

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

**Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti
v německy mluvících zemích**

**Unemployment and Employment State Policy
in German-Speaking Countries**

Iveta Stratorská

Plzeň 2017

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Iveta STRATORSKÁ**
Osobní číslo: **K14B0307P**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti v německy mluvících zemích**
Zadávací katedra: **Katedra financí a účetnictví**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Zpracujte teoretická východiska k problematice nezaměstnanosti.
2. Na příkladech vybraných zemích analyzujte konkrétní data týkající se nezaměstnanosti a zhodnoťte používané nástroje politiky zaměstnanosti.
3. Proveďte komparaci nezaměstnanosti a nástrojů politiky zaměstnanosti ve sledovaných zemích.
4. Shrňte řešenou problematiku a své závěry podložte konkrétními daty.

Rozsah grafických prací: **neuveden**

Rozsah kvalifikační práce: **40 - 60 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

- **KOLÁŘ, Pavel.** *Ekonomie. 1. vyd. Praha: Bilance, 1997, 288 s. ISBN 80-238-1699-3*
- **MAREŠ, Petr.** *Nezaměstnanost jako sociální problém. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3*
- **PALÍŠKOVÁ, Marcela.** *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, 203 s. ISBN 978-80-7400-270-0*
- **PAVELKA, Tomáš.** *Makroekonomie: základní kurz. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2007, 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4*

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Pavlína Hejduková, Ph.D.**


Katedra financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **21. října 2016**

Termín odevzdání bakalářské práce: **24. dubna 2017**


Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný
děkan




Ing. Michaela Krechovská, Ph.D.
vedoucí katedry

V Plzni dne 21. října 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti v německy mluvících zemích“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne

.....

podpis autora

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Ing. Pavlíně Hejdukové, Ph.D. za cenné rady a připomínky a za velmi ochotný přístup při zpracovávání práce na vlastní zvolené téma. Dále mému příteli za pomoc po technické stránce a všem blízkým za podporu a trpělivost po celou dobu studia.

Obsah

ÚVOD.....	9
METODIKA A CÍLE	10
1 NEZAMĚŠTNANOST	11
1.1 Charakteristika	11
1.2 Druhy nezaměstnanosti	12
1.2.1 Frikční nezaměstnanost.....	12
1.2.2 Strukturální a technologická nezaměstnanost.....	12
1.2.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost.....	13
1.2.4 Skrytá nezaměstnanost.....	13
1.2.5 Neúplná a nepravá nezaměstnanost	14
1.3 Měření nezaměstnanosti	14
1.3.1 Míra nezaměstnanosti	14
1.3.2 Přirozená míra nezaměstnanosti	15
1.3.3 Míra ekonomické aktivity	16
1.3.4 Struktura nezaměstnanosti	16
1.3.5 Beveridgeova křivka	16
1.4 Ohrožené skupiny obyvatelstva	17
1.4.1 Mladí lidé.....	18
1.4.2 Starší lidé	18
1.4.3 Ženy	19
1.4.4 Zdravotně postižení lidé.....	19
1.4.5 Lidé bez kvalifikace.....	20
1.5 Dopady nezaměstnanosti.....	20
1.5.1 Ekonomický dopad	20
1.5.2 Sociální dopad.....	21

1.6	Snižování nezaměstnanosti	22
1.6.1	Politika zaměstnanosti	22
2	TRH PRÁCE.....	24
2.1	Poptávka a nabídka po práci	25
2.1.1	Důchodový a substituční efekt.....	25
2.2	Pružnost mezd	26
2.2.1	Pružné mzdy	27
2.2.2	Nepružné mzdy	27
2.3	Minimální mzda	28
2.4	Odbory a kolektivní vyjednávání	29
3	SITUACE V EVROPĚ	30
3.1	Soudobá nezaměstnanost	30
3.1.1	Harmonizovaná míra nezaměstnanosti	34
3.2	Politika nezaměstnanosti a hospodářský vývoj.....	34
3.2.1	Lisabonská strategie.....	34
3.2.2	Evropa 2020	35
4	SPOLKOVÁ REPUBLIKA NĚMECKO	36
4.1	Nezaměstnanost v Německu	36
4.1.1	Míra nezaměstnanosti v Německu	37
4.2	Politika zaměstnanosti v Německu	39
4.2.1	Aktivní politika zaměstnanosti	40
4.2.2	Pasivní politika zaměstnanosti.....	44
4.2.3	Reforma Hartz IV	45
5	RAKOUSKÁ REPUBLIKA.....	46
5.1	Nezaměstnanost v Rakousku.....	46
5.1.1	Míra nezaměstnanosti v Rakousku	47

5.2	Politika zaměstnanosti v Rakousku.....	49
5.2.1	Aktivní politika zaměstnanosti	50
5.2.2	Pasivní politika zaměstnanosti.....	52
6	ŠVÝCARSKÁ KONFEDERACE.....	53
6.1	Nezaměstnanost ve Švýcarsku	54
6.1.1	Míra nezaměstnanosti ve Švýcarsku.....	54
6.2	Politika zaměstnanosti ve Švýcarsku	57
6.2.1	Aktivní politika zaměstnanosti	58
6.2.2	Pasivní politika zaměstnanosti.....	61
7	KOMPARACE SLEDOVANÝCH ZEMÍ.....	62
7.1	Porovnání nezaměstnanosti.....	63
7.2	Porovnání politiky zaměstnanosti	66
7.2.1	Aktivní politika zaměstnanosti	67
7.2.2	Pasivní politika zaměstnanosti.....	68
	ZÁVĚR	71
	Seznam obrázků.....	73
	Seznam tabulek	75
	Seznam použitých zkratk	76
	Seznam použité literatury	78
	Abstrakt.....	92
	Abstract.....	93

ÚVOD

Problematika nezaměstnanosti je jedno z nejprobíranějších témat a potýkají se s ní všechny dnešní vyspělé země. Dopady nezaměstnanosti působí ve velmi širokém rozsahu a týkají se téměř všeho – výkonnosti ekonomiky, mzdy obyvatel a jejich životní úrovně či sociálních výdajů zemí.

Otázka nezaměstnanosti je řešena pomocí politiky zaměstnanosti, jež se různými opatřeními snaží nezaměstnanost co možná nejvíce snižovat a pomoci tak těm, kteří ztratili práci. Státy nabízejí podporu formou široké škály nástrojů a náhrad ve formě příspěvků v případě nezaměstnanosti. V této oblasti jsou stále prováděny nové legislativní úpravy, neboť situace a požadavky na trhu práce jsou velice proměnlivé.

První kapitola práce se věnuje charakteristikou nezaměstnanosti, jejími druhy, způsoby měření, nejvíce ohroženými skupinami obyvatelstva a dopady nezaměstnanosti. Také je zde řešena politika zaměstnanosti jako způsob jejího snižování. Druhá kapitola je zaměřena na trh práce a na práci jako na výrobní faktor. Je zde popsáno fungování nabídky a poptávky po práci, pružnost mezd, minimální mzda a vliv odborů na její tvorbu.

Třetí kapitola se zabývá současnou situací na trhu práce v Evropě i jejím vývojem. Dále pojednává o hospodářském růstu a programech politiky zaměstnanosti Evropské unie.

Následující tři kapitoly se věnují samotné analýze vybraných zemí – Spolkové republice Německo (čtvrtá kapitola), Rakouské republice (pátá kapitola) a Švýcarské konfederaci (šestá kapitola). V úvodu každé kapitoly jsou zachyceny základní údaje o vybraných státech, dále jsou rozebrány situace na trhu práce, vývoj a měření nezaměstnanosti a nástroje politiky zaměstnanosti a jejich legislativní úprava.

Poslední sedmá kapitola se zabývá komparací zjištěných skutečností v předchozích kapitolách. Porovnávají se především demografické údaje, finanční situace, mezinárodně srovnatelný ukazatel harmonizovaná míra nezaměstnanosti a cíle a nástroje politiky zaměstnanosti vybraných zemí.

Závěr představuje celkové shrnutí práce a probírané problematiky.

METODIKA A CÍLE

Bakalářská práce vychází nejen z monografií a odborných článků, ale také čerpá z cizojazyčných internetových zdrojů – jedná se především o právní předpisy, webové stránky ministerstev a organizací specializovaných na trhu práce v jednotlivých zemích.

Při zpracovávání práce, tedy počátkem roku 2017, stále ještě nejsou dostupné veškeré údaje o roce 2016 a někdy ani o rocích předchozích. Data v bakalářské práci jsou co možná nejnovější a nejdůvěryhodnější a čerpána přímo od specializovaných institucí.

Prvním krokem bylo určení výzkumného problému tak, aby odpovídal předem stanoveným cílům. Dále s využitím monografií a cizojazyčných portálů specializovaných organizací probíhalo obeznámení s problematikou. Údaje byly zpracovány, protříděny a dále objasněny. Teoretické podklady byly doplněny o obrázky a použity k analýze vybraných zemí. Práci vzhledem k samotnému tématu nelze přímo rozdělit na teoretickou a praktickou část. Závěr se zabývá celkovým shrnutím práce a probírané problematiky.

Hlavními cíli předložené práce jsou:

- zpracování teoretických východisek k problematice nezaměstnanosti,
- analýza dat nezaměstnanosti ve Spolkové republice Německo, v Rakouské republice a ve Švýcarské konfederaci,
- zhodnocení využívaných nástrojů politiky zaměstnanosti,
- komparace zaměstnanosti a nástrojů politiky zaměstnanosti v těchto státech.

1 NEZAMĚSTNANOST

1.1 Charakteristika

Nezaměstnanost zobrazuje v minulosti i v přítomnosti jeden z nejprobíranějších a nejpozorovanějších úkazů tržního hospodářství. (Buchtová a kol. 2002)

Hlavní definice vychází z předpokladu, že osoba schopna vykonávat pracovní činnost je vyloučena z možnosti placeného zaměstnání, nebo sama není spokojená a hledá nové možnosti získání příjmů. (Mayerová, Růžička 2001)

Obecně se autoři shodují především v tom, kdo je nezaměstnaný:

- osoba schopna práce (vhodný věk, zdravotní stav i osobní situace),
- osoba se snahou získat zaměstnání,
- osoba i přes svou snahu o zaměstnání bez pracovní pozice.

Tyto atributy jsou i charakteristikou nezaměstnanosti dle *Mezinárodního úřadu práce (ILO)* v Ženevě. První požadavek vylučuje nezaměstnané osoby, které však nejsou schopny práci vykonávat – příjmy těchto osob pochází nejčastěji z dávek státu. Druhá podmínka vylučuje ty, kteří volí jinou životní taktiku získání důchodů, jedná se např. o příjem z podnikání, rentu či stipendia. (ILO 1982)

Nezaměstnanost je však přirozený jev a znak svobodné společnosti, která vznikla na základě tržního mechanismu a demokracie. Její trvání je odvozeno a odůvodněno pohybem ekonomiky a svobodným rozhodnutím osob. Pohyb ekonomiky si nárokuje odpovídající počet pracovníků. Pracovníci se svobodně rozhodují, zda zaměstnání přijmou nebo zda budou vázáni na jiných důchodech mimo trh práce, především na různých sociálních platbách od státu, podpory ze strany rodiny, nebo na příjmech z neformální (šedé) ekonomiky. (Mareš 2002)

Nezaměstnanost lze také považovat za výsledek organizace a ovládnutí zaměstnávání lidí v zemi a za obraz neosobních tržních vlivů řídící lidský faktor. Je to velmi složitý jev a není vhodné jej posuzovat povrchově. K optimálnímu řešení je vhodné disponovat velkou sítí informací s nezbytnými údaji o nezaměstnanosti, např. koho se týká, její trvání, kde se nachází, její míra, dispozice pro její řešení a peněžní zdroje. (Krebs a kol. 2007)

1.2 Druhy nezaměstnanosti

Je zřejmé, že samotná charakteristika pro bližší poznání nezaměstnanosti nepostačí. Při odůvodňování vzniku nezaměstnanosti a pro uspořádanost rozeznávají ekonomové základní 3 druhy nezaměstnanosti: frikční, strukturální a cyklická.

1.2.1 Frikční nezaměstnanost

Neustálé stěhování osob a hledání nového bydliště, změna pracovních pozic a různé etapy životního cyklu jsou příčinou frikční nezaměstnanosti. I kdyby byly všechny osoby zaměstnané, stále by se vyskytovaly určité změny na trhu práce. Tyto změny by zapříčinil vstup absolventů, kteří hledají své první zaměstnání, a žen po rodičovské dovolené. (Samuelson, Nordhaus 2007)

Buchtová a kol. (2002) uvádí jako další příčinu nově vzniklé firmy tvořící další pracovní místa na trhu. Naopak příčinou ztráty pracovní pozice mohou být ukončení ekonomické činnosti podniků, technický pokrok nebo transformace organizace. Nemalý význam má i chabá informovanost o pracovních možnostech uchazečů o zaměstnání. Někteří lidé však úmyslně opouští nynější pracovní pozice a ucházejí se o lépe hodnocené zaměstnání.

Tento druh nezaměstnanosti není považován za významný problém, jelikož po většinou krátkém časovém intervalu nezaměstnaná osoba najde vyhovující pracovní místo. Délka se odvíjí od kvality pracovních úřadů, tempa a efektivitou jsou obsazovány pracovní pozice, průměrně se však jedná o tři měsíce. (Brožová 2012)

1.2.2 Strukturální a technologická nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost, která je dopadem změn ve struktuře ekonomiky. Některá odvětví vzkvétají a některá naopak tlumí svou činnost. (Brožová 2003)

Vysvětlením je klesající poptávka po práci v některých oblastech, která je zapříčiněna nízkou poptávkou po výrobě statků. Potlačením jednoho sektoru roste zájem o jinou oblast a jiné produkty, nová pracovní místa tak požadují zcela jinou kvalifikaci. Ačkoli se v ekonomice může nacházet stejný počet osob hledajících zaměstnání jako je množství volných pracovních pozic, tyto pozice nebudou obsazeny z důvodů jako např. dopravní nedostupnost. (Buchtová a kol. 2002)

Pracovní pozice v novém odvětví si žádají jinou kvalifikaci. Paradoxem pak může být, že i pracovníci s velkými pracovními zkušenostmi a znalostmi se musí znovu vzdělávat. (Brožová 2012)

Jurečka a kol. (2013) upozorňují, že strukturální nezaměstnanost má závažný vliv na ekonomiku a sociální oblast, neboť se mezi regiony významně liší a přetrvává delší časový interval. Také poukazují na nové technologie, automatizaci a robotizaci - pracovníci jsou nahrazováni stroji a jsou tak často rušeny pracovní pozice. V tomto případě se jedná o *technologickou nezaměstnanost*. Je možno konstatovat, že poptávka po pracovnících s rostoucím technologickým vývojem klesá.

1.2.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je spojena s ekonomickými fázemi hospodářství. V recesi nezaměstnanost roste a ve fázi expanze se snižuje. S celkovým snížením výkonu hospodářství také klesá výroba a nezaměstnanost se vyskytuje ve všech odvětvích. (Brožová 2003; Hrbková a kol. 2015)

Nezaměstnanost odvíjející se od ročních období se nazývá *sezónní nezaměstnanost*. Např. zimní sezónou je nejvíce poškozena zaměstnanost ve stavebnictví, turistické služby a zemědělství. (Rojíček a kol. 2016)

1.2.4 Skrytá nezaměstnanost

Mareš (2002) se zabývá i dalšími typy nezaměstnanosti, mezi které patří skrytá nezaměstnanost. Jedná se o osoby, které nejsou registrované jako nezaměstnané a práci nehledají. Přestože jsou bez pracovní pozice, vyhovující pracovní nabídku by přijaly. Mezi tyto osoby patří především vdané ženy a mladiství, protože se zabývají jinou pozicí v životě (mateřství, domácí práce, studium atd.), nebo práci hledají bez registrace na pracovním úřadě. Některé osoby jsou umístěny v různorodých programech pro nezaměstnané, např. rekvalifikace či veřejně prospěšné práce – často se jedná o vysoký počet osob.

Jurečka a kol. (2013) dodávají, že skrytá nezaměstnanost z různorodých příčin uniká statistickým zjišťováním. Do této skupiny řadí nezaměstnané, kteří neusilují o získání pracovního místa z důvodů neschopnosti splňovat v zaměstnání např. ukázněnost, podřízenost autoritě nadřízeného či nést zodpovědnost.

1.2.5 Neúplná a nepravá nezaměstnanost

Mareš (2002) se zabývá dalšími netypickými druhy nezaměstnanosti. O *neúplnou nezaměstnanost* se jedná tehdy, pokud pracovníci přijmou práci na omezený úvazek nebo v zaměstnání není zcela využito jejich pracovní schopnosti a kvalifikace. Ve většině případů je sjednán zkrácený pracovní úvazek a několik pracovníků se dělí o jednu pracovní pozici, jedná se především např. o mladé lidi a ženy po rodičovské dovolené. V případě *nepravé nezaměstnanosti* osoby bez pracovní pozice zaměstnání nijak nehledají, spíše usilují o vyčerpání plného nároku na podporu v nezaměstnanosti. Lze sem zařadit i nezaměstnané osoby registrované na úřadech práce, které však současně pracují v černé a šedé ekonomice.

1.3 Měření nezaměstnanosti

Aby bylo možné číselně vyjádřit nezaměstnanost, je potřeba charakterizovat některé skupiny obyvatelstva. Z makroekonomického pohledu se jedná o *obyvatelstvo v produktivním věku* (fáze od absolvování povinné školní docházky do odchodu do starobního důchodu). Tuto skupinu lze rozdělit na další 2 kategorie. První kategorií jsou *zaměstnaní* – lidé vykonávající placené zaměstnání. *Nezaměstnané* osoby nemají pracovní místo, ale iniciativně jej vyhledávají. Aby jedinec mohl být považován za nezaměstnaného, je nutná registrace na úřadě práce. Nezaměstnaní a zaměstnaní představují *ekonomicky aktivní obyvatelstvo* (někteří autoři uvádí i jako pracovní síla). (Martincová 2002)

Zbývající osoby v produktivní fázi života, které jsou bez pracovní pozice ani se ji nesnaží najít, jsou označovány jako *ekonomicky neaktivní*. Do této kategorie se řadí především studenti, kteří se denním studiem připravují na profesní život, lidé pečující o malé děti či o postižené příbuzné, handicapované osoby, kterým jejich zdraví neumožňuje být zaměstnan a osoby dlouhodobě nezaměstnané, které po dlouhém snažení nalézt vhodnou pracovní pozici ztratili naději a nakonec lidé, kteří si vybrali jiný způsob získání příjmů. (Jurečka a kol. 2013)

1.3.1 Míra nezaměstnanosti

Na základě rozdělení obyvatel výše, lze vytvořit několik indikátorů, které sledují vyvíjení situace na trhu práce.

Míra nezaměstnanosti

$$u = \frac{N}{EA} * 100$$

Nejpoužívanějším indikátorem je míra nezaměstnanosti (*rate of unemployment - u*), kdy v čitateli je počet nezaměstnaných (*N*) a ve jmenovateli ekonomicky aktivní (*EA*) obyvatelstvo, tedy součet zaměstnaných a práceschopných nezaměstnaných obyvatel. Výsledek je vyjádřen v procentech. (Brožová 2012)

1.3.2 Přirozená míra nezaměstnanosti

Jeden z nejvýznamnějších indikátorů, jimiž je možné popsat trh práce, se nazývá přirozená míra nezaměstnanosti. Autorem tohoto pojetí je Milton Friedman, který získal Nobelovu cenu za ekonomii. Tento jev zobrazuje stav, kdy jsou různorodé pracovní trhy v zemi průměrně stabilní, nebo-li nápor na platy a ceny je také zhruba rovnovážný. Přívlastek „přirozená“ nevyjadřuje nevyhnutelnost či přiměřenou výši nezaměstnanosti, ale naznačuje, že skutečná nezaměstnanost se od přirozené míry v dlouhodobém úseku příliš neliší. (Jurečka a kol. 2013)

Přirozenou míru nezaměstnanosti lze tedy charakterizovat jako přirozený jev vyplývající z dlouhodobé rovnováhy v ekonomice. (Němec 2010)

V současnosti souvisí přirozená míra nezaměstnanosti především s vývojem inflace. V tomto případě je charakterizována jako *míra nezaměstnanosti, při které je hladina inflace rovnovážná*, nebo-li míra nezaměstnanosti neurychlující inflaci (*NAIRU*). Přirozená míra nezaměstnanosti vyjadřuje především stav, kdy jsou pracovní síly nejvhodněji zaměstnány a jsou zaměstnané všechny osoby, které jsou spokojeny s rovnovážnou úrovní mezd. (Jurečka a kol. 2013)

Přirozená míra nezaměstnanosti se však mění a většinou lze sledovat rostoucí časový trend. Její výše je ovlivněna mnoha faktory, např.:

- výše zdanění mezd, vládní a sociální strategie,
- vázanost rodiny na domov a s tím svázaná neochota stěhování se,
- demografické transformace spojená s mobilitou pracovníků,
- dynamika struktury a ekonomických změn,
- rostoucí legislativní ochrana zaměstnanců. (Brožová 2012)

1.3.3 Míra ekonomické aktivity

Dalším z indikátorů sloužící pro zmapování situace na trhu práce je míra ekonomické aktivity (*ea*).

Míra ekonomické aktivity

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

Tento ukazatel se vypočte jako podíl ekonomicky aktivních obyvatel (*EA*) ku obyvatelům v produktivním věku, výsledek vyjádřen v procentech. (Jurečka a kol. 2013)

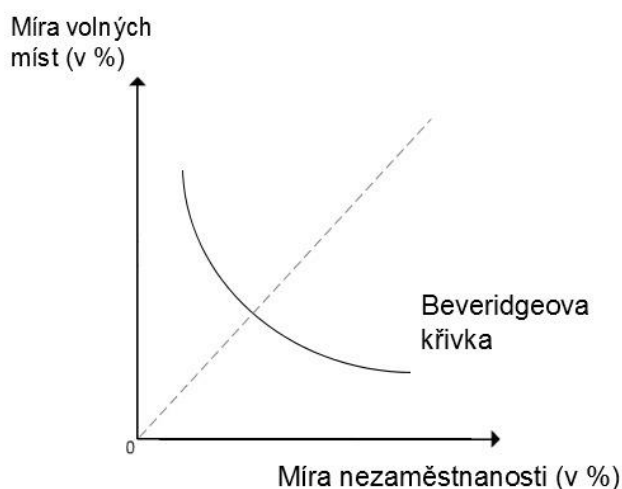
1.3.4 Struktura nezaměstnanosti

Při vyhodnocování údajů o nezaměstnanosti není významná její míra, ale i struktura, především v časovém pojetí. Za méně problémovou je považována krátkodobá nezaměstnanost, zvláště pokud její délka činí pár týdnů. Naopak nebezpečí představuje dlouhodobá nezaměstnanost, která většinou přetrvává déle než rok. Lidé bez pracovní pozice v tomto případě ztrácí získané zkušenosti, kontakt s praxí v oboru a hodnota jejich lidského kapitálu klesá. Tyto osoby jsou považovány za *nezaměstnatelné*. (Brožová 2012)

1.3.5 Beveridgeova křivka

UV křivku jako první zaznamenali britští ekonomové Dow a Dicks-Mireaux, od 80. let se nazývá podle W. Beveridge, který je známý spíše zavedením sociálního státu v Británii. (Rojíček a kol. 2016)

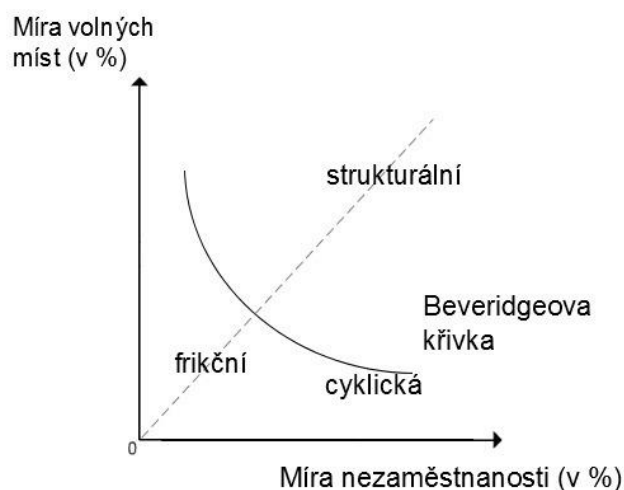
Obrázek 1: Beveridgeova křivka



Zdroj: vlastní zpracování dle Jurečky (2013), 2017

Křivka na *obrázku 1* graficky znázorňuje spojitost mezi mírou nezaměstnanosti a počtem volných pracovních pozic. Záměrem křivky je popsat situaci na trhu práce a zhodnotit možnost získat volné pracovní místo. Míra volných pracovních míst je udána podílem neobsazených pozic a celkového množství pracovních míst na trhu práce. Osa 45° zobrazuje optimální stav, kdy jsou porovnávané veličiny v rovnováze. (Rojíček a kol. 2016)

Obrázek 2: Druhy nezaměstnanosti na Beveridgeově křivce



Zdroj: vlastní zpracování dle Jurečky (2013), 2017

Pomocí Beveridgeovy křivky lze také rozpoznat i různé druhy nezaměstnanosti. Krátkodobá frikční nezaměstnanost se nachází okolo prostředku křivky blíže k nule – je tak vyjádřena nízká nezaměstnanost a větší část osob bez práce má vysokou naději nalézt zaměstnání. Na ose 45° lze nalézt strukturální nezaměstnanost, což znamená stejný počet osob hledajících zaměstnání jako je množství volných pracovních pozic, ale vzdáleněji od středu. Cyklická nezaměstnanost se zvyšuje především v etapě recese. Spousta lidí odchází ze zaměstnání a nezaměstnanost roste. Tento stav lze zobrazit ve spodní polovině křivky vzdáleněji od nuly. (Jurečka a kol. 2013)

