

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD
INSTITUT SOCIOLOGICKÝCH STUDIÍ
KATEDRA VEŘEJNÉ A SOCIÁLNÍ POLITIKY



Vlastislav Hlaváč

**Analýza nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
v České republice a Spolkové republice Německo**

Diplomová práce

Konzultant: Mgr. Miriam Kotrusová, PhD.

Praha 2013

Autor práce: **Vlastislav Hlaváč**

Vedoucí práce: **Mgr. Miriam Kotrusová, PhD.**

Oponent práce:

Datum obhajoby: 2013

Hodnocení:

Bibliografický záznam

HLAVÁČ, Vlastislav. *Analýza nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a Spolkové republice Německo*. Praha: Karlova univerzita, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií, 2012. 116 s. Vedoucí diplomové práce Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D.

Anotace

Diplomová práce s názvem „Analýza nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a Spolkové republice Německo“ má za cíl srovnání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v prostředí České republiky a Spolkové republiky Německo včetně návrhů na zlepšení v současnosti používaných nástrojů. Teoreticky vysvětluje základní pojmy problematiky, popisuje a analyzuje dopady probíhající hospodářské krize na ekonomiky obou států, a některé způsoby boje s ní. Ve výzkumné části byl zkoumán postoj zaměstnavatelů k jednotlivým nástrojům APZ. Dále byl naplněn cíl práce a byla formulována doporučení pro případné další využití.

Annotation

The goal of this thesis is to compare active employment policy instruments in the Czech republic and Germany, including suggestions how to enhance recently used instruments. It teoretically explains basic terms, describes and analyses impacts of ongoing depression on economics of both countries, and some ways how to fight against it. In research part of thesis there is an analysis of employers' attitude to particular instruments of aktive employment policies. Then the goal of thesis is fulfilled and certain recomendations were formulated for potential future use.

Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, trh práce, nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání, Kurzarbeit, hospodářská recese

Keywords

Active employment policy, active employment policy instruments, labour market, unemployment, job seaker, Kurzarbeit, economic recession

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracoval samostatně a použil pouze ty zdroje informací, které jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím se zveřejněním práce pro účely studia a výzkumu.

V Praze dne 15. 12. 2012.

.....
Vlastislav Hlaváč

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval Mgr. Miriam Kotrusové Ph.D. za odborné vedení a cenné připomínky k diplomové práci.

Dále děkuji všem dotázaným respondentům, kteří si udělali čas a ochotně mi zodpověděli mé dotazy. Velké poděkování patří i celé mé rodině a kolegům za pomoc, podporu a trpělivost.

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD
INSTITUT SOCIOLOGICKÝCH STUDIÍ
KATEDRA VEŘEJNÉ A SOCIÁLNÍ POLITIKY

Teze diplomové práce

Jméno diplomanta: Bc. Vlastislav Hlaváč

Jméno konzultanta: Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D.

Předpokládaný název diplomové práce: Analýza nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a Spolkové republice Německo

1. Vymezení předmětu zkoumání a strukturace výzkumného tématu

Hospodářská krize, která zasáhla Evropu na přelomu let 2008 a 2009 měla za následek zrušení velkého množství pracovních míst a v návaznosti na to se také vyvíjela nezaměstnanost, která v mnoha státech Evropské unie dosahovala rekordních hodnot. Nejinak tomu bylo i v České republice a v sousední Spolkové republice Německo. Vzniklá situace si vyžádala rychlou reakci státu v podobě boje s vysokou nezaměstnaností a udržitelností stávajících pracovních míst. Jako hlavní nástroj slouží aktivní politika zaměstnanosti. Zatímco v České republice nezaměstnanost stále rostla a nabídka volných pracovních míst klesala, v sousedním Německu se nezaměstnanost zvýšila jen o několik málo desetin procentního bodu. Předmětem zkoumání tedy bude, jaké nástroje aktivní politiky zaměstnanosti vybrané státy v boji s rostoucí nezaměstnaností a zánikem pracovních míst využily, jaká byla jejich strategie, jejich finanční zátěž a hodnocení dosažených výsledků zvolených strategií.

2. Teoretická východiska

Teorie veřejné volby

Flexicurity

Nezaměstnanost jako sociální problém

Teorie lidského kapitálu

Ekonomické teorie ve vztahu k nezaměstnanosti

3. Cíle diplomové práce

Cílem diplomové práce bude srovnání a zhodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, ale i nově vzniklých programů pro boj s nezaměstnaností v důsledku dopadů hospodářské krize na vybrané státy, tj. Českou republiku a Spolkovou republiku Německo a z výsledků analýzy pak na základě příkladů dobré praxe ve Spolkové republice Německo formulování doporučení pro systém aktivní politiky zaměstnanosti v České republice.

4. Výzkumné otázky a hypotézy

Jak se vyvíjela situace na trhu práce ve Spolkové republice Německo a České republice v období hospodářské krize?

Doznala aktivní politika zaměstnanosti v návaznosti na dopady vzniklé hospodářskou krizí změn?

Měly nově vzniklé programy, resp. nástroje vliv na vývoj nezaměstnanosti v době hospodářské krize?

V čem se programy aktivní politiky zaměstnanosti lišily a v čem se naopak shodovaly?

5. Metody a prameny

Hlavním nástrojem bude analýza dat, především pak sekundární analýza dat. Práce s legislativou, kde jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti definovány. Dále to budou rozhovory s odbornými pracovníky dotyčných institucí, zejména z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Úřadu práce v Děčíně a Agentur für Arbeit in Pirna. Při psaní diplomové práce hodlám využít své poznatky z výměnných stáží, které jsem v rámci výkonu mé činnosti měl možnost absolvovat a tím jsem získal

možnost velice podrobného náhledu do dané problematiky. Jako hlavní prameny budu využívat především zmíněnou legislativu, ale také zahraniční odbornou literaturu či odborné časopisy věnující se vybrané problematice. Součástí práce bude i zpracování tabulek a grafů pro snadnější a přehlednější orientaci.

6. Předpokládaná struktura diplomové práce

- 1) **Úvod** - Vymezení problému – samotný problém a proč je důležité jej řešit
- 2) **Teoretická východiska** – lidský kapitál, ekonomické přístupy k řešení nezaměstnanosti, resp. posílení zaměstnanosti
- 3) **Metody** – studium odborné literatury, analýza dokumentů, rozhovory
- 4) **Deskriptivní část** – vývoj trhu práce a problematiky nezaměstnanosti v ČR a SRN v období let 2008 – 2010
- 5) **Analytická část** – Návrhy na účinná opatření při řešení problematiky nezaměstnanosti v době hospodářské krize
- 6) **Závěr** – zhodnocení dosažených poznatků

7. Základní literatura k tématu

1. CAZES S., VERICK S., HEUER C., Labour market policies in times of crisis, 978-92-2-122510-2 (ISBN).
Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_114973.pdf (2.11.2009)
2. HOLD, D. Brennpunkt Kurzarbeit: Ein Leitfaden für Berater und Arbeitgeber
3. HRČKA, M., Sociální deviace, Sociologické nakladatelství, Praha 2001, ISBN: 80-85850-68-0
4. Ministerstvo práce a sociálních věcí: Bez práce nejsou koláče.
5. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5391> (2.11.2009)
6. Ministerstvo práce a sociálních věcí: Částečné pracovní úvazky pro matky s malými dětmi mají budoucnost.
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5142> (2.11.2009)
7. Ministerstvo práce a sociálních věcí: Firmy v obtížné ekonomické situaci mohou opět využít projekt *Vzdělávejte se!*
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7655> (7.6.2010)
8. Ministerstvo práce a sociálních věcí: Flexibilitou v zaměstnání k větší harmonizaci rodinných a profesních rolí
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4013> (2.11.2009)
9. Ministerstvo práce a sociálních věcí: Nezaměstnanost a chudoba tíživě dopadá na mladistvé
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3811> (2.11.2009)

10. POTŮČEK, M. a kol: Veřejná politika, Sociologické nakladatelství : Praha 2005, ISBN: 80-86429-50-4
11. SCHAUB, G., SCHINDELE, F., Kurzarbeit. Massenentlassung. Sozialplan.
12. STEINICHOVÁ, L.: Nový zákon o zaměstnanosti : po vstupu ČR do EU /. 1. vyd. Praha : Pragoeduca, 2004. ISBN: 80-7310-020-7.
13. VEČEŘA, M. : *Sociální stát – východiska a přístupy*, Sociologické nakladatelství : Praha 1996
14. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Obsah

Úvod	12
1. Úvod do problematiky	15
2. Výzkumné cíle a otázky	23
3. Metodologie	25
4. Teoretická východiska	30
4.1 Liberální ekonomie a liberální pohled na nezaměstnanost	30
4.2 Keynesova ekonomie – intervencionistický přístup k hospodářské politice	31
4.3 Monetaristický pohled na nezaměstnanost	33
4.4 Teorie lidského kapitálu	34
5. Celosvětová hospodářská (ekonomická) recese (krize) a její důsledky	36
5.1 Hospodářská krize a její dopady na Českou republiku	36
5.2 Situace na trhu práce v České republice v období let 2008 – 2010	39
5.3 Hospodářská krize a její dopady na SRN	42
5.4 Situace na trhu práce ve Spolkové republice Německo	45
5.5 Shrnutí situace na trhu práce v ČR a SRN v letech 2008 – 2010	49
6. Politika zaměstnanosti v České republice	50
6.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	51
6.2 Problematická zjištění plynoucí z praxe při realizaci APZ	59
7. Politika zaměstnanosti ve Spolkové republice Německo	64
7.1 Politika zaměstnanosti v SRN	64
7.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v SRN	64
8. Porovnání nástrojů APZ využívaných v ČR a v SRN	69
8.1 Porovnání nástrojů APZ na základě stanovených kritérií	72
9. Nově vzniklé programy na podporu zaměstnanosti v době hospodářské krize	75
9.1 Vzdělávejte se!	75
9.2 Kurzarbeit	80
10. Shrnutí a doporučení vhodných prvků pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v České republice	85
Závěr	90
Resumé	93
Seznam použitých zkratk	95
Použitá literatura	96
Seznam grafů a tabulek	107
Seznam příloh	108
Přílohy	109

Úvod

Nezaměstnanost je v moderních společnostech ústředním problémem. Když je nezaměstnanost vysoká, dochází k mrhání zdroji a důchody lidí jsou nízké. Během takových období rovněž ekonomické obtíže ovlivňují emoce lidí a rodinný život. Ztráty, ke kterým dochází v obdobích vysoké nezaměstnanosti, jsou největším doloženým plýtváním zdroji v současné ekonomice (Samuelson; Nordhaus 1995).

Nezaměstnanost je problém, který ovlivňuje nejen ekonomickou, ale zároveň sociální a politickou oblast života. Ve druhé polovině devadesátých let byla sledována vzrůstající křivka vyjadřující míru nezaměstnanosti. Československá a posléze i samostatná česká ekonomika prošla fází restrukturalizace a posléze stabilizace, a přetransformovala se v malou, otevřenou ekonomiku, do značné míry závislou na exportu.

V posledních letech však světové ekonomiky zasáhla významná vlna neklidu. Hospodářská krize se ze Spojených států amerických rozšířila po celém světě, a zatímco startovala jako krize hypoteční, tj. způsobená nedostatkem likvidity uživatelů hypoték, proměnila se následně v krizi obecně hospodářskou, která způsobila řadě firem nedostatek kapitálu, případně propad odbytu výrobků, což často vedlo k úpadku, propouštění zaměstnanců a tím zvýšení nezaměstnanosti. Boj proti těmto průvodním jevům není jen věcí jednotlivých zaměstnavatelů, kteří se snaží různými způsoby zachovat výrobu, avšak i státu. Ve většině vyspělých zemí se setkáváme i s určitými aktivitami státu na trhu práce, které bývají označovány jako politika zaměstnanosti, a ta je těsně propojena s celkovou hospodářskou, regionální a sociální politikou (Krebs 2007). Kancléř prezidenta republiky a zároveň člen Národní ekonomické rady vlády v rozhovoru pro online deník idnes.cz přímo uvádí možnosti, jak by stát mohl, resp. měl být v době hospodářské

krize nápomocný. Pomoc státu vidí především v umožnění zvýšení konkurenceschopnosti firem a snížení nákladů na podnikání (idnes.cz 2009). Stát tedy může použít jak legislativní, tak ekonomické nástroje pro udržení nezaměstnanosti na co možná nejnižší úrovni. S nutností zásahu státu se ztotožňuje většina států, avšak je třeba uvést, že zastánci liberálního přístupu k ekonomice by zásahy státu nepodpořily. Zásahy státu však vyžadují také jejich ekonomické zajištění (Krebs 2007). Dopady hospodářské krize silně ovlivnily finanční situace jednotlivých států a z toho důvodu jsou zásahy státu omezeny právě z důvodu oslabené ekonomiky jednotlivých států.

Spolková republika Německo je pro Českou republiku nejen větší a bohatší sused, ale důležitý, až klíčový partner na poli hospodářství. **Inspirativní je zejména způsob, jakým se Německo v letech 2008 – 2010 vypořádalo s hrozbou dopadů hospodářské krize na vývoj nezaměstnanosti.** Na základě porovnání údajů vyjadřující míru nezaměstnanosti v jednotlivých státech vyšlo najevo, že zatímco v České republice nezaměstnanost stále rostla a zároveň výrazně klesala nabídka volných pracovních míst, v sousedním Německu se nezaměstnanost zvýšila jen o několik málo desetin procentního bodu. Hlavním předmětem zkoumání této práce je, jakým způsobem a s jakým výsledkem se státy Spolková republika Německo a Česká republika vyrovnávaly s důsledky vzniklé hospodářské krize, resp. s rostoucí nezaměstnaností a zánikem pracovních míst. **Zaměřím se především na rozdílnost přístupů politiky zaměstnanosti jednotlivých států a rozbor jednotlivých opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti,** neboť toto jsou hlavní nástroje pro ovlivnění situace na trhu práce a s takovým cílem se i příslušné instituce služeb zaměstnanosti zřizovaly.

V práci si za jeden z cílů kladu, zda byla provedena nějaká opatření, ze kterých bude možné vyvodit určitá doporučení pro

příslušné orgány české státní správy. Z tohoto důvodu budou analyzována opatření na celostátní úrovni.

K volbě tématu mne vedly především mé pracovní zkušenosti. Již dvanáctým rokem jsem zaměstnancem krajské pobočky Úřadu práce České republiky v Ústí nad Labem v pracovním zařazení vedoucí referátu trhu práce. V působnosti referátu trhu práce spolupracuji se všemi subjekty působícími na trhu práce, nejvíce pak se zaměstnavateli a zástupci místní samosprávy. Přínos ve zpracování zvoleného tématu vidím v cílech této práce. Navržená řešení a opatření umožní efektivněji a účelněji realizovat nástroje pro podporu zaměstnanosti v rámci České republiky, ale především také v působnosti Ústeckého kraje, který je dlouhodobě nejvíce zasažen nezaměstnaností a nedostatkem volných pracovních míst.

1. Úvod do problematiky

Dle Mareše (2002) je trh práce spojen s tržní ekonomikou, ve které je, stejně jako služby a výrobky, prodávána a kupována i práce. V zásadě je tak obdobou trhů jiných statků, kdy je na jedné straně poptávka reprezentována potenciálními zaměstnavateli, a na straně druhé ji doplňují osoby hledající vhodné zaměstnání. Tyto osoby hledající pracovní uplatnění nejsou totéž co nezaměstnaní a to ve smyslu osob, které nemají žádný pracovněprávní vztah a nejsou ani osobami samostatně výdělečně činnými. Nejsou to ani osoby, které jsou evidovány na úřadech práce. Osoba, která hledá práci, může být zaměstnaná nebo může podnikat, a přesto může vstoupit na trh práce, pokud od potenciálního zaměstnavatele obdrží zajímavou nabídku.

Na trhu práce naopak nefigurují ani některé skupiny, které zaměstnavatele nemají a ani nepodnikají. Klasickým příkladem jsou tzv. dobrovolně nezaměstnaní, tedy osoby, které si peníze na zabezpečení svých životních a sociálních potřeb opatřují jinak, např. přerozdělováním statků v rámci manželského či jiného partnerského vztahu či jinými, více či méně legálními aktivitami. Mezi takové se řadí např. profesionální sportovci, umělci apod. *„Dobrovolně nezaměstnaný člověk může mít dobré nabídky na místo, ale dál shání lepší nebo lépe placené místo. Existuje také mnoho důvodů, proč by si lidé mohli dobrovolně zvolit, že nebudou při stávající mzdové sazbě pracovat. Pouze velmi malá část z nich bývá počítána oficiálně mezi nezaměstnané.“* (Samuelson; Nordhaus 1995:101). Na trhu práce ovšem nepůsobí jen potenciální zaměstnavatelé a osoby hledající práci. Dalším významným činitelem na trhu práce je stát. Ten prostřednictvím legislativních opatření určuje podmínky pro zaměstnávání, zejména pak možnosti vzniku a skončení pracovních poměrů a tím i pružnost trhu práce. Zároveň se snaží poskytovat osobám bez příjmů určitou sociální pomoc, zejména tu finanční. Z toho důvodu je status

nezaměstnaného přisuzován právě osobám, které nejen že nemají zaměstnání, ale zároveň ji poptávají a všechny ostatní skupiny jsou z této definice vyloučeny.

Mezinárodní organizace práce (ILO) ¹ vytvořila definici nezaměstnaného, která je mezinárodně využívána a ze které vychází i česká legislativa (Bangasser 2000). Tato definice určuje osoby, které na trhu práce vytváří poptávku a jejichž cílem je najít zaměstnání. Tato definice určuje tři základní podmínky: osoba je v závislosti na svůj věk, zdravotní stav či osobní situaci schopná práce, osoba hledá zaměstnání² a osoba nemá aktuálně zaměstnání³ (O'Higgins 1997). Obdobnou definici nabízí Slovník ekonomie a sociálních věd, který přidává ještě hledisko případné dobrovolnické práce. Podle něj lze za nezaměstnaného považovat člověka, který:

- „nemá práci (pracovní místo);
- je schopen pracovat;
- chce vykonávat práci za odměnu;
- aktivně hledá místo.“ (Echaudemaison, 1995:202)

Vývoj nezaměstnanosti lze určit pomocí míry nezaměstnanosti. Je to ukazatel vyjádřený v procentech, který se počítá jako podíl nezaměstnaných, kteří aktivně usilují o práci, na ekonomicky aktivním obyvatelstvu (Brožová 2006). Vyjádřeno vzorcem:

Míra nezaměstnanosti =

$$\frac{\text{uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{„zaměstnaní“ z VŠPS} + \text{uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}} \times 100$$

¹ILO (International Labour Organization) – Mezinárodní organizace práce. Byla založena v r. 1919, od r. 1946 je součástí systému OSN. Sídli v Ženevě.

²národní legislativa pak určuje formální náležitost takového hledání, tedy požadovanou frekvenci kontaktů na potenciální zaměstnavatele, stejně jako požadovanou součinnost vůči úřadům práce (Zákon o zaměstnanosti)

³národní legislativa může připustit výkon práce v malém rozsahu, aniž by to mělo vliv na status nezaměstnaného, tzv. nekolidující zaměstnání (Zákon o zaměstnanosti)

Čítatel vyjadřuje počet uchazečů o zaměstnání evidovaných úřadem práce ve sledovaném měsíci. Jmenovatel je pak součet osob dle klouzavého průměru za poslední čtyři šetření bez osob pobírajících rodičovský příspěvek a průměrného počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání ve stejném období, který propočte SSZ⁴ (správa služeb zaměstnanosti už neexistuje MPSV ČR) z předchozích šetření⁵.

Údaje o míře nezaměstnanosti jsou uváděny ve dvojí metodice. Jedná se o míru nezaměstnanosti registrovanou a obecnou.

U registrované míry nezaměstnanosti je zdrojem údajů MPSV ČR, když je uváděn počet uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci úřadu práce, kteří aktivně hledají zaměstnání.

U obecné míry nezaměstnanosti (ILO⁶) je počet nezaměstnaných uváděn podle počtu výběrového šetření pracovních sil, kdy kritéria pro zařazení do skupiny zaměstnaných a nezaměstnaných jsou poněkud odlišná od metodiky pro registrovanou míru nezaměstnanosti. Tato míra je zpravidla vyšší než míra registrované nezaměstnanosti. **Její výhodou je, že je mezinárodně standardizována.**

Oba způsoby výpočtu jsou uznávané, avšak poskytují rozdílné výsledky. **Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky užívá první metodu. Český statistický úřad užívá metodu výběrového šetření pracovních sil.** Tato metoda se považuje za standardní a je také využívána pro mezinárodní srovnání, kdy vzhledem ke specifické práci úřadů práce v jednotlivých státech ani jiný postup není možný.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo je skupina lidí, kteří již zaměstnání mají, či jsou nezaměstnaní, ale práci si aktivně hledají. K nim je pak komplementární skupina „ekonomicky neaktivní

⁴Platilo do 31.3.2011

⁵Metodická pokyn č. 11/96

⁶ILO (International Labour Organization) – Mezinárodní organizace práce. Byla založena v r. 1919, od r. 1946 je součástí systému OSN. Sídlí v Ženevě.

obyvatelstvo“, tedy všichni ti, kteří zaměstnání nemají a také jej z jakýchkoliv důvodů nehledají (Brožová 2006).

Pro správnou funkci trhu práce není však důležité jen množství nezaměstnaných, případně jejich věková či vzdělanostní struktura. Důležité také je, jaký typ nezaměstnanosti se týká většiny nezaměstnaných, tedy odkud (od jakých zaměstnavatelů) přicházejí do evidence úřadů práce, jaké jsou zákonitosti vývoje nezaměstnanosti, tedy kdy nezaměstnaných přibývá a kdy naopak ubývá. Tento jev je třeba sledovat v návaznosti na ekonomický cyklus, ale např. i na roční období.

Holman (Holman 1999) uvádí tři základní druhy nezaměstnanosti podle toho, jakým způsobem vznikají.

- Frikční
- Strukturální
- Cyklickou

Frikční nezaměstnanost vzniká díky pohybu osob na trhu práce, tedy přirozeným pohybem na trhu práce (mezi zaměstnavateli), případně tím, jak senioři z trhu práce odcházejí a absolventi škol do něj vstupují. Tento typ nezaměstnanosti je též považovaný za tzv. dobrovolnou nezaměstnanost, kdy se pracovník pohybuje mezi pracovními místy z důvodu získání lepší pracovní nabídky. Proti frikční nezaměstnanosti není třeba činit žádná opatření.

