

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

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE A V NĚMECKU

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

Autor práce: Lenka Mitášová

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

Ročník: 3

2013

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

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

České Budějovice, květen 2013

.....
Lenka Mitášová

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

Anotace

Bakalářská práce „Trh práce ČR a Německo“ se zaměřuje na analýzu trhů práce v České republice a v Německu, jejich srovnání a vymezení hlavních odlišností. První část popisuje jednotlivé základní pojmy týkající se tohoto tématu, jako trh práce a jeho segmentace, nabídka, poptávka, nezaměstnanost a míra nezaměstnanosti, nebo politika zaměstnanosti. Druhá část se zaměřuje na jednotlivé struktury trhu práce obou států. Je uvedena demografická, národnostní a vzdělanostní struktura. A dále se práce zaměřuje také na míru ekonomické aktivity obyvatelstva, míru produktivity práce nebo na míru nezaměstnanosti. Z analýzy byly zjištěny hlavní rozdíly trhů práce v České republice a v Německu, které se týkají míry dlouhodobé nezaměstnanosti, produktivity práce, míry ekonomické aktivity, nebo míry zaměstnanosti podle úrovně vzdělání v obou státech.

Klíčová slova

Trh práce; Česká republika; Německo; nezaměstnanost; zaměstnanost; ekonomická aktivita

Anotation

Bachelor thesis, "The labour market in the Czech Republic and in Germany" focuses on the analysis of labour markets in the Czech Republic and Germany, their comparison and define the main differences. The first section describes the basic concepts related to this topic, such as the labour market and its segmentation, offer, demand, unemployment, and unemployment rates, or employment policy. The second part focuses on the individual structures of labour market of the two States. Shows the demographic, ethnic and educational structure. And Furthermore, the thesis focuses also on the economic activity rate of the population, labour productivity, or on the unemployment rate. The main differences were detected in the analysis of labour markets in the Czech Republic and in Germany, concerning the long-term unemployment, labour productivity, economic activity rate, or the employment rate by level of education in both countries.

Keywords

Labour market; Czech Republic; Germany; unemployment; employment, economic activity

OBSAH

ÚVOD	8
1. Trh práce	10
1. 1. Poptávka.....	11
1. 2. Nabídka	11
1. 3. Toky na trhu práce	13
1. 4. Nedokonalosti na trhu práce	14
2. Nezaměstnanost a míra nezaměstnanosti.....	15
2. 1. Opatření pro snížení přirozené míry	16
2. 2. Ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti	17
2. 3. Trendy prohlubující nezaměstnanost	18
3. Segmentace trhu práce	20
3. 1. Primární a sekundární trh práce	20
3. 2. Formální a neformální trh práce	22
3. 3. Interní a externí trh	22
4. Handicapy pracovní síly na trhu práce	23
5. Mobilita.....	24
6. Politika pracovního trhu.....	25
6. 1. Zásadní cíle	25
6. 2. Specifické aktivity	25
6. 3. Politika zaměstnanosti	26
6. 3. 1. Typy politiky zaměstnanosti	27
6. 3. 2. Aktivní politika zaměstnanosti	27
7. TRH PRÁCE V ČR A V NĚMECKU	29
7. 1. Demografická struktura	29
7. 1. 1. Demografická struktura ČR.....	29
7. 1. 2. Demografická struktura Německa	29
7. 1. 3. Srovnání demografické struktury ČR a Německa	30
7. 2. Národnostní struktura	31
7. 2. 1. Národnostní struktura v ČR	32
7. 2. 2. Národnostní struktura v Německu	33
7. 2. 3. Srovnání národnostní struktury ČR a Německa	35

7. 3. Vzdělanostní struktura	35
7. 3. 1. Vzdělanostní struktura ČR.....	36
7. 3. 2. Vzdělanostní struktura Německa	37
7. 3. 3. Srovnání vzdělanostní struktury ČR a Německa	37
7. 4. Míra ekonomické aktivity obyvatelstva.....	39
7. 4. 1. Míra ekonomické aktivity obyvatelstva v ČR	40
7. 4. 2. Míra ekonomické aktivity obyvatelstva v Německu	41
7. 4. 3. Srovnání míry ekonomické aktivity obyvatelstva v ČR a v Německu	41
7. 5. Produktivita práce	42
7.6. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR a v Německu.....	43
7. 6. 1. Míra nezaměstnanosti	43
7. 6. 2. Míra zaměstnanosti	46
8. HLAVNÍ ODLIŠNOSTI TRHU PRÁCE V ČR A V NĚMECKU	48
ZÁVĚR	49
SEZNAM ODBORNÉ LITERATURY	52
PŘEHLED TABULEK A GRAFŮ	55

ÚVOD

Bakalářská práce Trh práce v České republice a v Německu je zaměřena, jak je z názvu znatelné, na srovnání pracovního trhu obou států. V dnešní době je trh práce často diskutovaným a sledovaným tématem a je úzce spojen s pojmem nezaměstnanost, kterému je v bakalářské práci také dostatečně věnováno. Nezaměstnanost představuje v současnosti v mnoha zemích závažný problém, který má makroekonomické a mikroekonomické důsledky a přitom v naší kultuře hraje práce a zaměstnání velmi důležitou roli.

Problematika srovnání daných trhů práce byla zvolena v souvislosti se studovaným oborem. Zachycuje pojmy jako trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, ekonomická aktivita a jiné. Tato témata jsou pro každého jedince velmi důležitá, neboť každý z nás tráví v pracovním prostředí větší část svého života.

Srovnání Německa a České republiky jakožto přímých sousedů může mít zajímavé výsledky z hlediska velikosti jednotlivých trhů práce a pracovníků pohybujících se v nich. Zároveň Německo patří k jedné z nejvyspělejších a nejsilnějších ekonomik světa, což se o České republice říci nedá. I to jistě může přinést zajímavé výsledky.

Hlavním cílem této bakalářské práce je zmapování trhu práce v České republice a v Německu a vymezení hlavních odlišností mezi jednotlivými trhy. První část práce se zaměřuje na teoretické poznatky z prostředí trhu práce a vymezení základních pojmů, jako je například nabídka, poptávka, trh práce a jeho segmentace, mobilita, nezaměstnanost a míra nezaměstnanosti, nebo také politika zaměstnanosti. V druhé části práce popisuje jednotlivé struktury obou trhů práce. Neboť je také důležité, kteří jedinci se na trhu práce objevují, tudíž se práce věnuje i vzdělanosti či národnosti a demografické struktuře obyvatelstva. Dále je práce zaměřena zejména na to, který ze států vykazuje příznivější hodnoty, co se týká zaměstnanosti, nezaměstnanosti, míry ekonomické aktivity obyvatelstva či produktivity práce.

Závěr bakalářské práce obsahuje shrnutí a vymezení zajímavých odlišností mezi trhem práce v České republice a trhem práce v Německu. Hlavní odlišnosti můžeme pozorovat například v míře nezaměstnanosti, míře zaměstnanosti podle výše vzdělání, nebo v produktivitě práce.

Veškeré informace potřebné pro teoretickou část bakalářské práce jsou čerpány z odborné a vědecké literatury. V této části práce jsou vyloučeny internetové zdroje. Všechny citace jsou uvedeny v poznámce pod čarou a na konci práce jsou uvedeny všechny zdroje. Hlavní data pro druhou část, tedy komparaci trhu práce v České republice a v Německu, jsou získána především z internetových stránek statistických úřadů České republiky, Německa a z Evropského statistického úřadu.

1. Trh práce

Trh práce je místem, kde se střetává poptávka po práci s nabídkou práce. Obecně se dá říci, že se zde kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. V tržní ekonomice je trh práce institucí, od které se očekává, že zabezpečí ekonomiku pracovními silami, umožní pracovní proces, a tím i produkci statků a služeb. A dále, že zabezpečí zajištění pracovníků především pracovními příjmy, a to v odpovídající míře. Všechny tyto úkoly řeší trh současně.¹

Situace na českém trhu práce se na samém počátku transformačního období (změna z centrálně řízené ekonomiky na tržní ekonomiku, což s sebou přineslo otevření trhu práce) vyznačovala plnou zaměstnaností, absencí otevřené nezaměstnanosti a převažující poptávkou po pracovní síle nad její nabídkou. Důsledkem centrální organizace distribuce a výroby z období před rokem 1990 byl rozhodující vliv domácích výrobců na trh výrobků a služeb a absence konkurence. Podniky byly chráněny před vlivem světových trhů. Zaměstnanci měli zajištěný vysoký stupeň jistoty zaměstnání a stability pracovního místa, což se ale nepříznivě odráželo v nízké výkonnosti zaměstnanců a nízké efektivnosti využívání pracovní síly. V důsledku přezaměstnanosti byla dosahovaná produktivita práce velmi nízká. Otevření ekonomiky světovým trhům na počátku 90. let znamenalo pokles výkonnosti ekonomiky, jehož příčinou byla nedostatečná konkurenceschopnost. Rovněž došlo k poklesu poptávky po pracovní síle. Trh práce tak zaznamenával postupný vývoj nezaměstnanosti.²

¹ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M.: *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, Computer Press 1999 (s. 54).

² KOTÝNKOVÁ, M.: *Trh práce na přelomu tisíciletí*, Oeconomica, VŠE Praha, 2006 (s. 181).

1. 1. Poptávka

Jak už bylo řečeno, ekonomický pohled na trh práce je vyjádřen konceptem poptávky a nabídky. Poptávka závisí na několika podmínkách, a sice:

- na senzitivitě poptávky po zboží na změny v ceně,
- na snadnosti substituce kapitálu prací,
- na podílu nákladů na pracovní sílu na celkových nákladech
- na elasticitě nabídky substitučních výrobních faktorů.

Křivka poptávky je klesající a symbolizuje tržní chování spotřebitelů. Klesající tendence poptávkové křivky má dvě příčiny, a to důchodový efekt a substituční efekt. U důchodového efektu si představme spotřebitele, kteří mají fixní důchody. Dojde-li k poklesu cen, mohou si nakoupit větší množství zboží, pokud se ceny zvýší, má to opačný účinek. Substituční efekt znamená, že lidé reagují na zvýšení cen změnou struktury spotřebovávaného zboží. To znamená, že snižují podíl drahých výrobků ve spotřebě a nahrazují je jinými tzv. substitučními statky.³

1. 2. Nabídka

Nabídka práce je charakterizována strukturou, která je rozložená podle pohlaví, věku, kvalifikace a sociální příslušnosti. Jedná se o nabídku počtu pracovních sil a také počtu pracovních hodin. Nabídka práce se týká individuálních rozhodnutí, která přijímají domácnosti v závislosti na „nákladech příležitosti“ neboli opportunity cost pracovního zapojení. Ta je dána předpokládaným přínosem z prodeje práce, která závisí na změnách v reálné mzdě (pokles reálné mzdy zvyšuje náklady příležitosti). Pokud srovnáme nabídku práce s výší mezd, zde je vztah pozitivní, ale mezi poptávkou po práci a výší mezd je vztah negativní. Bod, kde se při dané úrovni mezd protne nabídka s poptávkou je bodem rovnováhy na trhu práce.

Křivka nabídky je oproti křivce poptávce rostoucí. To znamená, že mezi cenou a nabízeným množstvím je pozitivní závislost. Vyplývá to z působení dvou faktorů: Vysoké ceny jsou pro výrobce stimulem. Výrobce může zvýšit objem výroby a tím bude mít i vyšší zisk. To ho povede ke změně struktury výroby a výsledkem bude

³ VLČEK, J. (et al.): *Ekonomie a ekonomika*, ASPI Publishing, Praha 2003 (s. 197).

omezení výroby méně ziskových produktů. Růst cen přiláká i nové výrobce v odvětví a na výrobě atraktivního zboží se budou podílet i ti, kteří mají vyšší náklady a při nižší ceně by nedosahovali zisku.⁴

Celkově můžeme trh práce shrnout následovně:

- Předmětem směny na trhu je práce a ta je neoddělitelná od osobnosti člověka. Zaměstnanci a zaměstnavatelé uplatňují různé preference. Rozhodují se nejenom podle ceny práce, tedy mzdy, ale i podle řady dalších skutečností (např. rizikovost práce, prestiž povolání atd.) Ve hře jsou tedy i neekonomické preference.

- Přizpůsobování nabídky a poptávky podle mzdy je do určité míry deformováno i tím, že firmy se snaží udržet si určitý počet kvalitních pracovníků, do jejichž kvalifikace také investují. Stejně tak i zaměstnanci mají zpravidla zájem setrvat u firmy (atraktivita profese, strach z nezaměstnanosti atd.) V důsledku těchto skutečností je citlivost mezd na změny v nabídce a poptávce po práci nižší.

- Trh práce je ve velké míře segmentován. Existuje značné množství trhů práce. Segmentace vyplývá jednak z rozdílnosti mezi lidmi, jejich dispozicemi a předpoklady, pracovními místy a jejich kvalifikací, a jednak z územní alokace trhů práce. Segmentace trhu práce má za následek snížení vlivu konkurence a rozdíly ve mzdách různých profesních skupin zaměstnanců.

- Na trhu práce se objevuje vliv kolektivního vyjednávání na mzdy. Odbory usilují o vyšší mzdy a o zvýšení ceny práce. V procesu kolektivního vyjednávání jsou dohodnuty určité parametry mzdového vývoje v závislosti na stavu ekonomiky. Tím je tedy mzda posunuta na vyšší úroveň, což způsobuje pokles efektivnosti. Zároveň také může chování odborů na trhu práce přinášet riziko růstu inflace a to v případech, kdy ekonomické výsledky neopravňují sjednaný mzdový vývoj a odbory se snaží různými způsoby mzdového nárůstu dosáhnout. Samozřejmě vliv odborů může být i pozitivního rázu a může podporovat komunikaci mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

- Trh práce je ovlivňován i ze strany státu. Jedná se zejména o pracovní zákonodárství, jako např. úprava pracovní doby, stanovování minimální mzdy atd., což významně ovlivňuje nabídku práce.

