

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra řízení**



Diplomová práce

**AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V EU**

Vypracovala: Bc. Kristýna Chadimová

Vedoucí diplomové práce: Dr. Ing. Mgr. Daniel Toth

© 2014 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra řízení

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Chadimová Kristýna

Podnikání a administrativa

Název práce

**Aktivní politika zaměstnanosti v EU**

Anglický název

**Activ employment policy in European Union**

### Cíle práce

Cílem diplomové práce je návrh řešení rozvoje činnosti aktivní politiky zaměstnanosti v Evropské unii, konkrétně v zemích, které se v přehledu zaměstnanosti pravidelně umísťují na posledních příčkách. Mezi dílčí cíle patří analýza nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, posouzení, zda jsou tyto nástroje účinné, popis evropské strategie v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti a popis evropského sociálního fondu. Na základě provedení komparace je dílčím cílem zjistit rozdíly mezi vybranými zeměmi a navrhnout lepší mechanismy aktivní politiky zaměstnanosti.

### Metodika

Metodika vychází z analýzy APZ, komparace zvolených států EU a vyhodnocení získaných dat. Diplomová práce je rozdělena na část praktickou a teoretickou.

Teoretická část vychází z analýzy primárních a sekundárních zdrojů jako jsou odborné publikace, webové stránky, veřejně dostupné zdroje od institucí, které se APZ věnují. Také je čerpáno ze zákonů, kterých se APZ týká. Na začátku teoretické části jsou nejprve vysvětleny základní termíny, ze kterých se APZ odvíjí. Dále je rozebrán rozdíl mezi pasivní a aktivní politikou zaměstnanosti, kde se autor věnuje jejím nástrojům, cílům a účinkům. Kromě toho je zde popsána evropská politika zaměstnanosti, její základy a strategie. Závěr teoretické části je věnován ESF.

Praktická část je zaměřena na analýzu současného stavu trhu práce a oblasti APZ ve zvolených zemích EU. Tyto země jsou porovnávány a následuje zhodnocení vybraných nástrojů APZ. Dalším metodickým nástrojem je kvantitativní výzkum, který je zaměřen na povědomí o ESF. Kvantitativní výzkum je proveden v ČR a poslouží jako jeden z podkladů pro řešení problematiky APZ. Na konci praktické části je na základě zjištěných výsledků provedeno jejich vyhodnocení a je navržena optimalizace činností APZ pro země s nízkou zaměstnaností.

### Harmonogram zpracování

1. V prvním semestru bude formulován výzkumný problém, návrh cílů práce a metodický postup. Bude také připraven podkladový materiál k literární rešerši.
2. V druhém semestru bude připravena teoretická část (metodologie a literární rešerše). Současně bude připraven plán výzkumu a návrh postupu při verifikaci cílů nebo hypotéz.
3. Ve třetím semestru bude podle plánu realizován vlastní výzkum, sumarizace a vyhodnocení výsledků. Bude připravena praktická část diplomové práce a navržen závěr a vyhodnocení výzkumu.
4. Ve čtvrtém semestru bude formulována výsledná verze textu diplomové práce. Následně bude provedena konečná kontrola textu, použitých zdrojů a vlastních závěrů.

## Rozsah textové části

60-80

## Klíčová slova

Trh práce, práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, evropská politika zaměstnanosti, Evropský sociální fond

## Doporučené zdroje informací

BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. Mikroekonomie. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 261 s. ISBN 978-80-7380-280-6.

BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8

CIHELKOVÁ, E., JAKŠ, J: Evropská integrace - Evropská unie, Oeconomica 2004, Praha, str. 121, ISBN 80-245-0854-0

HOLMAN, R. Ekonomie. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2002, 804 s. ISBN 80-7179-681-6.

JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: VŠE, 1999. ISBN 80-70796359.

NĚMEC, Otakar. Lidské zdroje na trhu práce. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6.

PAVELKA, Tomáš. Makroekonomie: Základní kurz. 3. vyd. Praha: Nakladatelství a vydavatelství MELANDRIUM, 2007. 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4.

SAMUELSON, P., NORDHAUS, W. Ekonomie. 1. vydání (z anglického originálu přeložil kolektiv autorů). Praha: nakladatelství Svoboda, 1992. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4

## Vedoucí práce

Toth Daniel, Ing. Mgr., Ph.D.

## Termín odevzdání

listopad 2014

Elektronicky schváleno dne 4.11.2014

**prof. Ing. Ivana Tichá, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 4.11.2014

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan fakulty

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci na téma Aktivní politika zaměstnanosti v EU jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 26. 11. 2014

Kristýna Chadimová

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Dr. Ing. Mgr. Danielu Tothovi, vedoucímu diplomové práce, za odborné vedení, cenné rady a odbornou pomoci při zpracování diplomové práce na téma aktivní politika zaměstnanosti v EU.

**AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V EU**

**THE ACTIVE EMPLOYMENT POLICY IN EU**

# Souhrn

Diplomová práce se zabývá aktivní politikou zaměstnanosti v Evropské unii a vymezuje hlavní odlišnosti mezi nástroji používanými v rámci aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraných členských státech, což je Německo, Nizozemsko a Itálie.

Teoretická část se zabývá trhem práce, kde je přiblížen střet poptávky práce s nabídkou práce. Blíže je rozebrána nezaměstnanost, její druhy a také dopady. Důraz je kladen na rozdíl mezi pasivní a aktivní politikou zaměstnanosti. V neposlední řadě je přiblížena Evropská strategie zaměstnanosti 2020 a Evropský sociální fond, ze kterého jsou financovány projekty na podporu zaměstnanosti v členských státech EU.

Praktická část se zaměřuje na aktivní politiku zaměstnanosti v Německu, Nizozemsku a Itálie. Popisuje přístupy jednotlivých zemí k nezaměstnanosti a APZ, zaměřuje se na hodnoty ekonomických ukazatelů naměřených na trhu práce ve vybraných zemích. Práce se věnuje analýze aktivní politiky zaměstnanosti, kdy je provedena komparace APZ mezi zvolenými zeměmi a jsou navržena opatření pro zlepšení aktivní politiky zaměstnanosti v daných zemích. Obsahem praktické části je i vyhodnocení dotazníkového šetření o povědomí absolventů o Evropském sociálním fondu, který hraje významnou roli při podpoře zaměstnanosti v jednotlivých státech EU.

**Klíčová slova:** Trh práce, práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, evropská politika zaměstnanosti, Evropský sociální fond

# Summary

This thesis deals with the active employment policy in the European Union and defines the main differences between the instruments used in the active employment policy in selected member states, which is Germany, the Netherlands and Italy.

The theoretical part deals with the labor market and the clash of demand of labor with supply of labor. Further is analyzed unemployment, its types and impacts. Emphasis is placed on the difference between passive and active employment policy. Finally, the European Employment Strategy 2020 and the European Social Fund, which finances projects to promote employment in the EU Member States, are described.

The practical part focuses on active employment policy in Germany, the Netherlands and Italy. It describes the approaches of individual countries to unemployment and AEP and focuses on the values of economic indicators measured in the labor market in selected countries. The thesis is deals with the analysis of active employment policy and compares AEP of the selected countries with the proposed measures to improve active employment policies in those countries. There is also the evaluation of a questionnaire survey on awareness of graduates on the European Social Fund, which plays an important role in promoting employment across the EU.

**Keywords:** Labor market, unemployment, employment policy, active labor market policy, passive employment policy, European employment policy, the European Social Fund



# Obsah

1	Úvod.....	6
2	Cíl a metodika.....	7
3	Teoretická východiska .....	8
3.1	Trh práce .....	8
3.1.1	Pojem práce.....	8
3.1.2	Poptávka po práci.....	9
3.1.3	Nabídka práce .....	10
3.1.4	Mzdové rozdíly .....	13
3.2	Nezaměstnanost .....	14
3.2.1	Základní druhy nezaměstnanosti .....	15
3.2.2	Dopady nezaměstnanosti .....	18
3.3	Politika zaměstnanosti .....	19
3.3.1	Pasivní politika zaměstnanosti.....	20
3.3.2	Aktivní politika zaměstnanosti .....	21
3.4	Evropská politika zaměstnanosti .....	23
3.4.1	Evropská strategie zaměstnanosti 2020 .....	25
3.5	Evropský sociální fond .....	28
4	APZ ve vybraných členských zemí .....	32
4.1	Německo .....	32
4.1.1	Vývoj politiky zaměstnanosti v Německu .....	33
4.1.2	Opatření a nástroje APZ v Německu .....	35
4.1.3	ESF v Německu .....	44
4.2	Nizozemsko .....	46
4.2.1	Vývoj politiky zaměstnanosti v Nizozemsku .....	46
4.2.2	Opatření a nástroje APZ v Nizozemsku .....	51
4.2.3	ESF v Nizozemsku.....	56
4.3	Itálie .....	57
4.3.1	Vývoj politiky zaměstnanosti v Itálii.....	58
4.3.2	Opatření a nástroje APZ v Itálii.....	61
4.3.3	ESF v Itálii .....	65

4.4	Komparece APZ ve vybraných zemích .....	66
4.4.1	Přístup k APZ.....	67
4.4.2	Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a vývoj HDP.....	68
4.4.3	Opatření a nástroje APZ v jednotlivých zemích.....	70
4.4.4	Závěr komparace a navržená doporučení .....	71
4.5	Průzkum znalosti ESF v České republice .....	72
4.5.1	Cíl a metody výzkumného šetření .....	72
4.5.2	Charakteristické znaky výzkumného souboru .....	73
4.5.3	Vyhodnocení získaných dat .....	73
4.5.4	Závěry výzkumného šetření.....	76
5	Závěr .....	78
6	Seznam použitých zdrojů.....	81
6.1	Publikace.....	81
6.2	Internetové zdroje .....	82
7	Seznam tabulek a grafů.....	86
8	Přílohy.....	87

# 1 Úvod

Politika zaměstnanosti se řadí mezi oblasti, na které se soustředí pozornost vlád, politiků, odborníků a především obyčejných lidí. Každá moderní společnost řeší otázku zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je velmi vážný ekonomicko-sociální problém moderní doby. Je to problém, který je společností velmi podrobně sledován a výrazně ovlivňuje myšlení a náladu dané země. Jelikož nemít možnost pracovat, vydělávat a zapojit se aktivně do života vede ke snížení životní úrovně, vyvolává pocity sociálního vyloučení a celkově zpomaluje růst a rozvoj dané společnosti.

Pro boj s nezaměstnaností a zároveň zvyšování zaměstnanosti existuje mnoho různých teorií a přístupů. V současné době se státy zaměřují více na preventivní přístup, což představuje aktivní politika zaměstnanosti. Jedná se o aktivní podporu prostřednictvím vhodně zvolených nástrojů na základě vybraných cílových skupin. Mezi tyto cílové skupiny se ve většině zemí řadí mladí nezaměstnaní, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby starší 50 let, ženy po mateřské dovolené a zdravotně postižení. Tyto cílové skupiny totiž tvoří širokou skupinu obyvatelstva, která přispívá k zvyšování míry nezaměstnanosti v jednotlivých zemích.

Jedním ze strategických cílů Evropské unie je zvyšování míry zaměstnanosti. V této oblasti však Evropská unie nenesou plnou zodpovědnost, jelikož dle principu subsidiarity mají zodpovědnost v otázce zaměstnanosti právě jednotlivé členské státy. I proto je vhodné porovnat odlišné přístupy aktivní politiky zaměstnanosti v různých zemích a osvědčené postupy aplikovat v zemích s vysokou nezaměstnaností.

Diplomová práce se zaměřuje na komparaci aktivní politiky zaměstnanosti mezi Německem, Nizozemskem a Itálií. Pomocí analýzy přístupu k APZ a analýzy opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jednotlivých zemí jsou navržena doporučení pro další rozvoj a zlepšování aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraných zemích.

Diplomová práce poskytuje ucelený pohled na oblast nezaměstnanosti a možném přístupu řešení tohoto problému skrz aktivní politiku zaměstnanosti.

## 2 Cíl a metodika

Cílem diplomové práce je návrh řešení rozvoje činnosti aktivní politiky zaměstnanosti v Evropské unii, konkrétně v zemích, které se v přehledu zaměstnanosti pravidelně umísťují na posledních příčkách. Mezi dílčí cíle patří analýza nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, posouzení, zda jsou tyto nástroje účinné, popis evropské strategie v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti a popis evropského sociálního fondu. Na základě provedené komparace je dílčím cílem zjistit rozdíly mezi vybranými zeměmi a navrhnout lepší mechanismy aktivní politiky zaměstnanosti.

Metodika vychází z analýzy aktivní politiky zaměstnanosti, komparace zvolených států evropské unie, vyhodnocení získaných dat a návrhu řešení. Diplomová práce je rozdělena na dvě části, a to teoretickou a praktickou.

Teoretická část vychází z analýzy primárních a sekundárních zdrojů jako jsou odborné publikace, webové stránky, veřejně dostupné zdroje od institucí, které se aktivní politice zaměstnanosti věnují. Také je čerpáno ze zákonů, kterých se aktivní politika zaměstnanosti týká. Na začátku teoretické části jsou nejprve vysvětleny základní termíny, od kterých se aktivní politika zaměstnanosti odvíjí. Mezi tyto termíny se řadí práce, trh práce a nezaměstnanost. Dále je rozebrán rozdíl mezi pasivní a aktivní politikou zaměstnanosti, kde se autor věnuje jejím nástrojům, cílům a účinkům. Kromě toho je zde popsána evropská politika zaměstnanosti, její základy a strategie. Závěr teoretické části je věnován evropskému sociálnímu fondu. Praktická část je zaměřena na analýzu současného stavu trhu práce a oblasti APZ ve zvolených zemích evropské unie. Dále jsou tyto země porovnávány a následuje zhodnocení vybraných nástrojů APZ, mezi něž patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a chráněná pracovní místa. Dalším metodickým nástrojem je kvantitativní výzkum, který je zaměřen na povědomí o evropském sociálním fondu, který je hlavním finančním nástrojem Evropské unie pro podporu zaměstnanosti v členských státech. Tento výzkum je proveden v České republice a poslouží jako jeden z podkladů pro řešení problematiky APZ v zemích evropské unie. Na konci praktické části je na základě zjištěných výsledků provedeno jejich vyhodnocení a je navržena optimalizace činností aktivní politiky zaměstnanosti pro země s nízkou zaměstnaností.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Trh práce

*„Trh práce má určité znaky podobné trhu statků a služeb, avšak v určitém ohledu se od něho významně liší. Práce nemá stejnou povahu jako jiná zboží. Její specifčnost je dána tím, že ji vykonávají lidé, s nimiž je neoddělitelně spjata. Lidé se odlišují od ostatních výrobních faktorů, protože jsou nadáni vůlí a myšlením a mají svá práva. Díky svým zvláštnostem je tento trh velice častým předmětem státních zásahů nebo východiskem pro politické střety.“* (Jírová 1999, s. 7)

Na trhu práce se střetává poptávka firem po pracovní síle s nabídkou jednotlivců. Samozřejmostí je, že je zde konkurence na obou stranách, jelikož mnoho firem poptává práci a mnoho lidí ji nabízí. Pokud se mluví o trhu práce, vždy se jedná o tržní nabídku a tržní poptávku. *„Tržní nabídka práce je nabídka práce všech lidí v dané ekonomice. Je součtem individuálních nabídek práce, a proto vyplývá z rozhodování lidí vyrovnávající mezní užitek reálné mzdy s mezním užitekem volného času. Tržní poptávka po práci je poptávka všech firem v dané ekonomice po práci. Je součtem individuálních poptávek po práci, a proto vyplývá z rozhodování firem vyrovnávajících mzdu s mezním produktem práce.“* (Holman 2002, s. 275)

#### 3.1.1 Pojem práce

Nejprve je nutné definovat pojem práce. Práce patří mezi tři hlavní výrobní faktory v ekonomice. Konkrétně s půdou se jedná o primární výrobní faktor, tedy takový, který je dán vně ekonomiky státu, tím pádem není možné ho cíleně ekonomickým systémem vyprodukovat. V mnoha publikacích lze nalézt, že práce je cílevědomá lidská činnost vytvářející statky a služby, s čím nelze nesouhlasit, ale je třeba blíže specifikovat, co práci ovlivňuje. Mezi faktory, které ovlivňují tuto lidskou činnost lze zařadit kvalifikaci lidí, motivace lidí a tradice pracovní činnosti. *„Velký význam má intenzita a produktivita práce z hlediska ekonomického přínosu práce. Intenzita práce je množství práce vynaložené za časovou jednotku. S růstem intenzity práce se zvyšuje pracovní výkon a tím i množství vyrobené produkce. Produktivita práce je vyjadřována množstvím statků nebo služeb*

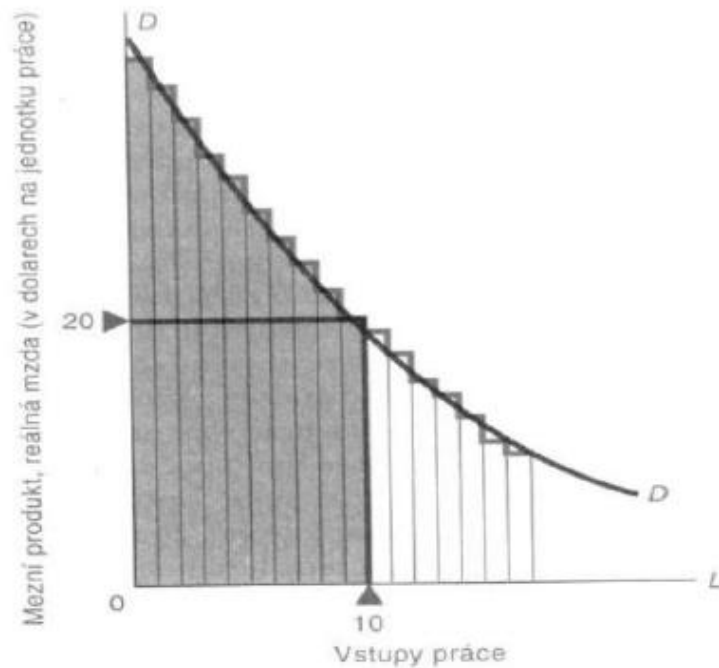
*vyprodukováných jedním pracovníkem za určitou časovou jednotku. Je ovlivňována především organizací práce, kvalifikací pracovních sil, technickou vybaveností práce a přírodními podmínkami.*“ (Brčák 2010, str. 20) Dle Jírové (1999) se někomu může zdát, že výraz „trh práce“ práci nedoceňuje. Není přece možné práci kupovat a prodávat jako jakýkoliv jiný výrobek. Je pravda, že trh práce je od jiných trhů odlišný: nelze kupovat a prodávat lidi, ovšem jejich pracovní služby mohou být najímány. A protože jsou tyto služby spojeny s lidskými bytostmi, jsou podmínky, za kterých je práce najímána, neméně důležitá než jejich cena.

Cenou práce je mzda, zde je třeba rozlišovat mzdu reálnou a nominální. Nominální mzda je taková, která náleží pracovníkovi za vynaloženou sílu. Pro pracovníka je to příjem, pro firmu je to náklad, který bylo potřeba vynaložit na výrobu produktu. Nominální mzda je vyjádřena v penězích. Pokud se mluví o reálné mzdě, tak ta vyjadřuje, co skutečně si za to může pracovník koupit. Jedná se v tomto případě o porovnávání výdělku pracovníka k cenové hladině zboží a služeb.

### **3.1.2 Poptávka po práci**

Dle Macha (2001) poptávka po práci představuje celkový objem pracovních sil, který na trhu práce požadují jednotliví zaměstnavatelé při určité výši mzdy. Velikost poptávky po práci je ze strany zaměstnavatelů závislá na celkových mzdových nákladech. Samuelson (1992) definuje poptávku po práci na základě teorie mezní produktivity. V daném čase a při dané úrovni technologie existuje vztah mezi množstvím vstupů práce a množstvím výstupu. Podle zákona klesajících výnosů přináší každá jednotka vstupu práce menší a menší množství výstupu. Mezní produkt práce závisí na kvalitě vstupů práce, na množství a kvalitě kooperujících výrobních faktorů a na úrovni a užití technických a technologických znalostí. Dle obrázku č. 1 lze pozorovat, jak se mění mezní produkt v závislosti na vstupech. Při 10 jednotkách práce (vstupy práce) se rovná 20 dolarům na jednotku. Křivka práce se posune směrem vzhůru od počátku, pokud se bude zvyšovat kvalita práce, akumulace kapitálu a technologie.

**Obrázek 1 - Poptávka po práci odrážející mezní produktivitu**



Zdroj: Samuelson (1991, str.679)

Jírová (1999) definuje hlavní determinanty poptávky po práci následovně:

- cena práce charakterizovaná mzdovou sazbou,
- poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce,
- produktivita práce,
- ceny ostatních vstupů (kapitál, půda),
- očekávané budoucí tržby,
- disponibilní přebytečná pracovní síla.

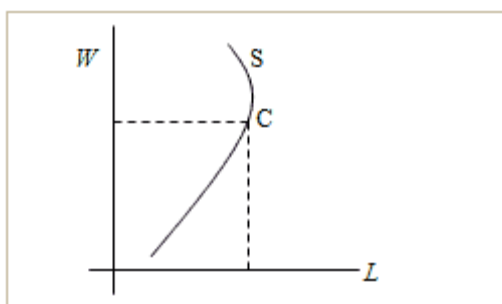
### 3.1.3 Nabídka práce

Nabídka práce ukazuje celkový počet jednotlivců, kteří nabízejí svou pracovní sílu při určité výši mzdy. Dle Holmana (2002) se jedná o rozhodování jedince, kdy se rozhoduje mezi prací a volným časem. Rozhodování člověka, zda má nebo nemá pracovat,

nabývá podobu spotřebitelského rozhodování. Člověk se vlastně rozhoduje mezi volným časem a ostatními statky, které by si mohl koupit za mzdu. Další determinanty nabídky práce dle Samuelsona (1992) jsou počet obyvatelstva a způsob, jímž obyvatelstvo tráví svůj čas. Počet obyvatelstva je určen přirozenou porodností a úmrtností i přistěhovalectvím. V současné době, kdy je trendem mít méně početnou rodinu, později uzavírat sňatky a využívat vysokou míru ekonomické aktivity žen, se přirozený růst obyvatelstva snižuje. Z toho lze odvodit proč je v současnosti převis na straně nabídky. Jírová (1999) definuje hlavní determinanty nabídky práce:

- reálné mzdy (jejich současná i očekávaná úroveň), dále
- jmění (majetek),
- mimopracovní příjmy (včetně vládních transferů),
- demografický vývoj (zejména počet a věková struktura obyvatel),
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- úroková míra,
- společenské tradice.