Strukturální nezaměstnanost úzce souvisí s nabídkou a poptávkou po práci. Vzniká vždy, když roste poptávka po „novém“ druhu práce a snižuje se poptávka po „starém“ druhu práce, přičemž nabídka se doposud nepřizpůsobila či se přizpůsobuje jen velmi pomalu. Pokles zájmu o jednu pracovní profesi je nahrazen rozkvětem jiné pracovní profese. Nejedná se jen o často zmiňovaný útlum hornictví, ale též obecně o technologický vývoj napříč obory, případně o dopady potřeb společností, které zmenšují poptávku po

nekvalifikované pracovní síle a naopak požadují zejména technicky, ekonomicky a jazykově kvalifikované odborníky. Strukturální nezaměstnanost se může velmi snadno stát významným hospodářským problémem. Od devadesátých let došlo k několika strukturálním změnám a je zřejmé, že pokud dojde k jednorázovému nárůstu nezaměstnaných z jednoho úzkého oboru, má stát namísto příjmů vyplývajících z plateb daní a pojištění na starosti na trhu práce obtížně uplatnitelnou skupinu nezaměstnaných. Ze své dlouhodobé praxe mohu uvést zcela konkrétní případ, kdy se jedná o profesí v oboru textilní výroby. Automatizace a úpadek textilního průmyslu má za následek nárůst nezaměstnanosti a jen velmi obtížně uplatnění na trhu práce. Je třeba doplnit, že v mnoha případech se jedná o kumulaci s dalším handicapem na trhu práce, jakým je např. věk či dosažené vzdělání. Možnost, jak umístit takové nezaměstnané zpět na trh práce, vede především přes nástroj aktivní politiky zaměstnanosti rekvalifikace, přesto, pokud je to možné, je nejvýhodnější strukturální nezaměstnanosti předcházet. To znamená včas uplatnit taková opatření, která by nevedla k redukci počtu pracovních míst. Taková politika byla dobře viditelná při zatím poslední hrozbě, při celosvětové krizi v automobilovém průmyslu.

Cyklická nezaměstnanost vzniká při celkovém poklesu poptávky po práci. Objevuje se hlavně v hospodářské recesi, poklesem zaměstnanosti díky nerovnováze mezi agregátní nabídkou a agregátní poptávkou. Typem cyklické nezaměstnanosti je sezónní nezaměstnanost reagující na přírodní cykly. Zemědělství, stavebnictví, pohostinství či cestovní ruch jsou primárně závislé na přírodních silách, délce a průběhu sezóny. Cyklická nezaměstnanost může být nebezpečná, pokud je množství osob, které ohrožuje, příliš velké. Pokud by došlo, např. vlivem horších podmínek, k propadu odvětví závislého na sezónních vlivech, může se snadno z cyklické nezaměstnanosti stát nezaměstnanost strukturální, se všemi svými důsledky.

Trh práce není homogenní prostředí, naopak je ovlivňován celou řadou nejrůznějších vnějších nebo vnitřních vlivů. Jednoznačně negativně ovlivňuje trh práce diskriminace, ať už na základě pohlaví, věku, rasy, zdravotního stavu, rodinné situace atd. Další důležitý vliv má i politika aktuálního vládního uskupení. To legislativně určuje pravidla zaměstnávání, stanovuje výši minimální mzdy, podniká legislativní kroky proti diskriminaci, ovlivňuje činnost odborů, určuje důchodový věk atd. Pro tuto diplomovou práci je však jedním ze zásadních vlivů vlády program aktivní politiky zaměstnanosti, který je úzce spojený s hospodářskou politikou vlády. Podpora růstu ekonomiky a vytváření nových pracovních příležitostí je předpoklad účinné aktivní politiky zaměstnanosti.

Evropská komise ve spolupráci s členskými státy a Evropským parlamentem v roce 2008 začala připravovat pokračování Lisabonské strategie. Došla k rozhodnutí, že se do popředí zájmu dostane životní prostředí a občané. Původní název strategie byl přejmenován z „EU 2020“ na **Strategii Evropa 2020**. Vzhledem k ekonomické situaci v roce 2008 rostl požadavek řady členských zemí, včetně ČR, na primární zaměření strategie na vytváření pracovních míst.

Takto Komise definovala cíle:

- 75% obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo být zaměstnáno
- 3% HDP EU by měla být investována do výzkumu a vývoje
- v oblasti klimatu a energie by mělo být dosaženo cílů „20-20-20“
- podíl dětí, které předčasně ukončí školní docházku, měl by být pod hranicí 10% a nejméně 40% mladší generace by mělo dosáhnout terciární úrovně vzdělání
- počet osob ohrožených chudobou by měl klesnout o 20 miliónů (MPSV 7).

Členským státům zůstala možnost stanovovat národní cíle individuálně a mohou se od těch společných výrazně odlišovat⁷.

Vláda ČR stanovila usnesením č. 434 ze dne 7. června 2010 následující národní cíl a národní dílčí cíle ČR do roku 2020 ve všech pěti oblastech, včetně oblasti zaměstnanosti. Problematiky zaměstnanosti se dotýká oblast, která je definována takto⁸.

Národní cíl 1: Zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20-64 let na 75%.

Národní dílčí cíle:

- a) zvýšení míry zaměstnanosti žen věkové skupiny 20 - 64 let na 65%
- b) zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55 - 64 let na 55%
- c) snížení míry nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15 - 24 let o třetinu proti roku 2010
- d) snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu proti roku 2010

Tyto národní dílčí cíle předurčují cílení nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti ke zvýšení zaměstnanosti a byly definovány pro konkrétní nástroje, které budou určené k umístění uchazečů o zaměstnání. Jedná se o nástroje veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, rekvalifikace a tzv. „komplexní opatření“ ke zvýšení zaměstnanosti. Tyto nástroje budou využívány k podpoře uchazečů, kteří jsou evidováni úřadem práce jako uchazeči o zaměstnání déle než 5 měsíců⁹.

⁷Portál o EU, www.euroactiv.cz

⁸*Akční plán pro naplňování národních cílů ČR stanovených v rámci Strategie Evropa 2020* [online]. 2011. 5 s. Dostupné z: <http://www.ictu.cz>

⁹Informace 17/2010 MPSV ČR

Z obecného hlediska je nezaměstnanost, resp. situace na trhu práce, ovlivňována makroekonomickou politikou státu, např. výší hrubého domácího produktu či vývojem inflace.

Ve své práci se však zaměřuji na vliv využívání aktivní politiky zaměstnanosti na situaci na trhu práce, především pak na podporu zvyšování zaměstnanosti. Jedním z cílů této práce tedy je, zjistit, zda a případně jakým způsobem byla politika zaměstnanosti aplikovaná vládami ve sledovaných státech nápomocna k udržení zaměstnanosti, resp. zamezení růstu nezaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti charakterizuje zaměření na následující aktivity:

- **rozvoj infrastruktury trhu práce**
- **podpora tvorby nových pracovních příležitostí**
- **zaměření se na zvýšení adaptability pracovní síly**
- **podílení se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti (Krebs 2007)**

První tři uvedené aktivity jsou určeny k podpoře aktivního jednání osob na trhu práce, a z toho důvodu bývají označovány jako **aktivní politika zaměstnanosti**. Oproti tomu aktivity, které jsou spojeny se zabezpečením nezaměstnané osoby s cílem nahradit jí ztrátu pracovního příjmu v souvislosti se ztrátou zaměstnání, se nazývají **pasivní politika zaměstnanosti**.

Ve vyspělých zemích je běžným jevem, že jejich politické přístupy upřednostňují investice do lidí a jejich schopností na rozdíl od upřednostňování příjmové ochrany nezaměstnaných (Krebs 2007).

2. Výzkumné cíle a otázky

Hlavním cílem diplomové práce je popis a srovnání standardních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, ale i nově vzniklých programů pro boj s nezaměstnaností v důsledku dopadů hospodářské krize na vybrané státy, tj. Českou republiku a Spolkovou republiku Německo a na základě zjištěných příkladů dobré praxe ve Spolkové republice Německo pak formulovat doporučení pro systém aktivní politiky zaměstnanosti v České republice.

Dílčí cíle pak jsou:

- Zjistit a popsat dopady hospodářské krize na vývoj situace na trhu práce v ČR a SRN, zejména na vývoj nezaměstnanosti a zaměstnanosti
- Zhodnocení využívání standardních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti z hlediska počtu podpořených nezaměstnaných osob a jejich finanční náročnosti
- Zhodnocení nově vzniklých programů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti vzniklých z důvodu zmírnění dopadů hospodářské krize
- Porovnání konkrétních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR a SRN
- Zjistit, jaký přístup (v rámci politiky zaměstnanosti) zvolily vybrané státy z hlediska ekonomického přístupu k řešení dopadů ekonomické krize
- Zjistit, která strategie politiky zaměstnanosti se více opírá o rozvoj lidského kapitálu

Výzkumné otázky

- Jaké nástroje politiky zaměstnanosti byly použity pro zmírnění dopadů hospodářské krize na trhy práce v ČR a SRN?

- Byl rozdílný přístup jednotlivých států k financování nástrojů APZ jedním z důvodů, proč nezaměstnanost v SRN oproti České republice rostla jen pozvolna?
- Mají nástroje APZ v ČR a SRN společné rysy?
- Soustředily se politiky zaměstnanosti na udržení stávajících pracovních míst či na vytváření nových pracovních příležitostí?
- Jakým způsobem se má stát dle zaměstnavatelů zapojit do řešení dopadů hospodářské recese na situaci na trhu práce?

3. Metodologie

Diplomová práce, resp. její zaměření je na srovnání dvou států, České republiky a Spolkové republiky Německo. Hlavními důvody pro výběr Spolkové republiky Německo je skutečnost, že se jedná o sousední stát, který je také postižen vysokou nezaměstnaností a který má obdobnou institucionální organizaci služeb zaměstnanosti.

V diplomové práci jsem se záměrně zaměřil na vybrané nástroje APZ používaných v obou státech, aby bylo možné jejich porovnání. Na základě porovnání jednotlivých nástrojů pak zjištěné odlišnosti budou popsány v samostatné kapitole.

V první fázi diplomové práce jsem se opíral o **analýzu dokumentů a analýzu dat**, především pak sekundární analýzu dat. Jako hlavní prameny jsem využil především příslušnou legislativu, ale také zahraniční odbornou literaturu či odborné časopisy věnující se vybrané problematice, statistické údaje, výzkumné práce, elektronické databáze atd. Součástí práce bude i zpracování tabulek a grafů pro snadnější a přehlednější orientaci.

Statistické údaje jsem čerpal z EUROSTATu z důvodu možnosti snadného vzájemného porovnání s dalšími státy Evropské unie. Dalšími zdroji statistických dat jsou Český statistický úřad, Agentur für Arbeit a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Dalším významným zdrojem dat jsou i interní databáze úřadu práce, které mám díky své pracovní pozici k dispozici a které mi umožňují velmi dobrý náhled na danou problematiku.¹⁰ Tyto interní údaje nejsou veřejně přístupné, avšak poskytují mi velmi cenné a konkrétní údaje, které by bylo možné získat jen velmi obtížným způsobem.

¹⁰Použití interních dat bylo schváleno ředitelem Úřadu práce v Děčíně

Dalším zdrojem dat a informací jsou polostandardizované rozhovory s odbornými pracovníky dotyčných institucí, zejména z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Úřadu práce v Děčíně, Agentur für Arbeit in Pirna a Státního úřadu inspekce práce. Tyto rozhovory mi poskytly konkrétní a velmi užitečné informace týkající se dané problematiky. Jednalo se především o vedoucí pracovníky příslušných resortů z oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, zprostředkování, statistiky, analýz a prognóz. Rozhovory byly vedeny v průběhu roku 2010 a vždy v místě pracoviště jednotlivých expertů. Konkrétně se jedná o pracovníky Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem a Agentur für Arbeit Pirna. Důvodem volby těchto konkrétních institucí byla skutečnost, že pracovníky osobně znám a vím, že se dané problematice věnují intenzivně několik let a dalším důvodem byla výhodná geografická poloha, jelikož formu osobního pohovoru považuji za nejvhodnější. S oslovenými odborníky jsem si vždy předem domluvil schůzku a v průběhu rozhovorů jsem si dělal písemné záznamy do svého archu. Jistým omezením sběru informací mohla být neochota odborníků poskytnout rozhovory. Z tohoto důvodu jsem si předem zmapoval situaci a s předstihem jsem si zjistil ochotu a příslib kolegů poskytnout mi rozhovory. Mohu konstatovat, že jsem se setkal pouze s kladnými ohlasy a byla mi přislíbena spolupráce všech oslovených kolegů. Všichni oslovení odborní pracovníci souhlasili s uvedením svých jmen a funkcí jako zdroje informací. Účelem rozhovorů je získání odborného názoru, který mou práci obohatí o velmi cenné informace. Nevýhodou vedení rozhovorů je subjektivita, která je při rozhovorech ovlivněná pozicí dotazovaných pracovníků.

Při psaní diplomové práce dále využiji své poznatky z účasti na výměnných stážích, odborných seminářích a jednáních pracovních skupin v příhraniční oblasti, které jsem měl v rámci výkonu své pracovní činnosti možnost absolvovat a tím získat možnost velice podrobného vhledu do dané problematiky. Tyto své poznatky jsem získal během svého desetiletého působení na úřadu práce.

Za účelem doplnění práce o praktické poznatky týkající se využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, ale i pro hlubší náhled na problematiku zaměstnanosti z pohledu zaměstnavatelů byl osloven vybraný vzorek zaměstnavatelů v rámci anketního šetření. Jako výzkumný nástroj byla použita anketa, která byla distribuována prostřednictvím osobního doručení tazatele. Anketa obsahovala uzavřené a polouzavřené otázky, což umožní snadnější kódování. U otázek bylo možné vybírat z předdefinovaných odpovědí, některé však připustily odpověď předem nedefinovanou. Anketa dále obsahovala otázky filtrační, což také umožnilo snadnější zpracování výsledků a jejich třídění. Anketa v německé i české jazykové verzi obsahovala 7 otázek, u kterých bylo možné volit z předdefinovaných odpovědí, avšak zároveň zde byla možnost pro vlastní odpověď, pokud zaměstnavatel nemohl nebo nechtěl předdefinovanou odpověď vybrat. Průvodní dopis a samotný anketní formulář je přílohou diplomové práce č. 1 a č. 2. Překlad jsem zajistil sám.

Anketa proběhla v období 12. až 13. července 2011 v rámci odborného semináře pro zaměstnavatele s názvem Aktivní politika zaměstnanosti v ČR a v SRN. Seminář uspořádala Agentur für Arbeit Pirna ve spolupráci s Krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem. Seminář se konal v příhraničním městě Pirna. Semináře se zúčastnilo celkem 28 zaměstnavatelů, resp. jejich zástupců. Pozváni byli zaměstnavatelé, kteří mají zkušenost s aktivní politikou zaměstnanosti v daném státě, resp. využitím podpůrných nástrojů pro zvýšení zaměstnanosti. Z celkového počtu zaměstnavatelů bylo 15 z Německa, konkrétně z blízkého okolí města Pirna a 13 zaměstnavatelů z příhraniční oblasti České republiky, konkrétně měst Děčín, Rumburk a Varnsdorf. Jednalo se o malé a středně velké firmy. Výše uvedení zaměstnavatelé byly objektem šetření.

Tabulka č. 1: Přehled oslovených zaměstnavatelů dle počtu zaměstnanců

Počet zaměstnanců	Počet zaměstnavatelů ze SRN	Počet zaměstnavatelů z ČR
10 – 20	5	5
21 – 40	5	3
41 – 50	3	4
více než 50	2	1
CELKEM	15	13

Vlastní zdroj

Osloveno tedy celkem bylo 28 respondentů (zaměstnavatelů). Ochota respondentů odpovídat byla maximální a návratnost ankety byla stoprocentní. Jelikož byli záměrně osloveni zaměstnavatelé, kteří mají s danou problematikou vlastní zkušenost, lze jejich odpovědi a vyjádření považovat za věrohodné. Pro možnost snadného srovnání a přehlednost jsem odpovědi na jednotlivé dotazy zpracoval do tabulky, která je přílohou diplomové práce č. 3.

V průběhu semináře jsem s respondenty také vedl rozhovory, na základě kterých jsem získal názory zaměstnavatelů na realizaci aktivní politiky v jednotlivých zemích. Konkrétně pak na jejich hodnocení a případná doporučení ke změnám, které by při realizaci APZ mohly být aplikovány.

Jsem si vědom skutečnosti, že oslovený vzorek není dostatečně reprezentativní a získané poznatky tak nelze zobecňovat. Nicméně mi byly poskytnuty užitečné a velmi cenné informace, které výraznou měrou obohatí mou práci.

Pro získání údajů potřebných pro porovnání obou přístupů k aktivní politice zaměstnanosti v obou zemích budu jednotlivé politiky zaměstnanosti porovnávat na základě stanovených kritérií.

Těmito kritérii jsou:

1. Náklady SPZ na jednoho uchazeče o zaměstnání za 1 rok
2. Podíl výdajů na státní politiku zaměstnanosti vůči národnímu HDP
3. Podíl podpořených uchazečů o zaměstnání vůči celkovému počtu nezaměstnaných osob

4. Teoretická východiska

4.1 Liberální ekonomie a liberální pohled na nezaměstnanost

Zrod ekonomie jako vědy je spojován s klasickou politickou ekonomii, jejímž hlavním představitelem je Adam Smith¹¹. Učení této klasické ekonomie je založeno na liberálních základech, které se opírají o autoregulační mechanismus fungování hospodářství a odmítání jakýchkoliv zásahů státu (Smith 1958 dle Buchtová2002).

Počátkem 70. let 19. století nastal obrat, klasická politická ekonomie byla nahrazena neoklasickou ekonomii neboli liberální ekonomii. Liberalistická a neoklasická ekonomie se soustředí na koncepci trhu a rovnováhy na trhu, která je zajišťována svobodnou soutěží. **Dle liberálů je rovnováhy dosahováno automaticky tržním mechanismem.** Jedním z představitelů této teorie je Nozick (1974 dle Potůček 2005), podle kterého má být těmto tržním mechanismům ponechána úplnou volnost, protože pouze trh je schopen zabezpečit ekonomickou efektivitu. Nozick **odmítá zásahy státu, jeho funkce mají být redukovány na minimum.**

Nezaměstnanost je dle liberálů výrazem krátkodobé nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce. Nezaměstnanost je způsobována nepružností nabídky na trhu práce a **nezaměstnanost považují za dobrovolnou.** Neboli, jedinec upřednostňuje volný čas před prací, odmítá práci z důvodu nadměrných mzdových požadavků nebo z důvodu výše sociálních dávek. Systém zaručeného příjmu z dávek sociálního státu podle této teorie oslabuje podněty k práci. Nicméně i v dobách rychlého ekonomického růstu existují firmy neschopné se přizpůsobit soutěži na trhu práce. V důsledku toho se objevuje nezaměstnanost. Oproti tomu je v době stagnace větší pravděpodobnost, že se část pracovní síly ukáže jako nadbytečná.

¹¹A. Smith – Pojednání o podstatě a původu bohatství národů (1958)

Jistá míra nezaměstnanosti je chápána jako neodstranitelné minimum.

Podle liberalistické doktríny jde o **přirozenou míru nezaměstnanosti**, která je nezbytná a funkční. Mareš (1998: 24) uvádí její míru mezi 2 – 4 %.

Řešení nezaměstnanosti je tedy nacházeno především na straně nabídky práce a soustřeďuje se **na boj proti inflaci, mzdovou regulaci a na omezení síly sociálního státu**.

Působení sociálního státu je vnímáno negativně nejen ve smyslu demoralizace pracovníků a podlamování podnětů k práci, ale zároveň jako zdroj neochoty investovat a jako zdroj růstu inflace. Boj proti inflaci má přitom v optice tohoto paradigmatu přednost před bojem proti nezaměstnanosti. Předpokládá se totiž, že efektivní kontrola inflace může obnovit podněty k investicím a udržet konkurenční schopnost národní ekonomiky na světovém trhu a tím i pracovní příležitosti. Protože je inflace spojována především s mírou růstu peněžní nabídky, brání se liberálové velkým státním výdajům, kterými náklady na udržování sociálního státu jsou (Mareš 1998).

4.2 Keynesova ekonomie – intervencionistický přístup k hospodářské politice

Keynesova *Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz* začíná útokem na klasickou liberální a neoliberální ekonomii, která vysvětluje celou nezaměstnanost jako frikční či dobrovolnou. Dle Keynese je výchozím bodem uznání existence *stále nedobrovolné nezaměstnanosti*. Na rozdíl od názorů liberalistů nejde, podle Keynese, v případě nezaměstnanosti ani o vyhýbání se práci vůbec, ani o neochotu pracovat za nepříznivých podmínek. V Keynesově pojetí existují především dvě rozhodující příčiny nezaměstnanosti. Jsou to technologický pokrok a chronický nedostatek poptávky. Chronický nedostatek poptávky vede k omezování investic a následně k malé zaměstnanosti, což opět snižuje poptávku. Tak je

v ekonomice stále přítomna nucená nezaměstnanost jako důsledek malé efektivní poptávky (Mareš 1998).

Podle Keynese může vláda řídit poptávku a tedy i celou ekonomiku prostřednictvím podpory ochoty investovat a podpory sklonu ke spotřebě, především formou veřejných výdajů jako nástrojů ozdravení ekonomiky. Růst státních výdajů je tedy chápán jako jedna z cest zvyšování poptávky. Příčinou vysoké nezaměstnanosti je chybná peněžní a fiskální politika státu, spojená s krácením veřejných výdajů v době recese. Proti námitkám, že vysoké státní výdaje vedou jen k inflaci, se Keynes bránil tím, že zásahy, které by při plném využívání všech kapacit vedly k inflaci, přinášejí v období deprese nárůst produkce zboží a služeb, odpovídající nárůstu kupní síly (Brožová 2003). Nárůst veřejných výdajů má přitom větší dosah, než je jen jeho prvotní iniciační impuls, neboť zde působí multiplikační efekt. I když se při uplatňování této politiky nelze vyhnout určitému inflačnímu tlaku, je inflace chápána jako menší zlo než přetrvávající masová nezaměstnanost. Proto ani sociální stát není chápán jako faktor ovlivňující zaměstnanost negativně, ale naopak jako faktor ovlivňující ji pozitivně. Sociální stát svými výdaji totiž umožňuje udržet koupěschopnost obyvatelstva a tak podporuje agregovanou poptávku, která stimuluje růst počtu pracovních míst a s tím spojené snižování nezaměstnanosti.

Akcent na úlohu státu při regulaci nezaměstnanosti je u keynesiánců velmi silný, Beveridge ve své klasické zprávě *Plná zaměstnanost ve svobodné společnosti* ve 40. letech tohoto století konstatoval, že stát musí přijmout odpovědnost za zajištění dostatečné agregované poptávky po počtu pracovníků míře, která je alespoň tak vysoká jako počet osob hledajících práci. Tak byl formulován požadavek plné zaměstnanosti, který na dlouhá léta ovlivnil ekonomickou politiku většiny průmyslově vyspělých evropských zemí (Beveridge 1944).

