

Univerzita Karlova v Praze
Pedagogická fakulta
Katedra občanské výchovy a filosofie

Diplomová práce

**Sociálně-ekonomické důsledky nezaměstnanosti
ve Spolkové republice Německo**

Autor: Bc. Jakub Lukeš

Vedoucí práce: PhDr. Milena Tichá, CSc.

Rok: 2013

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Sociálně-ekonomické důsledky nezaměstnanosti ve Spolkové republice Německo“ vypracoval samostatně s použitím uvedené literatury.

v Kladně dne 20. 6. 2013

.....
Bc. Jakub Lukeš

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá sociálně-ekonomickými důsledky nezaměstnanosti ve Spolkové republice Německo. Na základě sebraných statistických dat z let 2007 – 2011 analyzuje stav německého trhu práce a vývoj nezaměstnanosti v období hospodářské krize. V teoretické části se práce zabývá vymezením pojmů trh práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti a sociální dopady nezaměstnanosti. V praktické části analyzuje vývoj míry nezaměstnanosti v Německu ve vymezeném období se zvláštním zřetelem na regionální odlišnosti v rámci německého trhu práce, problematické postavení přistěhovalců a aplikaci nástrojů politiky zaměstnanosti v boji s krizí, především systému kurzarbeit.

Diplomová práce stanovuje hypotézu, že je německý trh práce v období let 2007 – 2011 značně ovlivněn probíhající světovou ekonomickou krizí a v důsledku této skutečnosti roste i nezaměstnanost, která se následně negativně projeví ve zvýšeném výskytu sociálně patologických jevů ve společnosti.

Provedením analýzy statistických dat se hypotéza v žádném ze svých bodů nepotvrdila. Německý trh práce se ukázal být velmi rezistentní vůči vlivům hospodářské krize. Díky reformě politiky zaměstnanosti, která byla provedena ještě před vznikem krize, měla spolková vláda efektivní nástroje pro boj s nezaměstnaností. Především se jednalo o zvláštní formu zaměstnávání tzv. „kurzarbeit“, který se stal nejen symbolem pro německý boj s hospodářskou krizí, ale také inspirací pro politiku zaměstnanosti v jiných zemích.

Německý trh práce vykazuje dlouhodobě značné regionální rozdíly mezi původními a novými spolkovými zeměmi. Nezaměstnanost na východě Německa dosahuje téměř dvojnásobných hodnot než v západní části. Dlouhodobým problémem německého trhu práce je také nezaměstnanost přistěhovalců.

Část hypotézy o důsledcích v oblasti zvýšeného výskytu sociálně patologických jevů se nepodařilo prokázat. Sledovaná kritéria mají buď klesající tendenci, nebo není možné jejich nárůst prokazatelně spojovat s růstem nezaměstnanosti.

Abstrakt

Diese Diplomarbeit widmet sich den sozio-ökonomischen Konsequenzen der Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. Aufgrund der statistischen Daten von den Jahren 2007 bis 2011 wird der Stand des deutschen Arbeitsmarktes und Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Laufe der Wirtschaftskrise. Im theoretischen Teil beschäftigt sich die Arbeit mit Definitionen der Begriffe: Arbeitsmarkt, Arbeitslosigkeit, Beschäftigungspolitik und soziale Folgen der Arbeitslosigkeit. Im praktischen Teil analysiert sie die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Deutschland in der abgegrenzten Zeit 2007 – 2011. Als besondere Aspekte werden regionale Unterschiede im Rahmen des deutschen Arbeitsmarktes, problematische Situation von Imigranten und Applikation der Beschäftigungspolitikmaßnahmen im Kampf gegen Krise (vor allem Kurzarbeit) betrachtet.

Die Diplomarbeit legt die Hypothese fest, dass der deutsche Arbeitsmarkt 2007 – 2011 durch verlaufende Wirtschaftskrise stark beeinflusst wurde und infolge dieser Tatsache die Arbeitslosigkeit gestiegen ist. Die soll sich dann negativ durch die Ausbreitung von sozial-pathologischen Merkmalen in der Gesellschaft ausgewirkt haben.

Durch Analysierung der statistischen Daten hat sich die Hypothese in keinem von ihren Punkten bestätigt. Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich als sehr resistent gegen Wirkungen der Wirtschaftskrise gezeigt. Dank der Reform der Beschäftigungspolitik, die noch vor der Entstehung der Wirtschaftskrise durchgeführt wurde, standen der Bundesregierung effektive Maßnahmen für den Kampf gegen Arbeitslosigkeit zur Verfügung. Es handelte sich vor allem um die besondere Beschäftigungsform, sog. Kurzarbeit, die nicht nur zum Symbol des deutschen Kampfes gegen Krise wurde, sondern galt als Inspiration für die Arbeitsmarktmaßnahmen anderer.

Der deutsche Arbeitsmarkt zeichnet sich seit vielen Jahren durch wesentliche regionale Unterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern aus. Die Arbeitslosigkeit im Osten Deutschlands ist fast doppelt so hoch wie im Westen des Landes. Ein langjähriges Problem des deutschen Arbeitsmarktes ist auch ungünstige Situation der Imigranten auf dem Arbeitsmarkt.

Der Teil der Hypothese der Folgen im Bereich der sozio-pathologischen Merkmalen in der Gesellschaft konnte nicht bestätigt werden. Bei den betrachteten Kriterien ist die Tendenz entweder sinkend oder ist es nicht möglich, die Verbindung mit der Arbeitslosigkeit ohne Zweifel nachzuweisen.

OBSAH

Úvod	8
1. Trh práce	10
1.1. Definice trhu práce	10
1.2. Nabídka a poptávka po práci.....	12
1.3. Segmentace trhu práce.....	18
1.4. Handicapy a diskriminace pracovních sil	22
2. Nezaměstnanost.....	25
2.1. Definice nezaměstnanosti.....	25
2.2. Měření nezaměstnanosti	30
2.3. Druhy nezaměstnanosti.....	32
2.3.1. Kritéria pro členění nezaměstnanosti	32
2.3.2. Frikční nezaměstnanost	33
2.3.3. Strukturální nezaměstnanost	34
2.3.4. Cyklická nezaměstnanost	36
2.3.5. Podzaměstnanost	36
2.4. Reakce na dopady nezaměstnanosti	38
3. Politika zaměstnanosti	39
3.1. Cíle politiky zaměstnanosti	39
3.2. Nástroje politiky zaměstnanosti (z pohledu ČR)	40
3.3. Nástroje politiky zaměstnanosti (z pohledu SRN).....	42
4. Sociální dopady nezaměstnanosti.....	45

5. Německý trh práce	49
5.1. <i>Specifika trhu práce v SRN</i>	49
5.2. <i>Reforma politiky zaměstnanosti</i>	51
5.3. <i>System „kurzarbeit“</i>	53
5.4. <i>Mini-Jobs</i>	57
6. Nezaměstnanost v Německu	59
6.1. <i>Metodické vymezení</i>	59
6.2. <i>Míra nezaměstnanosti 2007 – 2011</i>	60
6.3. <i>Podzaměstnanost a kurzarbeit</i>	67
7. Sociální dopady nezaměstnanosti v Německu	71
7.1. <i>Metodické vymezení</i>	71
7.2. <i>Kriminalita</i>	71
7.3. <i>Počet sebevražd</i>	73
7.4. <i>Konzumace drog, alkoholu a tabákových výrobků</i>	75
Závěr	77

Úvod

Právo na práci je jedno z nejzákladnějších lidských práv. Práci strávíme značnou část našeho života a je pro nás nejen základním zdrojem příjmu, ale nacházíme v ní také pocit seberealizace a uznání. V době, kdy je hospodářství zasaženo krizí, dochází mnohdy ke ztrátě zaměstnání. Hledání řešení, jak růstu nezaměstnanosti čelit, je úkolem vlád jednotlivých zemí, integračních seskupení i mezinárodních organizací. Tato diplomová práce navazuje na moji bakalářskou práci „Dopady světové ekonomické krize na zaměstnanost ve Spolkové republice Německo“. Bakalářská práce si vzala za úkol analyzovat situaci německé ekonomiky v rozmezí let 2007 – 2009. V rámci této diplomové práce rozšíříme vymezené období o další dva roky a budeme se tak zabývat obdobím let 2007 – 2011. Omezíme však zkoumané jevy a zaměříme se výhradně na problematiku nezaměstnanosti. Zúžení sledovaných kritérií nám poskytne větší možnost jít do hloubky problému.

Předmětem této diplomové práce jsou sociálně ekonomické dopady nezaměstnanosti v Německu. Budeme se zabývat nejen nezaměstnaností jako takovou, ale vyzdvihneme také specifické rysy německého trhu práce, zaměříme se na boj pracovního trhu s ekonomickou krizí a na příkladě statistických dat z oblasti nezaměstnanosti budeme posuzovat efektivitu přijímaných protikrizových opatření. Poukážeme rovněž na sociální rozměr nezaměstnanosti.

Cílem diplomové práce je analýza německého trhu práce se zřetelem na vývoj nezaměstnanosti v období ekonomické krize. Cíli práce odpovídá i její struktura. Nejprve teoreticky vymezíme pojem trh práce a jeho fungování. Poté se zaměříme na podstatu, příčiny a formy nezaměstnanosti. Další část věnujeme politice zaměstnanosti a porovnáme její cíle a nástroje z pohledu ČR a SRN. V závěru teoretické části se zaměříme na sociální dopady nezaměstnanosti. V části praktické se budeme zabývat vlastní analýzou nezaměstnanosti v Německu. Jako rozhodující kritérium použijeme vývoj míry nezaměstnanosti ve vymezeném období 2007 – 2011. Zvláště se zaměříme na rozbor regionálních rozdílů německého trhu práce, analýzu nezaměstnanosti mužů a žen, problematiku migrantů a národnostních menšin. Kritickému pohledu podrobíme také zvláštní formu zaměstnávání tzv. kurzarbeit, který se stal synonymem pro boj německého trhu práce

s nezaměstnaností. Praktickou část zakončíme porovnáním vývoje nezaměstnanosti a sociálně patologických jevů v německé společnosti a budeme se snažit o nalezení souvislostí mezi nimi.

Zkoumané období je omezeno rozmezím let 2007 a 2011 včetně. V roce 2007 propuká v USA zprvu hypoteční krize, která postupně přerůstá do krize hospodářské a šíří se do celého světa. Do Evropy se krize dostává v roce 2008 a v oblasti nezaměstnanosti se projeví v roce 2009. Bylo by samozřejmě vhodné zahrnout do zkoumání i rok 2012, ale zde narážíme na absenci ověřených dat. Pro analýzu trhu práce budeme využívat především údaje zveřejněné Spolkovým úřadem pro zaměstnanost (Bundesagentur für Arbeit), které jsou pravidelně publikovány každý rok v červenci. Oficiální publikace dat za rok 2012 bude vydána až v červenci roku 2013, tedy až po dokončení této diplomové práce. Pro potřeby analýzy trhu práce a sociálně ekonomických dopadů nezaměstnanosti využijeme také statistická data získaná z Eurostatu, německého Spolkového statistického úřadu, Spolkového kriminálního úřadu (BKA) a Českého statistického úřadu.

Základní hypotézou této diplomové práce je přetrvávající krize v oblasti nezaměstnanosti v SRN, které se snaží spolková vláda čelit za cenu vynaložení prostředků ze státního rozpočtu a držet tak nezaměstnanost na nízké úrovni. Dále předpokládáme, že se nezaměstnanost negativně projeví v oblasti nárůstu výskytu sociálně patologických jevů ve společnosti.

Při práci budeme postupovat metodou srovnávání statistických přehledů u jednotlivých zvolených kritérií a pokusíme se na základě získaných dat o jejich interpretaci na základě teoretických znalostí problému.

1. Trh práce

1.1. Definice trhu práce

Práce je charakterizována jako vědomá a účelná činnost člověka, jejíž kvalita a množství závisí na jeho fyzických a duševních schopnostech. Trh práce je pak místo, kde se setkává nabídka práce a poptávka po ní. Jinak řečeno, kde se setkávají ti, co práci nabízejí, zaměstnavatelé a ti, kteří svoji pracovní schopnost prodávají a po práci se poptávají, tudíž budoucí zaměstnanci.

Trh práce se vyznačuje řadou specifických rysů, které u jiných trhů pozorovat nemůžeme. Trh práce je předně trhem heterogenním.¹ Jednotlivé práce se odlišují vyžadovanou kvalifikací, rizikem při výkonu práce, mzdou za práci a řadou dalších aspektů, které nesouvisí vždy pouze s kritérii ekonomickými. Poptávku a nabídku práce mohou ovlivňovat i takové faktory, jako je společenská prestiž určitého povolání. Definovat obecné modely fungování trhu, který vykazuje tolik odlišností, je tudíž obtížné. Jak uvádí Robert Holman: „*Model celkového trhu práce, který pracuje s agregátní poptávkou po práci a agregátní nabídkou práce, je proto značným zjednodušením reality.*“² Trh práce nelze považovat za čistě tržní prostředí, ve kterém by byly rozhodující pouze tržní mechanismy. Tato skutečnost je jedním z aspektů, které značně znesnadňují bádání v problematice nezaměstnanosti nejen v období ekonomické krize. Mimo sledování základních principů fungování trhu práce je neustále nutné zohledňovat při analýze statistických dat i celou řadu dalších možných aspektů, které mohly získaná data ovlivnit. Je nutné brát ohled na širší ekonomické, společenské, politické ale i přírodní souvislosti. Je třeba zasazovat získaná data do kontextu doby. Získat dokonalý přehled ve všech myslitelných oblastech, které mohou trh práce ovlivnit, je úkol nadmíru obtížný, ne-li nespílitelný. Vyžaduje všeobecný rozhled a pochopení souvislostí mezi výše uvedenými oblastmi.

¹ HOLMAN, Robert. *Makroekonomie*. Praha : C. H. Beck, 2004. s. 159.

² HOLMAN, Robert. *Makroekonomie*. Praha : C. H. Beck, 2004. s. 159.

V rámci výčtu jednotlivých aspektů, které ovlivňují fungování trhu práce, jsme opomněli jeden z těch nejdůležitějších. Trh práce je regulován právními normami jednotlivých států. Z hlediska teorie práva je právo pracovní obtížně zařaditelné do systému práva. Pokud budeme na právo pohlížet jako na právo veřejné na jedné straně a na právo soukromé na straně druhé, pak vyvstává problém, kam vlastně pracovní právo zařadit. Jestliže právo veřejné je právem, které zakládá právní vztahy mezi státem a občany státu, je pracovní právo jistě jeho součástí. Stát je „garantem“ práce. Právo na práci je jedním ze základních lidských práv, které je definováno již v Listině základních lidských práv a svobod, k jejímuž dodržování se hlásí jak Česká republika, tak Německá spolková republika. Stát reguluje trh práce vydáváním právních norem, které stanovují pravidla pro fungování trhu práce tak, aby nedocházelo k poškozování žádného z účastníků pracovněprávních vztahů.

Jestliže má pracovní právo regulovat vztahy účastníků pracovněprávních vztahů, pak se ovšem již nejedná o právo veřejné, nýbrž o právo soukromé. Účastníky mohou v tomto případě být fyzické i právnické osoby a v případě státních zaměstnanců též stát prostřednictvím svých institucí. Tato rozpolcenost pracovního práva rozhodně nepřispívá k zjednodušení bádání v oblasti trhu práce.

Z pohledu ekonomických teorií můžeme rozlišit celkem pět různých druhů trhu práce:

Dokonalý trh práce, na kterém je cena práce (mzda) určena jen poměrem mezi nabídkou a poptávkou po práci.

Neoklasický – méně dokonalý trh práce, na kterém působí a tržní mechanismus korigují kulturně dané standardy a distribuční mechanismy.

Přirozený trh práce, kde je nutné počítat s individuálním nedostatkem znalostí, kvalifikace a dovedností, ekonomickými a neekonomickými náklady a setrvačností jevů nikoli jako s pochopitelnými nedokonalostmi jinak dokonalého trhu práce, ale jako s jeho přirozenou bází.

Institucionální trh práce, do jeho mechanismu intervenují sociální instituce (jejich prostřednictvím ho mohou ovlivňovat zaměstnavatelé či zaměstnanci).

Řízený trh práce, na kterém je zajišťováno intervencí státu totéž, co na neoklasickém trhu přirozenými mechanismy.³

Na trh práce lze pohlížet také z úhlu sociologického pohledu. Trh práce je pak definován jako sociální systém a pole působnosti sociálních institucí, které slouží k alokaci zaměstnání (jako specifických sociálních rolí). Tato definice je z ekonomického pohledu vlastní institucionálnímu vnímání trhu práce (viz. výše).⁴

1.2. Nabídka a poptávka po práci

Nyní se zaměříme na to, jak je definována nabídka a poptávka po práci. Co ovlivňuje jejich výši a jak se nabídka a poptávka po práci mění v závislosti na fungování trhu. V souvislosti s laickým vnímáním slov nabídka a poptávka je třeba na úvod objasnit, kdo vlastně práci nabízí a kdo poptává. Nenechme se zmást tím, že se na internetu a v médiích setkáváme s pojmem *nabídka práce*. Z pohledu ekonomie se totiž ve skutečnosti jedná o pravý opak, tedy o poptávku po práci. Tím kdo práci nabízí je člověk, který je ochotný vykonávat určitou činnost za určitou mzdu. Jedná se tedy o budoucího zaměstnance. Na druhé stojí budoucí zaměstnavatel, tedy ten, který práci poptává. Chce využít práce, která je mu nabízena. Poptávka po práci je tedy spojena s potřebou firem po nových zaměstnancích. Nabídka práce se spojena s ochotou zaměstnanců za odpovídajících mzdových podmínek pracovat.

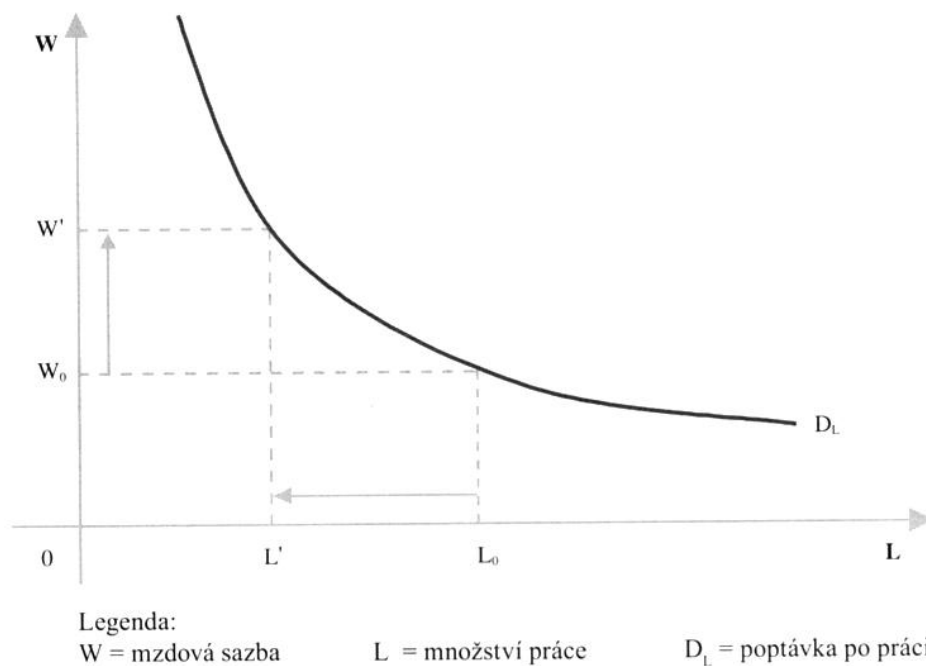
*Poptávka po práci je určena příjmem z mezního produktu práce.*⁵ Pro zaměstnavatele je tedy zásadní, aby náklady na zaměstnance nepřekračovali hodnotu produktu, který je zaměstnanec schopen svojí prací vyprodukovat. Poptávka po práci poroste do té chvíle, dokud se náklady na práci nevyrovnají s hodnotou mezního produktu práce. Jak je patrné z následujícího grafu, poptávka po práci závisí především na výši mzdové sazby. Pokud je mzdová sazba na

³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociol. nakl., 2002.s. 55.

⁴ Kapitola „Trh práce“ byla převzata z bakalářské práce: LUKES, Jakub. *Dopady světové ekonomické krize na zaměstnanost v SRN*. Praha : 2010. a následně byla rozšířena o nové poznatky.

⁵ KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. Praha : Alfa Publishing, 2006. s. 69.

zaměstnanec nižší, může být zaměstnán vyšší počet zaměstnanců, pokud výše mzdy roste, ale hodnota produktu práce neroste, je pro zaměstnavatele nevyhnutelným důsledkem propouštění zaměstnanců. Tento efekt může zapříčinit například růst minimální mzdy, kterou určuje stát a jejíž navyšování musí zákonitě vézt k nárůstu nezaměstnanosti. Pokud by v grafickém znázornění představovala mzdová sazba W_0 stav před navýšením minimální mzdy a W' stav po navýšení minimální mzdy státem, pak klesne počet zaměstnaných z L_0 na L' . Tento efekt samozřejmě nemusí být způsoben pouze zásahem státu. Ve skutečnosti jsou mnohem častější příčinou pro propouštění pokles poptávky po produktu práce nebo zvýšení nákladů na některou ze součástí výrobního procesu, přičemž z různých důvodů není možné tyto rostoucí náklady promítnout do výsledné ceny produktu.

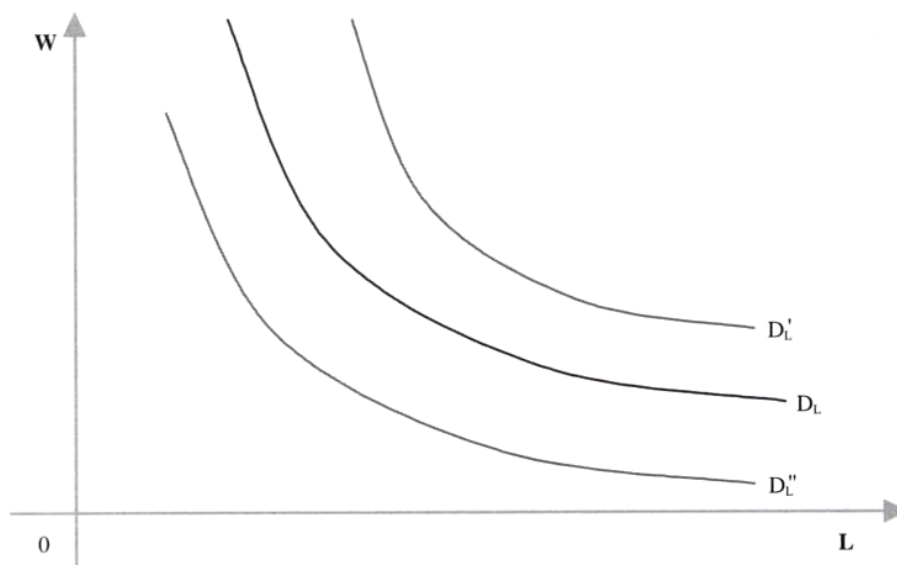


Obrázek 1: Poptávka po práci

Je tedy patrné, že poptávku po práci může ovlivňovat celá řada faktorů a jejich vzájemné poměry.⁶ Následující grafické znázornění představuje posun křivek poptávky po práci v případě, že dojde ke změně některého z faktorů. Posun celé křivky poptávky po práci doprava znamená zvýšení poptávky po práci (D'). Pohyb doleva pak symbolizuje snížení poptávky (D''). Faktorem, který by mohl způsobit

⁶ KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. Praha : Alfa Publishing, 2006. s. 70.

posun křivky z D na D' (tedy nárůst), může být zvýšení poptávky po výrobcích. To následně povede k navýšení výroby, a tudíž poroste také poptávka po práci, přičemž mzdové náklady v tomto případě mohou zůstat stejné. Pokud by poptávka po produktu naopak poklesla, bude se křivka posouvat směrem doleva z D na D'' . V takovém případě bude poptávka po práci ve stejné mzdové sazbě nižší.