Obrázek 2 - Zpět zakřivená nabídková křivka



Zdroj: Samuelson (1991, str. 680)

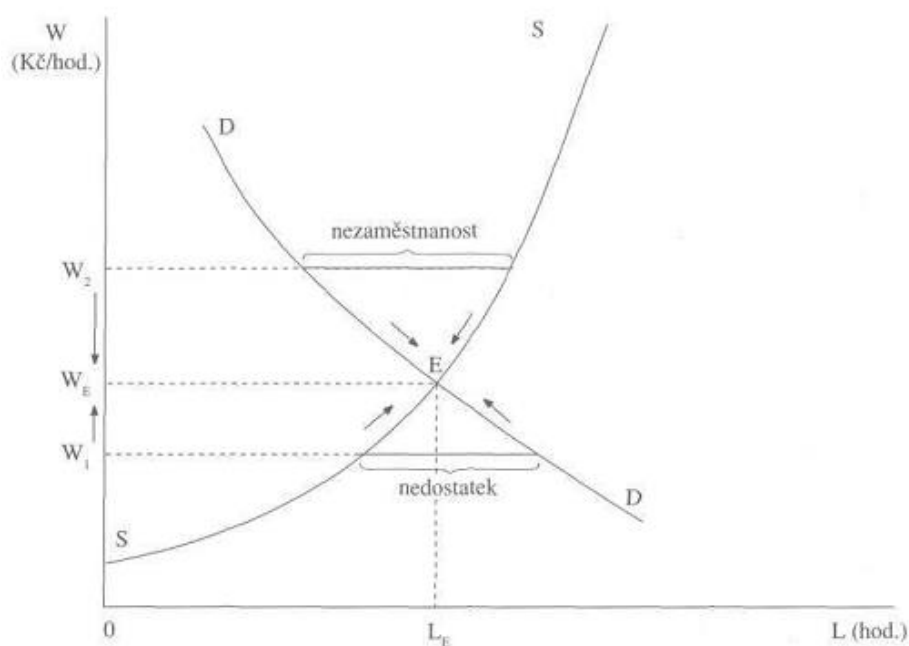
Velký vliv na nabídku práce má substituční a důchodový efekt. Substituční efekt vychází z toho, že mzda je cenou volného času. Pokud dojde ke zvýšení mzdy, tak se volný čas zdraží a člověk bude mít méně volného času, který bude substituovat jinými statky,



které si za mzdu může pořídit. „*Substituční efekt zvýšení mzdy: růst mzdy motivuje člověka k tomu, aby si kupoval méně volného času, tedy aby nabízel více práce.*“ (Holman 2002, s. 272). Od určitého okamžiku působí proti substitučnímu efektu důchodový efekt. Mzda zde není jen cena volného času, ale je také důchodem. Růst mzdy nás motivuje k tomu, abychom si kupovali více volného času. „*Pokud převládá substituční efekt, bude člověk na zvýšení své mzdy reagovat nabízením více práce. Pokud však převládne důchodový efekt, bude člověk při zvýšení mzdy nabízet méně práce. Vzájemné působení těchto dvou efektů pak ovlivňuje průběh nabídky práce.*“ (Holman 2002, s. 272).

Z elementárního vztahu nabídky a poptávky je jasné, že je třeba najít rovnováhu trhu, stejně tak tomu je i u trhu práce. Jak je vidět na obrázku č. 3 dle Holmana (2002) trh práce spěje ke své rovnováze a udržuje se v ní obdobným způsobem jako trh zboží. Nerovnováha trhu práce, ať už jde o přebytek (nezaměstnanost) nebo nedostatek, je přechodnou situací, která je eliminována pohybem reálné mzdy.

**Obrázek 3 - Trh práce**



Zdroj: Holman (2002, str. 276)

Na ose x je naneseno množství práce v hodinách a na ose y je reálná hodinová mzda, ta je zde myšlena jako průměr za různé pracovní profese. Je zde vidět, že při mzdě  $W_1$  je na trhu nedostatek práce, což by znamenalo, že mezi firmami by byla konkurence a mzda by vzrůstala, firmy by byly ochotné platit více za práci a tím pádem by vzrůstal zájem lidí o místa. To by znamenalo zvětšování nabízeného množství práce. Na grafu to znamená pohyb po křivce nabídky vzhůru a pohyb po křivce poptávky vzhůru. Růst mzdy by ustal, až by se tyto dvě křivky střetly v bodě E, dosáhly by tedy úrovně mzdy  $W_E$ . Při přebytku, tedy nezaměstnanosti by byla konkurence mezi lidmi, kteří hledají práci. Tato konkurence stačí mzdy dolů, lidé jsou ochotni pracovat za nižší mzdu. Nezaměstnanost zmizí v úrovni mzdy  $W_E$ , jelikož se posunujeme na křivce nabídky směrem dolů.

### 3.1.4 Mzdové rozdíly

Na trhu práce dochází ke mzdovým rozdílům, což je logické, protože na straně nabídky figurují různé skupiny lidí a na straně poptávky různé druhy práce. Hlavní rozdíly lze spatřovat v kompenzujících rozdílech, rozdílech v kvalitě práce, v prvcích jedinečnosti a segmentaci trhu práce.

Dle Samuelsona (1992) některé obrovské mzdové rozdíly, které pozorujeme v každodenním životě, mají svůj původ v rozdílné přitažlivosti profesí. Ta je u různých povolání odlišná, přilákání lidí do méně atraktivních profesí tedy může vyžadovat vyšší mzdy. Z toho vychází, že rozdíly ve mzdách, které slouží pouze ke kompenzaci nepeněžních rozdílů mezi profesemi, se nazývají kompenzující rozdíly. Práce, kterých se toto může týkat, budou takové, kde figuruje nějaká „zátěž“ jako je špinavé pracovní prostředí, sezonní zaměstnání, ale i dlouholetá příprava.

Další rozdíly lze spatřovat i v kvalitě práce, tyto rozdíly mezi lidmi mají původ ve vrozených schopnostech, ve vzdělání a ve zkušenostech. Mnoho těchto kvalitativních rozdílů má původ v rodinné výchově či zděděných vlastnostech, tyto vlastnosti nelze získat, jsou nám dány a můžeme se je pouze snažit dál rozvíjet. Proto dalším způsobem, jak vzniká rozdíl ve kvalitě práce, je i získávání znalostí – studium.

Prvky jedinečnosti, jež tvoří další rozdíly na trhu práce, v současnosti můžeme spatřovat například u známých osobností z celé škály oborů, od umělců přes známé

ekonomiky, politiky či sportovce. Jejich mzdy (důchody) jsou několikanásobně větší než mzda průměrného pracovníka. Tyto osobnosti mají nějakou zvláštní dovednost, která je v současné době vysoce hodnocena a oceňována, otázkou zde zůstává, jestli si opravdu zasluhují takové mzdy, jelikož těchto osobností dále přibývá.

Další odlišností je segmentace trhu. Na trhu práce existují skupiny, které si nekonkurují, ani si konkurovat nemohou, díky jejich zaměření např. lékaři a ekonomové, jelikož je velmi nákladné, jak finančně tak i přípravou vstoupit na trh toho druhého. Z toho vyplývá, že jakmile se člověk specializuje, tak se vlastně nemluví o trh práce jako jednom uceleném trhu, ale že je rozdělen na malé dílčí trhy například podle odvětví, kde už se o určité konkurenci hovořit dá. Pokud se hovoří o segmentaci trhu, je třeba také zmínit genderovou nerovnost, kdy ženy zastávají v menší míře řídicí pozice či některá povolání nezastupují vůbec, rozdíly se postupně stírají, avšak tento rozdíl má historické kořeny a je do jisté míry způsoben fyziologickými rozdíly mezi pohlavími.

Tyto všechny rozdíly však nejsou pevně stanovené a neznamenají bariéry na trhu. Dle Samuelsona trh bude směřovat k takové rovnovážné struktuře mzdových rozdílů, při které se celková poptávka po každé kategorii práce přesně rovná její konkurenční nabídce. Pouze tehdy bude dosaženo celkové rovnováhy bez tendencí k dalšímu zvětšování nebo zmenšování rozdílů ve mzdách.

### **3.2 Nezaměstnanost**

Z předchozí kapitoly je patrné, jak k nezaměstnanosti na trhu práce dojde, jedná se o přebytek na straně poptávajících. Nezaměstnanost se v moderních společnostech řadí mezi největší problémy. Dá se odvodit, že když je nezaměstnanost vysoká, tak se mrhá zdroji a důchody lidí jsou zpravidla nízké. Na vliv zaměstnanosti a nezaměstnanosti působí hospodářské cykly. Nejvyšší nezaměstnanost bude logicky při recesích, kdy klesají objednávky a dochází ke snižování produkce. Tím pádem není potřeba, aby měl podnik tolik zaměstnanců, a začne propouštět. Vzhledem k tomu, že to tak má většina firem, je těžké pro propuštěné nalézt práci jinde. Míra nezaměstnanosti v době recese tedy roste. Na to navazuje Okunův zákon, který říká, že na každé 2 %, o něž GNP poklesne vzhledem k potenciálnímu produktu, se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %. Tedy, že v období vysoké nezaměstnanosti je běžný GNP pod úrovní potenciálního GNP.

Důležitou věcí je u nezaměstnanosti určit, kdo se vlastně za nezaměstnaného považuje. „*Nezaměstnaným nazveme jen toho, kdo nemá práci a nějakou si hledá. Hledání zaměstnání je nezbytným znakem nezaměstnaného. Člověk, který není zaměstnán, ale který ani žádnou práci nehledá, nemá smysl nazývat nezaměstnaným. Míra nezaměstnanosti se prakticky zjišťuje tak, že se mezi nezaměstnané zařazují lidé, kteří se hlásí na úřadech práce. Takto zjištěná nezaměstnanost je registrovaná nezaměstnanost.*“ (Holman 2002, str. 287). Pan Holman zde popsal jednu z forem zjišťování nezaměstnanosti přes evidenci uchazečů o místo na úřadech práce. Další způsob zjišťování nezaměstnanosti může provádět i statistický úřad, který provádí průzkum na velkém vzorku populace. Nezaměstnanost se měří ukazatelem míry nezaměstnanosti  $u = U/(L+U)$ , kde  $u$  představuje míru nezaměstnanosti,  $U$  je počet nezaměstnaných a  $L$  je počet zaměstnaných. Dále je potřeba uvést, že nezaměstnaní, kteří hledají práci a zaměstnaní tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Naopak děti, vážně nemocní lidé, důchodci a také lidé, kteří prostě práci nepotřebují, se považují za ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Vzhledem k tomu, že míra nezaměstnanosti se počítá ze zaregistrovaných nezaměstnaných na úřadech práce, bývá skutečná míra nezaměstnanosti vždy vyšší, jelikož někteří lidé mohou vykonávat práci na černo nebo momentálně nechtějí být evidovaní na úřadech práce, třeba proto, že mají za měsíc nastoupit na domluvené místo. Dle Samuelsona (1992) kritikové dlouho upozorňují na četné nedostatky výpočtu míry nezaměstnanosti. Za nejzávažnější z nich považují, že oficiální míra podceňuje skutečný rozsah nezaměstnanosti, protože mezi nezaměstnané nezapočítává pracovníky, kteří již ztratili víru, že práci naleznou. Kromě toho oficiální index nezapočítává ty pracovníky, jejichž pracovní zařazení se zhoršilo, nebo kteří musí pracovat na zkrácenou pracovní dobu. Logické je, že statistici nejsou přirozeně ochotni riskovat objektivitu, kterou získávají z jasných čísel, subjektivními údaji o postojích a názorech lidí. Statistik není schopen objektivně a především číselně vyjádřit, jak si který člověk stojí na pomyslné stupnici zhoršení práce. Každý člověk to může vidět jinak a může se i cítit jak psychicky či fyzicky na jiné „lepší“ povolání.

### **3.2.1 Základní druhy nezaměstnanosti**

Existují tři základní druhy nezaměstnanosti, které jsou níže rozlišeny dle příčiny, která ji vyvolává. Jsou to nezaměstnanosti frikční, strukturální a cyklická. Další dva druhy

nezaměstnaností prochází napříč těmito třemi a jedná se o nezaměstnanosti dobrovolné a nedobrovolné.

#### **a) Frikční**

Frikční nezaměstnanost je taková, která tu vždy bude, jelikož se odvíjí od fluktuace lidí mezi pracovními místy a odvětvími. Vždy zde budou čerství absolventi, kteří budou nějakou dobu nezaměstnaní, než si najdou první práci. Lidé se stěhují a jsou nuceni změnit své současné místo za jiné v novém bydlišti, pokud nechtějí nebo nemohou dojíždět. Do frikční nezaměstnanosti se dá započítat i návrat matek (otců) po rodičovské dovolené. I kdyby byl trh práce v naprosté rovnováze, pořád zde bude frikční nezaměstnanost, jelikož tu nelze ovlivnit. Z toho plyne, že se jedná o krátkodobou a dobrovolnou nezaměstnanost.

#### **b) Strukturální**

Strukturální nezaměstnanost dle Holmana vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná naopak expandují. Tyto strukturální změny způsobují, že klesá poptávka po některých profesích, zároveň ale roste poptávka po jiných profesích. Zmenšující se odvětví propouštějí část zaměstnanců, ale ti si mohou nalézt práci v expandujících odvětvích. To však vyžaduje, aby se requalifikovali. Tato nezaměstnanost je zpravidla delší než frikční, jelikož se propuštěný musí zorientovat na trhu práce, zjistit si informace o nových možnostech, vybrat vyhovující odvětví i platové ohodnocení a především se requalifikovat. *„Strukturální nezaměstnanost také znamená větší zásah do života člověka. Není nijak snadné změnit profesi, projít requalifikačními kurzy, zvyknout si na nové povolání. Ale strukturální změny probíhají v ekonomice neustále, protože se neustále mění struktura poptávky. Nelze se jim bránit, snaha o potlačování strukturálních změn by ekonomiku vyřadila ze světové soutěže a vedla by k jejímu zaostávání. Proto je i strukturální nezaměstnanost přirozenou a nevyhnutelnou součástí každé ekonomiky.“* (Holman 2002, str. 289)

#### **c) Cyklická**

Cyklická nezaměstnanost dle Samuelsona je taková, je-li celková poptávka po práci nízká (na rozdíl od situace, když je poptávka po práci nízká jen v určitých oblastech, jako

jsou střediska těžby uhlí nebo výroby automobilů). Vzniká tedy v důsledku nedostatečné agregátní poptávky. Jestliže se celkové výdaje a produkt snižují, nezaměstnanost se zvyšuje prakticky ve všech odvětvích.

Tyto tři druhy nezaměstnanosti mají svůj původ. Frikční a strukturální nezaměstnanost se mohou objevit i tehdy, když se trh práce nachází v rovnovážném stavu. Může být vysoká fluktuace lidí nebo v nějakém regionu dojde k vytvoření velkého počtu pracovních míst a je potřeba, aby se místní nezaměstnaní rekvalifikovali na novou práci. Cyklická nezaměstnanost, vzniká, když dochází k poklesu zaměstnanosti v důsledku nedostatečné agregátní poptávky.

#### **d) Dobrovolná**

Dobrovolná nezaměstnanost je taková, kdy například absolvent vysoké školy nechce vzít ihned první nabídku práce, jelikož si myslí, že přijde další lepší, a proto radši zůstane měsíc nezaměstnaný ve víře, že v budoucnu získá lepší práci. Dle Holmana (2002) je dobrovolná nezaměstnanost, taková nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný hledá práci, ovšem za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá. Proto také nemůže najít práci. Dobrovolná zde znamená, že lidé hledají vyšší mzdu, než jakou jim trh nabízí a v tom je dobrovolnost jejich nezaměstnanosti. Zde je hlavní rozdíl mezi dobrovolnou a nedobrovolnou. Nedobrovolná je taková nezaměstnanost, kdy by člověk chtěl pracovat i za nižší mzdu než měl původně, ale žádná taková práce na trhu není a on tedy musí čekat, nedobrovolně, než se taková objeví. Délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti závisí na tom, jaké alternativy mají nezaměstnaní. Závisí to také na podporách v nezaměstnanosti, pokud jsou tyto podpory nízké a jsou vypláceny krátkou dobu, tak jsou lidé motivováni si, co nejdříve nalézt práci. Logicky i slevují ze své „dobrovolnosti“ především, co se týče nároků na platové ohodnocení.

#### **e) Nedobrovolná**

Nedobrovolná nezaměstnanost je taková kdy nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá, ale nemůžou ji najít. Někteří by šli pracovat dokonce za nižší mzdu, než jakou trh nabízí. Dle Holmana (2002) nedobrovolná zaměstnanost má pro člověka horší důsledky než dobrovolná. Zatímco dobrovolně nezaměstnaný odmítá

místa, která nejsou placena podle jeho představ, a hledá něco lepšího, nedobrovolně nezaměstnaný si nevybírá, chce přijmout práci za převládající mzdu, a přesto ji nenachází. Nedobrovolná nezaměstnanost se tak stává pro člověka nejen zdrojem existenčních potíží, ale i pocitu zklamání a beznaděje. Dalším negativním dopadem je to, že může postihovat lidi, kteří nemají dobré alternativní příležitosti, protože je pro ně rekvalifikace nebo nalezení zdroje obživy velmi obtížné.

Nedobrovolná nezaměstnanost může být ovlivněna i vládou, která stanoví zákonnou minimální mzdu. Zaměstnavatel pak nesmí nikomu platit nižší mzdu než je tato stanovená. Problém je v tom, že někteří lidé by byli ochotni pracovat i za nižší mzdu než je zákonná, ale zaměstnavatel musí dát minimální zákonnou mzdu a díky tomu i některé zaměstnance propustit.

### **3.2.2 Dopady nezaměstnanosti**

Dopady nezaměstnanosti se odvíjí samozřejmě od toho, jak dlouho nezaměstnanost trvá. Pokud je krátkodobého rázu, nepřináší pro nezaměstnané zásadní problémy, pokud se ale hovoří o dlouhodobé nezaměstnanosti, tak s sebou nese psychické problémy a existenční potíže. Krátkodobá má frikční a strukturální charakter. Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti může být hospodářská recese, dlouhodobá mzdová strnulost, a nebo výše podpor v nezaměstnanosti, které mohou být vypláceny dlouhodobě.

Typy dopadů nezaměstnanosti jsou především sociální rázu, tím se myslí především dopad na jednotlivce, který třeba více jak rok nemůže sehnat práci. Ale jsou zde i dopady ekonomického rázu.

- Ekonomické dopady nezaměstnanosti

Na hospodaření státu to má bohužel dvojí dopad. Za prvé musí stát vyplácet podporu v nezaměstnanosti a za druhé přichází o příjmy, které by vybral na dani z příjmů a ze sociálního a zdravotního pojištění. Je zde vidět, že financování dlouhodobé nezaměstnanosti není trvale udržitelné. Dále je nezaměstnanost spojena s nevyužíváním zdrojů, což také souvisí s Okunovým zákonem, který říká že když domácí produkt roste pomalu nebo klesá, tak se míra nezaměstnanosti zvyšuje.

- Sociální dopady nezaměstnanosti

Dlouhodobá nezaměstnanost nedobrovolná přináší sociální a psychologické škody. Dlouhodobá nezaměstnanost vede ke zhoršení psychického stavu, ale i fyzického stavu člověka a vede ke zvýšení srdečních chorob, ale také k nešvarům jako je alkoholismus či dokonce k sebevraždám.

Dalším dopadem je i snaha vlád řešit vysokou nezaměstnanost. Dle Holmana (2002) politikové věří, že mohou snížit nezaměstnanost a opravdu se o to snaží. Snaha zabránit růstu nezaměstnanosti vede často vládu k tomu, aby pomocí vládních výdajů vytvářela nebo alespoň chránila pracovní místa v soukromém sektoru. Tato politika je ale krátkozraká. V dlouhodobém horizontu nedokáže snížit míru nezaměstnanosti a nejspíše nakonec vede ke zpomalení hospodářského růstu. Často dělají nějaké kroky, jen aby dobře vypadali před voliči, pokud se snaží dotovat velký podnik před krachem, který zaměstnává tisíce lidí v regionu s vysokou nezaměstnaností, někde jinde ty peníze budou chybět, popřípadě se dají využít jinak, to ale bohužel již vidět není. *„Zákony politiky se zde dostávají do konfliktu se zákony trhu. Výsledkem bývá udržování neefektivních firem při životě a zpomalování ekonomického růstu.“* (Holman 2002, str. 305)

### 3.3 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti spadá pod hospodářskou politiku státu, kdy stát usiluje o rovnováhu mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Vláda se na jedné straně snaží o prevenci proti nezaměstnanosti a zároveň řeší již vzniklé problémy spojené s nezaměstnaností. Kliková (2012) definuje politiku zaměstnanosti jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Stát realizuje politiku zaměstnanosti v makroekonomické a regionální rovině a dle Klikové (2012) se orientuje zejména na tyto aktivity:

- na přípravu adaptabilní pracovní síly, která bude schopná přizpůsobit se potřebám trhu práce,
- na rozvoj infrastruktury trhu práce, zabezpečující zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby,



- vytváření podmínek pro uzemní mobilitu pracovních sil odpovídající bytovou politikou, rozvojem dopravní infrastruktury apod.,
- na zajištění nebo prohloubení profesní flexibility pracovních sil,
- na zmírnění negativních důsledků technického rozvoje a strukturálních změn na trhu práce,
- na podporu pracovního začleňování osob s omezenou možností uplatňování se na trhu práce,
- na zlepšení struktury zaměstnanosti v odvětvích a regionech.

*„Cílem státní politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na práci.“* (Kliková 2012, str. 230) Dosahování těchto cílů probíhá dle rozsáhlé škály činností mezi, které patří dle Klikové (2012) poradenská služba při volbě povolání, zprostředkování práce, podpora profesního vzdělávání, poskytování služeb zaměřených na udržování a vytváření pracovních míst, poskytování podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek, příp. mzdového vyrovnání při zániku podniku a výzkum a statistika trhu práce. Tyto činnosti se dají pak rozdělit na nástroje pasivní nebo aktivní politiky zaměstnanosti.

*„Pasivní politika zaměstnanosti je vlastně pouhé tlumení dopadů nezaměstnanosti v podobě podpor v nezaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je pak zaměřena na vytváření nových pracovních míst, na zvýšení flexibility pracovní síly, na předcházení nezaměstnanosti.“* (Pavelka 2006, str. 129).

### **3.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti je jednou ze dvou možností, jak stát bojuje proti nezaměstnanosti. Je to jedna z nejčastějších forem řešení problematiky nezaměstnanosti. *„Spočívá v zabezpečení životních podmínek nezaměstnaných formou dávek a podpor pro případ nezaměstnanosti. Jsou náhradou pracovního příjmu a motivací k novému pracovnímu uplatnění.“* (Duková 2013, str. 94) Pasivní politika zaměstnanosti řeší důsledky nezaměstnanosti ex-post. To znamená, že řeší nezaměstnanost, až když nastane a

nevytváří mechanismy, kterými by ji předcházela. Výši podpory a její dobu trvání reguluje stát, obecně platí, že výše podpory v nezaměstnanosti nesmí být tak vysoká, aby nezaměstnaný ztratil motivaci si hledat práci, a nesmí být tak nízká, aby z ní nevyžil. Obecný výpočet podpory v nezaměstnanosti se odvíjí od výše předchozích pracovních příjmů. Kromě příspěvku v nezaměstnanosti se do nástrojů pasivní politiky ještě zahrnuje předčasný odchod do důchodu při nepříznivé situaci na trhu práce.