1.4 Ohrožené skupiny obyvatelstva

Uplatnění obyvatel na trhu práce je omezené množstvím vlastností jako jsou např. věk, zdraví, vzdělání a pohlaví. Tyto charakteristiky vyřazují osoby s vyšším nebezpečím ztráty pracovní pozice a následovně je postihuje dlouhodobá či opakovaná nezaměstnanost. Ohrožené osoby se uplatňují na sekundárním trhu práce a hůře placených pozicích s ne příliš bezpečnou budoucností. (Buchtová a kol. 2002)

1.4.1 Mladí lidé

Absolventi středních a vysokých škol ucházející se o svou první pracovní pozici jsou v porovnání s ostatními osobami na trhu práce velice handicapováni. Důvodem nezaměstnanosti mladého obyvatelstva jsou nejčastěji neodpovídající kvalifikace a nedostatečné zkušenosti. Samotná míra nezaměstnanosti této věkové skupiny až dvojnásobně převyšuje nezaměstnanost osob v pokročilém věku. (Brdek a kol. 2002)

Negativní pohled na svět a svoji osobnost nastává především u lidí, kteří nedávno dokončili úspěšně vzdělání, ale v méně žádaném oboru. Nedisponují dostatečnou kvalifikací pro získání pracovního místa. Kariérní příležitosti jsou v jejich případě velmi nízké a nezaměstnanost se zdá jako nejvhodnější způsob života. Pohlíží na sebe jako na oběť ekonomického blahobytu dříve, než poznají jaké je opravdu pracovat, neboť zde nejsou k dispozici pracovní nabídky, kde by mohli prosadit své vzdělání a dovednosti. (Buchtová a kol. 2002)

Problému nezaměstnanosti mladých lidí a bezproblémovému přechodu ze škol na trh práce lze předejít např. praktickým výcvikem při vzdělávání. Zároveň by mělo být zajištěno dostatečné množství znalostí pro přizpůsobení průběhu života. (Kotýnková, Němec 2003)

1.4.2 Starší lidé

Ztráta pracovní pozice nejhůře ovlivňuje lidi staršího věku. Nejohroženější kategorií tvoří osoby, které přesahují věk 50 let. Nebezpečí nezaměstnanosti se zvyšuje především s rostoucí poptávkou po pracovnících se schopností rychlé adaptace - čím je věk člověka vyšší, tím více je zvyklý na stereotyp, hůře a zdlouhavěji si zvyká na cokoli nového. Nezaměstnanost ve věku před odchodem do penze negativně ovlivňuje úroveň života jedinců, ale i velikost nastávající penze. (Kreidl, Železná 2016)

Souvislost životního stylu, zálib a pracovní pozice hraje důležitou roli při ztrátě zaměstnání i při přizpůsobení života v důchodě. S rostoucím pocitem existenční vyrovnanosti roste taktéž i zdraví a možnost pohybu, naopak ubývá finanční tíseň a možnost ztráty přátel a kontakt se společností. (Buchtová a kol. 2002)

1.4.3 Ženy

Nepříliš pozitivní situace umístění žen na pracovním trhu je zapříčiněna tím, že je zaměstnavateli stále upřednostňována mužská pracovní síla kvůli lepším možnostem dojíždět do zaměstnání a nezatížeností péčí o chod domácnosti. Zaměstnavatelé zpravidla netvoří dostatečné množství pracovních míst na zkrácený úvazek a upřednostňují vícesměnný provoz. S neúměrnou každodenní vytížeností žen je spjato množství dalších potíží. Matky malých dětí disponují častými pracovními absencemi, které porušují pracovní provoz a jeho nepřetržitost. Ženy jsou pak negativně hodnoceny a zaměstnavatelé nejsou příliš ochotni jim poskytovat pracovní pozice. Největší ekonomická hrozba se týká neúplných rodin, nejvíce trpí svobodné matky s malými dětmi. Nezaměstnanost a rostoucí ceny tvoří pro velkou část žen velmi náročnou situaci po společenské i existenční stránce. (Buchtová a kol. 2002)

Nejedná se však problém pouze o zaměstnanost matek. Zaměstnání mužů a žen se v mnoha případech značně liší, avšak pozice obsazené převážně ženami nabízí nižší platové ohodnocení. Ženy také přebírají méně odpovědnosti a nedosahují na lépe placené manažerské postavení. (Sokačová 2006)

1.4.4 Zdravotně postižení lidé

Vyloučení jedinců z pracovního trhu může být zapříčiněno několika faktory, např. nedostatečnými možnostmi vzdělávání, omezenými finančními zdroji, ale také povaha pracovních pozic a pohled zaměstnavatelů na samotné postižení. Je obtížné určit, zda hlavní příčinou nezaměstnanosti jsou nedostatečné znalosti či samotný handicap. (Procházková 2015)

Občané se změnou pracovní schopností se však potýkají nejen s ekonomickými, ale i společenskými a psychickými problémy - především s pocitem nepřiměřeného způsobu života a nedostatečné váženosti ve společnosti. S narůstajícími nároky na produktivnost a výkonnost mají tito lidé stále menší naději najít pracovní pozici a období v evidenci na úřadech práce jsou několikrát vyšší než u osob s příznivým zdravotním stavem. V zajištění prvotních potřeb pomáhá rodinám postiženého především systém sociálního zabezpečení, začlenění do společnosti je však podmíněno dalšími sociálními, ekonomickými a legislativními podmínkami. (Buchtová a kol 2002)

1.4.5 Lidé bez kvalifikace

Přibližně třetinu veškerých osob dlouhodobě bez zaměstnání tvoří lidé bez kvalifikace, kam se řadí i lidé s dokončeným pouze základním vzděláním. Jedná se především o osoby nízkého věku, které se vzdělávají komplikovaně a mají mnohdy nízký zájem o pracovní nabídky. Stupeň vzdělání a schopností je však pro nalezení vhodného zaměstnání klíčové. (Buchtová a kol. 2002)

Různé studie upozorňují na stále viditelnější rozdíly ve vzdělání a v kvalifikacích. Osoby bez kvalifikace jsou z trhu práce vyloučeny nízkým počtem pracovních pozic s nízkými požadavky. Na evropském kontinentu se však nachází až třetina průceschopného obyvatelstva se základním vzděláním. Osoby se tak ocitají dlouhodobě a opětovně bez zaměstnání a raději volí ekonomickou neaktivitu jako např. rodičovskou dovolenou. (Horáková, Horák 2013)

1.5 Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je hned po inflaci považována ekonomy za největší makroekonomický problém, který přináší spoustu *ekonomických i sociálních důsledků*. Nezaměstnanost na rozdíl od inflace zasahuje pouze některé domácnosti, naopak inflace se týká celé společnosti.

1.5.1 Ekonomický dopad

Souvislost mezi mírou nezaměstnanosti a výkonem ekonomiky je zkoumána už od 50. let minulého století. S rostoucí nezaměstnaností se zvyšují sociální výdaje a klesají příjmy veřejných financí. (Rojíček a kol. 2016)

Pokud se stát potýká s vysokou nezaměstnaností, ekonomika nevyrábí na hranici produkčních možností, jelikož nejsou zcela využity všechny zdroje a dochází k ekonomické ztrátě produkce. Pokles produkce lze určit pomocí *Okunova zákona*: „Zvýší-li se skutečná míra nezaměstnanosti o 1 % oproti přirozené míře nezaměstnanosti, poklesne reálný produkt o 2-3 % oproti hodnotě potencionální produktu.“ (Jurečka a kol. 2013, s. 148)

Značný pokles produktu a vysoké hodnoty míry dlouhodobé nezaměstnanosti z ekonomického hlediska značí marnění pracovní silou, neboť zdroje dané země nejsou využity. (Žižlavský 2013)

Důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti může vzniknout *deficit státního rozpočtu* a stále narůstat. Vyplácení sociální podpory nezaměstnaným, udržování chodu a kvality úřadů práce a financování aktivní politiky zaměstnanosti je velmi nákladné. K tomu také stát přichází o daňové příjmy, které by jinak nezaměstnaní platili ze svých mezd. O další daňové příjmy ekonomika přichází kvůli nižším výběrům nepřímých daní (DPH a spotřební daně), protože rodiny s nižšími disponibilními důchody nenakupují v nezaměstnanosti stejné množství produktů jako v situaci, kdy mají pracovní pozici a plat. (Jurečka a kol. 2013)

1.5.2 Sociální dopad

Vysoký podíl dlouhodobé nezaměstnanosti negativně dopadá na jednotlivé osoby i na celou společnost. Ve společnosti se tak nachází nežádoucí (sociálně patologické) jevy, jako jsou např. zvýšená konzumace alkoholu, tabákových výrobků a drog (především u lidí nízkého věku), vysoká nemocnost a s tím spojená vyšší spotřeba léčiv, vyšší počet pokusů o sebevraždu. (Buchtová a kol. 2002)

Mezi další dopady nezaměstnanosti lze zařadit:

- *Působení na životní úroveň jednotlivých osob i celý rodin* – nezaměstnaní žijí ze sociální podpory státu, finanční situace i životní úroveň se rostoucí délkou nezaměstnaností snižuje.
- *Deprivace* – neschopnost uspokojit potřeby souvisí s vyřazením ze společnosti a se špatnou finanční situací. Uspokojování příjmů během nezaměstnanosti je omezeno pouze státními příspěvky.
- *Narušení časové stavby dne* – čas je pro nezaměstnané nedůležitý, jelikož nejsou schopni dodržet svůj dosavadní časový harmonogram. Význam volného času spočívá v odpočinku po pracovním vyčerpání. Chybějící pracovní náplň nezaměstnaných a neomezené množství volného času mohou bránit v jeho využívání.
- *Ovlivnění vztahů v rodině* – nezaměstnanost může na rodinu působit negativně především kvůli nedostatkům finančních prostředků, poškození zvyků, změnám vztahů, postavení v rodině. Ztrátu zaměstnání nesou nejhůře tradiční rodiny, kdy muž (živitel rodiny) ztratí zaměstnání. Dopady však mohou být i pozitivní, kdy nezaměstnaný je podporován celou rodinou, roste rodinná soudržnost a podpora a upevňují se vztahy mezi členy domácnosti.

- *Produkční chování obyvatelstva* – pokud nastane zvýšená míra nezaměstnanosti, klesá množství sňatků. V některých případech však ženy raději místo nezaměstnanosti přijmou roli matek a žen v domácnosti.
- *Izolování se od společnosti* – zaměstnání je důležitý zdroj pro získání společenských kontaktů. Ztracení pracovní pozice vede většinou i ke ztrátě kontaktů se společností. Snižuje se spojení a sdílení zážitků, nezaměstnané osoby jsou deprimovány a vyhýbají se tak kontaktům se zaměstnanými i dalšími nezaměstnanými osobami.
- *Psychické a fyzické zdraví* – je dokázáno, že s nezaměstnaností rostou negativní pocity a stres oslabuje imunitní systém, s čímž je spojeno mnoho psychických i fyzických problémů. (Brožová 2003; Mayerová, Růžička 2001)

1.6 Snižování nezaměstnanosti

Vláda je schopna mnoha cestami prostřednictvím hospodářské politiky snížit dopady nezaměstnanosti i časový úsek pro nalezení nové pracovní pozice. Jak již bylo zmíněno, dlouhodobá nezaměstnanost je považována za nejzávažnější typ, jelikož má závažný vliv na ekonomiku i na obyvatelstvo.

Expanzivní fiskální a monetární politiku a jejich kombinaci lze použít jako první možnost pro omezení nezaměstnanosti. Tímto nástrojem se podpoří především agregátní poptávka a mezi hlavní cíle patří ekonomický růst a optimální využití potenciálu dané země. (Slaný, Žák 1999)

Novým slovem *fexicurity* vzniklým spojením *flexibility* (pružnost) a *security* (ochrana, jistota) je vyjadřováno pátrání po rovnováze mezi pružností pracovního trhu snižující počet osob bez zaměstnání a po ochraně pracovních sil. Jedná se o souhrn kroků vedoucí k podpoře schopností pracovníků přizpůsobit se situaci na trhu práce a nástrojů, které přispívají ke tvorbě sociální jistoty. (Jurečka a kol. 2013)

1.6.1 Politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti je možno charakterizovat jako činnost, která směřuje k utváření rovnováhy na trhu práce. Mezi hlavní cíle se řadí co možná nejlepší podmínky a předpoklady pro plnou a svobodnou zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti představuje většinou výsledek snahy dané země, podniků, pracovníků a odborů. (Kotýnková, Němec 2003)

Politika zaměstnanosti se zabývá především:

- *Rozvojem infrastruktury na trhu práce* – pomocí sítě zaměřených zařízení je zabezpečováno zprostředkování, poskytnutí informací a poradenské služby. Budují tak dokonalejší přenos informací o volných pracovních pozicích i o žadateli o zaměstnání, které jsou nezbytné.
- *Podporou tvorby pracovních pozic a činností* – jedná se o poskytnutí prostředků pro tvorbu nových pracovních míst podnikům a novým subjektům na trhu práce.
- *Zvýšením přizpůsobivosti pracovních sil* – zvyšování strukturální nezaměstnanosti požaduje mobilitu a přizpůsobivost pracovníků.
- *Zabezpečením podmínek pro život osobám bez pracovní pozice formou podpory v nezaměstnanosti.* (Krebs a kol. 2007)

Důležitým způsobem snižování nezaměstnanosti je použití *aktivní politiky zaměstnanosti*, která se zabývá tvorbou nových pracovních pozic, zlepšení flexibility pracovníků a předcházením nezaměstnanosti (první tři body). Oproti tomu hlavním úkolem *pasivní politiky zaměstnanosti* je eliminace negativních dopadů nezaměstnanosti obyvatelstva pomocí úřadů práce, jejichž prioritou by mělo být bezplatné poskytování informací o pracovních pozicích a vyplácení podpory nezaměstnaným (poslední bod). Někteří ekonomové se však shodují, že efektivnější je ponechat hledání nových pracovních míst na silách trhu – téměř všechna pracovní místa se zaplňují především bez zásahu státu např. skrz pracovní agentury, internetu či inzeráty v tiskovinách. (Jurečka a kol. 2013)

V současnosti je politika zaměstnanosti ve vyspělých zemích nenahraditelná, tématem pro diskuse však zůstávají rozsah, nákladnost a celková efektivnost vynaložených zdrojů na tato opatření. (Krebs a kol. 2007)

2 TRH PRÁCE

Hospodářství ekonomik je složeno z rozdílných, poměrně samostatných, avšak vzájemně provázaných a závislých trhů. Mezi trhy dominuje trh výrobků a služeb, kde spotřebitelé nakupují pro uspokojení svých potřeb. (Buchtová a kol. 2002)

Výroba a poskytování služeb jsou v tržní ekonomice možné pouze v případě, disponuje-li výrobce vstupy, kterými jsou velmi cenné výrobní faktory – práce, půda (přírodní zdroje) a kapitál, jež nakoupí na trzích výrobních faktorů. Pro hospodárné využívání zdrojů je nutné chápat fungování trhů, kde se tvoří ceny výrobních faktorů – mzdy, nájmy, úroky a zisky. Samotná práce je považována za nenahraditelný výrobní faktor. Průmyslová revoluce dovedla rozvoj do situace, kdy práce byla stále nezastupitelná, avšak změnila její pozici mezi výrobními faktory. Práce už nedominovala jako při řemeslné výrobě, ale její vynakládání začalo záviset na strojích. Nenahraditelnost práce však stále platí pro všechny formy hospodářství (zvyková, plánovaná, tržní a smíšená ekonomika). Většina novodobých hospodářství funguje formou tržního uspořádání, tzn. o využití výrobních statků pro výrobu je rozhodováno pomocí mechanismu trhu. (Kolář 1997)

Rozvoj na trhu práce se řídí stejnými tržními zákonitostmi jako ostatní trhy, ale specifikuje se řadou vlastností, které jsou známkou jedinečnosti výrobního faktoru práce. Práce jako zdroj neexistuje samostatně, ale je omezena na jedince, kteří jsou schopni pracovat (pracovní síla). Každý člověk je však unikátní a disponuje odlišnými znalostmi a dovednostmi. I to hraje roli při formování situace na trhu práce. (Brožová 2012)

Hodnota trhu práce je zřetelnější dalšími propojenými skutečnostmi v ekonomice. Trh práce funguje jako transakční mechanismus mezi průběhem výroby a spotřebou. Výrobní faktor práce je nakupována formou mzdy pracovníků a vstupuje do výroby jako náklad. Vyplácené mzdy za vynaloženou práci zároveň tvoří část poptávky v hospodářství. Od závislosti těchto stran se vyvíjejí např. cenová hladina v ekonomice či koupěschopnost společnosti. (Buchtová a kol. 2002)

2.1 Poptávka a nabídka po práci

Poptávka po práci je stejně jako poptávka po ostatních výrobních faktorech vymezena mezním produktem práce. Čím lepší schopnosti a vzdělání mají obyvatelé dané země a čím vyšším množstvím kvalitního kapitálu disponují, tím je celková mzdová hladina ekonomiky vyšší. (Samuelson, Nordhaus 2007)

Podle Koláře (1997) je úloha poptávky po práci vázána na cenu produktu a na okolnostech, které ovlivňují mezní produktivitu práce. Jedná se především o:

- kvalifikaci spojenou s praxí, dovednostmi, znalostmi a vzděláním zaměstnanců,
- mezní produktivitu dalších výrobních faktorů, které podnik soudobě používá,
- stupeň vedení a technologie výrobních procesů.

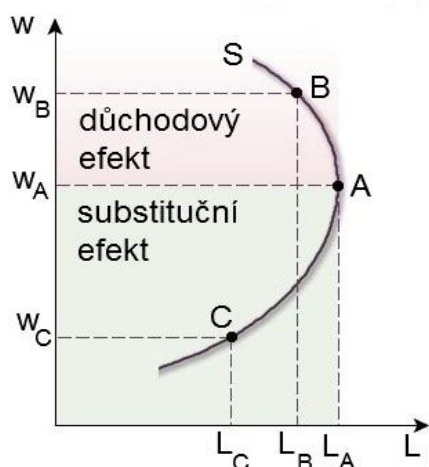
Nabídku práce obyvatelstva dané země ovlivňují tři klíčové faktory, kterými jsou velikost populace, průměrné množství odpracovaných hodin a velikost aktivity pracovní síly. (Samuelson, Nordhaus 2007)

Nabídku práce na trhu zastupují domácnosti, kdy efekt plynoucí z vykonávané práce je vyšší nebo roven oběti, která souvisí s jejím vykonáváním. Efekt vynakládané práce je již zmíněná mzda – její ocenění v peněžních jednotkách. Souhrn peněžních prostředků (*nominální mzda*) není rozhodující faktor při nabídnutí práce, ale je jím tzv. *reálná mzda*. Reálná mzda zobrazuje, jaké množství zboží a služeb je schopen její příjemce koupit. Situace na trhu práce může být zobrazena pomocí nabídkové a poptávkové křivky jako na jiných trzích a platí, že jejich vyrovnání zobrazuje rovnováhu. Avšak na trhu práce doprovází rovnováhu nezaměstnanost, kterou od trhu nelze oddělit. (Buchtová a kol. 2002)

2.1.1 Důchodový a substituční efekt

Pro každou nabídku všeobecně platí, že s rostoucí cenou roste i nabízené množství – v nabídce práce se jedná o ochotu pracovat a uvedená vlastnost pro ni všeobecně neplatí. Tvar křivky nabídky práce je totiž speciální a při určité výši mzdy se křivka zalomuje. Zalomení zobrazuje opětování mzdy a upřednostnění volného času. V tomto případě plyne uspokojení potřeb osob ze spotřeby nahromaděných peněžních prostředků a ze spotřeby volného času. (Brožová 2012)

Obrázek 3: Nabídka práce, substituční a důchodový efekt



Zdroj: vlastní zpracování dle Buchtové a kol. (2002), 2017

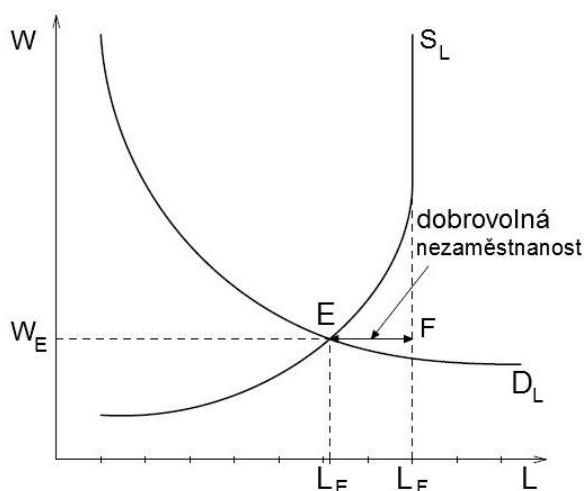
Pokud w značí reálnou mzdu a L množství práce, pak výše vykreslená křivka zobrazuje, že s vyšší reálnou mzdou roste zároveň množství nabízené práce. Jedná se o tzv. *substituční efekt*. Obyvatelstvo je rostoucími příjmy motivováno a dále nabízí vyšší množství práce. Tento růst se zastaví při výši reálné mzdy (w_A), při které se křivka zalomuje a vyšší reálná mzda je příčinou omezené nabídky práce. Domácnosti tak upřednostňují svůj volný čas před vyšší mzdou a jedná se o tzv. *důchodový efekt*. (Buchtová a kol. 2002)

2.2 Pružnost mezd

Podnik je schopen přijímat nové pracovníky do té doby, dokud se přínosy nového pracovníka nevyrovnají jeho nákladům. Oproti tomu osoby schopné práce se rozhodují mezi volným časem a časem stráveným v zaměstnání – rozhodující je v tomto případě mzdová sazba. S rostoucí sazbou roste i nabídka práce, která však nemůže růst do nekonečna – viz kapitola 2.1.1 Důchodový a substituční efekt. Dostatečně vysoká mzda by byla důvodem zaměstnání veškerého práce schopného obyvatelstva, nabídka práce je od této výše mzdové sazby *neelastická*. (Pavelka 2007)

2.2.1 Pružné mzdy

Obrázek 4: Dobrovolná nezaměstnanost při pružných mzdách



Zdroj: vlastní zpracování dle Samuelsona a Nordhause (2007), 2017

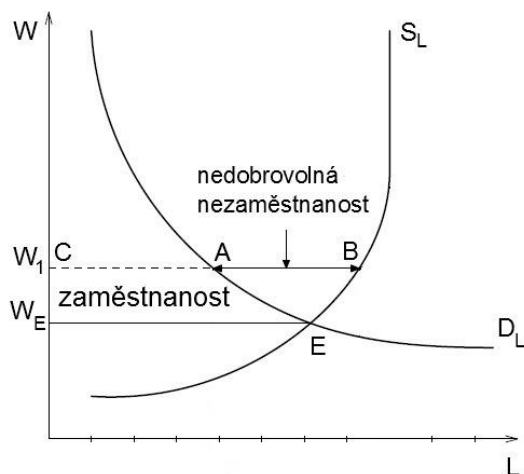
Mzdy na úrovni W_E značí rovnovážnou situaci, kdy se trh práce čistí. Podniky zaměstnávají všechny pracovníky, kteří jsou schopni vykonávat práci. Všechna vyskytující se nezaměstnanost je tak v tomto případě pouze dobrovolná (EF), pracovníci by byli ochotni pracovat pouze za vyšší mzdu. *Obrázek 4* se shoduje spíše s pružným trhem práce ve Spojených státech. Při dobrovolné nezaměstnanosti se často zapomíná na to, nezaměstnanost může být efektivní, pokud pracovníci hledají a zkouší různé druhy pracovních pozic. Nezaměstnaný dobrovolně upřednostňuje volný čas a další aktivity před prací oceněnou rovnovážnou mzdou. (Samuelson, Nordhaus 2007)

2.2.2 Nepružné mzdy

V ekonomii nelze do dnešní doby určit důvod nedostatečné elasticity mezd. Nejméně pružné mzdy lze přiřadit k povoláním, k jejichž provedení je potřebné mimořádné nadání a um. Tyto pracovní pozice jsou velmi dobře mzdově ohodnocené, avšak ani stálý růst platů nezvyšuje počet zaměstnanců na těchto pozicích. (Brožová 2003)

Státy by měly usilovat o tvorbu prostřední, které je schopné konkurence a vyznačuje se pružným vytvářením cen. Podniky by tak měly být schopny flexibilně projevit reakce na tržní stav a fungovat na trhu. (Skála 2010)

Obrázek 5: Nedobrovolná nezaměstnanost při nepružných mzdách



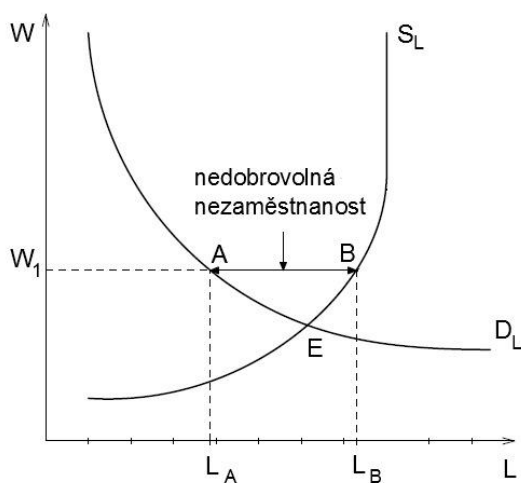
Zdroj: vlastní zpracování dle Samuelsona a Nordhause (2007), 2017