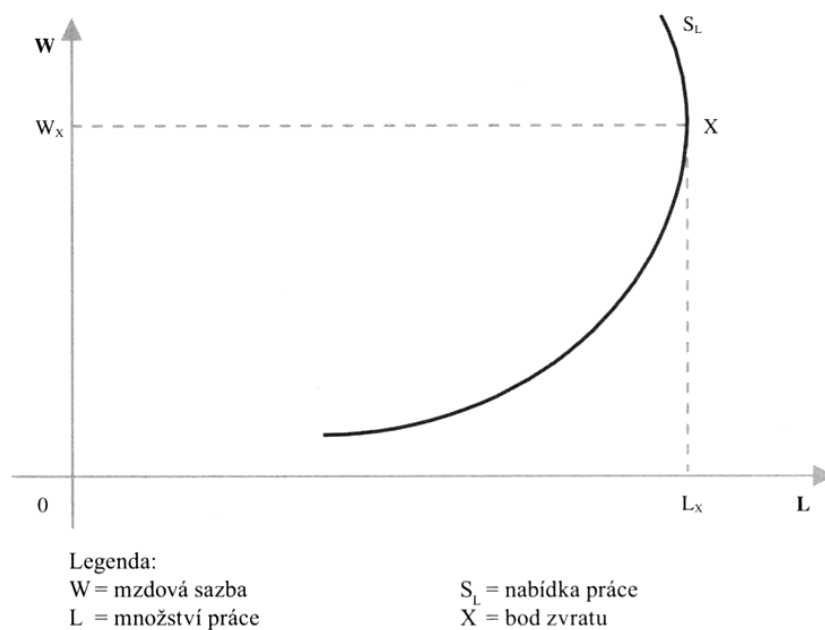


Obrázek 2: Posun křivky poptávky po práci

Nabídkou práce se rozumí ochota pracovní síly vstoupit na trh práce a vykonávat určitou práci. Za vynaloženou práci požaduje pracovní síla mzdu, což je primární efekt. Nabídka práce úzce souvisí s mezními náklady domácností při konání práce. Domácnosti jsou tak ochotny pracovat, pokud efekt plynoucí z výkonu práce je větší, než náklady na ní. Nabídka práce se zvyšuje až do okamžiku vyrovnání obou ukazatelů.⁷

Níže uvedená křivka pak zobrazuje, jaké množství pracovních sil (domácností) je ochotno vstoupit na trh práce za dané mzdové sazby. Jestliže roste mzdová sazba, roste také zájem pracovních sil o práci. Křivka roste, až dosáhne bodu X. V tomto bodě začíná křivka klesat. Tuto změnu vyvolává tzv. substituční a důchodový efekt.

⁷ KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. Praha : Alfa Publishing, 2006. s. 71.



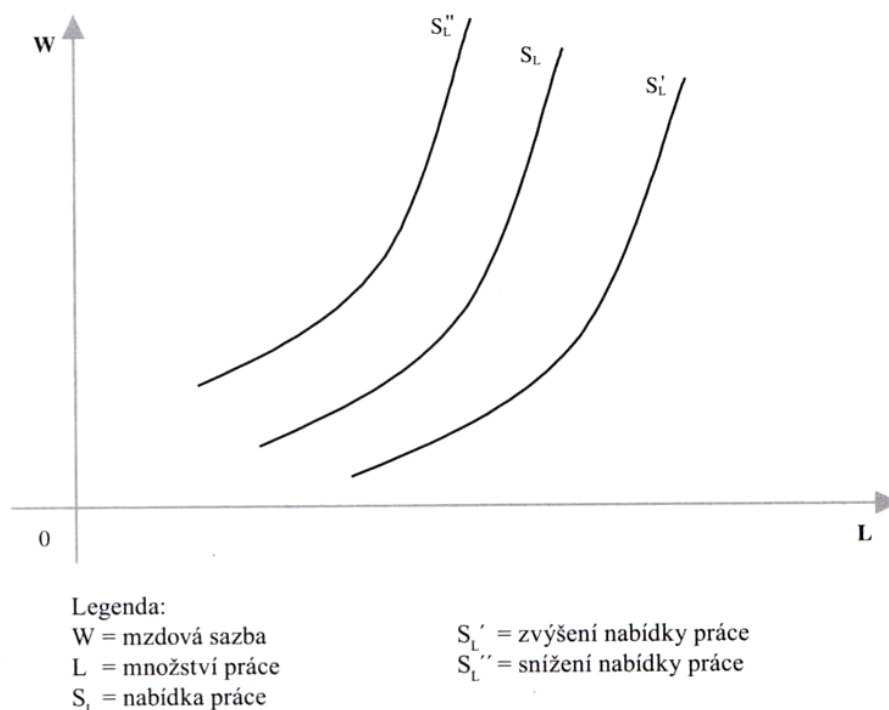
Obrázek 3: Nabídka práce

Pojem substituční efekt představuje ochotu domácností vyměnit svůj volný čas za dodatečnou práci. Tento stav lze očekávat ve chvíli, kdy mzdová sazba roste. Při nárůstu mzdy se jeví jako výhodné práci přijmout i za cenu ztráty vlastního volného času. Domácnosti se v této fázi nachází v nižší důchodové sféře a tak mají dostatečnou motivaci práci přijmout. Nabídka práce roste a to tak dlouho, dokud nedosáhne bodu X.

Důchodový efekt představuje zvýšení nároků na volný čas. Jestliže se díky vyšším mzdovým sazbám dostávají domácnosti do vyšší důchodové sféry. Díky zvýšeným nárokům na trávení volného času a možnému zvýšení spotřeby klesá zájem o práci, což symbolizuje pohyb na křivce nad bodem X. Bod X je označován také jako bod zvratu. od tohoto bodu dál, klesá nabídka práce i přesto, že by docházelo k růstu mzdové sazby. Zůstává však otázkou, v kterých sférách dnešního hospodářství je možné a reálné dosáhnout bodu zvratu.

Jak již bylo řečeno na úvod, trh práce je trh heterogenní. Trh práce je nutné definovat pro jednotlivé profese, protože nabídka práce se v rámci jednotlivých profesí může vyvíjet odlišně. Každá profese je ovlivňována jinými faktory. Zatímco po jedné profesi je vysoká poptávka po jiné může být nízká. Zatímco nabídka jedné

profese je na trhu velmi vysoká u jiné profese tomu může být naopak. To se samozřejmě projeví i do mzdových sazeb. Uvedme si příklad. Na trhu práce se pohybuje vysoké množství kvalifikovaných svářečů, ale nabídka této profese značně převyšuje nabídku. Nebude asi příliš obtížné zaměstnat kvalitního svářeče za nižší mzdové sazby. Jako opačný případ si uvedme kvalifikované soustružníky. Těch se naopak na trhu práce pohybuje méně, než by bylo třeba. Poptávka po této práci převyšuje její nabídku a pro firmy bude náročné sehnat kvalitního soustružníka. Pokud bude chtít firma svého soustružníka získat a udržet, bude nucena sáhnout ke zvýšení mzdové sazby tak, aby byl kvalitní soustružník motivován v zaměstnání setrvat a nebyl váben konkurenčními firmami. Tento stav bude setrvávat do té doby, než se mezera na trhu práce zaplní a trh zaplaví noví kvalifikovaní soustružníci. Jak vyplývá z uvedeného příkladu, je celková nabídka práce výsledkem dění na trzích práce jednotlivých profesí. Jak znázorňuje následující graf, může celková nabídka práce klesnout z S na S'' , nebo se naopak zvýšit z S na S' .



Obrázek 4: Posun na křivce nabídky práce

Trh práce však nelze analyzovat jen z pohledu jedné profese. Jestliže dojde k růstu nabídky práce v jedné profesi, může to způsobit zároveň pokles nabídky v profesi jiné. Faktorů, které mohou tento vývoj ovlivnit je celá řada. Samozřejmě že prvotním hybatelem je v tomto případě růst či pokles mzdové sazby v dané profesi. Svoji roli může sehrát ale také změna prestiže profese ve společnosti. Jedním z faktorů ovlivňujících změny v nabídce práce je například i nedokonalé fungující systém vzdělávání. Školský systém obvykle nedokáže dostatečně pružně reagovat na změny na trhu práce. Vzdělávání v různých profesích sice probíhá v závislosti na poptávce po těchto profesích, ale reakceschopnost na změny na trhu práce je u školství značně omezena. Uveďme si opět jeden příklad. Strojírenský závod nutně potřebuje kvalifikované soustružníky. Nabídka této profese je však na trhu práce nedostatečná a zdaleka nedokáže uspokojit poptávku. Firma se rozhodne požádat nedalekou střední odbornou školu, zda by nebylo možné tento studijní obor na škole zavést a argumentuje jistotou práce, protože firma právě tyto zaměstnance nutně potřebuje. Škola se rozhodne vyhovět a zahájí proces akreditace studijního oboru. V horizontu jednoho roku je škola připravena přijmout první žáky do prvního ročníku tříletého studijního oboru. Za tři roky (tedy zhruba za čtyři roky od požadavku strojíren) opouští školu první kvalifikovaní soustružníci. Otázka však zní, budou ještě vůbec pro strojíreny potřební? Může firma čekat čtyři roky na kvalifikované zaměstnance? Najdou tedy tito soustružníci na trhu práce vůbec uplatnění?

Na výše uvedeném příkladu je patrné, že vzdělávací systém nedokáže v mnoha případech dosti pružně zareagovat a že opatření, která provádí, končí mnohdy nezdarem. Trh práce se občas vyvíjí velmi rychle a je třeba přijímat efektivní opatření. Jedním ze způsobů, jak čelit náhlému nedostatku kvalifikovaných pracovních sil je systém rekvalifikačních kurzů. Ty obvykle neprobíhají déle než jeden rok a je u jejich absolventů vyšší předpoklad, že se v dané oblasti uplatní, než v případě vzdělávání nových zaměstnanců v rámci školních institucí. Pokud zůstaneme u našeho příkladu, pak by bylo jistě efektivnější rekvalifikovat zámečníky (kterých může být na trhu přebytek) na soustružníky. Výhodná je zde jak podobnost profese, tak možnost využít dosavadní pracovní zkušenosti a zúročit je v nové profesi.

Zajímavý přehled možností, jak se může na trhu práce vyrovnávat nabídka s poptávkou, poskytuje ve své publikaci *Nezaměstnanost jako sociální problém* Petr Mareš. Své rozdělení přebírá od B. Jonese. Vymezuje pět fází, ve kterých se realizuje na trhu práce vyrovnávání nabídky a poptávky.

- *Akreditace, neboli přiznání (získání) možností participace na trhu práce (požadované charakteristiky, jako jsou kvalifikace, zkušenost, jazykové znalosti, pohlaví, etnický původ ...). Lze je získat zvyšováním kvalifikace, rekvalifikací, ale i dosažením dospělosti a dalšími mechanismy.*
- *Signalizování potřeby (volných pracovních míst a jejich charakteristik – požadavků), hledání a nábor pracovní síly formou inzerce, kontaktu s úřady práce a rekvalifikačními centry, ale i prostřednictvím sociálních sítí.*
- *Prověřování, identifikace a zařazení pracovníků jakožto proces vzájemného ověřování, zda pracovníci (z pohledů pracovníků pracovní místa) skutečně mají požadované charakteristiky.*
- *Dojednání podmínek a určení ceny, které je ve většině případů limitováno zvyklostmi a kolektivním vyjednáváním (silou zaměstnavatelů na jedné straně a odborů na straně druhé).*
- *Následné či druhotné vyjednávání s těmi, kdo již byli zaměstnáni.⁸*

1.3. Segmentace trhu práce

V předchozích kapitolách jsme již nastínili, že navzdory tržním mechanismům, nelze trh práce považovat za čistě tržní prostředí. Pracovní sílu nelze považovat „jen“ za zboží, které je prodáváno a kupováno. Navíc vnějších faktorů, které ovlivňují fungování trhu práce je také celá řada. Jedním z jevů, které potvrzují teorii o nejednotnosti trhu práce, je jeho segmentace. Na teorii o segmentaci trhu práce se objevují pozitivní i negativní stanoviska. Liberální

⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociol. nakl., 2002.s. 57.

ekonomie hovoří o homogenitě trhu jako o základním předpokladu udržení rovnováhy poptávky a nabídky na trhu práce. Segmentační teorie nechápu trh práce pouze jako jednotné tržní prostředí ovlivňované nabídkou a poptávkou, ale jako řadu segmentů neboli autonomních trhů práce.⁹

V rámci výčtu možných rozdělení trhu práce na segmenty se zaměříme na trojí rozdělení. Základním rozdělením trhu práce je teorie duálního trhu. Trh práce se dělí na primární a sekundární. Primárním trhem se rozumí takový trh, na kterém se soustřeďují pracovní příležitosti s vyšší mírou prestiže, dobrým mzdovým ohodnocením, s možností profesního růstu a poskytující relativní jistotu udržení si dané práce. Pro pracovníky, kteří se vyskytují na primárním trhu práce, se otevírá celá řada možností. Jmenujme například výhodnější postavení při rozšiřování kvalifikace, které samozřejmě v případě ztráty zaměstnání posiluje pozici těchto pracovníků na trhu práce a pravděpodobně budou jejich kroky opět směřovat na primární trh práce. Jedná se tedy v zásadě o sféru privilegovaných povolání, která se vyznačuje menší mírou fluktuace zaměstnanců, než sekundární trh práce.

Sekundární trh práce se naopak vyznačuje pracovními příležitostmi s nižší mírou prestiže. Těmto pracovním místům obvykle schází možnost profesního růstu a vyznačují se nižšími mzdami. Navíc je pro sekundární trh práce typická vyšší míra fluktuace zaměstnanců. Opakované střídání zaměstnání, které je provázeno kratšími či delšími obdobími nezaměstnanosti vede k horší pozici těchto pracovníků na trhu práce. Díky minimální možnosti na zvýšení kvalifikace, je pro pracovníka ze sekundárního trhu práce obtížnější hledat nové zaměstnání a to si také udržet. Dopady nezaměstnanosti a její vliv na mzdové ohodnocení jsou mnohem citelnější na sekundárním trhu práce než na primárním.

Dalším možným členěním na dva segmenty je rozdělení na trh formální a neformální. Formální trh práce kontrolován příslušnými společenskými institucemi, jedná se tedy o trh oficiální, který je možno z pohledu institucí také regulovat. Druhou variantou je trh neformální, který funguje bez dohledu institucí, a obvykle jej řadíme mezi fenomény kriminální povahy. S neformálním trhem práce můžeme nejčastěji spojovat tzv. práci načerno. Jedná se o velmi častý jev především v případě zahraničních pracovníků, kteří pracují v dané zemi bez pracovního povolení. Jedná se většinou o práce nižší prestiže i mzdové úrovně a tak spadá

⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociol. nakl., 2002.s. 59.

většina takto načerno vykonávaných prací do formálního trhu sekundárního. Proč vlastně vzniká neformální trh práce a proč jsou zaměstnanci ochotni na tento způsob výdělků přistoupit? Jedním z často jmenovaných důvodů je větší šance získat práci než na trhu formálním. Ve skutečnosti se jedná o poměrně zkreslenou představu. Neformální trh práce je stále jen trh práce a to že není institucionálně regulován, naopak ještě posiluje jeho tržní mechanismy. Jestliže má pracovník nízké šance na formálním trhu práce, na neformálním trhu tomu nebude jinak. Neformální trh rozhodně není kompenzací nedostatků trhu formálního. Jedná se spíše o jeho paralelní alternativu, na kterou působí ve většině případů stejné ekonomické vlivy, jako na trh formální. Uvedme si pro ilustraci malý příklad:

Stavební firma dlouhodobě zaměstnává vedle běžných zaměstnanců nárazově ještě několik zahraničních dělníků bez pracovního povolení, tedy načerno (odhlédněme pro tento okamžik od skutečnosti, že se jedná o protiprávní jednání a vycházejme z faktu, že se jak v českém tak v německém prostředí jedná o rozšířený fenomén). V případě dočasného výkyvu poptávky po stavebních pracích budou pravděpodobně prvně propuštěni dočasní zaměstnanci načerno. Pokud se bude jednat o dlouhodobou stagnaci, dotkne se propouštění i stálých (oficiálních) zaměstnanců a možná část jejich práce převezmou opět pracovníci na černo. Krize na trhu však postihne oba dva segmenty pracovního trhu a rozhodně nelze tvrdit, že by neformální trh práce zde byl v nějaké výhodě, spíše naopak.

Existence neformálního trhu práce je do jisté míry nevyhnutelnou skutečností. Vždy se najde určité množství prací, které bude vykonáváno načerno. Odvětví stavebnictví je pro tento jev velmi úrodnou půdou, protože řada prací má nárazový charakter a navzdory faktu, že se jedná o čistě protiprávní jednání ze strany zaměstnavatelů, lze do jisté míry cítit ve společnosti jakousi identifikaci s daným stavem.

Neformální trh práce bohužel prochází určitou formou transformace a dnes se nesetkáváme jen s načerno zaměstnanými pomocnými dělníky na stavbách. Stále více se rozmáhá institut tzv. Švarc-systému. Jedná se o stále ještě nelegální formu zaměstnávání, kterou lze do jisté míry považovat za projev neformálního trhu práce. Základním principem Švarc-systému je, že pracovník nevykonává práci na základě vzniklého pracovního poměru, ale na principu odběratele a dodavatele. Neboli je dodavatelem (quasi-zaměstnancem) a vykonává smlouvené práce (třeba na základě

smlouvy o dodání, ale mnohdy zcela bez právního zázemí) pro odběratele jeho služeb (quasi-zaměstnavatele). Tato forma zaměstnávání je skutečně někde na hranici legality, a jelikož ji zákon zakazuje jen velmi obšírně¹⁰, je také velmi obtížné ji nějak klasifikovat. Osoby zaměstnané tímto způsobem nejsou formálně nezaměstnané, na druhou stranu tato forma spolupráce není řízena základními pravidly trhu práce, jako jsou například délka pracovní doby, minimální mzda, nárok na dovolenou apod. Svojí povahou zapadá tato forma zaměstnávání z pohledu trhu práce do neformálního segmentu.

Posledním rozdělením trhu práce na segmenty je dělení na externí a interní trh práce. V případě této segmentace je externím trhem myšlen pracovní trh jako takový. Trhem interním se rozumí především takový trh, který je utvářen uvnitř konkrétní firmy. Jedná se vlastně o způsob, jak nepřicházet o kvalitní zaměstnance. Vnitřní trh práce si můžeme představit jako databázi všech zaměstnanců. Uvolní-li se v rámci firmy nějaké pracovní místo, může být přednostně nabídnuto zaměstnanci firmy, který na své dosavadní pracovní pozici prokázal veškeré předpoklady pro výkon této nové (mnohdy náročnější) profese. V zásadě se nejedná ani tak o pracovní trh v pravém slova smyslu jako spíše o systém rozdělování pracovních sil. Tento systém práce s lidskými zdroji je typický pro větší společnosti a prosazuje se v rámci Evropy hojně v Německu.¹¹ Interní pracovní trh nemusí vznikat jen v rámci firemního prostředí, ale může vnikat v rámci jednotlivých profesí, odvětví nebo lokality. Mnohdy to může být interní trh vzniklý na základě všech těchto tří kritérií. Uveďme stručný příklad:

V okrese působí tři větší logistické společnosti, které zaměstnávají řidiče kamionů. Je velký předpoklad, že řidiči (profese) budou v rámci logistiky (odvětví) fluktuovat právě mezi těmito třemi společnostmi v okrese (lokality).

Interní trhy přinášejí zaměstnavatelům možnost lepšího mapování zaměstnanců a snazší vyhledávání kvalifikovaných pracovních sil. Zaměstnancům přináší poté větší možnosti v kariérním postupu, v růstu mezd, ale také větší míru jistoty, že o práci nepřijdou. Interní trhy práce mají svoje vlastní pravidla a tak mohou o pracovním postupu či změně pracovní pozice rozhodovat třeba kvalifikace nebo stáří pracovníka atd. Systém interního trhu práce je postaven na pocitu

¹⁰ Zákoník práce v ČR hovoří pouze o skutečnosti, že má být výtěžná činnost zaměstnavatele vykonávána výhradně za využití pracovní síly v podobě vlastních zaměstnanců.

¹¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociol. nakl., 2002.s. 63.

sounáležitosti pracovníka se společností a zároveň na principu odpovědnosti společnosti (zaměstnavatele) za budoucnost zaměstnance.

1.4. *Handicapy a diskriminace pracovních sil*

Bylo již několikrát zmíněno, že trh práce není běžným trhem, kde by šlo čistě pouze o nákup a prodej práce. Práce je sice stavěna do pozice zboží se, kterým se obchoduje, skutečnost je však trochu jiná. Pokud si majitel obchodu s potravinami vybírá zboží, které chce dále prodat a má informaci, že klesá ve společnosti obliba polských potravin, asi si právě z důvodu původu zboží vybere jiného výrobce. Pokud si však z důvodu původu nevybere za budoucí zaměstnankyni prodavačku jen proto, že je polského původu, to už lze považovat za projev diskriminace. Práce tedy není jen obyčejné zboží a nelze s ní tudíž nakládat tak, jak jsme zvyklí u jiných komodit. Ve vztahu k práci je nutno dodržovat řadu specifických zásad.

Zde přichází na scénu stát jako veřejná moc a snaží se o regulaci trhu práce a o zmírnění či úplné odstranění negativních jevů. Pokud hovoříme o handicapu pracovní síly, nemáme na mysli pouze tělesné či duševní handicap. Tím nejzákladnějším handicapem pracovní síly je, že nemá prakticky žádnou možnost jak regulovat výši své vlastní nabídky, tedy nabídky práce. Ve srovnání s poptávkou po práci totiž musí pracovník neustále brát v potaz i jiné faktory než jen tržní mechanismus výdaje a zisku. Pracovník nezmůže nic s vývojem demografické křivky. Za to musí neustále uvažovat, zda si prodejem své práce zajistí dostatek obživy.