⁴ VLČEK, J. (et al.): *Ekonomie a ekonomika*, ASPI Publishing, Praha 2003 (s. 205).

Uvedené okolnosti způsobují, že mzdy se stávají nepružnými směrem dolů. Nepružnost mezd je spojována s nedobrovolnou nezaměstnaností. Trh práce tedy inklinuje k nerovnováze a k nezaměstnanosti. Je příliš regulovaný, pracovníci jsou nadměrně honorováni a výše mezd je z trhu práce vylučuje.

Trh práce je ve skutečnosti trhem administrativně značně regulovaným.⁵

1. 3. Toky na trhu práce

Populaci kterékoli země lze vymežit také podle toho, jakým způsobem se jednotlivci realizují na trhu práce.

Na trhu práce lze identifikovat tyto rozhodující toky:

Nejdůležitější příliv do skupiny nezaměstnaní přichází ze skupiny zaměstnaní v důsledku ztráty zaměstnání. K tomu dochází přizpůsobováním struktury produkce tržní poptávce. Tento proces je doprovázen četným uvolňováním a realokací výrobních faktorů, především pracovní síly.

Přechod ze skupiny nezaměstnaní do skupiny zaměstnaní se týká osob, které zaměstnání našly. Intenzitu daného přechodu ovlivňuje aktuální hospodářská fáze dané ekonomiky, se kterou souvisejí politika zaměstnanosti, úroveň mezd a očekávání podnikatelů.

Přesun zaměstnaných do kategorie mimo pracovní sílu, neboli mimo trh práce, zahrnuje osoby, které po ztrátě zaměstnání nejeví zájem najít si jiné uplatnění.

Přechod ze skupiny mimo pracovní sílu mezi zaměstnané se týká především absolventů, kteří okamžitě po skončení školy nacházejí zaměstnání a také těch, kteří se rozhodli po určité době vrátit na trh práce.

Z nezaměstnaných mimo trh práce přecházejí ti, kteří zanechali úsilí o nalezení práce a byli vyřazeni z evidence úřadů práce. Ti, kteří z trhu práce odešli, hledají např. práci v zahraničí. Jedná se tedy o snížení míry nezaměstnanosti bez nárůstu zaměstnanosti.

Přechod ze skupiny mimo pracovní sílu do nezaměstnaných se týká osob, které vstupují na trh práce, ale nejsou schopni okamžitě nalézt zaměstnání a tím rozšiřují

⁵ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M.: *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, Computer Press 1999 (s. 77).

skupinu nezaměstnaných. Sem se zahrnují zejména absolventi, kteří po ukončení studia začínají hledat zaměstnání a ti, kteří opětovně vstupují na trh práce.⁶

1. 4. Nedokonalosti na trhu práce

- nedokonalá informovanost
- imobilita – pracovníci vždy nemohou přecházet z jedné práce do druhé (geografická nebo profesní imobilita)
- zaměstnavatelé nedosahují maximálního zisku (mohou platit více, než musí)
- existují monopolní prostředníci na straně nabídky i poptávky
- vytěžování pracovní síly (zaměstnanci jsou placeni pod svou hodnotou. Nastane tehdy, má-li zaměstnavatel silnou vyjednávací pozici).⁷

⁶ LEITMANOVÁ, I.: *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj*, DATAPARTNER 1999 (s. 81).

⁷ GILLESPIE, A.: *Přehled ekonomie: klíčová témata, pojmy a zákonitosti*, Portál, Praha 2002 (s. 46).

2. Nezaměstnanost a míra nezaměstnanosti

Trh práce je nedokonalým trhem zejména z důvodu neúplnosti informací. Lidé vždy nevědí o všech volných pracovních místech a firmy zase nevědí o všech lidech, kteří hledají práci. Jinými slovy můžeme říci, že na trhu práce se navzájem vyhledávají zaměstnanci a zaměstnavatelé. Ale než se najdou ti vhodní, zůstávají někteří určitou dobu bez práce a pracovní místa neobsazena. Tyto frikce na pracovních trzích se projevují jako nezaměstnanost. Tuto nezaměstnanost může zvětšovat i například pojištění v nezaměstnanosti. Proč by si lidé vzali hned první místo na které narazí, když mohou pobírat podporu v nezaměstnanosti a tím déle hledat práci která se k nim hodí? To znamená, že pojištění v nezaměstnanosti umožňuje lidem najít vhodnější zaměstnání, ale zároveň prodlužuje hledání a tím zvyšuje nezaměstnanost.

Míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných lidí na celkovém počtu lidí ochotných pracovat (zaměstnaných i nezaměstnaných).

Míra nezaměstnanosti, kdy je trh práce v rovnováze, se nazývá přirozená míra nezaměstnanosti.⁸

Má tři složky: frikční, strukturální a dobrovolnou nezaměstnanost. Frikční nezaměstnanost je způsobena tím, že lidé z osobních důvodů opouštějí zaměstnání a hledají si nové. Strukturální nezaměstnanost je vyvolána tím, že některá odvětví se buď smršťují nebo expandují, což má za důsledek přecházení lidí z odvětví do odvětví a tím se vyžaduje například rekvalifikace a stěhování. Dobrovolnou nezaměstnanost tvoří lidé, kteří se naučili zneužívat podpory v nezaměstnanosti a sociální dávky a pracovat ve skutečnosti nechtějí. Cyklická nezaměstnanost se objevuje při hospodářských recesích a není součástí přirozené míry nezaměstnanosti.⁹

Přirozená míra není nezbytně optimální mírou nezaměstnanosti. Optimální úroveň by se dosáhlo tam, kde by byl maximalizován čistý ekonomický blahobyt. Druhý důvod pochybností o optimalitě vychází z efektů přelévání, které jsou obsaženy v nákladech nezaměstnanosti. Když zaměstnavatel propustí zaměstnance, trpí pracovník různými sociálními a ekonomickými obtížemi, a přesto zaměstnavatel neplatí náklady spojené s nezaměstnaností → většina nákladů se přelévá a nese je pracovník nebo vláda.

⁸ WEILEKES, H.: *Arbeitslosigkeit und Gesundheit*, 2007 GRIN Verlag (s. 21).

⁹ HOLMAN, R.: *Makroekonomie, středně pokročilý kurz*, C. H. Beck, Praha 2004 (s. 327).

2. 1. Opatření pro snížení přirozené míry

Zlepšení služeb spojených s pracovním trhem – určitá část nezaměstnanosti vzniká z toho důvodu, že volná pracovní místa nejsou uvedena do souladu s nezaměstnanými pracovníky. Frikční a strukturální nezaměstnanost se může snížit, pokud budou poskytovány lepší informace, přehledy pracovních míst a bude vytvořeno více možností k zaškolení a zvyšování kvalifikace.

Prosazování vládních rekvalifikačních programů – vládní programy mohou pomoci nezaměstnaným pracovníkům získat kvalifikaci pro lepší zaměstnání. Tyto programy umožňují lidem vést produktivní život a snižují břemeno vládních transferových programů.

Odstraňování vládních překážek – vláda odstranila utrpení lidí spojené s nezaměstnaností, ale současně snížila pobídky k hledání zaměstnání. Ekonomové volají po reformování systému pojištění v nezaměstnanosti, po pomoci zdravotně či tělesně postiženým a sociálního zabezpečení na pobídku k práci nebo po snížení minimální mzdy.

Vytvoření přetlakové ekonomiky – přetlaková ekonomika znamená udržet hrubý národní produkt co nejvýše a snižovat míru nezaměstnanosti. Vytvoření této ekonomiky y znamenalo lepší zaměstnání pro méně kvalifikované pracovníky, pomohlo by zvýšit fluktuaci a pomohlo pracovníkům začlenit se mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Tato ekonomika by byla výhodná zvláště pro ženy a menšinové pracovníky, kteří jsou obvykle nájímáni jako poslední a propouštěni jako první.

Tvorba veřejných pracovních příležitostí – veřejné pracovní příležitosti by měly být nasměrovány zejména na skupiny obyvatelstva s vysokou nezaměstnaností. Výsledkem by mohlo být zvýšení kvalifikace a produktivity i následné snížení přirozené míry nezaměstnanosti těchto skupin¹⁰

¹⁰ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M.: *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, Computer Press 1999 (s. 103).

Nezaměstnanost můžeme také rozlišovat na dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost:

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat (pracovní místa existují, ale není o ně zájem), anebo nechce pracovat vůbec (upřednostňuje volný čas a žije z podpor). Pro moderní ekonomiky je typické produktivně fungovat a současně vytvářet značný rozsah tohoto typu nezaměstnanosti. Dobrovolná nezaměstnanost může být tedy i ekonomicky efektivní. Existence této nezaměstnanosti může napomáhat maximalizaci čistého ekonomického blahobytu země

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká tak, že při vyšších mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, nežli pracovních míst. To znamená, že poptávka je nižší než celková nabídka, část pracovníků nenachází práci, tedy při běžné mzdové sazbě a je nedobrovolně nezaměstnaná.

2. 2. Ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti

Ekonomické důsledky vyplývají z toho, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna a dochází k mrhání společenské práce. Hrubý národní produkt je svou hodnotou pod úrovní potenciálního a ztráty lze vyčíslit jako náklady stagnace.

Sociální důsledky souvisí s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité, neboť nezaměstnanost je samozřejmě různými jedinci různě pocíťována a prožívána. Může se projevit v různých oblastech osobního i společenského života a může být doprovázena menšími či většími negativními následky. Sociální důsledky jsou mezi sebou úzce propojeny a podmíněny. Mezi ty nejvýznamnější patří:

- Vliv na životní úroveň – nezaměstnanost znamená ztrátu příjmu a to samozřejmě pokles životní úrovně a značné finanční potíže. Pokud nezaměstnanost trvá dlouho, vede to k chudobě, sociální izolaci, nebo alespoň k redukci sociálních kontaktů.

- Vliv na rodinu – nezaměstnanost vede rodinu nejen k poklesu příjmů, ale také k narušení denních rodinných zvyklostí, mění pozici a autoritu nezaměstnaného a může i rozbít partnerské vztahy.

- Vliv na strukturaci a vnímání času – nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim. Čas přestává být důležitý, ztrácí svůj obsah a je naplňován nudou a pasivními nežádoucími aktivitami. Může se jednat například o kriminalitu, alkoholismus, nebo i jen bezúčelné sledování televize či spánek.

- Vliv na psychické a fyzické zdraví – nezaměstnanost je vysoce traumatizující. Znamená ztrátu sociálního statusu a prestiže. Vyvolává v člověku pocity neschopnosti, neužitečnosti, což vede ke ztrátě sebedůvěry. Tento stres v nezaměstnanosti se často odráží na zdraví jedinců.

Samozřejmě, že tyto uvedené skutečnosti nejde brát stoprocentně. V nezaměstnanosti může existovat i aktivní a pozitivní životní styl, vyrovnané rodinné vztahy atd. Vždy záleží na individuálních postojích a mravní síle. Každý jedinec se s nezaměstnaností vyrovnává jinak.¹¹

Celkově můžeme škodlivost nezaměstnanosti shrnout takto:

Nezaměstnanost je plýtváním zdrojů, tedy že ekonomika nedosahuje svého potenciálu, je neefektivní. Způsobuje sociální problémy, např. zvýšená kriminalita. Stát přichází o část příjmu z daní, to znamená, že pracuje méně lidí a méně se utrácí.¹²

2. 3. Trendy prohlubující nezaměstnanost

- Úpadek průmyslové výroby, který souvisí s tím, že nezaměstnanost postihuje zejména země a regiony orientované na tradiční průmyslovou výrobu.
- Zavádění nové technologie, která dělá člověka přebytečným ve výrobě, v řízení a v administrativě. Významně se může stát, že pracovníci vytlačeni technikou často nenacházejí zaměstnání ani při expandující výrobě.
- Pokles podílu na světovém obchodu.
- Růst nadnárodních společností, rozdělujících zdroje z globálních hledisek.

¹¹ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M.: *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, Computer Press 1999 (s. 124).

¹² GILLESPIE, A.: *Přehled ekonomie: klíčová témata, pojmy a zákonitosti*, Portál, Praha 2002 (s. 88).

- Růst silných národních ekonomik a jejich vstup na světový trh, vzrůstající mezinárodní konkurence v průmyslových odvětvích.
- Nasycení domácího trhu zbožím dlouhodobé spotřeby, jehož výroba je důležitá pro udržení ekonomické konjunktury (auta, televize).

3. Segmentace trhu práce

Klasická a neoklasická teorie popisuje pracovní trh jako čistý trh, kde jde o neomezenou soutěž, která určuje distribuci osob na tomto trhu a výši jejich mzdy. Výše mzdy je determinována ustalující se rovnováhou poptávky a nabídky pracovní síly. Když se nabídka a poptávka vyrovnají, nastává rovnovážný stav mezd. Teorie lidského kapitálu tvrdí, že pracovník investuje do své pracovní kapacity tak, aby maximalizoval svůj příjem. Jako součást této investice je např. vzdělávání, získávání kvalifikace, rekvalifikace a pracovní zkušenosti.

Řada sociologů a ekonomů zastávají názor jednoty trhu práce, ale otázka segmentace trhu práce není tak úplně jednoznačná. Homogenita pracovního trhu je podmínkou jeho rovnováhy, o které ekonomie hovoří jako o stavu, kdy je při převládajících mzdách nabídka práce rovna poptávce po ní. Ale homogenita a rovnováha je ovšem abstraktní pojem. Trh práce není homogenní, neboli neexistuje jeden trh, ale tolik trhů, kolik existuje geografických oblastí, odvětví a profesí.

