisté s centrálně plánovanou ekonomikou. Po sjednocení došlo v NDR k zániku mnoha stovek podniků, které neměly šanci obstát v západní konkurenci, což způsobilo obrovský nárůst míry nezaměstnanosti. S vidinou lepšího života a získání práce odcházeli obyvatelé východního Německa do západní části. V důsledku toho ale samozřejmě začala růst míra nezaměstnanosti i zde. Nehledě na to, že západní Německo východní část bohatě sponzorovalo a východní Němci si zvykli, že Západ se o ně vždycky postará. I přes investice západního Německa dodnes zůstávají velké rozdíly v míře nezaměstnanosti, která je na Východě přibližně dvakrát vyšší.

Od roku 2002 do roku 2005 probíhaly v Německu velké reformy politiky zaměstnanosti, které byly označeny jako Hartzovy zákony. Konkrétní opatření reforem jsou popsána v podkapitole 5.3 a v příslušných bodech. Z jednotlivých bodů vyplývá relativně individuální přístup k jednotlivým uchazečům o zaměstnání a maximální snaha o nalezení zaměstnání pro uchazeče. Zvýšená péče je věnována mladým lidem do 25 let.

Německé hospodářství je i přes sjednocení s ekonomicky zaostalým Východem na velmi vysoké úrovni, o čemž svědčí současný hospodářský růst. Velký význam pro růst německé ekonomiky má především vývoz, díky kterému se

[69] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2011-02-22]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko/>.

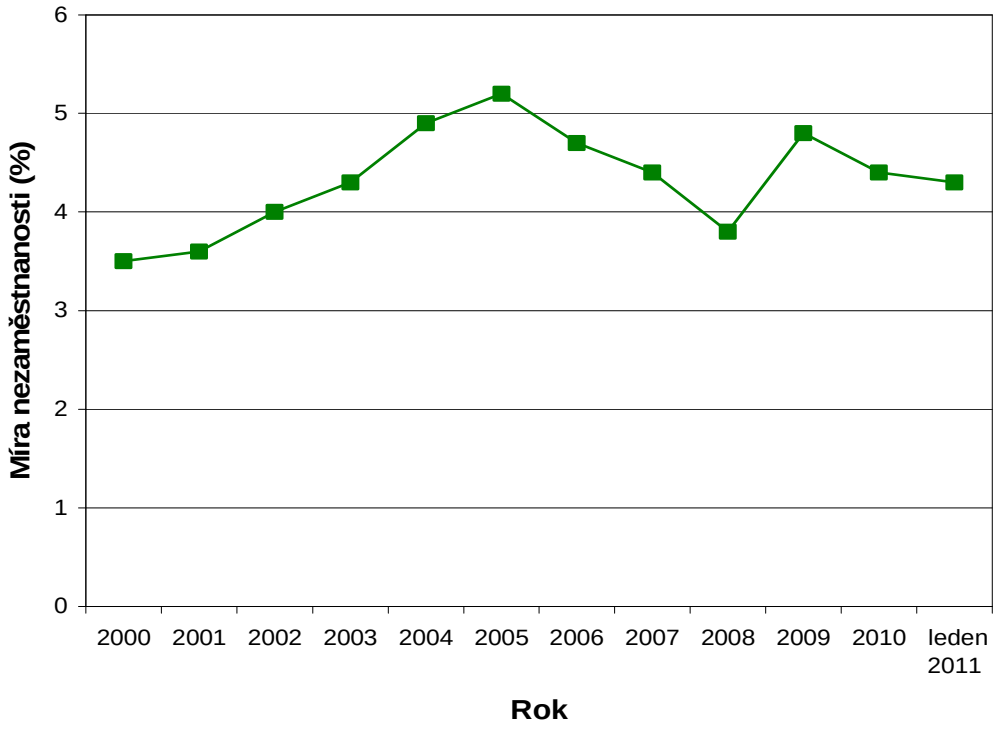
Německo oproti jiným státům rychle vzpamatovalo ze světové finanční a hospodářské krize, což má pozitivní vliv i na okolní státy a obchodní partnery, ke kterým samozřejmě patří i Česká republika. Hospodářský růst je příznivý i pro snižování míry nezaměstnanosti. Německo je důkazem toho, že nedílnou součástí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti by měla být i podpora podnikatelského sektoru např. formou investic do aplikovaného výzkumu.

6 Vývoj nezaměstnanosti v Rakousku

6.1 Vývoj nezaměstnanosti v Rakousku v letech 2000 - 2010

V grafu č. 15 vidíme vývoj míry nezaměstnanosti v Rakousku v období 2000 - leden 2011. Až do roku 2005 míra nezaměstnanosti stoupala, ale v roce 2005 začala prudce klesat. Zlom pak nastal koncem roku 2008, kdy propukla finanční a hospodářská krize, která negativně ovlivnila pracovní trh v Rakousku. V jejím důsledku došlo k poklesu zahraniční i domácí poptávky, tím klesla produkce, byli propouštěni pracovníci a došlo k nárůstu míry nezaměstnanosti. Od roku 2009 už ale opět klesá a Rakousko stále vykazuje jednu z nejnižších měr nezaměstnanosti v EU.

Graf č. 15 Vývoj míry nezaměstnanosti v Rakousku v období 2000 - leden 2011



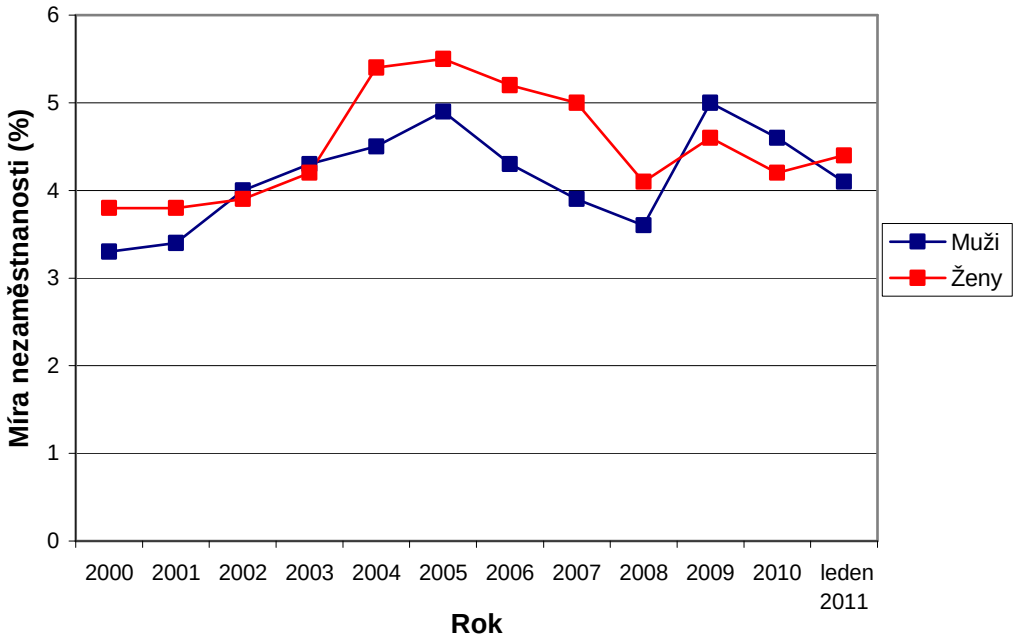
Pramen:

Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=tsiem110>.

Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>.

V grafu č. 16 vidíme rozdíly ve vývoji míry nezaměstnanosti mužů a žen v období 2000 - leden 2011. V letech 2000 - 2008 byla míra nezaměstnanosti žen většinou vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. U obou pohlaví míra nezaměstnanosti stoupala až do roku 2005, od té doby však začala opět klesat. Tento pokles trval ale jen do konce roku 2008, kdy v důsledku hospodářské krize došlo opět k růstu. Od roku 2009 opět klesá. V letech 2009 a 2010 byla míra nezaměstnanosti žen nižší než míra nezaměstnanosti mužů. Podle statistik z ledna 2011 míra nezaměstnanosti mužů stále klesá, zatímco míra nezaměstnanosti žen začala opět lehce stoupat.

Graf č. 16 Vývoj míry nezaměstnanosti mužů a žen v Rakousku v období 2000 - leden 2011



Pramen:

Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=tsiem110>.

Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>.

Europäiche Kommission: Eurostat [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=teilm020&language=de>.

6.2 Politika zaměstnanosti Rakouska

Rakousko bylo až do 80. let 20. století především zemědělskou a průmyslovou zemí. V letech 1980 - 1996 prošlo strukturálními změnami a těžištěm rakouské ekonomiky se staly především služby. 60% všech zaměstnanců pracuje ve středních a malých podnicích.

Vývoj nezaměstnanosti je v Rakousku téměř nezávislý na ekonomickém růstu. Důvodem je citlivost nabídky práce na obchodní cykly. Rakouská vláda dlouhodobě využívá k ovlivňování situace na trhu práce v otázce nezaměstnanosti restriktivní monetární a fiskální politiku a realizuje reformy trhu práce, ovlivňující nabídku práce, například snížením daňového zatížení práce. V rámci zvyšování motivace k pracovní aktivitě proběhla v Rakousku také daňová reforma.

Velkou roli tu hraje též sociální dialog - dialog mezi vládou, zaměstnanci a zaměstnavateli na federální, zemské i regionální úrovni. Je posilována především role regionů.

Další podkapitoly vychází především z Analýzy politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky, jejímiž autory jsou Danica Krause, Jaroslav Kux, Markéta Nekolová a Helena Vychová. Analýza byla vydána pod záštitou Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí v roce 2006[70].

6.2.1 Důchodová reforma

Rakouský důchodový systém je tvořen třemi pilíři - základní veřejné schéma (veřejný důchodový systém je jediným zdrojem příjmů mnoha rakouských důchodců), zaměstnanecké schéma a soukromé důchodové schéma.

Situace na trhu práce v Rakousku je velmi dobrá. Problémem zůstává pouze nízká zaměstnanost starších pracovníků. Nezaměstnaní ve věku 50 a více let představují asi jednu pětinu z celkového počtu nezaměstnaných. V roce 2000 byla proto zahájena penzijní reforma, která má celou situaci zlepšit. V současnosti odchází ženy do důchodu v 60 letech, muži v 65 letech. Cílem je, aby důchodový

[70] KRAUSE, Danica; KUX, Jaroslav; NEKOLOVÁ, Markéta; VYCHOVÁ, Helena. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky* [online]. 2006 [cit. 2011-02-24]. Dostupné na WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_181.pdf>.

věk mužů i žen byl stejný. V letech 2024 až 2034 se bude důchodový věk žen zvyšovat až na konečných 65 let jako u mužů. Byl také zvýšen věk pro odchod do předčasného důchodu pro ženy z 55 na 56,5 let a pro muže z 60 na 61,5 let. Protože chce vláda podporovat pozdější odchod z trhu práce, jsou každému zaměstnanci za každý rok navíc přičtena 3% z původní výše důchodu (před reformou 2%). Byl také zaveden tzv. Altersteilzeit, což je jakýsi postupný odchod do důchodu. Starší zaměstnanec má možnost snížit počet pracovních hodin na 40-60% a obdržet kompenzaci ve výši 50% rozdílu mezi dřívější a sníženou mzdou. Náklady na sociální pojištění, které nadále zaměstnavatel i zaměstnanec platí, jsou zaměstnavateli kompenzovány státem. Maximální doba využívání této možnosti je 6,5 roku.

Další reforma proběhla v roce 2003. Cílem této reformy je úplný zánik možnosti odejít do předčasného důchodu do roku 2017. Možnost odejít do předčasného důchodu zůstane jen těžce fyzicky pracujícím lidem (muži v 60 letech za předpokladu, že platili pojištění aspoň 45 let, ženy v 55 letech, pokud platily pojištění aspoň 40 let).

Reforma z roku 2004 zavádí možnost odejít do důchodu mezi 62. - 65. rokem věku. Za každý rok, o který pojištěnec odejde před 65. rokem, mu bude odečteno 4,2% z původní výše důchodu. Odchod do důchodu po 65. roce naopak bude stejným způsobem zvýhodněn.

Druhý pilíř - zaměstnanecké schéma - byl vytvořen v 90. letech 20. století. Je tvořen 15 zaměstnaneckými a 6 vzájemnými penzijními fondy. Podle zákona z roku 2002 jsou všichni zaměstnavatelé povinni odvádět 1,53% měsíční mzdy pracovníků do tzv. zaměstnaneckého zaopatřovacího fondu (Mitarbeitervorsorgekasse - MVK). Pracovníci si pak při odchodu do důchodu budou moci vybrat celou částku najednou, nebo budou každý měsíc dostávat určitou část.

Už krátce po provedení reforem se ukázalo, že reformy důchodového systému jsou úspěšné. V roce 2001 byl počet nově přiznaných starobních důchodů o zhruba 24% nižší oproti roku 2000, v roce 2003 byl tento počet oproti roku 2000 nižší dokonce o 35%. V roce 2000 byl průměrný věk odchodu do důchodu 59,4 let, zatímco v roce 2003 už to bylo 60,5 let.

6.2.2 Reforma veřejných služeb zaměstnanosti

Veřejné služby zaměstnanosti (Public Employment Services - PES) mají za úkol vytvářet a uvádět do praxe konkrétní opatření politiky zaměstnanosti. Na základě reformy z roku 1994 získaly právní subjektivitu. Tuto organizaci vedou zástupci vlády, zaměstnanců a zaměstnavatelů. Došlo v ní také k decentralizaci, tzn. že řada pravomocí byla z federální úrovně přenesena na úroveň regionální a lokální. PES tedy funguje na federální (1 správní jednotka), zemské (9 správních jednotek) a regionální úrovni (97 správních jednotek). Na federální úrovní má rozhodovací a kontrolní pravomoc správní rada (výkonný orgán je výkonné představenstvo), na zemské úrovni zemské ředitelství (výkonný orgán je vrchní ředitel) a na regionální úrovni dozorčí rada (výkonný orgán je ředitel regionální kanceláře).