Pro lepší představu náročnosti na financování obou politik zaměstnanosti jde z celkového objemu finančních prostředků, které jsou vynaloženy na politiku zaměstnanosti v České republice, 2/3 na pasivní politiku zaměstnanosti a 1/3 na aktivní politiku zaměstnanosti.

### **3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti je druhou ze dvou možností, jak se stát snaží snižovat nezaměstnanost a zvyšovat zaměstnanost. Jedná se o ex-ante opatření, tedy taková, která mají předcházet nezaměstnanosti a problémům s ní spojené. Aktivní politika zaměstnanosti (dále též „APZ“) se zaměřuje na konkrétní cílové skupiny. *„Cílovými skupinami aktivní politiky jsou většinou nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných (lidé polo kvalifikovaní, s nevhodnou kvalifikací, osoby se zdravotními nebo jinými handicapy). Podstatou aktivní politiky je eliminace kolektivních nevýhod různých skupin a kategorií nezaměstnaných.“* (Kliková 2012, s. 233). Jírová (1999) však upozorňuje na klasické dilema sociálního státu mezi systémovým a sociálním ekvilibriem, kdy se jedná o dilema mezi flexibilitou a funkčností mechanismu pracovního trhu a rovnosti šancí. Pokud by došlo k úplnému srovnání šancí, zničil by se zájem strany poptávky (zaměstnavatelů) na směně a to by znamenalo porušení této směny a tedy i pracovního trhu. Politika pracovního trhu musí tedy řešit problém jeho fungování jako ekonomického systému i sociální instituce současně. Důraz na tu či onu stranu souvisí s kulturními či sociálními tradicemi nebo také s momentálními politickými prioritami jednotlivých zemí.

Kliková (2012) definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako všechna opatření, která aktivně stimulují nezaměstnané ke změně jejich postavení na trhu práce. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je:

- zvýšení zaměstnanosti tak, aby v ekonomice nedošlo k podstatnému nárůstu inflace,
- změna struktury nezaměstnanosti.

*„Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou velmi rozmanité. Podle svého charakteru jsou pro účely mezinárodního srovnávání v zemích EU tříděny do pěti hlavních skupin.*

### *1. Veřejné služby zaměstnanosti*

*Do této skupiny řadíme:*

- *zprostředkování práce*
- *intenzivní poradenství a kurzy*
- *podpora pracovní mobility – finanční podpora při nástupu do zaměstnání mimo dosavadní bydliště*

### *2. Pracovní příprava a výcvik*

*V zásadě rozlišujeme dva typy pracovní přípravy. Za prvé je to selektivní příprava a výcvik. Za druhé jde o všeobecně zaměřenou přípravu, jejímž cílem je zvyšovat připravenost a kvalitu pracovní síly jako celku.*

*Pracovní příprava výcvik nemá jen přímé efekty na zaměstnanost, ale má i řadu nepřímých důsledků pro nezaměstnané. Ovlivňuje postoje a kvalitu života klientů tím, že zvyšuje jejich sebedůvěru, poskytuje chybějící sociální kontakty, motivuje k dalšímu výcviku a sebezdokonalování.*

### *3. Programy pro nezaměstnanou mládež*

*Můžeme rozlišit dva typy opatření: pracovní příprava a výcvik pro mládež a programy pro nezaměstnanou handicapovanou mládež*

### *4. Podpora tvorby nových pracovních míst, která se dále člení na podporu tvorby nových pracovních míst v soukromém sektoru, na pomoc osobám, které se rozhodly*

*samostatně podnikat a na přímou tvorbu pracovních příležitostí ve veřejném sektoru,*

#### 5. *Programy pro handicapované osoby*

*Pojem „handicap“ chápeme v následujícím kontextu jako znevýhodnění na trhu práce různého druhu. Zahrnuje jednak zdravotní či mentální diskvalifikaci, jednak i sociální a kulturní bariéry.“ (Sirovátka 1995, str. 82 - 104)*

Aktivní politika zaměstnanosti je efektivnější způsob řešení pro snižování nezaměstnanosti a zvyšování zaměstnanosti. Souvisí to především s výdaji na jednotlivé politiky zaměstnání. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti jsou pro státní rozpočet velmi zatěžující, jelikož z těchto výdajů pro stát neplynou žádné výhody. Stát musí vydávat podporu v nezaměstnanosti, ale od nezaměstnaných nezískává daně (daň z příjmu fyzických osob, pojistné na sociálním pojištění). Kdežto výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti jsou považovány za investici, které mají určitou návratnost. Příkladem může být, že pokud stát finančně podpoří vznik nových pracovních míst v určitém regionu, kde najde uplatnění několik nezaměstnaných, tak dojde k tomu, že se nezaměstnanost v daném regionu klesne a lidé, kteří našli nové zaměstnání, odvedou daně a již nebudou závislí na podporách. Proto by mělo být v zájmu každého státu zabývat se aktivní politikou zaměstnanosti a snažit se předcházet zvyšování nezaměstnanosti a jejich dopadů na fungování státu, ať už v makroekonomickém měřítku nebo regionálním.

### **3.4 Evropská politika zaměstnanosti**

*„Evropská unie je založena na konceptu sociálně tržního hospodářství. Mezi prioritní cíle uvedené ve Smlouvě o EU patří plná zaměstnanost, sociální pokrok, sociální začleňování, sociální ochrana, solidarita a sociální soudržnost. Součástí Smlouvy o EU je i Listina základních práv EU, jíž se musí všichni řídit. Listina zaručuje všem obyvatelům EU určitá sociální práva. Patří mezi ně:*

- *právo zaměstnanců být zaměstnavatelem informován a konzultován,*
- *právo na kolektivní vyjednávání a na stávku,*

- *právo na přístup ke službám nezaměstnanosti,*
- *právo na ochranu v případě neoprávněného propuštění,*
- *právo na spravedlivé a důstojné pracovní podmínky,*
- *zákaz dětské práce,*
- *ochrana mladých lidí při práci,*
- *soulad mezi rodinným a pracovním životem prostřednictvím ochrany před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím a právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou,*
- *právo na sociální zabezpečení, pomoc při zajištění bydlení a zdravotní péči.“*  
(Listina základních práv a svobod EU, kapitola II, 2014)

Evropská unie se samostatně nezabývá politikou zaměstnanosti. Zvyšování zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti je však jedním z palčivých problémů EU, tím pádem je obsažena v mnoha dokumentech EU. Za hlavní dokument se dá považovat Strategie 2020. *„Její součástí je také Evropská strategie zaměstnanosti, jejímž proklamovaným cílem je vytvářet nová a lepší pracovní místa v celé EU.“* (Kliková 2012, str. 235)

*„V Evropské unii je bez práce více než 26 milionů osob, z toho přes 5,5 milionu mladých lidí. Taková míra nezaměstnanosti, navíc doprovázená prohlubující se chudobou a sociálním vyloučením, je prostě nepřijatelná. Pokud se nám podaří vytvořit nová pracovní místa, nemůžeme ani zajistit udržitelné oživení ekonomiky. Evropa není součástí problému. Evropa je součástí řešení.“* László Andor, komisař EU pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování, listopad 2013. Proslov komisaře EU pro zaměstnanost dokazuje, že EU se potýká i po krizi s vysokou mírou nezaměstnaností, přestože se ročně, skrze evropské programy na podporu zaměstnanosti, rozdají do členských zemí miliardy na snižování nezaměstnanosti.

### 3.4.1 Evropská strategie zaměstnanosti 2020

Strategie 2020 je v podstatě reakcí na dopad hospodářské krize v roce 2008 až 2009. Všechny členské státy EU utrpěly v této době hospodářský propad, jež mělo za následek zastavení tempa hospodářského růstu, zpomalení tempa nových investic a oslabení poptávky. Krizi také podpořil nejednotný postup politiků v členských státech, jelikož každý měl jiný pohled na řešení této problematiky. „*Situaci se jednotlivé státy pokusily usměrnit státními investičními pobídkami (např. stavbou nových dálnic), prémie za podporu určitého segmentu ekonomiky (např. šrotovné – prémie při nákupu nového auta při ekologickém odstranění starého), opatřeními podporujícími zaměstnanost (odklad plateb sociálního pojištění) nebo opatřeními zmírňujícími dopady krize (rekvalifikační programy pro nezaměstnané, zvýšení podpor v nezaměstnanosti).*“ (evropa45.cz, cit 27. 10. 14) Přes veškerou snahu členských států zmírnit dopady, si krize vyžádala oběti ve formě zvýšení nezaměstnanosti a poklesu příjmů státních rozpočtů.

V roce 2010 přišla evropská komise se Strategií 2020, kde si stanovila 5 měřitelných cílů do roku 2020 v oblasti zaměstnanosti, výzkumu a vývoje, klimatu a energie, vzdělávání a boji proti chudobě. Měřitelným cílem v oblasti zaměstnanosti je, že do roku 2020 by mělo být 75 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let zaměstnáno. Tyto cíle jsou obecné a každý členský stát jim musí přetransformovat na vnitrostátní cíle a přizpůsobit strategii Evropa 2020 své konkrétní situaci. Ve strategii 2020 v souvislosti s cílem zaměstnanost je kladen důraz na aktivnější zapojení žen, starších pracovníků a také zaměření se na integraci migrujících pracovních sil.

Evropská komise předkládá sedm stěžejních iniciativ, které by se měly stát katalyzátorem pokroku v každém z prioritních témat. V rámci cíle zaměstnanosti je jedná o prioritní témata „*Mládež v pohybu - tedy posílení výkonu systémů vzdělávání a usnadnění vstupu mladých lidí na pracovní trh a Program pro nové dovednosti a pracovní místa – modernizace pracovních trhů a posílení postavení občanů rozvojem jejich dovedností v průběhu celého života za účelem zvýšení účasti na trhu práce a lepšího vyrovnaní nabídky a poptávky na trhu práce, mimo jiné prostřednictvím mobility pracovních sil.*“ (Strategie 2020 2010, str. 5) Cíle, o kterých pojednává strategie 2020, jsou samozřejmě provázané, pokud bude vyšší úroveň vzdělání tak se zlepšuje zaměstnatelnost

s čím jde ruku v ruce snižování chudoby. S tím bohužel souvisí, že plnění cíle zaměstnanost, jenž vyplývá ze Strategie 2020, bude velmi obtížné, jelikož každý členský stát má svá vlastní specifika na trhu práce a v sociální sféře, které musí každodenně řešit, a proto zkorigovat státy k plnění takového cíle, pokud se sami potýkají s daleko vážnějšími potížemi, nemusí být jednoduché. „Členské státy mohou s ohledem na těchto pět hlavních cílů určit své vnitrostátní cíle a vytvořit své národní programy reforem, jež budou zahrnovat činnosti, které mají k provedení této strategie vést. Tato strategie může být provedena (přinejmenším částečně) díky podpoře pružných pracovních podmínek, což je například práce na částečný úvazek nebo práce z domova, jejichž účelem je zvýšit účast na trhu práce. Mezi další iniciativy, které by mohly motivovat více lidí ke vstupu na trh práce, patří lepší dostupnost zařízení pro péči o děti, více možností pro celoživotní učení nebo usnadnění profesní mobility.“ (epp.eurostat.ec.europa.eu., cit. 27. 10. 2014). Průměry, které uvádí Evropská komise v dokumentu, jsou vypočítány z dat všech členských států, což je dosti zkreslené, pokud se zaměříme na problémy s trhem práce například v Německu a trhem práce v Řecku. K tomu závěru vede i analýza statistika zaměstnanosti vytvořená Eurostatem z roku 2012, která popisuje poslední statistiky Evropské unie v oblasti zaměstnanosti včetně analýzy založené na významných socioekonomických aspektech: ve statistice zaměstnanosti se objevují významné rozdíly, pokud jde o pohlaví, věk a úroveň dosaženého vzdělání. Existují také velké rozdíly mezi jednotlivými členskými státy EU a mezi jednotlivými regiony jednoho členského státu. Tabulka 1 ukazuje míru zaměstnanosti v členských státech od roku 2001 do roku 2011, kde je patrné, že na předních příčkách ze sedmadvacítky jsou k roku 2011 státy Nizozemsko, Švédsko, Dánsko, Německo a Rakousko. Těch pět států jako jediných překročilo hranici 70 %. Na opačném konci s nízkou zaměstnaností k roku 2011 stojí Řecko, Maďarsko, Itálie a Španělsko, jejichž zaměstnanost je v rozmezí od 55,6 % do 57,7 %. Ovšem problém rozdílnosti trhu práce není jen mezi členskými zeměmi, nýbrž i v rámci jedné země dochází k propastným rozdílům. Vhodným příkladem je Itálie, kde je sever všeobecně označován za bohatší část Itálie a naopak jih za tu chudší. Mezi nejlepším regionem a nejhorším je rozdíl v zaměstnanosti 20 %. Tabulka 1 také porovnává procentuální zaměstnanost se zeměmi, které žádají o vstup do EU k roku 2011 (Chorvatsko se k 1. 7. 2013 stalo 28. členem EU), s dalšími evropskými zeměmi, které nejsou v evropské unii a dále také s USA a Japonskem.

Tabulka 1- Míra zaměstnanosti, věková skupina 15-64 let, 2001-2011

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>EU-27</b>	62.6	62.4	62.6	63.0	63.4	64.4	65.3	65.8	64.5	64.1	64.3
<b>Euro area</b>	62.1	62.3	62.6	63.1	63.6	64.6	65.5	65.9	64.5	64.1	64.2
<b>Belgium</b>	59.9	59.9	59.6	60.3	61.1	61.0	62.0	62.4	61.6	62.0	61.9
<b>Bulgaria</b>	49.7	50.6	52.5	54.2	55.8	58.6	61.7	64.0	62.6	59.7	58.5
<b>Czech Republic</b>	65.0	65.4	64.7	64.2	64.8	65.3	66.1	66.6	65.4	65.0	65.7
<b>Denmark</b>	76.2	75.9	75.1	75.7	75.9	77.4	77.0	77.9	75.3	73.3	73.1
<b>Germany</b>	65.8	65.4	65.0	65.0	65.5	67.2	69.0	70.1	70.3	71.1	72.5
<b>Estonia</b>	61.0	62.0	62.9	63.0	64.4	68.1	69.4	69.8	63.5	61.0	65.1
<b>Ireland</b>	65.8	65.5	65.5	66.3	67.6	68.7	69.2	67.6	62.2	60.1	59.2
<b>Greece</b>	56.3	57.5	58.7	59.4	60.1	61.0	61.4	61.9	61.2	59.6	55.6
<b>Spain</b>	57.8	58.5	59.8	61.1	63.3	64.8	65.6	64.3	59.8	58.6	57.7
<b>France</b>	62.8	63.0	63.9	63.7	63.7	63.6	64.3	64.8	64.0	63.8	63.8
<b>Italy</b>	54.8	55.5	56.1	57.6	57.6	58.4	58.7	58.7	57.5	56.9	56.9
<b>Cyprus</b>	67.8	68.6	69.2	68.9	68.5	69.6	71.0	70.9	69.9	69.7	68.1
<b>Latvia</b>	58.6	60.4	61.8	62.3	63.3	66.3	68.3	68.6	60.9	59.3	61.8
<b>Lithuania</b>	57.5	59.9	61.1	61.2	62.6	63.6	64.9	64.3	60.1	57.8	60.7
<b>Luxembourg</b>	63.1	63.4	62.2	62.5	63.6	63.6	64.2	63.4	65.2	65.2	64.6
<b>Hungary</b>	56.2	56.2	57.0	56.8	56.9	57.3	57.3	56.7	55.4	55.4	55.8
<b>Malta</b>	54.3	54.4	54.2	54.0	53.9	53.6	54.6	55.3	55.0	56.1	57.6
<b>Netherlands</b>	74.1	74.4	73.6	73.1	73.2	74.3	76.0	77.2	77.0	74.7	74.9
<b>Austria</b>	68.5	68.7	68.9	67.8	68.6	70.2	71.4	72.1	71.6	71.7	72.1
<b>Poland</b>	53.4	51.5	51.2	51.7	52.8	54.5	57.0	59.2	59.3	59.3	59.7
<b>Portugal</b>	69.0	68.8	68.1	67.8	67.5	67.9	67.8	68.2	66.3	65.6	64.2
<b>Romania</b>	62.4	57.6	57.6	57.7	57.6	58.8	58.8	59.0	58.6	58.8	58.5
<b>Slovenia</b>	63.8	63.4	62.6	65.3	66.0	66.6	67.8	68.6	67.5	66.2	64.4
<b>Slovakia</b>	56.8	56.8	57.7	57.0	57.7	59.4	60.7	62.3	60.2	58.8	59.5
<b>Finland</b>	68.1	68.1	67.7	67.6	68.4	69.3	70.3	71.1	68.7	68.1	69.0
<b>Sweden</b>	74.0	73.6	72.9	72.1	72.5	73.1	74.2	74.3	72.2	72.7	74.1
<b>United Kingdom</b>	71.4	71.4	71.5	71.7	71.7	71.6	71.5	71.5	69.9	69.5	69.5
<b>Iceland</b>	:	:	83.3	82.3	83.8	84.6	85.1	83.6	78.3	78.2	78.5
<b>Norway</b>	77.2	76.8	75.5	75.1	74.8	75.4	76.8	78.0	76.4	75.3	75.3
<b>Switzerland</b>	79.1	78.9	77.9	77.4	77.2	77.9	78.6	79.5	79.0	78.6	79.3
<b>Croatia</b>	:	53.4	53.4	54.7	55.0	55.6	57.1	57.8	56.6	54.0	52.4
<b>FYR of Macedonia</b>	:	:	:	:	:	39.6	40.7	41.9	43.3	43.5	43.9
<b>Turkey</b>	:	:	:	:	:	44.6	44.6	44.9	44.3	46.3	48.4
<b>Japan</b>	68.8	68.2	68.4	68.7	69.3	70.0	70.7	70.7	70.0	70.1	70.3
<b>United States</b>	73.1	71.9	71.2	71.2	71.5	72.0	71.8	70.9	67.6	66.7	66.6

Zdroj: Eurostat

Strategie 2020 a její zaměření na zaměstnanost by byl krok správným směrem, pokud by podmínky trhu práce a sociální problémy v jednotlivých členských státech byly na obdobné úrovni. Příkladem může být Řecko, které se potýká s existenčními problémy a řecké vládě se dlouhodobě nedaří nastartovat ekonomiku, pravdou ovšem je, že ekonomové tvrdí, že by řecké HDP mělo vzrůst a nezaměstnanost klesnout v roce 2014. Cíl strategie Evropa 2020 dosáhnout do konce tohoto desetiletí 75 % zaměstnanosti osob v produktivním věku je velmi odvážný a jen čas ukáže, zda byl naplněn.



### 3.5 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je evropským nástrojem na podporu zaměstnanosti, kdy pomáhá vytvářet nová pracovní místa, zvyšovat kvalitu stávajících pracovních míst a zajišťuje spravedlivé přerozdělení pracovních míst mezi obyvatelstvo EU. Dá se říci, že do budoucna je ESF hlavním nástrojem pro plnění cíle zaměstnanost Strategie 2020. Byl zřízen již v roce 1957, kdy měl za účel snižovat rozdíl v prosperitě a životní úrovni mezi členskými státy. Dnes je z velké většiny využit pro zvyšování kvality zaměstnanosti obyvatelstva v členských státech. Prostředky, které poskytuje ESF, jsou přibližně 10 % z celkového rozpočtu EU a jsou z toho financovány tisíce projektů napříč Uníí. V programovém období 2007 – 2013 má užitek z financování projektů skrz ESF každoročně přibližně 10 milionů lidí. Z ESF připadlo na financování projektů do členských států zhruba 76 miliard eur a k tomu zhruba 36 miliard eur veřejných zdrojů členských států. V novém období 2014 až 2020 bude investováno do zlepšování pracovních podmínek a zdokonalování dovedností obyvatel Evropy více než 80 miliard, což bude ještě doplněno o veřejné prostředky z vnitrostátních zdrojů.

*„Evropská komise a země EU v partnerství nastavily priority ESF a způsob, jakým bude fond vynakládat své prostředky. Jednou prioritou je posílení adaptability pracovníků pomocí nových dovedností a podniků novými pracovními postupy. Jiné priority se zaměřují na zlepšování přístupu k zaměstnanosti: pomáhají mladým lidem při přechodu ze školy do zaměstnání nebo poskytují odbornou přípravu uchazečům o zaměstnání s nízkou kvalifikací s cílem zvýšit jejich vyhlídky na zaměstnání. Velkou část mnoha projektů ESF skutečně tvoří odborné vzdělávání a celoživotní učení, jejichž cílem je pomoci lidem osvojit si nové dovednosti. Jiná priorita se zaměřuje na pomoc lidem ze znevýhodněných skupin při získávání práce. To je součástí podpory „sociálního začleňování“ – což je důkazem toho, že zaměstnanost hraje důležitou roli v rámci pomoci lidem, kteří se chtějí lépe začlenit do společnosti a každodenního života. V důsledku finanční krize se zdvojnásobily snahy o udržení počtu pracovních míst či pomoc lidem znovu najít zaměstnání, pokud o ně přijdou.“ (ec.europa.eu, cit. 27. 10. 2014)*

Evropský sociální fond si člověk může představit jako iniciativu či instituci, které financuje desítky tisíc místních, regionálních i celostátních projektů v problematice

zaměstnanosti napříč celou Evropou. Jedná o podporu jak malým projektům, jež mají za cíl podpořit lidi se zdravotním postižením či jiným znevýhodněním přes organizace, kteří s pomocí peněz z ESF pomohou rekvalifikovat desítky pracovníků až po celostátní projekty na podporu odborného vzdělávání pro všechny obyvatele. Jsou zde zahrnuty projekty různých typů, velikostí a především cílů. Namátkově se dají zmínit projekty na podporu vzdělávání, absolventů, mladých lidí s minimální kvalifikací, starých lidí, matek, které přijdou po mateřské, postižených osob, Romů apod.

*„Peníze z ESF lze zajistit tak, že členský stát v partnerství s Evropskou komisí odsouhlasí jeden či více operačních programů pro financování ESF na sedmileté programové období. Operační programy popisují priority pro činnosti ESF a jejich cíle. EU distribuuje finanční prostředky z ESF do členských států a regionů pro financování jejich operačních programů. Z těchto programů jsou financovány projekty zaměstnanosti, které realizují nejrůznější veřejné i soukromé organizace nazývané příjemci. Tyto projekty přinášejí prospěch účastníkům – obvykle jednotlivcům, ale také firmám nebo organizacím.“* (ec.europa.eu, cit. 27. 10. 2014)

Financování jednotlivých programů, které jde skrz operační programy, tvoří z velké části prostředky z EU a také prostředky z veřejných zdrojů jednotlivého členského státu. Míra financování z evropských prostředků se pohybuje mezi 50 až 85 %, kdy výjimečně může jít až od 95 %. Zbytek je financován z veřejných prostředků státu nebo soukromého financování příjemců. *„Úroveň financování ESF a typy projektů, které jsou financovány, se v různých regionech liší v závislosti na jejich relativním bohatství. Regiony EU jsou rozděleny do tří kategorií financování na základě jejich regionálního HDP na osobu v porovnání s průměrem EU (EU s 28 členskými státy).“* (ec.europa.eu, cit. 27. 10. 2014)

Obrázek 4- Způsobilost členských států v období 2014 - 2020



Zdroj: ec.europa.eu

Na obrázku výše jsou sytou oranžovou barvou označeny regiony, které dostávají největší pomoc od EU. V názvosloví EU se jedná o méně rozvinuté regiony, jež se určují tak, že HDP na osobu je menší než 75 % průměru EU. Druhou kategorií jsou tzv. přechodové regiony, jež jsou na mapě označeny světlejší oranžovou a určují se tak, že HDP na osobu v těchto regionech se pohybuje od 75 % do 90 % průměru EU. Nejsvětlejší oranžovou jsou označeny takové regiony, které představují rozvinutější oblasti a jejich

HDP na osobu je větší než 90 % průměru EU. Na základě tohoto rozdělení se v rámci operačních programů nastaví poměr financování.