3. 1. Primární a sekundární trh práce

Na primárním trhu práce se soustřeďují lepší pracovní příležitosti s vyšší prestiží, dobré možnosti profesionálního růstu i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa zde poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání. Pro pracovníky je větší pravděpodobnost zlepšit si svou kvalifikaci a tím si posílit stabilitu svého zaměstnání. Práce je na tomto trhu dobře placená a je zajištěn i jistý růst mezd. Je zde také nízká fluktuace.

Na sekundárním trhu práce se soustřeďují pracovní místa s nižší prestiží a nižší mzdovou úrovní. Zde se vůbec nedá hovořit o pracovní kariéře. Je to trh méně stabilních pracovních příležitostí. Pracovníci na sekundárním trhu práce častěji přicházejí o zaměstnání, i když na druhou stranu je zde snaží získat nové zaměstnání než v sektoru primárním. Je zde velká fluktuace pracovníků, ovšem je zde malá či nulová možnost zvýšení kvalifikace. Tento trh je tedy charakterizován vysokou fluktuací, nízkými výdělky a velmi omezenými či neexistujícími příležitostmi pro profesionální růst.

Přechod ze sekundárního trhu do primárního je téměř nemožné. Koncentrují se zde zejména ženy, osoby handicapované, nekvalifikované, nebo málo vzdělané, hodně mladí nebo naopak staří lidé a příslušníci etnických menšin. Bariéry pohybu mezi segmenty jsou dány rozdíly v kvalifikaci pro výkon určitého povolání na primárním a sekundárním trhu.

Segmentace pracovní síly na trhu práce se projevuje tak, že:

- existuje nahromadění sociálního rizika na pracovním trhu. Skupiny pracovníků jsou vystaveny riziku propouštění, ale i riziku delší průměrné délky nezaměstnanosti, mají potíže při vstupu do pracovních vztahů a jsou hůře placeny.

- Tyto charakteristiky jsou spojeny mezi sebou ale i s konkrétními sociálními charakteristikami osob, které jsou jim připsány, a s určitými neměnnými charakteristikami jako jsou věk, pohlaví, fyzická kondice, etnický původ atd.

- Na trhu práce lze vidět i určitou politiku specifické diferenciaci profesních kategorií. Regulace pracovního trhu už není řízena jen globálními cíli zaměstnanosti, kvalifikace a mobility, ale zároveň se hledají možnosti, jak ovlivnit situaci na pracovním trhu s ohledem na jeho profesní, odvětvovou, věkovou či regionální diferenciaci podle pohlaví.¹³

Segmentace trhu práce má vliv i na strategie zaměstnavatelů a zaměstnanců. Tendencí zaměstnavatelů je sjednotit požadavky na pracovní místa, a tak vytvářet konkurenci mezi pracovníky pod tlakem jejich vzájemné zastupitelnosti. Segmentace trhu tomuto ale brání a pracovníci přizpůsobují této situaci své strategie. Nevýhodou je pro ně malá specializace. Ideální volba je pro ně taková, která minimalizuje riziko konkurence ze strany ostatních pracovníků.

Trend, který na trhu práce nyní prosazuje, je posun poptávky k mladším a vzdělanějším pracovníkům. Také je velmi pocíťován nedostatek kvalifikované práce, zejména vědců, inženýrů, techniků a manažerů. Zároveň se také snížil příliv mladých lidí na trh práce a pracovní síla stárne. To má za důsledky jednak rostoucí počet starších lidí, kteří budou potřebovat podporu, a jednak na trh práce přichází méně mladých lidí s novými znalostmi, jež požadují moderní technologie.

¹³ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M.: *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, Computer Press 1999 (s. 66).

3. 2. Formální a neformální trh práce

Segmentace pracovního trhu se projevuje i dalšími způsoby. Rozlišujeme tedy mezi formálním a neformálním trhem práce. Formální trh je trh oficiálních pracovních příležitostí, kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci. Naproti tomu neformální trh je většinou mimo tuto kontrolu a vedle aktivit tzv. šedé ekonomiky nebo dokonce černé (různé formy nelegálního podnikání) se týká i samozásobitelství a domácích prací. Sem se zahrnují i např. sousedské a rodinné výpomoci. Tento trh nemůže kompenzovat nezaměstnanost. Oba tyto trhy jsou propojeny. Na neformálním trhu dochází k multiplikaci výhod z postavení na formálním trhu práce a kdo má lepší postavení na formálním trhu, tomu se otevírají i výhodnější podmínky pro uplatnění na trhu neformálním. Jak už bylo zmíněno, tyto trhy jsou propojeny, a pokud dojde na určitém území ke kolapsu jednoho z nich, dojde tak k omezení i toho druhého trhu. V poslední době získává neformální trh práce jistou váhu, zejména z důvodu práce načerno. Týká se to zahraničních pracovníků, kteří často pracují bez pracovního povolení, ale zároveň i osob, které pracují oficiálně na zkrácený úvazek a na černém trhu si přivydělávají.¹⁴

3. 3. Interní a externí trh

Na vnitřním a vnějším trhu si podniky navzájem konkurují. Na tzv. vnitřním trhu dochází k rozmisťování pracovníků dle administrativních pravidel a mechanismů směřujících k jasně definovaným cílům. Tyto trhy se promítají i do strategie boje s nezaměstnaností. Můžeme říci že, externí trh usiluje o podporu větší mobility pracovníků mezi firmami a interní trh je zaměřen na podporu růstu kvalifikace pracovníků uvnitř firem. To umožňuje přesouvat pracovníky uvnitř firem bez nutného propouštění. V Evropě inklinuje k rozvoji vnitřního trhu zejména Německo, kde si potrpí na zvyšování jistoty práce, zlepšování kvalifikace, přizpůsobení pracovní doby atd. Vnější trh využívají více Francie a Velká Británie a to zejména dřívější odchod do důchodu, vládní rekvalifikační programy apod.

¹⁴ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M.: *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, Computer Press 1999 (s. 68).

4. Handicapy pracovní síly na trhu práce

Trh práce je asymetrický. Na straně nabídky je možnost strategických voleb omezenější než na straně poptávky po pracovní síle. Pracovníci mají menší volnost než je to u zaměstnavatelů. Důvodem je specifická povaha pracovní síly. I když je s pracovní silou zacházeno jako se zbožím, nemá stejné vlastnosti. Vstup zboží na trh je regulován jeho očekávanou prodejností. Ale v případě pracovní síly je tomu jinak. Vzrůstající se nabídka práce je determinována faktory, které nezávisí na strategii nositelů pracovní síly. Jsou to demografické procesy a institucionální pravidla lidské reprodukce, která podmiňují velikost nabídky. Nabídka je rovněž regulována socioekonomickými procesy. Tlak pracovní síly na trh práce je tedy pevně určen a nemá takovou pružnost jako ostatní zboží. Je to dáno tím, že pracovní síla vstupuje na trh z jiných důvodů než ostatní zboží.

Hovoříme tedy o strukturálním handicapu pracovní síly, který spočívá v tom, že pracovní síla nemá žádný způsob jak by mohla v tržním mechanismu kontrolovat velikost vlastní nabídky. Další handicap pracovní síly je její závislost na prostředcích obživy, které může získat jen svým prodejem. Dále k handicapům pracovní síly patří i to, že konkrétní pracovník může být spjat jen s určitými pracovními činnostmi. Možnosti zlepšení vyhlídek pro ty, kdo pracovní sílu nabízejí, jsou omezena na dvě činnosti. Jednak na prostorovou mobilitu, stěhování nebo dojíždění za prací a na profesionální mobilitu, neboli rekvalifikaci. Ve většině vyspělých zemí kompenzuje handicap pracovní síly do určité míry stát. Tím ovšem zasahuje do tržního mechanismu a to především tak, že:

- „ – uplatňuje politiku ochrany práce a sociálních podmínek
- garantuje právo na formování koalic (zejména odborů)
- zadržuje vstup části práceschopné pracovní síly na trh práce (zákaz práce dětí, určení délky pracovního dne apod.)
- poskytuje prostředky obživy nezávislé na účasti na trhu práce (důchod, pojištění apod.)“¹⁵

¹⁵ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M.: *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, Computer Press 1999 (s. 72).

5. Mobilita

Na konci 90. let pracovalo v České republice legálně okolo 52 000 zahraničních dělníků a působilo zde 65 000 pracovníků ze Slovenska. Dalších 39 000 cizinců zde podnikalo na základě živnostenského oprávnění. Nyní počet zahraničních pracovníků na území České republiky stoupá, na druhou stranu počty pracovních povolení nikoli. Znamená to, že mnozí zde pracují či podnikají nelegálně.¹⁶

V současnosti je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách řešen zaměstnáváním zahraničních pracovníků. Počet cizinců u nás pracujících neustále roste. Na náš trh práce přicházejí dvě skupiny cizinců. Jednak ti, kteří chtějí podnikat a druhou skupinou jsou cizí státní příslušníci, kteří u nás hledají zaměstnání. Příliv cizinců do České Republiky je důsledkem toho, že český trh práce se přibližuje pracovním trhům vyspělých tržních ekonomik. Cizinci přijímají zaměstnání o které není z řad českých pracovníků zájem. Úřady práce, které udělují pracovní povolení cizím státním příslušníkům, vycházejí při posuzování žádostí z aktuálního stavu na trhu práce v daném regionu.

„Pracovní povolení je vydáváno úřady práce na dobu předpokládaného trvání pracovního poměru cizince, nejdéle však na dobu jednoho roku. Na základě tohoto povolení je cizinec oprávněn obdržet povolení k dlouhodobému pobytu na území České Republiky. V případě, že cizinec pracovní poměr předčasně ukončí, je povinností jeho zaměstnavatele oznámit tuto skutečnost úřadu práce v okrese, ve kterém byl cizinec zaměstnán. Zde je však nedořešena spolupráce úřadů práce s orgány cizinecké policie.“¹⁷

¹⁶ CIHELKOVÁ, E., KRŽKOVÁ, J., KUNEŠOVÁ, H., MARTINČÍK, D.: *Světová ekonomika. Nové jevy a perspektivy*, Praha, C. H. Beck, 2001 (s. 153).

¹⁷ LEITMANOVÁ, I.: *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj*, DATAPARTNER 1999 (s. 64).

6. Politika pracovního trhu

6. 1. Zásadní cíle

- sledovat zvyšování zaměstnanosti než snižování nezaměstnanosti,
- zlepšovat fungování trhu práce, širší podmínky zaměstnávání se zřetelem na bariéry bránící tvorbě pracovních míst,
- zvýšit investice do lidského kapitálu, na němž závisí schopnost konkurence.

6. 2. Specifické aktivity

- Regulace nákladů na pracovní sílu a podněcování tvorby pracovních míst
- Podpora flexibility forem zaměstnávání umožňující tvorbu míst – přizpůsobit legislativu tak, aby ti, kteří chtějí pracovat na zkrácený úvazek, nebyli postiženi ztrátou sociální jistoty či horšími pracovními podmínkami. Dále minimalizovat finanční stimuly pro práci přesčas. Podporovat kratší týdenní pracovní dobu a konkurenceschopnost. Dát nové možnosti zaměstnání lidem v registru nezaměstnaných či zvýšit flexibilitu v organizaci práce a redistribuci pracovní doby.
- Relativní i absolutní redukce mzdových nákladů, to znamená zlepšit produktivitu firem a usnadnit přijímání nově vstupujících na pracovní trh. Snižit sociální podpory, zvýšit náklady výrobců na znečištěné prostředí či na čerpání energie a přírodních zdrojů.
- Důraz na zvyšování úrovně kvalifikace pracovní síly
- Zlepšit přístup na pracovní trh zejména znevýhodněným skupinám nezaměstnaných – zlepšit zprostředkování práce
- Rozvoj nových aktivit, zejména malých a středních podniků a to v oblasti environmentálního průmyslu a služeb, v sociálním sektoru, v umění, kultuře či turistice.
- Zlepšit daňový systém a podpořit tvorbu pracovních míst nevyžadujících kvalifikaci
- Podpořit malé a střední podniky, nové aktivity a tvorbu míst

- Zvyšovat úroveň lidského kapitálu – zajistit odborné vzdělávání, zlepšit koordinované služby pro umisťování mladých lidí, zejména poradenství. Zlepšit spolupráci školských zařízení s podnikatelským sektorem atd.
- Zaměřit se na specifické skupiny a to na dlouhodobě nezaměstnané a mladé nezaměstnané. Zajistit jejich integraci na formální trh práce, která by zahrnovala plynulé spojení s pracovním trhem, individuální poradenství, odpovídající umístění, rovné odměňování, eliminaci potenciálních diskriminačních opatření vůči ženám atd.

Základní roli při sledování těchto cílů mají služby zaměstnanosti, které mají posilovat aktivity při vedení kariéry a umisťování. Je potřebné také podpořit pracovní agentury pro dočasná zaměstnání a ta by měla vést ke stálým zaměstnáním, neměla by je nahrazovat.¹⁸

6. 3. Politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou vytvářeny podmínky pro rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je výsledkem úsilí státu, zaměstnanců, zaměstnavatelů a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce. Ve vyspělých zemích má nezastupitelné místo.

Politika zaměstnanosti nezasahuje např. do počtu pracovníků, výkonnosti, výdělků, kvalifikačních nároků atd. To vše, tzv. mikroúroveň, má v kompetenci samotný trh. Politika zaměstnanosti spíše rovnováhu na trhu podporuje a doladuje, aniž by trh zásadním způsobem modifikovala.

Politika zaměstnanosti se orientuje na tyto aktivity:

- Na rozvoj infrastruktury trhu práce prostřednictvím sítě specializovaných institucí. Zabezpečuje lepší informovanost o volných pracovních místech i o uchazečích o práci, která je při segmentaci trhu nezbytná

- Podporuje vytváření nových pracovních míst. Poskytuje např. finanční podpory nově začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce, usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů atd.

¹⁸ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M.: *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, Computer Press 1999 (s. 93).