Mezi největší handicapu na trhu práce pak patří například nízké dosažené vzdělání (bez kvalifikací pro výkon jakéhokoli povolání). Bez odpovídající kvalifikace se dnes jen těžko může pracovník na trhu práce prosadit, protože bez dosažené kvalifikace může vykonávat jen velmi omezené množství profesí. V praxi se pak jedná o pracovníky, kteří disponují pouze ukončenou školní docházkou bez dalších osvědčení. Jedná se o osoby, které se řadí mezi rizikovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Pokud práci získají, mnohdy o ni záhy přijdou a končí opět v evidenci úřadu práce.

Další tzv. rizikovou skupinou jsou čerství absolventi škol. Nezaměstnanost těchto na trh práce nově vstupujících pracovníků pramenní především z absence jakékoli praxe. Pokud navíc trh práce trpí vyšší mírou nezaměstnanosti, stávají se z absolventů rovněž dlouhodobě nezaměstnaní. Většinou jsou tito absolventi donuceni přijmout pracovní pozici, která neodpovídá zcela jejich představám, ale je to mnohdy jediná cesta, jak se dostat ze sítě úřadu práce. Řada společností se snaží na negativní situaci reagovat prostřednictvím vypisování pracovních míst jako tzv. trainee programů. Jedná se většinou o práci na zkrácený úvazek po dobu maximálně jednoho roku, v rámci níž pracovník vystřídá více oddělení a získá tak nutné základní zkušenosti ve více oborech. Pokud se osvědčí, může ve společnosti zůstat, pokud ne, získává přinejmenším zkušenosti, které může zúročit při svém dalším hledání pracovního uplatnění. Trainee-programy nejsou však obvykle příliš dobře placeny, a tak mnohdy schází mladým lidem motivace začít svůj pracovní život tímto způsobem.

Za další rizikovou skupinu označme ženy. Ženy globálně vydělávají za stejnou práci méně než muži. Jedná se o dlouhodobý trend a zjevný projev diskriminace. Nejnáchylnější skupinou k diskriminaci při hledání zaměstnání jsou pak především ženy ve věku 25 – 40 let, protože u nich lze předpokládat, že budou chtít jednoho dne nastoupit na rodičovskou dovolenou, což je situace, které se řada zaměstnavatelů raději vyhne tím, že si ženu na volné pracovní místo vůbec nevybere. Ačkoli se jedná o problém veřejně známý, nedaří se dlouhodobě diskriminaci v této oblasti čelit.

Za rizikovou skupinu lze jistě považovat i osoby v předdůchodovém věku, které již nedosahují vzhledem k pokročilému věku takové výkonnosti jako jejich mladší konkurenti na trhu práce. Pokud je upřednostňován starší pracovník, tak se tomu děje především kvůli množství zkušeností, které během svého dlouhého pracovního života mohl nashromáždit. Na druhou stranu pokud o práci takový pracovník přichází, dostává se do rizika dlouhodobé nezaměstnanosti, protože jeho šance jsou při hledání nové práce opět poměrně omezené.

Za skupinu, která je handicapovaná i diskriminovaná na trhu práce zároveň, lze označit jednoznačně skupinu etnických menšin a přistěhovalců. Jedná se většinou o problém zakořeněný v celé společnosti, který se projevuje v mnoha oblastech každodenního života, pracovní život nevyjímaje. Boj s diskriminací je

prioritou každého demokratického státu, ale jeho efektivita zůstává otázkou. K tomuto faktu jistě přispívá i skutečnost, že diskriminace je jev velmi obtížně prokazatelný.

Uveďme opět jeden příklad: Přijímacího pohovoru na pozici kuchaře se zúčastní pět Čechů a jeden Slovák. Všichni samozřejmě disponují odpovídající kvalifikací. Může Slovák považovat za diskriminační jednání, že v přijímacím řízení neuspěl a nebyl vybrán? A změní se nějak pohled na věc, pokud Slováka v příkladu nahradíme Romem? Otázka diskriminačního jednání je skutečně velmi ožehavá a důkazní možnosti dosti omezené. To samozřejmě činí boj proti diskriminaci na trhu práce velmi náročným úkolem.

V ČR plní roli této diskriminované skupiny povětšinou romská menšina. V SRN se do velmi podobné pozice na trhu práci dostali turečtí přistěhovalci. V rámci praktické části této práce se budeme věnovat situaci Turků v Německu podrobně a pokusíme se o detailní analýzu jejich šancí na trhu práce.

2. Nezaměstnanost

2.1. Definice nezaměstnanosti

Tato kapitola je věnována teoretickému vymezení nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je v dnešní době velmi populární slovo, s kterým se setkáváme každý den v různých sdělovacích prostředcích, a toto zlidovění pojmu nezaměstnanosti vede též k různému používání terminologie, která není vždy v souladu s tou, kterou nám předkládá odborná literatura. Pro příklad si uveďme část zprávy, kterou zveřejnil internetový portál E15: „*Nezaměstnanost v zemích eurozóny letos v únoru zůstala na rekordní úrovni 12 procent. Zvýšila se v celé Evropské unii, kde je bez práce 10,9 procenta lidí. Eurokomisař pro zaměstnanost a sociální záležitosti László Andor uvedl, že tak vysoká nezaměstnanost je "tragédií pro Evropu"*.¹² Pojmy, se kterými se ve výše uvedené pasáži operuje, jsou v zásadě srozumitelné, přesto se nejedná o zcela správné ekonomické kategorie, neboť čísla, která jsou v textu uvedena, nejsou v zásadě údaji nezaměstnanosti, ale představují tzv. míru nezaměstnanosti. Ačkoli se zdánlivě jedná pouze o hru se slovy, jsou ekonomické kategorie a jejich přesná terminologie základním východiskem pro každou práci, která má být něčím víc než jen populárně naučným textem.

Abychom dokladovali, že směšování různých pojmů je běžné i u portálů jako například E15, citujme z výše uvedeného článku ještě jednou: ...*“Nejnižší nezaměstnanost naopak vykazují Rakousko (4,8 procenta), Německo (5,4) a Lucembursko (5,5). Míru nezaměstnanosti v Česku Eurostat odhaduje v únoru na 7,2 procenta. Podle českého ministerstva práce a sociálních věcí se zvýšila na 8,1 procenta. Nicméně podle předcházející metodiky poměřující míru nezaměstnanosti pouze k ekonomicky aktivním lidem přesahuje nezaměstnanost deset procent, tedy nejvíc od rozdělení federace v roce 1993.*“¹³ Jak je z výše uvedené pasáže patrné, je pojem nezaměstnanosti a míry nezaměstnanosti vnímán prakticky jako synonymum. Zároveň obsahuje text poznámku o různých metodikách pro výpočet míry

¹² Počet španělů bez práce poprvé po pěti letech klesl. E15.cz [online], 2.4.2013.

¹³ Tamtéž

nezaměstnanosti. Pod dojmem těchto dvou krátkých ukázek se teoretické vymezení některých pojmů jeví jako nevyhnutelné.

Na příkladu poptávky po soustružnících v minulé kapitole jsme si ukázali, že fungování trhu práce není bez potíží. Ve skutečnosti trh práce není zdaleka dokonalý a vykazuje určité poruchy. Hlavními příčinami těchto poruch jsou především strnulost nabídky a poptávky po práci.¹⁴ Trh práce se potýká s prostředím nedokonalé konkurence. Trh práce je tvořen jednotlivými, navzájem si nekonkurujícími segmenty. Segmentace trhu je způsobena různorodostí jednotlivých profesí, které nelze nahrazovat jednu za druhou. Každá profese je vázána na určitou kvalifikaci a tudíž není možné, aby právník přijal práci lékaře a naopak. Trh práce je navíc regulován zásahy odborových organizací a kolektivních smluv. Strnulost poptávky po práci ovlivňují především právní zásahy na trhu práce, tržní vlivy apod.¹⁵ Strnulost nabídky práce může souviset také s neochotou zaměstnanců měnit svoji profesi, dále se vzdělávat (třeba i v jiném oboru), nebo s nezájmem pracovních sil se za prací stěhovat. Jakékoli vnější zásahy do trhu práce, třeba ze strany státu, vedou k omezení samoregulace trhu a k obtížné interpretaci statistických dat. Jedním z hlavních projevů nedokonalosti trhu práce je vznik nezaměstnanosti. Stát se snaží regulovat vysokou nezaměstnanost pomocí makroekonomických nástrojů. Nemusí se však vždy jednat pouze o elementárně známou podporu v nezaměstnanosti. Jednotlivá regulační opatření vychází z koncepce státní politiky zaměstnanosti.

Ještě než přikročíme k teoretickému vymezení nezaměstnanosti, je třeba uvést, že v současné době, která je označována jako období ekonomické krize, se mohou některá teoretická východiska jevit jako přinejmenším naivní. Neměnným faktem však zůstává, že nezaměstnanost je výsledkem nedokonalosti fungování pracovního trhu a zároveň platí za významný makroekonomický ukazatel. Dopady nezaměstnanosti lze sledovat nejen v oblasti ekonomické, ale též v politické a sociální.

Zaměříme se nyní na otázku, kdo je vlastně považován za nezaměstnaného, tudíž kdo je a kdo naopak není zahrnut do statistických přehledů nezaměstnanosti. Pro potřeby statistických přehledů se obyvatelstvo dělí na ekonomicky aktivní a

¹⁴ KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. Praha : Alfa Publishing, 2006. s. 74.

¹⁵ KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. Praha : Alfa Publishing, 2006. s. 74.

neaktivní. Za ekonomicky aktivní se považují lidé starší 15 let, kteří buď pracují, nebo jsou nezaměstnaní, ale pracovat chtějí. Práci si proto aktivně hledají nebo čekají, až se budou moci do zaměstnání vrátit. V zásadě platí, že za nezaměstnaného může být považována pouze osoba, která je registrovaná na úřadu práce. Za nezaměstnané nelze považovat jedince, kteří si zaměstnání aktivně nehledají. Za nezaměstnané nepovažujeme studenty, důchodce, handicapované jedince ani důchodce. Mezi nezaměstnané nepočítáme ani ženy v domácnosti, protože ty rovněž práci aktivně nehledají a zájem pracovat nemají. Za zaměstnané osoby jsou považováni jedinci, kteří vykonávají placenou práci. Tato skupina zahrnuje také osoby, které momentálně neppracují z důvodu pracovní neschopnosti, jsou na dovolené nebo ve stávce.

Shrneme-li všechny výše uvedené poznatky, tak nezaměstnaná osoba je:

- starší 15 let
- registrována na úřadu práce
- schopna nastoupit do práce do 14 dnů

Pro srovnání uveďme ještě pohled německé legislativy na problematiku nezaměstnaných osob. Německý „sociální zákoník“ (Sozialgesetzbuch, dále jen SGB) definuje osobu nezaměstnanou v zásadě shodně, jako jsme ji vymezili výše. Nezaměstnaná osoba je dle SGB § 16 odst. 1 taková osoba, která

- v dané chvíli není v pracovním poměru,
- si hledá aktivně práci a je neprodleně k dispozici v případě nabídky zaměstnání ze strany úřadu práce,
- se nahlásila jako nezaměstnaná u úřadu práce.

Druhý odstavec téhož paragrafu uvádí, že za nezaměstnanou není považována osoba, která je účastníkem na opatřeních aktivní politiky zaměstnanosti. Tedy pokud je například účastníkem podpůrných programů pro začínající podnikatele apod. Pojem nezaměstnanosti je dále v rámci platné německé legislativy spojován především s následujícími předpoklady:

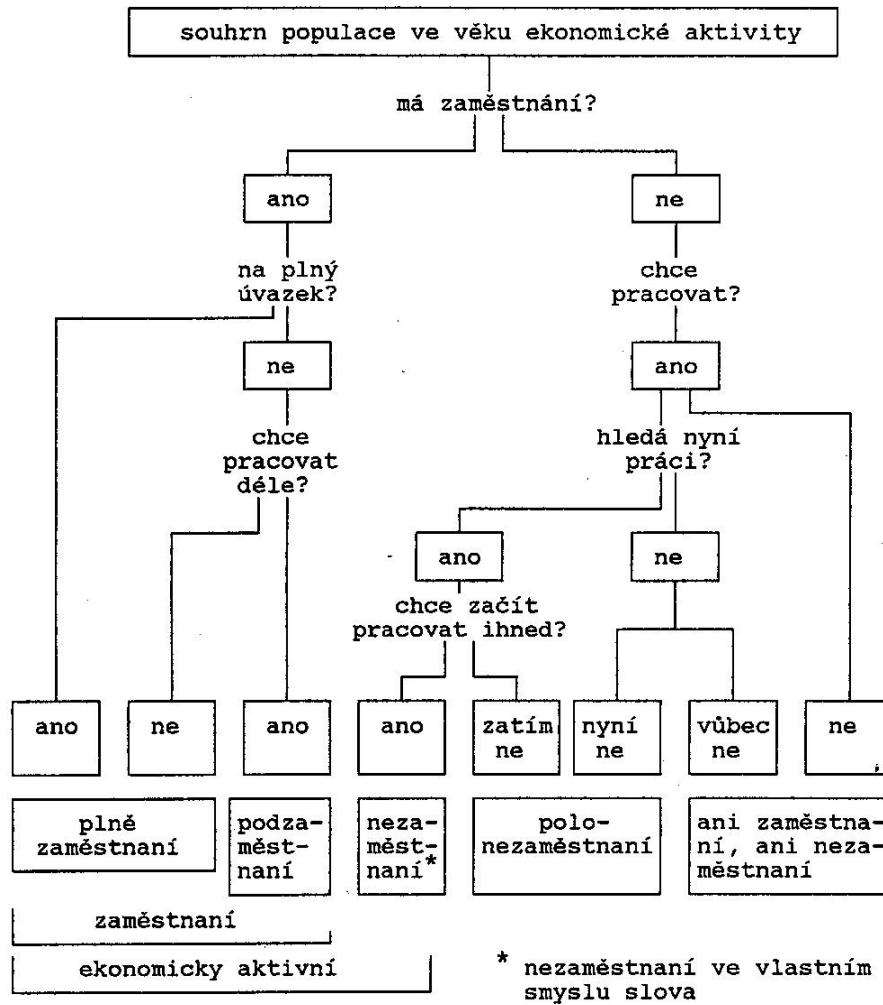
- věkové ohraničení
- ztráta zaměstnání
- aktivní hledání zaměstnání
- připravenost nastoupit do nového zaměstnání
- nahlášení na úřadu práce¹⁶

Ovšem vyskytují se i konstelace, kdy není osoba za nezaměstnanou považována, ačkoli bychom to pod dojmem výše uvedených znaků nezaměstnanosti mohli předpokládat. Metodická příručka Bundesagentur für Arbeit hovoří především o dvou případech. Zaprvé se jedná o osoby, které pracují nanejvýš 15 hodin týdně a dosahují tak jen velmi nízkého příjmu a tudíž spadají do skupiny osob s nárokem na pobírání Arbeitslosengeld (podpory v nezaměstnanosti), takové osoby nespádají navzdory pobírání příspěvku pro nezaměstnané v rámci statistiky mezi skutečně nezaměstnané osoby. Druhým příkladem jsou pak například osoby, které opustily trh práce a nastoupily do předčasného důchodu, převážně z důvodu, že nemohly již v pokročilém věku najít na trhu práce odpovídající upltnění.

Z výše uvedených vymezení nezaměstnanosti vyplývá, že pohledy české a německé legislativy na problematiku nezaměstnaných se v zásadě shodují. Tato shoda je velmi důležitá především pro možnost efektivního srovnání statistických dat obou zemí.

Petr Mareš předkládá ve své publikaci „Nezaměstnanost jako sociální problém“ přehledné grafické zpracování klasifikace osob z hlediska jejich postavení na trhu práce. Jedná se však pouze o nástin problematiky z perspektivy teoretické. V rámci legislativy jednotlivých zemí se může klasifikace nezaměstnanosti od tohoto univerzálního modelu lišit. Dodejme, že Mareš přebírá tento model z publikace P. Sinclaira „Unemployment. Ecomic Theory and Evidence (1987).

¹⁶ Zdroj: statistik.arbeitsagentur.de [online]

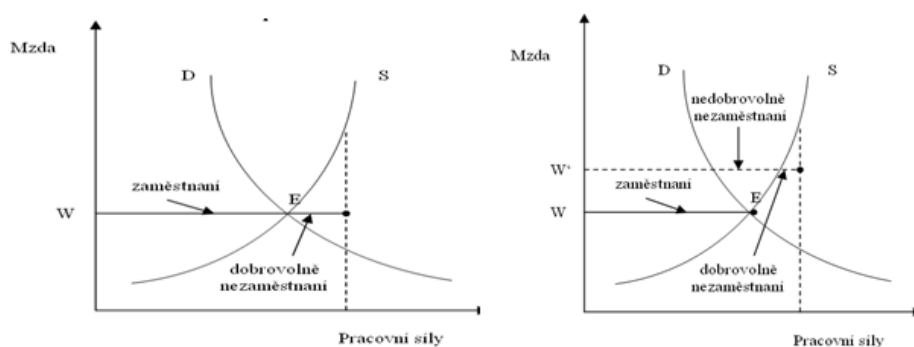


Obrázek 5: Struktura ekonomicky aktivní populace¹⁷

¹⁷ převzato z Mareš, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha : Soc. nakl., 2002. s. 19.

2.2. Měření nezaměstnanosti

Pokud vyjádříme vztahy na trhu práce v souvislosti s nezaměstnaností graficky, jedná se v zásadě o propojení dvou nám již známých grafů nabídky práce a poptávky po práci.



D...poptávková křivka S...nabídková křivka E... rovnovážný bod
W...rovnovážná mzda W'... mzda při mzdové regulaci

Obrázek 6: Vztah nabídky a poptávky na trhu práce¹⁸

Změnám v míře nezaměstnanosti jsou každý měsíc věnovány značné prostory ve sdělovacích prostředcích. Existují v podstatě dva způsoby zjišťování počtu nezaměstnaných:

- Počet žadatelů o práci zaregistrovaných na pracovních úřadech
- Výběrová šetření prováděná pravidelně v populaci

Výhodou druhého způsobu je skutečnost, že zachycují také nezaměstnané neregistrované na pracovních úřadech. Tyto průzkumy probíhají totiž pomocí náhodného výběru. Sběr dat pomocí náhodného vzorku je jednou ze základních

¹⁸ FIALOVÁ, H.: Malý ekonomický slovník. Praha: A plus, 1999. s. 108.

technik sběru dat týkajících se chování celé populace na trhu. Za jeden z nejdůležitějších ukazatelů je považována přirozená míra nezaměstnanosti, která představuje úroveň, při níž jsou různé a diferencované trhy práce v zemi v průměru v rovnováze, tzn., že tlaky na mzdy a ceny jsou také zhruba v rovnovážném stavu.

Pomocí míry nezaměstnanosti měříme vývoj nezaměstnanosti. Jedná se o podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle. K výpočtu se používá následujícího vzorce¹⁹:

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{pracovní síla}} * 100 \quad (\%)$$

Pracovní silou se rozumí všechny osoby starší 15 let, splňující požadavky na zařazení mezi zaměstnané nebo nezaměstnané. Výše uvedený vzorec je však převzat z teoretických učebnic ekonomie. Pro výpočet míry nezaměstnanosti v zemích EU se užívá jeho modifikace. V čitateli jsou obsaženi uchazeči, kteří mohou okamžitě nastoupit, jsou tedy dosažitelní a ve jmenovateli jsou to pracovní síly a cizinci, kteří mají pracovní povolení, živnostenský list nebo jsou to zájemci o práci z vybraných zemí EU.

Přirozená míra nezaměstnanosti nastává tehdy, pokud mzdy a ceny v ekonomice jsou v rovnováze, inflace je stabilní a dosahuje velmi nízkých hodnot. Je to míra nezaměstnanosti, při níž na trhu nepůsobí síly na vzestup či pokles inflace. Naměříme ji tehdy, je-li vyrovnán počet osob, které práci nachází a počet osob, které svou práci ztrácí. V tento okamžik můžeme hovořit o ideálním stavu ekonomiky. Zjednodušeně můžeme říci, že je dána součtem frikční a strukturální nezaměstnanosti. Pro ekonomiku je přirozená a bezproblémová. Ve většině zemí se pohybuje mezi hranicí 4-8%. Pokud se začíná blížit vyšší hranici, nebo ji dokonce překračuje, může vláda zasáhnout a využít určité nástroje k jejímu snížení. Země v tomto případě mohou poskytovat lepší informace či povolit soukromým subjektům zprostředkování zaměstnání. Hodnota přirozené míry nezaměstnanosti má tendenci ve všech ekonomikách časem pomalu růst vlivem nedokonalostí na trhu práce. Vláda zasahuje v okamžiku, kdy příliš vysoká míra nezaměstnanosti začne

¹⁹ KLÍMA, Jan. Makroekonomie. Praha : Alfa Publishing, 2006. s. 78.

negativně ovlivňovat výkon ekonomiky. Přirozená míra nezaměstnanosti není ani optimální míra nezaměstnanosti ani zcela neměnná. Jde však o nejnižší udržitelnou míru nezaměstnanosti, která je v tržní ekonomice dosažitelná.

Míra registrované nezaměstnanosti je ukazatel, který vychází z dostupných dat úřadů práce a státní statistiky. V čitateli se uvádí přesná evidence registrovaných, neumístěných uchazečů o zaměstnání vedená úřady práce v okrese trvalého bydliště uchazeče. Ve jmenovateli se uvádí počet registrovaných, neumístěných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce, plus počet zaměstnaných v národním hospodářství.²⁰

2.3. Druhy nezaměstnanosti

2.3.1. Kritéria pro členění nezaměstnanosti

Nezaměstnanost není homogenní fenomén. V rámci nezaměstnanosti můžeme rozlišit hned několik jejích typů. Následující členění se zakládá na třech rozdílných kritériích. Jedná se o kritérium časové, dobrovolnosti a původu nezaměstnanosti. Samozřejmě, že spolu jednotlivá kritéria souvisí a pohlížet na nezaměstnanost jen z jednoho hlediska by byl pohled poměrně omezený. Z pohledu ekonomických studií je však nejdůležitější kritérium sledující původ nezaměstnanosti a bude mu tudíž v této kapitole věnována největší pozornost.

Začněme však členěním dle časového hlediska. Z pohledu toho to kritéria dělíme nezaměstnanost na dva druhy:

Krátkodobá nezaměstnanost trvá do 6 měsíců, reaguje na cyklický vývoj a má frikční charakter (souvisí tedy s přirozeným pohybem pracovních sil a sezónním charakterem některých odvětví).

Dlouhodobá nezaměstnanost trvá déle než 1 rok. Dlouhodobě nezaměstnaní jsou jedinci, kteří nemají práci, ale aktivně ji hledají.

²⁰ KLÍMA, Jan. Makroekonomie. Praha : Alfa Publishing, 2006. s. 79.