Při mzdové sazbě W_1 lze zobrazit pracující osoby na úsečce CA . Lidé nedobrovolně bez pracovní pozice značí úsečka AB . Obrázek 5 je typický spíše pro Evropu, kde se nachází vysoké zdanění mezd, vysoké minimální mzdy a systém bohatý na sociální dávky. (Samuelson, Nordhaus 2007)

2.3 Minimální mzda

Zavedení minimální mzdy by mělo zabránit především podnikům využívat jejich ekonomickou převahu a vyplácet velmi nízké mzdy pracovníkům. Minimální mzda však může být příčinou nezaměstnanosti, pokud je její hladina vyšší než rovnovážná úroveň. (Jurečka a kol. 2013)

Obrázek 6: Nedobrovolná nezaměstnanost při minimální mzdě



Zdroj: vlastní zpracování dle Pavelky (2007), 2017

Nabídka práce (S_L) a poptávky po práci (D_L) se střetávají v rovnovážném bodě E . Mzdová sazba (W) a množství práce (L) jsou v této situaci také rovnovážné. Nastane zavedení minimální mzdové sazby, která se nachází nad hladinou rovnovážné sazby. Pokud by se nacházela pod hladinou rovnovážné sazby, rovnováha by se nezměnila. Nárůstem hladiny minimální mzdové sazby budou firmy poptávat menší množství práce (A), oproti tomu nabízené množství práce je vyšší (B). Ohraničující úsečka AB zobrazuje prostor nedobrovolné nezaměstnanosti. (Pavelka 2007)

Nelze s jistotou konstatovat, zda je minimální mzda řešením problémů nedostatečného platového ohodnocení. Zaměstnanci, kteří si udrží své dosavadní pracovní pozice, jsou na tom po finanční stránce o poznání lépe. Oproti tomu někteří lidé ztratí své zaměstnání a zařadí se mezi nezaměstnané, nebo přijmou nižší pracovní pozici. To bude předpokladem pro vznik černého trhu práce. Zaměstnavatelé budou mít snahu vyvarovat se minimální mzdě a pracovníci s pocitem možné ztráty zaměstnání budou mít zájem dohodnout se na mzdě pod hranicí, která byla stanovena zákonem. Mzdy pak budou vypláceny v hotovosti pro nevědomost úřadů. Pracovníci se mnohdy mohou vyskytnout v pozitivnější finanční situaci, jelikož se vyvarují zdanění a odvodu srážek. S tímto způsobem získání finančních prostředků však lidé ztrácejí jakýkoli nárok na podporu a další odškodnění, např. při pracovním úrazu. (Kolář 1997)

2.4 Odbory a kolektivní vyjednávání

Obory představují skupinu obyvatelstva, která usiluje o zvýšení tržní síly. Odboráři, kteří mají ve skupině vyšší ekonomickou sílu než jednotliví pracovníci, se zaměstnavateli jednájí v řízení nazývaném *kolektivní vyjednávání*. Hlavním cílem vyjednávání jsou např. lepší pracovní podmínky či zvýšení mezd. Jestliže se odboráři se zaměstnavateli neshodnou, může být zorganizována stávka, která vede ke ztrátě ve výrobě, tržeb a zisků. Pokud se díky odborům zvýší mzda nad rovnovážnou hladinu, navýší se zároveň množství nabízené a sníží se množství poptávané práce. Dopadem vzniká nedobrovolná nezaměstnanost – *obrázek 6*. Osoby se stále stejnou pracovní pozici jsou na tom o poznání lépe, naopak nezaměstnaní, kteří měli před zvýšením mezd nízkou mzdu a přišli o práci, si pohoršili. (Jurečka a kol. 2013)

Závěr kolektivního vyjednávání o platebních podmínkách nelze předvídat, vyjednávací síla odborů a zaměstnavatelů jsou rozhodujícím faktorem konečného řešení. (Kolář 1997)

3 SITUACE V EVROPĚ

Neustálé rozšiřování nezaměstnanosti ve všech průmyslových zemích dopadá i na země Evropy. Vyvíjení nezaměstnanosti již není sledováno pomocí hospodářského cyklu dané země, neboť ani expanze ekonomiky není příčinou jejího snížení. Jak již bylo uvedeno v úvodu práce, nezaměstnanost je považována za globální problém, který je vhodné řešit nejlépe spoluprací států v Evropě. Nezaměstnanost představuje v mnoha směrech velmi nákladnou záležitost. Kromě lidské strasti strádá ekonomika v Evropě např. nízkým objemem vyrobených produktů či vyššími náklady vyplácené nezaměstnaným. I přes početné teorie se země Evropy prozatím nezvládly s nezaměstnaností vyrovnat. Odlišná míra nezaměstnanosti v různých zemích Evropy se stejným ekonomickým systémem je stále otázkou k diskusi. (Brdek, Jírová 1998)

Stejnou charakteristikou pracovní síly v zemích Evropy je značně vysoká dlouhodobá míra nezaměstnanosti, která společensky vylučuje významné množství skupin obyvatel. Hlavním problémem je především tempo poklesu dlouhodobé míry, které je mnohem pomalejší než u celkové míry nezaměstnanosti. I přesto ve většině států Evropy dlouhodobá míra nezaměstnanosti klesá. (OECD 2016)

Řešení této negativní situace přikládají evropské země vysokou závažnost. Boj s nezaměstnaností náleží společně s nezbytností zrychlení ekonomického růstu a s růstem konkurenceschopnosti ke třem nejdůležitějším prvenstvím hospodářské politiky v Evropě. (Brdek, Jírová 1998)

3.1 Soudobá nezaměstnanost

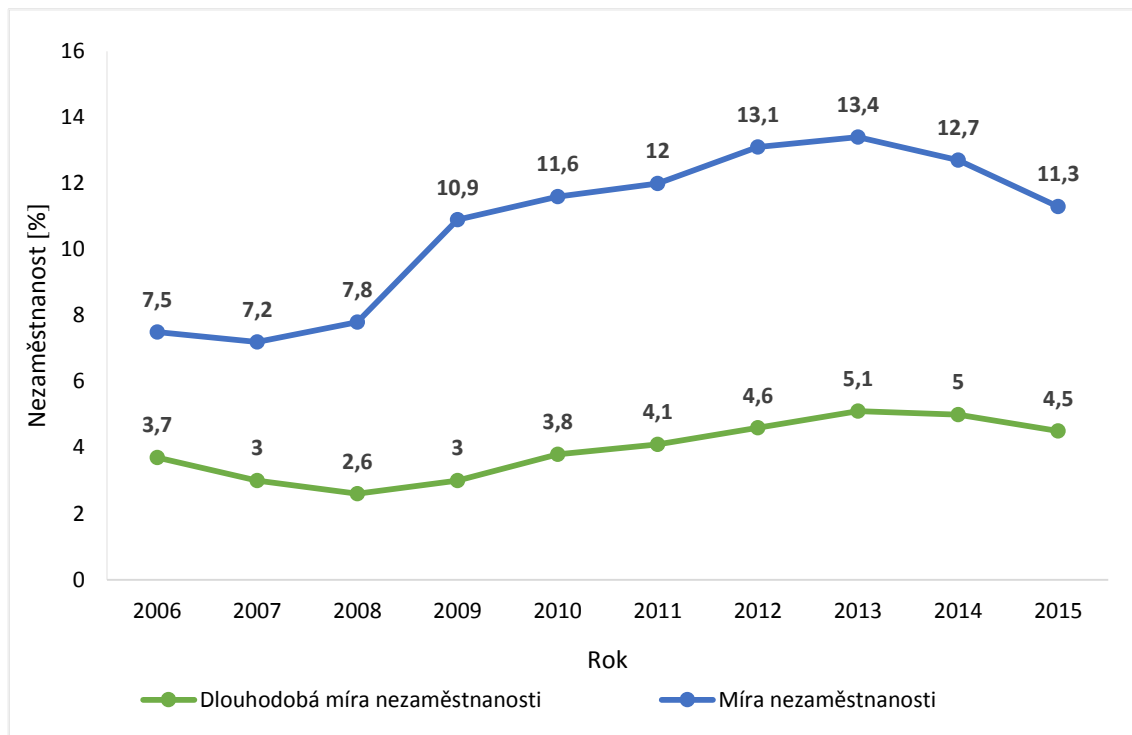
Samotná nezaměstnanost představuje téměř ve všech členských zemích Evropské Unie (dále jen EU) dlouhodobý problém. (OECD 2016) I přesto, že se mezi zeměmi nachází různorodost v ekonomických indikátorech, národní trhy práce se potýkají se shodnými potížemi, mezi které patří např. nízká mobilita pracovníků či nepatřičná struktura vzdělání. Dopady dlouhodobé nezaměstnanosti jsou velmi závažné z hlediska celé společnosti i jednotlivých občanů. (Soukup 2015)

Mezi hlavní příčiny vysoké míry nezaměstnanosti v EU patří:

- vysoké mzdové sazby, jejich zdanění a další odvody ve formě pojištění,
- velmi nízká mobilita pracovních sil mezi jednotlivými státy a uvnitř nich,

- nedostatečná kvalita vzdělání a jeho struktura se liší od potřeb trhu práce,
- vývoj technologií, kdy pracovní sílu nahrazuje kapitál. (Soukup 2015)

Obrázek 7: Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti a průměrné míry dlouhodobé nezaměstnanosti pracovníků ve věku 15-74 v EU 28 v letech 2006-2015 (v %)



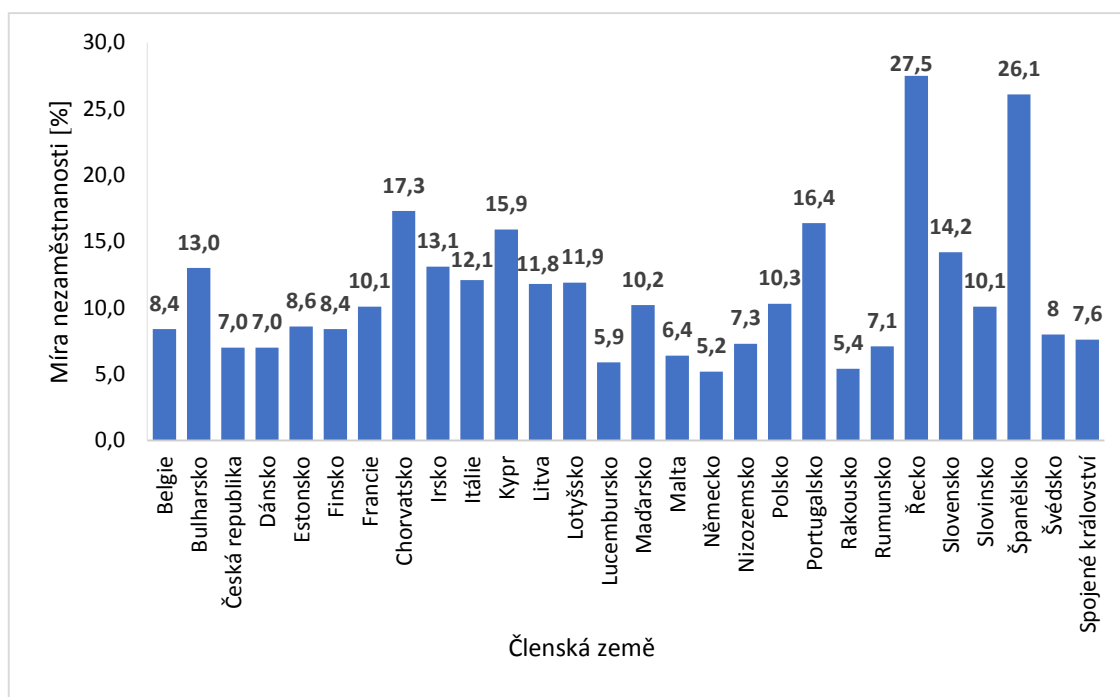
Zdroj: vlastní zpracování dat Eurostatu (2016a, b), 2017

Graf zobrazuje data Eurostatu (statistický úřad EU) v dlouhodobé časové řadě. Zelená křivka dlouhodobé míry nezaměstnanosti (dále jen DMN) svým tvarem téměř opisuje vyvíjení míry nezaměstnanosti. DMN v průběhu let klesala na minimum 3 %, které se nacházelo v roce 2008 a míra nezaměstnanosti na 7,2 % v roce 2007.

Dále míry současně rostly až do roku 2013, kde se nachází DMN na 5,1 % a míra nezaměstnanosti dokonce okolo 13,4 %. Od roku 2013 obě křivky opět klesají. Eurostat udává až kritické hodnoty míry nezaměstnanosti v roce 2013, bez pracovní pozice bylo v tomto roce téměř 27 milionů Evropanů. (Houska 2013)

Obrázek 8 na další straně detailně zobrazuje míra nezaměstnanosti v roce 2013 v evropských zemích. Lze pozorovat nejvyšší hodnoty nezaměstnanosti vykazované Španělskem a Řeckem. V těchto zemích byla nezaměstnána více než čtvrtina obyvatel, konkrétně ve Španělsku činila celková míra nezaměstnanosti 26,1 % a v Řecku dokonce 27,5 %. (Eurostat 2016a)

Obrázek 8: Vývoj celkové míry nezaměstnanosti pracovníků ve věku 15-74 let v EU-28 v roce 2013 (v %)



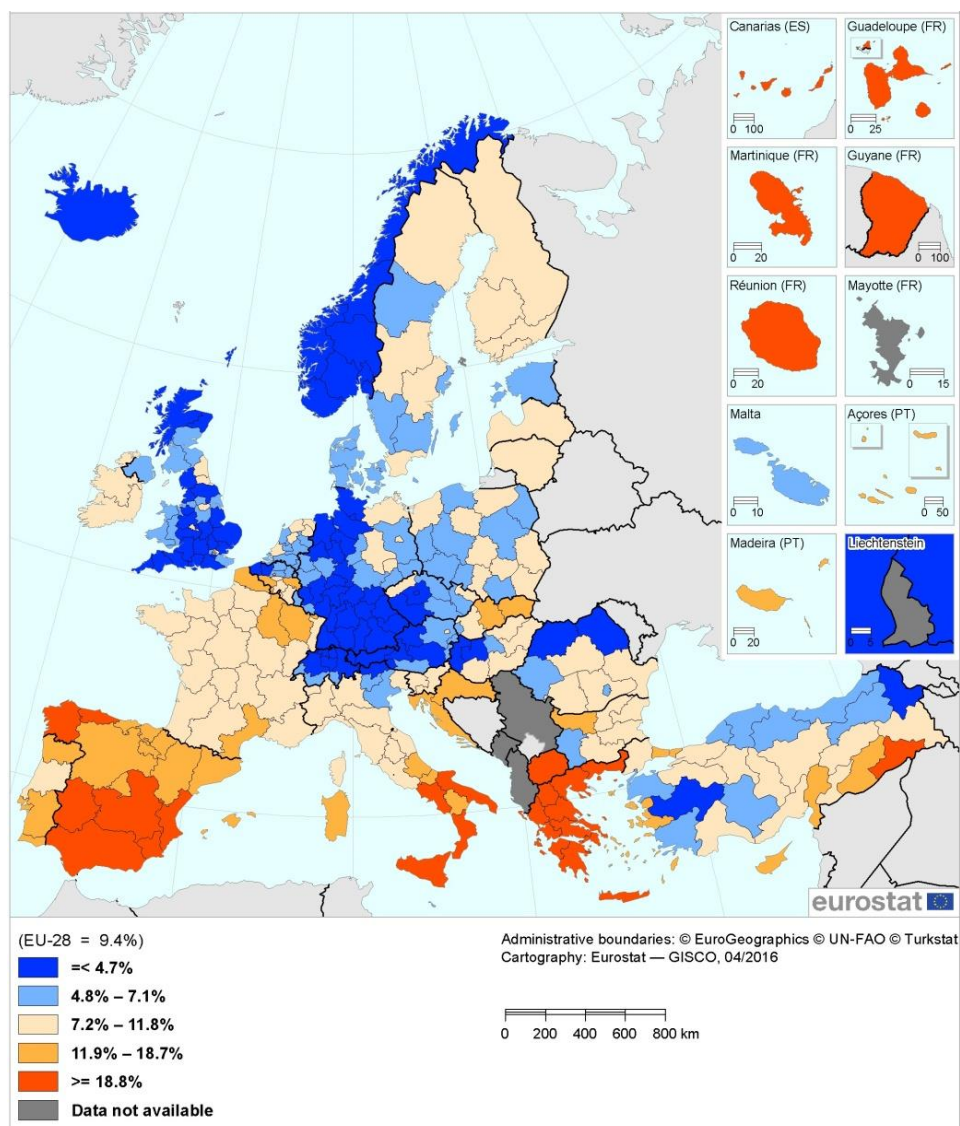
Zdroj: vlastní zpracování dat Eurostatu (2017a), 2017

Rekordní míra nezaměstnanosti v Řecku v roce 2013 byla příčinou dluhové krize, která zde vypukla v roce 2010, a Řecko se dostalo na pokraj státního bankrotu. Pro záchranu obdrželo na základně žádosti od EU a IMF dva záchranné balíky v hodnotě 240 miliard eur. Řecko bylo přiměno provést masivní škrty ve výdajích, snížit velké částky důchodů a mezd a zvýšit daně. (Špačková 2014a)

Velmi vysoká míra nezaměstnanosti ve Španělsku byla důsledkem obrovského stavebního boomu, tzv. Španělské realitní chřipky. Zatímco Německo, Itálie a Francie zápolily se stagnací, Španělská ekonomika poháněla evropský růst díky stavebnictvím. Získání hypotečního úvěru ve španělských bankách bylo velmi snadné. Po příchodu finanční krize však velký počet španělského obyvatelstva začal mít velké problémy se splácením úvěrů a v nesnázích se ocitly i banky. (Špačková 2014b; Kohout 2008)

V obou zemích nezaměstnanost od roku 2014 pomalu klesá, ke konci roku 2016 činila míra nezaměstnanosti v Řecku 23 % a ve Španělsku 19 %. (Eurostat 2016c)

Obrázek 9: Míra nezaměstnanosti v Evropě v roce 2015



Zdroj: Eurostat 2016c

Dle obrázku 9 je patrné, že s vysokou mírou nezaměstnanosti stále soupeří Řecko (v regionu Západní Makedonie 30,7 %) Španělsko (region Melilla 34 % a Andalusie 35 %), některé italské regiony a francouzské departementy, jako jsou Réunion a Martinik. Z dat na obrázku 7 lze konstatovat, že tyto vysoké hodnoty neměly na průměrnou nezaměstnanost v zemích Evropy příliš vysoký vliv, neboť průměrná nezaměstnanost v roce 2015 byla poměrně nízká. (Eurostat 2016c)

Aktuálně k lednu 2017 čítala míra nezaměstnanosti průměrných 9,6 %, což je od roku 2009 nejnižší hodnota. Nejnižší míru nezaměstnanosti lze nalézt v České republice, kde se pohybuje okolo 3,4 %, oproti tomu nejvyšší hodnoty 23 % a 18,2 % se stále nachází v Řecku a ve Španělsku. (ČTK 2017a)

3.1.1 Harmonizovaná míra nezaměstnanosti

Harmonizovaná míra nezaměstnanosti (HUR) je používaná OECD jako mezinárodně srovnatelný ukazatel. Nezaměstnané osoby jsou definovány jako osoby v produktivním věku, které nemají pracovní místo, jsou schopny vykonávat pracovní činnost a udělaly konkrétní kroky po nalezení pracovní pozice. Tento ukazatel se měří jako podíl počtu nezaměstnaných osob a pracovní síly po sezónním očištění. Výpočet touto metodou vede k lepšímu odhadu míry nezaměstnanosti a je lépe srovnatelný než národní odhady. (OECD 2017)

3.2 Politika nezaměstnanosti a hospodářský vývoj

Jak již bylo poukázáno v úvodu práce, problematiku nezaměstnanosti je nutné hodnotit v širokém kontextu a stejné pravidlo také platí i pro sociální problematiku. Společně se tyto dvě témata stala důležitou složkou Lisabonské strategie a Strategie Evropa 2010. Jde o souhrnný plán hospodářského růstu EU a jsou vybudovány především na úzké spolupráci ekonomik členských států. (Palíšková 2014)

3.2.1 Lisabonská strategie

Globalizace, klimatické změny a stárnoucí populace představují otázku významných strukturálních změn v 90. letech minulého století. Nalezením odpovědí na tyto otázky se zabývala Lisabonská strategie. Hlavními cíli bylo stimulovat růst, vytvářet větší počet pracovních míst s větší kvalitou a zároveň více inovativní a zelenější (snížení rizik a dopadů lidské tvorby na životní prostředí dle Kosuba 2016) ekonomiku. (Evropská komise 2010)

Tyto změny zapříčinily větší konkurenční nápor, zejména ze strany Spojených států amerických, ekonomik v Asii a „nových“ ekonomik (Brazílie, Indie a Čína). Mezi další hlavní cíle tak patří upevnění konkurenceschopnosti, udržitelný vývoj hospodářství, sociální celistvost a především do roku 2010 dopracovat se na ekonomickou úroveň a produktivitu porovnatelnou s USA. (Palíšková 2014)

Dle Brdka a kol. (2002) lze cíle Lisabonské strategie shrnout takto:

- vytvoření světově konkurenceschopné ekonomiky,
- posílit soudržnost společnosti a rozvíjení znalostí,
- všechno se uskutečňuje za trvale udržitelného rozvoje.

Předtím, než Evropu zasáhla finanční a hospodářská krize v roce 2009, bylo pomocí Lisabonské strategie vytvořeno více než 18 milionu nových pracovních míst. Po zhroutilu ekonomiky přijala EU opatření pro stabilizaci finančního systému a plán obnovy, jehož cíl se zaměřoval především na znovuzískání důvěry EU. (Evropská komise 2010; Palíšková 2014)

3.2.2 Evropa 2020

17. června 2010 byla Evropskou radou schválena Strategie Evropa 2020 navazující na Lisabonskou strategii. Identifikované problémy v minulém období však stále přežívají a mnohdy se i prohlubují. (Vláda ČR)

Cíli Strategie Evropa 2020 je v příštím desetiletí dosáhnout:

- růstu hospodářství v EU,
- vytvoření inteligentní a udržitelné ekonomiky,
- podpory sociálního začleňování.

Oblasti by měly napomoci EU a jejím členským státům snížit nezaměstnanost, zvýšit výkonnost a zlepšit soudržnost společnosti. (Evropská komise 2010; Palíšková 2014)

Dle ILO (2017) se situace na trhu práce v Evropě zlepšuje velmi pomalým tempem kvůli vysoké strukturální nezaměstnanosti. Stále více osob má problémy s návratem do zaměstnání, s čímž úzce souvisí vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti.

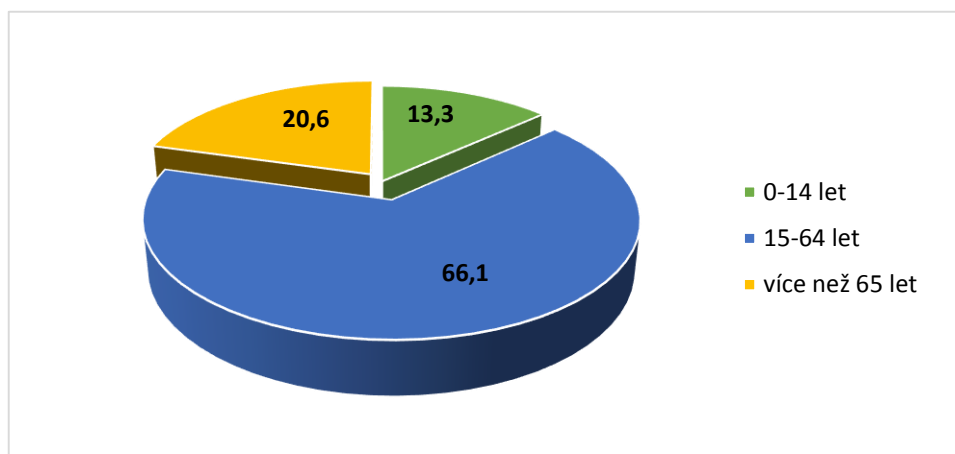
EU však stále nenašla nástroje účinné delší časové období, které by omezily růst nezaměstnanosti, v současnosti využívané prostředky přináší pouze nepatrné a krátkodobé výsledky. (Palíšková 2014)

4 SPOLKOVÁ REPUBLIKA NĚMECKO

Spolková republika Německo je federativní republika s kancléřskou a parlamentní demokracií a skládá se z 16 spolkových zemí. Nachází se ve středovýchodní Evropě, rozloha činní 357 023 km² a v roce 2015 mělo 82,7 milionu obyvatel. (Ministerstvo zahraničních věcí ČR 2015; Statistikportal.de 2017)

Německo se pohybuje nad průměrem v oblastech vzdělávání a dovedností, koordinaci pracovního a rodinného života, pracovních míst a příjmů, kvality životního prostředí, sociálních kontaktů, bydlení a osobní bezpečnosti. (OECD 2015a)

Obrázek 10: Věková struktura obyvatel SRN v roce 2011 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování dat Haetten-sie-gewusst.blogspot.cz (2011), 2017

Na obrázku 10 lze pozorovat, že přibližně 66 % obyvatelstva Německa se v roce 2011 nacházelo v produktivním věku. V tomto roce čítala SRN dle Eurostatu (2016d) 80 222 065 obyvatel, což znamená přibližně 53 mil. obyvatel ve věku 15-64 let, 16 mil. nad 65 let a skupina obyvatel ve věku 0-14 v počtu cca 10,5 mil.