- Snaží se o zvýšení adaptability pracovní síly podporou a organizováním rozmanitých rekvalifikačních programů.

- Podílí se na zabezpečení životních podmínek formou dávek a podpor pro dočasně nezaměstnané.¹⁹

6. 3. 1. Typy politiky zaměstnanosti

Podle důrazu kladeného na jednotlivé funkce a užívaných nástrojů řízení rozlišujeme několik modelů politiky zaměstnanosti:

- reálně socialistický model – v zákonech jsou zakotveny právo a povinnost pracovat
- skandinávský model – stát se snaží zachovat plnou zaměstnanost za cenu zvyšujícího se daňového zatížení daňových poplatníků
- model konsensuální demokracie – model založen na instituci tripartity a silných odborech
- model tržně liberální – zaměstnanost se pojímá jako nutná součást dobře fungující ekonomiky.²⁰

6. 3. 2. Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti můžeme chápat jak užší tak v širším slova smyslu. V prvním případě se jedná o odstraňování nevýhod jednotlivců na pracovním trhu. Toto má na starosti úřad práce a jedná se zejména o rekvalifikace či dotovaná místa. Dále můžeme APZ chápat jako podporu rozvoje ekonomiky jako celku, protože to přináší zvýšení zaměstnanosti. Tyto záležitosti spravují v České Republice úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tyto instituce zřizují společensky účelná pracovní místa a poskytují dotace a půjčky.

¹⁹ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M.: *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, Computer Press 1999 (s. 125).

²⁰ POTUČEK, M.: *Sociální politika*, Sociologické nakladatelství, 1995 (s. 117).

APZ podporuje strukturální změny zaměstnanosti, sociálně ekonomický rozvoj v regionech, snižuje finanční zátěž státního rozpočtu, podněcuje k hledání nových metod využívání lidských zdrojů a podporuje hospodářský rozvoj a umožňuje zapojení tzv. problémových skupin do zaměstnání.²¹

²¹ WARNER, CH.: *Strukturwandel, Arbeitsmarkt und Socialstaat in Deutschland*, 2006 GRIN Verlag (s. 54).

7. TRH PRÁCE V ČR A V NĚMECKU

7. 1. Demografická struktura

7. 1. 1. Demografická struktura ČR

V tabulce číslo 1. je znázorněn vývoj obyvatelstva v České republice (dále jen ČR) podle věkových skupin od roku 2005. Tato tabulka nám ukazuje, že ČR se potýká se stárnutím obyvatelstva. Proto by měli zaměstnanci s vyšším věkem podstoupit různé rekvalifikační a vzdělávací kurzy, aby byli schopni udržet si svou pozici na trhu práce. Procento obyvatel nad 65 let pomalu ale jistě roste a spolu s ním i počet obyvatel ve středním věku. Například v roce 2010 byl stav u obyvatelstva od 25 – 49 let 37,2 %. Naopak je tomu u mladších obyvatel. Složka osob ve věku 0 – 14 let klesá stejně jako obyvatelé ve věku 15 – 24 let. Konkrétně tato složka klesla od roku 2005 o téměř jedno procento.

Tabulka č. 1 : *Vývoj věkové struktury ČR od roku 2005, v %*

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
0-14 let	14,9	14,6	14,4	14,2	14,1	14,2
15-24 let	13,4	13,2	13,1	13,0	12,8	12,5
25-49 let	36,9	36,9	36,9	37,0	37,1	37,2
50- 64 let	20,8	21,0	21,2	21,2	21,0	20,8
65-79 let	11,0	11,1	11,1	11,2	11,4	11,7
80 +	3,0	3,1	3,3	3,4	3,5	3,6

Zdroj: Evropský statistický úřad = EUROSTAT

7. 1. 2. Demografická struktura Německa

Následující tabulka č. 2 zobrazuje věkovou strukturu obyvatel v Německu.

Tabulka č. 2: *Vývoj věkové struktury v Německu od roku 2005, v %*

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
0-14 let	14,5	14,1	13,9	13,7	13,6	13,5
15-24 let	11,7	11,8	11,7	11,6	11,4	11,3
25-49 let	36,7	36,5	36,3	36,0	35,7	35,3
50-64 let	18,5	18,4	18,4	18,6	18,9	19,3
65-79 let	14,3	14,8	15,2	15,3	15,4	15,6
80 +	4,3	4,5	4,6	4,8	5,0	5,1

Zdroj: EUROSTAT

Z tabulky je patrné, že Německo se potýká s poklesem obyvatel ve věku 0 – 14 let, od roku 2005 je to pokles o 1%. Složka 15 – 24 let se nijak výrazně nemění, za to obyvatelé ve věku 25 – 49 let ubývají a od roku 2005 je to pokles o 1,4%. Z tabulky také můžeme vidět nárůst složky 50 – 64 let a to o 0,8% a počet obyvatel od 65 do 79 let se zvýšil o 1,3%. Jak je zřejmé, v Německu nejvíce převládají obyvatelé ve středním a starším věku. Tato skutečnost je alarmující, neboť počet lidí starších 65 let výrazně převyšuje skupinu mladých lidí. Německo má jednu z nejnižších porodností na světě, na ženu zde připadá 1,37 dítěte. V roce 2007 poprvé po deseti letech porodnost stoupla a narodilo se 684 862 dětí. Je pravděpodobné, že se vývoj stárnutí populace nijak zásadně k lepšímu nezmění. Ve Spolkové republice žije nyní 82 milionů lidí, do padesáti let má ale počet obyvatel klesnout až o čtvrtinu. Němci starší 65 let pak budou představovat až třetinu populace. Podle výpočtů spolkového ministerstva práce ani zdaleka nebude stačit, když země každým rokem přijme 200 tisíc pracovníků ze zahraničí.

7. 1. 3. Srovnání demografické struktury ČR a Německa

V tabulce č. 3 je zachyceno srovnání vývoje věkové struktury České republiky a Německa.

Tabulka č. 3: *Věková struktura ČR a Německa za rok 2010, v %*

	0-14 let	15-24 let	25-49 let	50-64 let	65-79 let	65 a více let	80 a více let
EU 27	15,6	12,1	35,8	19,1	12,7	17,4	4,7
ČR	14,2	12,5	37,2	20,8	11,7	15,2	3,6
Německo	13,5	11,3	35,3	19,3	15,6	20,7	5,1

Zdroj: ČSÚ

Německo se stejně jako Česká republika potýká se stárnutím populace. Úbytek obyvatelstva v důsledku nízké porodnosti může zapříčinit nedostatek pracovních sil na trhu práce. Nepříznivý populační a demografický vývoj a problémy v nezaměstnanosti by mohly zvrátit masivní migrace, ale budoucnost na nich stavět nelze. Poměr mezi mladší a starší populací se tedy vyvíjí velice negativně. Podle odhadu Spolkového statistického úřadu bude v Německu v roce 2050 polovina obyvatelstva starší 48 let a jedna třetina starší 60 let. Z tabulky můžeme vidět, že ve věkové skupině 0 – 14 let je Německo a Česká republika značně pod průměrem Evropské unie, Německo je na tom nejhůře. Co se týká osob ve věku 65 let a více je vidět opět silná převaha. ČR je na

poměrně stejné úrovni s „evropskou sedmadvacítkou“ ve skupině 15 – 24 let, Německo zaostává o 1,2%.

7. 2. Národnostní struktura

Německo patří mezi země s vysokou hustotou zalidnění. Asi 75 miliónů lidí, to je 91% má německé státní občanství a zbylých 7 miliónů jsou přistěhovalci. Z obyvatel jiné státní příslušnosti zde žijí například především Turci, Italové, Poláci, Řekové nebo Chorvaté. V České republice se podle výsledku sčítání lidu v roce 2011 k české národnosti přihlásilo téměř 7 miliónů lidí. Za ní následovaly národnosti ukrajinská, slovenská, vietnamská, ruská nebo polská. Avšak velké procento lidí se k žádné národnosti nepřihlásilo.

Téma cizinci na trhu práce patří k poměrně ožehavým záležitostem. Nejen v České republice ale i např. v Německu můžeme slyšet, že „cizinci nám berou práci“. Ale strach ze ztráty zaměstnání se netýká jen nás – českých občanů, ale právě také cizinců, u kterých může mít ztráta mnohem závažnější životní důsledky. Nejen, že nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale zároveň jim zaniká nárok na povolení pobytu, pokud zde pracují na základě určitého pracovního povolení a tudíž musí opustit zemi.

7. 2. 1. Národnostní struktura v ČR

V tabulce č. 4 můžeme vidět konkrétní počet cizinců u nás.

Tabulka č. 4: *Cizinci v ČR podle typu pobytu, stav k 30. 11. 2011*

Státní občanství	Cizinci celkem	Trvalý pobyt	Ostatní typy pobytu
Celkový součet	406 211	197 884	208 327
Ukrajina	106 040	50 052	55 988
Slovensko	80 967	30 898	50 069
Vietnam	55 585	37 497	18 088
Rusko	27 321	14 226	13 095
Polsko	19 048	10 880	8 168
Německo	15 702	4 451	11 251
Bulharsko	7 387	3 190	4 197
Moldavsko	6 732	2 884	3 848
Spojené státy	6 385	2 852	3 533
Čína	5 040	3 440	1600

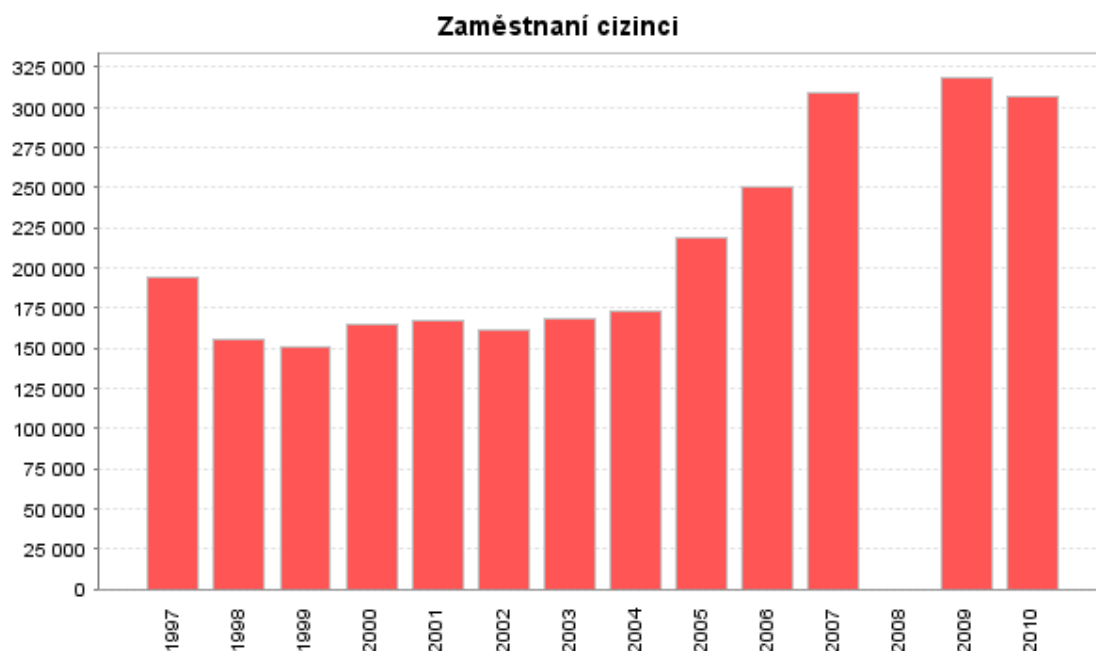
Zdroj: ČSÚ

V posledních čtyřech letech přijelo do ČR za prací velké množství cizinců, kteří většinou přijeli z chudých lokalit a nepřipraveni na práci v továrnách, tudíž je firmy museli po krátké době propustit. Mnoho lidí se tak v ČR ocitlo bez zájmu agentur, bez bydlení, financí atd. Takto vzniklé situace by měly apelovat na tvůrce zahraničních a migračních politik. Migrace by měla být řízená z hlediska podmínek, které cizincům stanovujeme tak, aby byl celý proces udržitelný. Pokud není, je to velmi nevýhodné jak pro ČR, tak pro samotné migranty. Cizinci u nás stále tvoří jen nepatrnou část pracovní síly. Díky úřadům práce jsou cizinci zaměstnáváni většinou na takových pracovních místech, o která běžní čeští občané nemají zájem.

Z tabulky č. 4 můžeme zjistit, které cizí národnosti u nás převládají. S jasnou převahou to jsou Ukrajinci, kde se zejména jedná o nekvalifikovanou pracovní sílu, dále občané ze Slovenska, Vietnamu a Ruska nebo Polska. Vietnamci jsou známí zakládáním vlastních obchůdků a restaurací.

V následujícím grafu si můžeme prohlédnout počet zaměstnaných cizinců v ČR od roku 1997. Od roku 1998 do roku 2004 se počet cizinců nijak zásadně neměnil, zůstával na téměř stejné úrovni. Až od roku 2005 se počet zvyšuje a dosahuje i hranice přes 300 000.

Graf č. 1: Počet zaměstnaných cizinců v ČR od roku 1997



Zdroj: ČSÚ

7. 2. 2. Národnostní struktura v Německu

Na základě údajů centrálního registru cizinců žilo v Německu na konci roku 2011 kolem 6,93 miliónů cizinců. Oproti roku 2010 se zvedl tento počet o téměř 177 300 osob, tedy procentuální nárůst byl 2,6%. To byl vůbec nejvyšší nárůst za 15 let. V největší části jsou to cizinci z členských států Evropské unie a pouze z 12% jsou to cizinci z jiných států mimo Evropskou unii. Zejména silné zvýšení počtu cizinek a cizinců se zaznamenalo v roce 2004 při přistoupení nových států do EU. A když Německo povolilo od 1. května 2011 volný a neomezený pohyb pracovníků, počet denně narůstá.