Druhým zvoleným kritériem pro posuzování nezaměstnanosti je faktor dobrovolnosti. Jak již bylo uvedeno, nepatří právě toto kritérium mezi ta, která by byla pro ekonomické studie stěžejní. Pro interpretaci statistických údajů nehraje toto kritérium prakticky žádnou roli, protože především v současné době, kdy je vysoká míra nezaměstnanosti v zásadě celoevropským problémem, je procentuelní zastoupení dobrovolně nezaměstnaných zcela marginální záležitostí. V rámci tohoto kritéria rozlišujeme opět dva typy nezaměstnanosti:

Dobrovolná nezaměstnanost je stav, kdy počet nezaměstnaných nepřesahuje počet volných míst. Dobrovolná nezaměstnanost tedy nastává při rovnováze na trhu práce. Do značné míry koresponduje s frikční a strukturální nezaměstnaností, přičemž důležitou roli hraje nepružnost mezd. Dobrovolně nezaměstnaní mohou dávat přednost volnému času, studiu či jiným činnostem před prací. K tomuto typu nezaměstnanosti se počítají i ti, kteří se rozhodli pro hledání nového, výhodnějšího zaměstnání.

Nedobrovolná nezaměstnanost v podstatě odpovídá cyklické nezaměstnanosti. Nastává, když je počet volných pracovních míst menší než počet uchazečů o práci, tedy ve chvíli, kdy celková poptávka po práci je menší než celková nabídka práce. Nedobrovolně zaměstnaní jsou ti, kteří aktivně hledají nějaké uplatnění na trhu práce nebo se připravují k nástupu do zaměstnání.

Nejdůležitějším kritériem pro členění nezaměstnanosti se zakládá na kritériu původu nezaměstnanosti. V rámci tohoto členění rozlišujeme tři základní typy: frikční, strukturální a cyklickou nezaměstnanost.

2.3.2. Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je jev, který je obvyklý a nijak nezatěžuje ekonomiku. Vzniká přechodem lidí z jednoho zaměstnání do druhého, vývojem jednotlivých stádií životního cyklu nebo nástupem absolventů škol na trh (nalézt novou práci běžně trvá několik týdnů až měsíců). Frikční nezaměstnanost není příliš škodlivá a zpravidla dosahuje 1-2%. Charakteristickým rysem frikční nezaměstnanosti je její krátkodobost. *Výši této nezaměstnanosti může být určitým*

způsobem ovlivněna, např. zlepšováním informovanosti o pracovních příležitostech.²¹ V angličtině se lidé, kteří jsou momentálně v této situaci, označují jako „*people between two jobs*“²², neboli „lidé mezi dvěma zaměstnáními“. Výše frikční nezaměstnanosti se může samozřejmě i měnit a přesáhnout i již uvedená dvě procenta. Nárůst frikční nezaměstnanosti může být způsoben příznivými podmínkami nezaměstnanosti. Pokud je podpora v nezaměstnanosti poskytována státem v takové výši a v tak dlouhém časovém horizontu, že se vyplatí hledat nové zaměstnání delší dobu, je pochopitelné, že se řada pracovníků rozhodne s hledáním práce nespěchat.

K vyšší frikční nezaměstnanosti může přispívat také nedostatečná informovanost o volných pracovních místech, resp. o volných pracovních silách. Na druhou stranu je nutné dodat, že období ekonomické krize a vysoké míry nezaměstnanosti, je dobrovolné setrvávání ve stavu nezaměstnanosti z důvodu hledání nejlepší možné pracovní příležitosti spíše výjimkou. V době, kdy je celková míra nezaměstnanosti vysoká a pracovních příležitostí je ve srovnání s počtem nezaměstnaných velký nedostatek, nejsou pracovníci obvykle ochotni riskovat delší dobu nezaměstnanosti a odmítnout pracovní příležitost za účelem čekání na potencionálně lepší pozici (platově, pracovními podmínkami, možností kariérního postupu atd.).

2.3.3. Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je způsobena nepravidelným vývojem v jednotlivých ekonomických odvětvích. *Zatímco jedno odvětví zažívá období útlumu, jiná odvětví expandují. Pro zaměstnance však není snadné přeorientovat se na jiné odvětví, protože jim mohou scházet např. odborné kvalifikace. Aby byla tato nezaměstnanost co nejnižší, musela by se většina lidí průběžně vzdělávat, rekvalifikovat, musely by existovat podpory na dojíždění za prací a také ochota se za prací stěhovat. Jestliže by toto určitá společnost splňovala, mohla by se strukturální nezaměstnanost v zemi blížít k hranici 0%. V opačném případě by mohla být v rozmezí 1- 10%.*²³

²¹ LUKEŠ, Jakub. *Dopady světové ekonomické krize na zaměstnanost v SRN*. Praha : 2010. s. 18.

²² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociol. nakl., 2002.s. 18.

²³ LUKEŠ, Jakub. *Dopady světové ekonomické krize na zaměstnanost v SRN*. Praha : 2010. s.18.

I v rámci strukturální nezaměstnanosti můžeme rozlišovat několik jejích typů. Především se sleduje, jaké příčiny vedly ke vzniku nezaměstnanosti. Prvním typem je vznik strukturální nezaměstnanosti na základě útlumu určitého odvětví. Paradoxní je situace, kdy se nezaměstnanými stávají i osoby s velmi dobrou kvalifikací, která však vzhledem ke změnám ve výrobě již není potřebná. Pro takové osoby, které obvykle působili v dané profesi celý život, je hledání nového uplatnění na trhu práce velmi obtížné.

Dalším typem strukturální nezaměstnanosti může být přesun výroby do jiné lokality, přičemž není vždy pro zaměstnance jednoduché se za prací stěhovat. Nutno podotknout, že pokud v dnešní době dochází přesunům výroby, pak většinou směrem do zemí ležících směrem na východ (platí pro ČR i SRN). Důvody pro přesun především výrobních činností směrem na východ Evropy jsou všeobecně známé. Jedná se především o šetření nákladů ve mzdové oblasti, ale také o nižší náklady na provoz výroby nebo o volnější přepisy jak v otázkách bezpečnosti práce, tak pracovně právních vztahů.

Poslední typ strukturální nezaměstnanosti lze označit také jako technologickou nezaměstnanost.²⁴ V tomto případě je ztráta zaměstnání způsobena zavedením nových technologických procesů, převážně pak automatizací výroby. Automatizace výroby je všeobecně velmi nákladná záležitost. Příkladem může být automobilový průmysl. Robotické stroje, které dnes v automobilkách zabezpečují větší část výrobního procesu, mají astronomickou pořizovací hodnotu, která pravděpodobně převyšuje mzdové náklady na práci, kterou by po celou dobu životnosti stroje vykonával člověk. Na druhou stranu se tímto způsobem eliminuje selhání lidského faktoru. Roste však strukturální (technologická) nezaměstnanost, protože vlivem postupné automatizace ztrácí pracovníci zcela šanci najít zaměstnání v automobilovém průmyslu. Při srovnání výroby v Německu a ČR je nutné konstatovat, že po stránce automatizace a použitých technologií se jedná o zcela srovnatelné provozy.²⁵

²⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociol. nakl., 2002.s. 21.]

²⁵ Srovnání na základě návštěvy provozů Audi (SRN), Škoda (ČR) a TPC (ČR)

2.3.4. *Cyklická nezaměstnanost*

Cyklická nezaměstnanost není v ekonomice trvale přítomna. Vzniká v období hospodářského poklesu (v depresi), ekonomika nemůže zajistit zaměstnání pro všechny pracovní síly. *V období prosperity většina firem přijímá do práce nové zaměstnance, v období recese z úsporných důvodů zaměstnance propouští.* Bývá většinou dlouhodobá (několik měsíců). Tato dlouhodobost je impulsem pro vládu, aby nasadila silnější nástroje na její odstranění. Například snižování daní, podpora podnikání apod. Cyklická nezaměstnanost je předmětem opatření hospodářské politiky usilujících o snižování nezaměstnanosti. Blíže se budeme konkrétním opatřením věnovat na příkladu SRN.²⁶

Za zvláštní formu cyklické nezaměstnanosti lze považovat sezónní nezaměstnanost. O tomto typu nezaměstnanosti hovoříme především ve chvíli, kdy se nezaměstnanost opakuje v závislosti na ročním období. Jedná se tedy o cyklicky se opakující jev. *Jejím důsledkem jsou sezónní změny v poptávce po práci. Bývá to v odvětvích, kde je jejich produkce závislá na počasí nebo ročním období (zemědělství, lesnictví, cestovní ruch). Dále ovlivňují míru sezónní nezaměstnanosti výkyvy ve spotřebě, které jsou vyvolány institucionálními příčinami jako např. Vánoce nebo Velikonoce.*²⁷ Co však odlišuje sezónní nezaměstnanost od klasické nezaměstnanosti cyklické, je absence přímé návaznosti na hospodářský cyklus. V případě, že se ekonomika nachází v období ekonomické stagnace, lze předpokládat, že poptávka po sezónních pracích bude klesat úměrně situaci na trhu.

2.3.5. *Podzaměstnanost*

Podzaměstnanost je pojmem, jehož vznik musíme nejprve řádně vysvětlit. V rámci této práce operujeme s tímto doslovně přeloženým výrazem z německého či anglického jazyka (něm. Unterbeschäftigung, angl. under-employment), ačkoli v českém prostředí se setkáváme spíše s výrazem neúplná zaměstnanost. Oba výrazy v sobě nesou důležité informace. Pojem Unterbeschäftigung je pro naši další práci příhodný především z toho důvodu, že se s ním budeme setkávat ve statistických přehledech a tudíž je překlad podzaměstnanost pro naše potřeby

²⁶ LUKEŠ, Jakub. *Dopady světové ekonomické krize na zaměstnanost v SRN*. Praha : 2010. s. 18.

²⁷ LUKEŠ, Jakub. *Dopady světové ekonomické krize na zaměstnanost v SRN*. Praha : 2010. s. 19.

vhodnější. Spojení neúplná zaměstnanost zase lépe vysvětluje celou podstatu tohoto fenoménu. Jedná se o situaci, ve které pracovník nevykonává práci na plný pracovní poměr. V českém prostředí by to byly osoby vykonávající práci na základě dohody o provedení práce případně dohody o pracovní činnosti. V Německu se pro tuto formu zaměstnávání vžil pojem „Mini-Jobs“. Jedná se tedy z hlediska legislativy o osobu zaměstnanou a tudíž nefigurující ve statistikách úřadu práce. Jeden z důvodů, proč o podzaměstnanosti stále častěji hovoříme, je skutečnost, že se stát těmito formami snaží bojovat proti rostoucí nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti sice může v rámci těchto opatření klesnout, ale jedná se jen o zdánlivé vítězství, protože dochází ke zkreslení statistických dat jednoho ze zásadních makroekonomických ukazatelů. I z tohoto důvodu se dnes v rámci zveřejněných přehledů nezaměstnanosti (Arbeitslosenquote) objevují i údaje o míře podzaměstnanosti (Unterbeschäftigungsquote). Především sloučené grafy těchto dvou ukazatelů přináší zajímavé porovnání.

O významu podzaměstnanosti se v těchto intencích vyjadřuje i metodická příručka Bundesagentur für Arbeit, která uvádí, že cílem statistického zachycení podzaměstnanosti je vytvoření *komplexního obrazu deficitu regulérního zaměstnání*.²⁸ Tato metodická příručka předkládá také mnohá vysvětlení k zpracování statistických přehledů a mimo jiné označuje za nejčastější formy zaměstnávání spadající do této kategorie formy „kurzarbeitu“ a „Mini-Jobs“.²⁹ Těmto zvláštním formám zaměstnávání se budeme věnovat posléze v kapitole pojednávající o politice zaměstnanosti SRN.

Bundesagentur für Arbeit podává také ve své metodické příručce jasné vysvětlení, v čem spočívají výhody a nevýhody obou způsobů měření nezaměstnanosti. Koncept bez podzaměstnanosti je nazýván dle „International Labour Organization“ jako ILO-statistika, princip se započítanou podzaměstnaností se nazývá SGB-statistika, dle označení zákoníku Sozialgesetzbuch. Zatímco v případě ILO-statistiky je vyzdvižována především metodická jednotnost v rámci Evropy a je tak možné sledovat vývoj míry nezaměstnanosti v mezinárodním srovnání, SGB-statistika nabízí lepší sociopolitickou perspektivu.³⁰ Pro potřeby naší práce se

²⁸ Zdroj: statistik.arbeitsagentur.de [online]

²⁹ Tamtéž

³⁰ Tamtéž

samozřejmě jeví jako efektivnější SGB- statistika, protože zachycuje komplexněji situaci na trhu práce a je vhodným zdrojem dat pro porovnávání s jinými socioekonomickými ukazateli.

2.4. Reakce na dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost nemá jen dopady ekonomické, ale rovněž sociální. Dlouhodobá nezaměstnanost vede ke snižování či dokonce ztrátě kvalifikace. Mladí lidé, kteří vycházejí ze škol, se stávají kvůli nedostatečné pracovní přípravě, absenci praxe a zkušeností pro zaměstnavatele nevyhovujícími. Nezanedbatelné jsou též negativní dopady na životní úroveň. Zvyšuje se stresové zatížení člověka, dochází k rozpadům rodin či nárůstu kriminality.

Cílem makroekonomické politiky každého státu je snižování nezaměstnanosti, především nedobrovolné. Mezi základní opatření státu patří zlepšování služeb spojených s trhem práce, podpora rekvalifikačních kurzů nebo vytváření veřejných pracovních příležitostí.³¹

Jak fungují opatření státu v oblasti politiky zaměstnanosti, si ukážeme na příkladu SRN. V následujících kapitolách se zaměříme na analýzu ekonomické situace na základě vývoje jednotlivých makroekonomických ukazatelů, přičemž detailně se budeme věnovat vývoji nezaměstnanosti a následně analyzujeme, jak se do vývoje křivky míry nezaměstnanosti projevila opatření vlády, která se orientovala na trh práce v rámci SRN.

³¹ KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. Praha : Alfa Publishing, 2006: s. 80.

3. Politika zaměstnanosti

3.1. Cíle politiky zaměstnanosti

Základním cílem politiky zaměstnanosti je zamezovat nezaměstnanosti a regulovat mnohdy nekompromisní dopady tržního fungování trhu práce. Státní politika zaměstnanosti je nejen součástí hospodářské politiky státu, ale také politiky sociální. Nezaměstnanost nemá pouze dopady v oblasti ekonomické, ale je nutné vnímat také její sociální rozměr. Nelze omezit dopady nezaměstnanosti na pouhý vznik potíží s hmotným zabezpečením, i když to bývá pro jednotlivce dopad nejcitelnější. Nesmíme opomínat i další souvislosti. Ztráta zaměstnání může vézt například k rozvoji patologických jevů ve společnosti, jako jsou kriminalita nebo alkoholismus, může mít těžké psychické dopady na jednotlivce.

Aby k podobným negativním jevům nedocházelo, snaží se stát o regulaci trhu práce. O utváření celkové koncepce se nestará pouze stát. Na tvorbě politiky zaměstnanosti se podílí také odbory a zaměstnavatelé. Jedná se o tzv. tripartitu. Politika zaměstnanosti může být aktivní nebo pasivní. V zásadě lze říci, že politika zaměstnanosti aktivní má za úkol podpořit a motivovat občany v hledání zaměstnání. Politikou pasivní se potom rozumí hmotné zabezpečení občanů bez práce, tedy především různé sociální dávky. Národní politika zaměstnanosti by se neměla omezovat pouze na svou pasivní podobu, ale měla by vždy prosazovat i aktivní přístup. Provádění pasivní politiky zaměstnanosti je sice z pohledu nezaměstnaných žádané a v zásadě nezbytné, neřeší se tím však důvody vzniku nezaměstnanosti. Řečeno lékařskou terminologií, jsou léčeny symptomy nikoli jejich příčiny. O zlepšení situace na trhu práce a snížení nezaměstnanosti se může zasloužit pouze aktivní politika zaměstnanosti. Na druhou stranu lze na aktivní politiku vydat ze státního rozpočtu pouze tolik, co zbude po pokrytí nákladů na politiku pasivní.

Stát disponuje hned celou řadou nástrojů, které může v aktivní politice zaměstnanosti využít. Samozřejmě, že stát musí tyto nástroje také financovat. Aktivní politiku provádí stát buď prostřednictvím ministerstva. V ČR se jedná o Ministerstvo práce a sociálních věcí. V SRN se o danou oblast stará

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Politika zaměstnanosti na regionální úrovni je realizována úřady práce (v ČR) a prostřednictvím Bundesagentur für Arbeit (v SRN). Úřady práce mohou při podnikání konkrétních kroků spolupracovat i s dalšími subjekty. Například se jedná o instituce zabývající se vzděláváním (ty spadají primárně do působnosti ministerstva školství).

3.2. *Nástroje politiky zaměstnanosti (z pohledu ČR)*

Jmenujme nyní možné nástroje pro aktivní politiku zaměstnanosti, které se státu nabízejí. Z následujícího výčtu je patrné, že efektivita a časové horizonty jsou u jednotlivých nástrojů velmi rozdílné. Je rovněž zřejmé, že některé nástroje spadají výhradně do působnosti ministerstva, jako nejvyššího orgánu a jsou součástí širší ekonomické koncepce státu. Jiná opatření mají naopak spíše regionální charakter a vykonávají je úřady práce s přihlédnutím k aktuálním podmínkám.

rekvalifikace – získání nové kvalifikace uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Řeší situaci, kdy ekonomika má kvalitní lidi, kteří ale neumí ty práce, o které je zájem (podařilo se např. u horníků na Ostravsku, kde se zavíraly doly)

investiční pobídky – podpora vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců především u velkých zaměstnavatelů ve formě např. snížení daní, vybudování infrastruktury, zajištění bydlení pro zaměstnance, pozemků pro stavbu podniku apod. Poskytuje se jen v oblastech, kde je alespoň průměrná míra nezaměstnanosti.

veřejně prospěšné práce – krátkodobé (max. 12 měsíců, ale lze opakovat) práce dotované úřady práce k provizornímu zaměstnání nezaměstnaných. Obvykle jde o udržovací a úklidové práce veřejných prostranství a budov. Nejedná se o vhodné zaměstnání a lze je tedy bez sankce odmítnout.

společensky účelná pracovní místa – jde o pracovní místa zřizovaná po dohodě s úřadem práce a s ohledem na místní poměry k umístění uchazečů o

zaměstnání, kterým nelze sehnat práci jinak. Na zřízení těchto míst dává úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Jedná se již o vhodné zaměstnání pro uchazeče a ten je tedy musí přijmout (jinak vyřazení, konec podpory). *Př.: Ve městě je velká nezaměstnanost a žádná pekárna a někdo ji tam chce otevřít, úřad práce mu na to dá příspěvek.*

překlenovací příspěvek – příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa lze poskytnout kromě zaměstnavatele také osobě která přestane být uchazečem a stane se osobou samostatně výdělečně činnou. Takové osobě lze navíc přiznat na omezenou dobu i překlenovací příspěvek (aby mohla rozjet své podnikání)

příspěvek na dopravu – na základě dohody přispívá úřad práce zaměstnavateli, který zajišťuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání tam, kde jiná doprava není

příspěvek na zapracování – na základě dohody tam, kde zaměstnavatel přijímá uchazeče, kterému úřad práce věnuje zvláštní péči (mladí, staří, postižení...)

příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – při rozjíždění výroby nebo strukturálních změnách (např. přechod na nové technologie) často zaměstnavatel dočasně nepotřebuje tolik zaměstnanců. Místo aby je propustil, zaměstná je zaměstnavatel třeba jen na poloviční úvazek (nebo nějaký čas vůbec nepracují), ale mzdu do původní výše jim doplatí úřad práce a oni si nemusí hledat novou práci.³²

Zaměříme se nyní ještě na pasivní politiku zaměstnanosti. Jak již bylo výše uvedeno, jedná se především o sociální dávky, které jsou vypláceny nezaměstnaným. V ČR je nazýváme podporou v nezaměstnanosti. V Německu jsou tyto dávky označovány jako Arbeitslosengeld. Základní myšlenkou těchto dávek je snaha o podpoření nezaměstnaného v těžké životní situaci a usnadnit mu tak překlenutí období hledání nového zaměstnání. Do pasivní politiky zaměstnanosti

³² Zdroj: www.mpsv.cz

zahrňme i další nástroje. Především pak nástroje jako stanovení tzv. životního minima nebo minimální mzdy. Podotkněme však, že musí být celý systém nastaven vyváženě a musí se nezaměstnaným stále vyplatit hledat zaměstnání, než zůstat závislí na sociálních dávkách. Zatímco v ČR se podařilo tuto rovnováhu nastolit, v SRN panují v současné době obavy, že opatření, která byla zaváděna po roce 2000 v rámci velké reformy politiky zaměstnanosti, vedou spíše k zneužívání systému ze strany nezaměstnaných než k jejich motivaci k hledání nového zaměstnání. Více se tímto fenoménem budeme zabývat v kapitole, která je věnována rozboru dotyčných reforem.

3.3. *Nástroje politiky zaměstnanosti (z pohledu SRN)*

Pro srovnání představme ještě vnímání politiky zaměstnanosti z pohledu Německa. V rámci dělení politiky zaměstnanosti se totiž neomezují Němci pouze na aktivní a pasivní. Používá se dělení na tři oblasti.

Nachfragepolitik (zvýšení poptávky po zaměstnancích)

- hospodářská politika orientovaná na poptávku (*Konjunkturpolitik*), např. snížení daní a úroků, zvýšení fiskálních výdajů
- hospodářská politika orientovaná na nabídku, např. zlepšení výrobních a investičních podmínek, tržní obnova a podpora soutěže skrz deregulační opatření, liberalizace pracovního práva
- *technologická politika*, např. zlepšení mezinárodní konkurence schopnosti prostřednictvím inovací produktů a procesů, stejně jako jako podpora lidského kapitálu osob výdělečně činných.
- *zkrácení a zpružnění pracovní doby*, např. zkrácení roční pracovní doby při současném prodloužení provozní doby podniků, převod běžných pracovních míst na pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, zavedení částečných důchodů před koncem ekonomicky aktivního života.
- *platová politika*, např. omezení růstu tarifních mezd za nárůstu produktivity, redukce vedlejších výdajů z platu, podpora strukturální přeměny směrem k terciárnímu sektoru (*Tarifpolitik*).

Angebotspolitik (přizpůsobení nabídky zaměstnanců na počet pracovních míst)

- *zkrácení ekonomicky aktivního života*, např. předčasné vyřazení z trhu práce nebo pozdější nástup na pracovní trh prostřednictvím expanzivní vzdělávací politiky, zavedení sabatiklů a dlouhodobých dovolených, přerušení pracovní činnosti kvůli nástupu na rodičovskou dovolenou nebo péči o postiženou osobu, stejně tak jako přeškolení, další vzdělávání a rekvalifikace.
- *přistěhovalecká politika*, např. integrační opatření, podněcování k setrvání v původní zemi, přistěhovalecká politika zaměřená směrem k hospodářskému růstu.
- *politika stěhování*, podpora regionální a profesní mobility ekonomicky aktivního obyvatelstva (Arbeitskräftemobilität).