Otázkou pro všechny určitě je, jak se peníze dostanou k jednotlivci. Jak již bylo zmíněno výše, projekty ESF se nefinancují přímo z Bruselu, ale na úrovni členských států. Projekty ESF žádají různé organizace a jsou zvaní jako příjemci. Příjemcem může být veřejná správa, zaměstnavatelské a zaměstnanecké organizace, nevládní organizace, charitativní organizace a firmy. Tyto organizace získají peníze z ESF skrz operační program například na rekvalifikaci pracovníků, vytvoření nových míst v rámci firmy, na proškolení stávajících pracovníků apod. Příklad může být, kdy Úřad práce v Severočeském kraji se stane příjemcem, tak že zažádá o dotaci z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Tuto dotaci získá a vytvoří rekvalifikační kurz pro určitou skupinu lidí, kteří v tomto kraji nemohou nalézt práci. Tím, že člověk do kurzu přihlásí a absolvuje ho, se stane účastníkem a pomoc skrz ESF tzv. padla na úrodnou půdu. Člověk najednou získal kvalifikaci v jiném oboru, než bylo původně jeho odvětví, proto má větší šanci nalézt si práci a pokud ji na základě rekvalifikace opravdu nalezne, dá se říct, že kruh se uzavřel. Peníze, které byly vyplaceny Úřadu práce na zavedení kurzů rekvalifikace, byly vynaloženy správným směrem, protože se jednotlivci podařilo získat lepší postavení na trhu práce a schopnost uplatnit se i v jiném oboru.

ESF je velmi účinný, ale bohužel má jednu velkou nevýhodu, a to je nízké povědomí občanů Evropské Unii o jeho práci. Průzkum z roku 2013 ukazuje, že 44 % odpovědělo na otázku, zda mají povědomí o ESF, kladně. *„Nejvyšší procento lidí, kteří o fondu slyšeli a vědí, co dělá (25 %), je v Polsku, za nímž těsně následují Portugalsko, Španělsko a Irsko (ve všech případech nad 20 %). V celé EU jde o 15 % Evropanů, přičemž přibližně 29 % dotázaných uvedlo, že o ESF již slyšeli, ale nemají jasnou představu o tom, co dělá. Ti, kteří uvedli, že o ESF nikdy neslyšeli, představují 55 % odpovědí.“* (ec.europa.eu, 21. 11. 2014). Zde by se měly členské země více snažit k rozšíření povědomí o ESF, jelikož hraje významnou roli při zmírňování dopadů hospodářské krize na trzích práce a krize zaměstnanosti. Orientuje se hlavně na nejrizikovější skupiny, podniky a kvalifikované pracovníky, jejichž místa jsou ohroženy hospodářskou stagnací.

## 4 APZ ve vybraných členských zemí

Pro praktickou část byly vybrány 3 státy Evropské unie, a to Německo, Nizozemsko a Itálie. Zajímavé na komparaci APZ mezi zvolenými 3 státy je především to, že se jedná o zakládající členy EU. Dá předpokládat, že v rámci plnění cílů různých evropských strategií, by měly mít vybrané země obdobný přístup k plnění, anebo i obdobných cílů dosahovat. Tento předpoklad je však mylný, jelikož se vlivem vývoje jednotlivých států a změnou ekonomických podmínek jedná o země s různou mírou zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Německo se vyznačuje klesající mírou nezaměstnanosti a velmi vysokou zaměstnaností. Nizozemsko je na tom podobně, avšak v zemi docházelo a dochází k výkyvům. I přesto bývá Nizozemsko, a především Německo, dáváno za vzor ostatním evropským státům v oblasti velmi vysoké zaměstnanosti, kterou získali na základě provedení řady zásadních opatření v oblasti sociální politiky a trhu práce. Na opačném konci spektra lze nalézt Itálii, která se v současné době potýká s velmi vysokou mírou nezaměstnanosti. V praktické části diplomové práce dochází k charakteristice trhu práce jednotlivých zemí a analýze nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti členských zemí, kdy se autor zaměřil na shodné ukazatele a k dispozici využíval především informace z veřejně dostupných zdrojů Evropské unie, ministerstev a dalších institucí v daných státech. Základním problémem při zvolení členských států na analýzu APZ a následné komparace bylo, že některé státy neměly k dispozici data, která by šla ověřit a byla celistvá. Problémem při vypracování zvolených cílů byla jazyková bariéra, kdy ministerstva své dokumenty reportují jen v úředním jazyce dané země, což znamená, že není k dispozici překlad do angličtiny. I přes občasné bariéry při vypracování práci se podařilo provést komparaci a zhodnotit aktivní politiku zaměstnanosti v daných členských zemích.

### 4.1 Německo

Německo bylo zvoleno pro komparaci zcela záměrně, jedná se totiž o zemi, která je v EU nejlidnatější, dá usoudit, že se potýká s problémy v oblasti zaměstnanosti velmi často. I přes problémy s nízkou porodností, úbytek a stárnutím obyvatelstva a začleňováním přistěhovalců si v rámci EU stojí velmi dobře v oblasti zaměstnanosti.

V současné době se řadí na vrchol států, které mají nejvyšší zaměstnanost a nejnižší míru nezaměstnanosti.

#### 4.1.1 Vývoj politiky zaměstnanosti v Německu

Vznik aktivní politiky zaměstnanosti v Německu sahá až do roku 1969, kdy se zavedl Zákon o podpoře práci (Arbeitsförderungsgesetz –AFG). APZ již byla chápána jako součást sociální politiky a měla pomoci vytvářet podmínky pro plnou zaměstnanost a zároveň bojovat proti dlouhodobé, sezónní a strukturální nezaměstnanosti. V roce 2002 a 2003 se Německo dostalo do recese a bylo jasné, že tehdejší vláda musí učinit zásadní kroky v sociální sféře. *„Hlavním nástrojem změn měla být Agenda 2010, kterou kancléř představil 14. března 2003 ve Spolkovém sněmu. Tímto konceptem, k němuž patřily kromě reformem v sociální oblasti i reformy ve zdravotnictví a daňové oblasti, se mělo dosáhnout odbourání vysoké nezaměstnanosti, snížení mzdových nákladů a reformování již nevyhovujícího vzdělávacího a sociálního systému. Německo se tím mělo do roku 2010 dostat opět na čelní místo a dosáhnout nebyvalého blahobytu a pracovních podmínek.“* (bussinesinfo.cz, 27. 10. 2014) V této době došlo k tomu, že se aktivní politika zaměstnanosti změnila na aktivizační politiku a to na základě Hartzovy reformy. Na vypracování reformy se podílel bývalý manažer Volkswagenu Peter Hartz, proto se pro tuto reformu používá název Hartzova. Hartz a jeho tým měli za cíl snížit nezaměstnanost do roku 2005 na polovinu. Reforma si vytyčila tři směry, na které se chtěla zaměřit:

- Posílení kapacit pro integraci a reintegraci na trh práce
- Aktivizace nezaměstnaných dle principu podpory a vymahatelnosti (Fördern und Fordern)
- Částečná liberalizace trhu práce

*„Reforma se soustřeďuje na vytvoření podmínek a opatření pro podporu zaměstnanosti, restrukturalizaci sociálních dávek pro nezaměstnané a reformu služeb zaměstnanosti. Hlavní strategií reformních změn se stalo heslo „Fördern und Fordern“, kombinace aktivních opatření a motivace zaměstnání spolu se zajištěním sociální jistoty. Celá reforma se odvíjí od snahy nahradit reaktivní přístup v politice zaměstnanosti*

*přístupem preventivním, tj. předcházení nezaměstnanosti a vytváření nových pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání, např. nové formy dočasných zaměstnání, zlepšování startovních podmínek pro osoby, které se rozhodnou podnikat, a rozšířením tzv. mini-zaměstnání.“* (mpsv.cz, 27. 10. 2014). Výsledkem Hartzovy reformy byly čtyři zákony označované jako Hartz I, Hartz II, Hartz III a Hartz IV. Dále proběhla přestavba Spolkového úřadu práce (Bundesanstalt für Arbeit) na Spolkovou agenturu práce (Bundesagentur für Arbeit).

Hartzova reforma nejprve rozdělila podporu v nezaměstnanosti na podporu v nezaměstnanosti I a podporu v nezaměstnanosti II, což se ukázalo jako administrativně náročné a především došlo k případům, kdy podpora v nezaměstnanosti II byla zneužívána, a proto se v roce 2005 sloučila na jednotnou podporu v nezaměstnanosti. Nárok na tuto dávku mají jednotlivci ve věku 15–65 let, kteří jsou schopni práce, ale vyžadují zvláštní péči, tato podpora se vztahuje i na jejich příbuzné. Systém jim nabízí služby, peněžní i nepeněžní dávky. Uchazečům o zaměstnání dále pomáhá speciální tým složený z odborníků z místní samosprávy a místního úřadu práce. Všechna pomoc je soustředěna na jednom místě (angl. one-stop shop). Cílem reformy je také snaha o zkvalitnění služeb orientované na uchazeče, úřadům práce se nyní již říká agentury práce a do roku 2005 vzniklo na každé regionální agentuře zákaznické centrum, které usměrňuje uchazeče o pracovní místa a má zároveň zjednodušit administrativní úkony. Požadavky, s nimiž přicházejí na úřad práce uchazeči o zaměstnání, jsou objasněny v zákaznickém centru, kde jsou zároveň zaznamenána jejich osobní data. Klienti – uchazeči o zaměstnání mají řadu možností, jak kontaktovat úřad práce: telefonicky, prostřednictvím internetu nebo osobně.

Hartzovy reformy v roce 2003 a jejich následná úprava v roce 2005 pomohla Německu ustát velkou hospodářskou krizi v roce 2009, kdy se trh práce v době krize projevil jako stabilní. Zaměstnanost se snížila jen velmi málo, než se čekalo, i přes velký propad HDP. V oblasti zaměstnanosti v roce 2009 došlo k poklesu práce na plný úvazek a zvýšil se počet pracujících lidí za nižší mzdu, s tím se také zvýšila krátkodobá nezaměstnanost. Tuto situaci nám znázorňuje tabulka č. 2 kde je patrný propad HDP s porovnáním s relativně malým nárůstem nezaměstnanosti.

**Tabulka 2 - Ukazatele na německém trhu práce 2005 - 2009**

	2005	2006	2007	2008	2009
<b>HDP (% změna)</b>	0,8	3,2	2,5	1,3	-5
<b>Zaměstnanost (v tis.)</b>	26 236	26365	26942	27510	27503
<b>Nezaměstnanost (v tis.)</b>	4861	4487	3776	3268	3414

Zdroj: Bundesagentur für Arbeit, vlastní zpracování

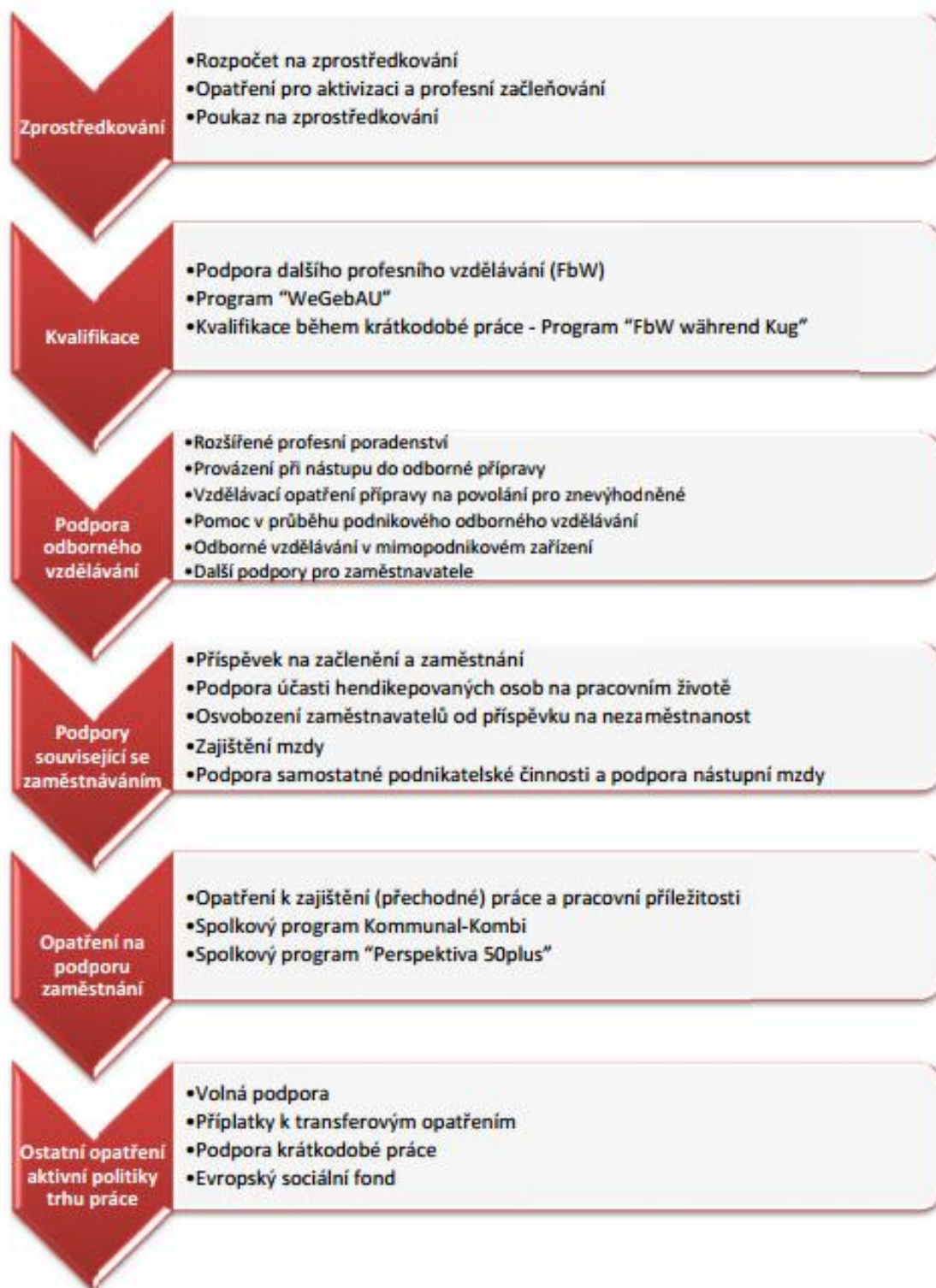
V roce 2010 se počet nezaměstnaných snížil zhruba o 280 tisíc oproti roku 2009. V roce 2010 také vzrůstá počet volných pracovních míst a snížila se krátkodobá nezaměstnanost.

#### **4.1.2 Opatření a nástroje APZ v Německu**

Opatření a nástroje politiky zaměstnanosti se v Německu neustále vyvíjí a přizpůsobují se jak strategiím v rámci spolkové vlády, tak i strategiím EU. V roce 2008 vznikl zákon, který vychází z evaluací jednotlivých nástrojů a opatření APZ. Jedná se o Zákon o novém uspořádání nástrojů politiky trhu práce, který rozšiřuje obecné známé a využívané nástroje APZ, za zmínku stojí rozpočet na zprostředkování, opatření pro aktivizaci a profesní začleňování a zavedení podpory v samostatné podnikatelské činnosti. Schéma níže ukazuje 6 kategorií opatření, v nichž se nachází celkem 24 opatření:



Obrázek 5 - Opatření a nástroje APZ v Německu



Zdroj: KA03 srovnávací studie

#### 4.1.2.1 Zprostředkování

Do této oblasti patří rozpočet na zprostředkování a opatření pro aktivizaci a profesní začleňování uchazečů. Jedná se o sdružení několika již existujících opatření, kdy došlo k zjednodušení a úspornému řešení nástrojů, především pro to, aby zde byla větší flexibilita poradce při realizaci těchto nástrojů. Těchto dvou zmíněných nástrojů se ročně účastní až 15 % účastníků opatření politiky trhu práce.

- Rozpočet na zprostředkování - představuje souhrn podpůrných možností, které byly do té doby upraveny různými předpisy. Podporuje pracovní umístění uchazeče prostřednictvím zaměstnavatele. Jedná se zde o výběr aktivit, které mohou být hrazeny pro rozvoj uchazeče, kdy se jedná opravdu o individuální podpory. Toto opatření nabízí veřejným službám široký prostor pro individuální řešení uchazečových potřeb, kdy poradce může rozhodnout, jaký druh podpory uchazeč dostane a v jaké výši bude. *„Realizace tohoto opatření byla zahájena po jeho schválení, tj. v lednu 2009 a v tom samém roce do něj bylo zapojeno 2 350 000 klientů služeb zaměstnanosti a byla vyčerpána částka 311 000 000 €.“* (Srovnávací studie K03, 9. 11. 2014)
- Opatření k aktivizaci a profesnímu začlenění – zahrnuje 5 typů opatření na trhu práce: (1) aktivace a orientace na trhu práce, (2) opatření pro identifikaci, zmenšování nebo odstraňování bariér, (3) soukromé agentury práce, (4) podpora při zahájení podnikání, (5) stabilizace u nového zaměstnavatele. Stejně jako u rozpočtu na zprostředkování došlo i zde ke sloučení několika již dávno existujících opatření. Tato opatření mohou mít skupinový i individuální charakter a mohou je poskytovat jak agentury práce, tak i zaměstnavatel. Jedná se především o zvyšování dovedností uchazeče. V každém případě se postupuje individuálně a je na poradci jaká bude doba trvání tohoto opatření. Samozřejmě musí to být v souladu s rozhodnutím o veřejných službách zaměstnanosti a na základě uzavřené smlouvy s uchazečem.
- Poukaz na zprostředkování – jedná se o možnost, aby si nezaměstnaný najmul zprostředkovatele na náklady agentury práce. Pro najmutí privátního zprostředkovatele však musí být splněné následující podmínky, a to existuje nárok na dávky v nezaměstnanosti, po dvouměsíční nezaměstnanosti neprobíhá žádné

zprostředkování, a že se dotýčný neúčastní opatření, které zajišťuje přechodnou práci.

#### **4.1.2.2 Kvalifikace**

- Podpora dalšího profesního vzdělávání (FbW) – je to nejdůležitější nástroj v APZ v Německu, který podporuje získání nebo přizpůsobení kvalifikace.
- Program „WeGebAU“ (Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) – program pochází z roku 2006 a je z něho poskytnuto financování pro další vzdělávání osob s nízkou kvalifikací a starších zaměstnanců v podnicích.
- Kvalifikace během krátkodobé práce (Program „FbW während Kug“ – program je z roku 2009 a financování z tohoto programu je určeno pro vzdělávání v době, kdy osoba z důvodů ekonomické situace nepracuje

#### **4.1.2.3 Podpora odborného vzdělávání**

- Rozšířené profesní poradenství
- Provázení při nástupu do odborné přípravy
- Vzdělávací opatření přípravy na povolání pro znevýhodněné mladistvé – jedná o zajištění, že každý mladistvý dokončí školu nebo zkoušky dodatečně dodělá
- Pomoc v průběhu podnikového odborného vzdělávání
- Odborné vzdělávání v mimopodnikovém zařízení – jedná se o uchazeče, kteří ani s doprovodných opatření nemohli ukončit přípravu v podniku
- Další podpory pro zaměstnavatele, kteří vzdělávají mladistvé a hendikepované

#### **4.1.2.4 Podpory související se zaměstnáváním**

- Příspěvek na začlenění a zaměstnání – tyto příspěvky dostávají zaměstnavatelé za to, že začlení do procesu práce osoby s překážkami zprostředkování. V rámci

tohoto opatření jsou zavedeny zvláštní příspěvky pro cílovou skupiny do 25 let, kdy zaměstnavatel může dostat 4 typy příspěvků, a to příspěvek na kvalifikaci mladých (min 6 měsíců) nezaměstnaných, které nemají odborné vzdělání a budou v průběhu podporovaného zaměstnání v podniku kvalifikováni, příspěvek na začlenění mladých nezaměstnaných s ukončeným odborným vzděláním, příspěvek na začlenění vážně hendikepovaných nezaměstnaných a příspěvek na zaměstnání dlouhodobě nezaměstnaných s více překážkami zprostředkování a starších 18 let. Zde je vidět velká podpora kdy tento příspěvek může činit až 75 % mzdy za jeden rok.

- Podpora účasti hendikepovaným osobám v pracovním životě – jedná se převážně o trvalé začlenění osob s hendikepem
- Osvobození zaměstnavatelů od příspěvku na nezaměstnanost – každý zaměstnavatel, který zaměstná osoby starších 50 let je osvobozen o placení příspěvku na nezaměstnanost
- Zajištění mzdy – tento nástroj podporuje zaměstnavatele, kteří přijmou osoby, jež budou vykonávat práci za nízký příjem a ukončí tak jejich nezaměstnanost nebo nezaměstnanosti zabrání
- Podpora samostatné podnikatelské činnosti a podpora nástupní mzdy – jedná se o podporu nezaměstnaných, kteří si zřídí samostatnou podnikatelskou činnost. Na podporu nástupní mzdy mají nárok jen ti, kteří jsou nezaměstnaní a pobírají dávky v nezaměstnanosti. Podpora je formou půjček a příplatků na nezbytné přiměřené věcné náklady.

#### **4.1.2.5 Opatření na podporu zaměstnání – BSM**

Jedná se opatření, které nabízí obtížně zaměstnatelným osobám pracovní činnost na časově omezenou dobu. Činnost má formu veřejných a pomocných prací a je konkurenčně neutrální. Jedná se o nástroj pro dlouhodobě nezaměstnané, kteří mají několik překážek ve výkonu práce. Cílem tohoto opatření je v podstatě za každou cenu začlenit nezaměstnané do práce.

- Opatření na zajištění přechodné práce a pracovní příležitosti – jedná se o činnosti pro dlouhodobě nezaměstnané s možnou kompenzací nákladů. Činnosti, které sem spadají, nemají charakter pracovního poměru ve smyslu zákoníku práce.
- Program Kommunal-Kombi- program financuje dodatečně vytvořená pracovní místa v regionech s problémy na trhu práce.
- Program Perspektiva 50plus – program je zaměřen na zaměstnání starších osob 50+. Program je zaměřen na regionální pakty, proto je možné korigovat strategii integrace a brát v potaz regionální odlišnosti.