Následující tabulka č. 5 znázorňuje přesný počet cizinců v Německu podle pohlaví a státní příslušnosti.

Tabulka č. 5: *Cizinci na území Německa podle pohlaví a státní příslušnosti v roce 2011*

Stát příslušnost	celkem	muži	ženy
Celkem	6 930 896	3 547 419	3 383 477
EU 27	2 599 190	1 381 152	1 218 038
Řecko	283 684	154 525	129 159
Italie	520 159	306 564	213 595
Rakousko	175 926	92 540	83 386
Polsko	468 481	235 348	233 133
Chorvatsko	223 014	108 549	114 465
Turecko	1 607 161	838 985	768 176

Zdroj: Spolkový statistický úřad (dále jen DESTATIS)

Desetitisíce Řeků, Italů, Španělů, ale i Poláků, Rumunů či Bulharů, kteří nemohou ve své zemi najít práci, míří do Německa. To má naopak pracovní síly, hlavně té kvalifikované, nedostatek. Kvůli krizi zažilo Německo nebývalý migrační příval a ve statistikách se stala v pořadí třetí nejžádanější přistěhovaleckou zemí. Jen v první polovině roku 2011 odjelo do Německa za prací více než půl miliónu osob, o 66 tisíc více než za stejné období roku 2010. Podle spolkového statistického úřadu znamená toto číslo nárůst o 15%. Největší nárůst – o 78% - byl zaznamenán u Řeků, kteří prchají před bezútešnou situací v zemi. Do Německa jich v první polovině roku 2011 odešlo za prací oficiálně 15 850. Spolková vláda počítá také s tím, že do roku 2014 stoupne počet nových pracovníků ze zahraničí o 2,2 milionu. Německo si svůj trh po léta střežilo, ale kvůli nepříznivému demografickému vývoji budou v zemi v roce 2015 chybět 3 miliony pracovníků. Nedostatek pracovních sil pociťují všechny regiony. Například v Bavorsku bude do dvou let zapotřebí 400 tisíc nových pracovníků. Zájem je zejména o technické profese a o vysokoškoláky s inženýrským titulem. Zde se otevírá prostor právě mladým Čechům, ale za předpokladu, že budou umět dobře německy. Právě ale ve znalostech německého jazyka Češi trochu zaostávají.²²

²² *Do Německa se ženou cizinci za prací. Země je potřejuje.* 16. 12. 2012, aktualizace 16. 12. 2012, [cit. 27. dubna 2013]. DOSTUPNÉ na: <http://aktualne.centrum.cz/zahranici/evropa/clanek.html?id=766223>.

7. 2. 3. Srovnání národnostní struktury ČR a Německa

Tabulka č. 6 ukazuje celkový počet cizinců jak v České republice, tak v Německu.

Tabulka č. 6: *Počet cizinců v ČR a v Německu*

Země/ období	2008	2009	2010	2011	2012
ČR	347649	407541	424419	416737	422966
Německo	7 255395	7 185 921	7 130 919	7 198946	7 409754

zdroj: EUROSTAT

Česká republika stejně jako Německo a ostatní země EU se stává cílovou zemí mnoha imigrantů, kteří opouštějí své rodné země s cílem vybudovat si zázemí v zemi, která jim nabídne lepší pracovní podmínky pro jejich budoucí rozvoj. Cizinci při rozhodování kam za prací, posuzují rozdíly jako výše mezd, množství pracovních příležitostí, ale i náklady na stěhování. Migranti ve snaze zlepšit své životní podmínky míří většinou do vyspělých zemí. Ty si začínají uvědomovat pravděpodobné následky pro ekonomiku v souvislosti s úbytkem ekonomicky aktivního obyvatelstva. Zapojení imigrantů do pracovního procesu by mělo přispět k ekonomickému rozvoji dané země.

Aby mohli cizí státní příslušníci v ČR legálně pracovat, musí splnit základní podmínky definované v Zákoníku práce. Těmi úplně nejzákladnějšími jsou získání víza k pobytu za účelem zaměstnání, či povolení ke krátkodobému nebo dlouhodobému pobytu za tímto účelem, a pracovního povolení.

Jak jsme si mohli všimnout z předešlých tabulek, do ČR přichází velký počet cizinců hlavně z východu a většinou nekvalifikované pracovní síly, jako jsou Ukrajinci známí především pracemi na stavbách, nebo Vietnamci se svými obchody, tržnicemi a restauracemi. Zatímco do Německa míří většina cizích státních příslušníků z jihu Evropy. Samozřejmě největší podíl mají Turkové, dále Italové, Poláci nebo Řekové, kteří přicházejí před špatnou situací ve vlastní zemi.

7. 3. Vzdělanostní struktura

Z hlediska zajištění trvalého rozvoje ekonomiky i celé společnosti je zapotřebí, aby vzdělávací sféra dostatečně reagovala na měnící se ekonomické i sociální podmínky. Je nezbytné, aby pracovní síla, která vstupuje na trh práce, byla již v rámci

vzdělávacího procesu připravována tak, aby byla dobře uplatnitelná, schopná pružně se adaptovat na nové podmínky, reagovat na nové trendy a připravená dále se rozvíjet a sebevzdělávat. K tomu je ovšem nezbytné dobře fungující propojení mezi sférou vzdělávání a sférou práce, umožňující školskému systému reagovat na měnící se požadavky a potřeby trhu práce. Zároveň je důležité, aby vazba byla oboustranná a komunikace mezi světem práce a sférou vzdělávání byla funkční a efektivní.

7. 3. 1. Vzdělanostní struktura ČR

Tabulka č. 7 znázorňuje míru zaměstnanosti mužů a žen podle úrovně vzdělání mezinárodní klasifikace vzdělávání ISCED.

Tabulka č. 7: *Míra zaměstnanosti mužů a žen podle výše vzdělání za rok 2010, v %*

	Celkem		Nízká úroveň vzdělání*		Střední úroveň vzdělání*		Vysoká úroveň vzdělání*	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
EU 27	63,8	77,5	43,3	65,2	66,6	79,1	80,6	87,4
ČR	63,7	83,0	38,3	53,1	65,0	83,3	75,0	91,0

*- *nízká úroveň vzdělání* – preprimární, primární a nižší sekundární vzdělání (ISCED 0-2)

- *střední úroveň vzdělání* – vyšší sekundární vzdělání, postsekundární vzdělání nižší než terciální (ISCED 3-4)

- *vysoká úroveň vzdělání* – první a druhý stupeň terciálního vzdělání (ISCED 5-6)

Zdroj: EUROSTAT

Z tabulky je patrné, že co se týká zaměstnanosti mužů, je ČR vysoce nad průměrem EU 27 a to o 5,5%, zaměstnanost žen je na stejné úrovni jako EU 27. Pokud se podíváme na konkrétní úrovně vzdělání, tak je vidět že ČR je také nad úrovní EU 27 v zaměstnanosti mužů se střední a vysokou úrovní vzdělání, a to s 83,3% a 91,0%. Naopak značně pod průměrem EU 27 se nachází muži i ženy s nízkou úrovní vzdělání. Dle tabulky také jasně vidíme, že v jakékoli úrovni vzdělání je míra zaměstnanosti u mužů vyšší než u žen.

7. 3. 2. Vzdelanostní struktura Německa

Tabulka č. 8: *Míra zaměstnanosti mužů a žen podle výše vzdělání za rok 2010, v %*

	Celkem		Nízká úroveň vzdělání*		Střední úroveň vzdělání*		Vysoká úroveň vzdělání*	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
EU27	63,8	77,5	43,3	65,2	66,6	79,1	80,6	87,4
Německo	70,4	81,8	48,2	65,5	71,9	80,8	82,8	90,1

Zdroj: EUROSTAT

Německo je dle tabulky v celkové zaměstnanosti žen i mužů značně nad průměrem EU 27. A to u žen o 6,6% a u mužů o 4,3%. U nízké úrovni vzdělání je míra zaměstnanosti mužů na stejné úrovni jako EU 27 a u žen je o 4,9% vyšší. Samozřejmě, že nejvyšší míra zaměstnanosti je u mužů a žen se střední a vysokou úrovní vzdělání a tudíž se pohybuje také nad průměrem EU 27.

7. 3. 3. Srovnání vzdelanostní struktury ČR a Německa

Obecně můžeme říci, že nepřetržité sebevzdělávání umožňuje pracovníkům lepší podmínky na trhu práce. Ačkoli na druhou stranu mezi rizikovou skupinu ekonomicky aktivních obyvatel, která se hůře uplatňuje na trhu práce, patří právě absolventi škol. Jejich nezaměstnanost je ovlivněna celkovou ekonomickou situací v zemi, celkovou nezaměstnaností, stavem nabídky volných pracovních míst a stavem mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách. Absolventi škol jsou znevýhodněni nedostatkem praxe a minimem zkušeností. Při hledání pracovního místa však mohou konkurovat jinými přednostmi - zejména aktuálními odbornými znalostmi, znalostí cizích jazyků, nebo počítačovými dovednostmi. Absolventi škol mají problémy s uplatněním zhruba do 25 let, po této věkové hranici se jejich situace výrazně zlepšuje.

Největší skupinou ekonomicky aktivního obyvatelstva jsou lidé ve věku 25 – 64 let. Následující tabulka č. 9 ukazuje procento dospělých lidí v tomto věku, kteří završili vyšší střední vzdělání. Tento ukazatel měří podíl lidí, kteří by měli mít minimum nezbytné kvalifikace k tomu, aby se aktivně podíleli na sociálním a ekonomickém životě společnosti. Úplné střední vzdělání může být v evropských zemích dosaženo po různě dlouhé době studia v závislosti na národním vzdělávacím systému.

Tabulka č. 9: *Osoby ve věku 25 – 64 let, které dosáhly alespoň vyššího středního vzdělání, v %*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU 27	69,9	70,7	71,3	72,0	72,7	73,4	74,2
ČR	90,3	90,5	90,9	91,4	91,9	92,3	92,5
Německo	83,2	84,4	85,3	85,5	85,8	86,3	86,3

Zdroj: EUROSTAT

Česká republika je výrazně nad průměrem EU 27. Například v roce 2012 bylo procento lidí ve věku 25 – 64 let, kteří dosáhli alespoň vyššího středního vzdělání 92,5%, to je o 18,3% více než je průměr EU 27. Německo za ČR zaostává o 6,2%. Je také vidět, že jak v ČR, tak v Německu se procento těchto osob pomalu zvedá.

Tabulka č. 10: *Míra nezaměstnanosti v populaci ve věku 25 – 64 let v členění podle vzdělání, v %*

Nízká úroveň vzdělání

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU 27	10,0	9,2	9,8	12,8	14,2	14,8	16,8
ČR	22,4	19,1	17,3	21,8	22,7	21,6	25,5
Německo	19,8	18,0	16,5	16,7	15,9	13,9	12,8

Střední úroveň vzdělání

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU 27	7,2	6,1	5,6	7,2	7,8	7,6	8,2
ČR	5,5	4,3	3,3	5,4	6,2	5,7	5,7
Německo	9,9	8,3	7,2	7,5	6,9	5,8	5,3

Vysoká úroveň vzdělání

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU 27	4,1	3,6	3,5	4,5	4,9	5,1	5,6
ČR	2,2	1,5	1,5	2,2	2,5	2,6	2,6
Německo	4,8	3,8	3,3	3,4	3,1	2,4	2,4

Zdroj EUROSTAT

Jak ukazují tabulky Česká republika má oproti EU 27 velice vysokou míru nezaměstnanosti u populace s nízkou úrovní vzdělání. Např. v roce 2012 to byl rozdíl o 8,7%. Celkově můžeme říci, že za posledních 6 let má míra nezaměstnanosti u této populace nestálý charakter. Německo je na tom lépe, v roce 2012 byla míra nezaměstnanosti v této věkové skupině 12,8%. U Německa je patrné snižování míry nezaměstnanosti, na rozdíl od ČR.

S lepšími procenty už se setkáme u věkové populace se střední úrovní vzdělání, kde jsou výrazně nižší. Také se ani nijak razantně neodchylují od průměru EU 27 a to se týká ČR i Německa. U populace ve věku 25 – 64 let s vysokou úrovní vzdělání je míra nezaměstnanosti celkově velice nízká. Česká republika na tom byla ještě lépe než Německo v roce 2006, měla míru nezaměstnanosti 2,2%, o 2,6% nižší než Německo. Od tohoto roku ale míra nezaměstnanosti u dané věkové populace v ČR rostla a v Německu se naopak snižovala.

7. 4. Míra ekonomické aktivity obyvatelstva

Tabulka č. 11: *Základní údaje ČR a Německo za rok 2011, v mil.*

	Obyvatelstvo celkem	v tom		z toho podle věku			Ekonomicky aktivní
		muži	ženy	0 - 14	15 - 64	65 a více	
ČR	10 436 560	5,109	5,326	1,488	7,267	1,644	5,080
Německo	82 329 758	40,156	42,103	13,036	55,913	13,351	41,013

Zdroj: EUROSTAT

Tabulka číslo 11 znázorňuje takový obecný přehled obou zemí. Je vidět, že co se týká jakékoliv položky z tabulky jsou na tom obě země poměrně shodně. Například ekonomicky aktivního obyvatelstva je v ČR i v Německu přibližně polovina z celkového počtu obyvatelstva dané země.

Míra ekonomické aktivity

Míra ekonomické aktivity (někdy také nazývána jako míra participace) je podíl ekonomicky aktivních lidí – tedy zaměstnaných a nezaměstnaných – na celkové populaci. Míra ekonomické aktivity souvisí se vzděláním. Vzdělaní lidé jsou ekonomicky aktivnější než méně vzdělaní, u kterých je často ekonomická neaktivita určitou alternativou nezaměstnanosti. Ekonomicky aktivní populace má více příležitostí k dalšímu vzdělávání, a to zároveň vede k lepší zaměstnatelnosti a vyšší míře ekonomické aktivity. Následující tabulka číslo 12 zaznamenává míru ekonomické aktivity u obyvatelstva ve věku 15 – 64 let.