Arbeitsmarkt-Ausgleichspolitik (vyrovnání nabídky a poptávky na trhu práce)

- *zprostředkování práce*, např. opatření k zrychlenému vyrovnávání pracovního trhu a ke kvalitativnímu zlepšení zprostředkovatelské činnosti, spolupráce soukromých a veřejných zprostředkovatelů práce, zprostředkovávání práce pod záštitou zákona o přenechávání zaměstnanců (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz), podpora mezinárodního poradenství v otázkách povolání, práce a jejího zprostředkování.
- *kvalifikační politika*, např. podpora všeobecného a odborného vzdělávání, jakož i odborného celoživotního vzdělávání za účelem zisku a rozvoje klíčových kompetencí.³³

Závěrem této kapitoly uvedme, že veškerá opatření v rámci státní politiky zaměstnanosti jsou činěna v souladu s aktuální situací a vývojem celého hospodářství. Každé opatření, které stát provede a každý zásah do tržního prostředí

³³ Zdroj: www.arbeitsagentur.de

má své pozitivní i negativní dopady. Ještě než je opatření učiněno, je nutné zvážit všechny jeho možné dopady, aby nedošlo například k jeho zneužívání. Politika zaměstnanosti přináší výdaje, jejichž nevyhnutelnost musí být v období šetření ve státním rozpočtu soustavně obhajována. Navíc dodejme, že nástroje politiky zaměstnanosti mohou situaci na trhu práce ovlivnit jen do určité míry. Tyto nástroje mohou snížit míru nezaměstnanosti, ale v zásadě se nejedná o větší ovlivnění než v rozsahu 1-2%.

4. Sociální dopady nezaměstnanosti

Práci trávíme značnou část našeho života. Člověk, který pracuje, si vytváří k práci, profesi a zaměstnání určitý vztah. Práci také podřizujeme vlastní rozvrh našich aktivit, ale nejen to. Příjem z prodeje naší práce hraje důležitou roli v našem rozhodování v otázkách každodenního života. Je tudíž logické, že ztrátou zaměstnání může být náš život zásadně ovlivněn. Nejedná se jen o dopady v rovině ekonomické, ale rovněž v rovině sociální a psychologické. V této kapitole se pokusíme vymežit dopady nezaměstnanosti na sociální sféru člověka.

Petr Mareš k tomuto tématu uvádí, že zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, skrze kterou se definujeme. Cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života i jednotlivých dnů jsou primárně odvozovány od našeho zaměstnání.³⁴ Navíc, jak Mareš dále uvádí, je práce určitým prostředkem pro společenský vzestup a tím, že práci ztrácíme, přicházíme nejen o svůj současný společenský status, ale i o potenciální statusy budoucí. Práce má tedy pro člověka doslova klíčový význam. V této souvislosti lze citovat šest základních charakteristik práce, které vysvětlují, proč po práci prahme a co nám přináší. Mareš předkládá svůj výčet na základě Giddensova díla *Sociology* následovně:

- **Peníze.** *Mzda nebo plat jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má*
- **Úroveň činnosti.** *Zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka, dokonce i tehdy, když jde o práci rutinní.*
- **Rozmanitost žití.** *Zaměstnání představuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím. Nezaměstnanost omezuje člověka jen na prostředí jeho domácnosti.*
- **Struktura času.** *Pro osoby v zaměstnání je den obvykle organizován podle rytmu práce. I když někde může být ubíjející, přináší smysluplné uspořádání denních aktivit (tato strukturace denního*

³⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociol. nakl., 2002. s. 68.

režimu je předávána v procesu socializace a má tak hluboké zakotvení).

- **Sociální kontakt.** Pracovní prostředí často přináší přátelství a příležitost participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi.
- **Osobní identita.** Zaměstnání je obvykle ceněno i pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí. Pro muže je jeho sebeúcta obvykle založena na jeho finančním příspěvku (plynoucím ze zaměstnání) pro jeho rodinu.³⁵

Dlouhodobá nezaměstnanost má mnohdy za následek absolutní rozpad předchozího života. Představíme-li si situaci, že dochází k absenci všech šesti výše jmenovaných aspektů, nelze se ani divit, že může nezaměstnanost vézt nejen k zhoršení životních podmínek, ale též k rozvoji sociálně patologických jevů, jako jsou kriminalita, alkoholismus, drogová závislost, či prostituce. Navíc v případě dlouhodobé nezaměstnanosti klesá i šance na návrat do pracovního života. Tento jev souvisí s již dříve popsanou segmentací trhu práce, kdy se dlouhodobě nezaměstnaní rekrutují především ze sekundárního trhu práce, tedy z trhu, na kterém figurují méně prestižní zaměstnání. Fakt, že u dlouhodobě nezaměstnaných klesá pravděpodobnost opětovného získání pracovního uplatnění, je vysvětlován existencí čtyř následujících faktorů.

Dlouhodobá nezaměstnanost u jedinců:

- *Láme pracovní etiku a demotivuje člověka hledat dále své místo na trhu práce, což nakonec vede k jeho definitivnímu vyloučení z tohoto trhu*
- *Devastuje lidský kapitál nezaměstnaného, neboť ten nemůže udržovat, natož pak inovovat své pracovní dovednosti a svou kvalifikaci.*
- *Stigmatizuje nezaměstnané a budí vůči nim nedůvěru potenciálních zaměstnavatelů, kteří mohou instinktivně chápat fakt, že tyto osoby jsou tak dlouho bez práce jako jejich osobní defekt (nepoužitelná*

³⁵ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociol. nakl., 2002. s. 70.

kvalifikace, nedostatečné pracovní návyky, nespolehlivost, kverulantství, lenost či jiné problémové charakteristiky).

- *Představuje krizi identity člověka ve světě, který je organizován na principu placené práce, z níž se odvozuje i jeho postavení a význam.*³⁶

O zmírnění dopadů nezaměstnanosti na život jedince se snaží stát především prostřednictvím vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Jedná se o snahu, jak zamezit razantnímu snížení životního standardu nezaměstnaných pracovníků. Pokles životní úrovně je přesto především u dlouhodobě nezaměstnaných nevyhnutelný, protože výše vyplácené státní dávky zdaleka nedosahuje příjmu, který zaměstnanci plynul z jeho zaměstnání. Navíc vyplácení podpory v nezaměstnanosti bývá časově omezeno, takže se dlouhodobě nezaměstnaní stávají závislími i na vyplacení jiných sociálních dávek. Taková situace obvykle vede k deprivaci jedince. Ten se musí nově vyrovnat se situací, že se mu nedostává finančních prostředků na statky a služby, které si během své zaměstnanosti mohl dopřát.

A dopady samozřejmě nepocítuje jen nezaměstnaný jedinec. S nepříjemnou situací a všemi jejími následky je samozřejmě konfrontována celá domácnost (rodina). V souvislosti s nezaměstnaností člena rodiny, s jehož příjmem do rozpočtu domácnosti bylo počítáno, neklesá pouze sociální status rodiny jako takové vůči společnosti, ale klesá mnohdy také status nezaměstnaného uvnitř rodiny. Následkem může být například zvýšený výskyt patologických jevů uvnitř rodiny, především pak domácího násilí. Na druhou stranu nesmíme opomenout skutečnost, že se rodina může stát nezaměstnanému jedinci velkou oporou. Solidarita a pochopení mohou pomoci překlenout toto náročnější období, přičemž změny v dělby domácích prací mohou být vhodným řešením rozpadající se organizace času nezaměstnaného.

Nakládání s nově vzniklým „volným časem“ totiž bývá pro nezaměstnané obzvláště problematické. S absencí pracovních povinností vzniká trhлина v organizaci dne, když v momentě přibývá do rozvrhu třetina dne navíc. Uvědomíme-li si, že doba strávená prací se neomezuje jen na vlastní pracovní dobu,

³⁶ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociol. nakl., 2002. s. 75.

ale že je nutné se do zaměstnání ještě dopravit (čímž přibývají do narušeného rozvrhu dne mnohdy i další celé hodiny), získává nezaměstnaný téměř 10 hodin nového prostoru v rámci jednoho dne. Nárůst „volného času“ je tedy v každém případě více než 100% proti původnímu stavu během stavu zaměstnanosti. Co však nyní s takovým množstvím času? A jedná se ještě vlastně o volný čas?

Pokud budeme na volný čas pohlížet jako na dobu, ve které nám nevytvářejí žádné povinnosti pracovního charakteru, pak se tento čas může nazývat volným. V případě, že však přistoupíme na definici volného času, která říká, že se jedná o čas, který má být využit na odpočinek a relaxaci po práci, pak už je v případě nezaměstnaného jedince nazývání této doby volným časem přinejmenším sporné.

Pro veřejnost je nejhmatatelnějším dopadem nezaměstnanosti nárůst sociálně patologických jevů ve společnosti. Zvýšený výskyt těchto pro společnost nežádoucích jevů je dáván do souvislosti především s dlouhodobě nezaměstnanými jedinci. Kriminalita, alkoholismus, drogová závislost nebo prostituce však nejsou jediným jevem tohoto charakteru. Do souvislosti se ztrátou zaměstnání je dáván také zvýšený výskyt sebevražd nebo tzv. demonstrativních sebevražd, které se vyznačují svojí nedokonalostí. Jedinec, který k takovému činu přikročí, se pokouší tímto způsobem vyjádřit své zoufalství a je to pro něho pravděpodobně poslední myslitelná možnost, jak sdělit ostatním, v jaké situaci se právě nachází. Protože však jde spíše o zoufalý pokus o navázání komunikace, než o pokus o dobrovolné ukončení života, končí tyto sebevraždy mnohdy ve stádiu pokusu nebo bez újmy na životě. Právě výskyt sociálně patologických jevů ve společnosti a jejich závislost na vývoji nezaměstnanosti se pro nás stane hlavním kritériem pro analýzu vývoje nezaměstnanosti v Německu a jejich sociálně ekonomických dopadů.

5. Německý trh práce

5.1. *Specifika trhu práce v SRN*

Ještě než přikročíme k analýze vývoje nezaměstnanosti na německém trhu práce, musíme zaměřit svůj pohled na některá specifika, kterými se trh práce SRN vyznačuje. Zaměříme se na tři sobě navzájem velmi podobná témata. Pro získání přehledu v některých problémech se budeme muset odebrat do vzdálenější minulosti, do období po 2. světové válce, některé jevy determinující německý trh práce jsou spojeny spíše s nedávnou minulostí se značným přesahem do současnosti. Ale vše pěkně po pořádku.

Současný trh práce v Německu se vyznačuje vysokou mírou regulace ze strany státu. Kde se vzal tento rys, který lze spojovat s keynesiánskými představami o fungování trhu (nejen trhu práce)? Zde musíme obrátit svoji pozornost do období po 2. světové válce. Roku 1949 dochází k rozdělení německého území na dvě části a vznikají dva suverénní státní celky, tedy Spolková republika Německo (dále jen SRN) a Německá demokratická republika (dále jen NDR). Tato rozpolcenost se později ukáže jako jeden z nejpodstatnějších faktorů působících na německý trh práce. V obou nově vzniklých státech se vyvíjelo hospodářství jiným směrem. Zatímco na východě v NDR se rozvinul systém plánovaného (centrálně řízeného) hospodářství, na západě v SRN se postupovalo směrem tržního hospodářství. Dnes tento systém ekonomiky SRN označujeme jako „sociálně tržní hospodářství“³⁷ Přestože došlo na zavedení tržního systému, úloha státu zůstala nezanedbatelná. Vzhledem k hospodářské situaci v poválečném Německu si nikdo ani jiné řešení nedokázal představit. Zavedení tržního hospodářství s prvky centrálního plánování představovalo patrně jedinou možnost jak ve válkou zdevastované zemi rovnoměrně a spravedlivě zajistit pro obyvatele potraviny, uhlí ale též práci. I když se v následujících desetiletích úloha státu v otázkách trhu práce dostávala více do pozadí, zůstala vysoká míra regulace trhu práce v Německu jeho typickým rysem až do dnešních dnů.

³⁷ MÜLLER, Helmut. *Dějiny Německa*. Praha : Lidové noviny, 1999. s. 362.

S poválečným obdobím úzce souvisí i další problém, jehož řešení ovlivnilo německý trh práce natolik, že jeho následky jsou patrné ještě dnes. V období těsně po 2. světové válce se Německo potýkalo s řadou ekonomických problémů, jedním z těch nejpodstatnějších byla počáteční velmi vysoká nezaměstnanost. Na počátku 50. let činila míra nezaměstnanosti až 11%. Poté co získala SRN pomoc v rámci „Marshallova plánu“, vznikla rázem zcela opačná situace, nezaměstnanost začala klesat a v roce 1962 dosáhla dokonce rekordně nízké úrovně. V tomto roce činila míra nezaměstnanosti pouhých 0,7%. Jedním s důvodů, proč došlo k tak rapidnímu snížení nezaměstnanosti, byl i příchod „Gastarbeiterů“ do SRN. Německo se potýkalo v poválečném období především s nedostatkem mužských pracovních sil, kterých se nedostávalo především ve stavebnictví a zemědělství.³⁸ Tento nedostatek se rozhodla vláda SRN vyřešit prostřednictvím zahraničních dělníků. Ti přicházeli hlavně z oblastí jižní Evropy a především pak z Turecka. V roce 1964 překročil počet „Gastarbeiterů“ v SRN 1 000 000. V roce 1972 byl jejich počet více než dvojnásobný (2 158 551). Ačkoli v následujících letech jejich počet klesal, řada z nich se rozhodla v Německu zůstat natrvalo, založili rodiny a objevila se i další generace, která se již narodila v Německu. Systém „Gastarbeitu“ vyřešil sice ekonomický problém poválečného období a umožnil „hospodářský zázrak“³⁹, znamenal ale rovněž vznik určitého demografického problému.

V Německu čítá turecká menšina v 70. letech téměř 500 000 osob. Vzniká otázka jak začlenit tuto menšinu do společnosti. Za jednoznačný problém lze označit vzdělávání a výchovu jejich dětí k povolání. V 21. století čítá turecká menšina v Německu již 3 000 000 osob, a to se ještě nabízí otázka metodiky tohoto výpočtu, protože řada potomků tureckých přistěhovalců se již považuje za Němce. Turecká menšina představuje dnes nejpočetnější minoritu na území SRN a její pozice na trhu práce není snadná. Na vině je mnohdy nedostatečná znalost jazyka, nízká úroveň dosaženého vzdělání, ale do jisté míry i diskriminace.

Za další typický rys německého trhu práce lze označit rozpolcení na západ a východ. I dvacet let po znovusjednocení Německa je rozdíl mezi výkonností západního a východního hospodářství markantní. Projevuje se to samozřejmě i v nezaměstnanosti. Ačkoli se spolková vláda po dvě desetiletí snaží o vyrovnávání

³⁸ MÜLLER, Helmut. *Dějiny Německa*. Praha : Lidové noviny, 1999. s. 391.

³⁹ z něm. Wirtschaftswunder

rozdílů mezi západem a východem země, nebylo dosaženo kýžených výsledků. Příčin tohoto nezdaru je jistě celá řada. S trhem práce souvisí především masivní odliv pracovních sil (především mladých) na západ země na počátku 90. let. Mladí lidé nechtěli čekat, až se zrealizuje restrukturalizace hospodářství v „nových spolkových zemích“ a odcházeli raději za prací do „původních spolkových zemí“. Přidáme-li k tomuto faktu také skutečnost, že oblast východního Německa nedisponuje nejvhodnějšími přírodními podmínkami pro rozvoj průmyslu a že došlo k omezení těžby hnědého uhlí, nemohly ani nemalé investice tento region spasit. Dodnes panují značné rozdíly ve výši mezd mezi západem a východem země a německá ekonomika dnes stojí především na produkci „původních spolkových zemí“.

5.2. *Reforma politiky zaměstnanosti*

Od znovusjednocení Německa stoupala míra nezaměstnanosti soustavně až do roku 1997, kdy dosáhla svého maxima 11,4%. Poté došlo k mírnému poklesu. V roce 2001 činila míra nezaměstnanosti 9,4%, ale poté začala opět stoupat. V roce 2005 dosáhla dokonce rekordní hodnoty 11,7%, což byla nejvyšší míra nezaměstnanosti v novodobých dějinách Německa.

Dlouhodobě negativní vývoj v oblasti nezaměstnanosti donutil německou vládu k revizi stávajícího systému služeb zaměstnanosti. Když se v roce 2003 dostala německá ekonomika do recese, bylo zřejmé, že vláda Gerharda Schrödera⁴⁰ nemůže reformu nadále odkládat. Hlavním zdrojem změn měla být Agenda 2010, kterou kancléř představil 14. března 2003 ve Spolkovém sněmu. Tímto konceptem, k němuž patřily kromě reforem v sociální oblasti i reformy zdravotnictví a daňové oblasti, se mělo dosáhnout odbourání vysoké nezaměstnanosti, snížení mzdových nákladů a reformování již nevyhovujícího vzdělávacího a sociálního systému. Německo se tím mělo do roku 2010 dostat opět na čelní místo a dosáhnout nebývalého blahobytu a pracovních podmínek.⁴¹

Byla zřízena „Komise pro modernizaci služeb zaměstnanosti“, pro kterou se však zažilo označení „Hartzova komise“, protože v jejím čele stál bývalý člen

⁴⁰ 1998-2005 spolkový kancléř, bývalý předseda SPD (Sozialdemokratische Partei Deutschlands)

⁴¹ DETTMER, Markus. Ära der Unsicherheit. *Der Spiegel*, březen 2010, č. 12, s. 82-94.

představenstva koncernu Volkswagen Peter Hartz. Cílem komise bylo snížení nezaměstnanosti do roku 2005 na polovinu. Vypracovaná reforma byla rozdělena do čtyř zákonů (tzv. „Hartz I-IV“). Hlavní strategií reformních změn se stalo heslo „Fördern und Fordern“, kombinace aktivních opatření a motivace zaměstnání spolu se zajištěním sociální jistoty. Celá reforma se odvíjí od snahy nahradit reaktivní přístup v politice zaměstnanosti přístupem preventivním, tj. předcházení nezaměstnanosti a vytváření nových pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání, např. nové formy dočasných zaměstnání, zlepšování startovních podmínek pro osoby, které se rozhodnou podnikat, a rozšířením tzv. mini-zaměstnání.⁴² Obsah reformy týkající se konkrétně nezaměstnanosti lze shrnout následovně:

Vyplácení základního příspěvku v nezaměstnanosti I (Arbeitslosengeld I - ALG I), který náleží všem evidovaným nezaměstnaným, v rozsahu závislém na výši jejich posledního příjmu, se omezuje pouze na období jednoho roku (dříve až 3 roky), pro osoby starší 55 na období 18 měsíců. Podpora v nezaměstnanosti II (Arbeitslosengeld II – ALG II) se vyplácí s ohledem na potřeby nezaměstnaného a členů jeho rodiny. Pokud jejich společný majetek nestačí k zajištění výživy domácnosti, teprve tehdy je ALG II vyplácen. Neřídí se, tak jako podpora v nezaměstnanosti I, podle výše posledního příjmu před ztrátou zaměstnání. Zákon vypočítává výši majetku v závislosti na stáří a počtu dětí, do které má žadatel ještě nárok na ALG II. Výše podpory II byla stanovena na 345 € (ve starých spolkových zemích), resp. 331 € (v nových spolkových zemích) měsíčně. Nezaměstnaný, pobírající podporu, je povinen přijmout jakoukoliv práci, pokud neodporuje dobrým mravům, bez ohledu na kvalifikaci, výši odměny či vzdálenosti pracoviště od bydliště. Odmítne-li nezaměstnaný takovou práci, bude mu snížena podpora v nezaměstnanosti II o 30%, osobám do 25 let pak bude odejmuta. K vlastnímu ALG II byly zavedeny přídavky na manžela/lku a děti (cca 200 – 300 € měsíčně). Podpora nezahrnuje přídavek na bydlení a topení (tak jako dřívější sociální

⁴² KOTRUSOVÁ, Miriam. Reforma politiky zaměstnanosti v Německu. MPSV ČR [online], 5/2007.

pomoc). Náklady na ně v průměrné výši přebírají obce. Příspěvky na zdravotní a důchodových pojištění přejímá stát.⁴³

Požadovaný výsledek, snížení míry nezaměstnanosti do roku 2005 o polovinu (tedy přibližně na úroveň 5%) se však nedostavil. V roce 2003 započaté reformy se na růstu míry nezaměstnanosti v letech 2004 a 2005 téměř neprojeví a tak míra nezaměstnanosti dokonce přesáhla hranici 10%. Efekt reform se dostavil až v letech následujících a nezaměstnanost začala postupně klesat. To bylo způsobeno především přijetím doplňujícího zákona, který zpřísnil kontroly v oblasti přiznávání příspěvků (především ALG II). Ukázalo se totiž, že Němci nový systém dávek zneužívají. Vláda došla rovněž zjištění, že kritéria pro přiznávání dávek jsou mírnější než by bylo třeba. Reforma se tak nakonec značně prodražila, výsledky se však přesto pomalu dostavily. V lednu 2007 činila míra nezaměstnanosti ještě 10,2%, ale v listopadu 2008 už jen 7,1%. Poté došlo přeci jen k mírnému nárůstu až na 8,6% (březen a duben 2009), ale v druhém pololetí roku 2009 došlo k překvapivému vývoji a přes pokračující ekonomickou krizi začala míra nezaměstnanosti klesat a v prosinci 2009 dosáhla na 7,8%. Tento vývoj zaskočil především ekonomy, kteří předpokládali spíše růst nezaměstnanosti. Nepředpokládaný vývoj je přičítán především včasným reformám v oblasti zaměstnanosti, které byly prováděny ještě před vznikem celosvětové hospodářské krize.⁴⁴

5.3. Systém „kurzarbeit“

Největší význam z provedených reform mělo pro období krize zavedení „kurzarbeitu“. Jedná se systém, který zaměstnavatelům umožní vyhnout se propouštění zaměstnanců a zároveň zmírňuje ztráty s „vydržováním“ zaměstnanců spojené. Podívejme se nyní blíže na fungování systému „kurzarbeit“. Jestliže zaměstnavatel nemá pro své zaměstnance práci, pravděpodobně své zaměstnance propustí a vzrůstá tak nezaměstnanost. Tento jev je spojen s obdobím recese, kdy

⁴³ převzato z: KOTRUSOVÁ, Miriam. Reforma politiky zaměstnanosti v Německu. MPSV ČR [online], 5/2007.

⁴⁴ HRUŠKA, Blahoslav. Kurzarbeit aneb jak podojit stát. *Ekonom*, březen 2010, s. 9, s. 10.

klesá poptávka a výrobci musí omezit výrobu. Systém „kurzarbeit“ je alternativou k výše uvedenému scénáři. Zaměstnavatel sice omezí výrobu, ale zaměstnance nepropustí, nýbrž mu zkrátí pracovní dobu (např. na 4 dny v týdnu nebo na 3 týdny v měsíci). Ze zaměstnance se tak stává tzv. „kurzarbeiter“. Stát dorovná zaměstnanci dvě třetiny ušlé mzdy a za zaměstnavatele zaplatí polovinu sociálního pojištění, které zaměstnavatel odvádí státu. Ve výsledku jsou spokojeni všichni zúčastnění: zaměstnavatel ušetří na sociálním pojištění i na výdajích na ušlé mzdy zaměstnanců, zaměstnanci nepřijdou o zaměstnání a ušlá mzda je jim z části dorovnána a i stát by neměl na tomto opatření prodělat.