Hlavní funkce PES jsou:

- implementace opatření aktivní politiky zaměstnanosti
- ověřování požadavků mzdové kompenzace v případě nezaměstnanosti vyplývající ze zákona o pojištění v nezaměstnanosti
- regulační funkce, jako je přijímání cizinců nečlenských zemí EU na rakouský trh práce, vyplývající ze zákona o práci cizinců

Cíle PES jsou:

- dosažení efektivního pracovního umístění uchazečů o práci, které co nejvíce koresponduje s žadatelovými představami
- eliminace bariér přímého pracovního umístění
- vytvoření co nejtransparentnějšího trhu práce
- snižování kvantitativních a kvalitativních nerovnováh mezi nabídkou a poptávkou trhu práce
- zabezpečení živobytí nezaměstnaným

PES se snaží pomáhat dvěma skupinám: uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům (firmám). Firmám nabízí poradenství, pomoc, supervize, finanční podporu a další služby. Za uchazeče o zaměstnání jsou považováni:

- nezaměstnaní
- zaměstnaní, kteří hledají práci
- zaměstnaní, jejichž práce je ohrožena strukturálními problémy nebo jejich nepotřebnou kvalifikací
- osoby, které hledají možnosti získat jinou nebo další kvalifikaci
- osoby, které se vzdělávají a potřebují pomoc se svým vstupem na trh práce
- osoby, které se vrací na trh práce

Těmto osobám jsou poskytovány informace, poradenství, podpora v nezaměstnanosti, supervize, finanční podpora při vzdělávacích kurzech, další vzdělávání, rekvalifikační kurzy a služby, které umožňují zaměstnávání cizinců. Ze svého rozpočtu dává PES nejvíce prostředků do oblasti vzdělávání, celkem to je 65%. 26% dává na podporu tvorby pracovních míst a zbylých 9% na další podpůrná opatření.

V roce 2004 byl přijat zákon o reformě trhu práce, který přinesl řadu změn. Každý registrovaný uchazeč o zaměstnání musí mít svůj individuální plán. Pokud uchazeč odmítne nabízené vhodné zaměstnání, čeká ho přísnější penalizace. PES musí uchazečovi hledat nové místo s odpovídající kvalifikací a příjmem v příslušném regionu. Během prvních 120 dnů nároku na podporu v nezaměstnanosti nesmí být mzda v nabízeném zaměstnání nižší než 80% průměrného předcházejícího příjmu dané osoby. Po zbytek podpůrčí doby nesmí být mzda nižší než 75% předešlého příjmu. Aby měl uchazeč nárok na příspěvky na vzdělání, musí se vzdělávat nejméně 16 hodin týdně.

6.2.3 Konkrétní opatření a programy politiky zaměstnanosti

Oblast ochrany pracovního místa

Příspěvek při práci na zkrácený pracovní úvazek

Tento příspěvek je vyplácen po dobu 3 měsíců zaměstnavatelům, kteří vyplácejí podporu zaměstnancům postiženým ztrátou mzdy kvůli zkrácenému úvazku.

Kompenzace špatného počasí

Tento příspěvek je vyplácen stavebním firmám. V létě se hradí maximálně 96 ztracených hodin, v zimě až 192 hodin.

Reintegrační podpora po mateřské dovolené

Podpora je vyplácena po dobu 3 měsíců.

Podpora při rekvalifikaci v nezaměstnanosti

Podpora je vyplácena rodičům, kteří přijdou o zaměstnání v době mateřské dovolené a nemohou tedy žádat o podporu v nezaměstnanosti.

Oblast pomoci nezaměstnaným

Dávky podpory v nezaměstnanosti

Cílem této dávky je zabezpečit živobytí nezaměstnaných. Nárok na ni má každý, kdo je registrovaný u Servisu trhu práce (Arbeitsmarktservice - AMS), chce pracovat a je schopný pracovat. Uchazeč musí být připravený přijmout zaměstnání ve výměře od 20 hodin týdně. Pokud se stará o postižené dítě nebo o dítě do ukončeného 10. roku života, musí přijmout zaměstnání ve výměře 16 hodin týdně[71].

Je možné současně čerpat příspěvky na péči o dítě a dávky v nezaměstnanosti. Podmínkou je, že dotyčný uchazeč musí být připraven přijmout zaměstnání bez jakýchkoli omezení.

Nárok na dávky v nezaměstnanosti má uchazeč, který při první žádosti o podporu pracoval v posledních 2 letech minimálně 52 týdnů. Při dalších žádostech o podporu to je alespoň 28 týdnů v posledním roce. Pokud uchazeč ještě neukončil 25. rok života, má nárok na podporu pouze v případě, že za posledních 12 měsíců pracoval alespoň 26 týdnů[72].

Trvání dávky je obecně 20 týdnů. Je ale možné pobírat dávky až 30 týdnů, pokud uchazeč v posledních 5 letech pracoval 156 týdnů. 39 týdnů pobírají dávky ti, kteří už ukončili 40. rok života a v posledních 10 letech pracovali 312 týdnů. Až 52 týdnů pobírají dávky osoby, které ukončily 50. rok života a v posledních 15 letech pracovaly 468 týdnů. A až 78 týdnů pobírají dávky ty osoby, které pracovaly více

[71] *Arbeitsmarktservice Österreich.* Poslední aktualizace 1. 1. 2011 [cit. 2011-03-02]. Dostupné na WWW: <*http://www.ams.at/sfa/14080_18650.html*>.
[72] Tamtéž.

jak 25 let - tedy podle doby pojištění[73].

Podpora v nezaměstnanosti se skládá ze základní částky, z možných rodinných příplatků a eventuální dodatečné částky. Základní částka se řídí při uplatnění od 1. ledna do 30. června daného roku podle základu ročního příspěvku z povinné platby na pojištění v nezaměstnanosti v předposledním roce, který je uložen u rakouské sociální pojišťovny. Pokud nezaměstnaný požádá o podporu v nezaměstnanosti od 1. července do 31. prosince, je výše základní částky určena podle základu ročního příspěvku z povinné platby na pojištění v nezaměstnanosti v posledním roce.

Na rodinné příplatky mají nárok uchazeči, kteří přispívají na obživu dětí a mají nárok na rodinné přídavky. Manžel/manželka, druh/družka, registrovaný partner/registrovaná partnerka mají nárok na rodinné příplatky v případě, že žijí s nezletilými dětmi v jedné domácnosti. Toto všechno platí i u plnoletých dětí, které potřebují pomoc rodiny z důvodu postižení.

Dodatečnou částkou je podpora v nezaměstnanosti doplacena do výše vyrovnávacího limitu (Vergleichszulagenrichtsatz). Podmínkou je, že zvýšením dávky nedostanou nezaměstnaní, kterým nepřísluší rodinný příplatek, více než 60% denního čistého příjmu, a ti, kterým přísluší rodinný příplatek více než 80% denního čistého příjmu podle vyměřovacího základu.

Nezaměstnaný se u AMS může přihlásit telefonicky, poštou, nebo e-mailem. Pracovníci AMS ho potom sami kontaktují. Pokud se ale dotyčný nepřihlásí už před ukončením pracovního poměru, musí se v první den nezaměstnanosti u AMS přihlásit osobně.

Pomoc v nouzi

Pomoc v nouzi se vyplácí nezaměstnaným, kteří již nemají nárok na dávky v nezaměstnanosti. Vyplácí se maximálně 52 týdnů, ale pokud je situace stále závažná, může být vyplácení prodlouženo až na dobu neurčitou.

Zvláštní pomoc v nouzi

Tato pomoc je určena pro nezaměstnané rodiče, kteří již vyčerpali nárok na dávky rodičovské dovolené. Vyplácí se po dobu 1 roku.

---

[73] *Arbeitsmarktservice Österreich.* Poslední aktualizace 1. 1. 2011 [cit. 2011-03-02]. Dostupné na WWW: <*http://www.ams.at/sfa/14080_18650.html*>.

Zvláštní podpora

Tato dávka je určena osobám starším 52 let, které jsou ovlivněny strukturálními změnami na trhu práce. Vyplácí se osobám, které pracovaly alespoň po dobu 10 let v těžebním průmyslu, až do pobírání důchodových dávek.

Důchodové zálohy

Tato dávka je vyplácena lidem až do začátku pobírání starobního důchodu v případě, že jsou nezaměstnaní a je právě přezkoumávána jejich žádost o starobní důchod.

Příspěvek na dopravu

Cílem je podpořit mobilitu nezaměstnaných. Příspěvek je vyplácen až po dobu 26 týdnů.

Příspěvek na péči o dítě

Cílem je usnadnit vstup na trh práce osobám, které pečují o dítě nebo děti. Trvání dávky je 26 týdnů, při splnění všech podmínek se může dávka pobírat až 156 týdnů na každé dítě.

Příspěvek na náklady pracovních pohovorů

Tento příspěvek je vyplácen pouze jednorázově.

Zařízení péče o děti

Jsou vytvářena nová pracovní místa v oblasti péče o děti a jsou podporována zařízení, která pečují o děti. Dávka je vyplácena maximálně 4 roky.

Oblast vzdělávání, dalšího vzdělávání a pracovní mobility

Příspěvek na náklady vzdělávacího kurzu

Dávka je vyplácena po celou dobu trvání vzdělávacího kurzu.

Příspěvek na stravování

Tato dávka je také vyplácena po celou dobu trvání vzdělávacího kurzu.

Příspěvek při vzdělávání se v institucích

Jedná se o instituce, které jsou pověřeny a podporovány PES. Dávky dostávají právě tyto instituce po dobu trvání vzdělávacího opatření.

Integrace firem

Cílem je usnadnit profesní a sociální integraci osob se zdravotním postižením v integrovaných firmách.

Příspěvek na podporu při účasti zaměstnance ve firemním vzdělávacím kurzu

Pracovníci díky své účasti ve vzdělávacích kurzech získávají nové znalosti, což upevňuje jejich pozici na trhu práce a jsou tedy méně ohroženi nezaměstnaností.

Podpora vzdělávání absolventů a odborného školení

Tato podpora je zaměřena na těžko umístitelné osoby na trhu práce. Je poskytována zaměstnavateli po dobu 1 roku výuky, je ale možné ji vyplácet i po celou dobu výuky, maximálně ale 2 roky.

Oblast tvorby pracovních míst

Socioekonomické podniky a neziskové zaměstnanecké projekty

Tyto projekty jsou zaměřeny na dlouhodobě nezaměstnané a na těžko umístitelné osoby. Jsou vytvářena krátkodobá a netržní zaměstnání. Je také podporováno jejich zaměstnání v neziskových organizacích. Jedná se o transfery zaměstnavateli po dobu jednoho roku, v určitých případech je možné plynutí dávky prodloužit.

Podpora investic a restrukturalizace

Cílovou skupinou jsou malé a střední firmy, které dostávají podporu po dobu maximálně 20 let.

Podpora při začátku podnikání

Podporu dostávají po dobu 6 až 9 měsíců nezaměstnaní, kteří chtějí začít podnikat.

Příspěvek na další vzdělávání

Pracovníci si vezmou u svého zaměstnavatele neplacenou dovolenou nebo studijní volno. Během této doby si zvyšují svoji kvalifikaci. V tuto dobu jsou v zaměstnání zastupováni nezaměstnaným. Příspěvek pobírá vzdělávající se pracovník po dobu 3 měsíců až jednoho roku.

Solidární bonusový model

Zaměstnavatel pobírá po dobu maximálně 2 let příspěvek v případě, že zkrátí několika pracovníkům pracovní dobu. To umožní, že zaměstnavatel může přijmout dalšího zaměstnance z řad nezaměstnaných.

Oblast zvláštních skupin osob

Starší osoby

- Částečný pracovní úvazek pro starší zaměstnance

Ženy ve věku přes 50 let a muži přes 55 let mají možnost omezit svoji pracovní dobu na 40% - 60% své původní pracovní doby a zároveň nadále pobírat 70% až 80% svého dřívějšího příjmu. Trvání dávky je 6,5 let nebo nejvýše do doby oficiálního důchodového věku.

- Systém pobídek a pokut jako část pojištění v nezaměstnanosti

Zaměstnavateli jsou odpuštěny odvody na pojištění v nezaměstnanosti, pokud zaměstnává občany starší 50 let. Pokud zaměstnavatel propustí pracovníka staršího 50 let, který u něj pracoval déle než 10 let, je povinen mu vyplatit jednorázové odstupné. Jeho výše závisí na věku propuštěného a na době, která mu zbývá do dosažení důchodového věku.

Osoby se zdravotním postižením

- Osobní asistence při výkonu práce a jiná podpůrná opatření Federální kanceláře pro sociální věci a zdravotně postižené
- Odborné školení pro zdravotně postižené
- Dotace na pracovní místa pro zdravotně postižené prostřednictvím Federální kanceláře pro sociální věci a zdravotně postižené
- Technická a jiná pomoc pro zdravotně postižené

Všechny tyto příspěvky jsou vypláceny poskytovatelům služby. Cílem je integrovat zdravotně postižné osoby na trh práce.

Mladí lidé

- JASG výukové ústavy (JASG - Jugendsausbildungs-Sicherungsgesetz - zákon o zajištění vzdělání pro mládež)

Snaží se usnadnit mladým lidem přístup na trh práce. Zaměřuje se na osoby, které nemohou najít uplatnění v normálním vzdělávacím systému.

- JASG vzdělávací kurzy

Tento program je zaměřen na mladé lidi, kteří zatím nenašli možnost, jak se dále po dokončení povinné školní docházky vzdělávat, na zdravotně postižené a na ty, kteří jsou po dokončení povinné školní docházky těžko umístitelní. Příspěvky jsou vypláceny přímo jim po dobu trvání kurzů, ale maximálně 10 měsíců.

Výsledky tohoto projektu jsou pozitivní. Do šesti měsíců od zahájení účasti ve vzdělávacím kurzu nalezli zhruba dva ze třech mladých lidí učební obor ve formálním vzdělávacím systému a 60% z nich přitom daný obor úspěšně dokončilo.

Oblast umísťování uchazečů

Poradenství a podpora uchazečům a firmám

Cílem je propojení nabídky a poptávky po práci.

Poradenství o trhu práce a podpůrné prostředky

Cílovou skupinou jsou znevýhodnění lidé na trhu práce. Příspěvky dostávají instituce, které se tímto problémem zabývají.

Zaměstnanecké nadace

Jsou zaměřeny na registrované nezaměstnané, kteří ztratili práci v důsledku restrukturalizace. Orientují se především na starší lidi. Příspěvky jsou poskytovány jak nezaměstnaným, tak firmám maximálně po dobu 4 let v závislosti na věku nezaměstnaného.

Ztráta výdělku díky platební neschopnosti

Dávka je vyplácena 6 měsíců před platební neschopností zaměstnavatele a 3 měsíce po ní. Je vyplácena v případě, že zaměstnanci není proplacena mzda, přesčasové hodiny, odstupné atd.