Tabulka č. 12: *Míra ekonomické aktivity – obyvatelstvo ve věku 15 – 64 let, v %*

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU 27	69,3	69,8	70,3	70,5	70,8	70,9	71,0
ČR	70,0	70,4	70,3	69,9	69,7	70,1	70,2
Německo	72,6	74,3	75,3	76,0	75,9	76,3	76,6

Zdroj: ČSÚ

Následující tabulky č. 13 a 14 zobrazují míru ekonomické aktivity zvlášť u mužů a u žen ve věku 15 – 64 let.

Tabulka č. 13: *Míra ekonomické aktivity – ženy ve věku 15 – 64 let, v %*

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU 27	61,7	62,4	63,0	63,3	63,7	64,1	64,4
ČR	62,2	62,4	62,3	61,5	61,0	61,5	61,5
Německo	65,8	68,0	69,3	70,1	69,7	70,4	70,8

Zdroj: ČSÚ

Tabulka č. 14: *Míra ekonomické aktivity – muži ve věku 15 – 64 let, v %*

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU 27	77,0	77,3	77,6	77,7	77,9	77,8	77,6
ČR	77,9	78,4	78,3	78,1	78,1	78,5	78,6
Německo	79,2	80,6	81,3	81,8	82,0	82,2	82,3

Zdroj: ČSÚ

7. 4. 1. Míra ekonomické aktivity obyvatelstva v ČR

Míra ekonomické aktivity u obyvatelstva ve věku 15 – 64 let v ČR je téměř vyrovnaná, v roce 2010 byla skoro na stejné úrovni jako v roce 2004. Porovnáme-li rok 2010 s EU 27, byla ČR jen o 0,8 procentního bodu pod průměrem EU 27. Zaměříme-li se na ekonomickou aktivitu žen, tak jejich podíl má klesající tendenci, a to od roku 2004 do roku 2010 o 0,7 procentního bodu.

Muži jsou na tom oproti ženám podstatně lépe. Jejich míra ekonomické aktivity se od roku 2004 zvýšila o 0,7% a v porovnání s EU 27 je 1% nad průměrem. V roce 2010 jich tedy bylo ekonomicky aktivních 78,6%.

7. 4. 2. Míra ekonomické aktivity obyvatelstva v Německu

Míra ekonomické aktivity u obyvatelstva ve věku 15 – 64 let byla v Německu v roce 2010 76,6%, to znamená, že za předešlých 6 let se zvýšila o celé 4%. Porovnáme-li s EU 27, tak Německo je o 5,6 procentního bodu nad průměrem. Podíváme-li se konkrétně na ekonomicky aktivní ženy, zjistíme, že tato míra se od roku 2004 zvýšila přesně o 5% a je o 6,4 procentního bodu nad průměrem EU 27.

Co se týká mužů, tak ti jsou v každém období vysoce nad průměrem EU 27. V roce 2010 dosáhla míra ekonomické aktivity nejvyšší úrovně za předešlých 6 let, a to 82,3%. Je zřetelné, že právě muži zvyšují průměrnou ekonomickou aktivitu v Německu.

7. 4. 3. Srovnání míry ekonomické aktivity obyvatelstva v ČR a v Německu

Od roku 2004 do roku 2010 má Německo vždy vyšší míru ekonomické aktivity než ČR. V roce 2010 měla ČR tuto míru 70,2% a Německo 76,6%, to je více jak šestiprocentní převaha. V Německu se tato míra poměrně zvyšuje, ale v ČR neustále mění, i když jen mírně. Ekonomicky aktivní ženy zastupují v Německu také větším procentem než v ČR. V roce 2010 je to rozdíl o 9,3 procentního bodu. Tempo vývoje míry ekonomické aktivity u žen je ale v obou státech obdobný. Jak už předešlé tabulky naznačují, míru ekonomické aktivity v obou státech zvyšují právě muži. Od roku 2004 se míra jak v Německu, tak v ČR zvyšuje. V ČR zaznamenáváme nárůst o 0,7% a v Německu o 3,1 procentního bodu za předešlých 6 let.

7. 5. Produktivita práce

Produktivita práce je „ekonomická veličina, která je ukazatelem účinnosti vynakládané práce, vyjadřuje tedy míru využití výrobního faktoru práce (vstup) při tvorbě konečného produktu (výstup). Lze obecně vyjádřit podílem $P = \text{výstup} / \text{vstup}$. Výstup bývá obvykle uváděn v peněžních jednotkách (Kč) a vstup počtem pracovníků. Produktivita práce je přímoúměrně ovlivněna kvalitou pracovní síly. Pro ekonomiku jako celek můžeme produktivitu práce měřit podílem reálného HDP a množství zaměstnané práce (HDP na jednoho pracovníka). Produktivita práce roste, jestliže stejným množstvím práce je výrobce schopen vyprodukovat větší množství produkce, resp. s menším množstvím pracovní síly vyrobí stejné množství produkce. Růst produktivity práce patří k obecným zákonitostem rozvoje výroby a opírá se především o zdokonalování strojů, výrobních zařízení, technologií a organizace výroby.”²³

Následující tabulka číslo 15 ukazuje produktivitu práce na jednu zaměstnanou osobu.

Tabulka č. 15: *Produktivita práce na zaměstnanou osobu, v %*

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU 27	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ČR	68,3	68,8	69,6	71,7	72,5	73,4	71,8
Německo	108,7	109,7	109,7	109,0	107,9	105,7	106,1

Zdroj: ČSÚ

Hodnota produktivity práce v ČR poměrně narůstá, nejvyššího bodu dosáhla v roce 2009, a to s 73,4%. Zároveň je ale hluboce pod průměrem EU 27. Produktivita práce v Německu vykazuje zcela jiné hodnoty než ČR, vidíme také, že jsou vysoce nad průměrem EU 27. Ale od roku 2007 také mírně stagnuje. Nejvyšší hodnoty 109,7% dosáhla v letech 2005 a 2006. Rozdíl produktivity práce mezi ČR a Německem byl v roce 2010 34,3 procentního bodu.

Tabulka č. 16 zaznamenává průměrný počet hodin odpracovaných týdně v hlavním zaměstnání. Pro porovnání máme i průměrný počet hodin EU 27, tam se hodnoty pohybují převážně kolem 37,3 hodin.

²³-KJ-. *Produktivita práce*. 15.2.2001, aktualizace 19.3.2001, [cit. 5. dubna 2013]. DOSTUPNÉ na: http://www.cojeco.cz/index.php?s_term=&s_lang=2&detail=1&id_desc=388388.

Tabulka č. 16: *Průměrný počet hodin odpracovaných týdně v hlavním zaměstnání*

	2011 Q2	2011 Q3	2011 Q4	2012 Q1	2012 Q2	2012 Q3	2012 Q4
EU 27	37,4	37,5	37,3	37,2	37,3	37,4	37,2
ČR	41,2	41,1	41,1	41,0	41,0	40,9	40,7
Německo	35,6	35,5	35,6	35,5	35,6	35,6	35,6

Zdroj EUROSTAT

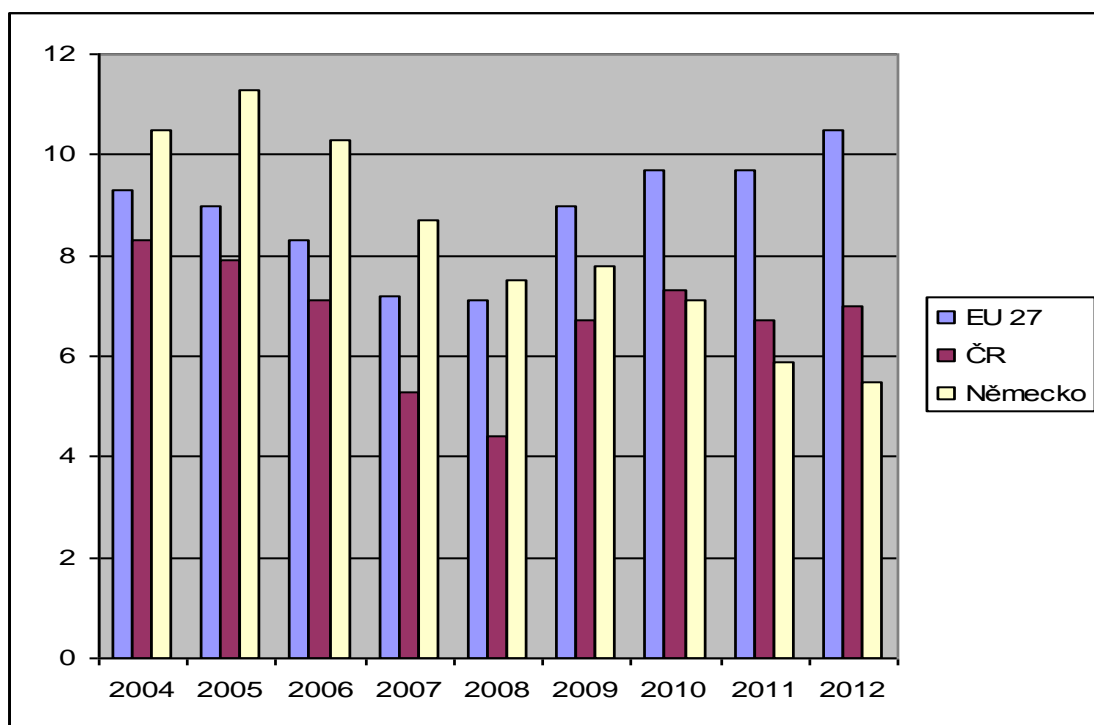
V ČR pracují zaměstnanci poměrně více než v Německu. Ve čtvrtém kvadrantu roku 2012 to bylo 40,7 hodin a v Německu 35,6 hodin. Němci tedy pracují zhruba o 5,5 hodin méně než Češi. Takto krátkou pracovní dobu si ale mohou s jejich vyšší produktivity práce zřejmě dovolit.

7.6. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR a v Německu

7. 6. 1. Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je počítána jako podíl nezaměstnaných ke všem osobám schopných pracovat – tedy zaměstnaným i nezaměstnaným. Je jedním z nejdůležitějších ukazatelů trhu práce. Graf č. 2 zaznamenává obecnou míru nezaměstnanosti v ČR a v Německu.

Graf č. 2: *Míra nezaměstnanosti ČR a Německo, v %*

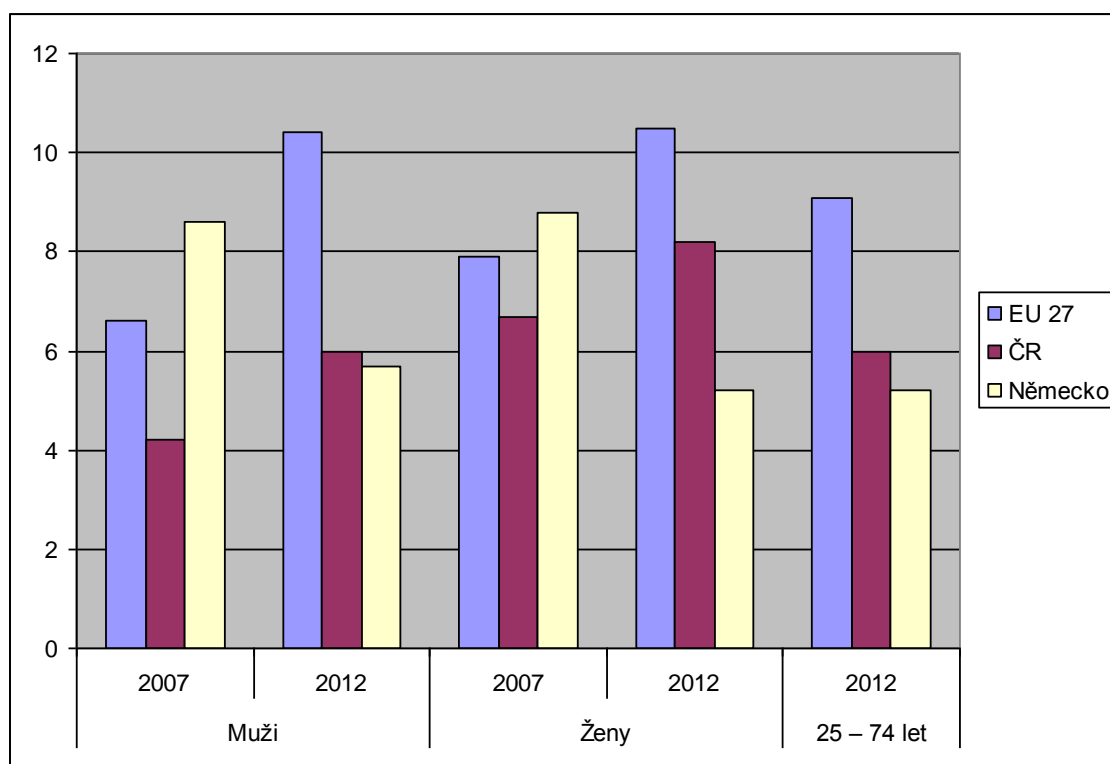


Zdroj: EUROSTAT

V České republice se míra nezaměstnanosti od roku 2004 pomalu snižuje, v roce 2007 je míra 5,3% a v roce 2004 je míra nezaměstnanosti dokonce velmi nízká, a to 4,4%. Bohužel hospodářská recese v ČR udělala své a v roce 2009 se hodnota míry nezaměstnanosti opět zvyšuje na 6,7 procentního bodu a v roce 2012 dosahuje 7%. Pokud porovnáme ČR s EU 27 je vždy od roku 2004 míra nezaměstnanosti pod průměrem EU 27 a v roce 2012 je míra nezaměstnanosti ČR o 3,5 procentního bodu pod průměrem EU 27.