#### 4.1.2.6 Ostatní opatření aktivní politiky trhu práce

- Volná podpora – jedná se o opatření, kdy agentury práce mohou použít na volnou podporu 10 % prostředků určených na začleňování. Agentury práce zde mají tzv. volnou ruku, jelikož mohou zkoušet a rozvíjet nové aktivity s cílem pracovní integrace.
- Příplatky k transferovým opatřením
- Podpora krátkodobé práce - poskytuje se při transferu podniku, aby zabránila propuštění zaměstnanců. Tato podpora by měla moci podniku se stabilizovat a nepřijít o zapracované pracovníky. Jedná se především o podporu sezónních krátkodobých prací a tím odpadá nahlašování krátkodobé nezaměstnanosti.
- Evropský sociální fond – stejně tak jako jiné členské státy i Německo má několik programů dotovaných z ESF, které se zaměřují podporu pro zakládání živností, podporu pro profesní kvalifikaci, podporu k posílení jazykových kompetencí migrantů

V rámci aktivizace nezaměstnaných dle principu podpory a vymahatelnosti se politika zaměstnanosti zaměřuje na osoby samostatně pečující o rodinu, osoby starší 50 let a mladistvé. Níže je vysvětlen princip aktivizace *Fördern und Fordern*:

**Princip *Fördern*** (pomoc) zahrnuje následující mechanismy:

- Pomoc osobního poradce – jedná se o interview s uchazeči o práci, kdy se poradce snaží zjistit hlavní překážky na straně uchazeče.
- Nové služby – poradce si s uchazeče stanoví individuální plán, který je uchazeč povinen plnit, tak že si aktivně hledá pracovní místo. Poradce mu jako pomoc může nabídnout zvýšení vzdělání, rekvalifikační kurzy, zařadit řídičské oprávnění nebo mu zakoupit vhodné oblečení.
- Práce pro mladé lidi – jedná se o uchazeče mladší 25 let, kteří mají okamžitý nárok na pomoc po zaregistrování. Pomoc v tomto případě znamená zajištění pracovní zkušenosti, vzdělávání nebo profesní výcvik. V této oblasti je cílem, aby každý mladší 25 let nebyl nezaměstnaný déle než 3 měsíce.
- Práce se vyplatí – uchazeč o podporu v nezaměstnanosti neztratí podporu, ani když jeho čistý měsíční příjem ze zaměstnání nepřevyšuje částku 1500 eur.
- Integrační bonus – nárok na tento bonus mají jedinci, kteří jsou schopni práce, ale vyžadují speciální péči, a to v případě pokud mají práci a čistá mzda nestačí na pokrytí jejich životních potřeb
- Dávky pro rodiny s dětmi – dostanou jedinci, pokud příjmy rodičů dostatečně nekryjí náklady spojené s dětmi
- Sociální zabezpečení – je určen pro jednotlivce, kteří vyžadují speciální péči, tak by za ně stát platit zdravotní pojištění a pojištění pro případ péče ve stáří.

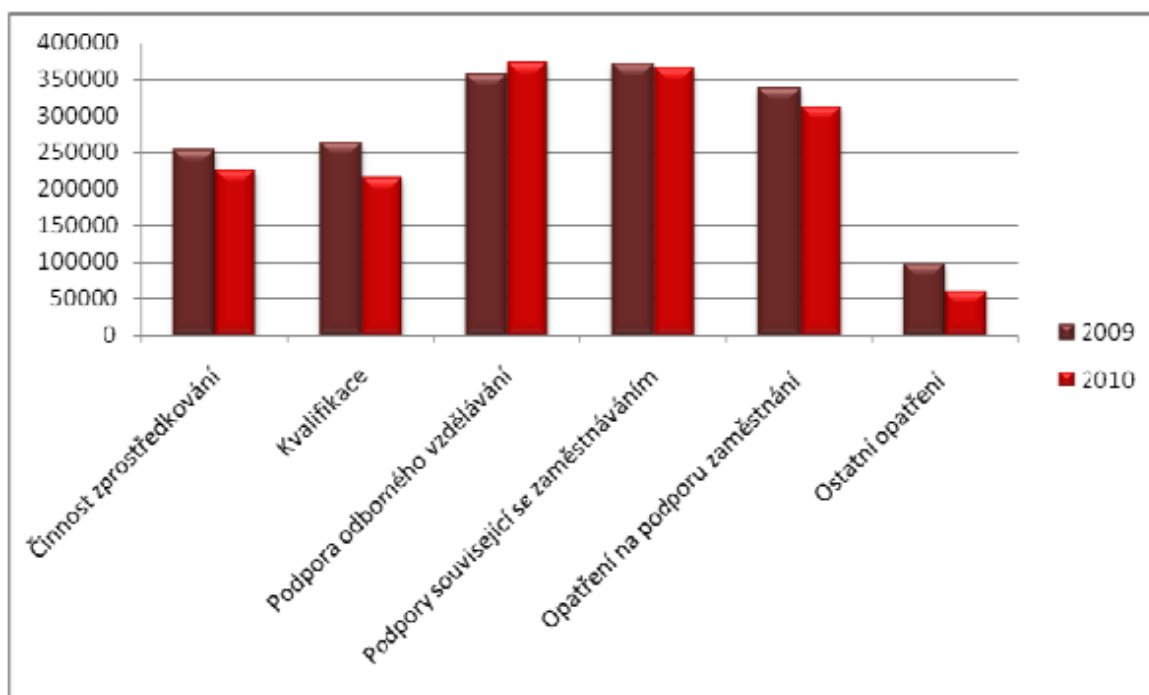
**Princip Fordern** (povinnost) má následující mechanismy:

- Vhodné zaměstnání – každý uchazeč o práci, který pobírá podporu v nezaměstnanosti se musí snažit najít si co nejrychleji práci, uchazeč nemůže odmítnout práci, která je jiná než jeho původní profese, jsou v ní

horší pracovní podmínky než v předchozím zaměstnání nebo vyžaduje delší dojíždění.

Celkový počet účastníků, kteří se jsou zapojeni do aktivní politiky trhu, v roce 2009 činil 1,68 milionu a v roce 2010 poklesl na 1,55 milionu. Obrázek níže ukazuje rozložení účastníků v rámci jednotlivých opatření právě v roce 2009 a v roce 2010.

**Obrázek 6 - Počet účastníků opatření politiky trhu práce v Německu v roce 2009 a 2010**



Zdroj: statistik.arbeitsagentur.de

Mezi další ukazatele ohledně APZ v Německu neodmyslitelně patří i veřejné výdaje, ze kterých jsou opatření APZ financovány. Tabulka níže zaznamenává celkové veřejné výdaje, a to na aktivní i pasivní politiku celkem, kde je pak patrné kolik peněz ročně Německo investovalo do aktivní politiky zaměstnanosti. Opět je patrný zlom k jakému došlo v roce 2009. Také je vidět, že se výdaje na politiku trhu práce snižují a od roku 2004 činí veřejné výdaje na APZ již jen třetinu z celkových zdrojů na podporu politiky trhu práce.

**Tabulka 3 - Veřejné výdaje na politiku trhu práce v letech 2001 - 2012**

	<b>Věřejné výdaje celkem (v milionech EUR)</b>	<b>Veřejné výdaje na APZ (v milionech EUR)</b>
<b>2001</b>	40 662,113	21 752,255
<b>2002</b>	45 860,632	22 158,334
<b>2003</b>	49 350,503	20 365,717
<b>2004</b>	51 236,335	18 820,739
<b>2005</b>	45 091,900	14 971,763
<b>2006</b>	40 093,696	13 454,924
<b>2007</b>	31 376,838	11 367,213
<b>2008</b>	27 088,925	12 703,130
<b>2009</b>	35 781,760	13 754,905
<b>2010</b>	33 062,662	13 971,932
<b>2011</b>	26 683,151	11 635,215
<b>2012</b>	26 129,880	9 403,806

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Na základě charakteristik, které jsou uvedené výše v textu ohledně politiky trhu práce v Německu, je důležitým ukazatelem míra nezaměstnanosti a celkový počet nezaměstnaných od roku 2009 viz tabulka 4. Na datech je patrné, že Německo snižuje nezaměstnanost a snižuje počet nezaměstnaných, z čehož vyplývá, že i meziroční změny míry nezaměstnanosti se rok od roku snižují. Dá se říci, že nezaměstnanost v Německu stále klesá, ale už ne tak rychle jako tomu bylo v předchozích letech. Ruku v ruce s tím jde samozřejmě i počet nezaměstnaných osob, kdy tento ukazatel má logicky obdobné tempo.

**Tabulka 4 - Míra nezaměstnanosti a počet nezaměstnaných v Německu v letech 2009 - 2013**

	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Míra nezaměstnanosti (%)</b>	7,3	6,7	5,6	5,2	5,1
<b>Počet nezaměstnaných</b>	3 414 531	3 238 421	2 975 823	2 896 985	2 890 250

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Kapitola 4.1.2 se věnovala nástrojům a opatřením v rámci politiky zaměstnanosti v Německu. Další opatření ohledně zaměstnanosti jsou kombinována a realizována v rámci rodinné politiky, kdy se jedná o sladování rodinného a pracovního života v Německu, což není hlavním tématem práce. Kapitola 4.1.1 se věnovala Německému pracovnímu trhu a



především měla představit a přiblížit nejběžnější metody a postupy pro snižování nezaměstnanosti v rámci APZ. Německý trh práce má nepřebornou řadu opatření, které Německo v první řadě odvrátili od hrůzného scénáře nezaměstnanosti při hospodářské krizi v roce 2009, následně na to se země stabilizovala a začala dále rozvíjet a propracovávat tyto nástroje, které se osvědčily. Je zde patrné, že většina evropských zemí by si měla z přístupu Německa k aktivní politice zaměstnanosti vzít více než příklad. Samozřejmě není jednoduché aplikovat stejné postupy a metody na státní politiky země, která má jiné problémy a funguje naprosto odlišně, ale dá se zde minimálně inspirovat, jelikož problémy se stárnutím generace, imigranty a dlouhodobou nezaměstnaností jsou problémem většiny vyspělých států.

### 4.1.3 ESF v Německu

Evropský sociální fond má na celostátní úrovni cíl vytvářet nová pracovní místa a podporovat podnikání. Dále pak na úrovni jednotlivých spolkových zemí se zaměřuje na mladé lidi a vzdělávání. Programy v rámci ESF se snaží dostat uchazeče o zaměstnání do pracovního procesu a dát mu dovednosti, které mu poslouží jako výhoda na trhu práce. Hlavní prioritou je tedy uvedení více lidí na trh práce, což se děje skrz programy, které čerpají podporu z ESF. V tabulce 5 je přehled financování programů v Německu, kde vidět přehled financování na všechny operační programy. Financování je rozděleno evropský podíl, státní podíl a soukromé financování.

**Tabulka 5 - Přehled financování v programovém období 2007 - 2013 v Německu**

	EU	National	Private	Total
Germany	€9,380,654,763	€5,031,653,927	€1,529,232,660	€15,941,541,350

Zdroj: ec. europa.eu

Z těchto zdrojů jsou podporovány projekty především v oblasti zaměstnanosti a podnikání a vzdělávání do budoucnosti. Oblast zaměstnanosti a podnikání podporuje 290 000 začínajících podnikatelů. Pomocí mikroúvěrů pomáhají osobám samostatně výdělečně činným a v rámci toho se zaměřuje na podporu žen a přistěhovalců. Na regionální úrovni projekty ESF podporují vzdělávání a odbornou přípravu pro mladé lidi,

aby jim poskytly kvalifikaci a dovednosti potřebné k získání dobrého zaměstnání. Více než stovka projektů podporuje poskytování učňovského vzdělání, čím došlo k vytvoření 50 000 míst. Pro znevýhodněné skupiny, mezi které se řadí mladí lidé přistěhovalci a osoby zdravotně postižení, poskytují projekty ESF příležitosti odborného vzdělávání spolu s podpůrnými aktivitami, jako jsou kariérové poradenství a mentoring. Díky těmto projektům byla tato podpora poskytnuta cca 400 000 osob.

Z ESF je v Německu podpořeno celkem 18 operačních programů, z čehož 1 operační program BUND je určen pro celé území, zbylých 17 operačních programů je zaměřeno na jednotlivé spolkové země. V tabulce 6 je seznam všech operačních programů dotovaných z ESF za programové období 2007 – 2013. Z tabulky je patrné, že nejvyšší alokaci má operační program, který směřuje na celé území.

**Tabulka 6 - Přehled čerpání operačních programů z ESF v Německu**

<b>Operační program ESF 2007 - 2013</b>	<b>Alokace EU (v EUR)</b>
Operational Programme ESF BUND	3 487 788 340
Operational Programme ESF Baden-Württemberg	265 998 586
Operational Programme ESF Bavaria	310 059 703
Operational Programme ESF Berlin	335 976 031
Operational Programme ESF Brandenburg	620 249 615
Operational Programme ESF Bremen	89 054 742
Operational Programme ESF Hamburg	91 152 890
Operational Programme ESF Hesse	186 735 204
Operational Programme ESF Lower Saxony - Lüneburg region	210 010 942
Operational Programme ESF Lower Saxony - without region	237 090 765
Operational Programme ESF Mecklenburg-Vorpommern	417 473 463
Operational Programme ESF Nordrhein-Westfalen	683 996 369
Operational Programme ESF Rhineland-Palatinate	113 766 267
Operational Programme ESF Saarland	86 490 338
Operational Programme ESF Saxony	871 859 914
Operational Programme ESF Saxony-Anhalt	643 930 752
Operational Programme ESF Schleswig-Holstein	100 011 739
Operational Programme ESF Thuringia	629 009 103

Zdroj: ec.europa.eu, vlastní zpracování

## 4.2 Nizozemsko

Nizozemsko se, stejně tak jako Německo, řadí v Evropské Unii ke státům s vysokou zaměstnaností a velmi nízkou mírou nezaměstnanosti. Dokonce v roce 2001 dosáhla míra nezaměstnanosti v Nizozemsku jen 2 %, což kromě Lucemburka žádná země nedosáhla. Avšak finanční krize v 2009 dala politice trhu práce v Nizozemí velmi zabrat, jelikož plně udeřila až v roce 2013 a od té doby míra nezaměstnanosti roste. Tato členská země byla zvolena pro komparaci právě proto, že v 70. a 80. letech 20. století měla velmi vysokou nezaměstnanost a na začátku 21. století se Nizozemsku podařilo tuto nezaměstnanost rapidně snížit, bohužel si finanční krize vyžádala oběti, a od té doby se každoročně potýká se zvyšující se nezaměstnaností. Tato část práce se bude zabývat otázkou, jak je možné, že se Nizozemsku povedlo tak rapidně snížit nezaměstnanost v době, kdy se Německo, Francie a další státy potýkaly s vysokou nezaměstnaností.

### 4.2.1 Vývoj politiky zaměstnanosti v Nizozemsku

Nizozemsko se od poloviny 70. let do poloviny 80. let 20. století potýkalo s vysokou nezaměstnaností, která se v roce 1983 vyšplhala až na 12 %. V této době byla i zaměstnanost mnohem nižší než v ostatních státech EU. V roce 1983 byla nezaměstnanost na 53 procentních bodech, avšak v roce 2000 činila již 75 %, což byl v té době nadprůměr vůči EU. V této době se také rozrůstala populace Nizozemska, kdy se z roku 1970 a 13 miliónů obyvatel dostala v roce 2000 na 16 miliónů obyvatel. Co se tedy stalo, že míra nezaměstnanosti v roce 2001 byla vůbec nejnižší mírou nezaměstnanosti v Evropě?

V roce 1990 mělo Nizozemsko v oblasti poskytování a zprostředkování zaměstnání tradiční strukturu jako tomu bylo v ostatních členských zemích. Veřejné služby zaměstnanosti byly součástí Ministerstva pro sociální vztahy a zaměstnanost. Tím pádem byly odpovědné za implementaci aktivní politiky zaměstnanosti. Bohužel to v tomto případě znamenalo monopol na zprostředkování zaměstnání pro uchazeče o práci. V závěru století byl tento způsob zprostředkování pracovního místa zcela transformován na tržně tažený systém, což znamenalo, že zprostředkování se z velké části přesunulo do soukromých společností. Tato změna neměla až tak zásadní vliv na zlepšení účinnosti aktivní politiky trhu práce. Evaluace této změny v roce 1995 zjistila, že decentralizace

veřejných služeb zaměstnanosti neměla prozatím žádný pozitivní dopad na APZ, protože soukromé firmy, které zprostředkovávaly zaměstnání, fungovaly velmi dobře již před transformací. Další změnou bylo přesunutí odpovědnosti za sociální pojištění pro případ nezaměstnanosti do rukou Ústavu pro pojištění zaměstnanců. V současné době jdou finanční prostředky na APZ výhradně z Ústavu pro pojištění zaměstnanců a dále pak z obcí, pokud nezaměstnaný nemá nárok na pojištění pro případ nezaměstnanosti. To, co zbylo z bývalé instituce, která se zabývala veřejnými službami zaměstnanosti, se privatizovalo a v současné době se dá říci, že je konkurent na trhu práce. Úřady práce se transformovaly na Centra pro práci a jejich hlavním úkolem je sbírat informace na trhu práce, profilovat zákazníky a předávat tyto informace Ústavu pro pojištění zaměstnanců a obcím pro tvorbu podpor klientům, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a především pro zajištění speciální pomoci v podobě pracovního poradenství, školení apod. Důležité je zmínit, že Ústav pro pojištění zaměstnanců nenabízí žádné konkrétní služby pro zaměstnavatele. Přeměna způsobu zprostředkování zaměstnání nepřinesla takové „ovoce“ jak se od ní čekalo. Při této přeměně byl kladen velký důraz především na institucionální rámec.

Dalším důležitým aspektem byla změna financování APZ. V roce 1990 činilo financování APZ 1 % z HDP. Následně došlo k tomu, že se financování APZ postupně zvyšovalo. Nizozemsko také začalo klást důraz na dotované práce. V roce 2000 dvě třetiny dostupných prostředků byly vynaloženy na zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením a dlouhodobě nezaměstnané. Zvýšení výdajů APZ mezi roky 1990 až 2000 je především díky vyšším výdajům na dotovaná pracovní místa. Hodnoticí studie tohoto opatření zjistila, že procento účastníků, které by zůstalo nezaměstnaných, je mnohem vyšší v rámci tohoto opatření, než je tomu u jiných opatření.

Zajímavý je přístup k nezaměstnaným, který se začal formovat od roku 1990, a to že se vláda musí zaměřit na umístění mladých lidí bez práce do stálého zaměstnání nebo jim najít jiné nižší postavení. Dále se kladl důraz na dotované zaměstnání, které se nabízelo osobám, které nemohly najít stálou práci. Jednalo se o hledání pravidelného zaměstnání nebo školení, a to nejpozději do 6 měsíců ode dne, kdy se osoba stala nezaměstnanou, ale rozhodně ne později než jeden rok. Tyto přístupy přispěly k řešení problému s nezaměstnaností mládeže. Později se ty samé přístupy aplikovaly na další věkové

skupiny mezi nezaměstnanými a v podstatě se dá říci, že těmito přístupy se inspirovala i Evropská strategie zaměstnanosti.

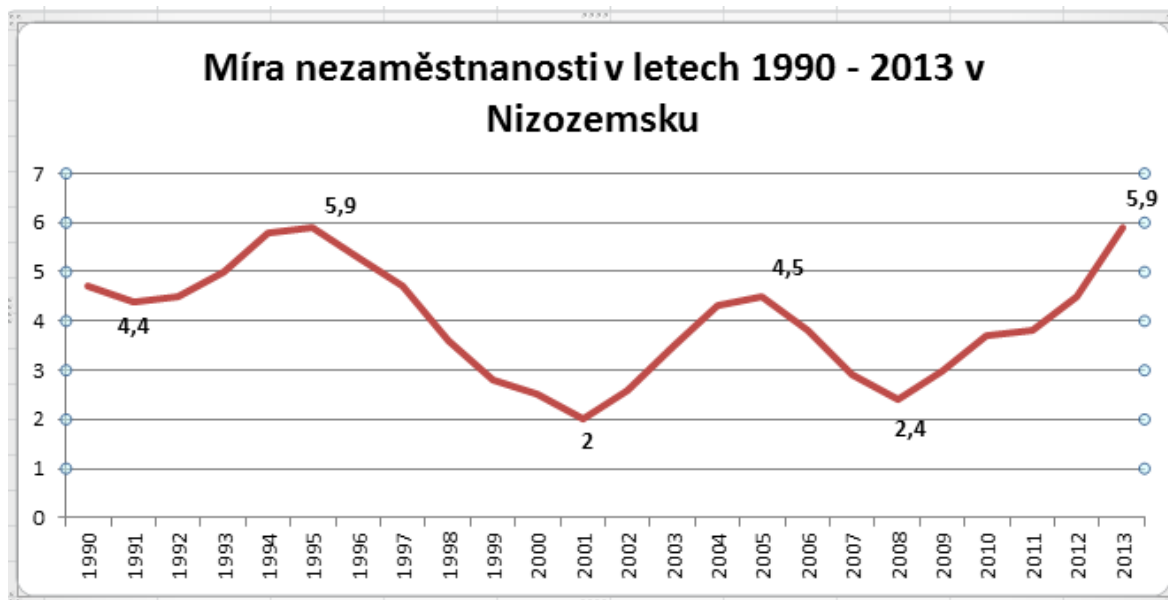
Od poloviny 90. let 20. století ekonomika Nizozemí rostla, s ní rostl i počet obyvatel, což se odrazilo na situaci na trhu práce, která se rapidně zlepšila. Nizozemsko si velmi dobře vedlo v mezinárodním srovnání, a proto se pro tuto situaci ustálil výraz „Nizozemský model“ je obecně založen na kombinaci pěti základních aspektů:

1. *snižování nákladů na mzdy*
2. *konsolidace vládního rozpočtu*
3. *měnová stabilita*
4. *reforma systému sociálního zabezpečení*
5. *politika posilující fungování trhu.*“ (Soubor dokumentů OECD 2001, s. 123)

Důležité je dodat, že většina nových pracovních úvazků v Nizozemsku byla na zkrácený úvazek. „V roce 1999 tvořil celkový počet volných míst v rámci celé ekonomiky (měřeno na základě přehledu zaměstnavatelů) cca 900 000 pracovních míst. Počet neobsazených pracovních míst byl vyšší než v předchozích letech. V červenci 1999 bylo k dispozici 182 000 nabídek volných pracovních míst v soukromém sektoru a dalších 15 000 volných pracovních míst bylo ve státním sektoru. Ekonomický růst a růst počtu pracovních příležitostí způsobil, že najít vhodný personál bylo pro zaměstnavatele stále těžší.“ (Soubor dokumentů OECD 2001, s. 124) „Tento fakt vedl ke vzrůstajícímu napětí na trhu práce, počet těžko obsaditelných míst vzrostl zejména ve stavebnictví, dopravě, službách a obchodu. Situaci ztížila i zvyšující se mobilita kvalifikovaných pracovních sil, které získaly výhodu možnosti výběru oproti méně zkušeným a nezaměstnaným. V důsledku tohoto vývoje museli zaměstnavatelé řešit problém ztráty odcházejících odborníků a zvýšených nákladů na nábor pracovních sil. Přitom však stále velké množství lidí zůstávalo na podpoře v nezaměstnanosti a stalo se tak nevyužitým potenciálem v nastalém ekonomickém „boomu“. Tato situace bývá označována jako „dvě tváře“ současného trhu práce.“ (eurofond.europa.eu, 12. 11. 2014). V podstatě došlo k narušení rovnováhy mezi počtem zaměstnaných a nezaměstnaných.