4.3 Monetaristický pohled na nezaměstnanost

Krise 70. a 80. let, spojená s masovou nezaměstnaností a vystřízlivěním ze snu o plné zaměstnanosti, vedla i k obecné skepsi vůči státní regulaci ekonomiky, kterou byla plná zaměstnanost od 40. let do těchto krizových momentů udržována. To bylo spojeno s odklonem od keynesiánských receptů boje proti nezaměstnanosti a s návratem k neoklasické ekonomii. **Monetaristické vysvětlení vysoké míry nezaměstnanosti se odvolává na chybnou alokaci zdrojů produkce jako následek předchozího dlouhého období státních zásahů do ekonomiky.** Z tohoto hlediska je pro ně také vysvětlení nezaměstnanosti druhotné ve vztahu k vysvětlení inflace. Inflace je chápána jako důsledek tendencí vlád dovolovat, aby nabídka peněz rostla rychleji než produkce zboží a služeb. Vládní politika prevence či redukce nezaměstnanosti je jedním z důvodů těchto tendencí. Vládní politika většiny poválečných vlád západoevropských zemí vycházela z Keynesovo koncepce výměny nezaměstnanosti za inflaci (Mareš 1998). **Ve skutečnosti je ovšem z hlediska monetaristů nezaměstnanost více důsledkem než příčinou** takovéto politiky. Jeden z představitelů Jerry Jordan konstatuje, že podle monetaristické teorie všechny mechanismy trhu, na kterých závisí zdravé fungování ekonomiky, byly dlouhodobě v poválečné době oslabeny monetaristickou politikou vlád. Stupňující se vládní intervence, plánování a řízení nahradilo vliv pohybu cen a mezd. Výsledkem je nevyhovující distribuce práce mezi odvětví, provázená vládou vyvolanou inflací (Kirzner 1998). To dovoluje přežít mnoha neprosperujícím podnikům, které by v normálně fungující ekonomice nepřežily. V tomto pohledu má peněžní expanze úspěch pouze ve vytváření sektorů zaměstnanosti, jejichž existence je závislá jen na dalším růstu inflace. Výměna nezaměstnanosti za inflaci je pro monetaristy nepřijatelná. **Růst nezaměstnanosti je jimi naopak chápán jako přiměřená oběť za životně nezbytnou redukci míry inflace.** Role monetární politiky

je v tomto případě opačná než u Keynesa. Totiž zajistit, že nabídka peněz koresponduje s produkcí zboží a služeb. Přirozená míra nezaměstnanosti by mohla být měněna politikou, která přímo ovlivňuje podmínky postavení pracovní síly na trhu práce (rekvalifikace, zvyšování kvalifikace, atd.), nikoliv za pomoci rostoucí agregované poptávky vytvářené veřejnými výdaji

Na rozdíl od keynesiánsky laděných ekonomů, akcentujících rozvoj veřejného sektoru, **neoliberalisté zdůrazňují nutnost vytvářet produktivní pracovní místa formou investic**, u nichž se očekává návratnost. To je podle nich lepší cesta k dosažení větší zaměstnanosti než převod stále většího množství pracovních příležitostí do veřejného sektoru, či vytváření poptávky růstem peněžní expanze. Explicitně to vyjádřil F. Hayek, když psal o iluzi, že nerovnováha v alokaci zdrojů a relativních cenách může být léčena manipulací s celkovou sumou peněz, která je základem většiny ekonomických potíží. **Hayek naopak apeluje na nutnost soustředit se na redukci růstu peněžní nabídky, i když by to vedlo k poklesu investic a růstu nezaměstnanosti** (Radnitzky 1984).

4.4 Teorie lidského kapitálu

Lidský kapitál je ekonomický termín pro označení znalostí a schopnosti pracovníka. Za nejvýznamnější představitele ekonomické teorie lidského kapitálu jsou považováni **Theodore W. Schultz** a **Gary S. Becker**. Schultz nahlíží na lidský kapitál jako na soubor všech lidských schopností a nerozlišuje, zda vrozených či získaných. Lidský kapitál pak podle Schultze tvoří cenné schopnosti, které mohou být vhodným investováním zhodnoceny (Schultz 1971). Schultz vychází z předpokladu, že pokud bude investice do vzdělání přinášet výnosy, budou lidé (nezaměstnaní) ochotni do vzdělání investovat. Zároveň však předpokládá, že tyto investice budou přinášet výnosy jen v podmínkách svobodného trhu (Brožová 2003). Becker shledává velký význam ve znalostech a zdraví jedince (Becker 1993). Lze říci, že teorie lidského kapitálu je založená „na

myšlenke, že výška příjmu jednotlivce se odvíjí výhradně od jeho schopností a dovedností, a ty zase od výše dosaženého vzdělání“ (Veselý 2006: 11).

Teorie lidského kapitálu předpokládá, že čím vyšší vzdělání, tím větší ochota se učit a tím větší odolnost před ztrátou zaměstnání. Lze tedy říci, že vzdělání je považováno za ochranu (či prevenci) proti nezaměstnanosti. Dle této teorie zaručuje vzdělání úspěšnost na trhu práce (Brožová 2003). Naopak „*nezaměstnanost devalvuje, znehodnocuje lidský kapitál*“ (Brožová 2003: 44).

Dalším faktem podporující investice do vzdělání je skutečnost, kterou můžeme odpozorovat na trhu práce. Pracovníci s vyšší kvalifikací mají vyšší pravděpodobnost uplatnění se. Nižší nezaměstnanost mezi pracovníky s vyšším vzděláním souvisí s pevnější pozicí těchto lidí v jejich zaměstnání, úzce tedy souvisí s nižším rizikem ztráty zaměstnání (Mincer 1993).

Východiskem z nezaměstnanosti je dle této teorie zvýšení lidského kapitálu a vzdělanostní úrovně jedinců a to především formou rekvalifikací, ale také pomocí například společensky účelných pracovních míst, v rámci nichž si člověk zvyšuje kvalifikaci, znalosti a dovednosti.

5. Celosvětová hospodářská (ekonomická) recese(krize) a její důsledky

„Velká finanční krize začala poměrně nenápadně ke konci léta 2007 krachem dvou hedgeových fondů investiční banky Bear Stearns a po celý zbývající rok to šlo od deseti k pěti navzdory nesčetným pokusům vlád postup krize zastavit. Dnes je všeobecně pokládána za nejhorší hospodářský krach od Velké hospodářské krize“(Bellamy; Magdoff 2009:11). Ekonomiky velkých i menších států se ocitly ve hlubokém propadu a bylo zřejmé, že budou čelit výhledu dlouhodobé stagnace (Bellamy; Foster 2009).

Dopady hospodářské recese se v krátké době projevily nejen poklesem síly světových ekonomik, ale také růstem nezaměstnanosti a s tím souvisejícím růstem výdajů na politiku zaměstnanosti, byla oslabena kupní síla obyvatel a došlo k vyššímu zadlužování domácností. (Bellamy; Foster 2009). Konkrétním dopadům hospodářské recese na Českou republiku a Spolkovou republiku Německo se věnuji v dalších kapitolách.

Část liberálně orientovaných ekonomů uvedla argumenty potvrzující to, že k řešení hospodářské recese může přispět především rozsáhlý program veřejné výstavby zaměřený na zvýšení zaměstnanosti. Většina ekonomů se shodla, že nezbytné reformy by měly směřovat do oblastí zaměstnanosti, bydlení a vzdělání.(Bellamy; Foster 2009).

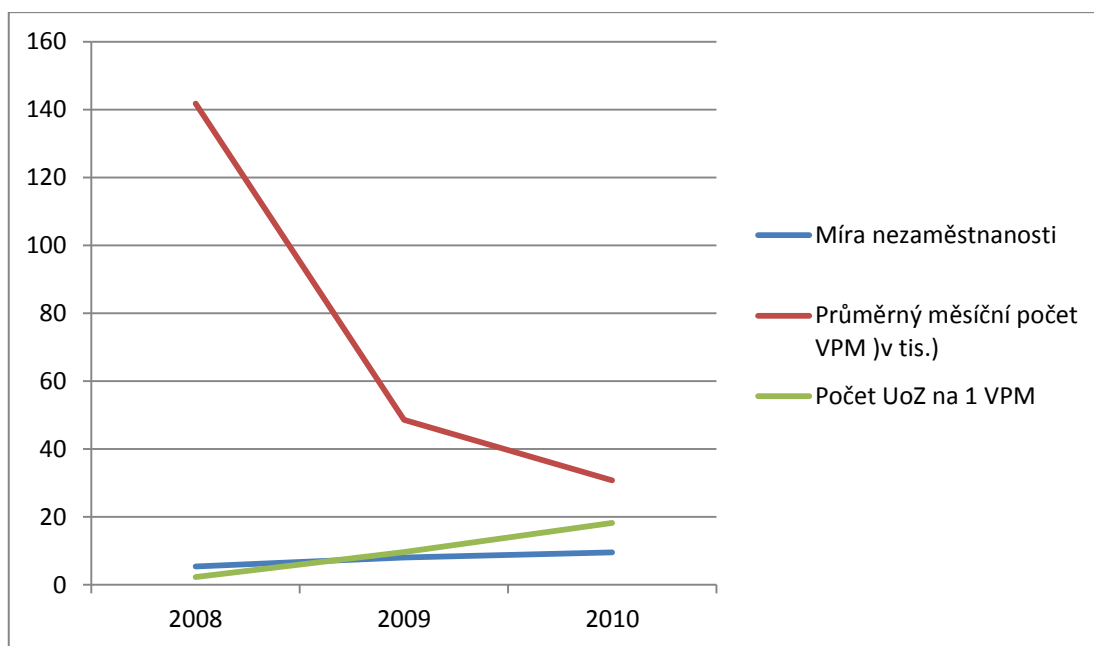
5.1 Hospodářská krize a její dopady na Českou republiku

V roce 2006 byla světová ekonomika ještě klidná. *„Vývoj světové ekonomiky byl v roce 2006 z hlediska finanční stability příznivý. Došlo k dalšímu urychlení celosvětového hospodářského růstu, přičemž pro českou ekonomiku byl důležitý vyšší než očekávaný růst v Eurozóně. Na pozadí silné ekonomické aktivity rostly ceny komodit a ceny ropy zůstaly rizikovým faktorem. Je očekáváno určité ochlazení výkonu americké ekonomiky v průběhu roku 2007, což by*

mohlo vyvolat změnu tržního sentimentu na finančních trzích, které jsou v současnosti značně citlivé na nepříznivé zprávy.“ (ČNB [1], 2010 str. 7). ČNB zaznamenala první slabé dopady na českou ekonomiku v analýze, vydané o rok později. Také komentář byl odpovídající. „Z hlediska finanční stability lze hodnotit vývoj české ekonomiky v roce 2007 jako velmi úspěšný navzdory šokům přicházejícím ze zahraničních finančních trhů. Současný výhled pro další dva roky vytváří přes předpokládané zpomalení domácího hospodářského růstu dobré předpoklady pro udržení dosažené míry finanční stability.“(ČNB [2], str. 7).

Zpráva ČNB za období let 2008/2009 uvádí i možná rizika pro národní ekonomiku. *„Hlavním rizikovým scénářem pro českou ekonomiku v následujících dvou letech je situace, kdy následkem krize i vlivem nedostatečné rozhodnosti hospodářských politik dojde k prohloubení recese v Evropě. To by se projevilo výrazným poklesem českého exportu a průmyslové výroby“ (ČNB [3], str. 7),* což by znamenalo výrazné negativní ovlivnění situace na trhu práce.

Graf č. 1: Přehled údajů prokazující dopady hospodářské krize na trh práce v ČR



Zdroj: MPSV ČR

Výše uvedený graf prokazuje, že negativní dopady hospodářské recese na trh práce byly zaznamenány ihned na přelomu roku 2008 a 2009.

Situace na trhu práce zaznamenala výrazný nárůst osob, které ztratily zaměstnání, a zároveň se výrazně snížil počet hlášených volných pracovních míst. Tento negativní trend následně pokračoval i v průběhu let 2009 a 2010¹². V České republice finanční krize nejvíce poznamenala především odvětví sklářství, oděvní průmysl a firmy svou činností napojené na automobilový průmysl.

¹²Více viz. kapitola 5.1

Tabulka č. 2: Přehled výdajů ze státního rozpočtu na státní politiku zaměstnanosti (SPZ) v letech 2007 – 2010

2007		2008		2009		2010	
v tis. Kč	podíl na HDP v %	v tis. Kč	podíl na HDP v %	v tis. Kč	podíl na HDP v %	v tis. Kč	podíl na HDP v %
15 072 541	0,42	15 680 608	0,42	23 132 685	0,64	22 736 413	0,62

Zdroj: MPSV ČR

Jak vyplývá z údajů uvedených ve výše uvedené tabulce, došlo v letech 2008 a 2009 k výraznému nárůstu výdajů na státní politiku zaměstnanosti. Především v roce 2009 došlo k celkovému nárůstu o více než 32 % oproti roku 2008, vyjádřeno v podílu na HDP byl zaznamenán nárůst o 0,22 procentního bodu.

5.2 Situace na trhu práce v České republice v období let 2008 – 2010

V následující podkapitole je konkrétně popsán vývoj situace na trhu práce v České republice v letech 2008 až 2010. Velký důraz je kladen na vývoj nezaměstnanosti, počty nezaměstnaných osob, a to jak vyjádření v absolutních hodnotách tak v procentních bodech, počty volných pracovních míst a počty uchazečů o zaměstnání, kteří připadají na jedno volné pracovní místo.

Tabulka č. 3: Přehled vývoje situace na trhu práce v letech 2006 – 2010

	Rok 2006	Rok 2007	Rok 2008	Rok 2009	Rok 2010
Průměrná míra nezaměstnanosti (v %)	8,1	6,6	5,4	8,0	9,5
Počet registrovaných nezaměstnaných osob (v tis.)	474,8	392,8	324,6	465,6	561,6
Průměrný měsíční počet volných pracovních míst (v tis.)	82,5	122,0	141,8	48,6	30,8
Počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo	5,8	3,2	2,3	9,6	18,2

Zdroj: MPSV ČR

Jak ukazuje výše uvedená tabulka, **situace na trhu práce v roce 2008 byla opravdu příznivá**, když míra nezaměstnanosti vykazovala oproti roku 2006 pokles míry nezaměstnanosti o 2,7 procentního bodu, což je výrazný pokles. Takto nízká míra nezaměstnanosti v České republice byla vykazována naposledy v roce 1998. Pokles počtu nezaměstnaných osob klesal i v návaznosti na vytváření nových pracovních míst, když průměrný měsíční počet volných pracovních míst vzrostl v roce 2008 na celkový počet necelých 142 tisíc, což je oproti roku 2006 nárůst o 58,2 %. Důsledkem tohoto vývoje je i zjištění, že se výrazným způsobem snížil počet uchazečů o zaměstnání připadající na jedno volné pracovní místo, když pokles oproti roku 2006 byl o 61,3 %. Nárůst počtu volných pracovních míst byl zaznamenán i oproti roku 2007, kdy se průměrný počet pracovních míst zvýšil z hodnoty 122 000 na 141 800.

Důsledky dopadů hospodářské krize se **v roce 2009** významnou měrou podílely na vývoji situace na trhu práce. Výrazným způsobem

byla ovlivněna zaměstnanost v celé České republice a tím pádem došlo i k výraznému navýšení osob, které se ocitly bez zaměstnání.

Z dostupných dat jsou dopady hospodářské krize na první pohled zřejmé. **Nárůst průměrné míry nezaměstnanosti v roce 2009 oproti roku předchozímu měl hodnotu 2,6 procentního bodu**, což vyjádřeno v absolutní hodnotě znamená nárůst o 141 000 osob, které se ocitly bez zaměstnání. Dopady hospodářské krize úzce souvisí i s úbytkem volných pracovních míst. Zaměstnavatelé byli vinou hospodářské krize nuceni propouštět a z toho vyplývá, že nebylo možné, aby nabízeli nová volná pracovní místa. Nabídka volných pracovních míst klesla o 65,7 %, pokles tedy oproti předchozímu roku znamenal ztrátu 93 200 volných pracovních míst. Logickým vyústěním pak byla nepříznivá situace, kdy na jedno volné pracovní místo připadalo 9,6 uchazečů o zaměstnání, což je hodnota, která je více než čtyřikrát vyšší než v předešlém roce. Vývoj situace na trhu práce se postupně zhoršoval, když každý měsíc došlo k nárůstu počtu osob, které ztratily zaměstnání. Nejvíce osob bez zaměstnání se na úřadech práce registrovalo v měsíci lednu, kdy to bylo 87 900 a v měsíci září 80 800 uchazečů. Celkem se v roce 2009 na úřadech práce nově registrovalo 824 000 uchazečů o zaměstnání (MPSV ČR).

Rok 2010 navázal na rok předchozí a pokračoval tak trendem růstu počtu nezaměstnaných osob a počtu hlášených volných pracovních míst. Jak vyplývá z hodnot uvedených v tabulce č. 2, dopady hospodářské krize i nadále ovlivňovaly růst nezaměstnanosti a pokles počtu volných pracovních míst. Průměrná míra nezaměstnanosti stoupla o 1,5 procentního bodu, což znamená nárůst o 96 000 nezaměstnaných. Pokles počtu hlášených volných pracovních míst zaznamenal 36,7 % a zastavil se na hodnotě 308 000. S nárůstem počtu nezaměstnaných osob se také razantním způsobem zvýšil poměr počtu uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo, když na jedno volné pracovní místo v roce 2010

připadalo 18,2 uchazečů, což je téměř dvojnásobný počet oproti roku 2009 a dokonce osminásobný oproti roku 2008.

5.3 Hospodářská krize a její dopady na SRN

Německá ekonomika patří k nejsilnějším v celé Evropské unii a její výkonnost ovlivňuje většinu evropských ekonomik. Jakýkoliv výkyv německé ekonomiky ovlivňuje ostatní ekonomiky (Becker, Bispinck, Hofemann, Naegele, Neubauer 2010). A je třeba říct, že Německo Evropu nezklamalo. Navzdory bezprecedentnímu pětiprocentnímu propadu HDP v roce 2009, způsobenému zejména velkou závislostí ekonomiky na exportu, zůstala německá míra nezaměstnanosti stabilní, což je někdy pojmenováno jako „německý pracovní zázrak (Liebert 2010).

Německo je, podobně jako Česká republika, ekonomika orientovaná na export, nicméně vzhledem k velikosti obou států je zřejmé, že mnohem větší, lidnatější a (vzhledem k méně rozvinutému území bývalého Východního Německa) nabízí větší možnosti pro využití vyrobeného zboží. Proto také nedošlo k výraznému poklesu domácí poptávky, zatímco poptávka po produkci německého průmyslu, stejně jako obchody na kapitálových trzích, doznaly propadu. (Moghadam 2010). Německo však zvládlo použít své nástroje hospodářské politiky, zaměřené na předcházení ztrátám pracovních míst a nestabilitě trhu práce (Berthold; Fehn 1997).

V tomto okamžiku je důležité připomenout, že ještě před vypuknutím krize provedlo Německo tzv. Hartz reformy. Hartz I a II od 1.1.2003, Hartz III od 1 ledna 2004 a Hartz IV od 1 ledna 2005 (Nigrin 2005). Tyto reformy byly reakcí na demografické změny ve společnosti (Jacobi; Kluge 2006). Jejich záměrem bylo zvýšit počet zaměstnaných osob tím, že přimějí osoby na trhu práce přijmout práci, než aby pokračovali v příjmu podpor v nezaměstnanosti

(*Arbeitslosengeld*) nebo sociálních dávek (*Sozialhilfe*) (Kemmerling; Bruttel 2005). Mezi nejdůležitější opatření patřila:

- omezení maximální délky vyplácení standardní podpory v nezaměstnanosti (*Arbeitslosengeld I*) z 32 měsíců na 28 měsíců, 24 měsíců počínaje rokem 2004 (*Ihre Rechte – Ihre Pflichten* 2010)
- sloučení osob dlouhodobě nezaměstnaných a příjemců dávek sociální pomoci (*Sozialhilfe-Empfänger*) do jedné skupiny příjemců dávky, nazvané *Arbeitslosengeld II*
- nastavení výše *Arbeitslosengeld II* pod úroveň předchozí *Sozialhilfe*; v roce 2006 byla *Arbeitslosengeld II* pouhých € 345 měsíčně, zatímco předchozí *Sozialhilfe* € 448
- umožnění místním úřadům práce uložit sankci (snížení nebo odejmutí dávky), pokud její příjemce odmítne přijmout nástup do zaměstnání, které mu bylo úřadem práce doporučeno, a to i pokud je tato práce na nižší úrovni, než jsou znalosti a schopnosti příjemce dávky (*Arbeitslos ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld* 2010)

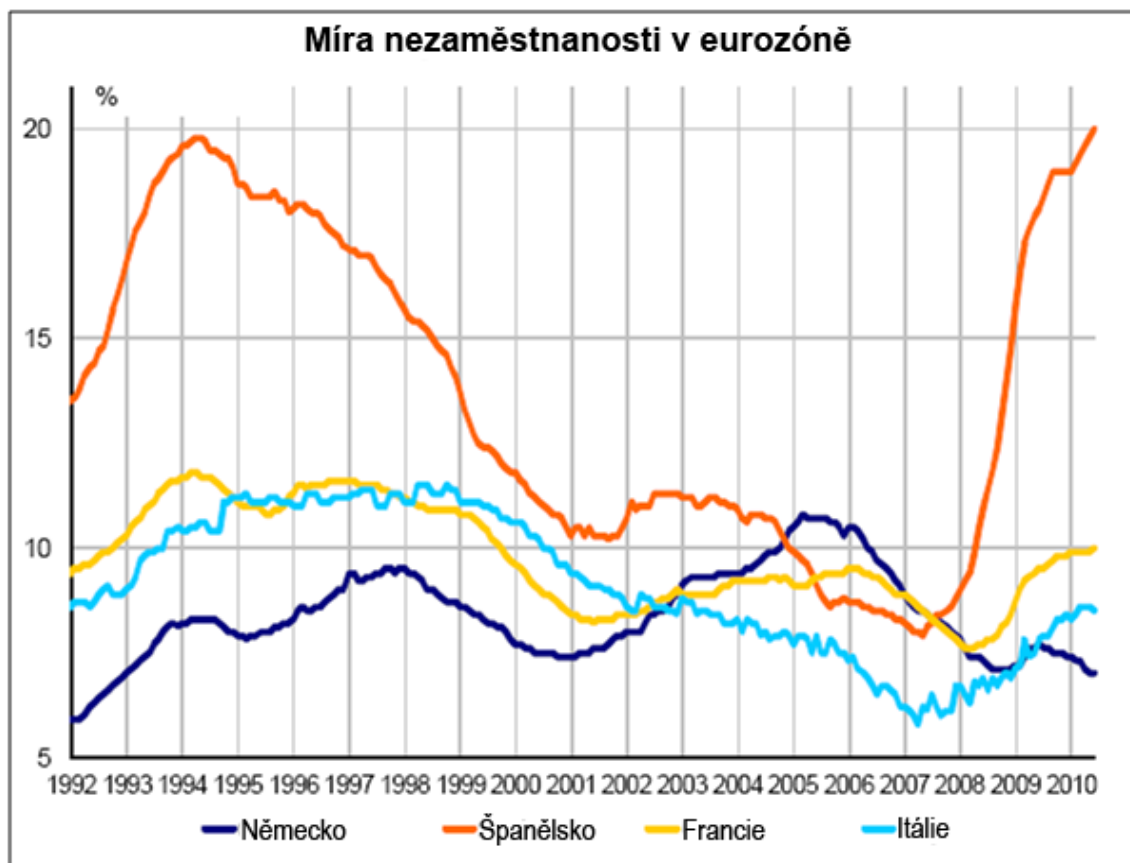
Současně s těmito reformami, známými jako "Hartz IV", ostatní kapitoly (Hartz I, II a III) také provedly změny na německém trhu práce, zejména:

- podpora krátkodobých a dočasných pracovních poměrů, známých též jako „atypické“ pracovní poměry (Skipper 2008)
- zjednodušení a zrychlení náboru zaměstnanců
- poskytnutí pomoci nezaměstnaným, kteří mají zájem začít s vlastním podnikáním
- změny německých úřadů práce a úřadů sociální pomoci tak, aby bylo možno poskytovat více individuální pomoci osobám bez práce (Ziemann 2010)

Německo se stalo jedinou zemí OECD, kde během krize nezaměstnanost v podstatě stagnovala, ze 7,3% v roce 2008 na 7,7% v roce 2009. Když tyto výsledky srovnáme s jinými státy

(z 11,4% na 18,0% ve Španělsku, ze 7,8% na 9,4% ve Francii, ze 6,8% na 7,8% v Itálii), jedná se o pozoruhodný výsledek, který je zřejmě důsledkem prosazených opatření na podporu zaměstnanosti.