Bonusy za pracovní kontrakty

Bonusy jsou určeny firmám, které zaměstnávají zdravotně postižené.

Oblast opatření specifických pro Rakousko

Integrační dotace - Akce „Návrat zpět“

Cílem je integrace zvláštních kategorií nezaměstnaných na trh práce. Jsou vytvářena nová pracovní místa. Dotace jsou vypláceny zaměstnavateli, kterému slouží jako podpora na mzdy, po dobu maximálně 2 let.

Obchodní Start-UP program pro nezaměstnané

Program umožňuje nezaměstnanému vytvořit pro sebe a případně i pro další osoby pracovní uplatnění. Příspěvky jsou vypláceny po dobu 6-9 měsíců.

Účtování

Cílem je ulehčit mladým lidem se zvláštními potřebami přechod ze školy do práce.

Speciální programy pro mladé lidi

Tento program probíhal od října 2002 do prosince 2003. Mladí lidé získávali potřebnou kvalifikaci, a tak bylo snazší umístit je na trhu práce. Protože byl tento program úspěšný, pokračoval i v letech 2004 a 2005. Délka kurzu byla maximálně 12 měsíců.

Ženy s problémy na trhu práce

Program je zaměřen na zvýšení kvalifikace žen a na rozšíření nabídky pracovních příležitostí pro ně.

6.2.4 Systém včasného upozornění (varování)

Systém včasného upozornění je podpůrné opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Cílem je zavést určitá opatření, pokud hrozí propouštění zaměstnanců. Zaměstnavatelé sice mají povinnost blížící se propouštění nahlásit, ale to až v případě, že propuštění zaměstnanci tvoří určité procento všech zaměstnanců daného zaměstnavatele. Toto opatření má dva úkoly - podpořit firmu k udržení vyšší míry zaměstnanosti a pomoci pracovníkům ohroženým propouštěním nalézt nové pracovní místo, pokud se nepodaří zachovat to staré.

6.3 Pravidla pro uchazeče z ČR o zaměstnání v Rakousku

Stejně jako Německo, i Rakousko uplatňovalo vůči českým pracovníkům přechodné období. Hlavním důvodem byla obava z příchodu levných pracovních sil z přistupujících zemí. Toto období trvalo také 7 let, tedy do 30. dubna 2011. Do tohoto dne museli pracovníci žádat o pracovní povolení pro EU. Tato povinnost skončila 1. května 2011, kdy přechodné období uplynulo a byl tak zaveden volný pohyb pracovních sil i pro všechny občany států, které přistoupily do EU 1. května 2004. Toto omezení se týkalo pouze pohybu na pracovním trhu, proto v Rakousku není nutné povolení k pobytu.

„V Rakousku je stanoveno tzv. Bundeshöchstzahl, které udává maximální možné procento zaměstnaných cizinců jako 8% celkové pracovní síly v Rakousku. Pro jednotlivé země jsou pak stanoveny tzv. Landeshöchstzahlen[74]*.“*

Větší šanci získat pracovní povolení měli kvalifikovaní pracovníci, především vysoce kvalifikovaní odborníci (tzv. Schlüsselkräfte). Naopak nekvalifikovaným pracovníkům bylo povolení udělováno jen výjimečně. Velkou šanci získat v Rakousku zaměstnání měly i tyto profese: diplomované zdravotní sestry, řezníci, elektrikáři, svářeči, kuchaři, servírky, číšníci, mechanici, instalatéři, tesaři a truhláři[75].

Pro získání pracovního povolení v Rakousku existovalo několik možností. První z nich bylo pracovní povolení pro kvalifikovanou pracovní sílu (Fachkräfte-Zulassung, viz příloha č. 4). Další možností bylo pracovní povolení platné 12 měsíců pro specifického zaměstnavatele a pracovní místo (Beschäftigungsbewilligung - viz příloha č. 5). Toto povolení mohlo být vydáno sezónnímu pracovníkovi v oblasti gastronomie a zemědělství na dobu 24 - 26 týdnů[76]. V obou případech musel první krok udělat zaměstnavatel, který musel navštívit AMS, kde zažádal o povolení zaměstnat cizince. Rozhodování o vydání pracovního povolení trvalo zpravidla 6 týdnů[77]. AMS přihlížel k situaci na trhu práce v daném regionu. Povolení bylo uděleno, pokud zaměstnavatel nemohl obsadit místo nezaměstnaným domácím pracovníkem registrovaným v AMS nebo

[74] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2011-02-22]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko>.
[75] Tamtéž.
[76] Tamtéž.
[77] Tamtéž.

v Rakousku žijící pracovní silou. Fungovalo zde ale tzv. pravidlo preference. To znamenalo, že pracovník z ČR měl přednost před pracovníkem ze třetí země, tzn. ze země, která není členským státem EU.

Další možností byl neomezený přístup na rakouský trh práce (Freizügigkeitsbestätigung, viz příloha č. 6). Znamenalo to, že pracovník mohl pracovat na rakouském trhu práce bez pracovního povolení, musel ale splnit určité podmínky:

- *„musí vlastnit již nejméně 12 měsíců bez přerušení povolení k legálnímu zaměstnání nebo*
- *je rodinným příslušníkem (manžel/ka či dítě do 21 let) takového nového občana/ky EU či občana/ky ze třetí země (který/á vlastní 12-ti měsíční povolení k zaměstnání) a je spolu s ním/ní řádně usazen/a v Rakousku.*

Orientační doba vyřízení je 2-3 týdny[78]*.“*

Zvláštní postavení měli na základě dohody o zaměstnávání pracovníků v příhraničí z okresů přímo sousedících s Rakouskem (viz příloha č. 7) příhraniční pracovníci (Grenzgänger). Příhraniční pracovník je *„osoba, která má minimálně 1 rok trvalý pobyt v příhraničních regionech s Rakouskem (okresy: Břeclav, Znojmo, Jindřichův Hradec, České Budějovice, Český Krumlov a Prachatice), pracuje v Rakousku (v okresech - Landesgeschäftstelle Horní Rakousko - Regionalgeschäftstelle Freistadt, Rohrbach a Urfahr-venkov, LGS Dolní Rakousko - Gänserndorf, Gmünd, Hollabrunn, Horn, Mistelbach a Waidhofen / Thaya) a do místa trvalého pobytu se vrací denně“*[79]. Pracovníci museli zažádat o povolení pracovat jako příhraniční pracovník (Grenzgängerbewilligung, viz příloha č. 8). To mohlo být vydáno až na 12 měsíců. Po uplynutí této doby mohlo být prodlouženo na dobu neurčitou (Freizügigkeitsbestätigung), což zároveň umožňovalo volný pohyb na rakouském trhu práce.

Do 3 dnů od příjezdu do Rakouska[80] musí pracovníci přihlásit adresu místa pobytu v Rakousku (Meldezettel, viz příloha č. 9). Přihlásit se musí u místního obecního úřadu nebo ve Vídni u magistrátních okresních úřadů. Každému, kdo se

[78] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2011-02-22]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko>.
[79] Tamtéž.
[80] Tamtéž.

takto registruje, je přiděleno osobní číslo.

Pro příjezd do Rakouska není nutné povolení k pobytu ani vstupní povolení. Pokud chce pracovník v zemi zůstat déle než 3 měsíce, může zažádat o povolení k pobytu pro občany EU/EHP (Lichtbildausweis für EWR-Bürger). Usadit se kdekoli v Rakousku může žadatel pouze v případě, že si platí zdravotní pojištění a má zajištěné prostředky k obživě.

Rakouské hospodářství je v porovnání s ostatními zeměmi EU nadprůměrné. HDP na obyvatele této země patří v rámci EU k nejvyšším. Těžiště rakouské ekonomiky spočívá ve službách, ovšem i jeho průmysl je na velmi vysoké úrovni. Specifické pro Rakousko je to, že většina zaměstnanců pracuje v malých a středních podnicích. Tento fakt je pro rakouské hospodářství příznivý, protože menší podniky dokáží lépe reagovat na změnu tržních podmínek. Je možné říci, že rakouský průmysl dosáhl v minulosti vynikající úrovně, kterou se mu daří stále udržovat. I za stále se měnících ekonomických podmínek zůstává Rakousko konkurenceschopné.

Důvodem pro toto tvrzení může být i relativně nízká míra nezaměstnanosti, která také patří k nejnižším v EU. I přesto byly na počátku tisíciletí provedeny reformy v oblasti politiky zaměstnanosti. Konkrétní nástroje politiky zaměstnanosti jsou uvedeny v kapitole 6.1. Obecně lze říci, že nástroje jsou relativně složité, neboť se snaží zahrnout všechna možná rizika vzniku nezaměstnanosti. Snaží se aktivně podporovat zaměstnanost některých rizikových skupin, jako jsou např. lidé ohrožení strukturálními změnami nebo matky vracející se do pracovního procesu z mateřské dovolené atd. Za velmi rizikovou skupinu jsou považováni především starší lidé před odchodem do důchodu. Zajímavým opatřením je motivace zaměstnavatelů v podobě odpuštění odvodů na pojištění v nezaměstnanosti u pracovníka staršího 50 let. Pro stát je jistě výhodnější odpustit tuto částku než vyplácet podporu v nezaměstnanosti, neboť tito pracovníci jsou ohroženi především dlouhodobou nezaměstnaností. Pokud se občan i přes všechna opatření stane nezaměstnaným, je vůči němu uplatňován individuální přístup. Výše podpory v nezaměstnanosti je vyplácena podle složitých pravidel. Záleží na době trvání zaměstnanosti, na věku uchazeče a na jeho rodinných poměrech.

Důvodem pro relativně nízkou závislost míry nezaměstnanosti na

ekonomickém růstu je právě propracovaná politika zaměstnanosti Rakouska, ačkoli není zcela imunní. Stát se snaží motivovat zaměstnavatele k udržení svých zaměstnanců i v případě ekonomických problémů. Tato politika musí být relativně finančně náročná. Nebyla by pravděpodobně trvale udržitelná v případě velkých finančních problémů více firem. Za dobrými výsledky zaměstnanosti proto tedy stojí i vysoká úroveň hospodářství. Důkazem může být to, jak Rakousko přestálo světovou finanční a hospodářskou krizi v roce 2009 na rozdíl od jiných zemí jako např. Irsko či Island.

Závěr

Politika zaměstnanosti se snaží předcházet vysoké nezaměstnanosti, případně ji pak řešit. Je prosazována prostřednictvím nástrojů politiky zaměstnanosti, které představují specifické soubory opatření. Existují nástroje pro aktivní a pro pasivní politiku zaměstnanosti. Aktivní politika používá nástroje, které se snaží předcházet vzniku nezaměstnanosti, zatímco pasivní politika řeší již existující nezaměstnanost. Příkladem nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou například rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa atd. Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti jsou podpory, které jsou vypláceny nezaměstnaným.

Vysoká nezaměstnanost má nepříznivé dopady na jedince i na celou společnost, a to jak z ekonomického, tak z psychologického a sociálního hlediska. Z ekonomického hlediska vysoká nezaměstnanost velmi zatěžuje státní rozpočet a u jedince vede ke snížení životní úrovně. Z psychologického hlediska je deprimující nejen pro postiženého jedince, ale i pro jeho rodinu. Na společnost má tento jev vliv v podobě nárůstu sociálně patologických jevů a nestability společnosti. Mohou vznikat radikální názory, které vedou až ke vzniku hnutí potlačujících například svobodu člověka. Politika zaměstnanosti se proto ukazuje jako jedna z nejdůležitějších politik státu.

Míru nezaměstnanosti ovlivňuje trh práce, kde se střetává nabídka a poptávka po práci. Nabídku tvoří ti, kteří nabízejí svoji pracovní sílu, tedy zaměstnanci. Poptávku po práci tvoří ti, kteří poptávají pracovní sílu, tedy zaměstnavatelé. Výsledkem interakce na trhu práce je mzda, což je cena práce.

Politika zaměstnanosti je i jednou z priorit EU. Pro období let 2000 - 2010 vznikla lisabonská strategie, jejíž součástí byla i politika zaměstnanosti EU. Od roku 2010 na ni navazuje nová strategie nazývaná Evropa 2020. V rámci politiky zaměstnanosti lisabonské strategie bylo vytyčeno několik cílů, např. aby se celková míra zaměstnanosti zvýšila z 61% na 70% a aby se míra nezaměstnanosti žen zvýšila z 51% na více než 60%. Tento cíl se podařilo alespoň z části splnit, celkově však ale lisabonská strategie úspěšná nebyla. EU se totiž měla vyrovnat ekonomice USA a Japonska a dokonce ji předehnat, což se jí ani zdaleka nepodařilo.

Nejsilnějším členským státem EU je Německo. Je také lídrem evropské integrace. V rámci politiky zaměstnanosti tu byly v letech 2002 - 2005 provedeny reformy, jejichž cílem bylo především snížit míru nezaměstnanosti. Ta byla v Německu jedna z nejvyšších v EU a to především jako důsledek sjednocení dvou německých států - SRN a NDR v roce 1990. Nové reformy přinesly několik pozitivních změn. K nejvýznamnějším patří především individuální přístup k uchazečům o zaměstnání. V případě Německa nemá na pozitivní vývoj míry nezaměstnanosti vliv jen jeho politika zaměstnanosti, ale především vývoj německého hospodářství, které je založené hlavně na vývozu.

Rakouské hospodářství je na velmi dobré úrovni. Má jeden z nejvyšších HDP na obyvatele a jednu z nejnižších měr nezaměstnanosti v EU. Obdobně jako v Německu byly i zde na začátku tisíciletí provedeny reformy politiky zaměstnanosti. Také v Rakousku byl zaveden individuální přístup k nezaměstnanému. V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti bylo zavedeno mnoho opatření, která se snaží nezaměstnanosti předcházet. Tato politika je proto zaměřena na rizikové skupiny, za které jsou v Rakousku považováni hlavně mladí lidé, rodiny s dětmi a lidé v předdůchodovém věku.