V Německu má míra nezaměstnanosti od roku 2004 klesající tendenci, rozdíl mezi rokem 2004 a 2012 je celých 5%. Nejnižší míry nezaměstnanosti se Německo dočkalo právě v roce 2012 – 5,5% a naopak nejvyšší v roce 2005 – 11,3%. Německo má zpočátku hodnoty nad průměrem EU 27, ale od roku 2009 se míra začíná snižovat.

Graf č. 3: *Míra nezaměstnanosti podle pohlaví a věku, v %*



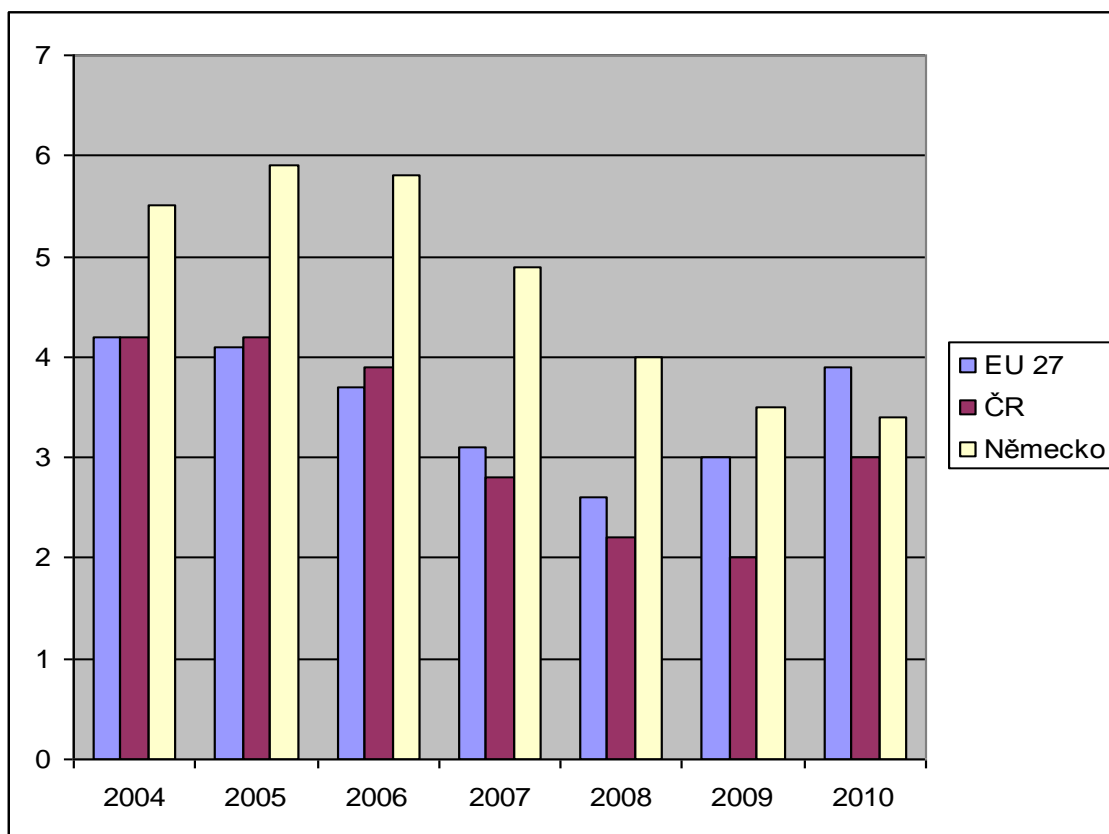
Zdroj: EUROSTAT

Míru nezaměstnanosti podle pohlaví a věku od 25 – 74 let nám ukazuje graf číslo 3. V něm můžeme jasně vidět výrazný procentuální rozdíl mezi roky 2007 a 2012 jak u mužů, tak u žen v EU 27. Míra nezaměstnanosti mužů byla v roce 2012 v ČR 6% a u žen 8,2%. Německo má v tentýž rok značně nižší míru než ČR, a to u mužů 5,7% a u žen 5,2%. Co se týká osob ve věku 25 – 74 let nacházejí se oba státy pod průměrem EU

27. ČR má míru nezaměstnanosti 6% a Německo je na tom o něco lépe, a to 5,2 procentního bodu.

Míru dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR a v Německu nám zobrazuje graf číslo 4.

Graf č. 4: *Míra dlouhodobé nezaměstnanosti, v %*



Zdroj ČSÚ

Osoby, které jsou více než jeden rok nezaměstnané, tvoří dnes v zemích Evropské unie více než 50 % celkového počtu nezaměstnaných a z nich celou polovinu tvoří nezaměstnaní déle než 2 roky. Trend vývoje ukazuje, že ti, kteří ztratí zaměstnání, mají statistickou šanci 20 %, že se zařadí mezi dlouhodobě nezaměstnané. Dlouhodobá nezaměstnanost nejčastěji postihuje takové skupiny občanů, jako jsou např. občané s nízkou kvalifikací, občané se sociálními či osobními handicapy, příslušníky etnických menšin, imigranty nebo mladistvé.

Graf č. 4 ukazuje, že vývoj míry dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR i v Německu má klesající tendenci. V roce 2010 byla míra v ČR 3% a to znamená pokles o 1,2% za

předešlých 6 let. V Německu v roce 2010 byla míra dlouhodobé nezaměstnanosti 3,4 a za předešlých 6 let je to pokles o 2,1%.

Tabulka č. 17: *Míra harmonizované nezaměstnanosti, věková skupina 15 – 24 let, v %*

	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.	I.	II.
	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2013	2013
EU 27	22,7	22,8	22,9	23,0	23,1	23,2	23,3	23,5	23,5
ČR	19,9	18,9	19,4	18,9	19,5	19,2	19,3	18,9	19,1
Německo	8,1	8,1	8,0	8,0	8,0	8,0	7,9	7,8	7,7

Zdroj: EUROSTAT

V tabulce č. 17 vidíme vývoj míry harmonizované nezaměstnanosti mladých lidí od poloviny loňského roku. Mezi ČR a Německem je v tomto ohledu výrazný rozdíl. Německo je například spolu s Rakouskem zemí s nejnižší mírou harmonizované nezaměstnanosti v této věkové skupině v Evropské unii. Česká republika se v tomto ohledu nachází pod průměrem EU 27, a to někdy i o 4,1%.

7. 6. 2. Míra zaměstnanosti

Tabulka č. 18: *Míra zaměstnanosti v ČR a v Německu, v %*

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
EU 27	63,0	63,5	64,5	65,4	65,9	64,6	64,2	64,3
ČR	64,2	64,8	65,3	66,1	66,6	65,4	65,0	65,7
Německo	65,0	66,0	67,5	69,4	70,7	70,9	71,1	72,5

Zdroj: EUROSTAT

Míru zaměstnanosti v ČR a v Německu můžeme pozorovat v tabulce číslo 18. Do roku 2007 jsou oba státy poměrně vyrovnané a v roce 2008 je už rozdíl 4,1%, který se i v následujících letech zvyšuje. V roce 2011 je pak rozdíl 6,8%., ČR má míru zaměstnanosti 65,7% a Německo vyšší 72,5%. Zároveň jsou oba státy mírou zaměstnaností nad průměrem EU 27.

Následující tabulka č. 19 ukazuje míru zaměstnanosti konkrétně u osob ve věku 20 – 64 let. V ní můžeme pozorovat poměrně vyrovnaný vývoj u obou států, i když jsou

v něm odlišnosti. Německo si udržuje průměrně 74% míru zaměstnanosti a ČR 71%. Oproti průměru EU 27 je na tom Německo i ČR procentuálně lépe.

Tabulka č. 19: *Míra zaměstnanosti u osob ve věku 20 – 64 let, v %*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU 27	69,0	69,9	70,3	69,0	68,5	68,6	68,5
ČR	71,2	72,0	72,4	70,9	70,4	70,9	71,5
Německo	71,1	72,9	74,0	74,2	74,9	76,3	76,7

zdroj: EUROSTAT

V tabulce číslo 20 se podíváme na míru zaměstnanosti podle pohlaví a u starších pracovníků ve věku 55 – 64 let.

Tabulka č. 20: *Míra zaměstnanosti podle pohlaví a starších pracovníků, v %*

	Muži			Ženy			Starší pracovníci (55-64 let)		
	2001	2006	2011	2001	2006	2011	2001	2006	2011
EU 27	70,9	71,6	70,1	54,3	57,2	58,5	37,3	43,5	47,4
ČR	73,2	73,7	74,0	56,9	56,8	57,2	37,1	45,2	47,6
Německo	72,8	72,8	77,3	58,7	61,5	67,7	37,9	48,1	59,9

Zdroj: EUROSTAT

Dle tabulky vidíme, že v ČR jsou více zaměstnaní muži než ženy. V roce 2011 byl mezi nimi rozdíl 16,8%. U mužů to bylo celých 74%, zatímco u žen jen 57,2%. Německo je na tom obdobně, jen rozdíly nejsou tak velké. V roce 2011 byla míra zaměstnanosti mužů 77,3% a žen 67,7%, tedy ani ne desetiprocentní rozdíl. Celkově jsou hodnoty míry zaměstnanosti v ČR i v Německu poměrně stejné. U pracovníků v rozmezí věku 55 – 64 let jsou hodnoty také podobné, jen Německo jich mělo od roku 2006 vyšší nárůst. Míry zaměstnanosti u těchto pracovníků v ČR jsou od roku 2001 téměř totožné s průměrem EU 27.

8. HLAVNÍ ODLIŠNOSTI TRHU PRÁCE V ČR A V NĚMECKU

- Velké odlišnosti můžeme vidět například ve **vzdělanostní struktuře**. Míra zaměstnanosti jak mužů, tak žen v Německu vykazuje oproti České republice vysoké hodnoty, co se týká vzdělanosti pouze se základním vzděláním. Z toho vyplývá, že v Německu mají občané větší pravděpodobnost být zaměstnání pouze s nízkou úrovní vzdělání. Naopak v České republice větší šanci na zaměstnání mají lidé s vysokou úrovní vzdělání. Také se odhaduje se, že v roce 2030 bude německé ekonomice chybět na 5,2 milionu kvalifikovaných sil, z toho 2,4 milionu vysokoškolsky vzdělaných odborníků.
- Německo také vykazuje mnohem vyšší **míru ekonomické aktivity** než ČR. V roce 2010 to bylo 76,6% ekonomicky aktivního obyvatelstva ve věku 15 – 64 let a v ČR jen 70,2%.
- Další výrazný rozdíl je také v **produktivitě práce**. Německo vykazuje hodnotu produktivity práce na jednu zaměstnanou osobu o téměř třetinu větší než v ČR. S tím souvisí také průměrný počet odpracovaných hodin, který je v Německu přibližně o 5 hodin nižší než v ČR.
- Dlouhodobě lépe je na tom ČR, co se týká **míry dlouhodobé nezaměstnanosti**. Nepružný trh práce je hlavní příčina trvale vysoké nezaměstnanosti v Německu. Těžká byrokratická pravidla zatěžují mnohé podnikatele a proces založení nových firem. Někteří zaměstnavatelé dokonce upřednostňují investovat v zámoří, než vytvářet investice na domácím trhu. Největším problémem nezaměstnanosti v Německu je především nezaměstnanost cizinců, která dosahuje více než 50 % a v některých oblastech i přes 65 %. Tito občané jsou nezaměstnaní dlouhodobě a žijí z poměrně štědrého německého sociálního systému.

ZÁVĚR

Hlavním cílem bakalářské práce bylo zmapování trhu práce v ČR a v Německu a vymezení hlavních odlišností mezi jednotlivými trhy. Práce obsahuje převážně nejnovější statistické údaje aktuálního období, zejména z roku 2011 a 2012, ale i vývoj v určitém časovém rozmezí.

Teoretická část bakalářské práce byla zpracována na základě doporučené literatury a jiné odborné literatury. Při zpracování praktické části byly použity zejména online zdroje Českého statistického úřadu, Německého spolkového statistického úřadu, Evropského statistického úřadu a ostatní internetové stránky.

Teoretická část práce se zaměřuje zejména na hlavní vymezení pojmu trh práce a jeho komponenty vznikající uvnitř. Tedy nabídka, poptávka, samozřejmě nezaměstnanost a míra nezaměstnanosti. Opatření na snížení přirozené míry, nebo ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti. Zároveň se práce snaží nastínit, jaké jsou typy pracovních trhů a jejich nedokonalosti. Krátce zmíněno je také o politice zaměstnanosti.

Praktická část, neboli konkrétní analýza trhu práce v České republice a v Německu se zaměřuje zejména na jednotlivé struktury trhu práce obou států. Například zkoumá národnostní, demografickou, vzdělanostní strukturu. Ale také míru zaměstnanosti, nezaměstnanosti, produktivity práce, či míru ekonomické aktivity obyvatelstva.

Z provedené analýzy byly zjištěny hlavní odlišnosti, a to zejména v oblasti vzdělanostní struktury. Německo vykazuje oproti České republice mnohem vyšší hodnoty v zaměstnanosti s nízkou úrovní vzdělání. Co se týká produktivity práce a míry ekonomické aktivity, taktéž vykazuje Německo vyšší hodnoty než ČR. Naopak míru dlouhodobé nezaměstnanosti má Česká republika nižší než Německo.