Výdaje státu na „kurzarbeit“ jsou sice poměrně vysoké (kurzarbeit přišel stát v roce 2009 na tři miliardy eur⁴⁵), neměly by však být vyšší než výdaje, které by stát musel vynaložit na podporu v nezaměstnanosti, pokud by došlo k hromadnému propouštění zaměstnanců. Jak funguje „kurzarbeit“ v konkrétních číslech je znázorněno v následující tabulce. Výchozím předpokladem je zde původní plat 2500 € hrubého, což přibližně odpovídá hrubé mzdě v SRN. Tabulka znázorňuje, jak bude vypadat příjem zaměstnance při zkrácení pracovní doby na 50%. V SRN činí 100% pracovní doba 35 hodin týdně. Při snížení o 50% to tedy znamená, že zaměstnanec odpracuje v průměru jen 17,5 hodiny týdně. Záměrně je zde užito slovo průměrně, protože kurzarbeit nemusí být rozložen rovnoměrně v rámci jednoho pracovního týdne. V případě takto razantního zkrácení pracovní doby by došlo k rozdělení pracovní doby na pracovní týdny a zaměstnanec by tak odpracoval např. dva týdny v měsíci a dva by strávil doma.

⁴⁵ HRUŠKA, Blahoslav. Kurzarbeit aneb jak podojit stát. *Ekonom*, březen 2010, s. 9, s. 10.

Princip kurzarbeitu v Německu		
	Normální režim (100% pracovní doby)	Kurzarbeit (50% pracovní doby)
Hrubého	2500	1250
Daně	- 126,94	0,00
Sociální a zdravotní pojištění	-513,13	-256,57
Čistého	1859,93	993,43
Příspěvek státu	0,00	565,10
K výplatě	1859,93	1558,53
	(100%)	(83,80%)

Tabulka 1: Princip kurzarbeitu⁴⁶

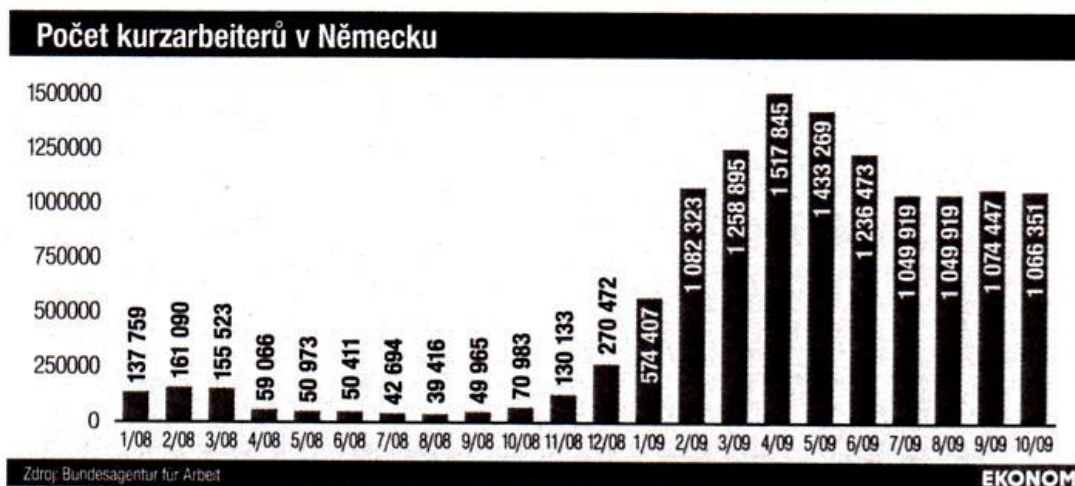
Zaměstnanec odpracuje pouze polovinu pracovní doby, a přesto jeho výplata dosahuje téměř 84% výplaty při plné pracovní době. Jestliže zaměstnanec odpracuje jen polovinu původní pracovní doby, neznamená to, že by měl v době, kdy nepracuje, automaticky volno. Zaměstnavatel může zaměstnance vyslat na školení nebo mu zajistit další vzdělávání. Pro další vzdělávání zaměstnance je možné získat další dotace z Evropského sociálního fondu. Zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu může u jednoho zaměstnance trvat až dva roky.⁴⁷

„Kurzarbeit“ se zdál být ideálním řešením pro boj zaměstnavatelů a státu s krizí. Stal se také velkou inspirací pro ostatní evropské země, které se museli v období let 2007-2010 potýkat s dopady hospodářské krize na národní ekonomiky. O zavedení kurzarbeitu v podobě v jaké funguje v Německu se vážně uvažovalo i v ČR, ale nakonec se od záměrů převzít tento model upustilo. Jistou zásluhu na tom mohla mít i skutečnost, že se na přelomu let 2009 a 2010 ukázaly i negativní dopady tohoto opatření. Zájem o zavedení „kurzarbeitu“ vzrostl výrazně na přelomu let 2008 a 2009, kdy na německou ekonomiku naplno dolehly důsledky celosvětové

⁴⁶ Zdroj: Ekonom 9/2010

⁴⁷ HRUŠKA, Blahoslav. Kurzarbeit aneb jak podojit stát. *Ekonom*, březen 2010, č. 9, s. 13.

hospodářské krize. Jak předpokládali odborníci již na počátku roku 2008⁴⁸, došlo ve třetím a čtvrtém kvartálu k výraznému poklesu exportu. Světová hospodářská krize značně snížila poptávku po německých produktech v zahraničí, čímž byla jeho hospodářská aktivita značně nalomena.⁴⁹ Nárůst zájmu o „kurzarbeit“ v Německu je znázorněn na následujícím grafu:



Obrázek 7: Počet kurzarbeiterů v Německu⁵⁰

Systém zaměstnávání na zkrácenou pracovní dobu, tedy kurzarbeit, není však jednomyslně považován za nejvhodnější řešení. Jedním z argumentů kritiků je zadlužování státu na úkor udržení příznivých čísel v míře nezaměstnanosti. Jen za rok 2009 zanechaly státní výdaje na kurzarbeit třímiliardovou díru ve státním rozpočtu SRN.⁵¹ Navíc se objevily první skandály se zneužíváním kurzarbeitu ze strany zaměstnavatelů. Patrně největším z nich byl případ automobilového koncernu Volkswagen, který nahlásil kurzarbeit u šedesáti tisíc zaměstnanců, přestože se společnosti podařilo již v roce 2009 prolomit krizi na trhu a i díky zavedení tzv. šrotovného vzrostla čtyřnásobně poptávka po vozech VW. Na nutnost odstranit systém kurzarbeit včas poukazuje Werner Eichhorst z Výzkumného ústavu budoucnosti práce v Bonnu: „*Cílem politiky musí být skončit toto mimořádné*

⁴⁸ Den Größten Rückgang. *Der Spiegel*, leden 2008, č. 1, s. 57.

⁴⁹ Hospodářský vývoj Německa v roce 2009. Zastupitelský úřad ČR v Berlíně [online].

⁵⁰ Zdroj Ekonom 9/2010

⁵¹ HRUŠKA, Blahoslav. Kurzarbeit aneb jak podojit stát. *Ekonom*, březen 2010, č. 9, s. 10.

opatření co nejrychleji“.⁵² S předpokládaným růstem ekonomiky v roce 2010 nebude již podobných podpůrných opatření třeba.

Ekonomický vývoj v letech 2010 – 2012 dal odborníkům za pravdu a nakonec se ukázalo, že odstraňování kurzarbeitu z legislativy SRN nebude nutné, protože již v roce 2010 klesl počet kurzarbeiterů na pouhou pětinu z necelých 1,1 milionu na přijatelných 200 tisíc.⁵³ Kurzarbeit se nakonec ukázal velmi vhodně zvoleným řešením hospodářské krize a pomohl zaměstnavatelům v krizovém období, takže ti nemuseli přikročit k hromadnému propouštění. V momentě, kdy došlo k oživení ekonomiky a opět stoupla poptávka, byli tito zaměstnanci opět připraveny nastoupit do pracovního procesu na 100% a zaměstnavatelé se tak nemuseli potýkat s problémy s vyhledáváním nových zaměstnanců s odpovídající kvalifikací. Mohlo tedy dojít k okamžité reakci na poptávku.⁵⁴

5.4. Mini-Jobs

Další zvláštní formou zaměstnávání jsou tzv. Mini-Jobs. Pokud bychom chtěli v českém systému pracovního práva nalézt jejich obdobu, pak by se nejvíc blížily dohodám o provedení práce, resp. dohodám o pracovní činnosti. Jedná se o formu zaměstnání, která je omezena měsíčním výdělkem 450 €. Nemusí nutně sloužit jen jako protikrizové opatření. Mezi jejich výhody počítá Bundesagentur für Arbeit i možnost získávat pracovní zkušenosti, znalosti a schopnosti. To platí především pro čerstvé absolventy či studenty. Výhodou pro zaměstnavatele je, že si může nového zaměstnance prověřit a rozpoznat tak jeho kompetence směrem k vykonávané profesi. Mini-Job se tedy může stát pro zaměstnance vhodným způsobem jak začít v nové branži a zároveň prvním krokem k regulární pracovní smlouvě.

Mini-Jobs jsou osvobozeny od sociálního pojištění. Zaměstnanci zpravidla získávají mzdu, původně hrubou, jako čistou. Pro zaměstnavatele vzniká povinnost hlásit veškeré Mini-Jobs u tzv. „Minijobs-Zentrale“ a tam také odvádějí paušální odvody. Na rozdíl od českých DPP a DPČ jsou zaměstnanci s Mini-Jobs lépe

⁵² HRUŠKA, Blahoslav. Kurzarbeit aneb jak podojit stát. *Ekonom*, březen 2010, č. 9, s. 13.

⁵³ <http://hn.ihned.cz/c1-56240210-nemecko-stal-kurzarbeit-miliardy-nemcum-ale-zachranil-mista>

⁵⁴ Kapitola byla převzata z bakalářské práce: LUKEŠ, Jakub. *Dopady světové ekonomické krize na zaměstnanost v SRN*. Praha : 2010.

právně chráněni vůči svým zaměstnavatelům. Takovému zaměstnanci vzniká nárok nejen na dovolenou na zotavenou, ale má též nárok na výplatu nemocenské. Přestože by osoby zaměstnané tímto způsobem měly mít status běžného zaměstnance a nemělo by s nimi být zacházeno odlišně než s běžnými zaměstnanci, bývá realita jiná. Tito pracovníci bývají mnohdy zaměstnavateli považováni za zaměstnance druhé kategorie. Mnoho zaměstnavatelů také zanedbává ohlašovací povinnost těchto forem zaměstnávání, a tak se Mini-Jobs staly jedním ze způsobů, jak zaměstnávat zaměstnance „na černo“.

K systému Mini-Jobs je nutné dodat i jeho negativní dopady. Po dobu, kdy je možnost získat v Německu tuto formu zaměstnání, se v SRN vytvořila skupina pracovníků, která na tento systém značně doplácí. Zaměstnavatel totiž není povinen nabídnout zaměstnanci pracovní smlouvu a učinit z něj tak zaměstnance stálého (Festangestellte). Může docházet k legálnímu řetězení těchto Mini-Jobs smluv a tak se zaměstnanec může točit v kolotoči této formy zaměstnávání i několik let, bez reálného výhledu na změnu. Týká se to především profesí, které nevyžadují žádnou zvláštní kvalifikaci a v nichž se pohybují mzdy na nejnižší úrovni. Jako příklad uveďme zaměstnance doplňující zboží v regálech obchodů. Tento nekonečný koloběh Mini-Jobs se týká především žen s nízkým dosaženým vzděláním, absolventů a také cizinců.⁵⁵

⁵⁵ Zdroj: www.minijob-zentrale.de

6. Nezaměstnanost v Německu

6.1. Metodické vymezení

Zaměříme se nyní na vlastní analýzu nezaměstnanosti v Německu. Budeme sledovat vývoj nezaměstnanosti od počátku roku 2007 do konce roku 2011. Z části použijeme poznatky z bakalářské práce *Dopady světové ekonomické krize na zaměstnanost ve Spolkové republice Německo*, které jsem autorem. Dále však připojíme řadu nových poznatků z let 2010 a 2011, které již nebyly obsahem této práce a pokusíme se z pohledu aktualizovaných statistických dat také zhodnotit, zda závěry této bakalářské práce, které se snažily vyjádřit též určitou prognózu budoucího vývoje, byly naplněny a do jaké míry.

V naší analýze se zaměříme nejen na analýzu nezaměstnanosti, ale doplníme získaná statistická data, také o analýzu podzaměstnanosti a obzvláště se pak zaměříme na fenomén *kurzarbeitu*, o kterém jsme se zmiňovali v předchozí kapitole.

Pracovat budeme se statistickými daty, které jsou dostupné v databázi a ve výročních zprávách Bundesagentur für Arbeit. Statistická data získaná od německého „úřadu práce“ nám poskytují širší škálu kategorií, než například data získaná z databáze Eurostatu. K metodice získávání použitých dat je třeba vysvětlit systém výpočtu míry nezaměstnanosti v SRN, který se v nedávné minulosti měnil a tak je možné získat dvě řady statistických dat. Tyto dva přístupy označujeme jako „Arbeitslosenquote na alter Rechenart“ a „Arbeitslosenquote na neuer Rechenart“, neboli míra nezaměstnanosti podle starého a nového způsobu výpočtu. V zásadě si ani jeden z metodických přístupů neprotiřečí se vzorcem pro výpočet míry nezaměstnanosti, jak ho uvádíme v kapitole „Měření nezaměstnanosti“. Otázka tkví pouze ve jmenovateli tohoto vzorce, tedy v pojmu „pracovní síla“. Starý způsob výpočtu započítává mezi „pracovní sílu“ osoby tzv. „závislé“, mezi které počítá osoby zaměstnané (s povinností účasti na sociálním pojištění), podzaměstnané (většinou na zkrácený pracovní úvazek) a nezaměstnané. Nový způsob výpočtu vychází ze starého s tím, že k osobám „závislým“ přidává ještě osoby samostatně výdělečně činné a spolupracující rodinné příslušníky. Použitím nového způsobu

výpočtu míry nezaměstnanosti dochází logicky z snížení původních čísel. Po porovnání statistických dat z let 1995 – 2011, kdy se užívalo obou kritérií pro výpočet paralelně a zveřejňovány byly posléze obě hodnoty, jsme dospíváme ke zjištění, že se získané údaje o míře nezaměstnanosti liší jen přibližně o jeden procentní bod.

K naší analýze budeme využívat nový způsob výpočtu. Jednak proto, že je s ním všeobecně spojována vyšší relevantnost směrem ke skutečné situaci na trhu práce a také proto, že bylo s tímto způsobem výpočtu pracováno v mé již zmiňované bakalářské práci. V případě jednoho statistického přehledu však nebylo možné získat data dle nového způsobu výpočtu, poněvadž nebyla Bundesagentur für Arbeit zveřejněna. Jedná se o přehled vývoje míry nezaměstnanosti u Němců a cizinců. V této statistice se užívá nového způsobu výpočtu teprve od roku 2008, a proto byla za rok 2007 použita data, dle starého způsobu. Zmíněné místo je v tabulce označeno hvězdičkou. Bylo by sice možné provést adekvátní snížení míry nezaměstnanosti o zmiňované 1% a získat tak přibližný údaj dle nového způsobu počítání. považuji však takovouto manipulaci dat a nepodložené usuzování ekonomických ukazatelů za nanejvýš nevědecké.

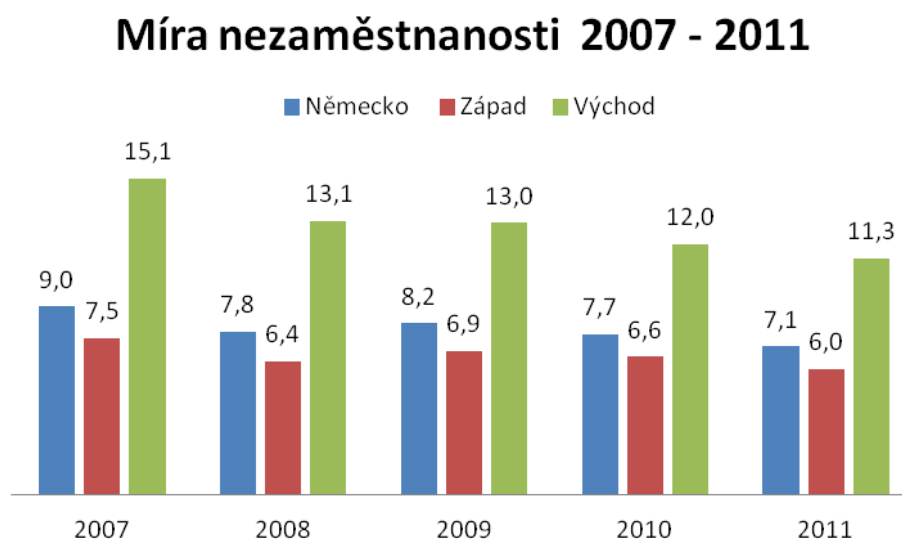
6.2. *Míra nezaměstnanosti 2007 – 2011*

Nezaměstnanost v Německu stoupala soustavně od roku 2001 až do roku 2005. I přes snahu o zásadní reformu politiky zaměstnanosti se nedařilo míru nezaměstnanosti snížit. Nelze se tomu divit, že přijatá opatření zdánlivě nefungovala. Německá ekonomika se nachází po roce 2000 v recesi a v roce 2003 vykáže dokonce záporné tempo ekonomického růstu. Tato skutečnost se odráží samozřejmě i v nezaměstnanosti, která roste s mírným způzděním, a tak ačkoli německá ekonomika nabírá v roce 2004 opět dech, nezaměstnanost nadále roste až do roku 2005, kdy míra nezaměstnanosti dosáhne rekordní výše 11,7%. Za průlomový lze označit rok 2006, ve kterém německá ekonomika vykáže tempo růstu přesahující 3% a míra nezaměstnanosti začne okamžitě v návaznosti na tento pozitivní vývoj klesat. Konečně dochází k efektivní aplikaci nástrojů, které si vláda SRN pro potřeby regulace trhu práce, na počátku 21. století legislativně zakotvila.

Do námi vymezeného období 2007 – 2011, které je na jedné straně ohraničeno začátkem hypotéční krize v USA a jejím přechodem do celosvětové hospodářské krize a na straně druhé posledními oficiálně zveřejněnými daty Bundesagentur für Arbeit, vstupuje německá ekonomika ve slušné kondici, což platí i pro trh práce. Nezaměstnanost má klesající tendenci a stát může aplikovat nově legislativně zakotvené nástroje politiky zaměstnanosti. Vše naznačuje tomu, že by Německo mělo krizi přestát, aniž by byla jeho ekonomika vážně zasažena. Podívejme se nyní na vývoj míry nezaměstnanosti v rámci vymezeného období 2007 – 2011, jak ho zachycují následující tabulka a graf.

Míra nezaměstnanosti v SRN 2007 – 2011 (v %)			
rok	Německo	Západ	Východ
2007	9,0	7,5	15,1
2008	7,8	6,4	13,1
2009	8,2	6,9	13,0
2010	7,7	6,6	12,0
2011	7,1	6,0	11,3

Tabulka 2: Míra nezaměstnanosti v SRN⁵⁶



Obrázek 8: Graf míry nezaměstnanosti v SRN

⁵⁶ Zdroj: Bundesagentur für Arbeit

Z výše uvedené tabulky i z jejího grafického znázornění vyplývá, že se ekonomická krize na nezaměstnanosti v Německu promítla jen v nepatrné míře. Z tabulky však rovněž vyplývá, že se neprojevila shodně na západě a na východě země. V celkovém součtu míry nezaměstnanosti na území celé SRN se první dopady krize objevily až v roce 2009, kdy došlo k mírnému nárůstu míry nezaměstnanosti z 7,8% v roce 2008 na 8,2% v roce 2009. Zde si použijme jako zdroj opět moji bakalářskou práci, která se zabývala blíže právě otázkou, kdy došlo k onomu zlomu ve vývoji nezaměstnanosti. Tabulka, která byla uvedena výše, prezentuje souhrnné údaje za celý kalendářní rok. Došlo však k nárůstu nezaměstnanosti teprve v roce 2009? Pro ilustraci poslouží následující tabulka, která zachycuje vývoj nezaměstnanosti v Německu od roku 2007 do roku 2009 v měsíčním přehledu. Tím pádem můžeme jasně identifikovat, v jakém měsíci došlo poprvé k růstu nezaměstnanosti. Závěr z ní vyplývající je zřejmý. K prvnímu nárůstu nezaměstnanosti došlo v Německu již v prosinci 2008 a od srpna 2009 nezaměstnanost opět klesala. Dalo by se tedy na základě těchto závěrů konstatovat, že německý trh práce byl zasažen hospodářskou krizí po dobu pouhých 9 měsíců. Není to však příliš unáhlený závěr? Zvláště když zohledníme skutečnost, že koncem roku 2009 nezaměstnanost opět mírně vzroste.

Měsíční přehled míry nezaměstnanosti 2007 – 2011 (v %)									
	2007			2008			2009		
	SRN	Západ	Východ	SRN	Západ	Východ	SRN	Západ	Východ
leden	10,2	8,5	17,0	8,7	7,1	14,9	8,3	6,9	13,9
únor	10,2	8,4	17,0	8,6	7,0	14,8	8,5	7,0	14,1
březen	9,9	8,1	16,6	8,4	6,8	14,4	8,6	7,1	14,2
duben	9,5	7,8	16,0	8,1	6,6	13,9	8,6	7,2	13,9
květen	9,1	7,5	15,2	7,8	6,4	13,4	8,2	6,9	13,3
červen	8,8	7,3	14,7	7,5	6,2	12,7	8,1	6,9	12,9
červenec	8,9	7,3	14,7	7,7	6,4	12,8	8,2	7,0	12,9
srpen	8,8	7,3	14,7	7,6	6,3	12,8	8,3	7,1	12,8
září	8,5	7,0	14,1	7,4	6,1	12,2	8,0	6,9	12,3
říjen	8,2	6,8	13,6	7,2	6,0	11,8	7,7	6,6	11,8
listopad	8,1	6,7	13,4	7,1	6,0	11,8	7,6	6,6	11,8
prosinec	8,1	6,7	13,7	7,4	6,2	12,2	7,8	6,7	12,1

Tabulka 3: Měsíční přehled míry nezaměstnanosti⁵⁷

Podívejme se nyní zpět na přehled vývoje míry nezaměstnanosti 2007 – 2011. Ačkoli tabulka s měsíčním přehledem krizového roku 2009 dokazuje, že k růstu míry nezaměstnanosti došlo v západní i východní části SRN, v ročním souhrnu se tato skutečnost odráží jinak. V rámci celého území SRN vzrostla míra nezaměstnanosti mezi roky 2008 a 2009 o 0,4%. Na západě Německa tento nárůst činil dokonce 0,5%. Ve východní části Německa však došlo dokonce k meziročnímu poklesu nezaměstnanosti o 0,1%. Pro tuto skutečnost lze nalézt hned několik vysvětlení.