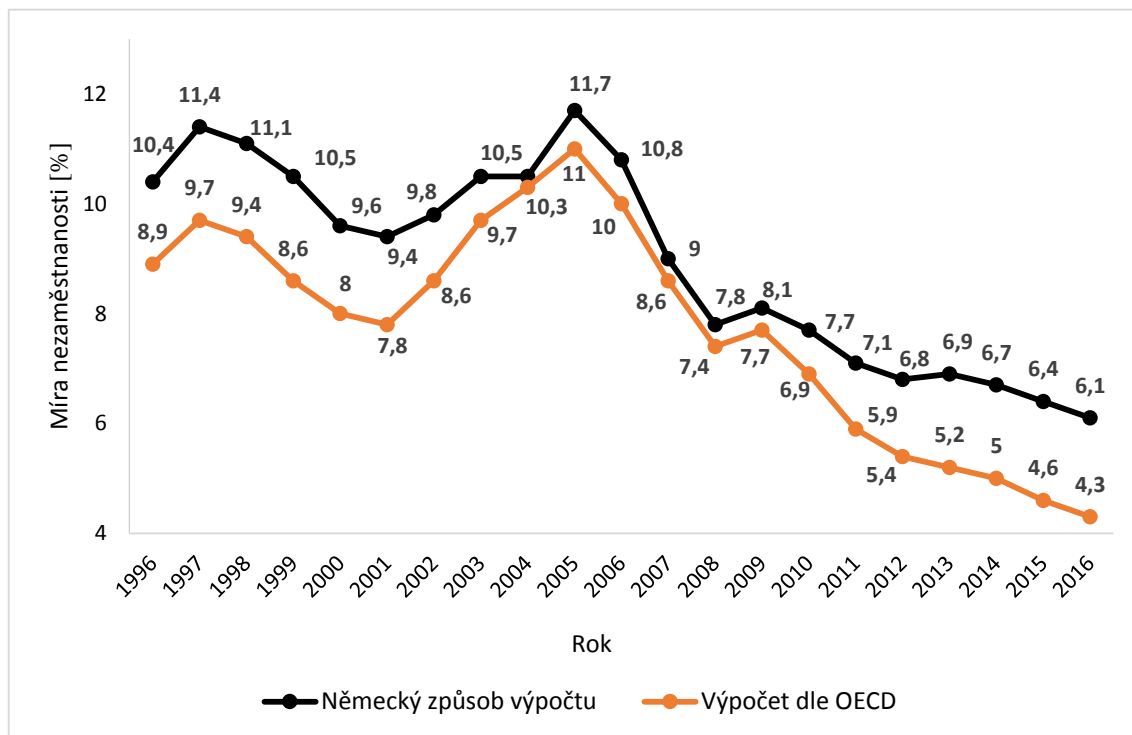
4.1 Nezaměstnanost v Německu

Co se týče trhu práce v Německu, 74 % obyvatelstva ve věku 15-64 let má stálé placené zaměstnání, z čehož 78 % tvoří muži a 69 % žen. Přesčasý a dlouhá pracovní doba se týká pouze 5 % zaměstnanců, přičemž 8 % pracovníků jsou muži a pouhé 2 % žen. S těmito čísly úzce souvisí harmonie pracovního a rodinného života. Kvalitní vzdělání a dovednosti jsou důležitými předpoklady pro nalezení vyhovujícího zaměstnání. 87 % obyvatel SRN ve věku 25-64 let má ukončené střední vzdělání, což je velmi nadprůměrná hodnota. (OECD 2015a)

4.1.1 Míra nezaměstnanosti v Německu

Míra nezaměstnanosti v Německu se vypočte jako podíl nezaměstnaných a práceschopných obyvatel. Za nezaměstnané osoby se nepovažují registrovaní u pracovních agentur, lidé v rekvalifikaci, brzcí starobní důchodci, krátkodobé pracovní úvazky a osoby neschopné pracovat. (Arbeitslosenquote.org 2013)

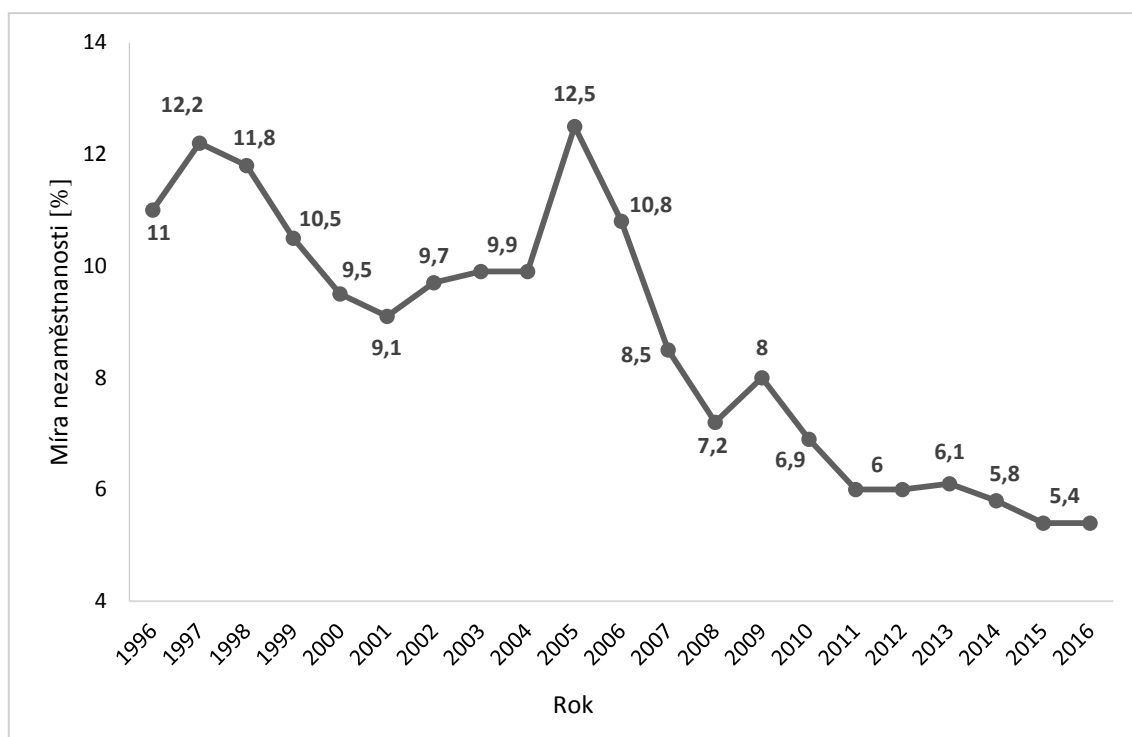
Obrázek 11: Vývoj nezaměstnanosti v Německu v posledních 20 letech (v %)



Zdroj: vlastní zpracování dat De.statista.com (2017a) a Knoema.com (2016a), 2017

Vývoj míry nezaměstnanosti v dlouhodobé časové řadě lze sledovat na obrázku 11. Způsob výpočtu dle OECD (HUR) tvarem kopíruje křivku německého výpočtu. Nezaměstnanost rostla až do roku 2005. V tomto roce se míra nezaměstnanosti pohybovala až okolo 12 % a v Německu bylo bez pracovní pozice nejvíce obyvatel od konce druhé světové války. Příčinou se stalo zavedení nové reformy Hartz IV, která se týká i podpory v nezaměstnanosti. Velká část osob, které žily z příspěvků jiného člena domácnosti, byla v tomto roce zahrnuta do statistiky jako práceschopné obyvatelstvo. Ve statistikách přibyli především studenti a matky samoživitelky. Od následujícího roku má křivka klesající trend, výjimkou je rok 2009, kdy nezaměstnanost důsledkem hospodářské krize mírně stoupla. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 2007)

Obrázek 12: Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti mladistvých v Německu v posledních 20 letech (v %)



Zdroj: vlastní zpracování dat De.statista.com (2017b), 2017

Obrázek 12 detailně zobrazuje vývoj míry nezaměstnaných mladistvých ve věku 15-25 let. Nejvyšší míra se pohybuje již ve zmíněném roce 2005, kdy se díky reformě změnil způsob evidence statistik. Od roku 2006 míra nezaměstnanosti mladistvých klesá, pouze při hospodářské krizi v roce 2009 se ocitl mírný skok. Problém mladistvých bez pracovních pozic se vykytuje na trhu práce především v přechodné fázi po ukončení studia či před vstupem do nového vzdělávacího systému. V této fázi je míra nezaměstnanosti mladistvých vysoká, avšak zásluhou kvalitního vzdělání a dovedností pouze krátkodobě. Lze také konstatovat, že tvar křivky souhlasí s křivkou na obrázku 11. (De.statista.com 2017b)

Na nezaměstnanost v Německu mají velký vliv i neúplné rodiny. Jejich počet se v posledních letech stále zvyšuje a téměř pětina matek a otců se o děti stará bez druhého partnera. V roce 2009 činil celkový počet neúplných rodin 1,6 milionu a zároveň počet úplných rodin se v tomto roce snížil na 8,2 milionu. Počet neúplných rodin je znepokojivý, neboť tyto rodiny častěji žijí v chudobě a bez zaměstnání. Od zavedení reformy Hartz IV jsou pro přibližně 30 % matek samoživitelek hlavním příjmem státní příspěvky. (TheLocal.de 2010)

4.2 Politika zaměstnanosti v Německu

Dle *Sozialgesetzbuch III* politika zaměstnanosti v Německu působí proti rozvoji zaměstnanosti, zkrácení doby nezaměstnanosti a podporuje rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou v oblasti odborné přípravy a pracovního trhu. Snaží se rovnost žen a mužů prosazovat jako obecný princip podpory zaměstnanosti. Podpora zaměstnanosti by měla pomoci zajistit, aby bylo dosaženo vysoké úrovně zaměstnanosti a její struktura se stále vylepšovala. Její cíle musí souhlasit se sociálními, ekonomickými a finanční politikou spolkové vlády.

Přínosy podpory v nezaměstnanosti by měly spočívat především v:

- zvýšení transparentnosti vzdělání na trhu práce, podpoře profesní a regionální mobility a zajištění rychlého obsazení volných pracovních pozic,
- uchovávání a rozšiřování znalostí a dovedností,
- působení proti podřadným pracovním pozicím,
- zlepšení profesní situací žen podporou rovnosti pohlaví na trhu práce, odstranění stávajících nevýhod a snižování podílu nezaměstnaných žen.

Spolková vláda by se měla společně se Spolkovou agenturou práce dohodnout na cílech pro uplatňování zásad v podpoře nezaměstnanosti. Celá oblast opatření a cíle jsou legislativně zajištěny v *Sozialgesetzbuch III* (sociální zákoník) a nejpozději na začátku každého volebního období musí být přezkoumány. (§ 1 SGB III).

Německá politika zaměstnanosti je založena na snaze vytvořit moderní, kvalitní služby zaměřené o uchazeče o zaměstnání. Hlavním činiteli v této oblasti jsou Spolková agentura práce (*Bundesagentur für Arbeit*), regionální úřady (*Regionaldirektionen*) a jednotlivé agentury práce (*Agenturen für Arbeit*). Hlavní náplň práce těchto orgánů spočívá v pomoci získání vhodného zaměstnání pro uchazeče. V roce 2005 ještě byla vytvořena zákaznická centra, mezi jejichž hlavní úkoly patří administrativa, vedení a regulace nových i již registrovaných uchazečů o zaměstnání. Uchazeči o zaměstnání mohou agenturu práce kontaktovat telefonem, před internet či osobně. Při osobní schůzce je počítačem uchazečům určena schůzka v určitém čase. Německý systém zaměstnanosti věnuje velkou pozornost i zaměstnavatelům, kdy pracovníci agentur mají ohraničený čas

i dostatečné znalosti o trhu práce a daném oboru, ve kterém se firmy pohybují. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 2007)

4.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Německu jsou k nalezení ve Třetí kapitole *Sozialgesetzbuch III (Drittes Kapitel, Aktive Arbeitsförderung)*.

Mezi tyto nástroje patří:

- poradenství a zprostředkování (*Beratung und Vermittlung*),
- aktivace a profesní začlenění (*Aktivierung und berufliche Eingliederung*),
- volba povolání a odborné vzdělání (*Berufswahl und Berufsausbildung*),
- další profesní vzdělání (*Berufliche Weiterbildung*),
- nástup do zaměstnání (*Aufnahme einer Erwerbstätigkeit*),
- setrvání v zaměstnání (*Verbleib in Beschäftigung*),
- účast osob se zdravotním postižením na pracovním životě (*Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben*).

1. Poradenství a zprostředkování zaměstnání

Osoby, které uvažují o změně zaměstnání nebo ohroženy ztrátou pracovní pozice, měly by se co nejdříve registrovat jako uchazeči o zaměstnání na příslušném *Agenturen für Arbeit*. Čím dříve uchazeč začne usilovat o zprostředkování práce, tím vyšší je šance nezaměstnanosti se zcela vyhnout nebo alespoň co nejvíce zkrátit dobu jejího trvání. Osoby, které ukončují odborné vzdělání nebo pracovní vztah, jsou povinny osobně oznámit nejpozději tři měsíce před ukončením vzdělání a pracovního poměru tuto skutečnost na *Agenturen für Arbeit*. (Spolkové ministerstvo práce a soc. věcí 2016a)

Agenturen für Arbeit nabízí poradenství mladým lidem, dospělým a zaměstnavatelům na trhu práce. Poradenství pro volbu povolání se zabývá volbou povolání, kariérním růstem a vývojem na trhu práce, možnostmi vzdělání, školení a finanční podporou vzdělání. Zprostředkování se týká především školení uchazečů o formách možného zaměstnání a odborných stáží pro zaměstnavatele. *Agenturen für Arbeit* provádí také analýzu uchazeče rozhovorem s pracovníkem úřadu. Cílem analýzy je charakteristika

odborných znalostí, dovedností a odhalení překážek pro získání zaměstnání na trhu práce. (§§ 29-43 SGB III).

2. Aktivace a profesní začlenění

Aktivací je myšleno čerpání finančních prostředků z rozpočtu umístění. Čerpání by mělo být flexibilní a cílené na odstranění překážek získání pracovní pozice na trhu práce. Rozpočet nabízí velký prostor pro individuální podporu a poskytování pomoci v různých případech.

Čerpat mohou uchazeči za těchto podmínek:

- výše finančních prostředků by měla být přiměřená,
- zaměstnavatel nesmí poskytovat příspěvky ani služby podobného rázu,
- další veřejné orgány nejsou ze zákona povinny poskytovat podobné služby,
- na podporu z rozpočtu umístění není právní plnění,
- je nutné požádat o čerpání z rozpočtu umístění je nutno požádat před vznikem poplatků.

Pro integraci uchazečů na trhu práce jsou tu další možnosti jako např. zprostředkování příspěvků na sociální zabezpečení, školení o trhu práce a způsobech získání příjmů a identifikace překážek na trhu práce. (§§ 44-47 SGB III; Spolkové ministerstvo práce a soc. věcí 2016b, c)

3. Volba povolání a odborné vzdělání

Profesní poradenství se zaměřuje na mládež a dospělé. Jedná se především o poskytování rad a informací týkajících se zejména volby povolání, jeho požadavků, odborné přípravy na povolání a vývoji na trhu práce. Kariérní poradci spolupracující s mladými lidmi se zajímají o jejich zájmy, cíle a kariérních možnosti, popř. hledají alternativy pro jejich budoucí pozici na trhu práce.

Pro mladé lidi, kteří chtějí studovat, je k dispozici speciální poradenství na *Agenturen für Arbeit*. Mezi diskutovaná témata patří vstupní požadavky na studijní programy, kariérní příležitosti a zprostředkování financování studia. Zprostředkování pracovního místa po dokončení odborného vzdělání je založeno zpravidla na systematickém shromažďování údajů o profesním životopisu, ze kterého vyplývají odborné znalosti,

dovednosti a kompetence uchazeče. (§§ 48-55 SGB III; Spolkové ministerstvo práce a soc. věcí 2016d)

4. Další profesní vzdělání

Další profesní vzdělání patří mezi důležité nástroje politiky zaměstnanosti na trhu práce a mělo by vést ke zvýšení pracovních příležitostí díky dalšímu odbornému vzdělávání. Financování vzdělání není poskytováno pouze nezaměstnaným a osobám hrozící nezaměstnanost, ale i již zaměstnaným osobám - např. při chybějící odborné kvalifikaci či zaměstnání v malých a středních podnicích. (§§ 81-87 SGB III; Spolkové ministerstvo práce a soc. věcí 2016e)

Bližší se touto problematikou zabývá program „*Erstausbildung junger Erwachsener*“, který má na starost *Agenturen für Arbeit*. Pobočka v Mannheimu (2015) uvádí, že v následujících letech bude kvůli demografickému vývoji snížen počet potenciální pracovní síly, potřeba vysoce kvalifikované pracovní síly však stále roste. Programem se snaží motivovat k dalšímu rozvíjení osobního potenciálu a k odborné přípravě na vedoucí pozice. Iniciativa se zaměřuje především na mladé lidi od věku 25 let chybějícím odborná kvalifikace.

Nový navazující program „*Zukunftsstarter*“ si klade za cíl získat do konce roku 2020 do programu celkem 120 000 ve věku 25-35 let bez jakéhokoli odborného vzdělávání, aby jim byla poskytnuta dostatečná odborná kvalifikace. (Spolkové ministerstvo práce a soc. věcí 2016e)

Bundesagentur für Arbeit (2016a) dodává, že odborné vzdělávání by mělo být pro osoby ve věku nad 25 let cílem s vysokou prioritou. Především pro osoby před dosažením 30-40 let věku je vhodné začít znovu budovat svou kariéru a zlepšovat dovednosti. Mezi hlavní důvody, proč se zařadit do programu, patří:

- vyšší šance na trhu práce,
- získání lepší pracovní pozice,
- vyšší mzda,
- snížení rizika chudoby ve stáří.

Program otevírá nové možnosti a snaží se zajistit kvalitní budoucnost v pracovním životě.

Pro pracovníky s nízkou kvalifikací a dlouhodobě nezaměstnané osoby vstoupil v platnost dne 1. srpna 2016 předpis *Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz* (AWStG). Tento předpis se zabývá především podporou základních dovedností v matematice, informatice a v cizích jazycích, rekvalifikacích a pomůcek pro další vzdělání. (Spolkové ministerstvo práce a soc. věcí 2016e; Socialpolitik-portal.de 2017)

5. Nástup do zaměstnání

Pokud zaměstnavatelé poskytnou pracovní pozici uchazečům se zdravotním postižením, potýkající se s dlouhodobou nezaměstnaností či nedostatečnou kvalifikací, mohou získat dotaci na mzdy (*Kann-Leistungen*). Na tyto dotace nevzniká právní nárok a místní pracovní agentura nebo *Agentur für Arbeit* rozhodne o jejich schválení ve všech jednotlivých případech.

Mezi podmínky financování patří především výše a trvání podpory. Dotace na mzdu může činit až 50 % výdajů na nového zaměstnance. V případě zaměstnání uchazeče je možné dotaci čerpat až po dobu 12 měsíců, pro pracovníky nad hranicí věku 50 let až 36 měsíců. Při poskytnutí pracovní pozice osobám s těžkým postižením lze čerpat až 70 % výdajů a čerpat až 24 měsíců, kdy po 12 měsících se výše dotace snižuje o 10 %. V případě zvláště těžce postižených osob lze čerpat dotaci až 96 měsíců, kdy se sazba také snižuje o 10 % po 24 měsících. (Spolkové ministerstvo práce a soc. věcí 2016f)

Nástupem do zaměstnání je myšleno i zahájení podnikatelské činnosti. Nástroj na jeho podporu má za úkol chránit živobytí a sociální zabezpečení v počátku podnikání.

Podpora se poskytuje ve formě diskreční pravomoci ve dvou fázích:

- postupně během prvních šesti měsíců může nový podnikatel získat dotaci ve výši jeho předchozí dávky v nezaměstnanosti a částku 300 eur na sociální zabezpečení,
- v období devíti měsíců lze získat měsíční sazbu pro sociální zabezpečení ve výši 300 Euro, pokud uchazeč o zaměstnání začne podnikat na plný úvazek.

Ani na tento příspěvek není právní nárok a o jeho výši a čerpání rozhoduje místní *Agentur für Arbeit*. (Spolkové ministerstvo práce a soc. věcí 2016g)

6. Setrvání v zaměstnání

Pokud je zaměstnavatel z ekonomických důvodů v nepříznivém hospodářském období nucen dočasně zkrátit pracovní dobu, může být zaměstnancům vyplacen příspěvek *Kurzarbeitergeld*. Hlavním cílem příspěvku je umožnit přerušovanou pracovní dobu a zamezit propouštění a pro jeho čerpání musí zaměstnanci splňovat nároky na dávky v nezaměstnanosti. (Spolkové ministerstvo práce a soc. věcí 2016h)

V případě sezónní nezaměstnanosti, tj. od prosince do března čerpat *Saison-Kurzarbeitergeld*. Tento příspěvek se týká především pracovníků v odvětví stavebnictví, zastřešení, řemesel a zahradnictví a výše příspěvku odpovídá podpoře v krátkodobé nezaměstnanosti. (Spolkové ministerstvo práce a soc. věcí 2016i)

7. Účast osob se zdravotním postižením na pracovním životě

Lidem se zdravotním postižením může být vyplácen příspěvek, jehož cílem je podpořit účast v pracovním životě. Při hodnocení se přihlíží k pozici v předchozím zaměstnání. (§§ 115-116 SGB III)

4.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Dle SGB III existují dva typy přihlášení uchazečů o zaměstnání:

- *Přihlášení k hledání zaměstnání* - uchazeči by se měli registrovat tři měsíce před ukončením pracovního poměru, nejdéle však do tří dnů.
- *Přihlášení k nezaměstnanosti* - registrace uchazečů o zaměstnání slouží jako cesta k zajištění finančních prostředků a měli by se evidovat jako nezaměstnaní méně než 3 měsíce před ukončením pracovního poměru, nejlépe k prvnímu dni nezaměstnanosti. (Bundesagentur 2016b)

Nárok na podporu je určen osobám bez zaměstnání, které platily v posledních třech letech nejméně 12 měsíců povinné pojištění v nezaměstnanosti, kdy zaměstnanec i zaměstnavatel hradí každý polovinu. Výše příspěvku se pohybuje okolo 60-67 % a odvozuje se od poslední čisté mzdy. Délka podpory v nezaměstnanosti do 55 let činní maximálně 12 měsíců, u nezaměstnaných osob přesahující věk 55 let až 18 měsíců a nad 58 let až 24 měsíců. (Germany.cz 2015)

4.2.3 Reforma Hartz IV

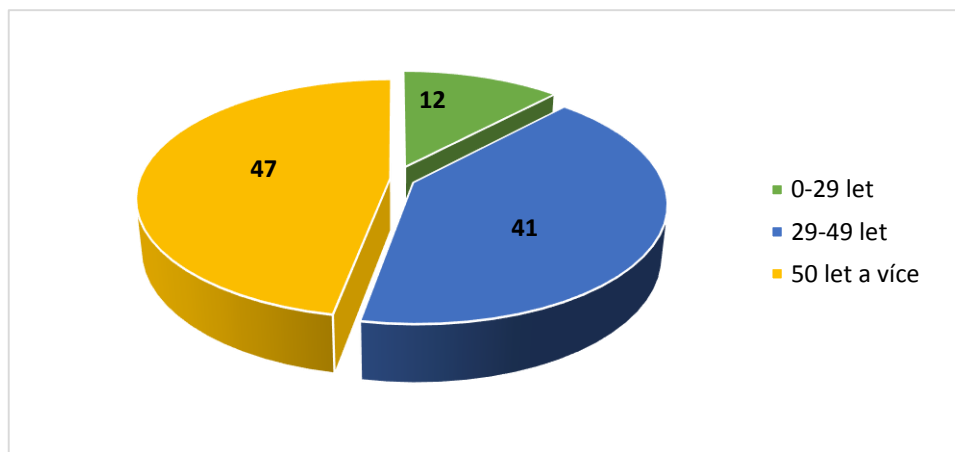
Heslo „*Fördern und Fordern*“ (podněcovat a podporovat) vystihuje záměr reformy, především se zaměřuje na spojení aktivních nástrojů, motivace hledat zaměstnání spolu se zaopatřením sociální jistoty. Hlavní snaha spočívá v předcházení nezaměstnanosti a v tvorbě nových pracovních míst. V roce 2005, kdy reforma vešla v platnost, byla zavedena jednotná dávka namísto neefektivních klasických dávek, které v boji s dlouhodobou nezaměstnaností nefungovaly. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 2007)

5 RAKOUSKÁ REPUBLIKA

Rakouská republika se svým zřízením řadí mezi federativní státy a skládá se z celkem 9 spolkových zemí. Rakousko se nachází se v srdci Evropy, jeho rozloha činí 83 872 km² a v roce 2016 čítalo 8,7 milionu obyvatel. (Ministerstvo zahraničních věcí ČR 2016a; Evropa2045.cz 2012)

Ministerstvo zahraničních věcí ČR (2016a) uvádí, že Rakousko se řadí mezi velmi vyspělé a bohaté země a dle OECD (2015b) se pohybuje nad průměrem také v oblastech příjmů a pracovních míst, pocitu pohody a bezpečnosti, sociálních kontaktů, kvality životního prostředí, vzdělávání a dovedností stejně jako Německo. Jedinou výjimku tvoří nízký podíl angažovanosti ve společnosti.

Obrázek 13: Věková struktura obyvatel Rakouska v roce 2011 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování dat RegioData (2011), 2017

V roce 2012 činil počet obyvatel Rakouska dle Eurostatu (2016d) 8 375 164, což znamená přibližně 3,4 mil. osob ve věku 29-49 let. O něco větší skupinu obyvatel tvoří lidé věku 50 let a více, přesněji 47 % a 3,9 mil a v nejmenší části 12 % a 1 mil. se nachází mladí lidé ve věku 0-29 let. Obyvatelé Rakouska v produktivním věku se nachází v každé ze sledovaných věkových skupin, těžko tedy určit jejich podíl.