Cizinci jsou pro silný pracovní trh v Německu nezbytní. Jelikož pracovní síla stárne, bude muset Německo přijímat čím dál více pracovníků ze zahraničí. Německo by mělo otevřít dveře hlavně kvalifikovaným pracovníkům, a to jak ze zemí Evropské

unie, tak i mimo její hranice. Nejžádanější profese jsou v Německu elektrikář, automechanik, zedník, nebo instalatér.²⁴ Cizinci míří do Německa za prací především z jihu Evropy, zatímco do České republiky přichází většinou nekvalifikovaná pracovní síla z východu. Co se týká Čechů, tak ti by rádi odešli do Německa za prací, ale bohužel většina z nich nemá dobré jazykové schopnosti, což je základ. V současné době pracuje v Německu kolem 7 miliónů cizinců a v České republice asi 400 tisíc.

Dalším zajímavým ukazatelem je míra zaměstnanosti podle výše vzdělání. Velmi zajímavé je například zvyšující se podíl míry zaměstnanosti u pracovníků s nízkou úrovní vzdělání, a to jak v ČR, tak i v Německu. Přitom obecně si lidé myslí, že čím vyšší vzdělanost, tím vyšší zaměstnanost.

Míra ekonomické aktivity je v obou státech podobná. V roce 2010 mělo Německo šestiprocentní převahu nad ČR. Ekonomicky aktivní ženy zastupují v Německu také větším procentem než v ČR. V roce 2010 je to rozdíl o 9,3%. Tempo vývoje míry ekonomické aktivity u žen je ale v obou státech téměř stejný. Míru ekonomické aktivity v obou státech zvyšují právě muži. Od roku 2004 se míra jak v Německu, tak v ČR zvyšuje.

Podprůměrné hodnoty vykazuje ČR vůči Německu v produktivitě práce. Rozdíl produktivity práce mezi ČR a Německem byl v roce 2010 34,3 procentního bodu, přestože Češi pracují o 5,5 hodin v týdnu více v hlavním zaměstnání.

Co se týká nezaměstnanosti, Německo je na tom v současné době lépe než ČR. Ke konci roku 2012 byla míra nezaměstnanosti v ČR 7% a v Německu jen 5,5%. Pokud bychom chtěli míru nezaměstnanosti podle pohlaví, tak opět je na tom lépe Německo, jak u mužů, tak u žen je mnohem nižší míra nezaměstnanosti. Zato v dlouhodobé nezaměstnanosti má příznivější hodnoty ČR a to už od roku 2004. Míra zaměstnanosti má v obou státech obdobnou hodnotu a nijak zásadně se nevyvíjí. Pokud bychom jí chtěli rozdělit podle pohlaví, hodnoty v ČR i v Německu jsou téměř identické.

²⁴ *Cizinci jsou pro silný pracovní trh v Německu nezbytní*. 4. 2. 2013, aktualizace 4. 2. 2013, [cit. 27. dubna 2013]. DOSTUPNÉ na: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/213697-cizinci-jsou-pro-silny-pracovni-trh-v-nemecku-nezbytni/>.

Z hlediska zajištění trvalého rozvoje ekonomiky i celé společnosti je třeba, aby vzdělávací sféra dostatečně reagovala na měnící se ekonomické i sociální podmínky. Je důležité, aby pracovní síla, která vstupuje na trh práce, byla připravována tak, aby byla dobře uplatnitelná, schopná pružně se adaptovat na nové podmínky a připravená dále se rozvíjet a vzdělávat. Proto by se měl každý občan a pracovník neustále vzdělávat, seberealizovat a zajímat se o trh práce, protože každý jsme přece jeho součástí.

SEZNAM ODBORNÉ LITERATURY

LITERATURA

- CIHELKOVÁ, E., KŘÍŽKOVÁ, J., KUNEŠOVÁ, H., MARTINČÍK, D.: *Světová ekonomika. Nové jevy a perspektivy*, Praha, C. H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-311-6.
- GILLESPIE, A.: *Přehled ekonomie: klíčová témata, pojmy a zákonitosti*, Portál, Praha 2002. ISBN 80-7178-617-9.
- HOLMAN, R.: *Makroekonomie, středně pokročilý kurz*, C. H. Beck, Praha 2004. ISBN 80-7179-764-2.
- KOTÝNKOVÁ, M.: *Trh práce na přelomu tisíciletí*, Oeconomica, VŠE Praha, 2006. ISBN 80-245-1149-5.
- LEITMANOVÁ, I.: *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj*, DATAPARTNER 1999. ISBN 80-902696-0-5.
- POTŮČEK, M.: *Sociální politika*, Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 90-8585-001X.
- VLČEK, J. (et al.): *Ekonomie a ekonomika*, ASPI Publishing, Praha 2003. ISBN 80-86395-46-4.
- WARNER, CH.: *Strukturwandel, Arbeitsmarkt und Socialstaat in Deutschland*, 2006 GRIN Verlag. ISBN 978-3-638-66980-1.
- WEILEKES, H.: *Arbeitslosigkeit und Gesundheit*, 2007 GRIN Verlag. ISBN 978-3-640-14321-4.
- WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M.: *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, Computer Press 1999. ISBN 80-7226-195-9.

INTERNETOVÉ ZDROJE

- *Cizinci jsou pro silný pracovní trh v Německu nezbytní*. 4. 2. 2013, aktualizace 4. 2. 2013, [cit. 27. dubna 2013]. Dostupné na:
<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/213697-cizinci-jsou-pro-silny-pracovni-trh-v-nemecku-nezbytni/>

- *Do Německa se ženou cizinci za práci. Země je potřebuje.* 16. 12. 2012, aktualizace 16. 12. 2012, [cit. 27. dubna 2013]. Dostupné na: <http://aktualne.centrum.cz/zahranici/evropa/clanek.phtml?id=766223>
- *-KJ-. Produktivita práce.* 15.2.2001, aktualizace 19.3.2001, [cit. 5. dubna 2013]. Dostupné na WWW: http://www.cojeco.cz/index.php?s_term=&s_lang=2&detail=1&id_desc=388388

INTERNETOVÉ ZDROJE – číselné údaje pro tabulky a grafy

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [online]. Dostupné na: www.czso.cz

- *Cizinci v ČR podle typu pobytu.* 30. 11. 2011, [cit. 13. 3. 2013]. Dostupné na WWW: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/840040A013/\\$File/c01t03.pdf](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/840040A013/$File/c01t03.pdf)
- *Míra dlouhodobé nezaměstnanosti.* 2011, [cit. 2. 4. 2013]. Dostupné na WWW: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/0001-11-2010-2800>
- *Míra ekonomické aktivity – muži.* 21. 10. 2011, [cit. 26. 3. 2013]. Dostupné na WWW: [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/A50020B496/\\$File/1607110303.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/A50020B496/$File/1607110303.pdf)
- *Míra ekonomické aktivity – obyvatelstvo ve věku 15 – 64 let.* 21. 10. 2011, [cit. 26. 3. 2013]. Dostupné na WWW: [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/A50020B491/\\$File/1607110301.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/A50020B491/$File/1607110301.pdf)
- *Míra ekonomické aktivity – ženy.* 21. 10. 2011, [cit. 26. 3. 2013]. Dostupné na WWW: [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/A50020B493/\\$File/1607110302.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/A50020B493/$File/1607110302.pdf)
- *Počet zaměstnaných cizinců v ČR.* 2011, [cit. 28. 2. 2013]. Dostupné na WWW: http://vdb.czso.cz/vdbvo/grafdetail.jsp?cislotab=PRA1030CU&kapitola_id=3&null
- *Produktivita práce na zaměstnanou osobu.* 2011, [cit. 2. 3. 2013]. Dostupné na WWW: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/0001-11-2010-2800>
- *Složení obyvatelstva podle věkových skupin.* 2010, , [cit. 14. 4. 2013]. Dostupné na WWW: [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/A50020B486/\\$File/1607110204.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/A50020B486/$File/1607110204.pdf)

EVROPSKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [online]. Dostupné na WWW:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

○ *Celkový počet cizinců.* 19. 4. 2013, [cit. 13. 3. 2013]. Dostupné na WWW:

<http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tps00157>

○ *Celkový počet osob s ukončeným alespoň vyšším středním vzděláním.* 20. 4. 2013, [cit. 28. 2. 2013]. Dostupné na WWW:

<http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tps00065>

○ *ČR ve zkratce.* 26. 3. 2011, [cit. 13. 3. 2013]. Dostupné na WWW:

<http://www.podnikanivnemecku.cz/nemecko-zakladni-informace-s136>

○ *Míra harmonizované nezaměstnanosti.* 20. 4. 2013, [cit. 6. 3. 2013]. Dostupné na WWW: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=teilm021>

○ *Míra nezaměstnanosti podle pohlaví a věku.* 17. 4. 2013, [cit. 6. 3. 2013].

Dostupné na WWW:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Unemployment_rate_by_gender_and_age,_2007-](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Unemployment_rate_by_gender_and_age,_2007-2012_%28%25%29.png&filetimestamp=20130417134058)

[2012_%28%25%29.png&filetimestamp=20130417134058](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Unemployment_rate_by_gender_and_age,_2007-2012_%28%25%29.png&filetimestamp=20130417134058)

○ *Míra nezaměstnanosti v ČR a v Německu.* 17. 4. 2013, [cit. 6. 3. 2013].

Dostupné na WWW:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Unemployment_rate,_2001-2012_%28%25%29.png&filetimestamp=20130417141135

○ *Míra nezaměstnanosti v populaci ve věku 25 – 64 let v členění podle vzdělání.* 20. 4. 2013, [cit. 6. 3. 2013]. Dostupné na WWW:

<http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tps00066>

○ *Míra zaměstnanosti mužů a žen podle výše vzdělání.* 2011, [cit. 6. 3. 2013].

Dostupné na WWW: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/1-07032012-AP/EN/1-07032012-AP-EN.PDF

○ *Míra zaměstnanosti podle pohlaví a starších pracovníků.* 30. 10. 2012, [cit. 7. 3. 2013]. Dostupné na WWW:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Employment_r](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Employment_rates_for_selected_population_groups,_2001-2011_%28%25%29.png&filetimestamp=20121030183007)

[ates_for_selected_population_groups,_2001-](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Employment_rates_for_selected_population_groups,_2001-2011_%28%25%29.png&filetimestamp=20121030183007)

[2011_%28%25%29.png&filetimestamp=20121030183007](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Employment_rates_for_selected_population_groups,_2001-2011_%28%25%29.png&filetimestamp=20121030183007)

○ *Míra zaměstnanosti u osob ve věku 20 – 64 let.* 26. 2. 2013, [cit. 7. 3. 2013].

Dostupné na WWW:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsdec420&tableSelection=3&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>

○ *Míra zaměstnanosti v ČR a v Německu.* 30. 10. 2012, [cit. 7. 3. 2013]. Dostupné na WWW:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Employment_r](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Employment_rate,_age_group_15-64,_2001-2011_%28%25%29.png&filetimestamp=20121030182934)

[ate,_age_group_15-64,_2001-](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Employment_rate,_age_group_15-64,_2001-2011_%28%25%29.png&filetimestamp=20121030182934)

○ *Počet obyvatel podle věkových skupin.* 9. 2. 2011, , [cit. 13. 3. 2013]. Dostupné na WWW: <http://apl.czso.cz/ode/tab/tps00010.htm>

○ *Průměrný počet hodin odpracovaných týdně v hlavním zaměstnání.* 20. 4. 2013, [cit. 5. 3. 2013]. Dostupné na WWW:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_ewhun2&lang=en

STATISTICKÝ SPOLKOVÝ ÚŘAD [online]. Dostupné na WWW:

<https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>

○ *Počet cizinců v Německu.* 2011, [cit. 13. 3. 2013]. Dostupné na WWW:

[https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationInt](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/AuslaendischeBevolkerung/Tabellen/Geschlecht.html)

PŘEHLED TABULEK A GRAFŮ

Tabulky

- Tabulka č. 1: Vývoj věkové struktury ČR od roku 2005, v %
- Tabulka č. 2: Vývoj věkové struktury Německa od roku 2005, v %
- Tabulka č. 3: Věková struktura ČR a Německa za rok 2010, v %
- Tabulka č. 4: Cizinci v ČR podle typu pobytu, stav k 30. 11. 2011
- Tabulka č. 5: Cizinci na území Německa podle pohlaví a státní příslušnosti v roce 2011
- Tabulka č. 6: Počet cizinců v ČR a v Německu
- Tabulka č 7: Míra zaměstnanosti mužů a žen podle výše vzdělání za rok 2010, v %

- Tabulka č. 8: Míra zaměstnanosti mužů a žen podle výše vzdělání za rok 2010, v %
- Tabulka č. 9: Osoby ve věku 25 – 64 let, které dosáhly alespoň vyššího středního vzdělání, v %
- Tabulka č. 10: Míra nezaměstnanosti v populaci ve věku 25 – 64 let v členění podle vzdělání, v %
- Tabulka č. 11: Základní údaje ČR a Německo za rok 2011
- Tabulka č. 12: Míra ekonomické aktivity – obyvatelstvo ve věku 15 – 64 let, v %
- Tabulka č. 13: Míra ekonomické aktivity – ženy ve věku 15 – 64 let, v %
- Tabulka č. 14: Míra ekonomické aktivity – muži ve věku 15 – 64 let, v %
- Tabulka č. 15: Produktivita práce na zaměstnanou osobu, v %
- Tabulka č. 16: Průměrný počet hodin odpracovaných týdně v hlavním zaměstnání
- Tabulka č. 17: Míra harmonizované nezaměstnanosti, věková skupina 15 – 24 let, v %
- Tabulka č. 18: Míra zaměstnanosti v ČR a v Německu, v %
- Tabulka č. 19: Míra zaměstnanosti u osob ve věku 20 – 64 let, v %
- Tabulka č. 20: Míra zaměstnanosti podle pohlaví a starších pracovníků, v %

Grafy

- Graf č. 1: Počet zaměstnaných cizinců v ČR od roku 1997
- Graf č. 2: Míra nezaměstnanosti ČR a Německo, v %
- Graf č. 3: Míra nezaměstnanosti podle pohlaví a věku, v %
- Graf č. 4: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti, v %