Obrázek číslo 7 reflektuje míru nezaměstnanosti od roku 1990 až do roku 2013, kde jsou jasně vidět změny a výkyvy v průběhu let. V roce 2005 dosahuje míra nezaměstnanosti opět vyšších čísel, než kterých dosáhla na začátku milénia.

Obrázek 7 - Míra nezaměstnanosti v letech 1990 – 2013



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Tento problém sahá do roku 2003, kdy se Nizozemsko potýkalo se stagnující ekonomikou. Pokles v růstu HDP byl zapříčiněn rychlým růstem mezd, který omezil nizozemskou konkurenceschopnost. V tomto období začala opět růst nezaměstnanost a v roce 2003 bylo dokonce 449 tisíc lidí bez práce. Nizozemsko by si po úspěšných letech růstu a velmi nízké nezaměstnanosti rozhodně nepomyslelo, že je možné se do takovéto situace dostat. Vláda se najednou musela zabývat několika strukturálními problémy, od problémů stagnující ekonomiky, přes zvyšující se počet lidí v pracovní neschopnosti, kdy z toho třetinu tvořili lidé starší 50 let až po mladé rodiny s dětmi, které se snažily sladit péči o rodinu s prací. Do budoucna, stejně tak jako i jiným evropským státům, hrozilo stárnutí obyvatelstva a klesající počet lidí v produktivním věku, což s sebou neslo problémy se sociálním a zdravotním pojištěním, kdy hrozilo, že tyto služby nebudou ve stejné úrovni udržitelné, pokud nepřibude více lidí na pracovní trh.

V roce 2003 přišla vláda s novým programem Agenda 2006, který obsahoval reformu práce a příjmu se zaměřením na sociální zabezpečení. Princip programu bylo

poskytovat sociální zabezpečení jen těm, kteří tuto pomoc opravdu potřebují, kdy se přesně vymezily práva a povinnosti v oblasti právě sociálního zabezpečení. Důraz se kladl na prevenci, kdy místo dávek sociálního zabezpečení se mělo předcházet nezaměstnanosti nebo pracovní neschopnosti. Dále pak v roce 2004 vláda vytvořila nový zákon o práci a sociální péči, který způsobil snížení počtu příjemců sociálních dávek, a to ve věku do 65 let. Také se zrušil pomocný překlenovací příspěvek, který sloužil v přechodném stavu pro příjemce v době přechodu z dávek v nezaměstnanosti na sociální péči. Vláda také nechala vstoupit v platnost zákon zabývající se péčí o dítě, který byl zaměřen především na nízkorozpočtové domácnosti. Těmito kroky se Nizozemsko od roku 2005, kdy míra nezaměstnanosti kulminovala, vrací zpět na své hodnoty před rok 2000.

Bohužel nic netrvá věčně a tak se finanční krize v roce 2008 a 2009 nevyhnula ani Nizozemsku, z grafu na obrázku č. 7 se jasně patrné, že finanční krize neudeřila Nizozemsko ihned na začátku. V roce 2013 v zemi praskla hypoteční bublina. *„Realitní bublina v Nizozemsku je po té španělské druhou největší v Unii. Stojí za ní jednoduchý přístup k úvěrům a vysoká státní podpora - část příjmu, který dlužník zaplatí na úrocích, je například osvobozená od daně. Z údajů nizozemského statistického úřadu vyplývá, že v únoru spadly ceny rezidenčních nemovitostí meziročně o 8,3 procenta. V lednu činil pokles dokonce 9,6 procenta. Za celý rok 2012 domy zlevnily o 6,3 procenta, což je více než v předchozích letech (v roce 2011 to bylo o 2,4 procenta, v roce 2010 "jen" o dvě procenta).“* (ac24.cz, 15. 11. 2014) Toto vše znamená, že klesající ceny nemovitostí a lidé, kteří si vzali hypotéku, musejí splácet více, než kolik jejich majetek opravdu stojí. Bohužel to vše se děje při ekonomickém poklesu, se kterým se Nizozemsko potýká. Dochází tak k poklesu příjmů, tím pádem nižší spotřebě, firmy mají méně zakázek a investic a bohužel se samozřejmě odráží na trhu práce, kdy nezaměstnanost roste a její míra dosáhla v roce 2013 5,9 %, tedy stejné výše jako v roce 1995, což je skoro 20 let zpět. Odborníci jsou však u Nizozemska optimističtí a věří, že krizi zvládnou vlastními silami na rozdíl od Španělska. Dle aktuálně dostupné ekonomické zprávy o hospodářském vývoji za rok 2013 vydané k 30. září 2014 se HDP Nizozemska za 2. čtvrtletí zvýšilo o 0,7 %, což je pro Nizozemskou ekonomiku rozhodně pozitivní zpráva, což samozřejmě mělo také vliv na trh práce, kde došlo k menšímu poklesu pouze o 8 000 míst, i přesto že se předpokládalo více. V současné době se zdá, že Nizozemsko se pomalu „oklepává“ z finanční krize a predikce ekonomů říkají, že v roce 2015 dojde k růstu HDP o 1,25 %, ale bohužel nezaměstnanost

ještě bude stále mírně růst, vrcholu by měla dosáhnout v roce 2015 a od tohoto roku by již dále neměla růst. Bohužel se ekonomové také shodují, že nizozemská ekonomika potřebuje reformovat právě především v oblasti pracovního trhu, kde je moc štědrá, především její zdravotnický a sociální systém.

#### **4.2.2 Opatření a nástroje APZ v Nizozemsku**

Na základě dokumentu „Social policy document 2000“ má vláda, zaměstnavatelé a pracovníci společnou odpovědnost za provádění politiky zaměřené na udržitelnou účast v placeném zaměstnání, jak pro ty, kteří jsou zaměstnání, tak pro ty co hledají práci. Role zaměstnavatelů spočívá v tom, že poskytují základní školení a rekvalifikace pro stávající pracovníky, kdy takovéto školení má prospěšný dopad na zaměstnance v rámci podniku a na kvalitu jejich práce. Dále má zaměstnavatel směřovat svou personální činnost k udržení si stávajících zaměstnanců, především pracovním prostředím a zamezením nadměrného tlaku práce na zaměstnance. V neposlední řadě má zaměstnavatel spolupracovat na regionální úrovni s úřady práce, kde by mu veřejné služby zaměstnanosti měla pomoci například s problémem obsazování pracovních míst. Vláda se obzvlášť snaží rozvíjet preventivní činnosti v rámci APZ, dále posilovat stávající trh práce a vytvořit systém vyplácení dávek se zaměřením na reintegraci. V neposlední řadě, tak jako je tomu i v jiných státech, se APZ podílí na rozvoji pomoci pro specifické cílové skupiny (mladí nezaměstnaní, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby starší 50let bez práce apod.)

Preventivní aktivní politika trhu práce v Nizozemsku se vyznačuje komplexním přístupem zaměřeným na prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti trvající déle než 12 měsíců. Finanční prostředky na boj s dlouhodobou nezaměstnaností jdou z velké části z ESF skrz 3 programy. Peníze jdou na dávky pro uchazeče o práci, místní orgány a na veřejné služby zaměstnanosti. Další úkol, který má plnit APZ je posílení stávající politiky trhu práce, což je důležité pro regionální orgány Veřejné služby zaměstnanosti a Úřad sociálního zabezpečení. Místní orgány mají širokou škálu nástrojů na podporu mladých nezaměstnaných, dlouhodobě nezaměstnaných, zdravotně postižených a celkově pro usnadnění uchazečům vstup na pracovní trh. Veřejné služby zaměstnanosti hrají významnou roli v APZ na regionální úrovni, kdy se zabývají odvětvovou poptávkou a lokální nabídkou, jsou také zodpovědné za rozvoj specifických nástrojů a jejich zavedení.



Velký důraz klade APZ na specifičnost cílových skupin. APZ se zaměřuje především na tyto cílové skupiny:

- Příjemci podpor – APZ se snaží snížit na minimum počet žadatelů o podporu.
- Etnické menšiny – počet imigrantů rostl velmi rychle a v současné době je cílem APZ snížit míru nezaměstnanosti právě u etnických menšin, jelikož je čtyřikrát větší než u rodilých Nizozemců. V cílové skupině etnických menšin je cílem snížit o polovinu rozdílnost v míře nezaměstnanosti mezi nizozemskými státními příslušníky a přistěhovalci. Tohoto cíle dosahují skrz začlenění menšin na pracovní místa v malých a středních podnicích.
- Lidé s nižší kvalifikací – zde je především problém s těžko obsaditelnými místy a to kvůli paradoxu „dvou tváří“, který je blíže vysvětlen v práci
- Starší lidé – zaměstnanost lidí nad 50 let stále roste, ale bohužel je to ve srovnání s ostatními zeměmi velmi málo. V praxi to znamená, že 1 ze 3 osob starších 55 let má placenou práci. Starší pracovníci 50+, které se snaží zapojit na trh práce, právě pro jejich značné pracovní zkušenosti. Nejlepší strategií se je omezit předčasné odchody do důchodu, a to tak, že se tomu přizpůsobí podniková personální politika a zapracuje se na dobrém pracovním prostředí. Bohužel i tak roste počet předčasných odchodů do důchodu a tak se zavedlo flexibilní penzijní systém, ve kterých zaměstnanci platí vyšší odvod na penzijním pojištění než tomu bylo dříve.
- Ženy – účast žen na pracovním trhu v posledním desetiletí velmi vzrostla, a to především díky ženám, které se ihned po porodu vrátily zpět do práce. I tak se to ale nedá srovnat % zaměstnanosti, které mají muži. Cílem APZ v této oblasti je zvýšit participaci pracovní síly žen.

Nástroje a opatření APZ v Nizozemsku jsou rozdělena do 6 základních skupin, z nichž nedůležitější jsou následující:

- Opatření ke zlepšení postavení osob dlouhodobě nezaměstnaných (WIW - Job Seekers Integration Act)
- Opatření k vytváření pracovních míst (doplňující nebo nahrazující pracovní místa I/D jobs, WSW – Sheltered Employment Act)
- Opatření zaměřená na snížení mzdových nákladů pro zaměstnavatele (SPAK – Special Rebate on Deductions )
- Veřejná služba zaměstnanosti (Public Employment Service)
- Stimuly

#### **4.2.2.1 WIW – Job Seekers Integration Act**

Umožňuje převést odpovědnost za pomoc dlouhodobě nezaměstnaným a žadatelům o podporu na místní samosprávu. Pro dlouhodobě nezaměstnaným můžou orgány místní správy zaručit speciální WIW pozice. Pro ty, kteří nejsou ještě připraveni na vstup do práce, mohou orgány místní správy zajistit nejrůznější školení a rekvalifikace. WIW klade důraz na spolupráci mezi státními a soukromými organizacemi. Díky tomu mají úřady větší kontrolu nad plněním místní aktivní politiky zaměstnanosti. V rámci tohoto opatření se počet účastníků odhaduje na 48 000 ročně.

#### **4.2.2.2 I/D Jobs Scheme**

Vznik tohoto opatření sahá do roku 1994, kdy vláda schválila návrh, že současné pracovní pozice v místních samosprávách a pečovatelských ústavech se mají navýšit o 40 000 stálých míst, kdy jejich mzdové náklady budou hrazeny státem. Cílem tohoto opatření je vytvořit nová pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané se zaměřením na zlepšení kvality veřejných služeb (kvalita života, životní prostředí, zdraví, sport apod.) V roce 2002 došlo dokonce k navýšení počtu nově vzniklých pracovních míst až na 60 000 ve veřejném sektoru. K rozšíření počtu nových míst došlo i z důvodu možnosti přechodu na kvalifikovanější pozici v rámci veřejného sektoru.

#### **4.2.2.3 WSW – Sheltered Employment Act**

Toto opatření vychází až z roku 1969, kdy vznikla možnost zaměstnání v chráněných dílnách pro specifické cílové skupiny. V roce 1998 byl ten návrh rozpracován a upřesněn, kdy byly definovány cílové skupiny, kterých se možnost umístění do chráněné dílny týká. Vznikly také nové způsoby přezkoušení, zda je uchazeč způsobilý ke vstupu na normální pracovní pozici. Opatření se vztahuje na uchazeče, který má fyzické, duševní nebo rozumové postižení a musí to mít lékařsky potvrzeno. V roce 2002 se v rámci tohoto opatření podařilo podpořit 93 000 lidí.

#### **4.2.2.4 SPAK – Special Rebate on Deductions**

Od roku 1996 si může zaměstnavatel v některých případech snížit daně ze mzdy a národní pojistné, které platí přes finanční úřad. Zákon, který se zabývá daněmi, zahrnuje šest různých slev včetně slevy SPAK a slevy zaměřené na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti (VLK). Cílem slevy SPAK je podpora zaměstnanosti v nejnižším segmentu trhu práce, kde je produktivita pracovníků nízká. Sleva zaměřená na snížení dlouhodobé nezaměstnanosti spočívá v tom, že zaměstnavatel, který přijme osobu dlouhodobě nezaměstnanou, si může uplatnit slevu na dani ze mzdy a pojištění až na 4 roky. Cílem je vrátit do práce co nejvíce dlouhodobě nezaměstnaných prostřednictvím snižování mzdových nákladů.

#### **4.2.2.5 Služby poskytované Veřejnou službou zaměstnanosti**

Základní služby poskytované Veřejnou službou zaměstnanosti nabízí prostředky zaměřené na přizpůsobování poptávky a nabídky na trhu práce. Tyto služby jsou určeny pro všechny uchazeče o zaměstnání. Mezi základní služby patří poskytování informací, poskytování poradenství, upozorňování na volná pracovní místa a zprostředkování činností při obsazování těchto volných pracovních míst. Každoročně se podaří pomocí služeb Veřejné služby zaměstnanosti najít více než 200 000 lidí práci. Mezi služby, které patří ke zprostředkování pracovních míst je i určení, jak moc je uchazeč vzdálen od možnosti uplatnit se na trhu práce. Tato metoda se jmenuje „fázování“:

- Fáze 1 – je určena pro uchazeče, kterému může být práce zprostředkována ihned a není potřeba využít další nástroj k podpoře zaměstnatelnosti

- Fáze 2/3 – je určena pro uchazeče, které je možné umístit na trhu práce do roka (fáze 2) nebo do dvou let (fáze3), kdy je potřeba využít vhodných nástrojů
- Fáze 4 – je určena pro uchazeče, kteří mají nějaký handicap. V rámci této fáze jsou využívány nástroje cílené na sociální aktivaci, zdravotní péči či asistenční služby.

#### 4.2.2.6 Stimuly

Dalším opatřením, které spadá do kategorie APZ jsou Stimuly. Tyto stimuly jsou směřovány na lidi, kteří pobírají dávky. Jedná se především o sankce v případě zneužívání systému dávek a odměn v případě dobrovolného opuštění tohoto systému. Sankce jsou použity v případech, kdy uchazeč o místo vyvíjí nedostatečnou aktivitu při hledání práce, odmítá vhodné pracovní nabídky nebo neposkytuje úřadům aktuální informace. *„Odměny v případě dobrovolného opuštění systému sociálních dávek se využívají v případech, kdy větší nabídce práce na nižších pozicích pracovního trhu brání existence tzv. pasti chudoby. Pokud tato past chudoby existuje, znamená to, že lidi opouštějící systém sociálních dávek jen těžko zaregistrují nárůst svých příjmů, pokud začnou místo přijímání dávek pracovat. Právě tyto odměny potom mohou motivovat nezaměstnané k tomu, aby si hledali práci. V Nizozemí je typické, že tyto typy odměn využívají především místní samosprávy k podpoře přechodu ze systému dávek nebo dotovaných pracovních míst na regulérní pracovní pozice.“* (Kol. autorů . Dutch experience with the European employment, str. 50)

Veřejné výdaje na podporu politiky trhu práce tvořily na konci 20. století pouze zhruba jedno procento z HDP, postupně však nárůst výdajů na podporu APZ rostl. Tento růst byl způsoben především zvýšením výdajů na dotovaná pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané, na které Nizozemsko klade velký důraz, dále pak je třetina prostředků z APZ vynaložena na chráněná pracoviště pro postižené. Tabulka číslo 5 ukazuje veřejné výdaje vynaložené na pasivní i aktivní politiku celkem, z čehož ve druhém sloupci patrně kolik z toho dělají veřejné výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti a její konkrétní opatření, které byly představené výše v práci. Dá se říci, že v průměru každoročně Nizozemsko vynaloží na APZ přes 4 miliardy EUR.

**Tabulka 7- Veřejné výdaje na trhu práce v letech 2001 - 2012**

	<b>Veřejné výdaje celkem (v milionech EUR)</b>	<b>Veřejné výdaje na APZ (v milionech EUR)</b>
<b>2001</b>	7 579,400	4 491,418
<b>2002</b>	8 033,300	4 903,954
<b>2003</b>	9 410,400	4 730,024
<b>2004</b>	10 390,700	4 503,873
<b>2005</b>	10 388,800	4 407,469
<b>2006</b>	9 194,000	4 230,771
<b>2007</b>	8 039,700	4 140,713
<b>2008</b>	7 687,700	4 283,158
<b>2009</b>	9 689,900	4 628,084
<b>2010</b>	10 304,400	4 693,692
<b>2011</b>	9 832,100	4 343,425
<b>2012</b>	11 516,500	3 897,062

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Nizozemsko dokazuje, že boj s nezaměstnaností není marný a pokud se země bude věnovat aktivní politice zaměstnanosti, tak se jí to vyplatí, jako tomu bylo nejménou ve vývoji míry nezaměstnanosti v Nizozemsku. Dále je Nizozemsko důkazem, že si s nezaměstnaností poradí samo bez pomoci a zásahů EU, což už minimálně dvakrát ve své historii muselo udělat a je to obdivuhodné.

### **4.2.3 ESF v Nizozemsku**

Evropský sociální fond v Nizozemsku se zaměřuje na školení pracovníků v nových dovednostech a hledá nové způsoby, jak zlepšit jejich produktivitu. Dále se zaměřuje na snížení počtu absolventů bez kvalifikace a pomáhá překonávat překážky na trhu práce pro zdravotně postižené a matky s dětmi. Projekty se zaměřují na pomoc lidem ze znevýhodněných skupin, kdy například mladí lidé hledají své první zaměstnání, starší pracovníci, kteří si potřebují osvojit nové dovednosti nebo osoby, které trpí nějakým chronickým onemocněním a chtějí pracovat. Příkladem může být vzdělávací program pro vězně a propuštěné vězně, který jim pomáhá se začlenit zpět do normálního života.

ESF v Nizozemsku klade velký důraz a mladé lidi, kterým pomáhá dokončit vzdělání a získat kvalifikaci, která je na trhu práce žádaná. Zaměřují se i na poruchy učení,

poskytují záruky pro zaměstnavatele, vytváří nové učňovské pozice. ESF klade dále důraz na podnikání. Chce v rámci ESF vzdělávat zaměstnance, kdy jsou financované projekty na získávání nových dovedností. Například v maloobchodě se zaměřují na vzdělávání v prodejní technice, řízení a vedení pracovníků, inovativní přístupy pro zaměstnance. Tyto projekty pomáhají Nizozemsku udržet velmi dobrou úroveň produktivity práce a zajistit vysoce kvalifikované pracovní místa do budoucna.

V tabulce 5 je přehled financování programů v Nizozemsku, kde je vidět přehled financování za všechny operační programy. Financování je rozděleno na evropský podíl, státní podíl a soukromé financování.

**Tabulka 8 - Přehled financování v programovém období 2007 - 2013 v Nizozemsku**

	EU	National	Private	Total
Netherlands	€830,002,737	€728,844,717	€400,985,149	€1,959,832,603

Zdroj: ec.europa.eu

Nizozemsko má v programovém období 2007 – 2013 dotován jeden operační program z ESF. Jedná se o program, který je zaměřen na celé území Nizozemska.

**Tabulka 9 - Přehled čerpání operačních programů z ESF v Nizozemsku**

Operační program ESF 2007 - 2013	Alokace EU (v EUR)
Operational Programme ESF 2007-2013	830 002 737

Zdroj: ec.europa.eu, vlastní zpracování

### 4.3 Itálie

Itálie bývala čtvrtou největší ekonomikou Evropské Unie, bohužel zůstává v současné době ale v recesi. Pokračování recese v Itálii kontrastuje s ožíváním ostatních ekonomik eurozóny, kdy i Řecko v prvním čtvrtletí roku 2014 dosáhlo růstu HDP. Ekonomové Itálii predikují další pokles do konce roku 2014 a začínají poukazovat na specifickou tohoto problému, jelikož se nedaří „uzdravit“ hospodářství, tak jako je tomu u jiných států (Španělsko a Řecko). Od finanční krize italská ekonomika prakticky stagnuje a

její HDP od té doby kleslo o 9 %. Hospodářské krizi tím pádem odpovídá i vývoj nezaměstnanosti a tvoří to jeden z nejhorsích trhů práce v Evropě. Ke komparaci byla tato země vybrána záměrně na základě problémů, které jsou často medializovány. Problémy, které sužují Itálii v oblasti zaměstnanosti, se řadí, svou mírou, k nejvyšším v Evropě. Jedná se o vysokou míru dlouhodobé nezaměstnanosti, velkou mírou nezaměstnanosti u mladých lidí, nejnižší mírou účasti žen a starších pracovníků a především velmi nízkou mírou zaměstnanosti, která je velmi vzdálená k průměru EU. Průměr míry zaměstnanosti EU v roce 2013 činil 68,4 %, kdy Itálie dosáhla míry zaměstnanosti 59,8 %. Itálie má velmi specifický trh práce, především díky velkému počtu nehlášené práce v šedé ekonomice a velkým regionálním rozdílům v celkových podmínkách trhu práce. Vývoj nezaměstnanosti a APZ je naprosto odlišný od Německa nebo Nizozemska.

#### **4.3.1 Vývoj politiky zaměstnanosti v Itálii**

V 70. letech 20. století došlo k velkému poklesu hospodářského růstu, naštěstí se na začátku 80. let povedlo ekonomiku oživit. Započala velká obnova ekonomiky, kdy se změna projevila ve všech oblastech. Bohužel tato změna k lepšímu trvala jen jedno desetiletí. V roce 1993 začalo HDP klesat, jelikož se Itálii nepodařilo vyřešit problémy v ekonomice, které si s sebou táhla právě od 70. let. Dalším problémem, který Itálii ubral vítr z plachet, byla velmi špatná fiskální politika, skrz kterou se Itálie snažila splnit Maastrichtská kritéria. S jejich plněním měla problém v podstatě celá 90. léta, což se samozřejmě odrazilo na trhu práce. V 90. letech začíná stoupat míra nezaměstnanosti a v roce 1998 se vyšplhá až na 8,7 %. Trh práce v Itálii se momentálně nachází ve velmi špatném stavu. Nezaměstnanost mezi roky 1995 a 2002 byla zapříčiněna především sjednání prací na částečné úvazku, což mělo za následek to, že se počet pracovníků na částečný úvazek za tu dobu více než zdvojnásobil.