5.1 Nezaměstnanost v Rakousku

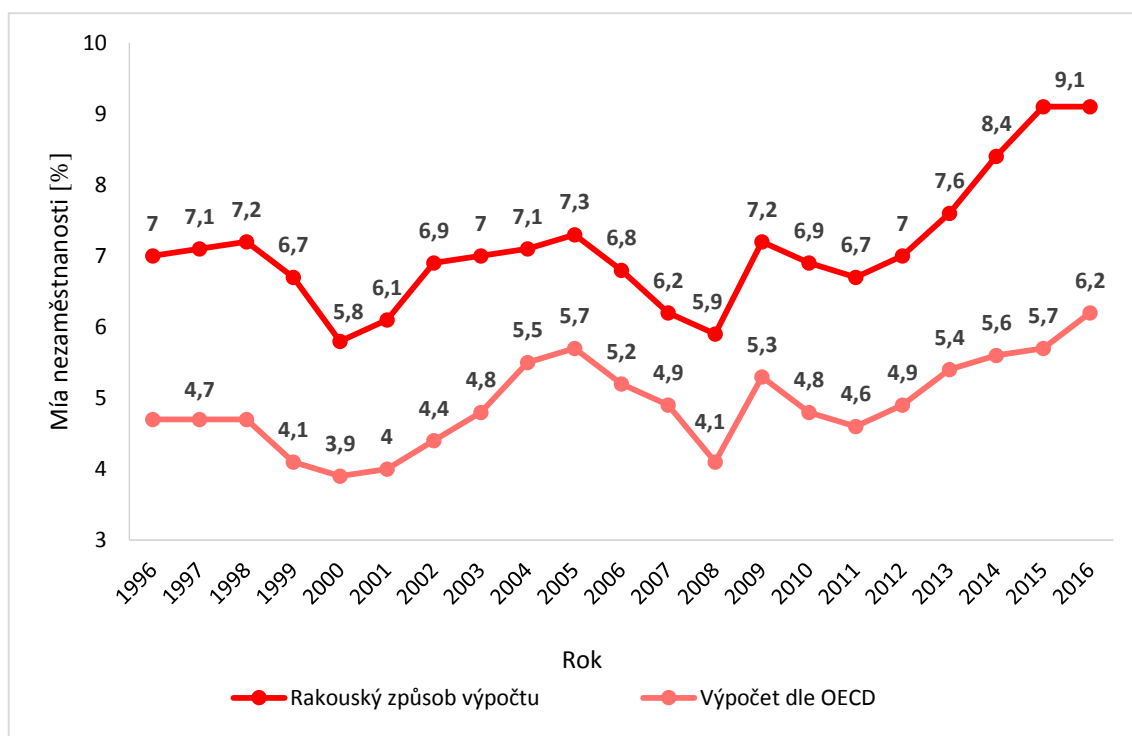
Samotné zaměstnání pro Rakušany znamená zajištění příjmů, pracování na vlastní osobnosti, schopnostech a sebevědomí. Nadprůměrný podíl obyvatelstva (71 %) v produktivním věku 15-64 let pobírá příjmy ze zaměstnání, z toho pracuje 75 % mužů a 67 % žen. Touha zajištění příjmů a s ní související dlouhá pracovní doba, ať dobrovolná

či ne, může narušit zdraví – avšak pouze 7 % Rakušanů pracuje 50 a více hodin týdně, což je podle OECD (2015b) více než podprůměrná hodnota.

5.1.1 Míra nezaměstnanosti v Rakousku

Národní statistiky využívají pro výpočet míry nezaměstnanosti rakouskou metodu AMS (*Arbeitsmarktservice*). Tato metoda pracuje s administrativními daty a přesněji popisuje trh práce. Především respondenti, kteří odmítli zúčastnit se šetření, byli přerozděleni mezi skupiny pracujících a nezaměstnaných. Samotný výpočet se nemění, stále se jedná o podíl nezaměstnaných a ekonomicky aktivních obyvatel. (Karriere.DiePresse.com 2015)

Obrázek 14: Vývoj nezaměstnanosti v Rakousku v posledních 20 letech (v %)

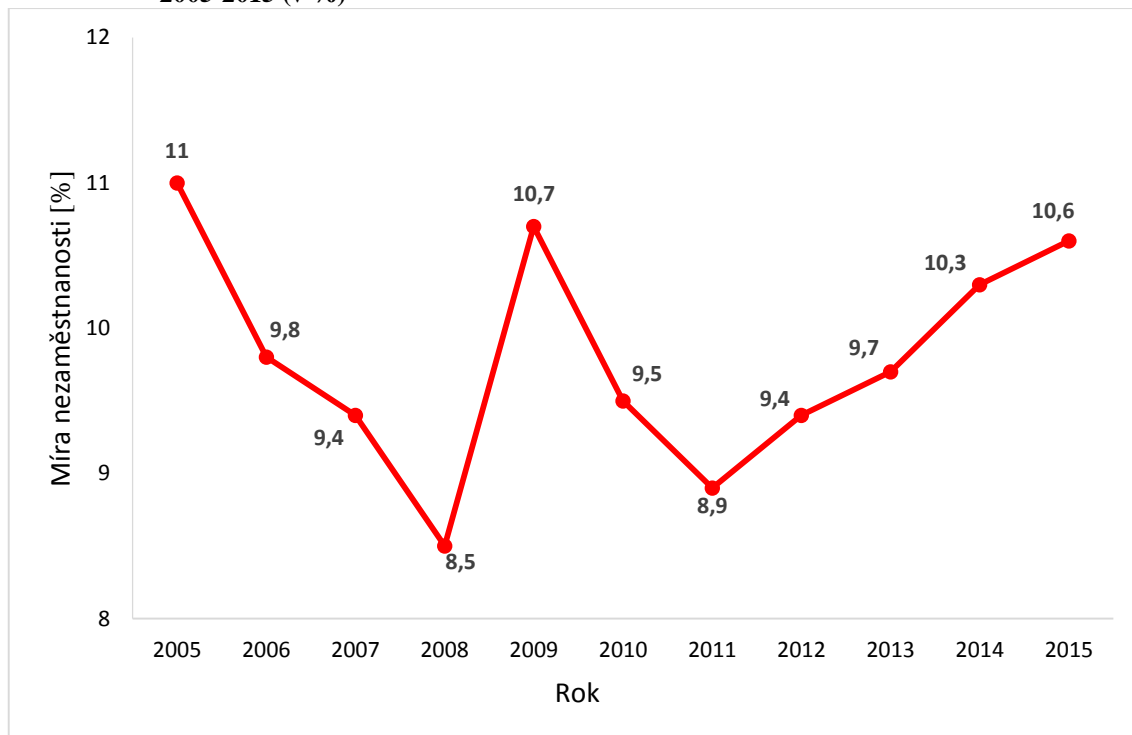


Zdroj: vlastní zpracování dat *Wirtschaftskammer Österreich* (2016), *Knoema.com* (2016b), 2017

Na obrázku 14 lze pozorovat velmi odlišné míry nezaměstnanosti mezi rakouským způsobem a výpočtem dle OECD (HUR), kdy hodnoty rakouské statistiky jsou z již zmíněného důvodu zařazení všech obyvatel mnohem vyšší. Křivka HUR však tvarem stále kopíruje křivku rakouského výpočtu.

Nezaměstnanost v posledních 20 letech střídavě většinou 3-4 roky klesá a pak 5 let roste. Nejvyšší skok se nachází mezi roky 2008-2009, kdy se na rakouské ekonomice zřetelně projevila hospodářská krize. Od roku 2011 míra nezaměstnanosti stále roste.

Obrázek 15: Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti mladistvých 15-24 let v Rakousku v letech 2005-2015 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování dat Wirtschaftskammer Österreich (2017), 2017

Obrázek 15 detailně vyobrazuje vývoj míry nezaměstnaných mladistvých ve věku 15-24 let. Nejvyšší hodnota nastala v roce 2009 a byla způsobena již zmíněnou hospodářskou krizí. Situace na trhu práce se postupně zlepšovala, avšak od roku 2011 míra nezaměstnanosti mladých lidí stále roste stejně jako celková míra.

Růst míry nezaměstnanosti u mladých lidí pomalým tempem je důsledek dobrého pracovního umístění učňů ve věku 15-19 let, u této věkové kategorie míra nezaměstnanosti dokonce klesá. Oproti tomu roste nezaměstnanost u obyvatel ve věku více než 50 let a u zdravotně postižených osob. Přestože míra nezaměstnanosti stále roste, zaměstnanost se také zvyšuje a s ní i množství volných pracovních pozic. (Oesterreich.orf.at 2015)

Ačkoli se počet volných míst zvýšil o více než třetinu, k 1. únoru 2017 Rakousko čítá téměř půl milionu nezaměstnaných obyvatel. Hlavní roli hraje sezónní nezaměstnanost. Nejvyšší nárůst míry nezaměstnaných nastal ve věkové kategorii 50 a více let. (DiePresse.com 2017)

5.2 Politika zaměstnanosti v Rakousku

V úspěchu na rakouském trhu práce hraje hlavní roli především sociální dialog (vyjednávání, konzultování a vyměňování informací dle SocialniDialog.cz 2015) na všech úrovních v oblasti zvyšování mezd a značný počet reforem.

Největší reformou v roce 1994 se osamostatnila a nabyla právní subjektivity organizace *Arbeitsmarktservice Österreich* (AMS).

Mezi její hlavní úlohy patří:

- zavádění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- kontrolování nároků na náhradu mezd nezaměstnaných,
- regulovat počet příchozích cizinců na pracovní trh.

Hlavním cílem AMS je efektivně realizovat politiku zaměstnanosti pomocí sociálního dialogu mezi vládou, zaměstnanci a zaměstnavateli. Mezi další cíle patří plná zaměstnanost a také nalezení rovnováhy nabídky a poptávky na trhu práce. (Arbeitsmarktservice Österreich 2015)

AMS se soustřeďuje na podniky i na uchazeče o zaměstnání, mezi které patří nezaměstnaní, osoby hledající nové zaměstnání, osoby ohrožené ukončením pracovního poměru a osoby s nízkou kvalitací. Organizace nabízí především konzultace a podporu při ztrátě zaměstnání, finanční pomoc dalšího vzdělání a rekvalifikace. (Krause a spol. 2006)

Základní zákony upravující politiku zaměstnanosti:

- veřejné služby zaměstnanosti (*Arbeitsmarktförderungsgesetz – AMFG*),
- podpora trhu práce (*Arbeitsmarktservicegesetz - AMSG*)
- financování politiky zaměstnanosti. (*Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes - AMPFG*). (Jusline.at 2017)

Hlavní cíle rakouské politiky zaměstnanosti odpovídá Evropské strategii zaměstnanosti a patří mezi ně:

- snížení kvalitativní nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce tvořením nových pracovních míst,
- vyrovnat příležitosti na trhu práce mezi muži a ženami,

- dopracovat se k plné zaměstnanosti a dlouhodobě ji udržet,
- využívat aktivní nástroje politiky zaměstnanosti především ke vzdělávání a obsadit efektivně volné pracovní pozice v krátkém časovém intervalu,
- zabezpečit rovné příležitosti ohroženým skupinám obyvatelstva,
- začlenit dlouhodobě nezaměstnané do pracovního života,
- co nejvíce zkrátit dobu nezaměstnanosti. (Arbeitsmarktservice Österreich 2015)

5.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Opatření politiky zaměstnanosti mají za úkol především zlepšit fungování trhu práce. Tato opatření jsou smluvně dohodnuta mezi ASM a uchazeči o zaměstnání. Aktivní nástroje lze využít v případě předpokládané nezaměstnanosti.

Dle Spolkového ministerstva práce soc. věcí a ochrany spotřebitele (2017) se nástroje aktivní politiky zaměřují na:

- zvýšení transparentnosti trhu (*Transparenz des Marktes*) zpracováním informací pomocí nejnovějších technologií,
- podporu odborného a dalšího vzdělání pro potřeby trhu (*Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung*),
- podporu mobility pracovníků (*Förderung der Mobilität*),
- překonávání osobních problémů (*Bewältigung persönlicher Probleme*), které mají negativní vliv na kariérní postup,
- krátkodobé dotování zaměstnání (*subventionierte Beschäftigung*) pro usnadnění vstupu na trh práce mladé věkové skupiny. (Spolkové ministerstvo práce, soc. věcí a ochrany spotřebitele 2017)

§ 32 AMSG blíže specifikuje služby poskytující AMS, které implementují aktivní politiku zaměstnanosti. Organizace je povinna nabízet uchazečům volné pracovní pozice, jistotu zaměstnání a zabezpečení i z hospodářského pohledu. Jedná se o i přípravu, umožnění i zachování pracovní pozice, a to především srze:

- informace o trhu práce a profesním světě,
- poradenství při volně povolání,

- podporu při přípravě pracovníků na zaměstnání a jeho udržení,
- podporu kvality pracovní síly,
- pomoc podnikům při vyhledávání a výběru vhodných pracovních sil a při podnikovém plánování lidských zdrojů,
- podporu uchazečů o zaměstnání a výběr vhodné pozice,
- podporu podnikání, tvorbu a snahu udržení pracovních pozic.

Pokud organizace MS není schopna sama nabízet tyto služby, či by to pro ni neekonomické a neefektivní, je povinna převést výkon výše uvedených činností na jiné zařízení k tomu způsobilé.

Všechny služby jsou pro uchazeče o zaměstnání, pracovníky a nezaměstnané bezplatné. Pouze ve zvláštních případech může být představenstvem organizace stanoven patřičný poplatek, který směřuje do finančních prostředků ASM. Jedná se především o speciální propagační služby, podnikové poradenství či testování. (§ 32 AMSG)

Spolkové ministerstvo práce, soc. věcí a ochrany spotřebitele (2017) se také zabývá *aktivačními opatřeními*, která patří mezi zvláštnosti rakouské politiky zaměstnanosti. Povahově se řadí mezi aktivní politiku, ale jsou financovány z prostředků určených pro pasivní politiku zaměstnanosti.

Aktivační opatření zahrnují např.:

- *Příspěvek na částečný pracovní úvazek*: příspěvek je možné čerpat max. 5 let na zaměstnavatele při snížení pracovní doby při splnění požadavků na starobní důchod. Pracovník pobírá příspěvek a částečný důchod při částečném odchodu do penze.
- *Různé příspěvky k zabezpečení obživy* během obtížných životních fází, jedná se např. o dávky v nezaměstnanosti, prostředky na další vzdělání či rehabilitace.

5.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Rakouská pasivní politika zaměstnanosti se zabývá opatřeními, která se zaměřují na zajištění obživy během doby nezaměstnanosti. Konkrétně se jedná o:

- dávky v nezaměstnanosti a sociální péče, které jsou vypláceny při ztrátě pracovní pozice z prostředků pojištění pro případ nezaměstnanosti,
- minimální existenční minimum poskytující každý vyspělý stát,
- insolvenční odměna jako náhrada mzdy, pokud se zaměstnavatel nachází v insolvenci,
- záloha na penzi jako náhrada snížené pracovní schopnosti.

Všechny tyto finanční prostředky jsou zákonně nárokovatelné. (Spolkové ministerstvo práce, soc. věcí a ochrany spotřebitele 2016)

Na samotnou podporu v nezaměstnanosti mají právo osoby, které splnily dobu pojištění nejméně 9 měsíců v posledních 15 měsících a jsou evidovány na úřadu práce. Vyplácení podpory probíhá *od 20 do 52 týdnů*. Při splnění veškerých předpokladů vyplývajících ze zákona mohou obyvatelé Rakouska čerpat takto:

- veškeré osoby mohou čerpat podporu v nezaměstnanosti přinejmenším 20 týdnů,
- osoby, které splnily dobu pojištění 3 let během posledních 5 let, mohou čerpat až 30 týdnů,
- pojištěné osoby minimálně 6 let v posledních 10 letech ve věkové skupině 40 let a více mohou čerpat v 39 týdnů,
- občané nacházející se ve věkové kategorii 50 let a více a zároveň odvádějící pojištění alespoň 9 let posledních 15 let mohou čerpat až 52 týdnů.

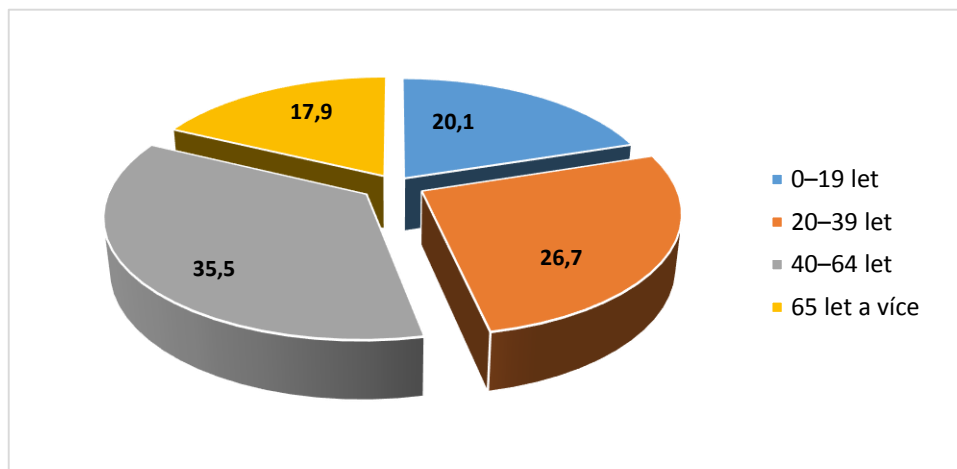
Pokud se dotyčná osoba v době bez pracovní pozice účastní některého z podpůrných programů (např. rekvalifikace či další vzdělání), časový interval vyplácení příspěvku může být navýšen. Podpora v nezaměstnanosti je počítána jako 55 % z posledního čisté mzdy předcházejícího kalendářního roku. Horní hranice pro výpočet je však stanovena na 4 230 Euro měsíčně. (Germany.cz 2014; Gola 2013)

6 ŠVÝCARSKÁ KONFEDERACE

Švýcarsko jako jedna z menších zemí Evropy se nachází ve středu Evropy s 8,3 miliony obyvatel a rozlohou 41 290 km² (polovina Rakouska). V roce 1848 přijalo v důsledku občanské války novou ústavu a stalo se státním zřízením federativní republikou. Formálně lze mluvit stále o Švýcarsku jako o konfederaci, zemi tvoří 23 kantonů, z čehož 3 vystupují jako polokantony, celkem tedy lze mluvit jako o složení z 26 kantonů. Všechny kantony dosahují vysoké úrovně samosprávy, každý z nich disponuje vládou a parlamentem. (Kasperski 2013; Ministerstvo zahraničních věcí ČR 2016b)

Švýcarsko se řadí mezi velmi vyspělé a bohaté země a dle OECD (2015c) se pohybuje nad průměrem také v dalších oblastech stejně jako Německo a Rakousko. Disponibilní důchod průměrné domácnosti je mnohem vyšší než průměr OECD. Nejvyšší rozdíl lze pozorovat mezi nejbohatší a nejchudší částí obyvatelstva. 20 % obyvatelstva s nejvyššími příjmy vydělává více než čtyřikrát tolik než 20 % s nejnižšími příjmy.

Obrázek 16: Věková struktura obyvatel Švýcarska v roce 2015 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování dat Bundesamt für Statistik (2015), 2017

V roce 2015 činil přibližný počet obyvatel Švýcarska dle Bundesamt für Statistik (2015) 8 327 100, což dle obrázku 18 znamená přibližně 20,2 % a 1,7 mil. osob v nejmladší kategorii, tedy ve věku 0-19 let. O něco větší skupinu obyvatel tvoří obyvatelé ve věku 20-39 let, přesněji 26,7 % a 2,2 mil. Další skupinou jsou lidé ve věku 40-64 let, kteří zastupují nejčetnější skupinu téměř 3 mil. obyvatel a 35,5 % populace. Poslední a zároveň nejmenší skupinou jsou nestarší obyvatelé ve věku 65 a více let v počtu 1,5 mil. a 17,9 % švýcarské populace.

6.1 Nezaměstnanost ve Švýcarsku

Produktivita práce obyvatel Švýcarska je v mezinárodním porovnání mnohonásobně vyšší než u ostatních Evropanů. Dle studií z roku 2016 Švýcaři pracují v průměru více než 1 300 hodin ročně. Tato hodnota je nejvyšší v Evropě, pracovitější jsou pak v celosvětovém měřítku pouze obyvatelé USA. (Wiget 2016)

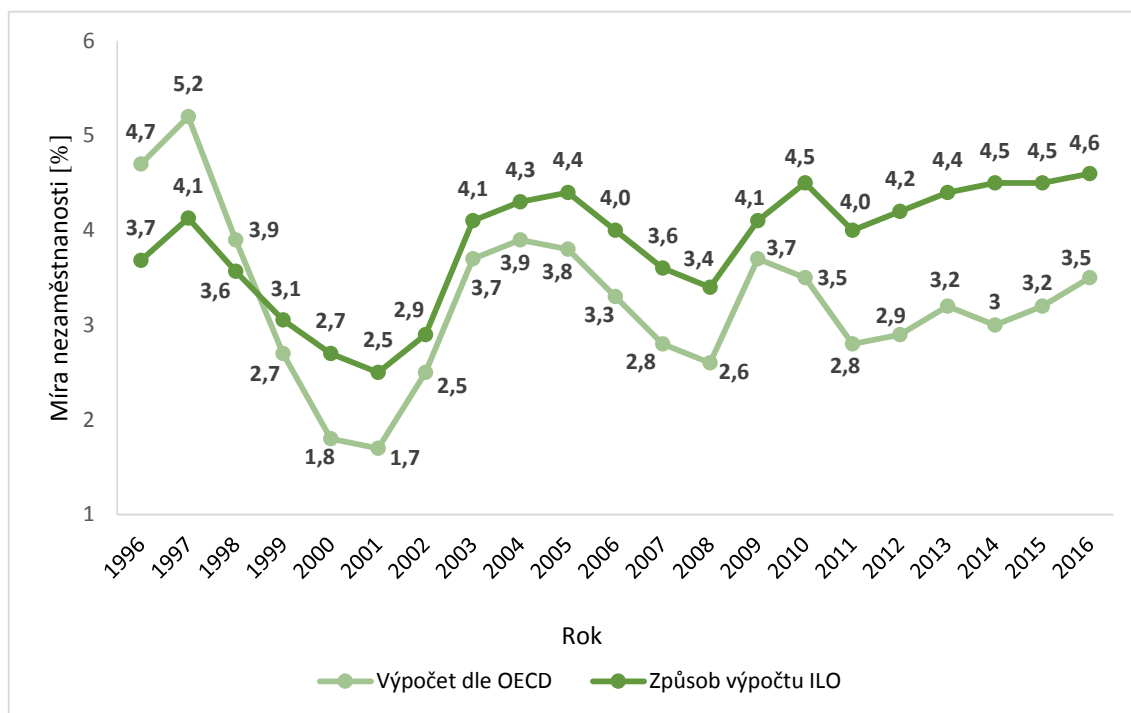
Co se týče zaměstnanosti, 80 % obyvatelstva v kategorii 15-64 let má placenou pracovní pozici, což je podle OECD (2015c) jedna z nejvyšších hodnot v zemích OECD vůbec. Z toho se v placeném zaměstnání nachází zhruba 84 % mužů a 75% žen. Počet obyvatelstva pracující 50 a více hodin týdně není dle OECD (2015c) zjištěno, číslo by však mělo být menší než průměrných 13 %.

6.1.1 Míra nezaměstnanosti ve Švýcarsku

Národní švýcarské statistiky zjišťují míru nezaměstnanosti pomocí 2 způsobů. První úřad *Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)* počítá míru nezaměstnanosti jako poměr registrovaných uchazečů o zaměstnání a pracovní síly. Druhý úřad *Bundesamt für Statistik* využívá stejnou formu výpočtu, pro zjištění registrovaných uchazečů však využívá způsob ILO. Tato metoda se liší od první tím, že nezahrnuje registrované uchazeče v týdnu, kdy se koná výpočet míry nezaměstnanosti, zároveň uchazeč aktivně hledal zaměstnání nejméně 4 týdny a je schopen kdykoli nastoupit do nového zaměstnání. (Moser 2015)

Na obrázku 16 na nové straně lze pozorovat vývoj míry nezaměstnanosti švýcarským způsobem vypočtené úřadem *Bundesamt für Statistik* (ILO) a harmonizované míry nezaměstnanosti OECD. HUR vykazuje vyšší hodnoty, neboť se zde počítá s pracovní silou po sezónním očištění. Křivka HUR však tvarem stále kopíruje křivku švýcarského výpočtu.