Graf č. 2: Míra nezaměstnanosti v Eurozóně



Zdroj: ZIEMANN 2010, str. 1

Tabulka č. 4: Přehled výdajů ze státního rozpočtu SRN na státní politiku zaměstnanosti (SPZ) v letech 2007 – 2010

2007		2008		2009		2010	
v tis. Euro	podíl na HDP v %	v tis. Euro	podíl na HDP v %	v tis. Euro	podíl na HDP v %	v tis. Euro	podíl na HDP v %
27 900 000	1,13	28 100 000	1,14	31 500 000	1,33	30 900 000	1,25

Zdroj: BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že Německo v průběhu hospodářské krize vynakládalo stále více finančních prostředků na realizaci státní politiky zaměstnanosti. Především rok 2009 zaznamenal výraznější nárůst oproti rokům předchozím.

5.4 Situace na trhu práce ve Spolkové republice Německo

Obdobně jako v kapitole 5.1 je i v této kapitole popsán vývoj situace na trhu práce ve Spolkové republice Německo v rozmezí let 2008 až 2010.

Tabulka č. 5: Přehled vývoje situace na trhu práce v letech 2008– 2010

	Rok 2008	Rok 2009	Rok 2010
Průměrná míra nezaměstnanosti (v %)	7,3	8,2	7,7
Počet registrovaných nezaměstnaných osob (v tis.)	3 258,5	3 414,5	3 238,4
Průměrný měsíční počet volných pracovních míst (v tis.)	388,7	300,5	359,0
Počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo	8,4	11,4	9,0

Zdroj: Bundesagentur für Arbeit

Rok 2008 z pohledu hospodářské situace navázal na rok předchozí, když hospodářský rozmach pokračoval i v prvních třech čtvrtletích roku 2008. Ve čtvrtém čtvrtletí již byly zaznamenány první dopady hospodářské krize na německý trh práce a ekonomická výkonnost klesla o 1,7 %. V konečném důsledku byl však rok 2008 ukončen růstem HDP o 1,3 %. Institut pro výzkum trhu práce a zaměstnanosti uvádí, že v roce 2008 došlo k úbytku pracovních sil na trhu práce z 89 000 000 na 44 350 000. Jako hlavní důvody mimo hospodářské krize se uvádí demografický vývoj v Německu, kdy mnoho občanů odchází do penze. Dále je to stěhování za prací, kdy především lidé z východní části Německa hledají pracovní uplatnění na západě Německa (Arbeitsmarkt 2008).

Roční průměr nezaměstnaných osob činil 3 268 000, což je o 13 %, resp. 509 000 nezaměstnaných méně než v roce 2007. Dle dat zveřejněných Eurostatem činila míra nezaměstnanosti za rok 2008 7,3 %, což je hodnota o 0,3 procentního bodu vyšší než činí průměrná míra nezaměstnanosti všech členských států Evropské Unie (Labour market statistics 2008).

Tabulka č. 6: Nezaměstnanost dle délky trvání v roce 2008

Délka nezaměstnanosti	Počet nezaměstnaných osob (v %)
do 3 měsíců	30
3 až 12 měsíců	34
12 – 24 měsíců	16
déle než 24 měsíců	21

Zdroj: Bundesagentur für Arbeit

Počet dlouhodobě nezaměstnaných osob, tj. osob s dobou trvání nezaměstnanosti delší než 12 měsíců bylo v roce 2008 1 088 000, tj. o 298 000, resp. 22 % méně než v roce 2007. Analýza statistických údajů Bundesagentur für Arbeit poskytla zjištění, že podíl žen na celkové nezaměstnanosti činil 49 %, podíl osob starších 50 let činil 26,3 % a podíl osob mladších 25 let činil 10,4 %. Nabídka volných pracovních míst meziročně klesala, když za celý rok bylo zaregistrováno 2 650 000 volných pracovních míst. Oproti roku 2007 tedy došlo k poklesu o 9 %, resp. 249 000 volných pracovních míst (Arbeitsmarkt 2008).

Rok 2009 znamenal pro Německo nejhlubší recesi od vzniku Spolkové republiky Německo. Hodnota reálného hrubého domácího produktu klesla o plných 5 %. Dopady hospodářské recese měly významný vliv na situaci na trhu práce. Došlo jen k mírnému poklesu osob ekonomicky aktivních, avšak výrazným způsobem se snížil počet osob zaměstnaných na plný pracovní úvazek.

V roce 2009 se při Agentur für Arbeit v ročním průměru hlásilo 3 423 000 osob jako nezaměstnaní. Tato hodnota znamená nárůst o 5 %, resp. 155 000 nezaměstnaných více než v roce 2008. Při bližším pohledu na strukturu nezaměstnanosti vyplývá, že došlo k nárůstu počtu nezaměstnaných mužů, když nárůst zaznamenal 12 %, zatímco nezaměstnanost u žen klesla o 3 %. Zvýšení nezaměstnanosti mužů je přikládáno skutečnosti, že hospodářská krize postihla především podniky, které zaměstnávají především muže. Jedná se o odvětví výrobního průmyslu a stavebnictví. K další výrazné změně oproti roku 2008 došlo u skupiny nezaměstnaných osob ve věku do 25 let, když došlo k nárůstu o 11 % na celkovou hodnotu 377 000. Další nárůst byl zaznamenán u osob starších padesáti let, když došlo k nárůstu o 6,4 % na počet 916 000. Zaměříme-li se na vzdělanostní strukturu nezaměstnaných osob, největší podíl zaujímá skupina osob se základním vzděláním s 26 %. A vyučení vykazují podíl 9,7 %. Průměrná míra nezaměstnanosti činila v roce 2009 8,2 %, což znamenalo nárůst o 0,4 procentního bodu oproti roku předchozímu (Arbeitsmarkt 2009). Dle metodiky Eurostatu byla hodnota míry nezaměstnanosti v Německu v roce 2009 7,5 %, což bylo o 1,4 procentního bodu méně než činil průměr všech 27 členských zemí Evropské unie. Německo společně s Lucemburskem byly státy, které zaznamenaly nejnižší nárůst míry nezaměstnanosti a to o pouhých 0,2 % (Labour market statistics 2009).

Tabulka č. 7: Nezaměstnanost dle délky trvání v roce 2009

Délka nezaměstnanosti	Počet nezaměstnaných osob (v %)
do 3 měsíců	32
3 až 12 měsíců	38
12 – 24 měsíců	14
déle než 24 měsíců	16

Zdroj: Bundesagentur für Arbeit

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že se i v roce 2009 podařilo snížit počet dlouhodobě nezaměstnaných osob o 7 %. Naopak nárůst byl zaznamenán u osob s délkou evidence kratší než 3, resp. 3 až 12 měsíců. Důvodem tohoto jevu byly dopady hospodářské krize a vysoký počet propuštěných zaměstnanců a jejich zaregistrování na úřady práce.

Za celý rok 2009 bylo nově nahlášeno celkem 2 240 000 volných pracovních míst. Tato hodnota je o 15 % nižší než v roce 2008. Obdobně jako v roce minulém došlo k dalšímu úbytku pracovní síly na trhu práce. Jak zmiňuje Institut pro výzkum trhu práce a zaměstnanosti, v roce 2009 došlo ke snížení počtu pracovní síly o 56 000 na celkový počet 44 300 000. Obdobně jako v roce minulém jsou hlavními příčinami demografický vývoj, kdy staří občané odcházejí do penze a mladí cestují za prací do tzv. starých zemí. To potvrzuje i údaj o vývoji tzv. dosažitelných uchazečů o zaměstnání, který ve východní části Německa klesl o 99 000 na 8 630 000, zatímco v západní části Německa tento počet vzrostl o 43 000 na 35 670 000 (Arbeitsmarkt 2009).

Rok 2010 byl z pohledu vývoje nezaměstnanosti poměrně pozitivní a po krizi nejvíce postiženém roce 2009 došlo k silnému hospodářskému oživení. Reálný hrubý domácí produkt stoupl o 3,7%. V roce 2010 bylo Agentur für Arbeit registrováno celkem 3 244 000 nezaměstnaných, což znamenalo pokles o 179 000. Průměrná míra nezaměstnanosti pak činila 7,7%, což znamenalo pokles o 0,5% oproti roku 2009. Výrazný rozdíl je mezi hodnotami míry nezaměstnanosti v západní části Německa s 6,6% a ve východní části 12% (Arbeitsmarkt 2010). Porovnáme-li hodnoty míry nezaměstnanosti poskytnuté Eurostatem, dojdeme ke zjištění, že Německo je jedním ze čtyř států evropské unie, které mohly vykázat pokles míry nezaměstnanosti oproti minulému roku. V případě Německa se jednalo o 0,7 % na konečných 6,5 %. Dalšími státy byly Lucembursko s poklesem o 0,8 %, Rakousko o 0,4 a Malta o 0,2 %.

Německo tak zaznamenalo pátou nejnižší konečnou míru nezaměstnanosti v rámci států Evropské unie (Labour market statistics 2010).

Pozitivním zjištěním je setrvalý pokles počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob, když i v roce 2010 došlo k poklesu o 28 000, tj. 3 % oproti roku 2009. Za celý rok 2010 bylo nahlášeno 2 020 000 volných pracovních míst. Došlo tedy k poklesu hlášených volných pracovních míst o 220 000 oproti roku 2009. Situace s volnými pracovními místy byla horší především na počátku roku, avšak konec roku přinesl významné oživení, když v měsíci prosinci bylo nahlášeno o 42 000 volných pracovních míst než v prosinci roku 2009 (Arbeitsmarkt, 2010).

5.5 Shrnutí situace na trhu práce v ČR a SRN v letech 2008 – 2010

Srovnám-li vývoj nezaměstnanosti obou sledovaných států v letech 2008 až 2010 je zřejmé, že **Spolková republika Německo dokázala mnohem efektivněji reagovat na dopady hospodářské krize**. Zatímco v roce 2009 Česká republika zaznamenala zvýšení míry nezaměstnanosti o 2,6 procentního bodu, Spolková republika Německo vykázala nárůst „pouze“ o 0,9. V roce 2010 došlo v České republice k dalšímu nárůstu o dalších 1,5 na konečných 9,5, zatímco v Německu již došlo k poklesu o 0,5 na konečných 7,7 %.

Tabulka č. 8: Míra nezaměstnanosti v letech 2008 – 2010 v ČR a SRN

	Rok 2008	Rok 2009	Rok 2010
Průměrná míra nezaměstnanosti (v %) v ČR	5,4	8,0	9,5
Průměrná míra nezaměstnanosti (v %) v SRN	7,3	8,2	7,7

Zdroj: MPSV ČR a Agentur für Arbeit

6. Politika zaměstnanosti v České republice

Politika zaměstnanosti představuje souhrn takových opatření, prostřednictvím kterých jsou spoluvytvářeny podmínky pro dosažení rovnováhy na trhu práce a zároveň pro efektivní využití pracovních sil (Winkler; Wildmannová 1997).

V době současné hospodářské recese, která zasáhla celý svět, nabírá využívání nástrojů aktivní politiky na významu, neboť možnosti zaměstnavatelů vytvářet nová pracovní místa a umísťovat na ně uchazeče o zaměstnání, jejichž postavení na trhu práce je i tak dosti problematické, jsou velice omezené.

Z obecného hlediska má finanční příspěvek v rámci aktivní politiky zaměstnanosti plnit především stimulační funkci k vyhrazení či zřízení pracovního místa a zároveň má pomoci zaměstnavateli překlenout dobu, kdy nový pracovník získává zpět pracovní návyky, zapracovává se, osvojuje si nové technologie, získává nové znalosti, dovednosti atd.

Financování APZ

Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v České republice je od samého počátku fungování instituce úřadu práce financována ze státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem (§ 107 Zákona o zaměstnanosti). Od roku 2008 však Česká republika využívá možnosti čerpat finanční prostředky z Evropského sociálního fondu, konkrétně pak jednotlivých programů určených pro zvyšování zaměstnanosti a lepší uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Hlavním programem je operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Financování APZ z prostředků ESF je v poměru 85 % prostředky ESF ku 15 % z prostředků státního rozpočtu (in verb V. Fiala 2010).

V souladu s úkoly vyplývajícími z interních řídicích aktů Normativní instrukce č. 14/2007, č. 2/2009 a č. 13/2009 bylo nadřízeným orgánem úřadu práce Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR určováno cílení aktivní politiky zaměstnanosti. Bylo stanoveno dosažení umístění minimálně 5 % uchazečů o zaměstnání ve věku do 25 let, dále mělo být umístěno minimálně 20 % uchazečů ve věku nad 50 let, kdy z této skupiny měla být minimálně polovina uchazečů ve věku nad 55 let. Podpořeno mělo dále být minimálně 40% osob dlouhodobě nezaměstnaných, tj. osob nezaměstnaných déle než 6 měsíců. Posledním zadáním bylo splnění umístění minimálně 45 % žen.

Sledování zaměření realizace aktivní politiky zaměstnanosti předepisovalo rozpis částek na využití jednotlivých nástrojů. Nástroj rekvalifikace měl čerpat 15-25 % rozpočtu, společensky účelná pracovní místa měl čerpat 25-35 % rozpočtu, veřejně prospěšné práce měly čerpat 30 až 40 % rozpočtu a chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny měly čerpat 5 až 15 % rozpočtu. Výše závazků do následujícího roku byla stanovena na maximální výši 30 % z celkového rozpočtu na daný rok.

6.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou definovány a legislativně zakotveny v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Vedle již existující nástrojů APZ, kterými jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a příspěvek na zapracování se zařadil i nový nástroj překlenovací příspěvek. Dalšími opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti jsou zároveň poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Nástroje rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa jsou určena ke zvýšení zaměstnanosti osob bez zdravotního omezení i pro osoby zdravotně znevýhodněné. Pracovní rehabilitace, chráněná pracovní místa, chráněné dílny a příspěvek na podporu zaměstnávání OZP jsou určena pouze pro OZP.

Poskytnutí finančního příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti není nárokové, to znamená, že žádný z žadatelů nemá právní nárok na jeho poskytnutí. Výjimkou je nástroj pracovní rehabilitace, který nárokový je. To znamená, že příslušný úřad práce vždy o poskytnutí příspěvku rozhoduje s ohledem na dodržení kritérií maximální efektivity, účelnosti a hospodárnosti, tzv. 3E¹³. Rozhodujícím faktorem pro poskytnutí příspěvku je především splnění podmínky stanovené § 33 zákona o zaměstnanosti. To znamená, že finanční příspěvek bude poskytnut s tím cílem a účelem, že dojde k uplatnění na trhu práce těch osob, které vyžadují zvláštní péči ze strany úřadu práce, tedy osoby, které jsou nejvíce znevýhodněné na trhu práce a je tedy předpoklad, že bez uplatnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti by ony osoby nenašly uplatnění na trhu práce. U osob, u kterých je uplatnění na trhu práce zvláště obtížné, je možná kombinace využití více nástrojů, např. rekvalifikace a společensky účelná pracovní místa. Opakované využití nástrojů pak zpravidla možné není, vyjma nástroje rekvalifikace a veřejně prospěšné práce.

¹³Kritéria pro poskytování příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti

Tabulka č. 9: Nástroje APZ

Název nástroje APZ	Popis nástroje	Specifika nástroje
<p>SÚPM</p>	<p>podstata nástroje spočívá ve finančním příspěvku zaměstnavateli, který na základě dohody s úřadem práce zaměstná uchazeče o zaměstnání. Uchazeče o zaměstnání si zaměstnavatel vybírá sám nebo je mu na základě nahlášené charakteristiky pracovní pozice doporučován úřadem práce. Vždy se však musí jednat o uchazeče, který vyžaduje zvláštní péči (§ 33 ZoZ) a úřad práce umístění vybraného uchazeče schválí. V případě schválení je úřadem práce zaměstnavateli zpětně (za předchozí měsíc) poskytován finanční příspěvek ve výši, která je opět stanovena úřadem práce. Maximální možná výše podpory je omezena zákonem.</p>	<p>Dle Fialy se jedná se o jeden z nejvyužívanějších nástrojů APZ (in verb V. Fiala 2011). Tento nástroj se člení na SÚPM vyhrazená, SÚPM zřízená a SÚPM – SVC. SÚPM – SVC – je nástroj určený pro uchazeče o zaměstnání, který se rozhodne podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná. V případě schválení je uchazeči o zaměstnání poskytnuta jednorázově částka, jehož výše je stanovena úřadem práce. Tato částka musí být využita na nákladové položky, které přímo souvisí se zahájením podnikání, resp. jeho zřízení a tyto položky musí mít k dispozici a využívat ke své činnosti po celou dobu udržitelnosti místa.</p>
<p>VPP</p>	<p>časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.</p>	<p>ve většině případů jedná o výkon pomocných prací, které jsou vykonávány uchazeči o zaměstnání, kteří nemají vzdělání, jsou ohroženi sociálním vyloučením a jejichž uplatnění na trhu práce je zvláště problematické. Vždy se jedná o pracovní poměr na dobu určitou, který může být opakovaně prodloužen</p>

RKV	Nástrojem rekvalifikace se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.	Vzhledem k tomu, že jednou z podmínek pro zařazení uchazeče do vybraného rekvalifikačního kurzu je zkoumání ze strany úřadu práce, zda uchazeč o zaměstnání díky rekvalifikaci získá pracovní uplatnění, např. doložením příslibu zaměstnání od potenciálního zaměstnavatele, je tento nástroj z pohledu aktivní politiky zaměstnanosti velmi účelný a hospodárný.
Příspěvek na zapracování	Podstatou nástroje je poskytnutí finanční kompenzace zaměstnavateli, který pověří svého pracovníka, aby zaučil pracovníka, který právě nastoupil do zaměstnání. Tento pracovník, pak neplní svou činnost na 100 % a právě proto je zaměstnavateli poskytnut příspěvek jako kompenzace za „ušlý zisk“, kterého měl zkušený pracovník dosáhnout, kdyby nezaučoval pracovníka nového.	Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která nového pracovníka zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.
Překlenovací příspěvek	Překlenovací příspěvek je určen na pokrytí provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Překlenovací příspěvek může být poskytnut na dobu max. 5 měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku (§ 114 zákona č. 435/2004).	Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě písemné dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 odst. 1. (SÚPM SVČ). Dle Kunce se tento nástroj využívá jen zřídka. Důvodem je, že finanční prostředky úřadu práce jsou natolik omezené, že tzv. dvojí podpora jednoho uchazeče o zaměstnání není úřadem práce shledána jako efektivní (Kunc 2011: rozhovor).

Poradenství	poradenství má výrazný preventivní potenciál, který pak v kumulaci s ostatními nástroji APZ může být ještě efektivnější.	v rámci APZ a jejího vlivu na nezaměstnanost není tomuto nástroji věnován dostatečný prostor.
--------------------	--	---

Realizace aktivní politiky zaměstnanosti za využití jednotlivých nástrojů v České republice je ve své podstatě jednocestná. Podstata každého nástroje, vyjma nástroje rekvalifikace, spočívá ve finanční podpoře poskytnuté přímo zaměstnavateli, který za určitých podmínek zajistí pracovní uplatnění pro sebe v případě SÚPM - SVČ nebo uchazeče o zaměstnání, který vyžaduje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (§ 33 zákona č. 435/2004 Sb.). V případě nástroje rekvalifikace se jedná o úhradu nákladů na absolvování kurzu, který si uchazeč o zaměstnání zvýší či změni svou kvalifikaci, díky čemuž najde uplatnění na trhu práce.

Hodnocení realizace aktivní politiky zaměstnanosti

Realizace a intervence aktivní politiky zaměstnanosti v České republice nebyla a v současné době není podrobena důkladnému hodnocení efektivity, jako tomu bylo a je v případě Německa. Přesto však existují jistá hodnocení a analýzy využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Úřady práce samy pro svou potřebu provádějí pravidelné rozbory zaměřené na počty uchazečů o zaměstnání, kteří našli své uplatnění na trhu práce díky podpoře aktivní politiky zaměstnanosti za doplnění údaje, jak finančně náročná realizace aktivní politiky zaměstnanosti byla. Takto zpracované údaje poskytnou mimo základních údajů o počtech také informaci o finanční náročnosti, resp. výši nákladu na umístění uchazeče o zaměstnání v rámci APZ. I toto je údaj, kterým lze porovnávat účinnost jednotlivých nástrojů APZ. Každá pobočka úřadu práce si

na základě stanovených pravidel ¹⁴ upravuje svá kritéria pro poskytování příspěvků v rámci APZ. V praxi to tedy znamená, že výše příspěvku i délka jeho poskytování se může lišit okres od okresu ¹⁵. A tak se následně dají porovnávat údaje, např. jaké jsou finanční náklady na umístění jednoho uchazeče o zaměstnání. **Úřady práce dále sledují tzv. udržitelnost pracovního místa.** Je sledováno, zda se uchazeč, který našel pracovní uplatnění za využití jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, vrátil do evidence úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání či zda v zaměstnání setrval i nadále po vypršení doby poskytování příspěvku ze strany úřadu práce ¹⁶. Takto získaný údaj pak mimo jiné slouží i jako jedno z kritérií při rozhodování o poskytnutí opakovaného příspěvku jednomu zaměstnavateli v rámci nástroje společensky účelná pracovní místa. Zpravidla se nástroj APZ opakovaně nevyužije v případě, že uchazeč o zaměstnání ztratí své pracovní místo ihned či bezprostředně poté, kdy byla ukončena podpora ze strany úřadu práce (in verb V. Fiala 2011).

Tabulka č. 10: Průměrná výše nákladů (v rámci podpory APZ) na vytvoření/zřízení 1 pracovního místa v rámci Ústeckého kraje za rok 2010

Nástroj APZ	SÚPM vyhrazené	SÚPM SVČ	VPP	Rekvalifikace
Výše příspěvku (v Kč)	60000	55000	7000	17000

Zdroj: Úřad práce v Děčíně

Také z hlediska nákladů je možné hodnotit a porovnávat využití nástrojů APZ. **Průměrné roční náklady na jednoho nezaměstnaného činí 109 625 Kč.** Z hlediska veřejných nákladů na nezaměstnané lze tyto náklady rozdělit na přímé, kam počítáme podporu v nezaměstnanosti a ztráty výběru daní a pojištění u

¹⁴Interní prováděcí akty

¹⁵avšak nikdy nemohou přesáhnout zákonem stanovenou lhůtu či výši

¹⁶Využíváno pro nástroj SÚPM

zaměstnanec a zaměstnavatele, a nepřímé, které vznikají v důsledku snížené spotřeby nezaměstnaného. Snížení spotřebních výdajů se projeví nejen snížením výběru přímých daní u nezaměstnaného ale zejména dalšími ztrátami v ekonomice díky snížení tržeb firem (multiplikační efekt). Tím se rozumí náklady na podporu v nezaměstnanosti, náklady na úhradu na sociální a zdravotní pojištění a případně další sociální dávky poskytované úřadem práce. (Čadil 2011). Jak však ukazuje výše uvedená tabulka, průměrné náklady na zřízení/vytvoření jednoho pracovního místa za využití nástrojů APZ jsou podstatně nižší. Dle Fialy se průměrná hodnota za Ústecký kraj výrazně neliší od celorepublikového průměru, který v roce 2010 činil 50 000 Kč (in verb V. Fiala 2011).