V diplomové práci byly formulovány dvě hypotézy. První z nich říkala, že míra nezaměstnanosti od přelomu tisíciletí klesá. Během sledovaného období 2000 - 2010 se střídala období růstu a poklesu míry nezaměstnanosti. Na začátku tohoto desetiletí míra nezaměstnanosti stoupala. Po roce 2005 začala míra nezaměstnanosti klesat, na čemž mělo zásluhu několik faktorů. Kromě provedených reforem v oblasti politiky zaměstnanosti to byl hospodářský růst a pravděpodobně i rozšíření EU. Tento příznivý průběh však přerušila světová finanční a hospodářská krize, která vypukla na konci roku 2008. Míra nezaměstnanosti začala opět stoupat. Mezi jednotlivými členskými státy EU jsou v následujícím období vidět velké rozdíly. Např. právě v Německu a Rakousku se dokázaly s rostoucí mírou nezaměstnanosti vypořádat. Během roku 2010 zde míra nezaměstnanosti začala opět klesat, v Německu dosahuje v současnosti dokonce nižší úrovně než před vypuknutím krize. Opačnou situaci lze pozorovat např. ve Španělsku nebo Irsku, kde nezaměstnanost dosáhla vysokých hodnot a stále stoupá. Dle zjištěných údajů o nezaměstnanosti tedy tuto hypotézu nelze potvrdit, neboť nelze za celé období sledovat kontinuálnější pokles míry nezaměstnanosti.

Druhá hypotéza říká, že rozdíly v mírách nezaměstnanosti jednotlivých zemí ovlivnila různá politika zaměstnanosti těchto států. Ani tuto hypotézu nelze zcela potvrdit. Konkrétní opatření politik zaměstnanosti Německa i Rakouska jsou odlišná, ale můžeme najít některé společné rysy. Zaměřují se na rizikové skupiny, volí individuální přístup k uchazečům o zaměstnání a finančně motivují zaměstnavatele k udržení a vytváření pracovních míst. Jak již bylo napsáno, je v obou zemích aktivní politika zaměstnanosti zaměřena na rizikové skupiny, ale zatímco v Německu se politika zaměstnanosti věnuje především mladým lidem, v Rakousku se soustřeďuje nejen na ně, ale i na rodiny s dětmi a na lidi v předdůchodovém věku. I přes tyto rozdíly obě země dosahují obdobných výsledků v podobě klesající míry nezaměstnanosti. Rozdílná výše míry nezaměstnanosti je zapříčiněna odlišným hospodářským vývojem. V Německu totiž míru nezaměstnanosti významně ovlivnilo spojení SRN a NDR. Tuto domněnku potvrzuje i to, že dodnes existují velké rozdíly v míře nezaměstnanosti mezi novými a starými spolkovými zeměmi i přesto, že ve všech zemích je uplatňována stejná politika zaměstnanosti. Porovnáme-li míru nezaměstnanosti ve starých spolkových zemích a v Rakousku, nejsou rozdíly mezi nimi již tak markantní. Na příkladu Německa je vidět, že politika zaměstnanosti není všemocná a dokáže řešit nezaměstnanost jen do určité míry. Důležitým faktorem je i celková ekonomická úroveň státu.

Použitá literatura

- BUCHTOVÁ, Božena, a kol. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha : Grada Publishing a. s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- CIHELKOVÁ, Eva a kol. *Světová ekonomika : základní rysy a tendence vývoje.* Praha : Nakladatelství Oeconomica, 2004. ISBN 80-245-0687-4.
- CIHELKOVÁ, Eva; HOLUB, Alois; JAKŠ, Jaroslav. *USA - Japonsko - SRN.* Praha : Nakladatelství Oeconomica, 2003. ISBN 80-245-0594-0.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- MÜLLER, Helmut, a kol. *Dějiny Německa.* Praha : Nakladatelství Lidové noviny, 2004. ISBN 80-7106-188-3.
- PARKER, Geoffrey, a kol. *Atlas světových dějin.* Praha : Knižní klub, 1999. ISBN 80-7176-928-2.
- VLČEK, Josef, a kol. *Ekonomie a ekonomika.* Praha : ASPI, a.s., 2005. ISBN 80-7357-103-X.
- WINKLER, Jiří; WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy.* Praha : Computer Press,1999. ISBN 80-7226-195-9.

Internetové zdroje

- *Arbeitsmarktservice Österreich.* Poslední aktualizace 1. 1. 2011 [cit. 2011-03-02]. Dostupné na WWW: <*http://www.ams.at/sfa/14080_18650.html*>.
- *Arbeitsmarktservice Österreich* [online]. Poslední aktualizace leden 2006 [cit. 2011-03-20]. Dostupné na WWW: <http://www.ams.at/_docs/Freizuegigkeitsbestaetigung_A_2_1-2006_V04-06.pdf >.
- *Arbeitsmarktservice Österreich* [online]. Poslední aktualizace leden 2006 [cit. 2011-03-20]. Dostupné na WWW: <http://www.ams.at/_docs/Antrag_BB_A__9___1_2006_V04-06.pdf >.

- *Arbeitsmarktservice Österreich* [online]. Poslední aktualizace srpen 2008 [cit. 2011-03-20]. Dostupné na WWW: <http://www.ams.at/_docs/Fachkraefte-Zulassung_1-2008_V01_00.pdf >.
- *Bundesagentur für Arbeit* [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Poslední aktualizace 1. 3. 2010 [cit. 2011-02-27]. Dostupné na WWW: <http://www.arbeitsagentur.de/nn_25650/Navigation/zentral/Buerger/Arbeitslos/Alg/Alg-Nav.html>.
- *Bundesagentur für Arbeit* [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Poslední aktualizace 11. 12. 2008 [cit. 2011-02-27]. Dostupné na WWW: <http://www.arbeitsagentur.de/nn_256852/Navigation/zentral/Buerger/Arbeitslos/Alg/Auszahlung/Auszahlung-Nav.html>.
- *Bundesagentur für Arbeit* [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Poslední aktualizace 5. 8. 2009 [cit. 2011-02-27]. Dostupné na WWW: <http://www.arbeitsagentur.de/nn_25638/Navigation/zentral/Buerger/Arbeitslos/Alg/Dauer-Anspruch/Dauer-Nav.html#d1.1>.
- *Bundesagentur für Arbeit* [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Poslední aktualizace 29. 11. 2010 [cit. 2011-02-28]. Dostupné na WWW: <http://www.arbeitsagentur.de/nn_546662/Navigation/zentral/Buerger/Arbeitslos/Alg/Hoehe-Anspruch/Lohnsteuerklasse/Lohnsteuerklasse-Nav.html>.
- *Bundesagentur für Arbeit* [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Poslední aktualizace 1. 2. 2011 [cit. 2011-02-28]. Dostupné na WWW: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitslose-und-gemeldetes-Stellenangebot/Arbeislose-und-gemeldetes-Stellenangebot-Nav.html>.
- *Business.center.cz* [online]. Praha: business.center.cz. [cit. 2011-02-19]. Dostupné na WWW: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>.
- *Business.center. cz* [online]. Praha: business.center.cz. [cit. 2011-02-19]. Dostupné na WWW: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/poznamky.aspx#poznamka22>.

- *BusinessInfo.cz* [online]. Praha: BusinessInfo.cz. [cit. 2011-03-02]. Dostupné na WWW: < http://www.businessinfo.cz/cz/sti/rakousko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000794/#sec2>.
- *EURES: Evropský portál pracovní mobility* [online]. Poslední aktualizace únor 2011 [cit. 2011-02-24]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9085&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7834&countryId=AT&regionId=>.
- *EURES: Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 24. 8. 2007 [cit. 2011-03-20]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko>.
- *EURES: Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 29. 6. 2007 [cit. 2011-03-20]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko>.
- *EURES: Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 3. 6. 2008 [cit. 2011-03-20]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko/antragaufarbeitsgenehmigung.pdf >.
- *EURES: Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 1. 1. 2007 [cit. 2011-03-20]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko/vermittlungsauftrag-stellenbeschreibung-.pdf>.
- *Europäische Kommission* [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-02-19]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=108&langId=de>.
- *Europäische Komission: Eurostat* [online]. Brusel: Evropská komise. Poslední aktualizace 1. 3. 2011 [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01032011-AP/DE/3-01032011-AP-DE.PDF>.

- *Europäiche Kommission: Eurostat* [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=tsiem110>.
- *Europäiche Kommission: Eurostat* [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>.
- *Europäiche Kommission: Eurostat* [online]. Brusel: Evropská komise. [cit. 2011-03-05]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=teilm020&language=de>.
- *Europäische Kommission: Eurostat* [online]. Brusel: Evropská komise. Poslední aktualizace 8. 3. 2011. [cit. 2011-03-11]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database>.
- *Europa: Portál Evropské unie* [online]. Poslední aktualizace 13. 1. 2011 [cit. 2011-02-20]. Dostupné na WWW: <http://europa.eu/pol/socio/index_cs.htm>.
- *Europa: Portál Evropské unie* [online]. Poslední aktualizace leden 2011 [cit. 2011-02-21]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2641&lmi=Y&acro=lmi&lang=cs&recordLang=de&parentId=&countryId=DE&regionId=DE0&nuts2Code=null&nuts3Code=null&mode=text&regionName=N%C3%A1rodn%C3%AD%20%C3%BArove%C5%88>.
- *Europa: Portál Evropské unie* [online]. Poslední aktualizace leden 2011 [cit. 2011-02-21]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2641&lmi=Y&acro=lmi&lang=cs&recordLang=de&parentId=&countryId=DE&regionId=DE0&nuts2Code=null&nuts3Code=null&mode=shortages&regionName=N%C3%A1rodn%C3%AD%20%C3%BArove%C5%88>.
- *Evropská komise* [online]. [cit. 2011-02-21]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=458&langId=cs>.

- *Evropská komise: Evropská unie v České republice* [online]. Poslední aktualizace12. 12. 2009 [cit. 2011-03-07]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm>.
- *Evropská komise: Evropská unie v České republice* [online]. [cit. 2011-03-10]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_CS_ACT_part1_v1.pdf>.
- *HELP.gv.at: Ihr offizieller Amtshelfer fürÖsterreich* [online]. [cit. 2011-03-20]. Dostupné na WWW: <http://www.help.gv.at/Content.Node/documents/meldez.pdf >.
- KRAUSE, Danica; KUX, Jaroslav; NEKOLOVÁ, Markéta; VYCHOVÁ, Helena. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky* [online]. 2006 [cit. 2011-02-24]. Dostupné na WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_181.pdf>.
- KUČERA, Petr. *Minimální mzda není pro všechny stejná. Podívejte, jaká platí právě pro vás* [online]. Poslední aktualizace 23. 7. 2010 [cit. 2010-10-15]. Dostupné na WWW: <http://aktualne.centrum.cz/finance/grafika/2010/07/23/minimalni-mzda-zarucena-mzdove-tarify-plat/>.
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 10. 7. 2010 [cit. 2011-01-02]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/4973>.
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 7. 1. 2011 [cit. 2011-02-13]. Dostupné na WWW: <http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/113>.
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 20. 12. 2010 [cit. 2011-02-20]. Dostupné na WWW: <http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/115>.
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2011-02-20]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>.

- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 21. 4. 2009 [cit. 2011-02-21]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures>.
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2011-02-22]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko>.
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2011-02-22]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko>.
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 15. 5. 2007 [cit. 2011-02-26]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/4148>.
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 19. 1. 2011. [cit. 2011-03-13]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady>.
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2011-03-13]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2002/analyza_za_rok_2002.pdf>.
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2011-03-13]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2003/analyza_zam_nezam_rok_2003.pdf>.
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace duben 2005 [cit. 2011-03-13]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2004/analyza_zam_nezam_rok_2004.pdf>.
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2011-03-13]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2005/analyza_zam_nezam_2005.pdf>.

- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace duben 2007 [cit. 2011-03-13]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006/Analyza0612.pdf>.
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace duben 2008 [cit. 2011-03-13]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007/Anal2007.pdf>.
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace duben 2009 [cit. 2011-03-13]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008/Anal2008.pdf>.
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace duben 2010 [cit. 2011-03-13]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2009/Anal2009.pdf>.
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace říjen 2010 [cit. 2011-03-13]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010p1/analyza1006.pdf>.
- *Spiegel Online*[online]. [cit. 2011-03-01]. Dostupné na WWW: <http://www.spiegel.de/flash/flash-12125.html>.
- *Statistisches Bundesamt Deutschland* [online]. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt Deutschland. Poslední aktualizace 4. ledna 2011 [cit. 2011-02-28]. Dostupné na WWW: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Zeitreihen/LangeReihen/Arbeitsmarkt/Content100/lrarb001ga,templateId=renderPrint.psml>.

Seznam zkratek

AMS - Servis trhu práce - Arbeitsmarktservice

BA - Bundesagentur für Arbeit - Spolková agentura pro práci

BRD - Bundesrepublik Deutschland

ČR - Česká republika

DDR - Deutsche Demokratische Republik

EHP - Evropský hospodářský prostor

ES - Evropské společenství

ESF - Evropský sociální fond

EU - Evropská unie

HDP - hrubý domácí produkt

HNP- hrubý národní produkt

ICT - informační a komunikační technologie

JASG - Jugendsausbildungs-Sicherungsgesetz (zákon o zajištění vzdělání pro mládež)

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MVK - zaměstnanecký opatřovací fond - Mitarbeitervorsorgekasse

NDR - Německá demokratická republika

OSVČ - osoby samostatně výdělečně činné

PES - veřejné služby zaměstnanosti - Arbeitsmarktservice

SRN -Spolková republika Německo

Seznam příloh

Přílohy

Příloha č. 1 - Německo - žádost o pracovní povolení (Vermittlungsauftrag/Stellenbeschreibung)

Příloha č. 2 - Německo - Ilustrativní náhled pracovního povolení (Arbeitsgenehmigung)

Příloha č. 3 - Německo - potvrzení pro udělení pracovního povolení českému občanovi jako přeshraničnímu pracovníkovi (Bescheinigung für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis an tschechische Grenzgänger)

Příloha č. 4 - Rakousko - pracovní povolení pro kvalifikovanou pracovní sílu (Fachkräfte-Zulassung)

Příloha č. 5 - Rakousko - Pracovní povolení platné 12 měsíců pro specifického zaměstnavatele a pracovní místo (Beschäftigungsbewilligung)

Příloha č. 6 - povolení k neomezenému přístupu na rakouský trh práce (Freizügigkeitsbestätigung)

Příloha č. 7 - Dohoda o zaměstnávání pracovníků v příhraničí z okresů přímo sousedících s Rakouskem

Příloha č. 8 - Formulář žádosti o povolení pracovat jako příhraniční pracovník

Příloha č. 9 - Přihlašovací lístek pro přihlášení adresy místa pobytu v Rakousku (Meldezettel)

Přílohy

Příloha č. 1

Německo - žádost o pracovní povolení (Vermittlungsauftrag/Stellenbeschreibung)

Vermittlungsauftrag/
Stellenbeschreibung

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit München

zum Antrag auf eine Arbeitserlaubnis-EU für :

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum:_____ Nationalität:_____

Name des Beschäftigungsbetriebes		
Anschrift / Betriebssitz des Beschäftigungsbetriebes (Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Ort)		
Betriebsnummer	Arbeitsort:	Firmenstempel:
Ansprechpartner	Telefon:	
e- mail	Telefax:	

Stellenbeschreibung (bitte ggfs. auf Extra-Blatt fortsetzen)

Berufsbezeichnung

Stellenbeschreibung (Fachrichtung, Funktionsbereich, Branchen, Produkte)

Kenntnisse, Fertigkeiten, Erfahrungen

Führerschein erforderlich : ❑ Ja , Klasse: ❑ Nein

Qualifikation:

❑ ohne Ausbildung ❑ Ausbildung als / zum / zur : ❑ Fachschule ❑ Hoch- /Fachhochschule

Arbeitszeit

❑ Vollzeit ❑ Teilzeit

❑ geringfügige Beschäftigung

Monatl. Höchststundenzahl: _____ Stunden

Bei Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung unbedingt die einzelnen Tagesarbeitszeiten angeben.