Obrázek 17: Vývoj nezaměstnanosti ve Švýcarsku v posledních 20 letech (v %)

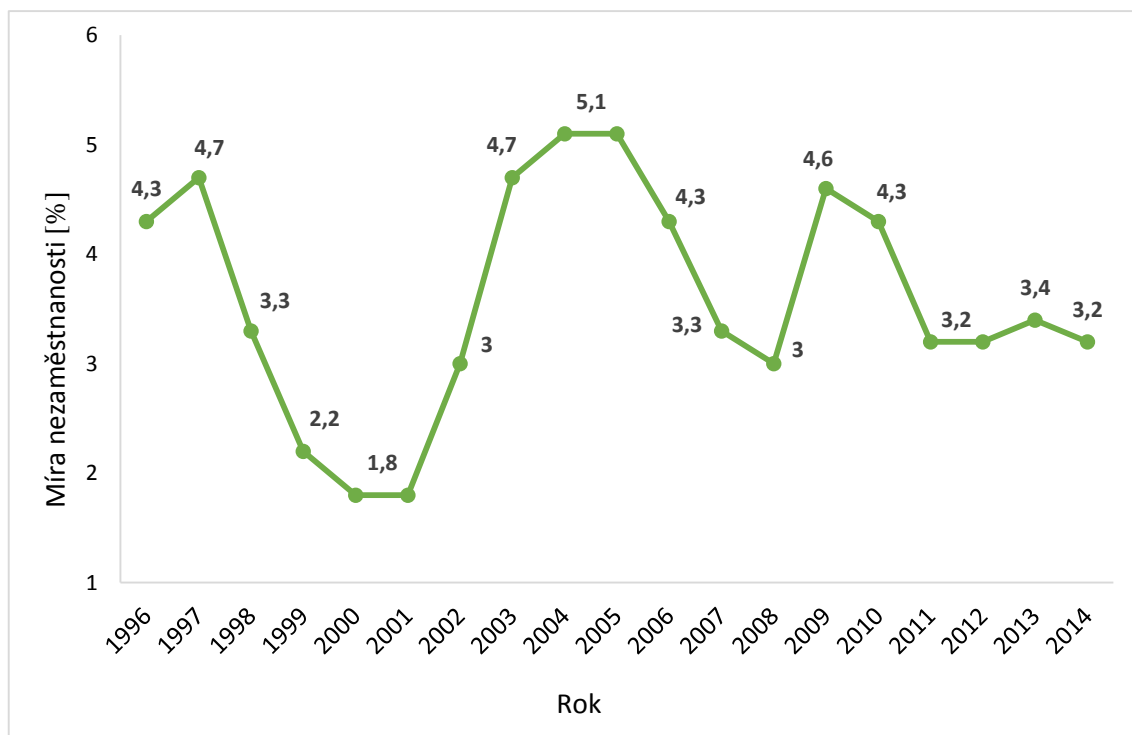


Zdroj: vlastní zpracování dat Bundesamt für Statistik (2017a) a Knoema.com (2016c), 2017

Nezaměstnanost v posledních 20 letech střídavě většinou 3 roky klesá a pak 3-4 roky roste. Největší nárůstový skok nezaměstnanosti se nachází mezi roky 2002-2003, kdy se míra nezaměstnanosti v Evropě nacházela v rekordních číslech. Další viditelný nárůst lze pozorovat mezi roky 2008-2009, který byl zapříčiněn světovou hospodářskou krizí. Nejvyšší hodnotu míry nezaměstnanosti nalezneme v roce 1997, kdy dosahovala až 5,2 % z důvodu vysokého počtu dlouhodobě nezaměstnaných. (Gerfin, Lechner 2000) Od roku 2014 míra nezaměstnanosti ve Švýcarsku roste a pohybuje se okolo 4,6 %, což lze ale považovat za stále nízké hodnoty.

Švýcarsko si v mezinárodním porovnání míry nezaměstnanosti vede už několik desetiletí velice dobře. V kritickém roce 2013 dosahovala míra nezaměstnanosti velice nízkých hodnot, menší míra nezaměstnanosti se vyskytovala pouze v Norsku. (Sheldon 2013)

Obrázek 18: Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti mladistvých ve věku 15-24 let ve Švýcarsku v letech 1996-2014 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování dat SECO (2016a), 2017

Obrázek 18 detailně zobrazuje vývoj míry nezaměstnaných mladistvých ve věku 15-24 let. Nejvyšší hodnota nastala v roce 2004 a 2005, kdy dosahovala 5,1 %. Větší nárůst nezaměstnanosti lze pozorovat v letech 2008-2009, který byl způsoben již zmíněnou hospodářskou krizí. Situace na trhu práce mladistvých se od roku 2009 postupně zlepšovala a míra nezaměstnanosti stále klesla.

Výjimkou je pouze rok 2013, kdy míra nezaměstnanosti mladých lidí nepatrně vzrostla. Tento rok byl pro země Evropy kritický, avšak Švýcarsko v tomto patřilo mezi země s nejnižší mírou nezaměstnanosti mladých ve věkové skupině 15-24 let. (OECD 2014)

SECO pravidelně analyzuje situaci mladých lidí na trhu práce, aby bylo možné ihned reagovat na zhoršení situace. Pro nezaměstnanost nejmladší věkové skupiny je charakteristické silné sezónní kolísání, neboť velké množství žáků a studentů ukončují školní docházku v letních měsících a nenaleznou žádnou okamžitou pracovní pozici. Velký vliv na začlenění mladých lidí na trh práce má i hospodářský cyklus. Pokud nastane ekonomická krize, je pro mladé osoby integrace velice obtížná, neboť v tomto případě dávají zaměstnavatelé přednost starším osobám s více zkušenostmi. Naopak při expanzi

ekonomiky je pro mladé lidi velice snadné najít vhodné zaměstnání. (SECO 2016a)

Dle SECO (2017) čítal počet registrovaných nezaměstnaných osob v únoru 2017 159 809. Uchazečů o pracovní místo však bylo mnohem více, celkem 223 627. Počet mladistvých a osob ve věku 50 a více let bez pracovní pozice se oproti lednu 2017 snížil. Celková míra nezaměstnanosti v únoru 2017 činila 3,6 % a oproti lednové míře 3,7 % se mírně snížila.

V loňském roce se ve Švýcarsku hlasovalo v referendu o zavedení garantovaného příjmu, což by představovalo revoluční změnu v celém sociálním systému. Obyvatelé Švýcarska však byli proti návrhu, celkem jej zamítlo 76,9 % voličů. Pokud by byl návrh přijat, garantovaný příjem by nahradil veškeré sociální příspěvky. Zastánci této myšlenky jsou přesvědčeni, že garantovaný příjem posílí osobní svobodu obyvatelstva a bude mít i zdárné účinky na trh. Oponenti naopak tuto myšlenku považují za nebezpečný a drahý test, který je při velmi nízké míře nezaměstnanosti nepotřebný, neboť ve Švýcarsku má pracovní místo v průměru asi 8 z 10 obyvatel – pro srovnání v Řecku pracuje přibližně 1 z 2 obyvatel. (ČTK 2016; OECD 2014)

6.2 Politika zaměstnanosti ve Švýcarsku

Ve Švýcarsku jsou kladeny vysoké požadavky na jednotlivce i na samotný trh práce. Země se zaměřuje především na předcházení vysoké míry nezaměstnanosti a snaží se osoby bez pracovních pozic co nejdříve začlenit na trh práce z důvodu snížení délky nezaměstnanosti obecně. Lze tak předejít dlouhodobé nezaměstnanosti, která může začít např. pouze jako sezónní nezaměstnanost a postupem času přestane reagovat na jakékoli pobídky k začlenění na trh práce. (Sheldon 2005)

SECO má na starosti nastavení základních parametrů politiky zaměstnanosti. Je také zodpovědný za financování a správu aktivních nástrojů a za další služby v oblasti zaměstnanosti v jednotlivých kantonech. (Duell a kol. 2010)

SECO (také vystupující jako úřad práce) zodpovídá za zprostředkování práce a za zákonné odvody pojištění pro případ nezaměstnanosti. Na regionální úrovni (na úrovni kantonů) se nachází *Regionalen Arbeitsvermittlungszentren* (RAV) a Nezaměstnanecké pojišťovny *Arbeitslosenkassen*. (SECO 2016b)

RAV se zaměřují především na co možná nejrychlejší nalezení vhodné pracovní pozice. Hlavní roli zde hraje poskytování osobního poradenství uchazečům a jejich umístění

na trh práce. Více než 100 poboček RAV disponuje se širokou databází pracovních míst a spolupracuje také se soukromými pracovními agenturami. Předností jsou také samoobslužné terminály, které pomáhají uchazečům s vyhledáváním volných pozic v každé pobočce RAV. (Federální ministerstvo hospodářských věcí 2012)

Mezi základní právní předpisy upravující politiku zaměstnanosti ve Švýcarsku patří:

- zákon o pojištění v nezaměstnanosti - *Arbeitslosenversicherungsgesetz* (AVIG),
- nařízení pojištění v nezaměstnanosti - *Arbeitslosenversicherungsverordnung* (AVIV),
- zákon o zprostředkování práce - *Arbeitsvermittlungsgesetz* (AVG),
- nařízení o zprostředkování práce - *Arbeitsvermittlungsverordnung* (AVV),
- vyhláška o poplatcích k AVG - *Gebührenverordnung AVG* (GebV-AVG). (SECO 2016c)

6.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Co se týče aktivní politiky zaměstnanosti, v posledních letech se Švýcarsko výrazně zlepšilo. V roce 1997 vstoupila v platnost dílčí korekce zákona AVIG. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti měly nově činit až třetinu vyplácených příspěvků z původních necelých 10 %. Také se snížil počet RAV z 500 na 150. (Sheldon 2005)

Rozsah nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti používaných v jednotlivých kantonech je velice různorodý. V 5 zkoumaných kantonech od dubna 2012 do března 2013 bylo zaznamenáno celkem 1 213 opatření. (SECO 2015)

Mezi základní švýcarské nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se dle SECO (2013) a RAV (2010) řadí:

- veřejné zprostředkovatelské služby – *öffentlicher Vermittlungsdienst*,
- kurzy, stáže, praxe – *Kurse, Ausbildungspraktika, Praxisfirma*,
- vzdělávací granty – *Ausbildungszuschüsse*,
- výcvikové granty – *Einarbeitungszuschüsse*,
- motivační semestr – *Motivationssemester*,
- účast na programu dočasného zaměstnání – *Teilnahme an einem Programm zur vorübergehenden Beschäftigung*,

- podpora samostatné výdělečné činnosti - *Förderung der selbstständigen Tätigkeit*,
- zvláštní opatření pro případ hromadného propouštění - *Spezielle Massnahmen bei Massenentlassungen*.

1. Veřejné zprostředkovatelské služby

Tyto služby se týkají především zprostředkování volné pozice. Uchazečům je k dispozici veřejná online databáze, a pokud nemají přístup k internetu, mohou využít již zmíněné samoobslužné terminály v pobočkách RAV. (Federální ministerstvo hospodářských věcí 2012)

2. Kurzy, stáže a praxe

Kurzy jsou vedeny kvalifikovanými lektory a jejich cílem je zlepšit odborné znalosti a dovednosti a umět se adaptovat na trhu práce. *Stáže* mají za úkol zlepšit odborné znalosti po praktické stránce. *Praxe* se zaměřují na získání pracovních zkušeností a dalších dovedností v soukromém sektoru. Při praxích se využívá především metoda „*učení se při práci*“, pomocí které je možno získat zkušenosti a znalosti přímo z pracovního prostředí. (SECO 2013)

3. Vzdělávací granty

Vzdělávací granty jsou určeny především za financování vzdělání max. po dobu 3 let osobám ve věku nad 30 let, které jsou bez pracovní pozice a mají zájem o dokončení svého odborného vzdělání nebo mají problém s uplatněním na trhu práce. (RAV 2010)

Osoby s již dokončenou vysokou či vyšší odbornou školou nebo nejméně tři roky nedokončeného vzdělání na těchto školách nemají na vzdělávací granty nárok. (Art. 66a AVIG)

4. Výcvikové granty

Výcvikové granty čerpá především obyvatelstvo starší 50 let se zhoršeným zdravotním stavem, jejichž odborné znalosti neodpovídají požadavkům trhu. (Art. 66 AVIG; SECO 2013)

5. Motivační semestr

Tento nástroj je navržen speciálně pro mladistvé. Motivační semestr se skládá ze zaměstnání a ze vzdělávání. Mladí lidé se mohou přihlásit po ukončení povinné školní

docházky, maturitě či vysoké škole nebo v případě vyloučení ze školního zařízení. (RAV 2010)

6. Účast na programu dočasného zaměstnání

Osoby, které nespĺňují požadavky pro denní dávky v nezaměstnanosti, mohou využít program dočasného zaměstnání. Nezaměstnaní si v programu mohou osvěžit své znalosti a dále je rozvíjet a především získávají šanci získat lepší pracovní pozici. (SECO 2013)

Společnost, ve které se program odehrává, se podílí příspěvkem 25 %, nejmenší částka však činní 500 franků. Pro výkon pouze na částečný úvazek se tato částka snižuje. (Art. 97 AVIV)

7. Podpora samostatné výdělečné činnosti

Pokud se nezaměstnaná osoba rozhodne pro samostatnou výdělečnou činnost jako cestu výdělku, má 90 dnů pro tvorbu podnikatelského plánu, na základě kterého zaměstnanci RAV rozhodnou o životaschopnosti projektu. (RAV 2010)

Podmínky pro podpoření projektu:

- ztráta pracovní pozice bez vlastního zavinění,
- registrace na příslušném RAV,
- věk nejméně 20 let.

Pokud bude projekt vyhodnocen jako životaschopný, může dosáhnout až 20 % hrazení ztráty při případném riziku. Denní dávka v nezaměstnanosti je tak snížena o částku v případě ztráty. (Art. 71a, b AVIG)

8. Zvláštní opatření pro případ hromadného propouštění

Tyto opatření se týkají zaměstnanců, kteří přišli o pracovní místo z ekonomických příčin. Opatření jsou časově omezena a závisí na oznámení nezaměstnaných. Jedná se o služby, jako jsou např. poradenství či pomoc se žádostmi o zaměstnání. Časové omezení také napomáhá v co nejkratším čase nalézt nové zaměstnání. Přestože jsou tyto opatření nákladné, úřady je považují za velmi efektivní. (RAV 2010)

Ačkoli jsou nástroje politiky zaměstnanosti považovány za úspěšné, avšak některé problémy v této oblasti jsou příliš intenzivní. Např. 40 % obyvatelstva bez pracovní

pozice nemá žádné odborné vzdělání. U takových osob selhává snaha dalšího vzdělávání, neboť ovládají pouze základní dovednosti. (Sheldon 2005)

6.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pojištění v nezaměstnanosti (*Arbeitslosenversicherung - ALV*) poskytuje náležitou kompenzaci za ztrátu výdělku. ALV poskytuje dávky v nezaměstnanosti, při neschopnosti pracovat související s počasím, při zkrácené pracovní době a při platební neschopnosti zaměstnavatele. ALV jsou pojištění veškerí zaměstnanci. (Informationstelle AHV/IV 2017)

Osoby mají nárok na kompenzaci, pokud:

- jsou nezaměstnané nebo pracují na částečný úvazek,
- bydlí na území Švýcarska,
- dokončily povinnou školní docházku a jsou považovány za ekonomicky aktivní obyvatelstvo,
- jsou kompetentní nastoupit do zaměstnání ve Švýcarsku,
- utrpěly ztrátou pracovních hodin,
- účastní se poradenských schůzek a jsou schopny doložit aktivní hledání pracovní pozice. (Odbor pro hospodářské záležitosti kantonu Bern 2013)

Výše podpory vychází z délky zaměstnání. Základní doba v zaměstnání musí činit nejméně 12 měsíců. Příspěvek je pak vyplácen denně v hodnotě 70 % posledního platu a obvykle po dobu 400 dní od ztráty pracovní pozice. Při překročení 18 měsíců má nezaměstnaný nárok na podporu po dobu 520 dní. Pokud osoba pozbyla zaměstnání ze zdravotních důvodů či získání dalšího vzdělání, není zde nutné dodržet limit 12 měsíců. Délka podpory v tomto případě činí 260 dní, avšak je zde vypláceno méně než 70 % platu a minimální měsíční hranice podpory je vymezena 10 500 franky. (Dlask 2012)

I přesto, že doba čerpání podpory náhrady v nezaměstnanosti je poměrně dlouhá, poskytování dlouhodobých náhrad obyvatelstvu v nezaměstnanosti švýcarské úřady považují za kontraproduktivní a lidé jej příliš hojně nevyužívají. (Sheldon 2005)

7 KOMPARACE SLEDOVANÝCH ZEMÍ

Pro analýzu zjištěných dat je nutné především brát v potaz počet obyvatel a rozlohu jednotlivých států, na jejichž území byly údaje zjišťovány.

Tabulka 1: Porovnání základních demografických údajů ve vybraných zemích

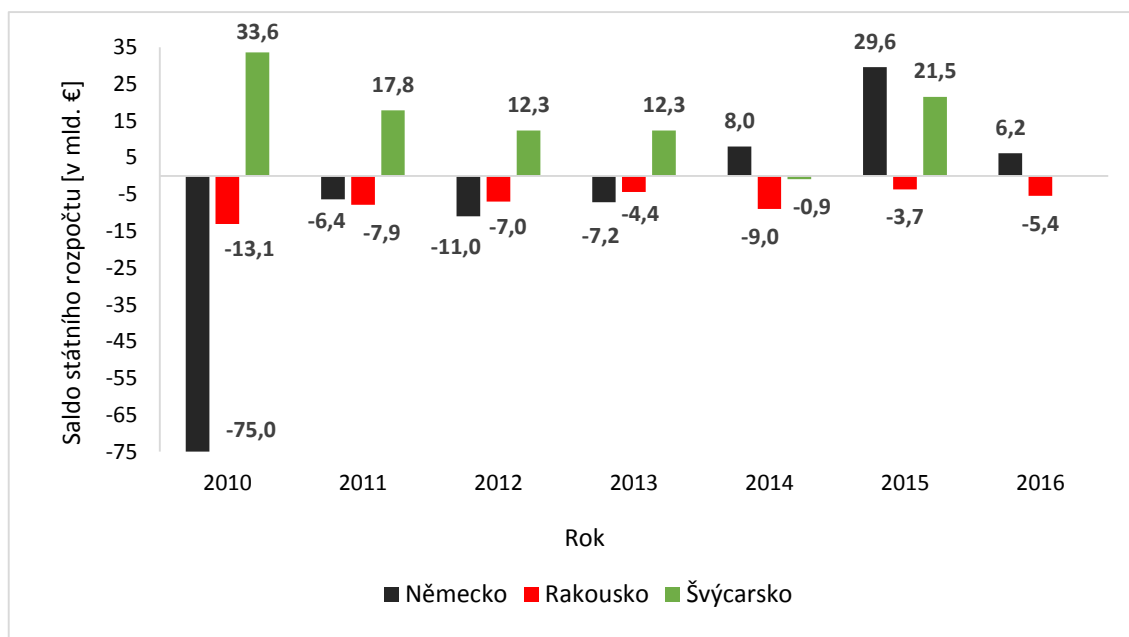
Údaj	Země		
	Německo	Rakousko	Švýcarsko
Rozloha (v km ²)	357 023	83 872	41 290
Poměr	8	2	1
Počet obyvatel (v mil.)	82,7	8,7	8,3

Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Tabulka 1 podává přehled o rozloze a počtu obyvatel. Poměr zobrazuje rozdíly rozloh jednotlivých států. Z tabulky lze vyčíst, že rozloha Rakouska činí dvojnásobek Švýcarska a rozloha Německa dokonce osminásobek. Rakousko a Švýcarsko mají téměř stejný počet obyvatelstva, zatímco počet obyvatel v Německu je až desetinásobný.

Od počtu obyvatelstva se dále odvíjí výše státních příjmů a výdajů. Pokud bude v zemi vysoký podíl nezaměstnaných osob, výše státních příjmů a ekonomického obyvatelstva odvádějícího daně bude poměrně nízká. Na vysoké míře nezaměstnanosti samozřejmě závisí výše státních výdajů na politiku zaměstnanosti.

Obrázek 19: Vývoj salda státního rozpočtu ve vybraných zemích za posledních šest let (v mld. €)



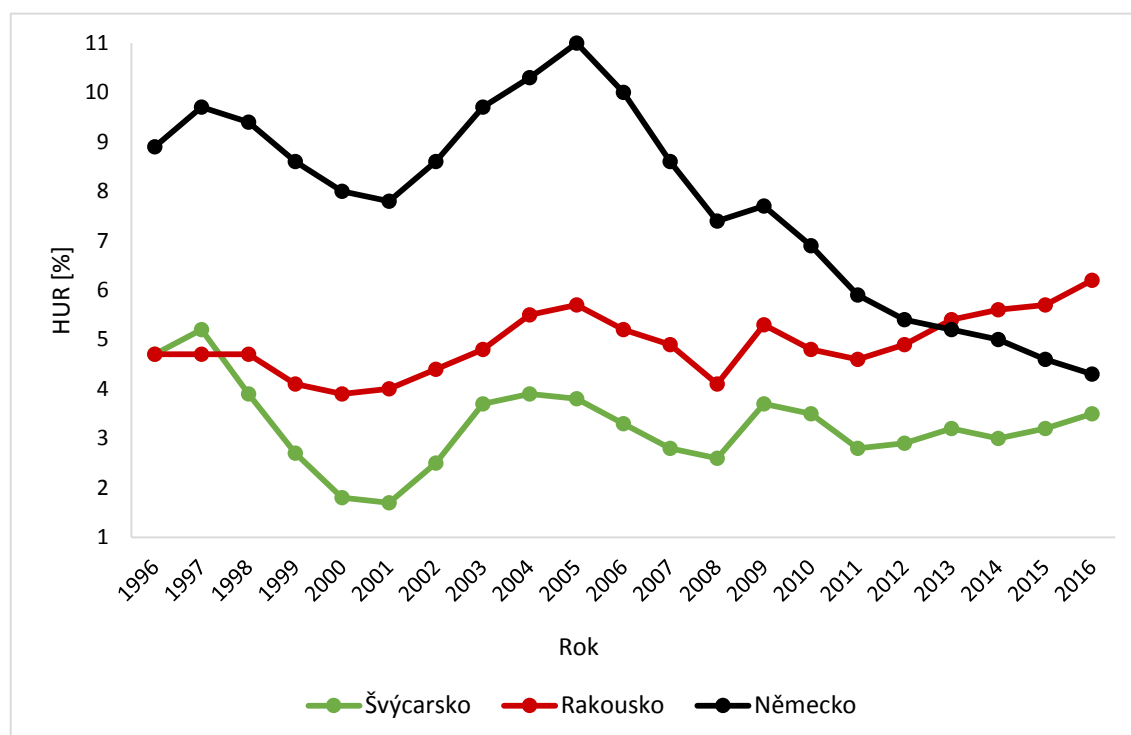
Zdroj: vlastní zpracování dat Bundeszentrale für politische Bildung (2016), ČTK (2017b), Statistik Austria (2017), Mombelli a Nguyen (2016), 2017

Deficit státního rozpočtu Německa po hospodářské krizi dosahoval v roce 2010 75 mld. €. V posledních šesti letech se deficit postupně snižoval, od roku 2014 se Německo vyskytuje v kladných hodnotách. Rakousko se v roce 2010 také vyskytovalo ve vysoké hodnotě deficitu, který činil 13 mld. €. Rakousko se však stále nachází v deficitu, i když se k přebytku pomalu kolísavě blíží. Státní rozpočet Švýcarska naopak vykazovat přebytek ve všech sledovaných letech. Výjimkou je rok 2014, kdy se Švýcarska dotkl kritický rok 2013 - viz kapitola 3.1 Soudobá nezaměstnanost.

7.1 Porovnání nezaměstnanosti

Každá země používá pro výpočet míry nezaměstnanosti vlastní metodu. Pro porovnání je tedy vhodné použít harmonizovanou míru nezaměstnanosti.

Obrázek 20: Harmonizovaná míra nezaměstnanosti ve sledovaných zemích v posledních 20 letech (v %)



Zdroj: vlastní zpracování dat Knoema.com (2016a, b, c), 2017

Míra nezaměstnanosti vykazovala ve všech zemích nejvyšší hodnotu v roce 2005. V Německu od toho roku nezaměstnanost prudce klesala, pouze v roce 2009 lze zde pozorovat mírný výkyv. Ve Švýcarsku a v Rakousku je nárůst nezaměstnanosti v tomto roce velice znatelný, jelikož míra nezaměstnanosti v těchto zemích se pohybuje v nižších hodnotách než v Německu. Od roku 2013 činí míra nezaměstnanosti v Německu méně než v Rakousku, zde hodnota stále roste. Obecně nejnižší míru nezaměstnanosti lze

pozorovat ve Švýcarsku, i přes kolísání zde činí okolo 3 %. Křivky míry nezaměstnanosti v Rakousku a ve Švýcarsku opisují téměř stejný tvar, neboť ekonomický vývoj v těchto zemích je velice podobný.

Tabulka 2: Vývoj počtu registrovaných nezaměstnaných osob ve sledovaných zemích v letech 2005-2014 (v tis.)

Země	Rok									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Německo	4 861	4 487	3 776	3 268	3 423	3 245	2 976	2 897	2 950	2 898
Rakousko	253	239	222	212	260	251	245	261	287	319
Švýcarsko	149	132	109	102	146	152	123	126	137	137

Zdroj: vlastní zpracování dat Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2014), Arbeitsmarktservice Österreich (2017), Bundesamt für Statistik (2017b), 2017

Pro výpočet míry nezaměstnanosti hraje významnou roli počet osob bez pracovní pozice. *Tabulka 2* zachycuje počet evidovaných nezaměstnaných osob. Počet nezaměstnaných osob od roku 2005 snižuje, nárůst lze však sledovat v letech 2009 a 2010, který zapříčinila světová hospodářská krize.

Samotná čísla však nelze mezi sebou porovnávat, významnou roli zde hrají velmi rozdílné demografické údaje - viz *tabulka 1*.