V roce 1993 proběhlo kolektivní vyjednávání pod názvem „Social pact“. Toto vyjednávání proběhlo na dvou úrovních. První úroveň představovala kolektivní vyjednávání na národní (odvětvové) úrovni, kde bylo potřeba stanovit základní pracovní podmínky a také dojednat základní minimální mzdy. Bylo předem domluveno, že vyjednávání tohoto typu by mělo proběhnout každé 4 roky, kde by došlo k znovu projednání pracovních podmínek na základě dosavadních zkušeností, a každé dva roky by

se mělo rozhodovat o základních mzdách (minimi tabellari). Druhá úroveň se věnovala vyjednávání mezi regionem a soukromým sektorem, kde se řešili možné smlouvy mezi těmito dvěma sektory. Druhá část měla sloužit k lepší flexibilitě vyjednávání, ale vzhledem k tomu, že mzdy nemohly být nižší, než bylo určeno minimi tabellari bylo obtížné druhou úroveň vůbec použít. V roce 1997 vznikl zákon, který dostal jméno po ministru práce Tiziano Treuovi „Treu measures“. Bylo to první legislativní opatření, které bylo zaměřeno konkrétně na zvýšení míry zaměstnanosti, zvláště pak na Jihu země. Tento zákon byl také zaměřen na zvýšení flexibility prostřednictvím reformy trhu práce. Došlo k zavedení dočasných smluv a poskytování práce na částečný úvazek. Dalším zákonem v roce 1997 byl zákon o privatizaci a decentralizaci úřadu práce, kdy došlo ke zrušení monopolu v oblasti služeb zaměstnanosti. Pružnost trhu práce pomohly v roce 2003 Biagiovi reformy, který byly pojmenovány po poradci v oblasti reformy trhu práce Berlusconiho vlády Marco Biagiovi. Biagiova reforma vytvořila atypické pracovní vztahy. Byly zavedené dočasné agentury práce, práce na částečný úvazek a také vznikly nové pracovní podmínky, kdy bylo možné využít on-call pracovních míst (přerušované práce), sdílení pracovních míst, a nebo příležitostné práce.

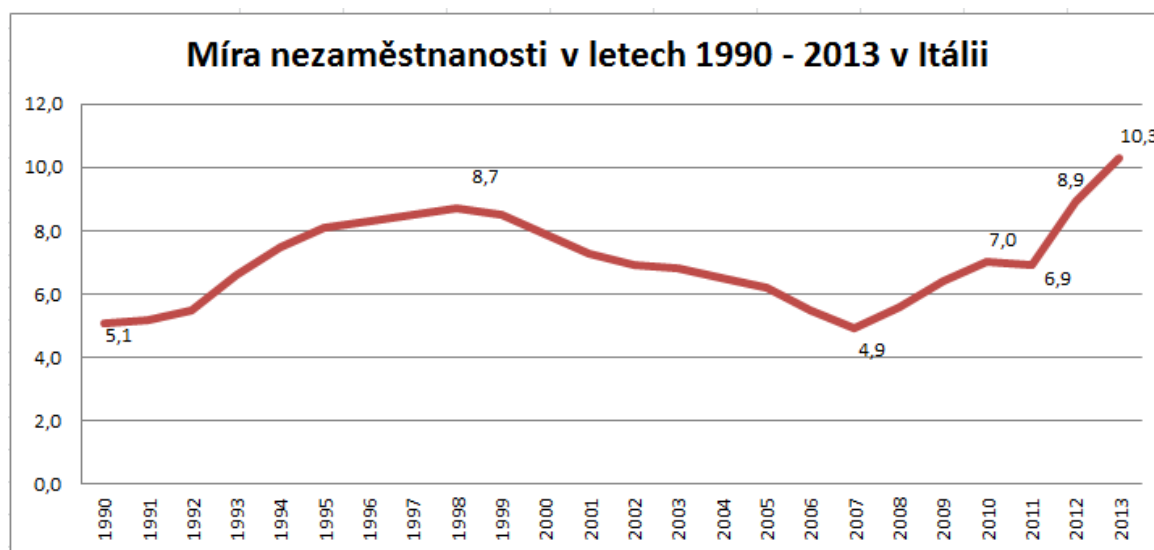
Dle grafu je vidět, že reformy na trhu práce přinesly ovoce a nezaměstnanost se od roku 1998, kdy vyšplhala na své maximum, začala snižovat. V roce 2003 tomu určitě pomohla Biagiova reforma, které se podařilo v návaznosti několika let srazit míru nezaměstnanosti až na 4,9 % v roce 2007. Bohužel finanční krize počínaje rokem 2008 zmařila veškeré snahy a nezaměstnanost začala stoupat. Vyšplhala se na nejvyšší hranici za posledních 23 let na 10,3 %.

Aktivní politika zaměstnanosti má v Itálii specifický charakter, bohužel se zde odráží typická italská povaha obyvatel. Hospodářská politiky a její nástroje byly v Itálii vždy použity pouze pro populistické kroky, vládu už dále nezajímalo vyhodnocování těchto nástrojů, zda jsou účinné nebo ne. Většina kroků, které Itálie udělala na trhu práce, byla na základě ideologie politické strany, která byla zrovna u moci, bohužel se tak dělo bez ohledu na skutečné potřeby italské ekonomické struktury. Takto se dělo vždy, když došlo ke změně vlády. Nová vláda se nezabývala opatřeními předchozí vládou a řešila problémy, které byly pouze v jejím zájmu. Proto i zaměřené a řešené APZ mělo v Itálii velké zpoždění, tam kde už jiné země například právě Nizozemsko a Německo mělo



vybudovaný velmi dobrý systém aktivní politiky zaměstnanosti, tak Itálie neměla nic. Pro srovnání, kdy Nizozemsko decentralizovalo služby v oblasti zaměstnanosti v roce 1990, tak v Itálii se to uskutečnilo o sedm let později. Díky střídání vlád a velmi pozdnímu využití APZ v pravém slova smyslu měla finanční krize v roce 2008 a 2009 fatální důsledky na trh práce v Itálii.

Obrázek 8 - Míra nezaměstnanosti v letech 1990 - 2013 v Itálii



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

V roce 2012 byl italský trh práce opět reformován pod názvem Fornero reformy. Tyto reformy mají snížit rozdíly v ochraně zaměstnanosti a přístupu k podpoře příjmů v průběhu nezaměstnanosti. V rámci Fornero reformy byla zavedena další opatření prostřednictvím dekretů zaměřených na cílové skupiny, jako jsou mladí lidé nezaměstnaní, ženy a zaměstnanci, kteří pracují na jihu Itálie. V současné době se trh práce vyznačuje velkou segmentací, kde na jedné straně jsou pracovníci (na plný úvazek, stálý pracovníci velkým společnostmi), kteří jsou chráněni v oblasti zaměstnanosti a sociální ochrany práv a na straně druhé má se nacházet nechráněná obyvatel, kteří jsou zaměstnaní na různé druhy atypické druhy smluv nebo jsou v horším případě nezaměstnaní. Tímto rozvrstvením došlo k tomu, že se vyčlenili dvě velmi ohrožené skupiny, a to mladí lidé a ženy, kteří mají špatně placená zaměstnání, což jim nezaručuje dostatečný nárok na důchod. Reforma má za cíl zrevidovat regulaci pracovních smluv, zpřísnit pravidla pro držení chráněných

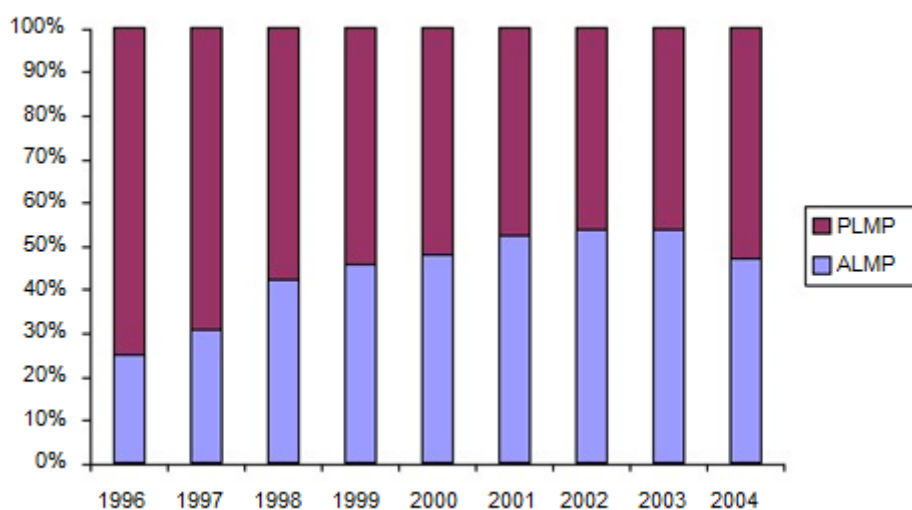
smluv, podpořit vzdělání u mladých lidí, revidovat systém dávek v nezaměstnanosti, zaměřit se na efektivitu a kvalitu služeb APZ.

#### **4.3.2 Opatření a nástroje APZ v Itálii**

V současné době se politický přístup, který Itálie měla před krizí, již trochu mění k lepšímu. Zásadní motivace vychází z potřeby správy v oblasti financování programů v rámci ESF. Prvním krokem k vytvoření a fungování APZ bylo vytvoření komplexního institucionálního systému, do kterého je zapojeno několik subjektů. Stát jako hlavní subjekt definuje důležité směry politiky a nástroje k použití. Dalšími aktéry jsou regiony, provincie, místní orgány, veřejné a soukromé agentury. Bohužel i přes tuto reorganizaci systému, nejsou ještě zcela jasně vymezené role mezi jednotlivými aktéry a jejich koordinace je založena na neformálních pravidlech, což má za následek velmi obtížné získávání kvalitních a jasných informací o stavu APZ. Opatření jsou často kombinací pasivní i aktivní politiky, proto je i těžké jednoznačně určit, co je APZ a co už není.

Výdaje na APZ byly až do roku 2000 velmi nízké. V letech 2000 – 2004 došlo k výraznému nárůstu výdajů na APZ a snížení výdajů na pasivní politiky zaměstnanosti. Obrázek 9 ukazuje, že se výdaje na aktivní politiku v období 1996 – 2004 zhruba zdvojnásobili.

**Obrázek 9 - Aktivní vs. pasivní politika zaměstnanosti v letech 1996 - 2004 v Itálii**



Zdroj: Study on the effectiveness of ALMPs

Veřejné výdaje na politiku trhu práce se od roku 2004 více než zdvojnásobily, což samozřejmě zapříčiněno finanční krizí, která žene výdaje země vysoko. Vývoj výše veřejných výdajů zobrazuje tabulka 6.

**Tabulka 10 - Veřejné výdaje na trhu práce v letech 2001 - 2012**

	<b>Veřejné výdaje celkem (v milionech EUR)</b>	<b>Veřejné výdaje na APZ (v milionech EUR)</b>
2001	7 728,974	3 787,197
2002	8 091,353	4 045,677
2003	8 602,121	4 301,061
2004	9 817,222	4 614,094
2005	11 127,621	6 816,633
2006	11 361,585	6 227,295
2007	10 713,687	5 802,773
2008	12 699,254	5 921,358
2009	21 007,820	5 521,504
2010	22 525,491	4 998,461
2011	21 510,880	4 919,776
2012	25 264,779	5 435,387

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

V roce 2012 došlo k reformě trhu práce. Reforma se urychlila především vydáním naléhavých vyhlášek, které přispěly k rychlejší realizaci a především rychlejší reakci na finanční krizi. Tato opatření jsou zaměřena hlavně na cílové skupiny, jako jsou mladí lidé, ženy a pracovníci v jižní Itálii. Jedná se o opatření na podporu zaměstnanosti mladých lidí, opatření na podporu zaměstnanosti žen, opatření ke snižování daňového zatížení a nákladů práce, opatření k posílení služeb zaměstnanosti, opatření pro boj se šedou ekonomikou a opatření pro ochranu a zdraví při práci. Vzhledem k tématu diplomové práce jsou dále přiblíženy opatření na podporu zaměstnanosti mladých lidí, žen a posílení služeb zaměstnanosti.

#### **4.3.2.1 Opatření pro podporu zaměstnanosti mladých lidí**

Zahrnuje specifická opatření na podporu zaměstnanosti mladých lidí, mezi nichž se řadí najímání pobídek, opatření na podporu vzdělání pomocí stáže, pobídky pro mladé na podnikání a opatření Youth Guarantee má podporovat intenzivnější služby ve zprostředkování zaměstnanosti při dokončení školy a hledání si práce.

- Pobídky – jsou speciální pobídky pro zaměstnavatele k najmutí si mladých lidí s nízkým dosaženým vzděláním, kterým je 18 až 29 let a jsou dlouhodobě nezaměstnaní déle než 6 měsíců. Toto opatření je zaměstnavatelům k dispozici do 30. června 2015. Do této doby bylo skrz toto opatření zaměstnáno 16 000 mladých. V rámci tohoto opatření došlo ještě ke snížení pracovních úvazků starší zaměstnanců, aby se podpořil nábor mladých lidí.
- Podpora vzdělávání pomocí stáží – na začátek září 2013 bylo zavedeno, že se mladý člověk na konci studia, ať už se jedná o sekundární nebo terciární vzdělání musí zúčastnit stáže, kterou připravilo Ministerstvo školství ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí.
- Finanční podpora na stáže – jedná se o finanční podporu na stáže pro mladé lidi ve věku 18 – 29 s trvalým bydlištěm v jižní Itálii. Celková alokace na tuto podporu je 56 milionů eur pro rok 2013, 16 milionů eur pro rok 2014 a 96 milionů eur pro rok 2015.

- Podpora podnikání – se zaměřuje na začínající mladé podnikatele. Podpora jde především do jižních krajů na rozvoj podniků a rozvoj sociální infrastruktury.
- Youth Guarantee Plan – garanční plán pro mladé si klade za cíl zajistit odpovídající školení pro velmi mladé lidi ve věku 15 až 24.

#### **4.3.2.2 Opatření na podporu zaměstnanosti žen**

Stejně jako mají mladí lidé najít pracovní pozici, tak je to i u žen. Proto vznikla opatření na podporu zaměstnanosti žen.

- Pobídky pro zaměstnanost – toto opatření poskytuje příspěvek na podporu zaměstnanosti pro ženy, které byly bez pravidelné placené práce po dobu nejméně šesti měsíců a které mají bydliště v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti. Dále sem spadají pobídky pro přijímání nezaměstnaných žen v odvětvích charakterizované významným rozdílem mezi pohlavími.
- Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem – toto opatření přichází s mini balíčkem výhod na podporu žen, které jsou na konci mateřské a mají se vrátit zpět na do práce, to znamená, že si mohou mateřskou ještě o 6 měsíců prodloužit.
- Podpora na podnikání – pro ženy podnikatelky vzniklo speciální oddělení na ministerstvu hospodářského rozvoje, kde umožní tyto podniky podporovat formou půjček s příznivějšími podmínkami splácení.

#### **4.3.2.3 Opatření na podporu služeb zaměstnanosti**

Aktivní politika trhu práce spadá především do působnosti jednotlivých krajů a provincií, jelikož Itálie je velmi diferencovaná. Hlavním problémem působnosti APZ bylo, že její opatření nebyla monitorována. Proto nyní v rámci reformy musí kraje a provincie shromažďovat údaje o zaměstnanosti, hodnotit účinnost prováděných opatření a stanovit mechanismy na základě výsledků z evaluací a monitoringu.

### 4.3.3 ESF v Itálii

Podpora z Evropského sociálního fondu v Itálii je velmi různorodá. Stejně tak jako v jiných státech Evropy se zaměřuje na vytváření pracovních míst, tím že zlepšuje dovednosti pracovníků potřebné k lepšímu výkonu a konkurenceschopnosti. Zaměřuje se na vazby mezi podnikateli, univerzitami a absolventy. Samozřejmě se zaměřuje i na podporu žen a znevýhodněných osob.

Vzhledem k regionálním rozdílům se na jedné straně ESF projekty zaměřují na produktivitu mezi italskými dělníky v malých a středních podnicích. Snaží se tyto zaměstnance lépe vzdělat, pomoci jim získat nové dovednosti a zprostředkovat jim práci v soukromém podniku. Na druhé straně ESF projekty podporují vazby mezi vysokými školami a podniky s podporou postgraduálního studia a průmyslového výzkumu a vývoje. V sektoru služeb, cestovního ruchu se snaží podporovat jazykovou vybavenost zaměstnanců, ale například v izolovaných horských regionech zlepšit pracovní vyhlídky obyvatel. Dalším cílem ESF v Itálii je potřeba chránit pracovní místa a podařit se vrátit uchazeče o práci zpět do zaměstnání.

Tabulka 10 ukazuje přehled financování v programovém období 2007 – 2013 v Itálii za všechny operační programy. V Itálii, na rozdíl od předchozích dvou států, nemají podíl soukromého financování na projektech. Přehled všech 24 operačních programů dotovaných z ESF a jejich alokace EU podílu jsou k dispozici v tabulce 11. Z celkových 24 operačních programů jsou 3 programy s celostátní působností (National Operational Programme: Competencies for Development, National Operational Programme: Governance and System Actions, National Operational Programme: System Actions) a zbylých 21 je zaměřeno na jednotlivé regiony.

**Tabulka 11 - Přehled financování v programovém období 2007 - 2013 v Itálii**

	EU	National	Private	Total
Italy	€6,960,542,469	€7,409,983,504	€ 0	€14,370,525,973

Zdroj: ec.europa.eu

Tabulka 12 - Přehled čerpání operačních programů z ESF v Itálii

Operační program ESF 2007 - 2013	Alokace EU (v EUR)
ESF Regional Operational Programme 2007 - 2013 Calabria	430 249 377
ESF Regional Operational Programme 2007-2013 Basilicata	128 946 235
ESF Regional Operational Programme 2007-2013 Sicily	1 049 619 576
ESF Regional Operational Programme Abruzzi	127 719 591
ESF Regional Operational Programme Apulia	639 600 000
ESF Regional Operational Programme Autonomous Province of	60 745 159
ESF Regional Operational Programme Autonomous Province of	61 198 969
ESF Regional Operational Programme Campania	559 000 000
ESF Regional Operational Programme Emilia Romagna	295 929 210
ESF Regional Operational Programme Friuli Venezia Giulia	120 355 589
ESF Regional Operational Programme Lazio	368 038 775
ESF Regional Operational Programme Liguria	147 619 048
ESF Regional Operational Programme Lombardy	338 017 613
ESF Regional Operational Programme Molise	37 665 371
ESF Regional Operational Programme Piedmont	397 283 869
ESF Regional Operational Programme Sardinia	291 716 470
ESF Regional Operational Programme The Marches	111 554 330
ESF Regional Operational Programme Tuscany	313 045 574
ESF Regional Operational Programme Umbria	98 984 087
ESF Regional Operational Programme Veneto	349 019 589
ESF Regional Operational Programme: Employment 2007-2013 Valle	32 911 544
National Operational Programme: Competencies for Development	742 964 746
National Operational Programme: Governance and System Actions	207 143 108
National Operational Programme: System Actions	28 680 066

Zdroj: ec. europa.eu ,vlastní zpracování

#### 4.4 Komparece APZ ve vybraných zemích

Následující kapitola se věnuje komparaci aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraných zemích, tedy Německu, Nizozemsku a Itálii. Dojde ke srovnání přístupu zemí k APZ, porovnání míry zaměstnanosti, míry nezaměstnanosti v návaznosti na vývoj HDP dané země. Dále budou porovnány veřejné výdaje na APZ ve všech zemí a také dojde ke srovnání financování operačních programů dotovaných z ESF. Na základě provedené komparace dojde k vytvoření závěrů a doporučení v oblasti APZ pro jednotlivé země.

#### 4.4.1 Přístup k APZ

Ze zvolených zemí má k APZ nejlepší přístup Německo, kvůli tomu, že se aktivní politikou zaměstnanosti začalo zabývat již v 70. letech 20. století. Důležitou změnou v přístupu Německa k APZ byla v roce 2002 Hartzova reforma, která zásadně reorganizovala aktivní politiku zaměstnanosti. Hartzova reforma odvrátila dopad finanční krize v roce 2008 na tuzemský trh práce a přesto, že HDP Německa velmi kleslo, nezaměstnanosti se rapidně nezvýšila a i to malé zvýšení nezaměstnanosti bylo hned následující rok ošetřeno.

Nizozemsko se v 80. letech 20. století potýkalo s velmi vysokou nezaměstnaností, proto došlo, stejně tak jako v Německo, v roce 1990 k transformaci veřejných služeb zaměstnanosti na tržně tažený systém, kde se zodpovědnost v oblasti zaměstnanosti přenesla na soukromé firmy, bohužel ani tato změna nedokázala snížit nezaměstnanost. V roce 1995 došlo ke zvýšení financování APZ, což mělo za následek vznik nových dotovaných míst, kam se umístili lidé dlouhodobě nezaměstnaní a také vzniklo velmi mnoho míst na zkrácený úvazek, čímž se trh práce i v současné době v Nizozemsku vyznačuje. Celosvětová finanční krize do Nizozemska dorazila až v roce 2013 v plném proudu, kdy opatření APZ, která byla za celou dobu vybudována, nestačila zabránit nárůstu nezaměstnanosti, proto se v současné době Nizozemsko potýká nejvyšší mírou nezaměstnanosti za posledních 20 let. Ekonomové ale věří, že se Nizozemsko z krize dostane samo bez finanční pomoci eurozóny.

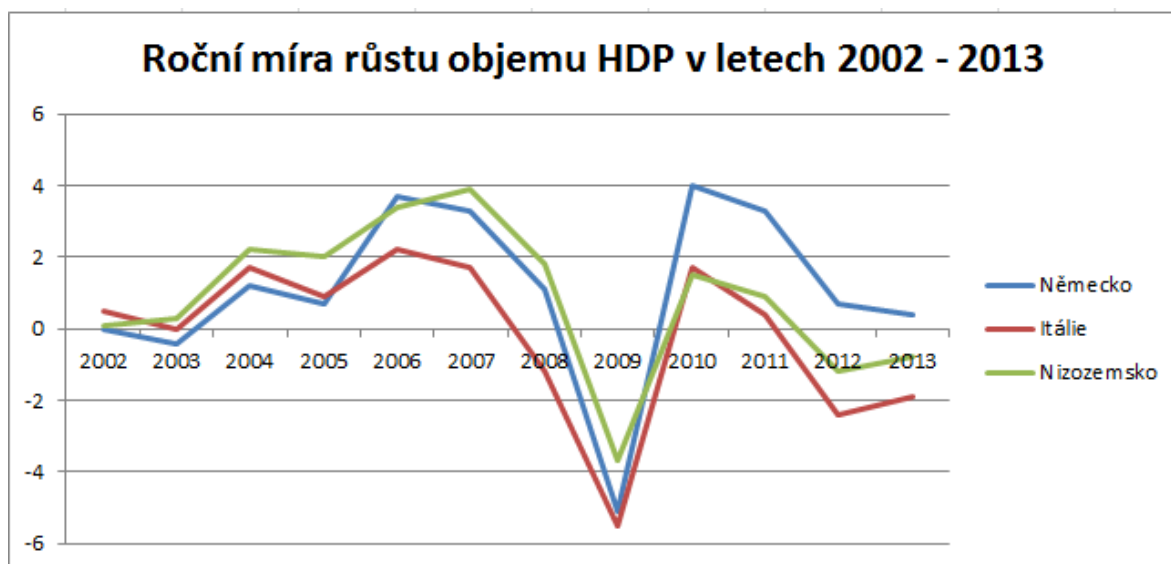
Itálie je na tom ze všech zemí, co se týče přístupu k APZ nejhůře. Aktivní politikou zaměstnanosti se začala zabývat až v roce 1993 pouze kolektivním vyjednáváním a až v roce 1997 vyšlo první legislativní opatření, které se zaměstnaností zabývalo a došlo k decentralizaci veřejných služeb zaměstnanosti, což o 7 let později než decentralizovalo Nizozemskou své veřejné služby. Až po finanční krizi v roce 2008, která samozřejmě měla neblahý dopad na trh práce, došlo v roce 2012 k velké reformě trhu práce. Tato nedávná reforma, bohužel nezastavila vzrůstající míru nezaměstnanosti, která zatím jen tak neklesne.