Mo von ____ bis ____ Di von ____ bis ____ Mi von ____ bis ____

Do von ____ bis ____ Fr von ____ bis ____ Sa von ____ bis ____

So von ____ bis ____

voraussichtliche Dauer

❑ unbefristet ❑ befristet bis:

zu besetzen

❑ ab sofort ❑ ab:

Gehalt / Lohn lt. Arbeitsvertrag:

❑ stündlich _____ /brutto

❑ monatlich _____ /brutto

❑ Zusätzliche geldwerte Zuwendungen nach Sachbezugsverordnung: _____

Dies entspricht: ❑ dem Tarifvertrag ❑ einer ortsüblichen Bezahlung.

Ich bin damit einverstanden, dass mein Stellenangebot unter www.arbeitsagentur.de veröffentlicht wird:

❑ ja, mit Name, Anschrift und Telefonnummer ❑ Ja, anonym (Chiffre) ❑ nein

Welche Art der Bewerbung wünschen Sie? ❑ schriftlich ❑ telefonisch ❑ persönlich

Datum _____ Unterschrift _____

Bitte vollständig ausfüllen und die Hinweise auf der Rückseite beachten!
Stand: 1.1.2007

Information für Arbeitgeber zur Ausländerbeschäftigung

Bei beabsichtigter Neueinstellung von zustimmungs- bzw. genehmigungspflichtigen ausländischen Arbeitnehmern ist vom Arbeitgeber nachzuweisen, dass Bemühungen, bevorrechtigte Arbeitnehmer zu gewinnen, über einen angemessenen Zeitraum erfolglos geblieben sind. Dieser Nachweis ist nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts durch die Erteilung eines Vermittlungsauftrages (s. Rückseite) zu erbringen.

Aufgrund des Vermittlungsauftrages werden vom zuständigen Arbeitsvermittler bevorrechtigte Arbeitnehmer zur Einstellung vorgeschlagen, soweit diese zur Verfügung stehen. Die Dauer der Arbeitsmarktprüfung orientiert sich am Anforderungsprofil des Stellenangebotes und der jeweiligen Situation auf der Bewerberseite.

Bevorrechtigte Arbeitnehmer sind :

- Deutsche Staatsangehörige
- Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union (EU) und des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR). Zu dieser Bevorrechtigtengruppe zählen nicht die Staatsangehörigen aus Estland, Lettland, Litauen, Bulgarien, Polen, Rumänien, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn (s.u), jedoch Staatsangehörige aus Malta und Zypern.
- Schweizer Bürger nach dem „Freizügigkeitsabkommen EU-Schweiz“
- ausländische Arbeitnehmer mit einer Arbeitsgenehmigung für eine berufliche Tätigkeit jeder Art (= Arbeitsberechtigung)
- Drittstaatsangehörige mit einer unbefristeten Aufenthaltserlaubnis oder –berechtigung nach dem alten Ausländergesetz
- Ausländer mit einer Niederlassungserlaubnis nach dem AufenthG (Aufenthaltsgesetz)
- Ausländer mit einer Aufenthaltserlaubnis, die jede Arbeitsaufnahme zulässt (im Reiseausweis ist bspw. der Eintrag „Erwerbstätigkeit gestattet“ „Unselbständige Beschäftigung erlaubt“ vermerkt)

Die Staatsangehörigen aus Estland, Lettland, Litauen, Bulgarien, Polen, Rumänien, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn sind nur gegenüber (nicht bevorrechtigten) Ausländern aus Drittstaaten bevorrechtigt.

Die Prüfung durch die Arbeitsagentur erstreckt sich auch auf die Arbeits- und Lohnbedingungen. Die Beschäftigung eines Ausländers kann nur ermöglicht werden, wenn er nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als ein vergleichbarer deutscher Arbeitnehmer beschäftigt wird (hierbei wird unter anderem geprüft, ob die Höhe der Entlohnung tarifgerecht bzw. ortsüblich ist).

Eine Arbeitsaufnahme ist grundsätzlich nur bei Vorliegen der entsprechenden Arbeitsgenehmigung-EU möglich (gilt für die EU-Beitrittsstaatsangehörigen) oder wenn der durch die Ausländerbehörde ausgestellte Aufenthaltstitel/ „Aufenthaltsnachweis“ diese Beschäftigung ausdrücklich erlaubt (gilt für die übrigen genehmigungspflichtigen Staatsangehörigen).

Bitte beim Ausfüllen des umseitigen Vordrucks beachten:

§ 39 Abs. 2 S.3 AufenthG : Der Arbeitgeber, bei dem ein Ausländer beschäftigt werden soll, der dafür eine Zustimmung (analog: „Genehmigung“ bei Beitrittsstaatsangehörigen) benötigt, hat Auskunft über Arbeitsentgelt, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen zu erteilen.

§ 404 Abs. 2 Nr. 5 SGB III: Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 39 Abs. 2 Satz 3 Aufenthaltsgesetz eine Auskunft nicht richtig erteilt.

§ 404 Abs. 3 SGB III : Die Ordnungswidrigkeit kann in Fällen des Absatzes ..2 Nr. 5.. mit einer Geldbuße bis zu 30.000 Euro geahndet werden.

Pramen: *EURES: Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 1. 1. 2007 [cit. 2011-03-20]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko/ vermittlungsauftrag-stellenbeschreibung-.pdf>.

Příloha č. 2

Německo - ilustrativní náhled pracovního povolení (Arbeitsgenehmigung)

Eingaben löschen

In Auswahlkästchen ☐ Zutreffendes ankreuzen ☒

Antrag auf Arbeitsgenehmigung

Bitte Hinweise auf der Rückseite beachten.

Please note remarks on the reverse.

Faites attention aux indications mentionné au verso.

Uzmite u obzir napom na poledjini.

Lütfen arka sahifedeki hususfara dikkat ediniz.

Angaben zum ausländischen Arbeitnehmer:

1 Name

Vorname

2 bei Firma

3 Straße, Hausnummer

4 Postleitzahl, Ort

5 Versicherungsnummer

6 ggf. Geburtsname

7 Wohnung in der Bundesrepublik Deutschland, soweit nicht nebenstehend angegeben

8 Geburtsdatum

9 Geschlecht männl. ☐ weibl. ☐

10 Staatsangehörigkeit

11 anerkannter ausl. Flüchtling/Asylberechtigter ☐ ☐

12 verheiratet ☐ ja ☐ nein

13 Staatsangehörigkeit des Ehegatten

14 Name und Anschrift des letzten Arbeitgebers

15 letzte Arbeitsgenehmigung erteilt vom Arbeitsamt

16 Aufenthaltsgenehmigung ☐ erteilt ☐ beantragt

17 durch/bei Ausländerbehörde

18 Aufenthaltsgenehmigung/Duldung/Aufenthaltsgestattung bis

Arbeitsgenehmigung wird beantragt

19 von bis

20 als (Art der auszuübenden Beschäftigung)

21 bei (Name und Anschrift des Beschäftigungsbetriebes)

22 Betriebsnummer des Beschäftigfungsbetriebes

23 Beschäftigungsort/-gebiet

24 Fortsetzung der bisherigen Beschäftigung ja ☐ nein ☐

25 Mehrfachbeschäftigter ja ☐ nein ☐

26 Es wird bestätigt, daß der Arbeitnehmer entsprechend dem Antrag beschäftigt werden soll

Unterschrift des Arbeitgebers

27 Unterschrift des Arbeitnehmers

28 Datum

(Wird vom Arbeitsamt ausgefüllt)

Bundesanstalt für Arbeit

Arbeitsgenehmigung

Dem oben genannten Arbeitnehmer wird hiermit eine Arbeitsgenehmigung nach § 284 Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) vom 24.3.97 (BGBl. I S. 594) in der jeweils geltenden Fassung erteilt.

Diese **Arbeitserlaubnis** gilt für eine berufliche Tätigkeit nach Ziff. 20 nur bei dem unter Ziff. 21 genannten Betrieb § 285 SGB III

Die Arbeitserlaubnis gilt nicht für eine Beschäftigung als Leiharbeitnehmer

Diese Arbeitsberechtigung gilt für eine berufliche Tätigkeit jeder Art § 286 SGB III

den Zeitraum von bis

Geltungsbereich/Beschäftigungsort

Arbeitsamt | im Auftrag | Dienststempel

Pramen: *EURES: Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 3. 6. 2008 [cit. 2011-03-20]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko/antragaufarbeitsgenehmigung.pdf >.

Příloha č. 3

Německo - potvrzení pro udělení pracovního povolení českému občanovi jako přeshraničnímu pracovníkovi (Bescheinigung für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis an tschechische Grenzgänger)

Arbeitsamt: Ort, Datum:

Úřad práce v: Datum:

Bescheinigung für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis an tschechische Grenzgänger / Potvrzení pro udělení pracovního povolení českému občanovi jako přeshraničnímu pracovníkovi

Für den nachfolgend genannten Arbeitnehmer, der eine Arbeitserlaubnis als Grenzgänger beantragt, wird bescheinigt, daβ keine Bedenken zur Erteilung der Arbeitserlaubnis erhoben werden.

Nemáme námitek k udělení pracovního povolení jako přeshraničnímu pracovníkovi níže uvedenému občanovi ČR.

Arbeitnehmer:

Žadatel:

Familienname: Vorname:

Příjmení: Jméno:

Passnummer:

Geburtstdatum: Číslo pasu/OP:

Datum narození:

Wohnort/PLZ: Straβe:

Bydliště/PSČ: Ulice:

Datum / Unterschrift Stempel des Arbeitsamtes

Datum / Jméno odpovědného pracovníka ÚP Razítko / Podpis

Pramen: *EURES: Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 29. 6. 2007 [cit. 2011-03-20]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko>.

Příloha č. 4

Rakousko - pracovní povolení pro kvalifikovanou pracovní sílu (Fachkräfte-Zulassung)

AMS

Arbeitsmarktservice

AMS _____ ABB-Nr _____ *)

Bitte lesen Sie vor dem Ausfüllen die Hinweise auf der letzten Seite!

Bitte leserlich ausfüllen und zutreffende Kästchen ankreuzen!

Antrag auf Beschäftigungsbewilligung

für Fachkräfte aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten gemäß Fachkräfte-BHZÜV-2008

☐ Erteilung

☐ Verlängerung

ab ☐ Erteilung oder ab ☐ _____

bis ☐ Höchstdauer oder bis ☐ _____

Gebühren und Abgaben

Antragsgebühr	€ 13,20
je gebührenpflichtiger Beilage	€ 3,60
Erteilung der Bewilligung	€ 6,50

Gebührengesetz 1957, BGBl 267, Bundesverwaltungsabgabenverordnung 1983, BGBl 24

Arbeitgeber/in

Name _____ Telefon _____

Postleitzahl _____ Ort _____

Straße _____

Art des Betriebes _____ Firmenbuchnummer _____

Zugehörigkeit zu gesetzlicher Interessensvertretung (Kammer) _____

☐ Gewerbe ☐ Industrie ☐ Verkehr ☐ Sonstige

Beschäftigtenstand ☐ Inländer/innen _____ ☐ Ausländer/innen _____

Ist eine Kündigung älterer Arbeitskräfte bzw Nichteinstellung solcher Personen erfolgt? ☐ ja ☐ nein

Besteht ein Betriebsrat ☐ ja ☐ nein

Wurde der Betriebsrat verständigt ☐ ja ☐ nein

Wenn ja - Unterschrift des Betriebsrates _____

*) wird vom Arbeitsmarktservice ausgefüllt

AUS BB-Fachkräfte 1/2008

DVR: Landesgeschäftsstellen des Arbeitsmarktservice 0017035 bis 0017116

regionale Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice 0015008 bis 0015954

Bitte leserlich ausfüllen und zutreffende Kästchen ankreuzen!

Ausländer/in

Angaben zur Person und beruflichen Tätigkeit

Vers-Nr Geburtsdatum ☐ männlich ☐ weiblich

Vorname(n)

Familienname

Staatsangehörigkeit

Postleitzahl Ort

Straße

Berufliche Tätigkeit

Arbeitsplatz im eigenen Betrieb ☐ ja ☐ nein

Beschäftigungsort(e)

Entlohnung (ohne Zulagen) brutto €

pro ☐ Stunde ☐ Woche ☐ Monat Anzahl der Wochenstunden

☐ Arbeiter/in ☐ Angestellte/r

Arbeitszeit

☐ ganztags, feste Arbeitszeit ☐ Teilzeit

Spezielle Zusatzkenntnisse erforderlich ☐ ja ☐ nein

Welche

Qualifikationsnachweis für die beantragte Tätigkeit vorhanden ☐ ja ☐ nein

Anmeldung zur Sozialversicherung ☐ (bei Verlängerung) seit ☐ ab Erteilung

Vermittlung von Ersatzkräften erwünscht ☐ ja ☐ nein

wenn nein, warum nicht

Haben Sie die Berechtigung, Lehrlinge auszubilden? ☐ ja ☐ nein

Bilden Sie derzeit Lehrlinge aus? ☐ nein ☐ ja Anzahl der Lehrlinge

In welchen Berufsgruppen?