Tabulka 3: Vývoj registrovaných nezaměstnaných osob v poměru s celkovým počtem obyvatelstva (v %)

Země	Rok									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Německo	6	5	5	4	4	4	4	4	4	4
Rakousko	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
Švýcarsko	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2

Zdroj: vlastní zpracování, 2017

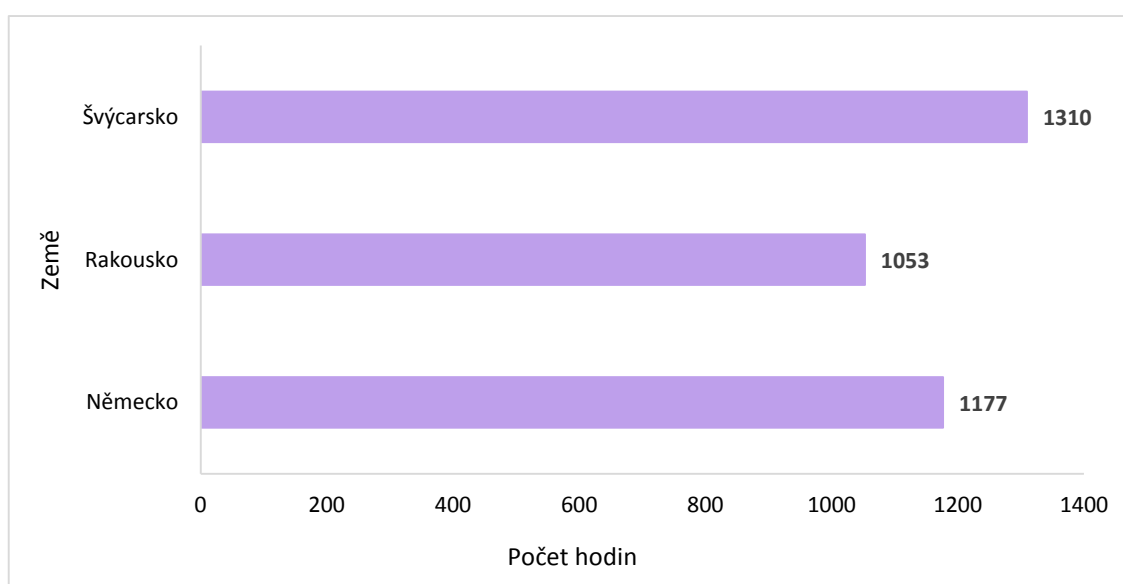
Pro konečnou komparaci nezaměstnaných osob ve vybraných zemích slouží *tabulka 3*. Evidování nezaměstnaní jsou vyjádřeni v poměru s celkovým počtem obyvatel daného státu. Poměr nezaměstnaných v Německu se od roku 2005 výrazně snížil, hodnoty jsou však stále více než dvojnásobné oproti Švýcarsku. Četnost osob bez pracovní pozice v Rakousku se během let téměř nezměnil, zvýšení lze sledovat až v roce 2014. Oproti tomu hodnoty ve Švýcarsku v průběhu let kolísaly, avšak poměr nezaměstnaných se zde nachází minimální – pohybuje se mezi 1-2%.

Tabulka 4: Pracující obyvatelstvo ve sledovaných zemích v roce 2014 (v %)

Údaj	Země			Průměr OECD
	Německo	Rakousko	Švýcarsko	
Pracující celkem	74	71	80	66
Muži	78	75	84	x
Ženy	69	67	75	x
> 50 hodin týdně	5	7	< 13	13

Zdroj: vlastní zpracování dat OECD (2015a, b, c), 2017

Co se týče osob v zaměstnání, všechny analyzované země se nachází nad průměrem OECD. Ve Švýcarsku pracuje 80 % obyvatelstva, což je jedna z nejvyšších hodnot v zemích OECD vůbec. Ve všech zemích převažuje v zaměstnání mužská populace, žen s pracovní pozicí je přibližně o 10 % méně. Z tabulky lze dále vyčíst, že nad 50 hodin týdně tráví v zaměstnání nejméně času obyvatelé Německa, Rakušané však pouze o 2 % více. U Švýcarů tento údaj není znám, rozhodně toho číslo ale bude menší než průměr OECD 13 %. Hodnoty o pracujícím obyvatelstvu Německa a Rakouska jsou velmi podobné, švýcarské hodnoty jsou oproti těmto zemím mnohem vyšší.

Obrázek 21: Průměrný počet odpracovaných hodin ve sledovaných zemích (osoba/rok)

Zdroj: vlastní zpracování dat Wiget (2016), 2017

Dle studie Ústavu pro studium práce (IZA) se produktivita práce Švýcarů nadprůměrně liší od ostatních Evropanů. Dle studií z roku 2016 Švýcaři pracují v průměru více než 1 300 hodin ročně. Na evropském kontinentu je tato hodnota považována za nejvyšší. V Německu průměrný počet odpracovaných hodin čítá necelých 1 200 hodin. V Rakousku lze nalézt nejnižší hodnotu, a to okolo 1 000 hodin na osobu ročně.

7.2 Porovnání politiky zaměstnanosti

Před samotnou komparací jednotlivých politik zaměstnanosti je potřeba nejdříve analyzovat hlavní cíle zaměstnanosti v jednotlivých státech.

Tabulka 5: Komparace cílů zaměstnanosti ve vybraných zemích

Oblast	Země		
	Německo	Rakousko	Švýcarsko
Trh práce	Zvýšení transparentnosti	Plná zaměstnanost	Předcházení nezaměstnanosti
	Podpora mobility	Snížení nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou	Rychlé umístování nezaměstnaných na trh práce
	Snížování nezaměstnanosti	Rychlé a efektivní obsazování volných pracovních míst	Rychlé nalezení co nejlépejší pracovní pozice
	Rychlé obsazování volných pracovních míst	Začlenění dlouhodobě nezaměstnaných	
Vzdělání	Uchování a rozšiřování znalostí	x	x
Znevýhodněné osoby	Eliminace podřadných pracovních pozic	Rovné příležitosti pro ohrožené skupiny obyvatelstva	x
	Rovné příležitosti pro muže a ženy	Rovné příležitosti pro muže a ženy	

Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Cíle politiky zaměstnanosti ve sledovaných zemích se od sebe příliš neliší. Co se týče oblasti trhu práce, Německo se zaměřuje především na rychlé obsazování volných pracovních míst, Rakousko se také zaměřuje na obsazování volných pracovních pozic za krátkého časového intervalu, avšak dodává, že toho obsazování musí být efektivní. Švýcarsko se orientuje přímo na uchazeče o zaměstnání, hlavním cílem je rychlé umístění na pracovní trh a na co nejlépejší pracovní pozici.

Co se týče zaměstnanosti, Německo usiluje její o snížení, kdežto cíle Rakouska směřují k plné zaměstnanosti a začleňování dlouhodobě nezaměstnaných a Švýcarsko se snaží nezaměstnanosti předcházet.

Německo má jako jediná z analyzovaných zemí zaměřený jeden z cílů politiky zaměstnanosti i na samotné vzdělání obyvatel, a to především uchování a rozšiřování jejich znalostí.

Co se týče znevýhodněných osob, Švýcarsko v této oblasti nemá určený žádný cíl. Německo a Rakousko usilují o rovné příležitosti mezi muži a ženami na trhu práce. Německo se dále věnuje eliminaci pracovních osob a Rakousko klade důraz na rovné příležitosti pro ohrožené skupiny obyvatelstva na trhu práce.

7.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Tabulka 6: Komparace opatření aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraných zemích

Zaměření	Země		
	Německo	Rakousko	Švýcarsko
Mladí lidé	Volba povolání	Krátkodobé dotování zaměstnání Poradenství při volně povolání	Motivační semestr
Uchazeči o zaměstnání	Poradenství a zprostředkování	Poskytování informací o trhu práce a profesním světě Podpora podnikání	Zprostředkovatelské služby Podpora podnikání
Vzdělávání	Odborné vzdělávání Další profesní vzdělání	Podpora odborného a dalšího vzdělávání	Vzdělávací granty Kurzy, praxe, stáže Program dočasného zaměstnání
Zaměstnané osoby	Setrvání v zaměstnání	Podpora mobility Podpora při přípravě na nové zaměstnání a udržení se v něm	Hromadné propouštění
Zdravotně znevýhodnění	Podílení se na pracovním životě Dotace mezd při nástupu do zaměstnání	x	Výcvikové granty

Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti se v analyzovaných zemích liší mnohem více než cíle porovnávané v tabulce 5.

Co se týče opatření zaměřených na mladé lidi, Německo a Rakousko se orientují na volbu povolání, Rakousko navíc krátkodobě dotuje jejich zaměstnávání pro snadnější vstup mladých lidí na trh práce. Švýcarsko dává přednost kombinaci zaměstnání a vzdělávání ve formě motivačního semestru.

Zprostředkování zaměstnání představuje hlavní nástroj aktivní politiky zaměstnanosti ve všech analyzovaných zemích. Německo se k tomu zaměřuje na poradenství, oproti tomu Rakousko a Švýcarsko na podporu podnikání. Rakousko se dále zabývá přenosem informací o trhu práce a profesním světě.

Opatření v oblasti vzdělávání jsou ve všech státech vesměs velmi podobná, nejširší nabídkou v tomto okruhu disponuje Švýcarsko.

Snaha Německa a Rakouska směřuje především k udržení zaměstnaných osob na pracovních pozicích, Rakousko navíc podporuje mobilitu obyvatelstva. Švýcarsko se v této oblasti stará pouze o osoby v případě hromadného propouštění.

Německo velmi podporuje zdravotně znevýhodněné občany - nabízí zaměstnavatelům dotace mezd při obsazení pracovní pozice těmito osobami. Zdravotně znevýhodnění pak mohou obdržet příspěvky na podílení se na pracovním životě, kdy jim jejich zdravotní stav nedovoluje odvést stejný pracovní výkon odpovídající ostatním pracovníkům. Švýcarsko v této oblasti poskytuje výcvikové granty, Rakousko se na tuto oblast neorientuje.

7.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se v analyzovaných zemích příliš nepodobá. Doba placení povinných sociálních odvodů na politiku zaměstnanosti, rozhodná doba placení, výše náhrady, doba čerpání a horní hranice a minimální mzdy jsou zcela rozdílné.

Tabulka 7: Komparace pasivní politiky zaměstnanosti ve vybraných zemích

Údaj	Země		
	Německo	Rakousko	Švýcarsko
Doba placení	1 rok	9, 36, 72, 108 měsíců	1 rok
Rozhodná doba	3 roky	15, 60, 120, 180 měsíců	x
Výše náhrady poslední z čisté mzdy	60-67 %	55%	70-80 %
Doba čerpání	1 rok do 55 let 1,5 roku 55-58 let 2 roky nad 58 let	20 týdnů všichni 30 týdnů při 36 a 60 39 týdnů při 72 a 120 52 týdnů při 108 a 180	400 dní všichni 520 dní při době placení 18 měsíců
Horní hranice (měsíční)	6 350 € západní země 5 700 € východní země	4 230 €	9 880 F (9 220 €)
Minimální mzda	8,50 €/hod.	1500 €/měsíc	x

Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Doba placení povinných sociálních odvodů na politiku zaměstnanosti činí v Německu a ve Švýcarsku pro vyplacení příspěvku v nezaměstnanosti minimálně 1 rok. V Německu pak posuzují, zda tyto odvody proběhly v posledních 3 letech, Švýcarsko tuto dobu nemá nijak omezenou. Rakousko má rozhodnou dobu a odvody rozděleny na 4 úrovně – odvody pro získání podpory v nezaměstnanosti musí probíhat 9 měsíců během posledních 15, 36 měsíců během posledních 60 měsíců, 72 během posledních 120, 108 během posledních 180 měsíců. Čím déle tedy občasně Rakouska platí sociální odvody, tím delší je rozhodná doba.

Výše náhrady počítaná z poslední čisté mzdy se v analyzovaných zemích zcela odlišuje. Na nejnižší náhradu mají nárok Rakušané - pouze 55 %. Kompenzace nezaměstnanosti v Německu je znatelně větší, její výše dosahuje 60-67 %. Nejvyšší náhradu mohou čerpat Švýcaři, a to dokonce 70-80 %.

Doba čerpání v Německu se odvíjí od věku obyvatel, náhradu lze pobírat až 2 roky při věku nad 58 let. V Rakousku vyplacení probíhá na základě již zmíněných úrovních – obyvatelé mohou příspěvek pobírat nejvýše 1 rok, pokud spadají do kategorie odvodů 108 měsíců během posledních 180 měsíců. Veškeré osoby bez zaměstnání ve Švýcarsku

mohou pobírat náhradu 400 dní. Výhodu mají obyvatelé, kteří platili povinné sociální odvody po dobu 18 měsíců a více – příspěvek v tomto případě může být vyplácen 520 dní od ztráty zaměstnání.

Horní hranice náhrady v případě nezaměstnanosti se zcela odlišují. Rakušané mohou získat maximálně 4 230 €. Lépe jsou na tom obyvatelé Německa, maximální výše se však stále odlišují dle historického pozadí země – dle § 117 SGB III činí hranice 6 350 € v západních a 5 700 € ve východních zemích. Hlavní podíl na rozdělení maximálních částek také hrají velmi odlišné mzdy, které jsou v západní části Německa mnohem vyšší než ve východní části země. Nejvyšší možnou náhradu mohou čerpat Švýcaři, příspěvek zde dle Úřadu pro hospodářství a práci kantonu Curych (2017) čítá až 9 880 F (9 220 €).

Minimální mzda v Německu dle Ehlera (2016) činí 8,50 €/hod, náhrady mzdy tak při 60 % čítá pod 800 €/měsíc. Rakušané mají dle Arbeitsrechte.de (2016) nárok na 1500 €/měsíc, což při 55% tvoří stejnou výši jako v Německu. Obyvatelé Švýcarska žádnou stanovenou minimální výši mzdy nemají. Velikost platů se zde mezi vrstvami obyvatel velmi liší, samotné náhrady při 70-80 % jsou však dostatečně vysoké a mnohem vyšší než v Německu a v Rakousku.

ZÁVĚR

Nezaměstnanost představuje jedno z nejskloňovanějších témat v globálním měřítku. Tento tržní ukazatel představuje přirozený znak společnosti, ve které funguje tržní mechanismus – lze tedy konstatovat, že se s ní potýkají všechny dnešní vyspělé země. Doba trvání je ovlivněna především pohybem ekonomiky a svobodným rozhodnutím osob nabídnout svou pracovní sílu na trhu práce.

Práce se věnuje situaci na trhu práce vybraných evropských zemí. Kromě teoretických východisek nezaměstnanosti a trhu práce je rozebrán vývoj nezaměstnanosti a současná situace, politika zaměstnanosti a hospodářský vývoj v Evropě. Hlavním cílem práce je komparace nezaměstnanosti a nástrojů politiky zaměstnanosti ve sledovaných zemích na základě jejich analýzy.

V pomyslné teoretické části se práce zabývá charakteristikou nezaměstnanosti, jejími druhy a metodami měření. Dále ohroženými skupinami obyvatelstva, na které má nezaměstnanost největší vliv, a ekonomickými a sociálními dopady. Také je zde řešena politika zaměstnanosti jako způsob jejího snižování. Další samostatná kapitola se zabývá trhem práce a na práci jako na výrobní faktor. Je zde řešena problematika nabídky a poptávky po práci, pružnost mezd, minimální mzda a vliv odborů na její tvorbu.

V další části následuje analýza vybraných evropských zemí. Byly vybrány Spolková republika Německo, Rakouská republika a Švýcarská konfederace, neboť je spojuje stejný úřední jazyk (německý jazyk) a nachází se v těsné blízkosti.

V každé ze zemí byla provedena analýza trhu práce – vývoj nezaměstnanosti a rozbor nástrojů politiky zaměstnanosti. Poté byla provedena komparace, kdy na mezinárodně srovnatelné harmonizované míře nezaměstnanosti byla porovnána data o vývoji nezaměstnanosti v dlouhodobé časové řadě a zhodnoceny mezi sebou nástroje politiky zaměstnanosti.

Na začátku komparace bylo provedeno porovnání základních demografických údajů, neboť tyto údaje jsou naprosto odlišné. Při komparaci je tak nutné brát v potaz, že rozloha Rakouska činí dvojnásobek Švýcarska a rozloha Německa dokonce jeho osminásobek. Z *tabulky 1* je také znatelné, že Rakousko a Švýcarsko čítá téměř stejný počet obyvatelstva, zatímco počet obyvatel v Německu je až desetinásobný.

Od počtu obyvatelstva se dále odvíjí výše státních příjmů a výdajů. Na *obrázku 19* lze sledovat vývoj salda státních rozpočtů ve vybraných zemích. Po hospodářské krizi se státní rozpočty Německa a Rakouska nacházely v roce 2010 v deficitu. Švýcarsko nebylo po finanční stránce nijak zasaženo. V dalších letech se deficit Německa stále snižoval a od roku 2014 se dokonce nachází v přebytku. Rakousko naopak stále bojuje se zápornými hodnotami. Švýcarsko se na rozdíl od ostatních zemí nachází dlouhodobě v přebytku, výjimku tvoří pouze kritický rok 2013, kdy Evropu zasáhly dopady Španělské realitní chřipky a dluhová krize Řecka - viz kapitola 3.1 Soudobá nezaměstnanost.

Následuje komparace vývoje samotné nezaměstnanosti pomocí mezinárodně srovnatelného ukazatele harmonizované míry nezaměstnanosti. Na *obrázku 20* je patrné, že od roku 2013 se trh práce výrazně změnil. U Německa, které čítalo z analyzovaných zemí nejvyšší nezaměstnanost, lze nyní jako u jediné ze zemí sledovat klesající trend. Naopak u Rakouska lze v posledních letech sledovat růst, stejně jako ve Švýcarsku, kde je však zvýšení nezaměstnanosti pouze nepatrné.

Co se týče nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, všechny vybrané země se zaměřují především na uchazeče o zaměstnání, kdy jim poskytují zprostředkování pracovní pozice a podporují podnikání. Také se zaměřují na mladé lidi a vývoj jejich potenciální pracovní síly a další vzdělávání obyvatelstva.

Politika zaměstnanosti a cíle Německa a Rakousko se orientují na snižování nezaměstnanosti, rovnost mužů a žen na trhu práce a také ohroženým skupinám obyvatel. Naopak prioritou Švýcarska je nezaměstnanosti předcházet a dle hodnot z *obrázku 20* lze konstatovat, že z dlouhodobého hlediska se mu to rozhodně daří i přesto, že kompenzace mzdy v případě nezaměstnanosti je zde velice vysoká (70-80 %), na rozdíl od Německa (60-67 %) a Rakouska (55 %) - viz *tabulka 7*.

V neposlední řadě je vhodné zmínit důležitost tématu. Problematika nezaměstnanosti dopadá na obyvatelstvo daných zemí po finanční i psychické stránce. Nastávají také ekonomické problémy v podnicích a v hospodářství jednotlivých států. A neboť jsou v dnešní době globalizace všechny trhy propojené a Evropa je považována za celek, má nezaměstnanost důsledky celosvětové.

Seznam obrázků

Obrázek 1: Beveridgeova křivka	16
Obrázek 2: Druhy nezaměstnanosti na Beveridgeově křivce	17
Obrázek 3: Nabídka práce, substituční a důchodový efekt.....	26
Obrázek 4: Dobrovolná nezaměstnanost při pružných mzdách.....	27
Obrázek 5: Nedobrovolná nezaměstnanost při nepružných mzdách	28
Obrázek 6: Nedobrovolná nezaměstnanost při minimální mzdě	28
Obrázek 7: Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti a průměrné míry dlouhodobé nezaměstnanosti pracovníků ve věku 15-74 v EU 28 v letech 2006-2015 (v %).....	31
Obrázek 8: Vývoj celkové míry nezaměstnanosti pracovníků ve věku 15-74 let v EU-28 v roce 2003 (v %).....	32
Obrázek 9: Míra nezaměstnanosti v Evropě v roce 2015	33
Obrázek 10: Věková struktura obyvatel SRN v roce 2011 (v %).....	36
Obrázek 11: Vývoj nezaměstnanosti v Německu v posledních 20 letech (v %).....	37
Obrázek 12: Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti mladistvých v Německu v posledních 20 letech (v %).....	38
Obrázek 13: Věková struktura obyvatel Rakouska v roce 2011 (v %).....	46
Obrázek 14: Vývoj nezaměstnanosti v Rakousku v posledních 20 letech (v %)	47
Obrázek 15: Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti mladistvých 15-24 let v Rakousku v letech 2005-2015 (v %).....	48
Obrázek 16: Věková struktura obyvatel Švýcarska v roce 2015 (v %).....	53
Obrázek 17: Vývoj nezaměstnanosti ve Švýcarsku v posledních 20 letech (v %).....	55
Obrázek 18: Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti mladistvých ve věku 15-24 let ve Švýcarsku v letech 1996-2014 (v %)	56
Obrázek 19: Vývoj salda státního rozpočtu ve vybraných zemích za posledních šest let (v mld. €).....	62

Obrázek 20: Harmonizovaná míra nezaměstnanosti ve sledovaných zemích v posledních 20 letech (v %)..... 63

Obrázek 21: Průměrný počet odpracovaných hodin ve sledovaných zemích (osoba/rok) 65

Seznam tabulek

Tabulka 1: Porovnání základních demografických údajů ve vybraných zemích	62
Tabulka 2: Vývoj počtu registrovaných nezaměstnaných osob ve sledovaných zemích v letech 2005-2014 (v tis.)	64
Tabulka 3: Vývoj registrovaných nezaměstnaných osob v poměru s celkovým počtem obyvatelstva (v %)	64
Tabulka 4: Pracující obyvatelstvo ve sledovaných zemích v roce 2014 (v %)	65
Tabulka 5: Komparace cílů zaměstnanosti ve vybraných zemích	66
Tabulka 6: Komparace opatření aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraných zemích .	67
Tabulka 7: Komparace pasivní politiky zaměstnanosti ve vybraných zemích	69

Seznam použitých zkratk

€	aura
₣	švýcarské franky
ALV	Arbeitslosenversicherung Pojištění v nezaměstnanosti
AMS	Arbeitsmarktservice Österreich Veřejné služby zaměstnanosti Rakousko
ČTK	Česká tisková kancelář
D _L	Demand of Labour Poptávka po práci
DMN	Dlouhodobá míra nezaměstnanosti
EA	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo
ea	Míra ekonomické aktivity
EU	Evropská Unie
EU 28	28 členských států Evropské Unie
HUR	Harmonised unemployment rate Harmonizovaná míra nezaměstnanosti
ILO	International Labour Organization Mezinárodní organizace práce
IMF	International Monetary Fund Mezinárodní měnový fond
IZA	Institute for the Study of Labor Ústav pro studium práce
L	Labour Práce

mld.	miliardy
N	Počet nezaměstnaných osob
NAIRU	Non-accelerating inflation rate of unemployment Míra nezaměstnanosti neurychlující inflaci
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft Státní kancelář pro hospodářské záležitosti
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum Regionální centrum zaměstnanosti
SL	Supply of Labour Nabídka práce
SGB III	Sozialgesetzbuch, Drittes Buch (III) Sociální zákoník, kniha třetí
SRN	Spolková republika Německo
u	Rate of unemployment Míra nezaměstnanosti
USA	Spojené státy americké
W	Wage rate Mzdová sazba

Seznam použité literatury

Monografie

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8

BRDEK, Miroslav a kol. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI, 2002. ISBN 80-86395-25-1

BRDEK, Miroslav, JÍROVÁ, Hana. *Sociální politika v zemích EU a ČR*. 1. vyd. Praha: Codex Bohemia, 1998. ISBN 80-85963-71-X.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4

JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. 2. akt. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4386-8

KOLÁŘ, Pavel. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Bilance, 1997, ISBN 80-238-1699-3

KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 4. přepr. a akt. vyd. Praha: ASPI a.s., 2007. ISBN 978-80-7357-276-1

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3

MARTINCOVÁ, Marta. *Makroekonómia. 7, Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. 1. vyd. Bratislava: IURA EDITION, 2002. ISBN 80-89047-31-9

MAYEROVÁ, Marie, RŮŽIČKA, Jiří. *Sociologie v ekonomické praxi*. 4. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 2001. ISBN 80-7082-834-X

NĚMEC, Daniel. *Hystereze nezaměstnanosti v České republice v makroekonomických souvislostech*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5407-3

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, 203 s. ISBN 978-80-7400-270-0

PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-58-4

ROJÍČEK, Marek a kol. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 2016. ISBN 978-80-247-5858-9

SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha: Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3

SOKAČOVÁ, Linda. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies o.p.s., 2006. ISBN 80-86520-12-9

SOUKUP, Jindřich a kol. *Zdroje a perspektivy evropských ekonomik na počátku 21. století v kontextu soudobé globalizace*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-281-9

Právní předpisy

Bundesgesetz über das Arbeitsmarktservice (Arbeitsmarktservicegesetz - AMSG) StF: BGBl. Nr. 313/1994

Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG) vom 25. Juni 1982 (Stand am 1. Januar 2017)

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594)

Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsverordnung, AVIV) vom 31. August 1983 (Stand am 1. Januar 2017)

Elektronické publikace

DUELL, Nikola a kol. *Activation Policies in Switzerland - OECD Social Employment and Migration Working Papers* [online]. Paris: OECD, 2010 [cit. 24.03.2017]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/berlin/46224109.pdf>

International Labour Office. *World Employment and Social Outlook: Trends 2017* [online]. Geneva: ILO, 2017 [cit. 04.03.2017]. ISBN 978-92-2-128882. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf

KRAUSE Danica a spol. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky – Rakousko*. [online]. Praha: VÚPSV, 2006 [cit. 15.03.2017]. ISBN 80-87007-01-8. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_181.pdf

OECD. *OECD Employment Outlook 2016* [online]. Paris: OECD Publishing, 2016 [cit. 22.03.2017]. ISSN 1999-1266. Dostupné z: DOI:10.1787/empl_outlook-2016-en

OECD. *Society at a Glance 2014: OECD Social Indicators* [online]. Paris: OECD Publishing, 2014 [cit. 26.03.2017]. ISBN: 9789264219977. Dostupné z: DOI: http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2014-en

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením - současné trendy v České republice a v zahraničí* [online]. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, [cit. 21.03.2017]. ISBN 978-80-210-8135-2. Dostupné z: doi:10.5817/CZ.MUNI.M210-8135-2015.