⁵⁷ Zdroj: Bundesagentur für Arbeit

Především z uvedené skutečnosti vyplývá, že německá ekonomika stojí na produkci západu. Nezaměstnanost způsobená hospodářským propadem se projevila právě tam. V případě nových spolkových zemí, tedy východu, je nutné zmínit, že je v dané oblasti míra nezaměstnanosti dlouhodobě velmi vysoká a přesahuje výrazně spolkový průměr. Žádná z nových spolkových zemí nedosahuje alespoň celostátního průměru. Zdánlivě by tedy mohl vzniknout dojem, že východoněmecký trh práce (a všeobecně celá ekonomika) je poměrně rezistentní vůči vlivům cyklických krizí. Ve skutečnosti je však nezaměstnanost ve východní části jiného než cyklického původu. Jedná se především o nezaměstnanost strukturálního charakteru, která je mnohdy dlouhodobá. Pravá cyklická nezaměstnanost se projevila především na západě, kde se naopak z dlouhodobého hlediska pohybuje míra nezaměstnanosti pod spolkovým průměrem.

V následujících letech 2010 a 2011 docházelo opět k postupnému poklesu míry nezaměstnanosti, která dosáhla v roce 2011 na 7,1%, což je její nejnižší hodnota od roku 1990, kdy došlo k znovusjednocení Německa. Na východě země však míra nezaměstnanosti stále přesahuje hranici 10%. Ve srovnání s českou ekonomikou si tedy nové spolkové země nevedou výrazně lépe. V otázce míry nezaměstnanosti je jejich dosažený průměr dokonce horší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, která činila v roce 2011 8,6%.⁵⁸ To je sice o 1,5% více než činí spolkový průměr, ale je to výrazně méně, než činí průměr nových spolkových zemí.

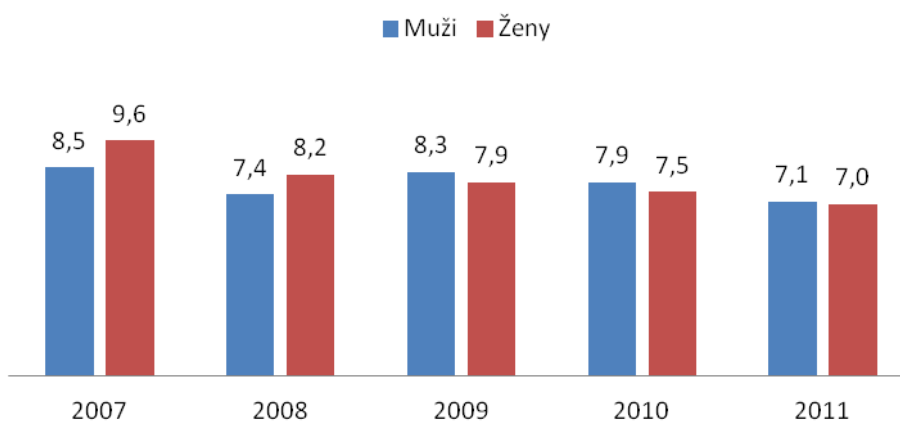
Dalším úhlem pohledu, ze kterého posoudíme nezaměstnanost v Německu je rozdělení na nezaměstnanost mužů a žen. Z níže uvedené tabulky a grafického znázornění vyplývá pozoruhodná skutečnost. Nezaměstnanost žen v Německu dlouhodobě klesá a to dokonce navzdory hospodářské krizi. Došlo sice ke zmírnění poklesu mezi roky 2008 a 2009, ale v následujících letech 2010 a 2011 se opět pokles míry nezaměstnanosti žen zrychlil. Míra nezaměstnanosti žen dokonce v roce 2010 klesla pod úroveň mužů.

⁵⁸ Zdroj: Český statistický úřad

Míra nezaměstnanosti mužů a žen 2007 – 2011 (v %)		
rok	Muži	Ženy
2007	8,5	9,6
2008	7,4	8,2
2009	8,3	7,9
2010	7,9	7,5
2011	7,1	7,0

Tabulka 4: Míra nezaměstnanosti mužů a žen⁵⁹

Nezaměstnanost mužů a žen



Obrázek 9: Graf nezaměstnanosti mužů a žen

Tento pozitivní vývoj v oblasti zaměstnanosti žen je pro Německo dobrou vizitkou. Jedním z důvodů proč nebyly ženy tolik zasaženy vlivy hospodářské krize může být i skutečnost, že nejsou zaměstnány ve velkých průmyslových závodech, které se s dopady hospodářské krize ve velkém měřítku potýkaly.

Německo je zemí, ve které žije a samozřejmě i pracuje či nepracuje řada osob jiných národností. V kapitole věnované specifickým rysům německého trhu práce jsme již zmínili, že nejpočetnější menšinou je menšina turecká, ale není zdaleka jedinou. Mezi početné národnostní menšiny patří i přistěhovalci z dalších jihoevropských zemí. Jmenujme například země bývalé Jugoslávie, Itálii, Španělsko či Řecko. Především ve východní části Německa je početná menšina přistěhovalců z Polska či zemí bývalého Sovětského svazu. Tyto menšiny mají obtížnou pozici na

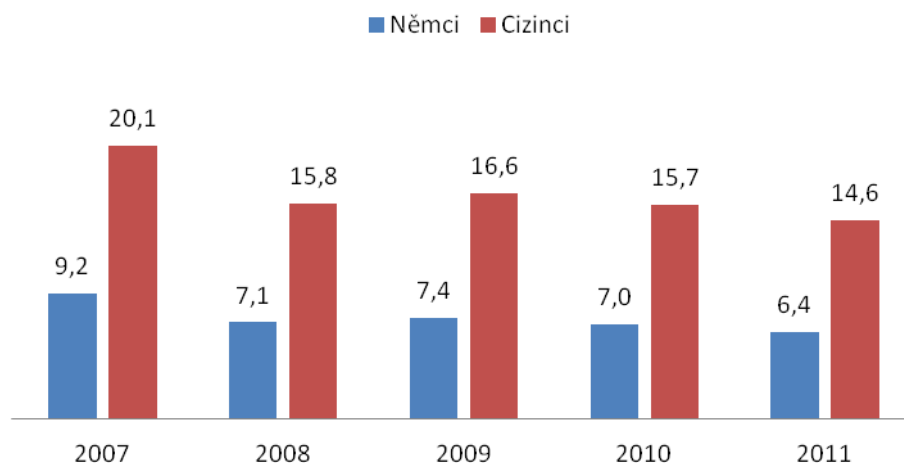
⁵⁹ Zdroj: Bundesagentur für Arbeit

trhu práce. Nedostatečné jazykové znalosti, chybějící vzdělání nebo diskriminace ze strany německých zaměstnavatelů činí pro mnohé přistěhovalce takové překážky v hledání zaměstnání, že mnohdy na proces získání stálé pracovní pozice rezignují a buď se skrývají v systému štedrých sociálních dávek a nebo si přivydělávají namátkovými brigádami a pomocnými pracemi. V poslední době došlo v Německu ke zpřísnění kritérií pro udělování trvalého pobytu pro cizince ze zemí mimo EU. Jedním z důvodů pro neudělení povolení k pobytu na území SRN může být i nekonkurenceschopnost osoby na německém trhu práce.

Míra nezaměstnanosti Němců a cizinců (v %) ⁶⁰		
rok	Němci	Cizinci
2007	9,2*	20,1*
2008	7,1	15,8
2009	7,4	16,6
2010	7,0	15,7
2011	6,4	14,6

Tabulka 5: Míra nezaměstnanosti Němců a cizinců ⁶¹

Míra nezaměstnanosti Němců a cizinců



Obrázek 10: Graf míry nezaměstnanosti Němců a cizinců

⁶⁰ Pro rok 2007 byla použita starší metoda výpočtu, která nezapočítává mezi pracovní sílu osoby samostatně výdělečně činné a spolupracující rodinné příslušníky.

⁶¹ Zdroj: Bundesagentur für Arbeit

Z výše uvedné tabulky a jejího grafického znázornění je zřejmé, že problematika nezaměstnanosti cizinců je tématem, kterým se bude muset spolková vláda do budoucna vážně zabývat. Ačkoli má míra nezaměstnanosti cizinců klesající tendenci a nebyla ovlivněna hospodářskou krizí výrazně více než v případě Němců, dosahuje stále velmi vysokých hodnot, které přesahují spolkový průměr téměř dvojnásobně. Přestože je situace přistěhovalců v Německu nejednoduchá, zvýšil se opět v roce 2010 rozdíl mezi počet přistěhovalých a odstěhovalých osob. Rok 2011 napodobil ten předchozí. Konkrétní počty v migraci osob znázorňuje následující tabulka.

<i>Přistěhovalectví mezi Německem a zahraničím mezi lety 2007 - 2011</i>		
	<i>Přistěhovalí</i>	<i>Odstěhovalí</i>
<i>2011</i>	958 299	678 969
<i>2010</i>	798 282	670 605
<i>2009</i>	721 014	733 796
<i>2008</i>	682 146	737 889
<i>2007</i>	680 766	636 854

Tabulka 6: Přistěhovalectví mezi Německem a zahraničím⁶²

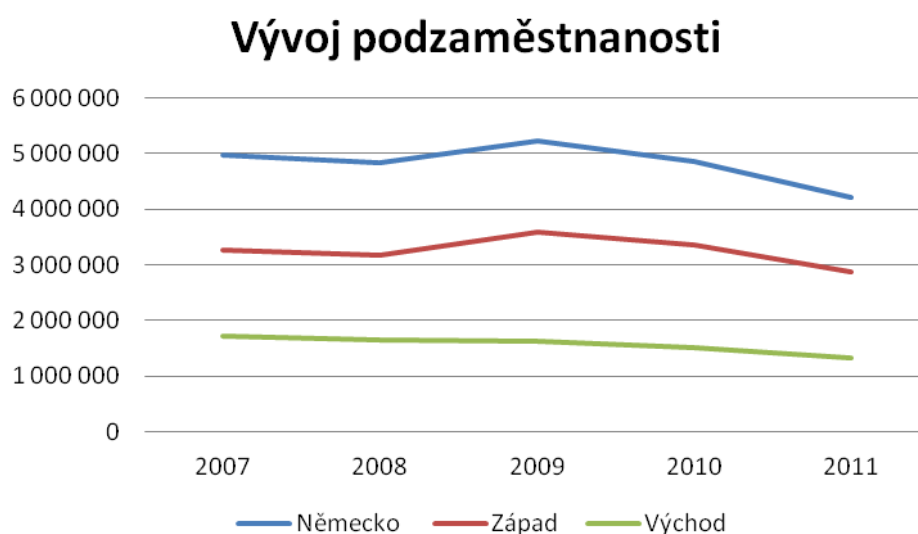
6.3. Podzaměstnanost a kurzarbeit

V teoretické části této diplomové práce jsme se již zmínili o existenci pojmu podzaměstnanosti. Jestliže jsme si v předchozí kapitole na základě statistických dat míry nezaměstnanosti ukázali, že je německý trh práce vůči vlivům cyklických krizí do značné míry imunní, nesmíme doplnit pro úplnost údaje o podzaměstnanosti a především pak o využívání systému kurzarbeitu, který se stal jakýmsi pomyslným symbolem německého boje s ekonomickou krizí.

⁶² Zdroj: Statistisches Bundesamt

Podzaměstnanost v Německu 2007 – 2011						
rok	Německo		Západ		Východ	
	Počet celkem	Změna v %	Počet celkem	Změna v %	Počet celkem	Změna v %
2007	4 982 271	-14,4	3 265 798	-15,2	1 716 310	-12,7
2008	4 833 483	-3,0	3 179 023	-2,7	1 654 400	-3,6
2009	5 234 649	8,3	3 596 643	13,1	1 636 269	-1,1
2010	4 869 380	-7,0	3 361 917	-6,5	1 507 068	-7,9
2011	4 206 480	-13,6	2 886 090	-14,2	1 320 305	-12,4

Tabulka 7: Podzaměstnanost v Německu⁶³



Obrázek 11: Vývoj podzaměstnanosti

Z grafického znázornění je dobře patrné, že v oblasti podzaměstnanosti došlo k nárůstu stejně jako v případě nezaměstnanosti v roce 2009, aby pak v souladu s tímto trendem docházelo v letech 2010 a 2011 k postupnému poklesu podzaměstnanosti, která v roce 2011 klesla pod hodnoty předkrizového roku 2007 a dokonce i pod úroveň z daného období nejúspěšnějšího roku 2008. Vývoj podzaměstnanosti v zásadě kopíruje vývoj nezaměstnanosti ve vymezeném období a to včetně skutečnosti, že na východě nedošlo k nárůstu podzaměstnanosti vůbec a navzdory hospodářské krizi si zachovala křivka podzaměstnanosti v nových spolkových zemích klesající charakter, pouze se pokles mírně zpomalil, opět v krizovém roce 2009.

⁶³ Zdroj: Bundesagentur für Arbeit

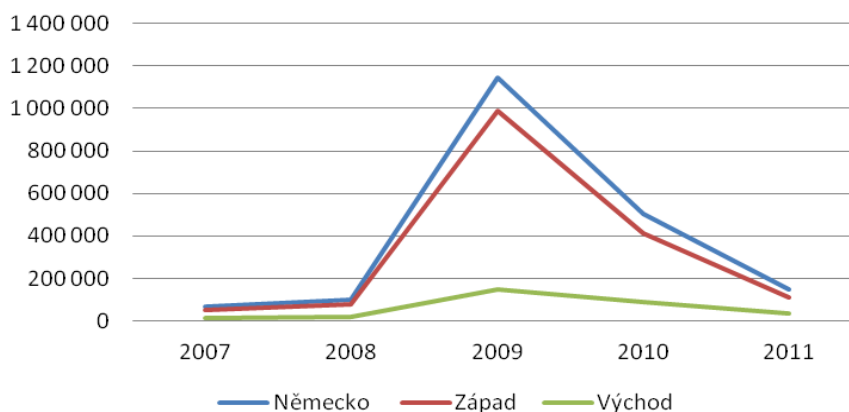
Zcela odlišný byl však vývoj ve využívání kurzarbeitu. Toto opatření, které vychází z reformy politiky zaměstnanosti a spadá do předkrizových opatření, se stalo symbolem německého boje s nezaměstnaností i dopady ekonomické krize na národní ekonomiku vůbec.

Pohlédneme-li do tabulky, která představuje počet zaměstnanců, kteří byli letech 2007 – 2011 nahlášeni jako kurzarbeitěři, získáme jasnou představu o tom, jak zásadním protikrizovým nástrojem se kurzarbeit v rukách zaměstnavatelů stal. V zájmu zachování pracovních míst a tudíž zamezení propouštění vzrostl počet nahlášených kurzarbeitů o astronomických 1027% mezi roky 2008 a 2009. Na západě Německa činil tento meziroční nárůst dokonce 1132,1%. Závratné množství případů, ve kterých byl kurzarbeit realizován dokládá přehledně následující tabulka a především pak její grafické znázornění.

Kurzarbeit v Německu 2007 – 2011						
rok	Německo		Západ		Východ	
	Počet celkem	Změna v %	Počet celkem	Změna v %	Počet celkem	Změna v %
2007	68 317	2,0	51 903	-4,0	16 414	27,3
2008	101 540	48,6	80 168	54,5	21 373	30,2
2009	1 144 407	1027,0	987 781	1132,1	150 784	605,5
2010	502 694	-56,1	411 910	-58,3	89 891	-40,4
2011	147 607	-70,6	110 645	-73,1	36 962	-58,9

Obrázek 12: Kurzarbeit v Německu⁶⁴

Vývoj využívání kurzarbeitu



Obrázek 13: Vývoj využívání kurzarbeitu

⁶⁴ Zdroj: Bundesagentur für Arbeit

A opět i v případě kurzarbeitu se setkáváme s již několikrát opakovanou skutečností, že východní část Německa zůstává i tentokrát taška absolutně mimo dění a dojde jen k nepatrnému nárůstu využívání tohoto nástroje.

Jak si však zdůvodnit tento zcela odlišný vývoj v rámci jedné země a především jedné ekonomiky? Jsou rozdíly mezi západem a východem Německa dodnes tak markantní? Statistiky z oblasti nezaměstnanosti tomu napovídají. Domnívat se totiž, že je východ Německa odolnější vůči vlivům cyklické krize více než západ, by bylo bláhové. Původní i nové spolkové země tvoří jeden celek, jednu ekonomiku. Důvody lze hledat spíše v ekonomické aktivitě v obou regionech. Ačkoli nové spolkové země ve výkonu ekonomiky původní spolkové země od znovusjednocení dohání, dosahovaly v roce 2008 pouze 68,7% výkonu ekonomiky západní. K tomuto číslu se dospělo přepočítáním HDP vyprodukovaného v jednotlivých regionech na jednoho obyvatele. Připočítáme-li navíc k této situaci skutečnost, že vlajkové loďe německého průmyslu, tedy automobilky, produkují výhradně ve starých spolkových zemích a že jen Volkswagen nahlásil kurzarbeit u 60 000 svých zaměstnanců, je zřejmé, že východ spíše vyčkával až se západ z krizí popere sám, než že by se sám snažil s krizí bojovat. Na obranu východu dodejme, že nemohl nikdy nahlásit tolik mitarbeiterů co západ, protože na východě žije méně ekonomicky aktivních obyvatel.

7. Sociální dopady nezaměstnanosti v Německu

7.1. Metodické vymezení

V rámci této závěrečné kapitoly budeme sledovat, jak se nezaměstnanost a její vývoj v Německu ve vymezeném období let 2007 – 2011 projeví v oblasti sociálního soužití. Jako základní kritéria pro hodnocení situace nám poslouží následující sociálněpatologické jevy: kriminalita, drogová závislost, alkoholismus, kouření a sebevražedná jednání.

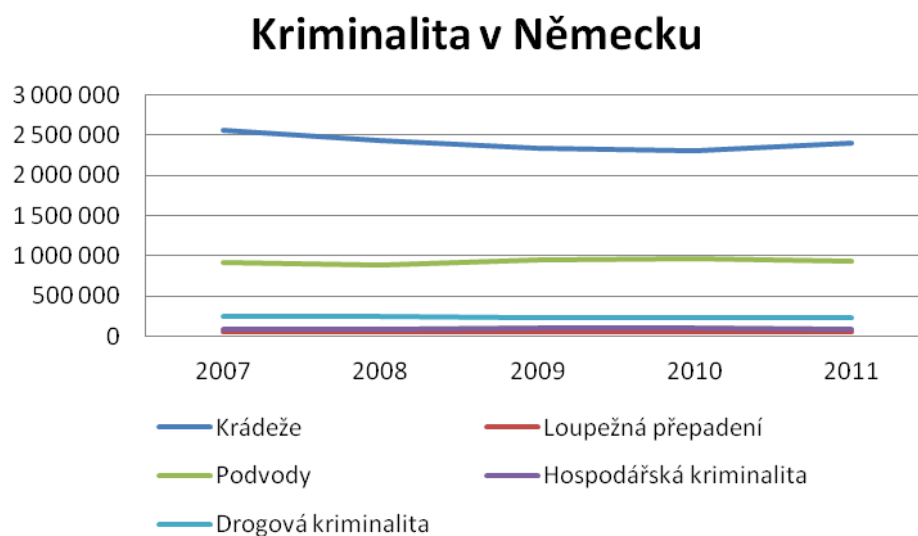
V rámci zvolených kategorií vzniká otázka, jak dané jevy efektivně měřit, aby bylo možné výsledky kvantifikovat v duchu ekonomického výzkumu, aby bylo možné získaná data porovnat s daty z předchozí kapitoly. V případě kriminality se můžeme opřít o důkladné statistické přehledy německého kriminalistického úřadu známého pod zkratkou BKA (Bundeskriminalamt). Sebevražedná jednání jsou rovněž statisticky snadno zmapovatelným fenoménem. V případě alkoholismu, tabakismu a drogových závislostí je možnost získání relevantních dat podstatně obtížnější. Pro posouzení drogové závislosti byl jako rozhodné kritérium vybrán počet úmrtí v důsledku drogové závislosti, pro alkoholismus a tabakismus pak jako kritérium poslouží objem prodaných produktů.

7.2. Kriminalita

V případě posouzení vlivu nezaměstnanosti na kriminalitu máme možnost využít důkladně zpracované výroční zprávy BKA, ze kterých byla jako klíčová vybrána následující data: loupěžná přepadení, krádeže, podvody, hospodářské trestné činy a trestné činy spojené s drogovou problematikou. V následující tabulce vidíme přehled vybraných trestných činů, jejich počty v jednotlivých letech a následně v grafickém zpracování můžeme pozorovat vývoj v jednotlivých kritériích v námi zvoleném období.

Kriminalita v Německu 2007 - 2011 (počet policií registrovaných deliktů)					
	2007	2008	2009	2010	2011
Krádeže	2 561 691	2 443 280	2 344 646	2 301 786	2 403 781
Loupežná přepadení	52949	49 913	49 317	48 166	48 021
Podvody	912 899	887 906	955 804	968 162	934 882
Hospodářská kriminalita	87 934	84 550	101 340	102 813	79 515
Drogová kriminalita	248 355	239 951	235 842	231 007	236 478

Tabulka 8: Kriminalita v Německu⁶⁵



Obrázek 14: Graf kriminality v Německu

Za pozitivní lze jistě označit skutečnost, že v oblasti kriminality se původní hypotézu, že dojde k zvýšenému výskytu trestných činů v důsledku nezaměstnanosti, nepodařilo potvrdit. V rámci zvolených typů deliktů jsme v krizovém roce 2009 zaznamenali nárůst registrovaných deliktů pouze v oblasti podvodů a hospodářské kriminality. V případě podvodů se jednalo především o nárůst ve dvou oblastech: falšování dat z platebních karet a podvodné služby. V případě těchto dvou vychýlení se jednalo skutečně o kopírování křivky nezaměstnanosti, v roce 2011 oba dva ukazatele opět klesají. Naopak v roce 2011 vzrostl počet policií registrovaných krádeží o 100 000. Jelikož však počet krádeží dosahuje v Německu každoročně hodnotu přesahující 2 000 000, je tento nárůst jen nepatrnou změnou oproti předchozím rokům. Zůstává otázkou, zda se nejedná o

⁶⁵ Zdroj: Bundeskriminalamt

počátek negativního trendu a zda nebude počet krádeží nadále stoupat. pokud by se tak stalo, tak je tento jev zcela na nezaměstnanosti nezávislý, protože ta má v Německu naopak klesající tendenci i s výhledem do budoucna.

V roce 2011 došlo také k velmi mírnému nárůstu kriminality spojené s drogovou problematikou. Jedná se o delikty spojené s držení, prodejem i požíváním omamných látek. Prokázat jakoukoli vazbu na vývoj nezaměstnanosti však není možné.

Z uvedeného porovnání vývoje nezaměstnanosti a kriminality v Německu v rozmezí let 2007 - 2011 nelze přímo prokázat, že by některé z deliktů přímo souvisely s růstem nezaměstnanosti. Usuzovat to můžeme pouze v případě nárůstu hospodářské kriminality a podvodů v letech 2009 a 2010, protože tento vývoj přibližně kopíruje vývoj křivky míry nezaměstnanosti. Jedná se však jen o pouhou domněnku, kterou nelze prokazatelně odůvodnit.