Datum, Unterschrift, Firmenstempel

AMS _____ ABB / ABA-Nr _____ *)

Bitte leserlich ausfüllen

Ermächtigung zum Bankeinzug

Bitte buchen Sie die im gegenständlichen Verfahren anfallenden Gebühren und Verwaltungsabgaben von meinem/unserem nachstehenden Konto ab.

Konto-Nr _____

bei Bankinstitut _____

BLZ _____ , lautend auf _____

Ich/Wir nehme/n zur Kenntnis, dass mir/uns im Falle der Nichtdurchführbarkeit alle daraus entstehenden Rückrechnungskosten zusätzlich in Rechnung gestellt werden.

Datum, Unterschrift, Firmenstempel

Drucken | Formular zurücksetzen

Wo ist der Antrag einzubringen?

Der Antrag auf Beschäftigungsbewilligung für Fachkräfte gemäß Fachkräfte-BHZÜV 2008 ist vom Arbeitgeber an der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zu stellen, in deren Gebiet (Sprengel) der in Aussicht genommene Beschäftigungsort liegt; bei wechselndem Beschäftigungsort an der nach dem Sitz des Betriebes zuständigen regionalen Geschäftsstelle.

Die Vorschreibung der Gebühren und Abgaben erfolgt gemeinsam mit der abschließenden Erledigung Ihres Antrages.
Gebühren und Abgaben können durch Barzahlung (an der Kasse Ihrer AMS-Geschäftsstelle) oder mit Erlagschein entrichtet werden; eventuelle weitere Zahlungsmöglichkeiten erfahren Sie von Ihrer AMS-Geschäftsstelle.
Für die Ermächtigung zum Einzug von Ihrem Bankkonto steht Ihnen das beiliegende Formular zur Verfügung.

Was regelt der Gesetzgeber?

Nach der Fachkräfte-BHZÜV 2008 dürfen im laufenden Jahr Beschäftigungsbewilligungen für Fachkräfte aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten in folgenden Berufen erteilt werden:
Maurer/innen, Stukkateur(e)innen, Zimmer(er)innen, Betonbauer/innen, Pflaster(er)innen, Tiefbauer/innen, Dachdecker/innen, Platten-, Fliesenleger/innen, Glaser/innen, Bau- und Lüftungsspengler/innen, Bautischler/innen, Möbeltischler/innen, Lackierer/innen, Schmied(e)innen und Kunstschmied(e)innen, Bauschlosser/innen, Maschinenschlosser/innen,Schlosser/innen, Land- und Baumaschinentechniker/innen, Werkzeug- und Schnittmacher/innen, Dreher/innen, Fräser/innen, GWH-Installateur(e)innen, Schweißer/innen, Kraftfahrzeugmechaniker/innen, Elektroinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen, Baugeräte- und Kranführer/innen, Servicestationsarbeiter/innen, Bautechniker/innen (mit mittlerer und höherer Ausbildung), Maschinenbauingenieur(e)innen (mit mittlerer und höherer Ausbildung), Starkstromtechniker/innen (mit mittlerer und höherer Ausbildung), Heizungstechniker/innen (mit mittlerer und höherer Ausbildung), Verkaufstechniker/innen, Datentechniker/innen (mit mittlerer und höherer Ausbildung), Servicetechniker/innen (mit höherer und mittlerer Ausbildung), Triebfahrzeugführer/innen, Flughafenarbeiter/innen und Dispatcher/innen, Fahrzeugfertiger/innen, Augenoptiker/innen, Reifenmonteur(e)innen, Fleischer/innen, Gaststättenköch(e)innen

Es sind dies Fachkräfte aus folgenden Ländern:
Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn

Die Beschäftigungsbewilligung darf jedoch nur erteilt werden, wenn im Inland keine geeignete Ersatzkraft zur Verfügung steht. Ersatzkräfte sind zur Vermittlung vorgemerkte Inländer/innen oder Ausländer/innen, die auf Grund ihrer Qualifikation für den antragsgegenständlichen Arbeitsplatz grundsätzlich in Betracht kommen und aus arbeitsmarktpolitischen Gründen vorrangig (wieder) in Beschäftigung gebracht werden sollen. Eine unbegründete oder nicht ausreichend begründete Ablehnung von Ersatzkräften hat eine negative Erledigung des Antrags zur Folge.

Bitte beachten Sie

Ein Arbeitgeber darf eine ausländische Arbeitskraft nur beschäftigen und ein Ausländer oder eine Ausländerin eine Beschäftigung nur antreten, wenn eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde.
Eine Beschäftigungsbewilligung darf weiters nur erteilt werden, wenn der neue EU-Staatsbürger oder die neue EU-Staatsbürgerin auf einen Arbeitsplatz des antragstellenden Betriebes beschäftigt werden soll. An Betriebe, die Arbeitskräfte verleihen (Arbeitskräfteüberlasser), dürfen gemäß § 4 Abs 3 Z 1 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes keine Beschäftigungsbewilligungen erteilt werden.

Antragsnachweise

Wir bearbeiten Ihren Antrag so rasch wie möglich. Bitte legen Sie deshalb gleich zusammen mit diesem Antrag folgende Unterlagen vor:
- Reisepass und – soweit vorhanden - Meldezettel
- Zeugnisse über die berufliche Qualifikation, Ausbildung und Praxis (in deutscher Übersetzung)
- Nachweis einer früheren Beschäftigung in Österreich (zB Beschäftigungsbewilligung, Arbeitsbescheinigung)
- Falls vorhanden: Nachweis über die Berechtigung zur Lehrlingsausbildung
- Falls vorhanden: Nachweis, dass derzeit im Betrieb Lehrlinge ausgebildet werden.

Pramen: *Arbeitsmarktservice Österreich* [online]. Poslední aktualizace srpen 2008 [cit. 2011-03-20].

Dostupné na WWW: < http://www.ams.at/_docs/Fachkraefte-Zulassung_1-2008_V01_00.pdf >.

Příloha č. 5

Rakousko - pracovní povolení platné 12 měsíců pro specifického zaměstnavatele a pracovní místo (Beschäftigungsbewilligung)

AMS

Arbeitsmarktservice

AMS _____ ABB-Nr _____ *)

Bitte lesen Sie vor dem Ausfüllen die Hinweise auf der letzten Seite!

Bitte leserlich ausfüllen und zutreffende Kästchen ankreuzen!

Antrag auf Beschäftigungsbewilligung

- ☐ **Erteilung**
- ☐ **Erteilung für eine Schlüsselkraft (§ 2 Abs 5 AuslBG)**
- ☐ **Verlängerung**
- ☐ **Erteilung auf Grund von § 4c Abs 1 AuslBG für türkische Staatsangehörige** (Beiblatt nicht vergessen!)

ab ☐ Erteilung ☐ Datum _____

bis ☐ Höchstdauer ☐ Datum _____

Gebühren und Abgaben

Antragsgebühr € 13,20

je gebührenpflichtiger Beilage € 3,60

Gebührenfrei:
Erteilung nach § 4c Abs 1 AuslBG

Erteilung der Bewilligung € 6,50

Gebührengesetz 1957, BGBl 267, Bundesverwaltungsabgabenverordnung 1983, BGBl 24

Arbeitgeber/in

Name _____ Telefon _____

Postleitzahl _____ Ort _____

Straße _____

Art des Betriebes _____ Firmenbuchnummer _____

Zugehörigkeit zu gesetzlicher Interessenvertretung (Kammer) _____

☐ Fremdenverkehr ☐ Gewerbe ☐ Handel ☐ Industrie ☐ Land/Forstw ☐ Verkehr ☐ Sonstige

Beschäftigtenstand ☐ Inländer/in Arbeiter/in _____ Angestellte/r _____

☐ Ausländer/in Arbeiter/in _____ Angestellte/r _____

Ist eine Kündigung älterer Arbeitskräfte bzw Nichteinstellung solcher Personen erfolgt? (vgl Punkt 2 DER GESETZGEBER REGELT) ☐ ja ☐ nein

Besteht ein Betriebsrat ☐ ja ☐ nein

Wurde der Betriebsrat verständigt ☐ ja ☐ nein

Unterschrift des Betriebsrates _____

*) wird vom Arbeitsmarktservice ausgefüllt

AUS BB-A 9 1/2006

AMS

Ausländer/in

[ ] ☐ männlich ☐ weiblich

Vers-Nr Geburtsdatum

Vorname(n) Geburtsname

Familienname

Staatsangehörigkeit Familienstand

Postleitzahl Ort

Straße

Grenzgänger oder Pendler ☐ ja ☐ nein

Aufenthaltsberechtigung ☐ ja ☐ nein ☐ nicht erforderlich (neue/r EU-Bürger/in)

Nachweis

Aufenthaltszeiten in Österreich

☐ Für das beantragte Beschäftigungsverhältnis wurde vom AMS eine Sicherungsbescheinigung ausgestellt.

Vorbeschäftigung in Österreich ☐ ja ☐ nein

Aufenthalt der **Eltern** in Österreich ☐ ja ☐ nein seit

und hier beschäftigt ☐ ja ☐ nein

Staatsangehörigkeit der Eltern

Art der Aufenthaltsberechtigung

Ehepartner/in in Österreich ☐ ja ☐ nein seit

und hier beschäftigt ☐ ja ☐ nein

Staatsangehörigkeit des Ehepartners/der Ehepartnerin

Art der Aufenthaltsberechtigung

Bei Beschäftigung eines **Künstlers:** erfolgte eine Vermittlung ☐ ja ☐ nein

Agentur

Beschäftigung des Ausländers/der Ausländerin

Berufliche Tätigkeit

Arbeitsplatz im eigenen Betrieb ☐ ja ☐ nein

Beschäftigungsort(e)

Entlohnung (ohne Zulagen) brutto €

pro ☐ Stunde ☐ Woche ☐ Monat Anzahl der Wochenstunden

☐ Arbeiter/in ☐ Angestellte/r ☐ Lehrling

Beschäftigung

☐ Dauerbeschäftigung ☐ Saisonbeschäftigung ☐ Ferialarbeit ☐ sonstige Befristung

Arbeitszeit

☐ ganztags, feste Arbeitszeit ☐ Teilzeit ☐ stundenweise ☐ Heimarbeit ☐ Akkord

Spezielle Kenntnisse oder Ausbildung erforderlich ☐ ja ☐ nein

Welche

Zutreffendenfalls – Gründe für die Bewertung als Schlüsselkraft

Qualifikationsnachweis für die beantragte Tätigkeit vorhanden ☐ ja ☐ nein

Anmeldung zur Sozialversicherung ☐ seit ☐ ab Erteilung

bei

Vermittlung von Ersatzkräften erwünscht ☐ ja ☐ nein
(vgl Punkt 3 DER GESETZGEBER REGELT)

Wenn nein - warum nicht

Datum, Unterschrift, Firmenstempel

Drucken | Formular zurücksetzen

DVR: Landesgeschäftsstellen des Arbeitsmarktservice 0017035 bis 0017116
Arbeitsmarktservice 0015008 bis 0015954

Wo ist der Antrag einzubringen?

Der Antrag auf Beschäftigungsbewilligung ist vom Arbeitgeber an der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zu stellen, in deren Gebiet (Sprengel) der in Aussicht genommene Beschäftigungsort liegt; bei wechselndem Beschäftigungsort an der nach dem Sitz des Betriebes zuständigen regionalen Geschäftsstelle.

Die Vorschreibung der Gebühren und Abgaben erfolgt gemeinsam mit der Zustellung der abschließenden Erledigung Ihrer Eingabe. Gebühren und Abgaben können durch Barzahlung (an der Kasse Ihrer AMS-Geschäftsstelle) oder mit Erlagschein erstattet werden; eventuelle weitere Zahlungsmöglichkeiten erfahren Sie von Ihrer AMS-Geschäftsstelle.
Für die Ermächtigung zum Einzug von Ihrem Bankkonto steht Ihnen das beiliegende Formular zur Verfügung.

Für Kontingentbewilligungen nach § 5 AuslBG liegen bei den Geschäftsstellen eigene Antragsformulare auf.

Was regelt der Gesetzgeber?

1. Eine Beschäftigungsbewilligung ist zu befristen und darf längstens für die Dauer eines Jahres erteilt werden. Für ausländische Lehrlinge ist die Beschäftigungsbewilligung für die Dauer der Lehrzeit und der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung zu erteilen.
2. Hat der Arbeitgeber innerhalb von 6 Monaten vor oder im Zuge der Antragstellung Arbeitskräfte gekündigt, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, darf keine Beschäftigungsbewilligung für diesen oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz erteilt werden. Das trifft auch dann zu, wenn der Arbeitgeber die Einstellung eines geeigneten älteren Arbeitnehmers abgelehnt hat.

   Ausnahme: Der Arbeitgeber kann glaubhaft machen, dass die Kündigung oder die Ablehnung der Einstellung nicht auf Grund des Alters des Arbeitnehmers erfolgt ist.
3. Ersatzkräfte sind zur Vermittlung vorgemerkte Inländer oder Ausländer mit einem höheren Integrationsgrad als die beantragte Arbeitskraft, die auf Grund ihrer Qualifikation für den antragsgegenständlichen Arbeitsplatz grundsätzlich in Betracht kommen und aus arbeitsmarktpolitischen Gründen vorrangig (wieder) in Beschäftigung gebracht werden sollen. Eine unbegründete oder nicht ausreichend begründete Ablehnung von Ersatzkräften hat eine negative Erledigung Ihres Antrages zur Folge.

Bitte beachten Sie

- Ein Arbeitgeber darf eine ausländische Arbeitskraft nur beschäftigen und ein Ausländer/eine Ausländerin eine Beschäftigung nur antreten, wenn eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde.
- Stellt der Ausländer/die Ausländerin einen Antrag auf Ausstellung einer Arbeitserlaubnis oder eines Befreiungsscheines vor Ablauf der gültigen Beschäftigungsbewilligung, so gilt diese bis zur Entscheidung über diesen Antrag als verlängert.