ŽIŽLA VSKÝ, Martin. *Fungování tržní ekonomiky a její stabilizace* [online]. 1. vyd. Brno: MUNIPress, 2013, [cit. 27.03.2017]. ISBN 978-80-210-6581-9. Dostupné z: <https://munispace.muni.cz/index.php/munispace/catalog/book/97>

Elektronické odborné články

HORÁKOVÁ, Markéta, HORÁK, Pavel. Zaměstnatelnost skupin ohrožených nezaměstnaností na současných trzích práce. *Sociológia - Slovak Sociological Review* [online časopis]. Bratislava: Slovenská akadémia vied, 2013, roč. 45, č. 2, s. 128-149 [cit. 22.03.2017]. ISSN 0049-1225. Dostupné z: <https://www.researchgate.net/publication/269989636>

KREIDL, Martin; ŽELEZNÁ, Lada. Mobilita mezi zaměstnaností a nezaměstnaností u starších pracovníků v ČR. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* [online časopis]. 2016, roč. 52, č. 4, s. 505-533, [cit. 21.03.2017]. ISSN 0038-0288. Dostupné z: doi:10.13060/00380288.2016.52.4.270.

SKÁLA, Marek. Nová keynesiánská makroekonomie: nový pohled na trh práce a makroekonomickou stabilitu. *E+M. Ekonomie a Management = Economics and Management* [online časopis]. Technická univerzita v Liberci, 2010, č. 4, s. 6-15. [cit. 22.03.2017]. ISSN 2336-5604. Dostupné z: <http://hdl.handle.net/11025/17362>

Další elektronické zdroje

Altersstruktur der Bevölkerung – Deutschland im Vergleich zur durchschnittlichen Weltbevölkerung. In: *Haetten-sie-gewusst.blogspot.cz* [online]. © 2011 [cit. 06.03.2017]. Dostupné z: http://haetten-sie-gewusst.blogspot.cz/2011/04/altersstruktur-der-bevolkerung_12.html

Arbeitslosenentschädigung. In: Úřad pro hospodářství a práci kantonu Curych [online]. © 2017 [cit. 06.04.2017]. Dostupné z: http://www.awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/arbeitslosenkasse/unser_e_dienstleistungen/arbeitslosenentschaedigung.html

Arbeitslosengeld beantragen. In: *Bundesagentur für Arbeit* [online]. © 2016b [cit. 13.03.2017]. Dostupné z: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Arbeitslosigkeit/Arbeitslosengeld/index.htm>

Arbeitslosenquote Deutschland. In: *Arbeitslosenquote.org* [online]. © 2013 [cit. 06.03.2017]. Dostupné z: <http://arbeitslosenquote.org/>

Arbeitslosenquote in Deutschland im Jahresdurchschnitt von 1995 bis 2017. In: *De.statista.com* [online]. © 2017a [cit. 06.03.2017]. Dostupné z: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1224/umfrage/arbeitslosenquote-in-deutschland-seit-1995/>

Arbeitslosenquote: Die Berechnung macht den Unterschied. In: *Karriere.DiePresse.com* [online]. © 2015 [cit. 14.03.2017]. Dostupné z: http://karrierenews.diepresse.com/home/karrieretrends/4689235/Arbeitslosenquote_Die-Berechnung-macht-den-Unterschied

Arbeitslosenversicherung. In: *Informationstelle AHV/IV* [online]. © 2017 [cit. 28.03.2017]. Dostupné z: <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Arbeitslosenversicherung-ALV>

Arbeitslosenversicherung. In: *SECO* [online]. 07.04.2016b [cit. 27.03.2017]. Dostupné z: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung.html>

Arbeitslosigkeit steigt weiter. In: *Oesterreich.orf.at* [online]. 01.10.2015 [cit. 15.03.2017]. Dostupné z: <http://oesterreich.orf.at/stories/2734562/>

Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik in Österreich. In: *Arbeitsmarktservice Österreich* [online]. © 2015 [cit. 16.03.2017]. Dostupné z: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMPin20042005endgNov05.pdf>

Arbeitsmarktpolitik in Österreich. In: *Spolkové ministerstvo práce, soc. věci a ochrany spotřebitele* [online]. 2016 © 2000-2016 [cit. 16.03.2017]. Dostupné z: https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktpolitik/?method=switchContrast&color=normal

Austria - Unemployment rate. In: *Knoema.com* [online]. © 2016b [cit. 14.03.2017]. Dostupné z: <https://knoema.com/atlas/Austria/Unemployment-rate>

Bericht Jugendarbeitslosigkeit. In: *SECO* [online]. 23.03.2016a [cit. 26.03.2017]. Dostupné z: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosigkeit/Jugendarbeitslosigkeit.html>

Berichte und Auswertungen. In: *Arbeitsmarktservice Österreich* [online]. © 2017 [cit. 29.03.2017]. Dostupné z: <http://www.ams.at/ueber-ams/medien/arbeitsmarktdaten/berichte-auswertungen>

Berufsberatung, Berufsorientierung und Ausbildungsvermittlung. In: *Spolkové ministerstvo práce a soc. věci* [online]. © 2016d [cit. 07.03.2017]. Dostupné z: [http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-](http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Ausbildungsfoerderung/Arbeitsfoerderung-Beratung.html;jsessionid=180DC99ECE94D6FBC881517BCAC480D4)

[Weiterbildung/Ausbildungsfoerderung/Arbeitsfoerderung-Beratung.html;jsessionid=180DC99ECE94D6FBC881517BCAC480D4](http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Ausbildungsfoerderung/Arbeitsfoerderung-Beratung.html;jsessionid=180DC99ECE94D6FBC881517BCAC480D4)

Bundesamt für Statistik. *Erwerbslosenquote gemäss ILO nach Geschlecht, Nationalität und anderen Merkmalen*. In: Bundesamt für Statistik [online]. 16.02.2017a [cit. 24.03.2017]. Dostupné z: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/erwerbslosigkeit-unterbeschaeftigung-offene-stellen/erwerbslose-ilo.assetdetail.1980033.html>

ČTK (Česká tisková kancelář). *Koláče bez práce? Příjem od státu v referendu odmítla většina Švýcarů*. In: *iDnes.cz* [online]. 05.06.2016 © 1999–2017 [cit. 26.03.2017]. Dostupné z: http://zpravy.idnes.cz/nepodmineny-zakladni-prijem-referendum-svycarsko-fwg-/zahranicni.aspx?c=A160605_090458_zahranicni_jw

ČTK (Česká tisková kancelář). *Německý rozpočet skončil loni v přebytku 6,2 miliardy eur*. In: *Aktualne.cz* [online]. 12.01.2017a [cit. 02.04.2017]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/nemecky-rozpocet-skoncil-loni-v-prebytku-6-2-miliardy-eur/r~d5328c3cd8cd11e683bb002590604f2e/?redirected=1491032954>

ČTK (Česká tisková kancelář). *Nezaměstnanost v EU klesla na nejmenší úroveň za osm let. Nejnižší je v Česku*. In: *Hospodářské noviny* [online]. 02.03.2017a © 1996-2017 [cit. 08.03.2017]. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/c1-65644350-nezamestnanost-v-eu-klesla-nejnize-za-osm-let-nejnizsi-je-v-cesku>

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im Februar 2017. In: *SECO* [online]. 09.03.2017 [cit. 26.03.2017]. Dostupné z: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/Die_Lage_auf_dem_Arbeitsmarkt/Lage_Arbeitsmarkt_2017/die_lage_auf_dem_arbeitsmarktfebruar2017.html

DLASK, Martin. *Makroekonomická analýza posledních 4 let Švýcarské konfederace* [online]. Praha: České vysoké učení technické, 2012 [cit. 28.03.2017]. Dostupné z: http://people.fjfi.cvut.cz/dlaskma1/materialy/Makroekonomie_Svycarsko.pdf

EHLER, Tomáš. *V Německu dojde k 1. lednu 2017 ke zvýšení minimální mzdy (rozhodnutí Mindestlohnkommission z 28. 6. 2016)* In: Velvyslanectví ČR v Berlíně [online]. 01.07.2016 [cit. 06.04.2017]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/berlin/cz/obchod_a_ekonomika/zamestnavani_obcanu_cr_v_srn/v_nemecku_dojde_k_1_lednu_2017_ke.html

Ein erster Schritt zur Wiedereingliederung - Arbeitsmarktliche Massnahmen. In: *SECO* [online]. © 2013 [cit. 28.03.2017]. Dostupné z: http://www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Broschuere/716-800_D_WEB-2013.pdf

Ein Leitfaden für Versicherte Arbeitslosigkeit. In: *Federální ministerstvo hospodářských věcí* [online]. © 2012 [cit. 28.03.2017]. Dostupné z: http://www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Broschuere/716_200_d_2012_web.pdf

Eingliederungszuschuss. In: *Spolkové ministerstvo práce a soc. věcí* [online]. © 2016f [cit. 13.03.2017]. Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsvermittlung/eingliederungszuschuesse.html;jsessionid=2FEBB638F3706991A37E244D0AC767AA>

Encyklopedie – Evropa 2045. In: *Evropa2045.cz* [online]. © 2012 [cit. 14.03.2017]. Dostupné z: <http://www.evropa2045.cz/hra/napoveda.php?kategorie=3&tema=33>

Entwicklung der öffentlichen Finanzen. In: *Bundeszentrale für politische Bildung* [online]. 08.09.2016 [cit. 02.04.2017]. Dostupné z: <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61867/oeffentliche-finanzen>

Erstausbildung junger Erwachsener. In: *Agentur für Arbeit Mannheim* [online]. © 2016 [cit. 08.03.2017]. Dostupné z: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdbw/mannheim/Agentur/BuergerinnenundBuerger/Weiterbildung/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI681031>

Erwerbslose gemäss ILO, registrierte Arbeitslose und registrierte Stellensuchende. In: *Bundesamt für Statistik* [online]. 16.02.2017b [cit. 29.03.2017]. Dostupné z: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbslosigkeit-unterbeschaeftigung-offene-stellen/registrierte-arbeitslose-seco.assetdetail.1963450.html>

Evaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen. In: *SECO* [online]. 05.02.2015 [cit. 28.03.2017]. Dostupné z: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Informationen_Arbeitsmarktforschung/evaluation-der-arbeitsmarktlichen-massnahmen.html

Fast eine halbe Million Arbeitslose in Österreich. In: *DiePresse.com* [online]. 01.02.2017 [cit. 15.03.2017]. Dostupné z: <http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/5163106/Fast-eine-halbe-Million-Arbeitslose-in-Oesterreich>

Förderung der beruflichen Weiterbildung. In: *Spolkové ministerstvo práce a soc. věci* [online]. © 2016e [cit. 08.03.2017]. Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildung/weiterbildung-art.html;jsessionid=BACBC96BE2A686A4033C0137284EB2E9>

Gebiet und Bevölkerung – Fläche und Bevölkerung. In: *Statistikportal.de* [online]. © 2017 [cit. 06.03.2017]. Dostupné z: http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/de_jb01_jahrta1.asp

GERFIN, Michael, LECHNER, Michael. *Wirkung der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Schweiz* [online]. Nürnberg: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2000 [cit. 04.03.2017]. Dostupné z: http://michael-lechner.eu/pdf/journals/138_Wirkung_der_aktiven_Arbeitsmarktpolitik.pdf

Germany - Unemployment rate. In: *Knoema.com* © 2016a [cit. 02.03.2017]. Dostupné z: <https://knoema.com/atlas/Germany/Unemployment-rate>

Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung – AWStG. In: *Socialpolitik-portal.de* [online]. © 2017 [cit. 08.03.2017]. Dostupné z: <http://www.sozialpolitik-portal.de/index.php?mact=News,m4223b,default,1&m4223bnumber=2&m4223bpagenumber=18&m4223breturnid=468&m4223breturnid=468&page=468>

GOLA, Petr. *Podpora v nezaměstnanosti u našich sousedů*. In: *FinExpert.cz* [online]. 10.09.2013 [cit. 16.03.2017]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/podpora-v-nezamestnanosti-u-nasich-sousedu>

Grundlagen. In: *SECO* [online]. 19.05.2016c [cit. 27.03.2017]. Dostupné z: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/grundlagen.html>

Gründungsförderung. In: *Spolkové ministerstvo práce a soc. věci* [online]. © 2016g [cit. 13.03.2017]. Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/gruendungsfoerderung.html;jsessionid=2FE6B638F3706991A37E244D0AC767AA>

Harmonised unemployment rate (HUR). In: *OECD* [online]. © 2017 [cit. 06.03.2017]. Dostupné z: http://www.oecd-ilibrary.org/employment/harmonised-unemployment-rate-hur/indicator/english_52570002-en

HOUSKA, Ondřej. *Nezaměstnanost v EU zůstává rekordně vysoká, práci nemá 27 milionů lidí*. In: *Český rozhlas* [online]. 31.10.2013. © 1997-2017 [cit. 01.03.2017]. Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/zpravy/ekonomikavevrobe/_zprava/nezamestnanost-v-eu-zustava-rekordne-vysoka-praci-nema-27-milionu-lidi--1275175

Charakteristika rakouské ekonomiky - Velvyslanectví ČR ve Vídni. In: *Ministerstvo zahraničních věcí ČR* [online]. 15.02.2016 [cit. 15.03.2017]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/vienna/cz/obchod_a_ekonomika/obecne_obchodni_informace/aktualni_vyvoj_rakouske_ekonomiky/charakteristika_rakouske_ekonomiky.html

ILO: *Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment, adopted by the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians*. [online]. Geneva: 1982 [cit. 20.03.2017]. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087481.pdf

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. *Aktuelle Daten und Indikatoren: Gesamtfiskalische Kosten der Arbeitslosigkeit im Jahr 2014 in Deutschland* [online]. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, únor 2014. [cit. 29.03.2017]. Dostupné z: http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Kosten_ALO_2014.pdf

Jugendarbeitslosenquote* (15 bis unter 25 Jahre) in Deutschland von 1993 bis 2016. In: *De.statista.com* [online]. © 2017b [cit. 07.03.2017]. Dostupné z: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/440534/umfrage/jugendarbeitslosenquote-in-deutschland/>

Jungendarbeitslosenquote. In: *Wirtschaftskammer Österreich* [online]. © 2016 [cit. 14.03.2017]. Dostupné z: <http://wko.at/statistik/Extranet/Bench/jarb.pdf>

Jusline Österreich. In: *Justiline.at* [online]. © 2017 [cit. 15.03.2017]. Dostupné z: <https://www.jusline.at/index.php?cpid=753043c4d8f07f2727ea0da138b2010e&gesetz=&searchstring=arbeits&searchsubmit.x=0&searchsubmit.y=0>

KASPERSKI, Franz. *Die Bundesverfassung wird 165 Jahre alt – und kaum einer feiert*. In: SRF Schweizer Radio und Fernsehen [online]. 11.09.2013 [cit. 24.03.2017]. Dostupné z: <http://www.srf.ch/kultur/im-fokus/der-archivar/die-bundesverfassung-wird-165-jahre-alt-und-kaum-einer-feiert>

Kaufkraftvolumen nach Alterklassen. In: *RegioData* [online]. © 2011 [cit. 14.03.2017]. Dostupné z: http://pressemitteilung.ws/files/RegioData_Kaufkraft_Alter_AT_2012.jpg

KOHOUT, Pavel. *Španělská realitní chřipka*. In: *Finmag.penize.cz* [online]. 19.05.2008 © 2016 [cit. 06.03.2017]. Dostupné z: <http://finmag.penize.cz/bydleni/262704-spanelska-realitni-chripka>

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld. In: *Spolkové ministerstvo práce a soc. věcí* [online]. © 2016h [cit. 13.03.2017]. Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/kug.html;jsessionid=2FEBB638F3706991A37E244D0AC767AA>

KOSUB, Tomáš. *Green Economy (Zelená ekonomika)*. In: *Amo.cz* [online]. 17.11.2016 © 2017 [cit. 04.03.2017]. Dostupné z: <http://www.amo.cz/cs/prazsky-studentsky-summit/green-economy-zelena-ekonomika/>

Leistungen für Stellensuchende. In: *Odbor pro hospodářské záležitosti kantonu Bern* [online]. 2013 [cit. 28.03.2017]. Dostupné z: http://www.vol.be.ch/vol/de/index/arbeit/arbeitslosigkeit/leistungen_alv.html#

Lisbon strategy - Towards a green and innovative economy. In: *Evropská komise* [online]. © 2010 [cit. 04.03.2017]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/#

Long term unemployment rate. In: *Eurostat* [online]. © 2016b [cit. 01.03.2017].
Dostupné

z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesem130>

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung. In: *Spolkové ministerstvo práce a soc. věci* [online]. © 2016c [cit. 07.03.2017]. Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsvermittlung/massnahmen-zur-aktivierung-und-beruflichen-eingliederung.html;jsessionid=180DC99ECE94D6FBC881517BCAC480D4>

Massnahmenliste. In: *RAV* [online]. © 2010 [cit. 28.03.2017]. Dostupné z: http://www.treffpunkt-arbeit.ch/arbeitslos/arbeitsmarktliche_massnahmen/Massnahmenliste/

Mindestlohn in Österreich – Gibt es eine gesetzlich definierte Lohnuntergrenze?
In: *Arbeitsrechte.de* [online]. © 2016 [cit. 06.04.2017]. Dostupné z: <http://www.arbeitsrechte.de/mindestlohn-oesterreich/>

MOMBELLI, Armando, NGUYEN Duc-Quang. *Staatsschulden: Schweizer sind Europameister im Sparen*. In: *Swissinfo.ch* [online]. 15.06.2016 [cit. 02.04.2017]. Dostupné z: http://www.swissinfo.ch/ger/politik/haushaltsdisziplin_staatschulden--schweizer-sind-europameister-im-sparen-/42209918

Německo. In: *Ministerstvo zahraničních věcí ČR* [online]. © 2015 [cit. 06.03.2017]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/encyklopedie_statu/evropa/nemecko/index.html

OECD Better Life Index: Austria. In: *OECD* [online]. © 2015b [cit. 14.03.2017]. Dostupné z: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/austria>

OECD Better Life Index: Germany. In: *OECD* [online]. © 2015a [cit. 06.03.2017]. Dostupné z: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/germany/>

OECD Better Life Index: Switzerland. In: *OECD* [online]. © 2015c [cit. 24.03.2017]. Dostupné z: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/switzerland/>

Öffentliche und Private Arbeitsvermittlung. In: *Spolkové ministerstvo práce a soc. věci* [online]. © 2016a [cit. 07.03.2017]. Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsvermittlung/arbeitsvermittlung-art.html;jsessionid=180DC99ECE94D6FBC881517BCAC480D>

Öffentliches Defizit. In: *Statistik Austria* [online]. 30.3.2017 [cit. 02.04.2017]. Dostupné z: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/oeffentliche_finanzen_und_steuern/maastricht-indikatoren/oeffentliches_defizit/019649.html

Podpora v nezaměstnanosti v Rakousku. In: *Germany.cz* [online]. 27.02.2014 [cit. 16.03.2017]. Dostupné z: http://www.germany.cz/mkportal/modules/wiki/index.php/Podpora_v_nezam%C4%9Bstnanosti_v_Rakousku#V.C3.BD.C5.A1e_podpory_v_nezam.C4.9Bstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti v Německu. In: *Germany.cz* [online]. 17.02.2015 [cit. 13.03.2017]. Dostupné z: http://www.germany.cz/mkportal/modules/wiki/index.php/Podpora_v_nezam%C4%9Bstnanosti_v_N%C4%9Bmecku

Population on 1 January. In: *Eurostat* [online]. © 2016d [cit. 01.03.2017]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tps00001&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>

Rakousko. In: *Ministerstvo zahraničních věcí ČR* [online]. © 2016a [cit. 14.03.2017]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/encyklopedie_statu/evropa/rakousko/index.html

Reforma politiky zaměstnanosti v Německu. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* © 2007 [cit. 07.03.2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4148>

Saison-Kurzarbeitergeld. In: *Spolkové ministerstvo práce a soc. věci* [online]. © 2016i [cit. 13.03.2017]. Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/saison-kug.html;jsessionid=2FE9BB638F3706991A37E244D0AC767AA>

SHELDON, George. *Der Schweizer Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich: Ein Erfolgsmodell*. In: *Die Volkswirtschaft – Plattform für Wirtschaftspolitik* [online]. 01.09.2016 [cit. 24.03.2017]. Dostupné z: <http://dievolkswirtschaft.ch/de/2013/09/sheldon/>

SHELDON, George. *Die Arbeitsmarktlage in der Schweiz* [online]. Basel: Universität Basel, © říjen 2005 [cit. 24.03.2017]. Dostupné z: <https://wwz.unibas.ch/fileadmin/wwz/redaktion/fai/Publikationen/GlaubeWirtschaft06.pdf>

Single-parent families on the rise in Germany. In: *TheLocal.de* [online]. © 2010 [cit. 07.03.2017]. Dostupné z: <https://www.thelocal.de/20100729/28831>

Sociální dialog je... In: *SocialniDialog.cz* [online]. 12.02 2015 [cit. 15.03.2017]. Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/socialni-dialog-je/530-socialni-dialog-je>

Strategie EU 2020. In: *Vláda ČR* [online]. 2010 © 2009-2017 [cit. 22.03.2017]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>

Switzerland - Unemployment rate. In: *Knoema.com* © 2016a [cit. 02.03.2017]. Dostupné z: <https://knoema.com/atlas/Switzerland>

ŠPAČKOVÁ, Ivana. *Řecko má rekordní nezaměstnanost. Ve čtvrtletí vystoupala na 27,5 %*. In: *iDnes.cz* [online]. 13.03.2014a © 1999–2017 [cit. 04.03.2017]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/nezamestnanost-v-recku-za-4-ctvetleti-2013-f0b-/eko-zahranicni.aspx?c=A140313_141828_eko-zahranicni_spi

ŠPAČKOVÁ, Ivana. *Španělská nezaměstnanost opět roste, na konci roku překonala 26 procent*. In: *iDnes.cz* [online]. 23.01.2014b © 1999–2017 [cit. 06.03.2017]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/nezamestnanost-ve-spanelsku-za-4-ctvrtleti-2013-foj-/eko-zahranicni.aspx?c=A140123_103919_eko-zahranicni_spi

Švýcarsko. In: *Ministerstvo zahraničních věcí ČR* [online]. © 2016b [cit. 24.03.2017]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/encyklopedie_statu/evropa/svycarsko/index.html

Total unemployment rate. In: *Eurostat* [online]. © 2016a [cit. 01.03.2017]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdec450&language=en>

Unemployment by sex and age - monthly average. In: *Eurostat* [online]. © 2017a [cit. 06.03.2017]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en

Unemployment statistics at regional level. In: *Eurostat* [online]. © 2016c [cit. 04.03.2017]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics_at_regional_level

Vermittlungsbudget. In: *Spolkové ministerstvo práce a soc. věci* [online]. © 2016b [cit. 07.03.2017]. Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsvermittlung/vermittlungsbudget.html;jsessionid=180DC99ECE94D6FBC881517BCAC480D4>

WIGET, Yannick. *Schweizer arbeiten mehr als andere Europäer*. In: *Tages-Anzeiger* [online]. 20.10.2016 [cit. 24.03.2017]. Dostupné z: <http://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/standard/Schweizer-arbeiten-mehr-als-andere-Europaeer/story/23551417>

Wir suchen Zukunftsstarter! In: *Bundesagentur für Arbeit* [online]. © 2016a [cit. 08.03.2017]. Dostupné z: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Detail/index.htm?dfContentId=EGOV-CONTENT454122>

Wirtschaftslage und Prognose. In: *Wirtschaftskammer Österreich* [online]. © 2016 [cit. 14.03.2017]. Dostupné z: <http://wko.at/statistik/prognose/arbeitslose.pdf>

Abstrakt

STRATORSKÁ, Iveta. *Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti v německy mluvících zemích*. Plzeň, 2017. 91 s. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta ekonomická.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti, Německo, Rakousko, Švýcarsko, Evropa, Evropská unie

Předložená práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti a státní politiky zaměstnanosti v německy mluvících zemích. Kromě charakteristiky nezaměstnanosti a jejími druhy, ohroženými skupinami a dopady je zde také řešena problematika trhu práce. Následuje úvod do situace na evropském trhu práce a její vývoj, kapitola dále pojednává o hospodářském růstu a programech politiky zaměstnanosti Evropské unie. Další kapitoly analyzují vývoj nezaměstnanosti a konkrétní nástroje politiky zaměstnanosti ve Spolkové republice Německo, v Rakouské republice a ve Švýcarské konfederaci. Na základě provedené analýzy je zpracována komparace dané problematiky s použitím konkrétních dat.

Abstract

STRATORSKÁ, Iveta. *Unemployment and Employment State Policy in German-Speaking Countries*. Plzeň, 2017. 91 p. Bachelor Thesis. University of West Bohemia, Faculty of Economics.

Key words: unemployment, labor market, employment policy, Germany, Austria, Switzerland, Europe, European Union

This thesis deals with the problems of unemployment and state employment policy in the German-speaking countries. In addition to the characteristics of unemployment, its types, vulnerable groups and impacts. There is also solved the problems of the labor market. The following is an introduction to the situation on the European labor market and its development, the chapter also discusses the economic growth and employment policy programs of the European Union. Other chapters analyze the unemployment situation and specific tools of employment policy in the Federal Republic of Germany, in the Republic of Austria and in the Swiss Confederation. On the basis of this analysis is processed a comparison of the issue by using specific data.