Dle Martina Bakuli z Národního vzdělávacího fondu by tvůrci i realizátoři APZ, tedy Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a jeho příslušné složky, měly získat zásadní údaje o důsledcích své činnosti, vodítko pro orientaci priorit a podněty pro modernizaci využívaných přístupů (Bakule 2011). První institucí, která se o něco takového pokusila, byl Výzkumný ústav práce a sociálních věcí¹⁷. VÚPSV ČR provádí hodnocení a analýzy efektivnosti nástrojů APZ. Tyto studie se zaměřují především na hodnocení cílenosti a efektivnosti programů APZ a doprovodných nástrojů APZ. Efekty programů zaměstnanosti se analyzují na základě dostupných **administrativních dat**, která vycházejí z registrů jednotlivých úřadů práce. Jedná se tedy o anonymizované informace o **všech nezaměstnaných** v České republice. Výsledky studií se obecně zaměřují na rozbor uchazečů zařazených do jednotlivých nástrojů APZ (tj. dle věku, pohlaví, vzdělání atd.). Dále se zaměřují na využití jednotlivých nástrojů, tj. které nástroje se nejvíce využívají. Stejně tak se pak analýzy snaží zjistit souvislosti realizace APZ se specifiky daného regionu. Např. se sledují vyloučené lokality,

¹⁷(více informací na (http://www.nvf.cz/profuturo/2008_4/efektivita.htm))

oblasti s nejvyšší mírou nezaměstnanosti atd. „Výstupy z těchto hodnocení však nepřinášejí jednoznačné závěry a výsledky jsou často rozporuplné“ (Kulhavý; Sirovátka 2008:53).

Podrobnější hodnocení dopadů a efektivity realizace aktivní politiky bylo jedním z cílů projektu s názvem Institut trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti. V rámci klíčové aktivity č. 4 projektu se odborní pracovníci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR z úseku zaměstnanost společně s týmem externích spolupracovníků soustředili na vypracování návrhů, které měly vést k posílení kvantitativních evaluací dopadů APZ v podmínkách České republiky. Tento projekt, jehož realizátorem bylo i Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a jehož doba trvání byla od 1. 7. 2006 do 31. 8. 2008, sice poskytl konkrétní výstupy v oblasti hodnocení či evaluace dopadů realizace aktivní politiky zaměstnanosti, avšak převést tyto výstupy v praxi se dosud nepodařilo (MPSV ČR – ESF 2010). Nádvorník uvádí, že dílčí výsledky hodnocení dopadů nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, které byly zpracovány v rámci klíčové aktivity č.3 projektu Institut trhu práce, ukazují slabý, avšak pozitivní dopad nástroje rekvalifikací na riziko nezaměstnanosti. Dále pak negativní dopad veřejně prospěšných prací z hlediska jejich dočasné působnosti, když jejich využití zvyšuje riziko opakované nezaměstnanosti. **Poměrně výrazný a trvalejší pozitivní dopad na vývoj nezaměstnanosti pak byl shledán při využívání nástroje společensky účelná pracovní místa.** Nádvorník dále podotkl, že tyto poznatky nelze zobecňovat, jelikož se vztahují k určitému období a vybraným cílovým skupinám (in verb P. Nádvorník 2010).

Problémem většiny evaluací aktivní politiky zaměstnanosti v České republice je, že ve své podstatě skutečný efekt ve smyslu dopadů nehodnotí, nýbrž se omezují na vyhodnocení cílů a výstupů, např. srovnání počtu plánovaných obsazení uchazečů o zaměstnání nástrojem veřejně prospěšné práce a jejich skutečné

obsazení. Z těchto výstupů je však obtížné odvodit skutečný přínos v rámci celé aktivní politiky zaměstnanosti. Dle národního vzdělávacího fondu může pro zjištění reálného přínosu aktivní politiky zaměstnanosti být kvantifikace čistých dopadů na nezaměstnanost. Kvantifikace umožňuje vyjádření dopadů v peněžních jednotkách a zároveň vzít při srovnání v potaz náklady. Takto by mohlo být ovlivněna alokace finančních prostředků na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v budoucích letech (Národní vzdělávací fond 2008).

Dalším velkým problémem je to, že výstupy těchto hodnocení zůstávají nevyužité. Jako příklad uvedu skutečnost, že v roce 2009 byly zavedeny nové nástroje APZ příspěvek na dopravu, příspěvek na zapracování a překlenovací příspěvek. Z důvodu jejich minimálního využívání byly všechny tři nástroje zrušeny. Avšak od roku 2011 je překlenovací příspěvek opět součástí opatření APZ (Zákon 435/2004 o zaměstnanosti).

6.2 Problematická zjištění plynoucí z praxe při realizaci APZ

„Téměř u všech nástrojů APZ využívaných v ČR panují určité pochybnosti o efektivitě vynakládaných prostředků“ (in verb V. Fiala 2010).

U veřejně prospěšných prací je každoroční „rituál“ snahy především starostů obcí zajistit určité práce pro obec na účet státního rozpočtu a najímat na veřejně prospěšné práce již osvědčené osoby, které tuto práci vykonávaly v minulých letech. **Tím je zcela znehodnocena funkce veřejně prospěšných prací jako významného aktivizačního prvku především pro osoby dlouhodobě nezaměstnané.** Velmi častá je též snaha organizací neziskového sektoru zajišťovat provoz např. pečovatelských služeb apod., kdy nástroje aktivní politiky zaměstnanosti suplují jiné způsoby financování těchto služeb. Obdobně jsou pracovníci úřadu práce podrobeni tlaku od některých nezaměstnaných, kteří práci pro obec považují za jediné své možné pracovní uplatnění, a snahu státu

o jejich nahrazení nějakým jiným nezaměstnaným vnímají velmi nelibě.

Společensky účelná pracovní místa jsou obecně vnímána jako velmi účinný nástroj pro umístění nových zaměstnanců na trhu práce, a především jako významná podpora při zahájení podnikatelské činnosti. Pochybnosti jsou pouze v otázce možných spekulativních žádostí, kdy nelze přesně určit, které podnikatelské projekty by se uskutečnily i bez podpory státu, a které nikoli.

I když se tomuto nástroji vzhledem k jeho specifičnosti a problematickému porovnání tolik nevěnuji, považuji za důležité ho v této kapitole zmínit. Chráněná pracovní místa a dílny jsou zřejmě velmi užitečným nástrojem pro zapojení hendikepovaných osob do pracovního procesu. **Přednost CHPD a CHPM spočívá v tom, že umožňují pracovat osobám, kterým jejich znevýhodnění brání najít si pracovní uplatnění běžným způsobem.** Prostřednictvím nástrojů CHPD a CHPM jsou vytvářena pracovní místa, na kterých se handicapované osoby učí samostatnosti, zdokonalují se v různých dovednostech, což dodává těmto osobám sebedůvěru a samozřejmě nástupem do pracovního procesu se snižuje jejich sociální izolace. **Přesto jsou vnímány jako velmi kontroverzní druh podpory.** Tím, že je podpora vázána na splnění zákonných požadavků, a po jejich splnění je stát povinen podporu poskytnout, vyskytují se případy, kdy se zaměstnavatel soustředí na splnění požadovaných formálních znaků, sledovaných úřady práce, a samotný cíl podpory, tedy práce osob se zdravotním postižením, je zcela podružný (in verb A. Zázvorková 2011). **Dle Kalvody se v současné době rozmohly problémy především s tzv. domácími pracemi.** Vzhledem k omezeným kontrolním pravomocem orgánů státní správy je však takové jednání obtížně zjiřitelné a postihovatelné. Kontrolní orgány totiž v rámci veřejnosprávní kontroly nemohou vstoupit do bytu či domácnosti (in verb A. Kalvoda 2011).

Z hlediska dopadů na zaměstnanost jsou účinné „specifické“ rekvalifikace. Jejich největšími slabinami jsou pouze dočasný účinek na zaměstnanost – v delším období se získaná kvalifikace vytrácí, a také fakt, že při krátkých a tedy i levnějších kurzech bývá jen menší prostor pro zažití znalostí a nácvik dovedností.

Ostatní nástroje APZ jsou natolik málo využívané (ať už z důvodu legislativní úpravy, finančního omezení samotného ÚP či zkrátka malého zájmu zaměstnavatelů), že nelze činit objektivně spolehlivé závěry ohledně jejich účinnosti.

Dle Hiekischové není v rámci APZ a jejího vlivu na nezaměstnanost věnován dostatečný prostor nástroji poradenství. Důvodem je především nízký počet zaměstnanců úřadu práce a stále narůstající počet nezaměstnaných osob. **Hiekischová dále uvádí, že poradenství má výrazný preventivní potenciál, který pak v kumulaci s ostatními nástroji APZ může být ještě efektivnější.** Např. spojení s nástrojem rekvalifikace, kde může zájemci o rekvalifikaci být v rámci poradenské činnosti doporučen vhodný kurz, což může následně vést k umístění uchazeče. Nebo naopak může dojít k závěru, že původně zamýšlený kurz je nevhodný, že uplatnění na trhu práce v daném oboru není pravděpodobné a tak mohou být ušetřeny významné finanční prostředky (in verb M. Hiekischová 2011).

Významným problémem při realizaci APZ je i politický cyklus, neboť realizátor politiky zaměstnanosti, Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, mění své strategické plány v souladu s politickou příslušností. V praxi to pak znamená, že finanční prostředky jsou v průběhu jednoho volebního období větší, resp. nižší než v dalším politickém období, když došlo k obměně politické struktury. V návaznosti na to se tak může stát, že využití

zjištěných výsledků evaluací dopadů aktivní politiky zaměstnanosti na trh práce a nezaměstnanost zůstane nevyužito.

Nová organizační struktura ÚP

Vzhledem k dynamickým změnám, které v průběhu roku 2011 a 2012 probíhají, je nutné zmínit i dopad zákona o Úřadu práce ČR (dále ÚP ČR).

ÚP ČR se stal správním úřadem s celostátní působností, a zároveň samostatnou účetní jednotkou. Sídlem ÚP ČR je Praha a MPSV ČR jej řídí a zároveň je jeho nadřízeným správním úřadem. Tato změna je důležitá pro realizaci APZ. Důvodem je jednak vyhlásování veřejných zakázek dle zákona č.137/2006 Sb., o veřejných zakázkách v platné právní úpravě, ale také změna kompetencí jednotlivých složek podílejících se na realizaci dílčích nástrojů APZ.

V ÚP ČR působí generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu a součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště¹⁸. Krajských poboček ÚP ČR je 14 a kontaktních pracovišť celkem 77.

Generální ředitelství ÚP

Zabezpečuje mnoho důležitých úloh, které ovlivňují APZ v ČR. Jedná se především o tyto činnosti:

- Zajišťování podkladů ke zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti a k řešení zásadních otázek na trhu práce. Také zajišťuje stanoviska k opatřením ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje celkovou situaci na trhu práce a přijímá opatření, která ovlivňují poptávky a nabídky práce.
- Přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s osobami bez ohledu na národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a dalšími skupinami osob, které

¹⁸ Zákon č.73/2011 ze dne 9. února 2011 o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011. §2. Dostupný také z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/sb0029-2011-73-2011.pdf>

mají ztížené postavení na trhu práce. Přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob.

- Spolupracuje s MPSV na rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s EU.
- Spolupracuje se zahraničními institucemi při plnění závazků v oblasti zaměstnanosti vyplývajících z právních předpisů EU.
- Zajišťuje poskytování hmotné podpory na vytváření nových míst a investičních pobídek souvisejících s programy schválených vládou.
- Uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání (návaznost na novelizaci zákona o zaměstnanosti – sdílené zprostředkování)¹⁹.

Krajské pobočky ÚP

Úkolem Krajské pobočky je především zpracování koncepce vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, statistik, rozborů, výhledů a soustavné sledování situace na trhu práce. Musí také spolupracovat a přijímat ve svém obvodu opatření, která budou podporovat rozvoj lidských zdrojů v oblasti trhu práce a zabezpečuje uplatňování nástrojů APZ podle zákona o zaměstnanosti, tj. poskytuje příspěvky z prostředků na APZ a PPZ.²⁰

¹⁹ § 8 zákona o zaměstnanosti

²⁰ § 8a zákona o zaměstnanosti

7. Politika zaměstnanosti ve Spolkové republice Německo

7.1 Politika zaměstnanosti v SRN

Politika zaměstnanosti usiluje o vyrovnání nabídky a poptávky na trhu práce. Spolkový úřad práce (Bundesagentur für Arbeit) v rámci podpory uchazečům o zaměstnání využívá podpůrné nástroje, které mají jednak kompenzovat ztrátu zaměstnání, a s tím spojené snížení životní úrovně, ale zároveň jejich účel spočívá v podpoře k nalezení nového pracovního uplatnění (Albrecht; Baudisch; Stiller 2004). Základní informací je skutečnost, že na žádnou z níže uvedených podpor není právní nárok. Využívání těchto podpůrných nástrojů je plně závislé na výši poskytnutých finančních prostředků. Předpokládá se tedy jejich hospodárné a efektivní využívání. Při rozhodování o poskytnutí či neposkytnutí příspěvku jsou určujícími kritérii schopnosti a dovednosti podporované osoby, její možnosti uplatnění na trhu práce, a výsledky vyplývající z rozhovorů s pracovníky úřadu práce a ostatních činností žadatele vůči úřadu práce. Celá oblast opatření aktivní politiky zaměstnanosti je legislativně zakotvena v sociálním zákoníku římská III, resp. Sozialgesetzbuch III (Niesel; Brand 2010).

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřují na snadnější nalezení pracovního uplatnění, zvýšení regionální pracovní mobility a především na podporu reintegrace nezaměstnaných osob zpět do pracovního procesu.(Blien, Walwei, Werner, 2002).

7.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v SRN

Spolkový úřad práce nabízí tři druhy podpor politiky zaměstnanosti. Podpora, resp. dávka určená pro občany, zaměstnavatele a instituce. Mezi dávky aktivní podpory zaměstnanosti se řadí všechny níže uvedené nástroje kromě nástrojů

podpora v nezaměstnanosti, krátkodobá podpora v nezaměstnanosti a insolvence (§ 3 SGB III).

Tabulka č. 11: Nástroje APZ v SRN

Název nástroje APZ	Popis nástroje	Specifika nástroje
<p>Poradenství a podpora při zprostředkování zaměstnání (<i>Beratung und Unterstützung der Vermittlung</i>)</p>	<p>Státní služby zaměstnanosti využívají při snaze nalézt uchazeči o zaměstnání vhodné zaměstnání také externí subjekty, např. neziskové organizace či agentury práce. Za případné umístění nezaměstnaného pak úřad práce vyplácí předem domluvenou částku.</p>	<p>Částka je převedena přímo třetí osobě (agentuře) nebo nezaměstnaný sám obdrží šek s danou částkou, kterou může sám využít při hledání zaměstnání za pomoci personální agentury.</p>
<p>Podpora vzdělávání a rekvalifikace (<i>Förderung der beruflichen Erstausbildung und Qualifizierungsmaßnahmen</i>)</p>	<p>Podpora mladistvých k získání (ukončení) vzdělání. Např. v mimopodnikových zařízeních, dále je poskytována pomoc při volbě oboru, zahájení vzdělávání atd. Rekvalifikace slouží k přizpůsobení se změnám požadavků na trhu práce, prohloubení dosažených znalostí a dovedností.</p>	<p>Součástí nástroje jsou i 12týdenní tréninková opatření, která mohou být využita i jako test vhodnosti pro určitý obor či profesi.</p>
<p>Opatření podporující nástup do klasického zaměstnání (<i>beschäftigungsbegleitenden Maßnahmen</i>)</p>	<p>Jedná se o finanční podporu zaměstnavatele, který zaměstná osobu, která je těžko umístitelná na trhu práce. Osoby zvláště těžce umístitelné na trhu práce mohou být tímto nástrojem podpořeny i při umístění třetí osobou (agenturou) s tím, že této třetí osobě je poskytnutý paušální příspěvek na pokrytí mzdových nákladů.</p>	<p><i>Eingliederungszuschüsse</i> – zaměstnavateli je poskytnut finanční příspěvek, který je časově omezený a jehož max. výše je stanovena zákonem.</p> <p><i>Gründungsförderung</i> – v případě zahájení samostatně výdělečné činnosti je nezaměstnané osobě poskytnut finanční příspěvek za účelem překonání prvotních nákladů spojených se zahájením podnikání</p>

<p>Zkrácená pracovní doba (<i>Kurzarbeit</i>)</p>	<p>Zkrácená pracovní doba představuje pro podnikatele nástroj, jak zamezit propouštění v době hospodářské krize. Zaměstnanci pracují méně hodin nebo nepracují vůbec. Tímto vzniklý ušlý výdělek je do určité míry kompenzován tzv. odměnou za zkrácený pracovní úvazek (<i>Kurzarbeitergeld</i>), která je vyplácena státem prostřednictvím Spolkového úřadu práce (<i>Bundesagentur für Arbeit</i>).</p>	<p>Zkrácená pracovní doba má podnikům pomoci překonat období krize, přičemž jsou redukovány výdaje na personál. Zaměstnanci musí přitom počítat se ztrátami na příjmu, neboť odměna za zkrácený pracovní úvazek nepokrývá celý příjem. Avšak pracovní místo a základní zaopatření jsou zachovány. Podnik se tím nevzdává kvalifikovaných pracovníků (§ 169 – § 177 SGB III).</p>
--	--	--

Zdroj: SGB III

Hodnocení realizace APZ

Výše uvedené nástroje jsou v pravidelném intervalu podrobovány hodnocení a na základě zjištěných výsledků dochází k modifikování jejich znění tak, aby bylo jejich využití praktičtější a účelnější (in verb Hoffmann Ulrich 2010). Využití jednotlivých nástrojů je flexibilní a velmi rozmanité. Základním cílem aplikace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je umístění nezaměstnaných osob do zaměstnání. Podmínky pro aplikaci jednotlivých nástrojů jsou nastaveny tak, že je v podstatě možné podpořit kteréhokoliv uchazeče o zaměstnání, ba dokonce i osoby, které ještě jsou v pracovním poměru, avšak hrozí jim v brzké době propouštění nebo které se již nacházejí ve výpovědní lhůtě (in verb J. Ehrentraut 2010).

Důležité hodnocení a analýzy předcházely reformě Hartz IV.

Na základě nepříliš pozitivních zjištění bylo stanoveno cílení reformy Hartz IV.

Těmito cíleními byly (Jacobi; Kluve 2006):

- zlepšení služeb a opatření trhu práce ve smyslu lepší účinnosti a efektivity,

- aktivace nezaměstnaných osob prosazením principu “práva a povinnosti” (*Fördern und Fordern*),
- podpora deregulování trhu práce.

Za účelem dosažení stanovených cílů bylo v rámci reformy modifikováno několik již existujících nástrojů a opatření APZ a zároveň byla zavedena opatření nová. Nejvýznamnější změnou byla reorganizace stávajících úřadů práce (*Arbeitsamt*) na agentury práce (*Agentur für Arbeit*). Touto zásadní změnou se rozšířily služby poskytované *Agentur für Arbeit*. V nové podobě tedy už nabízí poradenství, sociální služby a administraci výplat příspěvků a dávek (Jacobi; Kluge 2006).

Za účelem neustále optimalizace aktuálních programů APZ jsou prováděna odborná hodnocení efektivnosti programů APZ. Tato komplexní hodnotící šetření jsou v kompetenci státu.

Proces hodnocení začal dvěma pilotními studiemi, které rozpracovávaly koncepční rámec hodnocení, a poté následovalo vypsaní tendru. V současné době se více než 20 výzkumných institucí zaměřuje na realizaci těchto hodnocení.

Od roku 2007 byl pravidelně prováděn výzkum efektivnosti vynaložených nákladů na aktivní politiku zaměstnanosti. Zjištěné výsledky však nebyly příliš povzbudivé. Dle zdroje z roku 2007 bylo po prověření cca 1/3 všech programů shledáno skutečně efektivními jen 28 procent (Münich 2008).

Bylo zjištěno pět základních problémových oblastí:

- Některá dotovaná pracovní místa by vznikla i bez dotací. Lze najít případy, kdy zaměstnavatel formálně zrušil pracovní místo jen proto, aby ho posléze jako dotované opět vytvořil.

- Administrátoři dotací přirozeně chtějí vykazovat co nejlepší výsledky. To je svádí k tomu, aby do programů vybírali z nezaměstnaných ty schopnější, kteří by si možná pomohli i bez dotace.
- Dotací podpořená místa u zaměstnavatele A mohou skrze konkurenční tlak vést k propouštění v konkurenční firmě B.
- Pokud dotace dala vzniknout pracovnímu místu, zdaleka to ještě neznamená, že pracovní místo záhy tiše nezanikne. Jak dlouho místa vydrží se však systematicky nesleduje.
- Programy se hradí z daní. Zatímco tedy stát dotacemi náklady práce na jednom místě snižuje, na jiném místě je daněmi zvyšuje. (in verb J. Ehrentraut 2010)

Financování APZ

Aktivní politika zaměstnanosti je ve Spolkové republice Německo hrazena jen z národních finančních prostředků plynoucích do státního rozpočtu formou daní. Každá pobočka Agentur für Arbeit má přidělenou určitou částku na jednotlivý rok. Ve sledovaném období nebyly využity žádné prostředky hrazeny z jiných zdrojů, např. z Evropského sociálního fondu.

8. Porovnání nástrojů APZ využívaných v ČR a v SRN

V následující kapitole jsou uvedeny hlavní rozdílnosti, které byly při porovnávání jednotlivých nástrojů APZ obou států zjištěny.

SÚPM + PP + PnZ / Eingliederungszuschuss

Jedná se o totožnou formu příspěvku s tím rozdílem, že v případě Německa je možnost širšího využití a je zde opět možnost finančně podpořit samotného uchazeče o zaměstnání, nikoliv jen zaměstnavatele.

Maximální výše příspěvku je v obou státech stanovena příslušným zákonem. Stejně tak maximální možná délka poskytování příspěvku, která je stanovena na 12 měsíců

V případě SRN však zákon umožňuje ve výjimečných případech poskytnout příspěvek v délce trvání až 24 měsíců. Zde se jedná především o osoby se zdravotním postižením v kumulaci s dalším omezením na trhu práce, jako např. věk, vzdělání, dlouhodobá nezaměstnanost apod.

V SRN je však jisté „zprísňení“, když výše příspěvku nesmí činit více než 50 % přiznané mzdy. U zdravotně postižených osob se může jednat až o 70 %. To je zásadní rozdíl oproti ČR. Je mnoho případů, kdy je úřadem práce poskytnut příspěvek ve výši 8 000 Kč a výše hrubé mzdy pak činí např. 11 000 Kč. V České republice tedy příspěvek poskytovaný zaměstnavateli činí 70 a více procent mzdových nákladů na zaměstnance.

VPP / Arbeitsbeschaffungsmassnahmen

Jedná se o velmi podobné nástroje. Smyslem vykonávané činnosti musí být veřejný zájem, to znamená činnosti ve prospěch samosprávních celků, jejich příspěvkových organizací a neziskových organizací.

Délka poskytování příspěvku je legislativně v obou případech stanovena na max. 12 měsíců. Výše poskytovaného příspěvku je odlišná. Vždy je odvislá od závažnosti omezení jedince na trhu práce. Těmito hledisky pak jsou věk, dosažené vzdělání a zdravotní stav.