Antragsnachweise

Wir bearbeiten Ihren Antrag so rasch wie möglich. Bitte legen Sie deshalb gleich zusammen mit diesem Antrag folgende Unterlagen vor:

- Reisepass und Meldezettel des/der beantragten Ausländers/Ausländerin
- die Aufenthaltsberechtigung (sofern erforderlich)
- Zeugnisse über die berufliche Qualifikation, Ausbildung und Praxis (erforderlichenfalls in beglaubigter Übersetzung)
- Nachweis einer früheren Beschäftigung in Österreich (zB Beschäftigungsbewilligung, Arbeitsbescheinigung)
- gegebenenfalls Nachweis über die Beschäftigung des in Österreich lebenden Ehepartners
- gegebenenfalls Nachweis über die Ableistung des Militärdienstes im Heimatstaat
- bei Anträgen für türkische Staatsangehörige (Antrag nach § 4c Abs 1): Beiblatt zum Antrag gemäß § 4c Abs 1

AMS

AMS _____ ABB / ABA-Nr _____ *)

Bitte leserlich ausfüllen

Ermächtigung zum Bankeinzug

Bitte buchen Sie die im gegenständlichen Verfahren anfallenden Gebühren und Verwaltungsabgaben von meinem/unserem nachstehenden Konto ab.

Konto-Nr _____

bei Bankinstitut _____

BLZ _____, lautend auf _____

Ich/Wir nehme/n zur Kenntnis, dass mir/uns im Falle der Nichtdurchführbarkeit alle daraus entstehenden Rückrechnungskosten zusätzlich in Rechnung gestellt werden.

Datum, Unterschrift, Firmenstempel

Drucken | Formular zurücksetzen

AUS Bankeinzug 1 4/2002
*) wird vom Arbeitsmarktservice ausgefüllt

DVR: Landesgeschäftsstellen des Arbeitsmarktservice 0017035 bis 0017116
regionale Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice 0015008 bis 0015954

Pramen: *Arbeitsmarktservice Österreich* [online]. Poslední aktualizace leden 2006 [cit. 2011-03-20]. Dostupné na WWW: <http://www.ams.at/_docs/Antrag_BB_A__9___1_2006_V04-06.pdf >.

Příloha č. 6

Povolení k neomezenému přístupu na rakouský trh práce

(Freizügigkeitsbestätigung)

AMS

Arbeitsmarktservice

AMS _____ GZ _____ *)

Bitte lesen Sie vor dem Ausfüllen die Hinweise auf den letzten Seiten!
Bitte leserlich ausfüllen und zutreffende Kästchen ankreuzen!

Gebühren und Abgaben

Verwaltungsabgabe € 6,50
(Bundesverwaltungsabgaben-verordnung 1983, BGBl Nr 24, idgF)

Bitte beachten Sie auch die Informationen auf der letzten Seite

Zugang zum Arbeitsmarkt für neue EU – Bürger (Freizügigkeitsbestätigung)

(§ 32a Abs 2 und 3 Ausländerbeschäftigungsgesetz - AusIBG, BGBl 1975/218 idgF)

Angaben zu meiner Person

_____ ☐ männlich ☐ weiblich

Vers-Nr,Geburtsdatum

Familienname _____ Vorname(n) _____

Staatsangehörigkeit _____ Familienstand _____

PLZ/ Ort _____ Straße _____

Meldezettel vom _____ Meldebehörde _____

Bitte bei Antrag nach 1. ausfüllen (siehe letzte Seite)
Bitte geben Sie Ihre Dienstverhältnisse seit dem 1.5.2004 an

von	bis	Name und Anschrift des Arbeitgebers	ggf Angaben des Arbeitsmarktservice, das die Beschäftigung bewilligt hat *)

Antrag nach 2. (siehe letzte Seite)

☐ Ich verfüge über einen Befreiungsschein mit der Seriennummer _____.

Andernfalls schließen Sie bitte diesem Antrag auch das ausgefüllte Formular *„Antrag auf Befreiungsschein"* an!

*) Wird vom Arbeitsmarktservice ausgefüllt

DVR: Landesgeschäftsstellen 0017035 bis 0017116
regionale Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice 0015008 bis 0015954

AUS 32a-A 2 1/2006

Arbeitsmarktservice

Bitte bei Antrag nach 3. ausfüllen (siehe letzte Seite)

Zeiten der Niederlassung in Österreich

von	bis	Nachweis über die Niederlassung (für Zeiten ab dem 1.5.2004 bzw. 1.1.2007 für BulgarInnen und RumänInnen genügt der Meldezettel)

Erwerbseinkommen in Österreich (siehe letzte Seite)

mit einem monatlichen Durchschnittseinkommen von € _____

☐ aus unselbständiger Tätigkeit als _____

☐ aus selbständiger Tätigkeit als _____

Angaben zum/zu der Familienangehörigen
(bitte bei Antrag nach 4. ausfüllen - siehe letzte Seite)

☐ Vater/Mutter ☐ EhepartnerIn

Vers-Nr Geburtsdatum ☐ männlich ☐ weiblich

Familienname _____ Vorname(n) _____

Staatsangehörigkeit _____

PLZ/ Ort _____ Straße _____

Meldezettel vom _____ Meldebehörde _____

☐ Er/Sie verfügt über eine Berechtigung nach dem AuslBG (zB Arbeitserlaubnis, Befreiungsschein)

☐ Er/Sie verfügt über einen Niederlassungsnachweis oder über eine Freizügigkeitsbestätigung
ausgestellt am _____ von _____

☐ Seine/Ihre Tätigkeit unterliegt nicht dem AuslBG

Ort, Datum, Unterschrift

Drucken | Formular zurücksetzen

AMS

Beiblatt zum Antrag auf Freizügigkeitsbestätigung

Neue EU-Mitglieder

Seit dem 1. Mai 2004 gehören der EU 10 neue Mitgliedstaaten an; Staatsangehörige von Malta und der Republik Zypern haben bereits seit diesem Zeitpunkt freien Zugang zum Arbeitsmarkt. Seit 1.1.2007 gehören Bulgarien und Rumänien ebenfalls der EU an. Die gegenständliche Bestätigung kommt daher nur für Staatsangehörige der folgenden neuen Mitgliedstaaten (neue EU-Bürger) in Betracht:

Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn

Wo gebe ich den Antrag ab?

Ihr Antrag auf Ausstellung einer **Bestätigung über das Recht auf Zugang zum Arbeitsmarkt** ist an der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zu stellen, in deren Gebiet (Sprengel) Sie wohnen oder sich ständig aufhalten.

Was regelt der Gesetzgeber?

Sie haben Anspruch auf Ausstellung einer **Bestätigung über das Recht auf Zugang zum Arbeitsmarkt**, wenn Sie Staatsangehörige/r eines neuen EU-Mitgliedstaates sind und

1. am 1. Mai 2004 oder danach rechtmäßig im Bundesgebiet beschäftigt sind und mindestens zwölf Monate **ununterbrochen** zum Arbeitsmarkt zugelassen waren (§ 32a Abs 2 Z 1 AuslBG) oder
2. bereits über einen gültigen Befreiungsschein nach § 15 verfügen oder zumindest die Voraussetzungen für einen solchen Befreiungsschein erfüllen (§ 32a Abs 2 Z 2 AuslBG) oder
3. seit mindestens fünf Jahren im Bundesgebiet dauernd niedergelassen sind und über ein regelmäßiges Einkommen aus erlaubter Erwerbstätigkeit verfügen (§ 32a Abs 2 Z 3 AuslBG).
4. Ehegatten und Kinder (einschließlich Adoptiv- und Stiefkinder), die noch nicht 21 Jahre alt sind oder denen der neue EU-Bürger Unterhalt gewährt, erhalten eine Bestätigung über das Recht auf Zugang zum Arbeitsmarkt, auch wenn sie nicht neue EU-Bürger sind und wenn
   - der/die Ehegatte/in bzw ein Elternteil bereits das Recht auf Zugang zum Arbeitsmarkt hat,
   - und ein gemeinsamer Wohnsitz vorhanden ist.

   (§ 32a Abs 3 AuslBG)

Was muss Ihr Arbeitgeber beachten?

Ein Arbeitgeber darf Sie nur beschäftigen, wenn Ihnen **vor Beginn der Beschäftigung** vom AMS eine Bestätigung über das Recht auf Zugang zum Arbeitsmarkt ausgestellt wurde. Der Arbeitgeber hat eine Ausfertigung der Bestätigung im Betrieb zur Einsichtnahme bereit zu halten.

Wie lange gilt die Bestätigung?

Die Bestätigung gilt grundsätzlich ohne zeitliche Beschränkung. Sie erlischt jedoch bei Ausreise aus dem Bunsdesgebiet aus einem nicht nur vorübergehenden Grund (Verlegung des Lebensmittelpunktes in ein anderes Land).

Bitte nicht vergessen!

Wir bearbeiten Ihren Antrag so rasch wie möglich. Bitte bringen Sie daher die folgenden Unterlagen gleich bei der Antragstellung mit.

- Reisepass, Meldezettel, falls vorhanden: Niederlassungsnachweis (ggf auch des/der Familienangehörigen)
- Nachweis über eine rechtmäßige Beschäftigung
- Unterlagen über das Einkommen (zB Lohnbestätigung, Dienstzettel)
- bei einem Antrag nach 2.:
  die im *Antrag auf Befreiungsschein* angeführten Unterlagen
- bei selbstständig Erwerbstätigen (3.):
  Nachweis der betrieblichen Einkünfte (Steuernummer, Steuererklärung)
- zusätzlich für Familienangehörige (4.):
  Geburtsurkunde, ggf Adoptionsnachweis bzw Heiratsurkunde und Meldezettel

Welche Kosten fallen für die Bestätigung an?

Für die Ausstellung der Bestätigung über das Recht auf Zugang zum Arbeitsmarkt ist gemäß der Bundesverwaltungsabgabenverordnung 1983, BGBl Nr 24, in der geltenden Fassung, eine Verwaltungsabgabe von € 6,50 zu entrichten.
Die Vorschreibung der Verwaltungsabgabe erfolgt gemeinsam mit der abschließenden Erledigung; sie kann durch Barzahlung (an der Kasse Ihrer AMS-Geschäftsstelle) oder mit Erlagschein entrichtet werden; eventuelle weitere Zahlungsmöglichkeiten erfahren Sie von Ihrer Geschäftsstelle.

Pramen: *Arbeitsmarktservice Österreich* [online]. Poslední aktualizace leden 2006 [cit. 2011-03-20]. Dostupné na WWW: <http://www.ams.at/_docs/Freizuegigkeitsbestaetigung_A_2_1-2006_V04-06.pdf >.

Příloha č. 7

Dohoda o zaměstnávání pracovníků v příhraničí z okresů přímo sousedících s Rakouskem

D O H O D A

mezi

vládou České republiky

a

vládou Rakouské republiky

o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech

Vláda České republiky a vláda Rakouské republiky (dále jen „smluvní strany“),

vedeny přáním rozvíjet vzájemnou spolupráci,

dohodly se upravit vzájemné vztahy na úseku zaměstnávání občanů České republiky a Rakouské republiky v příhraničních oblastech státu druhé smluvní strany (dále jen „přeshraniční pracovníci“) takto:

Článek 1

Příhraničními oblastmi podle této dohody jsou:

v České republice okresy

Břeclav

Znojmo

Jindřichův Hradec

České Budějovice

Český Krumlov

Prachatice;

v Rakouské republice politické okresy

Gänserndorf

Gmünd

Hollabrunn

Horn

Mistelbach

Waidhofen/Thaya

Freistadt

Rohrbach

Urfahr-Umgebung.

Článek 2

Orgány smluvních stran příslušné k provádění této dohody (dále jen „příslušné orgány“) jsou:

- v České republice - Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky;
- v Rakouské republice - Spolkové ministerstvo hospodářství a práce Rakouské republiky.

(2) Příslušné orgány obou smluvních stran mohou pověřit prováděním této dohody podřízené orgány. Příslušné orgány se zavazují vzájemně se o tom informovat.

(3) Příslušné orgány obou smluvních stran budou při provádění této dohody úzce spolupracovat. K projednávání otázek souvisejících s prováděním této dohody bude ustanovena smíšená česko - rakouská komise (dále jen „Komise“), která bude složena z pěti členů každého státu. Členy Komise budou i zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců. Komise se bude scházet nejméně jednou ročně na návrh příslušného orgánu jedné ze smluvních stran, střídavě v České republice a v Rakouské republice.

Článek 3

Přeshraničními pracovníky ve smyslu této dohody jsou zaměstnanci, kteří:

jsou občany České republiky nebo občany Rakouské republiky,

b) mají trvalý pobyt nejméně po dobu jednoho roku v jedné z příhraničních oblastí uvedených v článku 1, kam se denně vracejí a

c) vykonávají zaměstnání v příhraniční oblasti druhého státu.

Článek 4

Žadatelé, kterým má být povolen výkon zaměstnání podle této dohody na území státu druhé smluvní strany (dále jen „hostitelský stát“) si podají písemnou žádost o povolení k zaměstnání jako přeshraniční pracovníci u příslušného orgánu svého státu. Žádost musí obsahovat všechny údaje potřebné pro její posouzení a musí v ní být uvedena i profese, která bude vykonávána a název zaměstnavatele. Příslušný orgán ověří, zda žádost splňuje všechny formální náležitosti a poté ji

postoupí příslušnému orgánu hostitelského státu.

(2) Jestliže jsou splněny podmínky podle této dohody a nejsou důvody pro zamítnutí žádosti podle článku 9, může příslušný orgán hostitelského státu udělit povolení k zaměstnání přeshraničního pracovníka.

(3) Povolení k zaměstnání přeshraničního pracovníka se může udělit s platností až na jeden rok. Může být prodlouženo vždy maximálně o jeden rok.

(4) Pravidla pro postup udělování a prodlužování povolení k zaměstnání přeshraničních pracovníků budou stanovena příslušnými orgány v metodickém pokynu a podle potřeby periodicky prověřována. Výsledek tohoto prověření bude oznamován Komisi uvedené v článku 2, odstavci 3.

Článek 5

Počet přeshraničních pracovníků, kteří mohou být na základě této dohody přijati do zaměstnání na území každého státu, jakož i jejich rozdělení podle příhraničních oblastí, odvětví hospodářství a povolání, se každoročně stanoví oběma příslušnými orgány výměnou nót.

(2) Návrhy každoročně stanovovaných počtů přeshraničních pracovníků a jejich případných změn vypracuje Komise ustanovená v souladu s článkem 2, odstavcem 3. Tento počet bude určen na základě konkrétní situace a vývoje na trhu práce, se zvláštním zřetelem k případné kvótě stanovené pro zaměstnávání cizinců, zejména pak ke kvótám určeným pro jednotlivé země. Pracovní poměry nahlášené během stanoveného období a realizované na základě povolení k zaměstnání přeshraničních pracovníků se do tohoto maximálního počtu započítávají, pokud v některém ze států jsou takové kvóty pro zaměstnávání cizinců stanoveny.