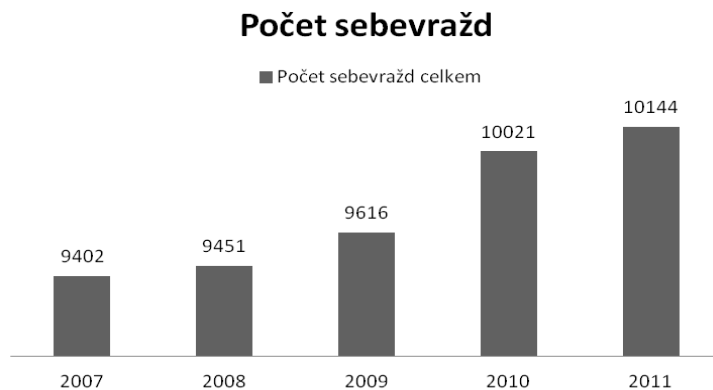
7.3. Počet sebevražd

Sebevražedné jednání bývá spojováno s bezvýchodnou situací jedince. Jak jsme již uvedli dříve v teoretické části, jedná se o zoufalý způsob, jak nejen vyřešit svoji osobní situaci, ale také dát okolí najevo, v jak bezvýchodné situaci se jedinec ve společnosti může nacházet. Sebevražedné jednání je jednoznačně ze společenského hlediska nežádoucím jevem. Jak se vyvíjí počet úmrtí v důsledku sebevražedného jednání ukazuje následující tabulka a graf.

Úmrtí v důsledku sebevražedného jednání (2007 – 2011)					
Rok	2007	2008	2009	2010	2011
Počet sebevražd celkem	9402	9451	9616	10021	10144

Tabulka 9: Úmrtí v důsledku sebevražedného jednání⁶⁶

⁶⁶ Zdroj: Statistisches Bundesamt



Obrázek 15: Graf počtu sebevražd

Z výše uvedených statistických údajů vyplývá velmi znepokojující skutečnost, že počet úmrtí v důsledku sebevražedného jednání v rámci Německa dlouhodobě stoupá. Nejvýraznější nárůst v počtu sebevražd nastal mezi roky 2009 a 2010, tedy právě v období, kdy bylo Německo nejvíce sužováno rostoucí nezaměstnaností. Stejně jako v případě kriminality i zde platí, že nelze prokázat přímou souvislost mezi rostoucím počtem sebevražd a nezaměstnaností. Bez pochyb lze ale tvrdit, že rostoucí nezaměstnanost a s ní spojené dopady v osobních sférách nezaměstnaných osob nepříspěly k změně v negativním vývoji sebevražednosti.

Pochybnost o přímé souvislosti mezi nezaměstnaností a sebevraždami v Německu je navíc podpořena článkem „Todesursache – Suizid“ s podtitulem „Das unterschätzte Problem“ od Petera Phillipa Schmitta, který byl zveřejněn 4. 9. 2012 na internetovém portálu *Franfurter Allgemeine Zeitung*.⁶⁷ Autor v článku uvádí, že současný nárůst počtu sebevražd je pro odborníky jen obtížně vysvětlitelný. Ačkoli by nezaměstnanost měla být z teoretického hlediska jednou z možných příčin, statistické údaje v SRN tento předpoklad zcela bourají. Nejvyšší počet sebevražd se uskuteční v Bavorsku, které se dlouhodobě pyšní nejnižšími čísly ve sféře nezaměstnanosti ve spolkovém srovnání. Ještě v 90. letech byly na prvním místě v počtu sebevražd nové spolkové země, to bylo zdůvodnitelné právě vysokou nezaměstnaností, nízkou životní úrovní a negativními vyhlídkami do budoucnosti. V případě ekonomicky silného Bavorska je však spojitost s nezaměstnaností nejen neprokazatelná, nýbrž dokonce nepředpokladatelná.

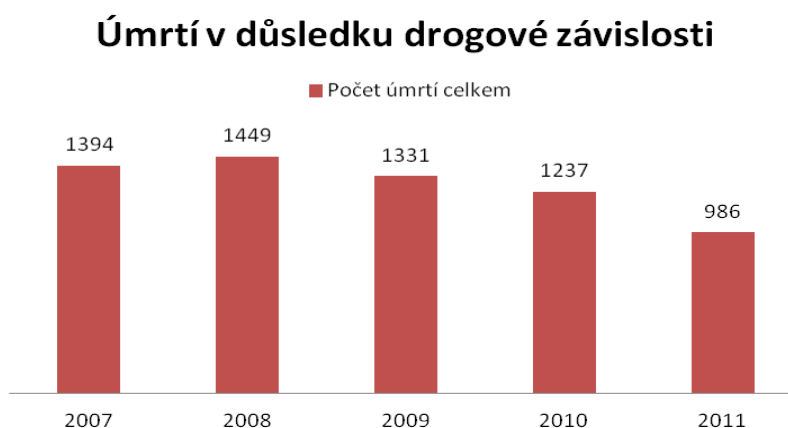
⁶⁷ <http://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/menschen/todesursache-suizid-das-unterschaetzte-problem-faz-11879002.html>

7.4. Konzumace drog, alkoholu a tabákových výrobků

Sklon k užívání drog, alkoholu a zvýšené konzumaci tabákových výrobků jsou rysy, které lze spojovat se situacemi, ve kterých hledají jedinci určitý způsob úniku od každodenní reality, která se může pojit například i s aktuální nezaměstnaností nebo podzaměstnaností. Stejně jako v případě drogových závislostí i v případě požívání alkoholu a kouření lze jen těžko tyto jevy kvantifikovat. Použijeme-li slovo alkoholismus nebo drogová závislost, tak je nutné tyto jevy jednoznačně definovat, vymezit kritéria pro jejich hodnocení a následně kvantifikovat. Je to však vůbec možné? V případě alkoholu a tabáku jsme zvolili jako kritérium množství prodaného alkoholu, resp. cigaret na jednoho obyvatele. U drogových závislostí je snad jediným nezpochybnitelným ukazatelem počet úmrtí v důsledku požívání drog. Právě tento ukazatel však nemůže být prokazatelně dáván do souvislosti s nezaměstnaností v určeném rozmezí let 2007 - 2011, protože nelze prokázat, že dotyčná osoba nezačala s konzumací drog již dříve, přičemž k úmrtí došlo až ve vymezeném období.

Úmrtí v důsledku drogové závislosti					
Rok	2007	2008	2009	2010	2011
Počet úmrtí celkem	1394	1449	1331	1237	986

Tabulka 10: Úmrtí v důsledku drogové závislosti⁶⁸



Obrázek 16: Graf úmrtí v důsledku drogové závislosti

⁶⁸ Zdroj: Statistisches Bundesamt

Ze získaných statistických údajů vyplývá, že počet úmrtí, která jsou dávana do souvislosti s drogovou závislostí, soustavně klesá. Za největší problém je v Německu považováno především užívání drog mladistvými, to však nemá souvislost s nezaměstnaností.

Spotřeba alkoholu v Německu dlouhodobě klesá. Bylo tomu tak i v roce 2009, kdy činila roční spotřeba čistého alkoholu na osobu 9,7 litru, což znamenalo pokles o 2% oproti předchozímu roku⁶⁹. V roce 2010 klesla spotřeba alkoholu na 9,6 litru na osobu a v roce 2011 se na této hladině udržela. Opět se tedy nepodařilo nalézt souvislost s vývojem nezaměstnanosti.

Spotřeba cigaret v Německu dlouhodobě rovněž klesá. V roce 2009 činila spotřeba cigaret na jednoho obyvatele 1058 kusů ročně. V roce 2010 klesla spotřeba meziročně o 3,5% na 1021 kusů na osobu ročně. V roce 2011 došlo k mírnému nárůstu na 1071 kusů na osobu.⁷⁰ Ačkoli by se nabízelo dávat tento růst do souvislosti s nezaměstnaností, prokazatelnost takového tvrzení není možná.

Z uvedených sociálně-patologických jevů, které jsme použili jako kritéria pro porovnání s nezaměstnaností, se jako jediné s nezaměstnaností přímo související jeví kriminalita. To souvisí především s možností trestné činy kvantifikovat na základě platné legislativy. Jako zásadní negativní jev v německé společnosti se jeví soustavně rostoucí počet sebevražd. Nejvyšší počet sebevražd byl ve vymezeném období zjištěn ve spolkové zemi Bavorsko, která však dlouhodobě vykazuje velmi nízkou míru nezaměstnanosti. Rostoucí počet sebevražd tedy nelze dávat do přímé souvislosti s nezaměstnaností a situací v krizovém období 2007 – 2011.

V zásadě lze říct, že se růst nezaměstnanosti v roce 2009 nijak zásadně neprojevil v růstu sociálně-patologických jevů. Hlavním důvodem pro tuto pozitivní skutečnost byla brzká reakce státu na vzniklou situaci, zavedení efektivní opatření v rámci politiky zaměstnanosti a vytvoření stabilního systému sociálního zabezpečení, které dodává občanům pocit jistoty i v případě ztráty zaměstnání.

⁶⁹ Zdroj: Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen: Jahrbuch Sucht 2013.

⁷⁰ Zdroj: Statistisches Bundesamt

Závěr

Německý trh práce se nachází na dobré cestě z krize. Očekávaná hypotéza přetrvávající krize se ve vymezeném období 2007 – 2011 nepotvrdila. Světová ekonomická krize se na německém trhu práce projevila koncem roku 2008 a přetrvávala do srpna roku 2009. Od té doby míra nezaměstnanosti soustavně klesá. Jedním z důvodů úspěšného boje s nezaměstnaností jsou přijatá opatření v oblasti politiky zaměstnanosti. Ta byla učiněna na základě nástrojů politiky zaměstnanosti, které německé vládě poskytla úspěšná reforma této politiky z období před světovou ekonomickou krizí. Tato reforma, známá jako „Hartzovi zákony I – IV“ zavádí mimo jiné i systém tzv. „kurzarbeitu“, který se stal hlavním nástrojem pro boj německého trhu práce s růstem nezaměstnanosti. Díky existenci kurzarbeitu došlo k zachování velkého množství pracovních míst. Ani v krizovém období roku 2009 nedošlo v Německu k hromadnému propouštění a prudkému nárůstu nezaměstnanosti. Stát se tímto způsobem snažil ušetřit prostředky ze státního rozpočtu. Ačkoli musel dotovat část mezd zaměstnanců v režimu kurzarbeitu, předpokládal nižší výdaje, než kdyby musel těmto osobám vyplácet podporu v nezaměstnanosti.

Jako další pozitivní efekt kurzarbeitu vnímáme připravenost podniků na okamžité zvýšení produkce v případě oživení ekonomiky, což nastalo v roce 2010. Podniky razantně snížili počet zaměstnanců v režimu kurzarbeitu a opět je zaměstnaly na plnou pracovní dobu. Zda se spolkové vládě toto opatření vyplatilo nelze v tak krátkém časovém horizontu posoudit. Nelze totiž přesně vyčíslit, jak vysoké by byly výdaje státu v případě nárůstu nezaměstnanosti bez kurzarbeitu a jak by ekonomika v takové situaci reagovala. Veškeré závěry v této otázce jsou spíše spekulacemi. Ještě dodejme, že diskuse o nutnosti včasného odstranění kurzarbeitu byla předehnána reakcí trhu práce, který projevil svoji samoregulační schopnost tím, že v roce 2010 a 2011 klesl počet hlášených kurzarbeitů po úroveň předkrizového roku 2008.

Německý trh práce se sice ukázal jako velmi rezistentní vůči vlivům ekonomické krize, přesto je nutné zmínit některé jeho problémy a nedostatky, které dlouhodobě přetrvávají. Na tomto místě zmiňme především přetrvávající rozdíly mezi západem a východem země (původními a novými spolkovými zeměmi).

Východní část Německa (území bývalé NDR) ani dvacet let po znovusjednocení nedosahuje ekonomické výkonnosti západu. V roce 2008 vykazovaly nové spolkové země v součtu pouze 68,7% ekonomické výkonnosti původních spolkových zemí. Tato disproporce se zrcadlí i v problematice nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti východní části Německa dosahuje až dvojnásobku průměrné míry nezaměstnanosti na západě země. Na druhou stranu klesá soustavně míra nezaměstnanosti na východě země ve vymezeném období 2007 – 2011 dokonce i navzdory dopadům ekonomické krize.

Za další problematiku jev na německém trhu práce lze považovat dlouhodobě vysokou míru nezaměstnanosti přistěhovalců, která sice dlouhodobě klesá, přesto ale dosahuje více než dvojnásobku nezaměstnanosti Němců. Příčinu lze hledat nejen v diskriminaci přistěhovalců na trhu práce, ale také v jejich nedostatečné připravenosti pro výkon povolání. Především se jedná o nedostačující jazykové znalosti, ale také o míru dosaženého vzdělání. Ve spojení se štedrým sociálním systémem Německa se z přistěhovalců mnohdy stávají dlouhodobě nezaměstnaní.

Rezistence trhu práce vůči vlivům krize se projevila pozitivně i v oblasti výskytu sociálně patologických jevů. Ze zkoumaných kritérií (kriminality, počtu sebevražd, úmrtí v důsledku užití drog a množství spotřebovaného alkoholu a cigaret) lze jen u mírného nárůstu hospodářské kriminality a podvodů v roce 2009 usuzovat příčinou souvislost s probíhající krizí. V roce 2011 mírně vzrostl počet krádeží, ale v tomto období nezaměstnanost klesá, takže zde pravděpodobně schází jakákoli souvislost. Klesající tendenci mají téměř všechna zvolená kritéria. Nepodařilo se tak potvrdit hypotézu, že s rostoucí nezaměstnaností rostou výrazně i počty výskytů sociálně patologických jevů. Jedinou výjimku tvoří statistika úmrtí v důsledku sebevražedného jednání. Ta je naopak dlouhodobě negativní a vykazuje stoupající tendenci. Paradoxně nejvíce sebevražd je ročně zaznamenáno na území Bavorska, které se ale dlouhodobě vyznačuje velmi nízkou mírou nezaměstnanosti. Ačkoli se jedná o alarmující stav (v Německu umírá ročně dvojnásobek osob v důsledku sebevražedného jednání než na následky dopravních nehod), přímou souvislost s nezaměstnaností nic nenaznačuje a bude nutné hledat příčiny jinde.

Tato diplomová práce končí svoji analýzu v roce 2011. Je výsledkem téměř pětiletého sledování problematiky, protože se touto tematikou zabývám již ve své

bakalářské práci. Jedná se však o analýzu, která by mohla pokračovat dál a dál. Trh práce se neustále vyvíjí. Jedna ekonomická krize postupně odeznívá a již se objevují další hrozby, jmenujme například krizi eurozóny. Krize Eura se může stát dalším faktorem, který ovlivní německý trh práce a způsobí opět růst nezaměstnanosti. Díky práci s porovnáváním statistických dat různých ukazatelů lze dosáhnout přehledného zpracování problematiky. Zároveň je ale nutné dbát na to, aby zdroje získaných dat byly věrohodné a bylo tak možné získané údaje považovat za pravdivé a ověřené. Jen v takovém případě lze dosáhnout kýženého výsledku.

Seznam použité literatury

Odborná literatura:

- KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. Praha : Alfa Publishing, 2006. ISBN 80-86851-27-3.
- FIALOVÁ, H.: *Malý ekonomický slovník*. Praha: A plus, 1999. ISBN 80-902514-2-0.
- SAMUELSON, Paul A.. *Ekonomie*. Praha : NS Svoboda., 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.
- HOLMAN, Robert. *Makroekonomie*. Praha : C. H. Beck, 2004. ISBN 80-7179-764-2.
- CZESANÝ, S. *Hospodářský cyklus*. Praha : Linde a.s., 2006. ISBN 80-7201-576-1.
- DVOŘÁK, Pavel. *Veřejné finance, fiskální nerovnováha a finanční krize*. Praha : C.H. Beck, 2008. ISBN 978-80-7400-075-1.
- VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. Praha : Wolters Kluwer, 2009. ISBN 978-80-7357-478-9.
- SOUKUP, Jindřich. *Makroekonomie*. Praha : Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-174-4.
- ABRAHÁM, Josef. *Movement of the European Union determined by economic aspects*. Praha : MAC, 2008. ISBN 978-80-86783-36-9.
- MÜLLER, Helmut. *Dějiny Německa*. Praha : Lidové noviny, 1999. ISBN 80-7106-188-3.
- KNOLL, Otto. *Nástroje politiky trhu práce v zemích ES (se zvláštním zřetelem na Německo)*. Praha : VUPSV, 1993.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Soc. Nakl. 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- SOUKUPOVÁ, Martina. *Role státu v německém hospodářství ve 20. století I*. Praha : FF UK, 2009. ISBN 978-80-7308-323-6.
- SOUKUPOVÁ, Martina. *Role státu v německém hospodářství ve 20. století II*. Praha : FF UK, 2010. ISBN 978-80-7308-398-4.
- SOUKUPOVÁ, Martina. *Role státu v německém hospodářství ve 20. století III*. Praha : FF UK, 2011. ISBN 978-80-7308-400-4.
- LUKEŠ, Jakub. *Dopady světové ekonomické krize na zaměstnanost v SRN. (Bakalářská práce)*. Praha : PedF UK, 2010.

Seriálové publikace:

- REIERMANN, Christian. *Erstaunliche Resistenz. Der Spiegel*, leden 2008, č. 2, s. 85-86. ISSN 0038-7452.
- HRUŠKA, Blahoslav. *Rok špatných zpráv. Ekonom.*, leden 2009, č. 4, s. 46-49. ISSN 1210-0714.
- BOVENSIEPEN, Nina. *Unten bleibt unten. Der Spiegel*, listopad 2008, č. 44, s. 66-67. ISSN 0038-7452.
- HRUŠKA, Blahoslav. *Kurzarbeit aneb jak podojit stát. Ekonom*, březen 2010, č. 9, s. 10-13. ISSN 1210-0714.
- DETTMER, Markus. *Ára der Unsicherheit. Der Spiegel*, březen 2010, č. 12, s. 82-94. ISSN 0038-7452.
- POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Pracovní imigrace ve středoevropském prostoru*. Working Papers Fakulty mezinárodních vztahů. Praha : VŠE, 2009. ISSN 1802-66591.
- HRUŠKA, Blahoslav. *Třetí v řadě: zaměstnanci. Ekonom*, květen 2009, č. 20, s. 42-43. ISSN 1210-0714.
- Den Größten Rückgang. Der Spiegel*, leden 2008, č. 1, s. 57. ISSN 0038-7452.
- Not quite grown up. The Economist*, listopad 2009, s. 26. ISSN 0013-0613.

Elektronické zdroje:

FRANCOVÁ, Pavla. Nezaměstnanost v Německu zamrzla. Lidovky.cz [online], 6.1.2010. dostupné na [http://www.lidovky.cz/nezamestnanost-v-nemecku-zamrzla-](http://www.lidovky.cz/nezamestnanost-v-nemecku-zamrzla-dls/ln_noviny.asp?c=A100106_000058_ln_noviny_sko&klic=234883&mes=100106_0)

[dls/ln_noviny.asp?c=A100106_000058_ln_noviny_sko&klic=234883&mes=100106_0](http://www.lidovky.cz/nezamestnanost-v-nemecku-zamrzla-dls/ln_noviny.asp?c=A100106_000058_ln_noviny_sko&klic=234883&mes=100106_0) [20.6.2010].

GOLA, Petr. Nezaměstnanost v Německu pod lupou. Měšec.cz [online]. 18.6. 2007. dostupné na <http://www.mesec.cz/clanky/nezamestnanost-v-nemecku-pod-lupou/> [21.6.2010].

KOTRUSOVÁ, Miriam. Reforma politiky zaměstnanosti v Německu. MPSV R [online], 5/2007., dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/4148> [20.6.2010].

KRÁLÍČEK, Tomáš. Nezaměstnaných v Německu opět přibylo. Ekonomika iHNed.cz [online], 30.4. 2009. dostupné na <http://ekonomika.ihned.cz/c1-36933480-nezamestnanych-v-nemecku-opetpribylo-uz-sesty-mesic-v-rade> [18.6.2010].

Hospodářský vývoj Německa v roce 2009. Zastupitelský úřad ČR v Berlíně [online]. dostupné na <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/nemecko/nemecko-ekonomicky-vyvojprognoza/1000636/56979> [24.6.2010]

Počet španělů bez práce poprvé po pěti letech klesl. E15.cz, [online] dostupné na http://zpravy.e15.cz/zahranicni/udalosti/pocet-spanelu-bez-prace-poprve-po-peti-letech-klesl-eurozona-drzi-rekord-971065#utm_medium=selfpromo&utm_source=e15&utm_campaign=copylink [2.4.2013]

SCHMITT, Peter-Philipp. Todesursache – Suizid. Das unterschätzte Problem. Frankfurter Allgemeine Zeitung [online], 4. 9. 2012. dostupné na <http://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/menschen/todesursache-suizid-das-unterschaetzte-problem-faz-11879002.html>

Zdroje statistických dat:

:

Statistisches Bundesamt Deutschland (dosažitelné na www.destatis.de)

Bundesagentur für Arbeit. Jahresbericht (dosažitelné na <http://statistik.arbeitsagentur.de>)

Eurostat (dosažitelné na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>)

Bundeskriminalamt (BKA). Polizeiliche Kriminalstatistik. Jahrbuch (dosažitelné na www.bka.de)

Český statistický úřad (dosažitelné na www.czso.cz)

Seznam použitých obrázků

Obrázek 1: Poptávka po práci	13
Obrázek 2: Posun křivky poptávky po práci	14
Obrázek 3: Nabídka práce	15
Obrázek 4: Posun na křivce nabídky práce	16
Obrázek 5: Struktura ekonomicky aktivní populace	29
Obrázek 6: Vztah nabídky a poptávky na trhu práce	30
Obrázek 7: Počet kurzarbeiterů v Německu	56
Obrázek 8: Graf míry nezaměstnanosti v SRN	61
Obrázek 9: Graf nezaměstnanosti mužů a žen	65
Obrázek 10: Graf míry nezaměstnanosti Němců a cizinců	66
Obrázek 11: Vývoj podzaměstnanosti	68
Obrázek 12: Kurzarbeit v Německu	69
Obrázek 13: Vývoj využívání kurzarbeitu	69
Obrázek 14: Graf kriminality v Německu	72
Obrázek 15: Graf počtu sebevražd	74
Obrázek 16: Graf úmrtí v důsledku drogové závislosti	75

Seznam použitých tabulek

Tabulka 1: Princip kurzarbeitu	55
Tabulka 2: Míra nezaměstnanosti v SRN	61
Tabulka 3: Měsíční přehled míry nezaměstnanosti	63
Tabulka 4: Míra nezaměstnanosti mužů a žen	65
Tabulka 5: Míra nezaměstnanosti Němců a cizinců.....	66
Tabulka 6: Přistěhovalectví mezi Německem a zahraničím.....	67
Tabulka 7: Podzaměstnanost v Německu	68
Tabulka 8: Kriminalita v Německu	72
Tabulka 9: Úmrtí v důsledku sebevražedného jednání.....	73
Tabulka 10: Úmrtí v důsledku drogové závislosti	75