V případě obou států se jedná o velmi často využívaný nástroj APZ.

CHPM/CHPD / Eingliederungszuschuss für Schwerbehinderte

Oba státy shodně uznávají osoby se zdravotním postižením jako nejvíce ohroženou skupinu působící na trhu práce.

V případě ČR se jedná o obdobnou formu příspěvku jako je tomu u nástroje SÚPM. Může se jednat o příspěvek na mzdové náklady, o příspěvek na zřízení pracovního místa. Dále je zde možnost pro zaměstnavatele využít doplňujících nástrojů, kterými jsou částečná úhrada provozních nákladů chráněné pracovní dílny či příspěvek zaměstnavateli na zaměstnávání osob se zdravotním postižením (§ 78 ZoZ).

Přístup Německa je v tomto směru mnohem rozmanitější. Je možné využít více forem příspěvku osob se zdravotním postižením. Oproti ČR je to navíc forma příspěvku na vzdělávání, získání praxe, získání potřebných pomůcek. Důležitý rozdíl je zde především v tom, že určité příspěvky jsou hrazeny přímo konkrétní osobě a nikoliv zaměstnavateli.

Poradenství / Beratung

Velmi důležitým nástrojem na německé straně je poradenství, kterému je přikládána velká váha. *„Spolková republika Německo dává přednost systému, který nepracuje primárně s nezaměstnanými,*

ale naopak působí preventivně na trhu práce tak, aby ke zvyšování nezaměstnanosti vůbec nedošlo“ (Cazes; Verick; Heuer, 2009).

Nástroje, které jsou poskytovány v rámci APZ pouze v SRN

Jedním z dalších zjištění bylo, že v případě SRN existuje více možností podpor v rámci APZ. **Velmi důležitým nástrojem pro aktivní politiku zaměstnanosti v SRN je profesní vzdělávání.** Dle sdělení paní Hoffmann Ulrich Úřad práce na německé straně úzce spolupracují se vzdělávacími zařízeními a zaměstnavateli a zajišťují tak získání praktických odborných dovedností a znalostí pro ty uchazeče o zaměstnání, kteří z důvodu složitých životních podmínek neukončili své vzdělání. Dalším případem může být i využití nástroje při potřebě reagovat na vývoj trhu práce změnou svých profesních dovedností. Podstatou nástroje je to, že nezaměstnaný dochází pravidelně do vzdělávací instituce a zároveň vykonává zaměstnání na částečný úvazek u zaměstnavatele, který má s danou vzdělávací institucí uzavřenu dohodu o spolupráci v rámci nástroje Berufsausbildung. Za odvedenou práci dostává příslušné mzdové ohodnocení, na kterém se Agentur für Arbeit podílí. (in verb Hoffmann Ulrich2010).

Nástroj využívající tzv. poukázky (voucher system) v rámci nástroje rekvalifikace. Podstatou nástroje je možnost pro uchazeče o zaměstnání, který po uplynutí doby 6 měsíců jeho trvání nezaměstnanosti, využít služeb vzdělávací instituce, resp. rekvalifikačního kurzu v oboru, který si sám vybere. Agentur für Arbeit také může poskytnout finanční příspěvek soukromé agentuře práce, pokud se jí podaří nezaměstnané osobě nalézt pracovní uplatnění.

Zónové poradenství, nebo tzv. třídění uchazečů o zaměstnání na rizikové, méně rizikové a nerizikové. Nejčastěji se jedná o riziko, že uchazeč nenalezne ve stanoveném období nové zaměstnání. Lze si

ovšem představit i jiná kritéria typu: jak dlouho si bude hledat práci či s jakou pravděpodobností odejde do ekonomické neaktivity. V zásadě lze jednotlivé účely rozdělit do dvou skupin. První se vztahuje k přidělování míst v programech APZ a druhý k individuální práci s klientem. Oba způsoby mají společný cíl zefektivnění práce s klientem a uspořené výdajů státu na pasivní politiku zaměstnanosti, respektive ušetření celkových výdajů na nezaměstnané (Soukup; Michalička, Kotíková 2009).

Zajímavým zjištěním je, že Česká republika se již snaží brát si z německého modelu příklad. Forma příspěvků na zapracování a překlenovacího příspěvku je téměř totožná s formou podpory nástrojem Eingliederungszuschuss.

Ne, že by byla situace v České republice významně odlišná, nicméně přinejmenším formální pravidla, bránící zneužívání podpory v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, jsou uplatňována. Úřady práce v ČR mají striktně stanovená pravidla, za jakých je možné poskytnout (nebo neposkytnout) finanční příspěvek včetně výše příspěvku (je stanovena max. možná výše). Vzhledem k převisu poptávky nad nabídkou úřad práce trvá na splnění všech podmínek a nevyhovující žádosti zamítne.

8.1 Porovnání nástrojů APZ na základě stanovených kritérií

Aby bylo možné porovnat jednotlivé politiky zaměstnanosti jednotlivých zemí, stanovil jsem kritéria, na základě kterých bude porovnání probíhat.

1. Náklady SPZ na jednoho uchazeče o zaměstnání za 1 rok
2. Podíl výdajů na státní politiku zaměstnanosti vůči národnímu HDP
3. Podíl podpořených uchazečů o zaměstnání vůči celkovému počtu nezaměstnaných osob

Tabulka č. 12: Srovnání vybraných států na základě zvolených kritérií

		Česká republika	Německo
Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti	2008	15 680 608 Kč	28 100 000 €
	2009	23 132 685 Kč	31 500 000 €
	2010	22 736 413 Kč	30 900 000 €
Finanční výdaje státu vynaložené na 1 nezaměstnaného za období nezaměstnanosti 1 roku (průměr)		109 625 Kč	17 900 €
Podíl výdajů na státní politiku zaměstnanosti vůči národnímu HDP	2008	0,42%	1,14%
	2009	0,64%	1,33%
	2010	0,62%	1,25%
Počet podpořených UoZ v rámci APZ	2008	98 091	1 706 889
	2009	102 255	1 681 930
	2010	126 512	1 555 755
Podíl počtu podpořených osob v rámci APZ vůči celkovému počtu UoZ	2008	30,22%	28,80%
	2009	21,97%	28,38%
	2010	22,53%	26,77%

Zdroj: MPSV ČR, Agentur für Arbeit

Výše uvedená tabulka nabízí velmi zajímavé srovnání obou zemí, ze kterého vyplývají důležitá zjištění. Zásadním zjištěním je skutečnost, že **Německo vynakládá na politiku zaměstnanosti podstatně více finančních prostředků než Česká republika**. Vyjádřeno v poměru k celkovému národnímu HDP se jedná o více než dvojnásobnou hodnotu. Porovnání dat dále poskytlo informaci o tom, že ačkoliv došlo v **České republice** k navýšení počtu podpořených osob v rámci APZ, **klesl podíl podpořených uchazečů nástroji APZ vůči celkovému počtu všech nezaměstnaných**. To jen potvrzuje skutečnost, že výdaje vynakládané na realizaci APZ nestačily na podpoření většího počtu nezaměstnaných osob. Jinými slovy, **v ČR růst nezaměstnanosti nebyl zpomalen realizací APZ**. Oproti tomu v Německu zůstal počet podpořených uchazečů v rámci APZ vůči celkovému počtu nezaměstnaných stejný, resp. jen

nepatrně poklesl. To znamená, že v Německu realizace APZ dokázala pokrýt rostoucí počet uchazečů o zaměstnání.

9. Nově vzniklé programy na podporu zaměstnanosti v době hospodářské krize

Česká republika pro boj s negativním vývojem situace na trhu práce využila zcela nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti *Vzdělávejte se!* (více viz např. MPSV [2]), zatím co Spolková republika Německo modifikovala již stávající nástroj *Kurzarbeit* pro podporu zaměstnavatelů, kteří jsou či byli nuceni omezit výrobu ve svých provozovnách.

9.1 Vzdelávejte se!

Jak prokázala podrobná analýza situace na trhu práce, dopady hospodářské krize na Českou republiku měly za následek velký úbytek volných pracovních míst. Zaměstnavatelé byli nuceni omezit produkci a mnoho zaměstnanců se rázem stalo nadbytečnými. Ministerstvo práce a sociálních věcí na negativní situaci na trhu práce reagovalo realizací projektu s názvem *Vzdělávejte se!*. Podstatou projektu je ověření nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v souladu se zněním § 106 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Projekt *Vzdělávejte se!* byl určen pro zaměstnavatele, kteří v důsledku celosvětové finanční krize a hospodářské recese museli snižovat počty svých zaměstnanců, nebo kteří se dostali do situace, kdy byly nuceni omezit výrobu ve svých provozovnách. Zapojení do projektu *Vzdělávejte se!* umožnilo zaměstnavatelům získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance, kteří by v důsledku dopadů hospodářské krize mohli přijít o své zaměstnání. Zaměstnancům se tak dostane možnosti účastnit se dalšího vzdělávání, prohloubit si své odborné znalosti, dovednosti a kompetence, ale může dojít i k navýšení vyplácených mezd. Na druhou stranu zaměstnavatelé pak získají prostor pro

efektivnější řešení jejich personální situace v období krize (MPSV [4]).

Projekt, resp. jeho první fáze, byl zahájen v březnu 2009 a termín ukončení byl stanoven na 28. února 2011. **Výše finančních prostředků na realizaci projektu Vzdělávejte se! činila 2 500 000 000 Kč.** Tyto prostředky byly poskytnuty z prostředků Evropského sociálního fondu, konkrétně z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) a Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ). Spoluúčast úřadů práce, tzn. podpora z prostředků rozpočtů úřadů práce na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti, činí 15 % z celkových nákladů. Vzhledem k požadavku na efektivitu tohoto projektu, který významnou měrou pomáhá firmám i jejím zaměstnancům překlenout dobu hospodářské recese, se v rámci rozpočtů úřadů práce na „Vzdělávejte se!“ přerozdělilo dalších cca 150 milionů Kč a v roce 2010 pak byl rozpočet projektu navýšen o dalších 1,5 mld. Kč. **Celkem tak na obě fáze „Vzdělávejte se!“ půjdou cca 3 mld. Kč** (MPSV [3]).

Tabulka č. 13: Přehled o využití projektu „Vzdělávejte se“ v ČR (první fáze)

Počet zaměstnavatelů zapojených do projektu	923
Počet podaných žádostí	3 677
Počet realizovaných (schválených) žádostí	3 247
Počet zapojených zaměstnanců	57 454
Výše použitých finančních prostředků	336 mil. Kč

Zdroj: MPSV ČR

Samotná realizace projektu Vzdělávejte se! probíhala ve dvou fázích. Do první fáze projektu, která začala v březnu roku 2009 a skončila v červnu roku 2009, se v České republice zapojilo celkem 923 podniků, které podaly celkem 3 677 žádostí, z nichž úřady práce 3 247 vyhověly, resp. podpořily. Vzdělávání se nakonec zúčastnilo 57 454 zaměstnanců, kteří se účastnili vzdělávacích aktivit v celkovém rozsahu necelých 7 milionů výukových hodin. **Celkem**

bylo na realizaci první fáze projektu použito asi 336 milionů Kč. Z již dostupných údajů vyplývá, že první fáze projektu „Vzdělávejte se!“ využilo víc než 900 podniků. **Úřady práce v jeho rámci podle dostupných informací podpořily celkem 3 247 žádostí.** Z tohoto počtu žádostí se školení týkalo, resp. v žádostech o školení bylo zapojeno 56 676 lidí, což znamenalo necelých 7 milionů výukových hodin. Zaměstnanci se nejčastěji vzdělávali v odborných znalostech (1 286 žádostí), výpočetní technice (673 žádostí) a rovněž absolvovali manažerské kurzy (592 žádostí). Změny, které přinesla druhá fáze projektu, vplynuly ze spolupráce s úřady práce a z konzultací se samotnými zaměstnavateli. Ministerstvo práce a sociálních věcí usiluje o to, aby nová aktuální podoba projektu „Vzdělávejte se!“ pozitivně ovlivnila možnost zaměstnanosti lidí, kteří se kurzů účastní a rovněž posílila schopnost zaměstnavatelů vyrovnat se s obtížnou ekonomickou situací související s dopady hospodářské recese (MPSV [4]).

Proces realizace projektu byl zajišťován Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, resp. úřady práce. O příspěvek mohl zaměstnavatel požádat na místně příslušném úřadu práce. Aby zaměstnavatel mohl dostat příspěvek z projektu, musí k žádosti předložit také potvrzení o bezdlužnosti, tzn. prokázat, že nemá daňové nedoplatky, nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti²¹.

Na jednom úřadu práce mohli zaměstnavatelé dle pravidel stanovených projektem v rámci de minimis čerpat maximálně 500 000 Kč měsíčně²². Jde o celkovou částku určenou na mzdové náklady nebo náhrady mzdy, vzdělávací aktivity a cestovní náhrady.

²¹Tato potvrzení jsou vydávána příslušnými finančními úřady, zdravotními pojišťovnami, okresními správami sociálního zabezpečení (OSSZ), případně celními úřady.

²²www.esf.cz

Případné poskytnutí vyššího příspěvku nad uvedený limit posuzuje sám ministr práce a sociálních věcí. V porovnání s první fází se jedná o nové opatření, jehož cílem je zajistit, aby projekt mohlo využít co nejvíc zaměstnavatelů. Zefektivnit systém mají i další inovace - v rámci 2. fáze se klade větší důraz na vazbu na vzdělávací potřeby pracovníků a jasný vzdělávací záměr ze strany firem. Příspěvek na mzdové náklady či náhradu mzdy zaměstnance, který se účastní odborného rozvoje, může být až 24 000 Kč měsíčně. Konkrétní výše závisí na délce období, kdy se pracovník skutečně vzdělává. V době školení zaměstnavatel vyplácí zaměstnancům průměrnou mzdu nebo náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. V projektu jsou mimo jiné stanoveny i maximální ceny kurzů bez DPH. Například na jazyková školení se specifickým vymezením je limit na hodinu vzdělávací aktivity 700 Kč, u kurzů týkající se výpočetní techniky se jedná o 1 300 Kč a u manažerských dovedností pak o 1 500 Kč za hodinu (MPSV [4]).

Tabulka č. 14: Realizace projektu „Vzdělávejte se“ v Děčíně

Počet podpořených zaměstnavatelů	37
Počet schválených žádostí	242
Počet zaměstnanců zapojených do vzdělávacích aktivit	1727
Finanční náklady na realizaci projektu (v Kč)	15 015 756
Průměrné finanční náklady na 1 zaměstnance (v Kč)	8 695

Zdroj: Úřad práce v Děčíně

Pro bližší představu uvádím základní informace o realizaci projektu Vzdělávejte se! v okrese Děčín. V rámci první výzvy projektu OPRLZ bylo schváleno 54 žádostí o podporu pro 22 podniků, čímž byla schválena finanční podpora ve výši 5 324 711 Kč. U druhé výzvy projektu OPLZZ bylo do měsíce srpna 2009 schváleno 95 žádostí o podporu pro 22 firem a byla tak schválena finanční podpora ve výši 10 662 688 Kč. Část firem však v průběhu roku dohody vypověděla, jelikož podniky získaly nové zakázky a na další vzdělávání své zaměstnance nemohly uvolňovat. Využití

projektu pokračovalo i v roce 2010 v rámci projektu ESF operačního programu „Lidské zdroje a zaměstnanost“. Bylo schváleno 153 žádostí o podporu pro 28 firem a byla schválena finanční podpora ve výši 14 824 685 Kč. Dle závěrečné zprávy Úřadu práce v Děčíně bylo uzavřeno celkem 242 dohod o vzdělávání zaměstnanců pro 37 podniků postižených hospodářskou krizí. Vzdělávacích aktivit se zúčastnilo celkem 1 727 účastníků, jejichž finanční podpora si vyžádala náklady ve výši 15 015 756 (Roční zpráva, 2010).

Jelikož podmínky pro realizaci projektu byly nastaveny pro celou Českou republiku, lze údaje získané z Úřadu práce v Děčíně zobecnit. Jak vyplynulo z výše uvedené tabulky, průměrná částka poskytnutá zaměstnavateli za účelem podpory udržení 1 pracovního místa činí 8 695 Kč. Vezmu-li v potaz, že průměrné roční náklady na jednoho nezaměstnaného činí 109 625 Kč, (Čadil 2011), tj. 9 135 Kč měsíčně, **jedná se o úsporné a efektivní využití aktivní politiky zaměstnanosti**. Obdobně se vyjadřuje i Fiala, dle kterého lze projekt „Vzdělávejte se“ považovat za velmi dobrý program aktivní politiky zaměstnanosti. Jsou zde využívány prostředky z Evropského sociálního fondu a zabraňuje se tak masovému propouštění zaměstnanců (in verb V. Fiala 2011). Tvrzení Fialy umocňuje i skutečnost, že projekt Vzdělávejte se pokračuje i v roce 2011, kdy byl vypsán nový projekt s názvem Vzdělávejte se pro růst! (MPSV, 30.5.2011).

Pažourek však uvádí, že realizace projektu v žádném případě nebyla bezproblémová. Zaměstnavatele byli vystaveni složité administrativě, podmínky pro realizaci projektu byly od samého počátku nejasné a byly pozměňovány za chodu, což realizaci projektu komplikovalo a nelze vyloučit, že při jasnějším stanovení podmínek a postupu by možností zapojení do projektu využilo ještě více zaměstnavatelů (in verb V. Pažourek 2011).

9.2 Kurzarbeit

„Spolková republika Německo dala přednost systému, který nepracuje primárně s nezaměstnanými, ale naopak působí preventivně na trhu práce tak, aby ke zvyšování nezaměstnanosti vůbec nedošlo“ (Cazes; Verick; Heuer 2009). „V době krize bylo klíčovou strategií ke zvládnutí hospodářské krize udržení pracovních míst prostřednictvím dotací snížení pracovní doby, které ochránilo trh práce před šokem, zejména s ohledem na centralizovaný systém vyjednávání o mzdách a relativně neflexibilní pracovní podmínky před krizí“ (Wunsch 2006). Německo bylo nejvýznamnějším zastáncem politiky krátkodobých pracovních režimů, tzv. Kurzarbeit.

Tzv. Kurzarbeit, někdy také Kurzarbeitergeld je opatření, které je využíváno pro podporu zaměstnavatelů, u kterých došlo k pravidelnému krácení pracovní doby na základě negativních hospodářských výsledků či nezaviněné události, např. živelné katastrofě (Tomek 2010). Opatření Kurzarbeit je legislativně zakotveno v zákoníku Sozialgesetzbuch 3, konkrétně pak v paragrafech 169 až 182. Zákon o zajištění zaměstnanosti a stability trhu práce v Německu stanovil pro období od 1. 2. 2009 do 31. 3. 2012 zjednodušené požadavky pro čerpání finanční podpory Kurzarbeitergeld (Misoch 2009).

Cílem využití tohoto opatření je podpořit zaměstnavatele, kteří se ne svou vinou ocitli ve špatné hospodářské situaci a byli nuceni omezit výrobu, resp. fond pracovní doby. Forma podpory spočívá v tom, že zaměstnavatel namísto toho, aby své „nevytížené“ zaměstnance propustil, jim umožní jejich další vzdělávání, prohloubení znalostí a dovedností. Kurzarbeitergeld lze uplatnit na platy ohrožených zaměstnanců, ale i na všechna opatření spojená s jejich vzděláváním. Zaměstnavatel tak není nucen snižovat stavy zaměstnanců a díky vzdělávání si udrží personál, který se pro své profese prohloubí kvalifikaci, a zaměstnanci v tu chvíli nepřijdou o zaměstnání a zlepší své postavení na budoucím trhu práce svým

dalším vzděláváním. O využití možnosti čerpat Kurzarbeitergeld může podnik, který zaměstnává minimálně jednoho zaměstnance. Maximální možná délka čerpání byla k 1. 1. 2009 prodloužena z původních 6 na 18 měsíců (Sozialgesetzbuch III).

Následující tabulka uvádí počty podniků a osob ohrožených propouštěním, které byly na základě žádostí, hospodářskou krizí postižených podniků, podpořeny nástrojem Kurzarbeit.

Tabulka č. 15: Přehled využívání nástroje Kurzarbeit v letech 2008 – 2010

	Počet podniků	Počet zapojených zaměstnanců	Z toho muži
2008	4 360	57 692	45 244
2009	49 424	1 078 367	843 800
2010	46 619	509 398	395 789
Celkem	100 403	1 645 457	1 284 833

Zdroj: Agentur für Arbeit Pirna

V roce 2007, tj. v době, kdy Německo nebylo zasaženo hospodářskou krizí, žádalo o čerpání v rámci nástroje Kurzarbeit 3 597 podniků. Tyto žádosti se týkaly 26 405 zaměstnanců, kteří byli ohroženi ztrátou zaměstnání. V roce 2008 to již bylo 25 503 žádostí od 4 360 podniků, když se jednalo o 635 443 zaměstnanců ohrožených ztrátou zaměstnání. V roce 2009 byl zaznamenán obrovský nárůst žádostí o Kurzarbeit, když 49 424 podniků podalo celkem 131 431 žádostí pro 3 299 321 zaměstnanců. Rok 2010 již ve srovnání s rokem 2009 nebyl tak nepříznivý, avšak oproti roků 2007 a 2008 se jedná o výrazný nárůst, když bylo podáno 43 640 žádostí pro počet 562 621 zaměstnanců (Arbeitsmarktbericht 2008, 2009 a 2010). Podle jedné provedené analýzy bylo údajně zachráněno kolem milionu pracovních míst (IHNEDE*.cz).

Graf č. 3: Vývoj počtu osob ohrožených ztrátou zaměstnání, na které jejich zaměstnavatel žádal o Kurzarbeit



Zdroj: Agentur für Arbeit Pirna

Z výše uvedeného grafu je zřejmé, že kritické období, tj. období, kdy podniky nejvíce pocítily dopady hospodářské krize, nastalo počátkem roku 2009. Situace dosáhla maxima v únoru 2009, kdy situace stagnovala a počty ohrožených zaměstnanců začaly pozvolna klesat.

Z dostupných statistických údajů Agentur für Arbeit Pirna vyplývá, že odvětví, která byla nejvíce ovlivněna dopady hospodářské krize byla zpracovatelský průmysl, který tvořil 65 %, stavebnictví 10,4 % a obchod 6,5 % (Arbeitsmarktbericht 2010).

V rozhovoru pro německý zpravodajský portál Volker Treter, hlavní ekonom německé obchodní komory, uvádí, že náklady vynaložené na Kurzarbeit, resp. pomoc podnikům zasažených dopady hospodářské krize, vyšplhaly ke 14 miliardám Euro. Treter zároveň uvádí, že šlo o dobře vynaložené prostředky, neboť podniky nebyly nuceny propouštět a při opětovném oživení trhu budou tyto podniky konkurenceschopné. Dalším faktem je, že nezaměstnanost

ve Spolkové republice Německo rostla v období hospodářské krize mírnějším tempem než tomu bylo v ostatních státech Evropské unie (T-ONLINE.DE) Pohled na Kurzarbeit se v České republice liší. Zatímco Jaroslav Míl, prezident Svazu průmyslu a dopravy vnímá Kurzarbeit za velmi drahé řešení a jako podmínku jeho zavedení vnímá nulové zatížení státního rozpočtu (Mil 2010). Na druhé straně je vhodné zmínit názor odborových svazů, když předseda odborového svazu KOVO Josef Středula zastává názor, že nezavedení Kurzarbeit by Německo nestálo 14 miliard Euro, nýbrž mnohem více, neboť výplaty podpor v nezaměstnanosti všech propuštěných osob by si vyžádaly vyšší náklady. (Farghali 2010)

Obdobný názor uvedl v programu Interview ČT 24 předseda Českomoravských odborových svazů pan Jaroslav Zavadil. Mimo jiné také uvedl, že kancléřka Angela Merkelová byla zprvu vůči opatření Kurzarbeit nedůvěřivá, avšak s odstupem času uznala, že opatření přineslo Německu velký přínos.