Článek 6

Povolení k zaměstnání opravňuje přeshraničního pracovníka zahájit zaměstnání v příhraniční oblasti. Při měnícím se místě zaměstnání se s přihlédnutím k situaci na trhu práce a za podmínek platných právních předpisů hostitelského státu může připustit výkon zaměstnání i mimo příhraniční oblast, pokud sídlo zaměstnavatele leží v příhraniční oblasti, pro kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.

(2) Doby zaměstnání získané na základě povolení k zaměstnání přeshraničního pracovníka se nezapočítávají do dob zaměstnání, které na základě jiných právních předpisů opravňují k výkonu zaměstnání na území hostitelského

státu.

(3) Přeshraniční pracovníci ve smyslu této dohody jsou oprávněni ke vstupu a po dobu svého zaměstnání k pobytu na území hostitelského státu. Právní předpisy o povolování vstupu a pobytu zůstávají nedotčeny.

(4) Zprostředkování zaměstnání pro přeshraničního pracovníka ve smyslu této dohody je bezplatné. Jinak se na náklady a úhradu poplatků vztahují právní předpisy každého z obou států.

Článek 7

Na zaměstnání přeshraničního pracovníka se vztahují všechna ustanovení právních předpisů o pracovních smlouvách, o ochraně zaměstnanců, včetně zvláštních ustanovení o zaměstnávání mladistvých, ustanovení podnikových stanov týkajících se práv zaměstnanců, jakož i pracovněprávních nároků vyplývajících z kolektivních smluv, a všechny právní předpisy o sociálním pojištění státu, na jehož území je zaměstnání vykonáváno.

Článek 8

Zaměstnavatelé, kteří na základě této dohody chtějí zaměstnat přeshraničního pracovníka, jsou povinni zaslat neprodleně příslušnému orgánu v místě zaměstnání písemné oznámení o zahájení a ukončení zaměstnání jakož i o základních mzdových a pracovních podmínkách opatřené spolupodpisem přeshraničního pracovníka.

Článek 9

Povolení k zaměstnání přeshraničního pracovníka se neudělí, jestliže:

se zjistí skutečnosti, které potvrzují domněnku, že zaměstnání nemá být zahájeno podle pravidel této dohody nebo

b) není záruka, že při zaměstnání žadatele budou dodrženy mzdové a pracovní podmínky včetně podmínek stanovených právními předpisy o sociálním pojištění platné v místě zaměstnání, nebo

c) přeshraniční pracovník nemá být zaměstnán na pracovním místě v podniku svého zaměstnavatele.

(2) Povolení k zaměstnání přeshraničního pracovníka se odejme, jestliže nastanou nebo se dodatečně zjistí skutečnosti, které opravňují k jeho odejmutí. Právní účinnost odejmutí povolení k zaměstnání přeshraničního pracovníka nabude platnosti dnem, který vyplývá ze zákonných norem nebo z ustanovení kolektivních

smluv hájících práva zaměstnanců.

Článek 10

Právní předpisy obou států upravující především

vstup, pobyt, vycestování,

2) zaměstnávání cizinců,

3) dovoz, vývoz a přepravu zboží a dopravních prostředků, zejména pak celní předpisy, zůstávají nedotčeny, nestanoví-li tato dohoda jinak.

Článek 11

Obě smluvní strany mohou z důvodu vážné situace na trhu práce a jejího vývoje provádění této dohody přechodně zcela nebo zčásti pozastavit. Částečné pozastavení se může vztahovat zvláště k určitým příhraničním oblastem, obcím v rámci příhraničních oblastí, určitým odvětvím hospodářství nebo k profesím, vyžaduje-li to situace a vývoj na trhu práce. Pozastavení musí být oznámeno neprodleně diplomatickou cestou druhé smluvní straně. Již udělená povolení k zaměstnání přeshraničních pracovníků zůstávají v platnosti. Pozastavení dohody vstupuje v platnost tři měsíce po jeho oznámení.

Článek 12

Tato dohoda podléhá schválení v souladu s vnitrostátními právními předpisy obou států. Vstupuje v platnost prvním dnem třetího měsíce následujícího po měsíci, v němž si smluvní strany písemně diplomatickou cestou oznámí, že byly splněny podmínky stanovené vnitrostátními právními předpisy pro její vstup v platnost.

(2) Tato dohoda se sjednává na dobu jednoho roku. Její platnost bude automaticky prodlužována vždy o jeden rok, pokud nebude diplomatickou cestou písemně nejméně šest měsíců před uplynutím její platnosti vypovězena.

(3) Povolení k zaměstnání přeshraničních pracovníků vydaná na základě této dohody zůstávají v případě výpovědi v platnosti.

Na důkaz toho zmocněnci tuto dohodu podepsali a opatřili ji pečetěmi.

Dáno ve Vídni dne 24. srpna 2001 ve dvou původních vyhotoveních, každé v jazyce českém a německém, přičemž obě znění mají stejnou platnost.

Za vládu České republiky Za vládu Rakouské republiky

Pramen: *EURES: Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 24. 8. 2001 [cit. 2011-03-20]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko>.

Příloha č. 8

Rakousko - formulář žádosti o povolení pracovat jako příhraniční pracovník

ABA-Nr.:_____*) **Evidenz-Nr. / Číslo evidenční:_____**

Arbeitsamt in / Úřad práce v: _____

Bitte lesen Sie vor dem Ausfüllen nachstehende Hinweise!
Před vyplněním si laskavě přečtěte následující pokyny!
Bitte leserlich in einfacher Ausfertigung in deutscher Sprache ausfüllen und zutreffende Kästchen ankreuzen!
Vyplňte laskavě v německém jazyce a zakroužkujte odpovídající políčka!

Antrag auf Zulassung als Grenzgänger/in in der Republik Österreich / Žádost o povolení pracovat v Rakouské republice jako příhraniční pracovník

nach dem Grenzgängerabkommen vom 21. September 2001 und 13. April 2005 / podle Dohody o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech z 21. září 2001 a 13. dubna 2005

☐ **Erteilung (bitte beim Arbeitsamt einreichen)**
Udělení povolení
(podávejte laskavě u příslušného Úřadu práce)

☐ **Verlängerung (bitte beim zuständigen Arbeitsamt einreichen)**
Prodloužení
(podávejte laskavě u příslušném Úřadu práce)

von _____ bis _____
- od - do

Gebühren und Abgaben
Poplatky a dávky

Antragsgebühr Poplatek za žádost	€ 13,20
je gebührenpflichtiger Beilage Za zpoplatněné přílohy	€ 3,60
Erteilung der Bewilligung Udělení povolení	€ 6,50

Gebührengesetz 1957, BGBl Nr 267, und Bundesverwaltungs abgabenverordnung 1983, BGBl Nr 24 Zákon o poplatcích 1957, BGBl č. 267, a spolkové správní nařízení o oplatcích 1983, BGBl č. 24

Grenzgänger/in / Příhraniční pracovník/pracovnice

Familienname / Příjmení_____
Vorname(n) / Jméno_____
Früherer Name / Dřívější jméno_____
Geburtsdatum / Datum narození_____
Geschlecht/pohlaví ☐ männlich/mužské ☐ weiblich/ženské
Staatsangehörigkeit/Státní příslušnost_____
Profession / Profese _____
Telefon _____
Handy/Mobilní telefon _____
Fax _____
E-mail _____

- Bitte legen Sie eine Kopie Ihres Reisepasses oder Personalausweises bei. / Přiložte laskavě kopii svého cestovního pasu nebo občanského průkazu.
- Bitte legen Sie ein Ihren Wohnsitz nachweisendes Dokument bei, wenn Ihre derzeitige Wohnadresse nicht mit der im Paß oder Personalausweis angegebenen übereinstimmt. / Přiložte laskavě dokument dokládající vaše trvalé bydliště.
- Bitte legen Sie eine Einstellzusage Ihres/r Arbeitergebers/in bei. / Přiložte laskavě příslib přijetí ze strany zaměstnavatele.

AMS

Ständiger Wohnsitz / Trvalé bydliště

Staat / Stát_____

Postleitzahl, Ort / PSČ, obec_____

Straße, Hausnummer / Ulice, číslo domu_____

Nachweis über Ihren ständigen Wohnsitz liegt bei / Doklad o vašem trvalém bydlišti přiložen

☐ ja/ano ☐ nein/ne

Aufenthaltstitel / Oprávnění k pobytu

Wurde in der Republik Österreich oder in einem Schengen-Staat ein Aufenthaltsverbot über Ihre Person verhängt ? / Máte v Rakousku nebo v jiném členském státě Schengenské dohody zakázaný pobyt?

☐ nein/ne ☐ ja/ano

Pramen: *EURES: Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 24. 8. 2007 [cit. 2011-03-20]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko>.

Příloha č. 9

Přihlašovací lístek pro přihlášení adresy místa pobytu v Rakousku (Meldezettel)

Meldezettel

Zutreffendes bitte ankreuzen ☒!

FAMILIENNAME oder NACHNAME (in Blockschrift), AKAD. GRAD (abgekürzt)		
VORNAME lt. Geburtsurkunde (bei Fremden laut Reisepass)		
Familienname vor der e r s t e n Eheschließung		
GEBURTSDATUM	GESCHLECHT männlich ☐ weiblich ☐	RELIGIONSBEKENNTNIS
GEBURTSORT lt. Reisedokument (bei österr. Staatsbürgern auch lt. Geburtsurkunde); Bundesland (Inland) und Staat (Ausland)		
PERSONENSTAND	☐ ledig ☐ verheiratet ☐ in eingetragener Partnerschaft lebend ☐ geschieden ☐ aufgelöste eingetragene Partnerschaft ☐ verwitwet ☐ hinterbliebener eingetragener Partner	
STAATSANGEHÖRIGKEIT Österreich ☐ anderer Staat ☐ ⇨ Name des Staates:		
Angabe der ZMR-Zahl (soweit bekannt): ☐☐☐ ☐☐☐ ☐☐☐ ☐☐☐		
REISEDOKUMENT bei Fremden Art, z.B. Reisepass, Personalausweis: Nummer: Ausstellungsdatum: ausstellende Behörde, Staat:		

ANMELDUNG der **Unterkunft** in	Straße (Platz) bzw. Ort ohne Straßennamen	Haus Nr.	Stiege	Tür Nr.
	Postleitzahl Ortsgemeinde, Bundesland			
Ist diese **Unterkunft Hauptwohnsitz** : ja ☐ nein ☐				
wenn **nein**, Hauptwohnsitz bleibt in	Straße (Platz) bzw. Ort ohne Straßennamen	Haus Nr.	Stiege	Tür Nr.
	Postleitzahl Ortsgemeinde, Bundesland			
Zuzug aus dem Ausland ? nein ☐ ja ☐ ⇨ Angabe des Staates:				
ABMELDUNG der **Unterkunft** in	Straße (Platz) bzw. Ort ohne Straßennamen	Haus Nr.	Stiege	Tür Nr.
	Postleitzahl Ortsgemeinde, Bundesland			
Sie verziehen ins Ausland ? nein ☐ ja ☐ ⇨ Angabe des Staates				

Im Falle einer Anmeldung: Unterkunftgeber (Name in Blockschrift, Datum und Unterschrift)	Datum und Unterschrift des Meldepflichtigen (Bestätigung der Richtigkeit der Meldedaten)

HELP.GV.AT/Meldezettel_010110 *Seite 1 von 2*

Information für den Meldepflichtigen

1. Eine **Anmeldung** ist innerhalb von drei Tagen ab Beziehen der Unterkunft, **eine Abmeldung innerhalb von drei Tagen vor oder nach Aufgabe** der Unterkunft vorzunehmen.
2. Bei der Anmeldung benötigen Sie folgende Dokumente:
   - Öffentliche Urkunden, aus denen Familien- oder Nach- und Vornamen, Familiennamen vor der ersten Eheschließung, Geburtsdatum, Geburtsort und Staatsangehörigkeit des Unterkunftnehmers hervorgehen, z. B. Reisepass und Geburtskunde;
   - Unterkunftnehmer, die nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen **(Fremde)**: Reisedokument (z. B. Reisepass);
   - wenn an der bisherigen Unterkunft aus dem Hauptwohnsitz ein „weiterer Wohnsitz" wird, ist vor oder gleichzeitig mit Anmeldung des neuen Hauptwohnsitzes eine Ummeldung des bisherigen Hauptwohnsitzes erforderlich.
3. Für den Inhalt des Meldezettels ist, unabhängig davon, wer den Meldezettel ausfüllt, immer der Meldepflichtige verantwortlich. Kontrollieren Sie daher bitte den Meldezettel auf Vollständigkeit und Richtigkeit der Eintragungen, auch dann, wenn er von der Behörde ausgefertigt wird.
4. Ihr Hauptwohnsitz ist an jener Unterkunft begründet, an der Sie sich in der Absicht niedergelassen haben, diese zum Mittelpunkt Ihrer Lebensbeziehungen zu machen; trifft diese sachliche Voraussetzung auf mehrere Wohnsitze zu, so haben Sie jenen als Hauptwohnsitz zu bezeichnen, zu dem Sie das überwiegende Naheverhältnis haben. Für den „Mittelpunkt der Lebensbeziehung" sind vor allem folgende Bestimmungskriterien maßgeblich: Aufenthaltsdauer, Lage des Arbeitsplatzes oder der Ausbildungsstätte, Ausgangspunkt des Weges zum Arbeitsplatz oder zur Ausbildungsstätte, Wohnsitz der übrigen, insbesondere der minderjährigen Familienangehörigen und der Ort, an dem sie ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen, ausgebildet werden oder die Schule oder den Kindergarten besuchen, Funktionen in öffentlichen und privaten Körperschaften. Der Hauptwohnsitz ist für die Eintragung in die „Wählerevidenz" sowie für verschiedene andere Rechtsbereiche (z. B. Kfz-Zulassung, waffenrechtliche Urkunden, Sozialhilfe) maßgeblich.
5. Bedenken Sie bitte, dass eine Änderung des Hauptwohnsitzes oder eines weiteren Wohnsitzes auch noch weitere Mitteilungspflichten (z. B. Kfz-Zulassung, waffenrechtliche Urkunden) begründen kann.

Pramen: *HELP.gv.at: Ihr offizieller Amtshelfer fürÖsterreich* [online]. [cit. 2011-03-20]. Dostupné na WWW: <http://www.help.gv.at/Content.Node/documents/meldez.pdf >.