Německo pro zmírnění dopadů hospodářské krize zavedlo i následující úpravy:

- snížení sazby příspěvků pojištění v nezaměstnanosti u zaměstnavatele i zaměstnanců v letech 2009 - 2010
- zvýšení použitelnosti režimů kratší pracovní doby zjednodušením postupů jejich administrace - v roce 2009 o 2,8 procenta oproti roku 2008 (Ziemann 2010),
- rozšíření příspěvku pro zaměstnance na kratší pracovní dobu i pro zaměstnance agentur práce až dokonce roku 2010,
- prodloužení maximální doby trvání kratší pracovní doby ze 6 měsíců na 2 roky, a
- nového dotovaného školení pro zaměstnance, pracující na kratší pracovní dobu.
- další služby aktivní politiky zaměstnanosti pro zlepšení pomoci při hledání zaměstnání (Kemmerling; Bruttel 2005), a

- zvýšení finančních prostředků na vzdělávání, a to i pro nezaměstnané. (Moghadam 2010)

10. Shrnutí a doporučení vhodných prvků pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v České republice

Realizace politiky zaměstnanosti za využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice spočívá v poradenských činnostech a finančních příspěvcích, a to především v podpoře uchazečů o zaměstnání, kteří jsou nejvíce ohroženi na trhu práce, resp. jim je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. SÚPM jako forma realizace aktivní politiky zaměstnanosti je nejefektivnější v aktivním působení na zaměstnavatele. Nástroje SÚPM-SVČ a rekvalifikace se soustřeďují na finanční podporu směřující přímo k uchazeči o zaměstnání.

Finanční prostředky na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti jsou hrazeny jak ze státního rozpočtu, tak z evropského sociálního fondu. Při prudce rostoucí nezaměstnanosti a s tím spojeným výrazným nárůstem nákladů na pasivní politiku zaměstnanosti je využití možnosti čerpat evropské prostředky velmi přínosné a aktivní politika zaměstnanosti tak mohla být realizována i v době hluboké hospodářské recese. Je, pochopitelně, otázka, zda nebude podpora aktivní politiky zaměstnanosti utlumena, přičemž nejnovější informace ohledně přidělovaných prostředků z českého státního rozpočtu nedávají mnoho nadějí na výraznou roli aktivní politiky zaměstnanosti v boji s dopady hospodářské krize.

Po provedeném rozboru nástrojů APZ v ČR je možné provést rozbor zahraničních nástrojů APZ, přičemž tato práce se věnuje německým nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Nástroje ve Spolkové republice Německo spočívají obdobně jako v České republice v poradenských činnostech a v různých formách finanční podpory při uplatnění na trhu práce. **Tato finanční podpora je podstatně flexibilnější**, než je tomu v České republice. Při analýze bylo zjištěno, že Agentur für Arbeit má k dispozici téměř totožné nástroje, které jsou využívány úřady práce v České republice, jen jejich využití není tolik omezeno a to jak z pohledu výše příspěvku,

tak možností poskytování příspěvku. Agentur für Arbeit může využít jednotlivý nástroj aktivní politiky zaměstnanosti v případě, že příslušný odborný referent usoudí, že aplikace určitého nástroje umožní uchazeči získat pracovní uplatnění. Agentur für Arbeit má k dispozici širší nabídku nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a z výsledků porovnání obou politik zaměstnanosti je zřejmé, že reflektují požadavky aktivních uchazečů o zaměstnání. A je-li to třeba, lze nástroje kombinovat a v případě neúspěšného ucházení se o pracovní pozici i opakovat. Cílem je vždy podpořit uchazeče při jeho uplatnění na trhu práce. A tak se může stát, že uchazeč o zaměstnání, který nemá dostatek finančních prostředků, může být podpořen formou příspěvku na vhodné ošacení, na návštěvu kadeřníka či na dopravu k zaměstnavateli. V případě pracovní migrace, tedy případu, kdy se uchazeč o zaměstnání úspěšně uchází o pracovní pozici mimo místo svého trvalého bydliště, může mu Agentur für Arbeit poskytnout finanční příspěvek na uhrazení nákladů spojených se stěhováním a na pokrytí nákladů na nájemné v novém místě bydliště.

Z výše uvedeného jasně vyplývá, že politika zaměstnanosti v SRN dbá na podporu rozvoje lidského kapitálu nezaměstnaných osob. Zatímco úřady práce v ČR řeší v případě nástroje rekvalifikace především návaznost pracovního uplatnění, v Německu se podporuje každá aktivní činnost, která by měla zlepšit postavení nezaměstnané osoby na trhu práce a není řešeno, zda dojde k nalezení pracovní pozice ihned či později. Není výjimkou, kdy nezaměstnaná osoba v SRN projde několika podpůrnými aktivitami a k nalezení pracovní pozice nedojde. Nic to však nemění na skutečnosti, že došlo k rozvoji lidského kapitálu jedince. Becker uvádí, že lidský kapitál spočívá nejen ve znalostech, ale i ve zdraví jedince. A i zde je Německo České republice vzorem, když mimo jiné může nezaměstnané osobě uhradit návštěvu lékaře v rámci nástupní prohlídky.

Podpora osob v SRN, které zahajují samostatně výdělečnou činnost, spočívá v tom, že uchazeč o zaměstnání zahájí své podnikání, a Agentur für Arbeit mu po předem sjednanou dobu poskytuje finanční příspěvek ve výši přiznané podpory v nezaměstnanosti. Rozdíl oproti nástroji SÚPM SVČ v ČR spočívá v tom, že není určena a sledována doba vykonávání samostatně výdělečné činnosti a především v tom, že příspěvek není určen na pořízení movitých věcí sloužících k výkonu dané činnosti. Srovnáním bylo dále prokázáno, že nástroje veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa vyhrazená se v obou zemích zásadním způsobem neliší.

Prvním konkrétním a významným doporučením pro Českou republiku by tedy mělo být, podobně jako v Německu, **podrobný výzkum efektivity využívání nástrojů APZ**. Na základě vyhodnocených údajů pak provést určité legislativní úpravy tak, aby byly příspěvky více cílené a tím pádem efektivnější.

Také výše finančních prostředků se liší. **SRN např. v rámci nástroje Kurzarbeit vynaložilo velké množství finančních prostředků, díky čemuž se z velké části podařilo nezaměstnanost udržet na původní výši.** Pozitivní vývoj ke zvyšování finančních prostředků na APZ v ČR se vzhledem k současné politické a ekonomické situaci nedá předpokládat.

Vzhledem k nejistým možnostem státního rozpočtu v ČR v následujících letech pak vzešlo doporučení k maximálnímu možnému čerpání jiných zdrojů finančních prostředků, tedy zejména fondů Evropské unie. Zde je však jisté omezení, jelikož současné programy ESF jsou plánovány s účinností do konce roku 2013. Bylo zjištěno, že v rámci realizace APZ převyšuje poptávka po využívání nástrojů APZ nad možnostmi jejího uspokojení. Kritériem pro zvyšování finančních prostředků na realizaci APZ je politická průchodnost.

Druhým doporučením je **zvýšení flexibility** při poskytování jednotlivých nástrojů. Především **vzájemná kombinace jednotlivých nástrojů** a podpora směřovaná přímo k uchazeči o zaměstnání. Německý systém ukazuje, že i podpora menšího rázu může mít významný vliv na umístění uchazeče.

Dalším faktorem, který příznivě ovlivňuje fungování nástrojů APZ v SRN je forma **individuálního poradenství** (zónové poradenství). Tím může docházet k účinnějšímu využívání nástrojů APZ přímo zacílených na uchazeče o zaměstnání. Kompetentní poradce se individuálně věnuje uchazeči a nabízí mu služby a nástroje APZ, které odpovídají charakteru a osobnosti uchazeče, čímž zvýší jeho uplatnění na trhu práce.

Dalším doporučením se na základě německého modelu jako velmi účinné opatření **nabízí poskytování výše příspěvků v rámci nástrojů APZ až do maximální výše 50 %** přiznané hrubé mzdy zaměstnance. Pro zaměstnavatele by se stále jednalo o významnou podporu na mzdové náklady, avšak výše poskytovaných částek by se snížila a mohlo by tak být podpořeno více subjektů, resp. vznik více pracovních příležitostí.

Také z provedených rozhovorů se zaměstnavateli vplynuly následující návrhy či doporučení pro ČR:

- Jednoznačně zjednodušit administrativní postupy. Konkrétně snížením požadovaných příloh k žádostem (potvrzení o bezdlužnosti zaměstnavatele u zdravotní pojišťovny, ČSSZ, finančního úřadu a celního úřadu, předložení o zřízení bankovního účtu, výpis z obchodního rejstříku)
- Možnost čerpání více nástrojů najednou dle německého vzoru
- Rozšíření osob vyžadující zvláštní péči (§ 33 ZoZ) – např. o absolventy středních a vysokých škol, osoby evidované

úřadem práce déle než 2 měsíce, osoby se základním vzděláním, osoby žijící v tzv. vyloučených lokalitách

- Získání finančních prostředků na vytvoření pracovního místa s tím, že si zaměstnavatel sám vybere vhodného zaměstnance bez doporučení úřadu práce
- Vytvořit nový nástroj zaměřující se na udržení stávajících pracovních míst, nikoli na vytváření nových pracovních příležitostí

Závěr

Záměrem této diplomové práce bylo porovnat nástroje APZ v ČR a SRN. Práce se zaměřuje na období mezi lety 2008 až 2010, tedy období hospodářské recese. Při porovnávání obou států vzešlo najevo, že **politika zaměstnanosti v SRN dokázala díky zavedeným opatřením mnohem lépe reagovat na vzniklou ekonomickou situaci než politika zaměstnanosti v ČR** a bylo tak dosaženo stavu, kdy nezaměstnanost v SRN v době hospodářské recese rostla pouze o 0,3 procentního bodu (v roce 2009) a poté dokonce v roce 2010 nezaměstnanost klesla o 0,6 procentního bodu. Zatímco v ČR došlo k růstu o 2,3 (2009) a v roce 2010 o dalších 0,6 procentního bodu.

Podrobné srovnání obou politik zaměstnanosti ukázalo větší pružnost německého přístupu k aktivní politice zaměstnanosti. To jednak v jednodušším administrativním zatížení aktérů působících na trhu práce, ale i v mnohem rozmanitější nabídce využití jednotlivých nástrojů APZ. Jako velmi důležitým a klíčovým faktor se ukázalo, že Spolková republika Německo po vzoru Keynesovského ekonomického přístupu řešilo hrozbu ztráty pracovních míst a s tím spojený růst nezaměstnanosti vynaložením finančních prostředků na udržení stávajících pracovních míst nebo na jejich vytváření. **Výdaje na podporu zaměstnanosti v SRN byly oproti ČR více než dvojnásobné** (vyjádřeno v poměru k HDP). Z toho také vyplývá, že došlo k umístění většího počtu nezaměstnaných osob. SRN se drželo Keynesovského přístupu i v dalších letech, kdy došlo k postupnému snižování prostředků na APZ, avšak účinnost vynaložení finančních prostředků, resp. zásahy státu do fungování trhu práce zejména v době recese, byla jasně prokázána.

Nově vytvořené programy APZ také výrazným způsobem podpořily aktivitu ke zmírnění dopadů hospodářské recese. Program Kurzarbeit byl aplikovaný od samého počátku zaznamenání dopadů

hospodářské krize. Projekt *Vzdělávejte se!* byl v ČR aplikován až s časovým odstupem a nedošlo tak k okamžité reakci, jak tomu bylo v případě Německa. Oba nástroje měly obdobné základní rysy, avšak projekt *Vzdělávejte se!* se opíral o důležitý faktor rozvoje lidského kapitálu, tj. zvyšování či prohlubování kvalifikace pro udržení či znovunalezení pracovního uplatnění. **Účinnost a efektivnost nových programů, především pak nástroje Kurzarbeit, pak kladně hodnotili a tím i potvrdili oslovení odborníci a samotní zaměstnavatelé.**

Spolková republika Německo klade v rámci APZ velký důraz na prevenci, poradenství a individuální přístup ke klientům. Německé služby zaměstnanosti jsou flexibilní a umí pružně a rychle reagovat na vzniklé problémy. Nástroji APZ je možné podpořit i osoby, které ještě nejsou nezaměstnané, avšak jsou nezaměstnaností bezprostředně ohroženi. Politika zaměstnanosti je jedním ze základních témat politiky jako takové a z toho důvodu je na aktivní politiku zaměstnanosti ročně vynakládáno podstatně větší množství finančních prostředků, než je tomu v případě České republiky, což je opatření, které se kladně projevilo především v době hospodářské krize.

Toto jsou hlavní prvky německé aktivní politiky zaměstnanosti, které by měly jít příkladem realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v České republice.

Česká republika se s dopady hospodářské recese prakticky nedokázala zcela vyrovnat. Prudký nárůst nezaměstnanosti pak klesal až v roce 2011 a to pouze na hodnotu roku 2010, a zůstal tak jen daleko od příznivých hodnot z roku 2008. Zjevně i díky pravicové vládě, a tedy i z ekonomického hlediska liberálním přístupem v letech 2008 – 2010, byly zásahy státu do fungování trhu práce minimální. Postupně docházelo ke snižování prostředků na APZ a nedošlo tak k podpoření vzniku nových pracovních míst. Tento nastavený trend přetrvává dodnes, dochází k zeštíhlení

veřejné správy (služeb zaměstnanosti), finanční rozpočty na realizaci APZ se každým rokem snižují a jejich navýšení v nejbližších letech nelze předpokládat.

Resumé

Diplomová práce vychází při řešení spolupráce hlavních aktérů na trhu práce především z problematiky dlouhodobé nezaměstnanosti. Tento socioekonomický problém postihuje především osoby s nízkým vzděláním, které si v současné době hledají uplatnění na trhu práce velice obtížně. Při součinnosti jednotlivých aktérů lze ovlivňovat nejen lidský kapitál, ale také pozitivně působit na segmentaci trhu práce, která je jednou z příčin dlouhodobé nezaměstnanosti osob s nízkým vzděláním. Analýza vývoje trhu práce a současné situace v rámci České republiky ukazuje stoupající význam nástrojů politiky zaměstnanosti, které vedou k aktivizaci nezaměstnaných. Nejen v rámci lokálních trhů práce se potvrzuje důležitost koordinace při využívání nabízených programů. Zjištění, která pramení z diplomové práce, se týkají litoměřického okresu, avšak většinu z nich je možno uplatnit v rámci celé České republiky. Některá opatření vedoucí ke zkvalitnění spolupráce aktérů mohou být realizována bez výraznějších zásahů, např. změnou metodiky, avšak některé musí být prováděny na základě politické průchodnosti.

Résumé

This thesis focuses on the implementation of the active employment policy in the Czech Republic and the Federal Republic of Germany and in particular its use of a time when the labour market is negatively affected by the effects of the economic recession. Financial support provided to employers to create or maintain jobs proved to be crucial, confirming the model used in the Federal Republic of Germany. The analysis of trends in the labour market shows increasing importance of implementing active employment policy, which both lead to job creation, but the activation of unemployed persons. The findings of this thesis stems can be applied throughout the Czech Republic. Some measures to increase employment can be implemented without significant interference, in a change in methodology, but some must be implemented on the

basis of political acceptability.

Seznam použitých zkratek:

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond (viz též OP LLZ a OP RLZ)
CHPD	Chráněné pracovní dílny
CHPM	Chráněná pracovní místa
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
SRN	Spolková republika Německo
SSZ	Správa služeb zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
SVČ	Samostatná výdělečná činnost
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
ZPS	Změněná pracovní schopnost

Použitá literatura:

- ALBRECHT. I., BAUDISCH. W., STILLER. J., Arbeit und Lebensgestaltung – Chancen für benachteiligte Menschen. LIT Verlag Münster 2004. ISBN : 3-8258-7457-5.
- Arbeitslos ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld. Dostupné z <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Vermittlung/Flyer-arbeitslos-ohne-Alg.pdf>. (22.10.2010).
- BECKER. G.; BISPINCK. R.; HOFEMANN. K.; NAEGELE. G.; NEUBAUER. J. Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Band 1, Auflage 4. 2010, ISBN : 978-3-531-33333-5.
- BANGASSER P. E., The ILO and the informal sector: an institutional history, ILO, Geneva, 2000, ISBN 92-2-112243-3, dostupné na http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_142295.pdf (2.11.2010).
- BECKER, G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Third Edition, Chicago: The University of Chicago Press, 1993. 390s. ISBN 0-226-04120-4
- BENKEN v.d. C., Chancen für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt. 1. Auflage : Books on demand GmbH, Norderstedt Germany. ISBN :978-3-640-60507-1
- BERTHOLD, N. ; FEHN, R. Reforming the Welfare State: The German Case. In Reforming the Welfare State. Berlin Heidelberg New York : Springer-Verlag, 1997. ISBN: 3-540-61493-1.
- BEWERIDGE, W. H. Full employment in a free society. London : George Allen & Unwin; 1st Edition edition, 1944.
- BLIEN, U.; WALWEI, U.; WERNER H. Labour Market Policy in Germany. Institute fo Employment Research of the Federal Employment Services, NO. 49,2002, ISBN 0945-8093.
- BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006, s. 173. ISBN 80-245-1120-7
- BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. Vyd. 1. Praha : Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

- BUCHTOVÁ, B. et al. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, 240 s., ISBN 80-247-9006-8.
- CAZES S.; VERICK S.; HEUER C., Labour market policies in times of crisis, 2009, ISBN : 978-92-2-122510-2. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_114973.pdf (2.11.2010)
- ČADIL, JAN.: Analýza nákladů veřejných rozpočtů na středního nezaměstnaného. UnicornCollege 2011. Studie zpracovaná pro Novou ekonomiku, o.p.s. v rámci projektu Tematická síť pro rozvoj sociální ekonomiky. Data vycházejí z roku 2009.
- ČNB [1], Zpráva o finanční stabilitě, Praha: ČNB, 2007
- ČNB [2], Zpráva o finanční stabilitě, Praha: ČNB, 2008
- ČNB [3] Zpráva o finanční stabilitě 2008/2009, Praha: ČNB, 2009, ISBN 97[2]8-80-87225-15-8
- ČNB [4], Zpráva o finanční stabilitě 2009/2010, Praha: ČNB, 2010, ISBN 978-80-87225-25-7
- ČNB [5], Zpráva o finanční stabilitě 2010/2011, Praha: ČNB, 2011, str. 7, ISBN 978-80-87225-33-2)
- ČTK, ČTK, Praha, 2011, ISSN: 1213-4996 Dostupné z: [http://www.financninoviny.cz/zpravodajstvi/zpravy/ctyrem-nejvetsim-bankam-klesl-cisty-zisk-ke-konci-zari-o-15-pct-/715442,\(2.11.2010\).](http://www.financninoviny.cz/zpravodajstvi/zpravy/ctyrem-nejvetsim-bankam-klesl-cisty-zisk-ke-konci-zari-o-15-pct-/715442,(2.11.2010).)
- E15, Mladá fronta a.s, ISSN 1210-1168, dostupné z [http://zpravy.e15.cz/zahranicni/ekonomika/eurozona-se-riti-k-zemi-volnym-padem-varuje-clen-rady-ecb-714706.\(12.11.2010\).](http://zpravy.e15.cz/zahranicni/ekonomika/eurozona-se-riti-k-zemi-volnym-padem-varuje-clen-rady-ecb-714706.(12.11.2010).)
- ECHAUDEMAISON, C.D. a kol. Slovník ekonomie a sociálních věd, 1.vyd. Praha: E.W.A. Edition s.r.o., 1995
- ESPING-ANDERSEN, G. Tři politické ekonomie sociálního státu. Sociologický časopis, 1991, vol. 27, No. 5, p. 1991, str. 545-567.
- FARGHALI, H., Německo: Je lepší lidi držet na krátké úvazky než propouštět, IDnes, 2010, dostupné na <http://ekonomika.idnes.cz/nemecko-je-lepsi-lidi-drzet-na-kratke-uvazky-nez-propoustet-pqv-/eko->

zahranicni.aspx?c=A100707_200543_eko-zahranicni_abr
(2.10.2011).

- FOSTER, John Bellamy; MAGDOFF, Fred. Velká finanční krize – příčiny a následky, 2009, ISBN: 978-80-902831-1-4
- GALUŠČÁK, K.; PAVEL, J. Past nezaměstnanosti a nečinnosti. Ekonom. 12.10.2006, 2006, 1, s. 44.
- Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland. Gesetzbeschluss des deutschen Bundestages. Drucksache 120/09. 13.10.2010. Dostupné z : <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A06-Schaffung/A062-Beschaeftigungsverhaeltnisse/Publikation/pdf/Gesetz-Sicherung-Beschaeftigung.pdf> (27.10.2011).
- HOLMAN R., 1999, *Ekonomie*, 1. vyd., C. H. Beck, Praha, 1999, ISBN 80-7179-255-1
- HORA, O. : Strategie dlouhodobě nezaměstnaných. : Souhrnná zpráva z výzkumu [Strategy of long term unemployed people : Summary research report]. / Ondřej Hora - Praha: VÚPSV, v.v.i., 2008. - 154 s. – ISBN : 978-80-87007-98-3
- HRČKA, M., *Sociální deviace*, Sociologické nakladatelství, Praha 2001, ISBN: 80-85850-68-0
- <http://www.esfcr.cz/projekty/vzdelavejte-se-1> (Evropský sociální fond 2009)
- IHNED [2] *Economia*, a.s., *Hospodářské noviny*, ISSN 1213 – 7693, Dostupné z <http://byznys.ihned.cz/zpravodajstvi-krize/c1-53694890-italie-jiz-zrejme-je-v-recesi-varovala-ratingova-agentura-fitch> (28.10.2011).
- IHNED [3] *Economia*, a.s., *Hospodářské noviny*, ISSN 1213 – 7693, Dostupné z byznys.ihned.cz/zpravodajstvi-krize/c1-53709060-oecd-zhorsila-vyhled-pro-cesko-vladni-reformy-ale-oznacila-za-vzor (29.10.2011).
- IHNED *Economia*, a.s., *Hospodářské noviny*, ISSN 1213 – 7693, Dostupné z <http://byznys.ihned.cz/analyzy-a-komentare/c1-53511380-ekonom-ales-michl-nejsme-v-krizi-pouze-nesmime-zblbnout-jako-ty-vcely> (29.10.2011).

- IHNED*, Studie: Kurzarbeit loni v Německu zachránil přes milion míst, IHNED, dostupné na <http://ekonomika.ihned.cz/evropa/c1-40321080-studie-kurzarbeit-loni-v-nemecku-zachranil-pres-milion-mist> (29.10.2011).
- Ihre Rechte – Ihre Pflichten. Dostupné z <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB-f-Arbeitslose.pdf> (14.4.2010.)
- JACOBI, L. ; KLUVE, J. Before and After the Hartz Reforms: The Performance of Active Labour Market Policy in Germany. IZA DP No. 2100. Institute for the Study of Labor. Essen, Germany, April 2006.
- Kancléř Weigl o krizi: Teď je čas na snížení daní, ne na ekologii. Dostupné z: [http://ekonomika.idnes.cz/kancler-weigl-o-krizi-ted-je-cas-na-snizeni-dani-ne-na-ekologii-ptc-/ekonomika.aspx?c=A090118_200541_ekonomika_abr\(22.1.2012\)](http://ekonomika.idnes.cz/kancler-weigl-o-krizi-ted-je-cas-na-snizeni-dani-ne-na-ekologii-ptc-/ekonomika.aspx?c=A090118_200541_ekonomika_abr(22.1.2012))
- KEMMERLING, A.; BRUTTEL, O. New Politics in German Labour Market Policy? The Implications of the Recent Hartz Reforms for the German Welfare States. Berlin : Wissenschaftszentrum Berlin, 2005. ISSN Nr. 1011-9523.
- KIRZNER, I. Jak fungují trhy, Liberální institut, Praha 1998, ISBN: 80-902270-5-8
- KOTOUS, J. Sociální politika Německa. In Sociální politika v evropských zemích. Praha : Karolínium, 1995. s. 93- 105. ISBN: 80-7184-099-8.
- KRAUSE, D., et al. Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky Velká Británie. [online]. 2005. Praha : [cit. 2005-12-06]. Dostupný z www.vupsv.cz (11.10.2010).
- KREBS, V., Sociální politika .4.přepracované a aktualizované vydání. Praha: ASPI. 2007, ISBN 978-80-7357-276-1
- KRUGMAN. P., The Conscience of a Liberal. Kurzarbeit. Dostupné z <http://krugman.blogs.nytimes.com/2010/09/02/kurzarbeit/>(3.11.2010).
- KUCHARŤ, P.: Trh práce. Praha, Karolinum 2007.

- KULHAVÝ V.; SIROVÁTKA. T. Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007. VÚPSV v.v.i. 1. vydání. 2008. – 145 s. – ISBN : 978-80-7416-012-7.
- LIEBERT N., Employment Policy in Times of Crisis (From a Job-Rich Recovery to Sustainable Structural Change), 2010, ISBN 978-3-86872-351-8, Dostupné z <http://library.fes.de/pdf-files/iez/global/07286.pdf> (12.11.2010)
- MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4
- MAREŠ. P., Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. uprav. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, . 2002. 172 s. ISBN 80-86429-16-4.
- MAREŠ. P.; SIROVÁTKA. T.; VYHLÍDAL. J. Nezaměstnaní na trhu práce. VÚPSV Praha. Prosinec 2002.
- MINCER, J.. Studies in Human Capital. Volume 1, Brookfield: Edward Edgar Publishing Copany, 1993. 419s. ISBN 1-85278-579-9
- Ministerstvo práce a sociálních věcí: Bez práce nejsou koláče. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5391> (2.11.2010)
- Ministerstvo práce a sociálních věcí: Částečné pracovní úvazky pro matky s malými dětmi mají budoucnost. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5142> (2.11.2010)
- Ministerstvo práce a sociálních věcí: Ethnic Friendly zaměstnavatel. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5689> (2.11.2010)
- Ministerstvo práce a sociálních věcí: Flexibilitou v zaměstnání k větší harmonizaci rodinných a profesních rolí. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4013> (2.11.2010)
- Ministerstvo práce a sociálních věcí: Nezaměstnanost a chudoba tíživě dopadá na mladistvé. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3811> (2.11.2010)
- MISOCH. J., Chancen und Risiken von Kurzarbeit. 1. Auflage : Books on demand GmbH, Norderstedt Germany. ISBN : 978-3-640-47594-0

- MOGHADAM R., Cross-Cutting Themes in Employment Experiences during the Crisis, Mezinárodní měnový fond, 2010, dostupné na <http://www.imf.org/external/np/pp/eng/2010/100810a.pdf>(12.10.2010).
- MPSV [2] Vzdělávejte se, http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se(12.10.2012)
- MPSV [3], Do projektu Vzdělávejte se! se zapojilo téměř 11 tisíc lidí, 2011, dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/10403> (15.11.2011)
- MPSV [4], Firmy v obtížné ekonomické situaci mohou opět využít projekt Vzdělávejte se!, 2009, Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/7655> (15.11.2011).
- MPSV [5], Úřady práce kontrolují využití projektu Vzdělávejte se!, 2010, dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/8356> (15.11.2011).
- MPSV [6], Na projekt „Vzdělávejte se!“ půjde více peněz, ESF, 2010, dostupné z <http://www.esfcr.cz/na-projekt-vzdelavejte-se-pujde-vice-penez?highlightWords=vzd%C4%9B1%C3%A1vajte+se> (16.11.2011).
- MPSV [7], Strategie Evropa 2020, dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/12127/Strategie_Evropa_2020.pdf (24.8.2012).
- MPSV ČR, ESF, Projekt ITP. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/itp> (20.10.2010).
- MPSV ZAHAJUJE PROJEKT VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST! MPSV tisková zpráva 30.5.2011
- MÜNICH, D, Náš neověřený lék za 5 miliard, Praha: Národní vzdělávací fond, 2008, dostupné z <http://apz.topregion.cz/index.jsp;jsessionid=7FDC626411D0E492B8354CFDC79E09B6?articleId=34817> (15.11.2011).
- MUNKOVÁ, G.: Sociální politika v evropských zemích. Praha, Karolinum 2005.
- Národní vzdělávací fond 2008, Dostupné z: http://www.nvf.cz/profuturo/2008_4/efektivita.htm (20.10.2010).

- NIESEL, K.; BRAND, J.: Sozialgesetzbuch Arbeitsförderung (SGB III). Kommentar. 5. Auflage. Verlag C. H. Beck, München 2010, ISBN 3406529259.
- NIGRIN, T. Hartz III a Hartz IV – přehled reforem a jejich dopady na německou společnost. [online]. c2005-08-09 [cit. 2005-09-09]. Dostupný z www.integrace.cz (12.10.2010).
- O'HIGGINS N., 1997, The challenge of youth unemployment, ILO, Geneva, 1997, ISBN 92-2-110751-5
- POTŮČEK, M. a kol.: Veřejná politika, Sociologické nakladatelství : Praha 2005, ISBN: 80-86429-50-4.
- Protikrizový zákon přináší vedle šrotovného i vylepšení podpory v nezaměstnanosti, dostupné z: <http://www.ceskenoviny.cz/paragrafy/prace/zpravy/protikrizovy-zakon-prinasi-vedle-srotovneho-i-vylepseni-podpory-v-nezamestnanosti/397030> (11.4.2010).
- RADNITZKY, G.: „Die ungeplante Gesellschaft. Friedrich von Hayeks Theorie der Evolution spontaner Ordnungen und selbstorganisierenden Systeme“, in: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik 29.
- RÁKOCZYOVÁ, M.; SIROVÁTKA, T. Aktivní politika zaměstnanosti a strategie zaměstnanosti. In Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti. Brno, 2004. od s. 124-139, 16 s. ISBN 80-210-3565-X.
- RÁKOCZYOVÁ, M.; SIROVÁTKA, T. Rozsah a cílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků. Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce. [online]. c2002, [cit. 2005-12-06]. Dostupný z www.vupsv.cz (12.10.2010).
- Reformy zásadně změní daňový a sociální systém. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/4020> (10.4.2010).
- REKTOŘÍK, J. Ekonomika veřejného sektoru. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2004. 96 s. ISBN 80-210-3330-4.
- ROTH, S. J. 2002. Beschäftigungsorientierte Sozialpolitik: gemeinnützige Beschäftigung als Brücke zwischen Sozialsystem und Arbeitsmarkt. Köln: Institut für Wirtschaftspolitik an der Universität zu Köln, 2002. ISBN 3-933812-13-5

- RYS, V. Teorie a praxe srovnávacích studií v oblasti sociální politiky. In Sociální politika v evropských zemích. Praha : Karolínium, 1995. s. 11-42. ISBN 80-7184-099-8.
- SAMUELSON P. A., NORDHAUS W. D., 1995, Ekonomie, Nakladatelství Svoboda, 1995, Praha, ISBN 80-205-0494-X
- SCHMID, J. The German Welfare State: Dimensions – Innovations– Comparisons. WIP Occasional Paper Nr. 17 – 2002. Tübingen.
- SCHULTZ, T. W. Investment in Human Capital. The American Economic Review, Vol. 51, No. 1, 1971.
- SINGER, M. Finanční krize: příčiny a možné dopady na českou ekonomiku, Česká národní banka. Dostupné z: http://www.cnb.cz/m2export/sites/www.cnb.cz/cs/verejnost/pro_media/konference_projevy/vystoupeni_projevy/download/Singer_20081029_Appia.pdf (15.11.2011).
- SIROVÁTKA, T., Sociální dávky a jejich příjemci: na „sociální trampolíně“, Sociologický časopis. 2000, 2, XXXII, s. 181-199. Dostupné z : http://sreview.soc.cas.cz/uploads/59ee370858ba02bab7af9b414631d2bd4c7a2d58_384_181SIROV.pdf (10.4.2010).
- SIROVÁTKA, T.: Česká sociální politika na prahu 21. století. Brno, Masarykova univerzita 2000.
- SKIPPER, A. M., Flexicurity for decent work: A labour market policy approach. World of work. The Magazine of the ILO. Červen 2008.
- SOUKUP, T.; MICHALIČKA, L.; KOTÍKOVÁ, J. : Třídění uchazečů na úřadech práce - řešení problematiky cílení APZ a poradenství : VÚPSV, v.v.i., 2009; ISBN 978-80-7416-027-1.
- STEINICHOVÁ, L.: Nový zákon o zaměstnanosti : po vstupu ČR do EU /. 1. vyd. Praha : Pragoeduca, 2004. ISBN: 80-7310-020-7.
- TOMEK, V., Sdílení práce, Praha: ČMKOS, 2010, dostupné na http://osz.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/06_2010/32.html (24.10.2011).
- TOMEŠ, I., KOLDINSKÁ, K.: Sociální právo Evropské unie. Praha, Beck 2003.

- TOMEŠ, I.: Sociální politika, teorie a mezinárodní zkušenost. Praha, Socioklub 2001.
- T-ONLINE.DE, Kurzarbeit kostet Bundesagentur für Arbeit Milliarden, 2009, dostupné na http://wirtschaft.t-online.de/kurzarbeit-kostet-bundesagentur-fuer-arbeit-milliarden/id_17442642/index (20.10.2011).
- TOPOLÁNEK, M. Informace předsedy vlády o dopadech světové finanční krize na Českou Republiku, projev 2.12.2008, Vláda ČR. Dostupné z : <http://www.vlada.cz/cz/za-premierem-a-vladou/projev-premiera-mirka-topolanka:--8222;informace-predsedy-vlady-o-dopadech-svetove-financni-krize-na-ceskou-republiku-8220;-2--12--2008-46266/> (10.4.2010).
- V krizi si méně Čechů myslí, že nezaměstnaní nechtějí pracovat. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/166928-v-krizi-si-mene-cechu-mysli-ze-nezamestnani-nechteji-pracovat.html>(11.4.2010).
- VEČEŘA, M. : Sociální stát – východiska a přístupy, Sociologické nakladatelství : Praha 1996.
- VYHLÍDAL, J., MAREŠ, P.: Mění se rizika a šance na trhu práce. Praha, VÚPSV 2006.
- Wikipedia
http://cs.wikipedia.org/wiki/Ekonomick%C3%A1_krize_2007-2010(12.10.2010).
- WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. 1.vydání. Praha: Computer Press, 1997. ISBN 80-7226-195-9
- WUNSCH, C. Labour market policy in Germany: Institutions, Instruments and Reforms since Unification. [online] c2006 [cit. 2006-20-06]. Dostupný z [www: Http://www.siaw.unisg.ch/org/siaw/web.nsf/SysWebRessources/cwunsch_oecd/\\$FILE/paper_oecd.pdf](http://www.siaw.unisg.ch/org/siaw/web.nsf/SysWebRessources/cwunsch_oecd/$FILE/paper_oecd.pdf) (12.10.2010).
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- ZIEMANN V., What explains the resilience of employment in Germany?, Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, Paris, TRÉSOR-ECONOMICS No. 79 – October 2010 – p. 1, ISSN 1777-8050, dostupné z:

http://www.apprentissage.gouv.fr/directions_services/dgtpe/TRESOR_ECO/anglais/pdf/2010-010-79en.pdf (2.11.2010).

Internetové zdroje:

- www.mpsv.cz
- www.esf.cz
- www.ec.europa.eu/eurostat.eu
- www.arbeitsagentur.de
- www.ilo.org
- <http://www.eurofound.europa.eu>
- www.nvf-cz

Uskutečněné rozhovory:

- Ing. Jaroslav Kunc, vedoucí odboru trhu práce Úřadu práce v Mostě, od 1.4.2011 vedoucí oddělení zaměstnanosti krajské pobočky Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem (srpen 2011)
- Ing. Vlastimil Fiala, vedoucí odboru trhu práce úřadu práce v Děčíně (listopad 2010, únor 2011)
- Mgr. Marie Gutová, vedoucí odboru zprostředkování Úřadu práce v Děčíně, od 1.4.2011 ředitelka kontaktního pracoviště Děčín Úřadu práce ČR – Krjské pobočky v Ústí nad labem (listopad 2010; únor 2011).
- JuDr. Marlies Hoffmann Ullrich, ředitelka Agentur für Arbeit Pirna (září 2010)
- Mgr. Aleš Kalvoda, vedoucí oblastního inspektorátu práce pro Ústecký a Liberecký kraj (srpen, 2011).
- Janina Ehrentraut, odborný referent úseku zaměstnanosti Agentur für Arbeit Pirna (srpen 2011)
- PhDr. Michaela Hiekischová – odborný pracovník referátu poradenství a rekvalifikace krajské pobočky Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem (listopad 2011)
- Bc. Andrea Zázvorková – odborný referent zaměstnanosti, zaměstnávání osob se zdravotním postižením (listopad 2011)
- Ing. Vlastimil Pažourek – vedoucí oddělení statistik a analýz úřadu práce v Děčíně (srpen 2011)

- PhDr. Petr Nádvorník – odborný pracovník zařazený v projektu ITP (srpen 2011)

Seznam grafů a tabulek

Grafy

Graf č. 1: Přehled údajů prokazující dopady hospodářské krize na trh práce v ČR	38
Graf č. 2: Míra nezaměstnanosti v Eurozóně	44
Graf č. 3: Vývoj počtu osob ohrožených ztrátou zaměstnání, na které jejich zaměstnavatel žádal o Kurzarbeit	82

Tabulky

Tabulka č. 1: Přehled oslovených zaměstnavatelů dle počtu zaměstnanců	28
Tabulka č. 2: Přehled výdajů ze státního rozpočtu na státní politiku zaměstnanosti (SPZ) v letech 2007 – 2010	39
Tabulka č. 3: Přehled vývoje situace na trhu práce v letech 2006 – 2010	40
Tabulka č. 4: Přehled výdajů ze státního rozpočtu SRN na státní politiku zaměstnanosti (SPZ) v letech 2007 – 2010	44
Tabulka č. 5: Přehled vývoje situace na trhu práce v letech 2008 – 2010	45
Tabulka č. 6: Nezaměstnanost dle délky trvání v roce 2008	46
Tabulka č. 7: Nezaměstnanost dle délky trvání v roce 2009	47
Tabulka č. 8: Míra nezaměstnanosti v letech 2008 – 2010 v ČR a SRN	49
Tabulka č. 9: Nástroje APZ	53
Tabulka č. 10: Průměrná výše nákladů (v rámci podpory APZ) na vytvoření/zřízení 1 pracovního místa v rámci Ústeckého kraje za rok 2010	56
Tabulka č. 11: Nástroje APZ v SRN	65
Tabulka č. 12: Srovnání vybraných států na základě zvolených kritérií	73
Tabulka č. 13: Přehled o využití projektu „Vzdělávejte se“ v ČR (první fáze)	76
Tabulka č. 14: Realizace projektu „Vzdělávejte se“ v Děčíně	78
Tabulka č. 15: Přehled využívání nástroje Kurzarbeit v letech 2008 – 2010	81

Seznam příloh

Příloha č. 1: Průvodní dopis

Příloha č. 2: Dotazníkové šetření určené pro zaměstnavatele

Přílohy

Příloha č. 1: Průvodní dopis

Univerzita Karlova v Praze

Fakulta sociálních věd

Institut sociologických studií

Katedra veřejné a sociální politiky

Vážená paní, vážený pane

do ruky se Vám právě dostal dotazník, který slouží ke zjištění praktických poznatků a informací, týkajících se realizace aktivní politiky zaměstnanosti, a to z pohledu zaměstnavatele. Výstupem tohoto dotazníkového šetření bude zpracování odpovědí a zakomponování těchto výstupů do mé diplomové práce na téma **„Analýza nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a Spolkové republice Německo“**.

Ve formuláři prosím zakroužkujte Vámi vybranou odpověď, popř. využijte možnosti vlastní odpovědi v případě, když Vám nebude vyhovovat žádná z nabízených odpovědí. Vámi uvedené údaje budou zpracovány anonymně a budou použity pouze pro účely mé diplomové práce.

Laskavě Vás prosím o navrácení vyplněného dotazníku nejpozději do 13. 7. 2011.

Mnohokrát děkuji za Váš čas a ochotu pro vyplnění dotazníku.

Bc. Vlastislav Hlaváč

Univerzita Karlova v Praze

Fakulta sociálních věd

Institut sociologických studií

Katedra veřejné a sociální politiky

Sehr geehrte Frau, sehr geehrter Herr,

Sie haben gerade in Ihrer Hand einen Fragebogen bekommen, mit dessen Hilfe man die praktischen Kenntnisse und Informationen über die Umsetzung der aktiven Beschäftigungspolitik, aus der Sicht der Arbeitgeber bestimmen kann. Das Ergebnis dieser Umfrage wird die Verarbeitung der Antworten und Integration dieser Ausgänge in meine Diplomarbeit zum Thema **"Analyse der aktiven Beschäftigungspolitik in der Tschechischen Republik und der Bundesrepublik Deutschland."**

In dem Formular kreisen Sie bitte Ihre gewählte Antwort oder wenn Sie mit der Auswahl der angebotenen Antworten nicht zufrieden sind, nutzen die Möglichkeit Ihre eigenen Antworten einzugeben. Ihre Angaben werden anonym verarbeitet und ausschließlich zu dem Zweck meiner Diplomarbeit verwendet werden.

Bitte, senden Sie Ihre ausgefüllten Fragebogen bis zum 13. Juli 2011.

Vielen Dank für Ihre Zeit und die Bereitschaft, den Fragebogen auszufüllen.

Bc. Vlastislav Hlaváč

Příloha č. 2: Dotazníkové šetření určené pro zaměstnavatele

Anketa

1. Využil jste, resp. Vaše společnost, někdy nástroj aktivní politiky zaměstnanosti?

- a) ano, v jednom případě.
 - b) ano, již vícekrát.
 - c) ne, nemáme s tím žádnou zkušenost.
 - d) vlastní odpověď.
-

2. Byly Vám představeny standardní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) využívané ve Spolkové republice Německo a v České republice. Vnímáte mezi nimi rozdílnosti?

- a) nástroje se plně shodují
 - b) nástroje APZ se shodují jen v některých aspektech
 - c) nástroje APZ jsou zcela odlišné
 - d) vlastní odpověď
-

3. Jaký druh příspěvku Vám nejvíce vyhovuje?

- a) příspěvek na mzdu
- b) příspěvek na zřízení pracovního místa
- c) úhrada provozních nákladů

d) vlastní odpověď

.....

4. Která země podle Vás reagovala lépe na dopady hospodářskou krize.

a) Německo

b) Česká republika

c) oba státy se s dopady krize vyrovnaly obzvláště

d) vlastní odpověď – Ihre eigene Meinung

.....

5. Uvítal byste modifikaci nástrojů APZ v ČR dle vzoru SRN.

a) určitě ano

b) není to nutné

c) pokud by k tomu došlo, bylo by to ku prospěchu

d) vlastní odpověď

.....

6. Jak hodnotíte nově vzniklý nástroj Vzdělávejte se?

a) myslím, že je to velmi přínosný nástroj

b) nejedná se o vhodný nástroj pro snížení dopadů hospodářské krize

c) jeho modifikace dle německého Kurzarbeit by byla ku prospěchu

d) vlastní odpověď

.....

7. Myslíte si, že v případě využití nástroje Kurzarbeit by ke snižování počtu zaměstnanců nemuselo dojít?

- a) myslím, že by k propouštění dojít nemuselo
- b) zcela určitě by k propouštění nedošlo
- c) bylo by i tak nutné snižovat počet zaměstnanců
- d) vlastní odpověď

.....

Děkuji mnohokrát za laskavé vyplnění dotazníku a jeho odevzdání.

S pozdravem

Bc. Vlastislav Hlaváč

Umfrage

1. Haben Sie, bzw. Ihre Gesselschaft, ein Intrument der aktiven Beschäftigungspolitik genutzt.

- a) Ja, in einem Fall.
 - b) Ja, schon mehrmals.
 - c) Nein, wir haben damit keine Erfahrungen.
 - d) Ihre eigene Antwort.
-

2. Es wurden Ihnen die klasischen Instrumente der Arbeitsmarktpolitik vorgestellt, die in Deutschland und in Tschechien genutzt werden. Sehen Sie Unterschiede zwischen den Instrumenten?

- a) die Instrumente sind gleich.
 - b) die Instrumente sind nur in einigen Aspekten ähnlich.
 - c) die Instrumente sind ganz unterschiedlich
 - d) Ihre eigene Antwort
-

3. Welche Art der Unterstützung ziehen Sie vor?

- a) Gehaltszuschlag.
 - b) Kündigungszuschlag.
 - c) Bezahlung der betrieblichen Kosten.
 - d) Ihre eigene Antwort.
-

4. Welches der zwei Länder hat Ihrer Meinung nach die wirtschaftliche Krise besser gemeistert.

- a) Deutschland
 - b) Tschechien
 - c) beide Länder haben die Krise gemeistert.
 - d) Ihre eigene Meinung
-

5. Würden Sie eine Änderung der Instrumente nach dem deutschen Vorbild in Tschechien willkommen?

- a) sicher ja
 - b) es ist nicht notwendig
 - c) wenn es dazu kommen würde, würde es zum Guten beitragen
 - d) Ihre eigene Antwort
-

6. Was denken Sie über das neue Instrument Kurzarbeit?

- a) ich denke, es ist ein sehr nützliches Instrument
 - b) es handelt sich nicht um ein gut geeignetes Instrument zur Minderung der Auswirkungen der wirtschaftlichen Krise.
 - c) eine Änderung nach dem deutschen Vorbild würde zu größeren Erfolgen führen.
 - d) Ihre eigene Antwort
-

7. Haben Sie vor in der Zukunft die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik bei Besetzung der Arbeitsstellen anzutragen?

- a) sicherlich, es ist eine bedeutende Hilfe
- b) nein, die Bedingungen sind nicht genu motiviert
- c) ich bin noch nicht ganz entschieden, es kommt auf die aktuellen Bedingungen an
- d) Ihre eigene Antwort

.....

Velen herzlichen Dank für das Ausfüllen des Fragebogens und dessen Überreichung.

Mit vielen Grüßen

Bc. Vlastislav Hlaváč