#### 4.4.2 Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a vývoj HDP

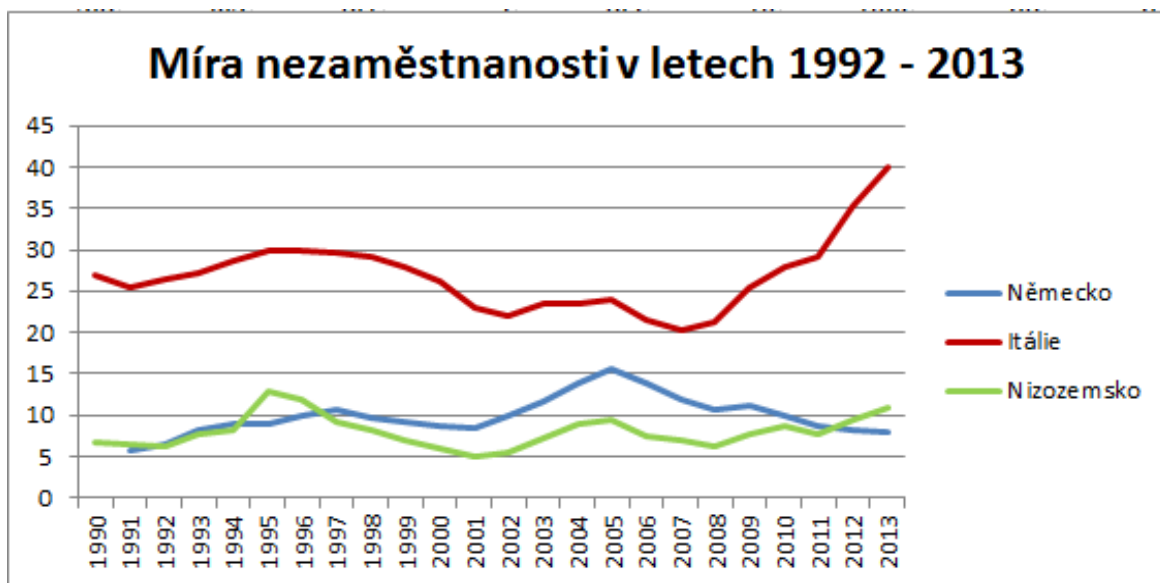
Ve všech zemích se v praxi projevil Okunův zákon, který poukazuje na korelaci mezi mírou růstu hrubého domácího produktu a mírou nezaměstnanosti. Ve všech zemích došlo při snížení HDP, ať už vlivem finanční krize nebo stagnací ekonomiky, také k poklesu míry nezaměstnanosti. Ukázkovým příkladem je finanční krize v roce 2009, kde u všech zemí kleslo markantně HDP a v letech 2008 a 2009 stoupla míra nezaměstnanosti. Vzhledem k stavu situace v Itálii vykazuje u všech ukazatelů nejhorší hodnoty, růst HDP má záporný (-1,9 %), velmi vysokou míru nezaměstnanosti (40 %) a míru zaměstnanosti velmi nízkou (59 %). Německo a Nizozemsko mají podobné hodnoty, kde HDP se blíží nule, bohužel u Německa je to z kladného přírůstku a u Nizozemska naštěstí ze záporného. Míra nezaměstnanosti je nižší o pár procent v Německu s klesající tendencí, bohužel u Nizozemska je míra nezaměstnanosti trochu vyšší s rostoucí tendencí, díky prasknutí hypoteční bubliny v roce 2013. Avšak v míře zaměstnanosti je jen Německo o pár desetin procenta lepší než Nizozemsko.

Obrázek 10 - Roční míra růstu objemu HDP v letech 2002 – 2013 (v %)



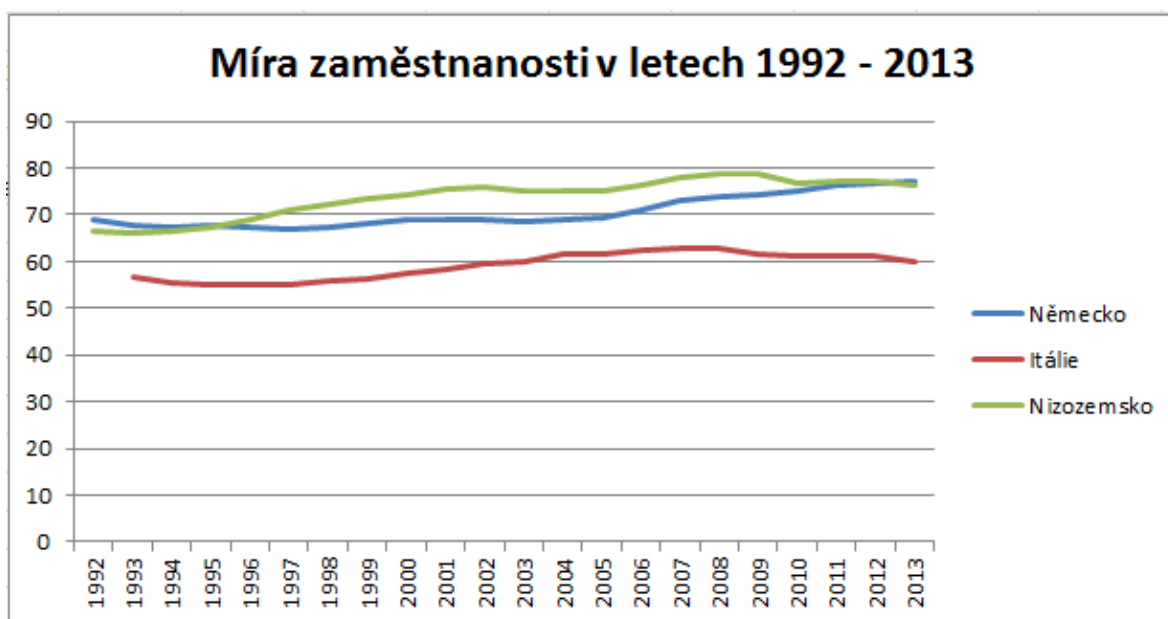
Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Obrázek 11 - Míra nezaměstnanosti v letech 1992 – 2013 (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Obrázek 12 - Míra zaměstnanosti v letech 1992 - 2013 (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

#### 4.4.3 Opatření a nástroje APZ v jednotlivých zemích

Německo má nejpropracovanější systém APZ, který se velmi osvědčil při zvýšení nezaměstnanosti v roce 2009, kdy dokázal během roku snížit počet nezaměstnaných o 200 000. Systém APZ se skládá z 6 kategorií opatření, v nichž se nachází do sebemenších detailů propracovaných 24 nástrojů podchycující všechny anomálie německého pracovního trhu. Jako dobrý příklad je opatření „Rozpočet na zprostředkování“, což znamená, že se uchazeči o zaměstnání vytvoří rozpočet a plán, který mu šití přímo na míru, respektive bude zahrnovat taková školení, rekvalifikace a další nástroje, které uchazeč potřebuje pro zlepšení své pozice na trhu práce.

Nizozemsko má také velmi flexibilní systém aktivní politiky zaměstnanosti. Stejně jako Německu má jen 6 základních kategorií, v nichž se nachází jednotlivá opatření. Dobrým příkladem je opatření „fázování“ skrz které lze zjistit, jak moc je uchazeč vzdálen od možnosti uplatnit se na trhu práce. Nizozemsko na rozdíl od Německa a Itálie klade velký důraz na zkrácené úvazky či krátkodobé zaměstnání. Samozřejmě tomuto trendu musí pak přizpůsobit sociální politiku, aby zabezpečilo pracovníkům pracujícím na nižší úvazky vhodné dávky v nezaměstnanosti či důchod.

Itálie je na tom ze tří zvolených zemí ke komparaci nejhůře. Nemá dobře nastavenou aktivní politiku zaměstnanosti, především ji má velmi špatně propracovanou, respektive spíše nepropracovanou. Veškerá opatření se prolínají s pasivní politikou, což je převážně způsobeno roztržičností kompetencí mezi stát, regiony a provincie. Nedávné odhady ukázaly, že veřejné i soukromé služby zaměstnanosti pomohou v hledání zaměstnanosti jen z 10 %, ostatní způsoby hledání práci jdou skrz neoficiální kanály. To, v jakém stavu je trh práce současně v Itálii, je zapříčiněno velmi častým střídáním vlád, které kladly důraz pouze na svou stranickou ideologii a populistické kroky, dále pak především pozdním přístupem k aktivní politice zaměstnanosti a bohužel i finanční krizí v roce 2008 a 2009. To vše má za následek velmi špatný stav hospodářství státu a neustálé nalívání peněz na podporu ekonomiky a zaměstnanosti v Itálii. Italská opatření jsou vymezena především podle cílových skupin, nikoliv podle typu opatření, jako tomu je v Německu nebo Nizozemsku.

#### 4.4.4 Závěr komparace a navržená doporučení

Německo a Nizozemsko považují aktivní politiku zaměstnanosti velmi důležitou složku trhu práce v boji proti nezaměstnanosti. Itálie se nyní APZ musí zabývat, jelikož čelí velkému množství nezaměstnaných lidí a právě kvůli tomu, že neřešila prevenci proti nezaměstnanosti, tak teď musí řešit následky. Německá i nizozemská aktivní politika zaměstnanosti je více zaměřena preventivně, kdy je spousta opatření nabízeno osobám, které nejsou nezaměstnaní. Země to dělají právě proto, aby zabránili účastníkům APZ dostat se do situace, kdy budou bez zaměstnání. Oproti tomu italská APZ se trochu snaží dělat preventivní kroky, ale díky situaci, v jaké se nachází, musí skrz APZ zmírňovat dopady vysoké nezaměstnanosti, proto dochází ke kombinaci aktivní s pasivní politikou nezaměstnanosti.

Všechny tři země mají více méně totožné cílové skupiny APZ, jedná o mladé lidi, dlouhodobě nezaměstnané, ženy, zdravotně postižené a starší osoby 50 let. V Německu a Nizozemsku je velmi dobře propracovaný systém začleňování především mladých lidí na trh práce, stejně tak se snaží začleňovat ženy po mateřské s dětmi. Itálie je na tom o dost hůře, především, co se týče v rozložení pracovních míst mezi muže a ženy, kde je toto rozložení stále nerovnoměrné a také u mladých lidí, kteří nenacházejí uplatnění na trhu práce.

Největší problém se zaměstnaností z vybraných zemí má Itálie. Itálie si musí vytvořit systém APZ, který bude jasně a přesně definovat role jednotlivých zapojených subjektů. Musí určit, co má na starost stát a co mají řešit regiony ve spolupráci se soukromými agenturami. Pravděpodobně by stačilo, aby se Itálie podívala na způsob provedení Hartzovy reformy v Německu, která i přes velkou nevoli tamních obyvatel, tuto zemi odvrátila od hrůzného scénáře vysoké nezaměstnanosti v době recese vzniklé finanční krizí. Německo tímto dokázalo důležitost prevence. Dále je potřeba, aby Itálie jasně definovala cílové skupiny, na které bude opatření APZ směřovat, v současné době řeší to, co ji pálí nejvíce, což jsou mladí nezaměstnaní, ale ostatním skupinám se již nevěnuje v takové míře.

Nizozemsko se muselo především v roce 2013 potýkat s finanční krizí. V roce 2014 je odhad ekonomů pozitivnější, kdy by mělo dojít v roce 2015 ke snížení míry

nezaměstnanosti. I zde je vidět, že různé reformy dokázali nakonec zafungovat a ačkoliv se od krize nezaměstnanost vyšplhala za posledních 20 let velmi vysoko, mechanismy trhu práce při řešení krize přesto zafungovali a Nizozemsku se podařilo zmátořit. Dá se říct, že je na tom Nizozemsko obdobně jako Německo, avšak s občasnými výkyvy v míře nezaměstnanosti, kterou se jim vždy podařilo snížit. Hlavní rysem trhu práce v Nizozemsku, velký počet zkrácených úvazků, díky kterému se daří zaměstnávat ženy po mateřské dovolené. Zde by si mohla vzít Itálie inspiraci především z dob, kdy mělo Nizozemsko v 80. letech míru nezaměstnanosti vyšší než 12 % a přes různá opatření a reformy, se jí podařilo stlačit v roce 2000 jen na 2 %.

Po zmapování aktivních politik zaměstnanosti v těchto třech zemích jsem došla k závěru, že přístupem a provedenými kroky Německa a Nizozemska v této oblasti by se měla inspirovat Itálie. Je samozřejmé, že nyní to nebude nic jednoduchého, ale až se jí podaří nastartovat ekonomiku, musí být APZ jedno z prioritních témat této země. Dále jsem v práci došla k závěru, že je potřeba ve všech 3 zemích zvýšit informovanost mezi občany o Evropském sociálním fondu, díky jehož pomoci mohou podniky více kvalifikovat své pracovníky, nezaměstnaní se mohou zapojit do školení nebo rekvalifikací a obecně se může díky podpoře EU skrz ESF zvýšit zaměstnanost. Čím více lidí bude vědět, že má možnost zapojit se do programů Evropského sociálního fondu, tím více lidí se může na trhu práce uplatnit a v důsledku toho zvýšit míru zaměstnanosti, což není jen cílem jednotlivých zemí, ale i Evropské unie.

## **4.5 Průzkum znalosti ESF v České republice**

### **4.5.1 Cíl a metody výzkumného šetření**

Cílem výzkumného šetření je provedení průzkumu o povědomí absolventů v ČR o Evropském sociálním fondu. Tento výzkum byl zvolen, jelikož se ESF v Evropské Unii podílí velkou měrou na aktivní politice zaměstnanosti a v současné době má Evropa problém se začleňováním mladých lidí na pracovní trh. Je všeobecně známo, že povědomí občanů EU o ESF není velké, tak jak by si členské země přály. Z výsledků komparace též vyšlo, že například v Itálii je ESF mezi veřejností velmi málo známý, a potřebná pomoc se tak nedostane k cílovým skupinám.

Za pomoci analýzy sekundárních dat byly vytvořené relevantní otázky, které mají velmi dobrou vypovídací hodnotu. Sekundární data tvořila evaluace reklamního spotu Větší šance, evaluace mediálních aktivit ESF a další dostupná hodnocení. Na základě syntézy sekundárních zdrojů byl zpracován strukturovaných dotazník pro přímé dotazování, který byl aplikován skrz elektronické dotazování CASI. Dále byl vypracován strukturovaný dotazník pro nepřímé dotazování. Na základě hodnocení primárních dat od respondentů byl navržená opatření, která by zlepšila povědomí lidí o ESF.

#### **4.5.2 Charakteristické znaky výzkumného souboru**

Dotazník pro přímé dotazování se skládá z 8 uzavřených otázek. První otázka je filtrační. Následujících 5 otázek se zabývá řešeným tématem. Poslední dvě otázky slouží k identifikaci respondenta. Dotazník byl šířen pomocí elektronického dotazování CASI. Dotazníkové šetření probíhalo od 29. 10. 2013 do 17. 11. 2013. Dotazník byl rozeslán 145 respondentům, přičemž se vrátilo 132 vyplněných dotazníků, avšak pro naši práci je použitelných 87 dotazníků. Celý dotazník je možné si prohlédnout v příloze 1.

Z 87 respondentů, kteří splnili podmínku, že jsou absolventi vysoké školy kratší dobu než 3 roky, se vybral vzorek 12 respondentů. S těmito respondenty byl proveden kvalitativní výzkum formou dotazníků. Tento dotazník probíhal „face to face“. Dotazník obsahoval 6 otevřených otázek a 4 uzavřené otázky. Celkem se dotazování face to face zúčastnilo 7 lidí, z toho 5 žen a 2 muži. Věk u 3 respondentů se pohyboval v rozmezí 22-24 let, věk dvou respondentů se pohyboval mezi 25-27 a zbylých dvou respondentů byl věk 28 a více. Vzhledem k tomu, že cílová skupina byla zvolená jako absolventi, všichni dotazovaní měli vysokoškolské vzdělání.

#### **4.5.3 Vyhodnocení získaných dat**

V první části dotazování, které se dá klasifikovat jako kvantitativní výzkum, byly zodpovězeny otázky následovně.

Pouze 87 respondentů prošlo první filtrační otázkou, kde bylo požadováno, aby respondent byl absolventem vysoké školy kratší dobu než 3 roky. Těchto 87 respondentů je pro další otázky považováno jako 100 %.

Druhá otázka se ptala, zda respondent našel lehce práci ve svém oboru. Většina dotazovaných měla problém najít práci ve svém oboru. Konkrétně 37,9 % respondentů uvádí, že práci ve svém oboru hledali obtížně. Dalších 6,9 % respondentů uvedlo, že práci hledali velmi obtížně a 34,5 % dotazovaných práci ve svém oboru nenašlo vůbec. Pouhých 20,7 % respondentů našlo práci ve svém oboru snadno.

Další otázka zjišťovala, zda respondent pracuje ve svém vystudovaném oboru. Většina dotazovaných (55,2 % respondentů) odpovědělo, že současně nepracují ve svém vystudovaném oboru. Oproti tomu 44,8 % respondentů uvedlo, že pracují ve svém oboru.

Následující otázka zjišťovala znalost jednotlivých fondů Evropské Unie. Většina respondentů měla povědomí pouze o dvou fondech (Evropský fond pro regionální rozvoj a Evropský sociální fond). Evropský fond pro regionální rozvoj zná 82,8% respondentů. Evropský sociální fond má v podvědomí 79,3 % respondentů. Fond soudržnosti je znám pouhým 48,3 % respondentům. Evropský rybářský fond je znám 17,2 % respondentům. O Evropském fondu pro přizpůsobení se globalizaci slyšelo pouhých 6,9 % dotazovaných. Fond solidarity je znám 31 % respondentům.

Konkrétní finanční pomoc z evropských fondů si vybavilo 65,5 % respondentů. Zbýlých 34,5 % dotazovaných si pomoc z těchto fondů nevybavilo.

Logo Evropského sociálního fondu poznalo 89,6 % dotazovaných. Pouhých 10,4 % respondentů vidělo logo poprvé.

Na dotazník odpovědělo 79,3 % žen a 20,7 % mužů. Většina (75,9 %) respondentů se pohybovala ve věkové hranici 22 – 24 let, následující věková skupina 25 – 27 byla zastoupena 20,7 % respondenty a 3,4 % zbývajících respondentů spadá do věkové kategorie 28 a více.

V druhé části dotazníkového šetření, které se dá označit za kvalitativní, bylo vyhodnocení otázek následovné.

U první otázky bylo zjišťováno, odkud se respondenti dozvěděli o ESF. Z dotazovaných respondentů se 2 s ESF setkali v praxi ve svém životě, ale také shodně 2

respondenti o něm nikdy neslyšeli. Zbýlých 5 respondentů se o ESF dozvědělo z tisku, televize, od známých, a nebo ze školy.

Druhá otázka řešila co je, podle respondentů, hlavním posláním ESF. 6 z dotazovaných se v podstatě shodovalo v odpovědích, že se jedná o zvyšování zaměstnanosti u osob, které jsou nějakým způsobem znevýhodněné. Pouze 1 dotazovaný si myslí, že hlavním posláním je podpora zaměstnanosti v odvětvích nebo regionech.

Další otázkou 3 bylo zjišťováno, co si respondenti myslí o tom, že se EU finančními podporami skrz ESF věnuje zvyšování zaměstnanosti. 5 respondentů se zde shodlo, že je to rozhodně správné, že EU věnuje zvyšování zaměstnanosti. 1 respondent si myslí, že je to nejen správné, ale také důležité, aby to tak bylo. Sedmý respondent finanční podporu EU považuje za samozřejmost, jelikož při vstupu do EU se EU zavazuje pomáhat členským státům. U této otázky byly odpovědi velmi různorodé. Například jeden respondent odpověděl, že tuto pomoc zažil z bezprostřední zkušenosti. Další názor byl, že je to správné, ale jedná se o zdlouhavý proces se spoustou byrokracie. Jeden respondent byl i trochu skeptický, kdy uvedl, že by se peníze z EU mohly využít ještě hůře než tomu doposud je.

Otázkou č. 4 bylo zkoumáno, zda respondenti znají TV reklamu o ESF, která běží v rámci kampaně MPSV „Větší šance“ v České republice. 5 respondentů tuto TV reklamu nevidělo. Pouze 2 respondenti uvedli, že tuto reklamu v televizi viděli.

Z respondentů, kteří na otázku 4 odpověděli kladně, se v otázce 5 vyjadřují k tomu, co všechno si z této televizní reklamy pamatují. 1 respondent dokázal skoro přesně popsat, co v reklamě viděl. Konkrétně popsal „Různí lidé v různých životních situacích (nevidomý, maminka po mateřské, Romové, čerství absolventi atd.)“ Všichni tyto lidé měli jedno společné, že je pro ně těžké najít pracovní uplatnění. Druhý respondent uvedl, že reklamu o ESF viděl, ale moc si ji nepamatuje. Uvedl, že si ji všiml až na konci spotu a že tam je uvedeno něco o fondech a také si vybavil lidi s nějakými problémy.

Před otázkou 6 byla respondentům přehrána televizní reklama o ESF. Na základě puštění reklamního spotu si 4 respondenti vybavili, že tuto reklamu již někde viděli. Zbýlí 3 respondenti tuto reklamu neznali ani po zhlédnutí spotu. 3 dotazovaní se shodli na tom,



že reklama chce ukázat na možnost podpory znevýhodněných lidí. 2 respondenti odpověděli, že chce zvýšit povědomí o ESF a zbylý 2 respondenti uvedli, že chce reklama přimět lidi, aby se do ESF zapojili.

Otázka 7 se týkala toho, zda reklama obsahuje potřebné informace o programu. Na základě zhlédnutí reklamy respondenty si z nich 4 myslí, že reklama neobsahuje potřebné informace o programu. Zbylým 3 se zdá, že reklama obsahuje potřebné informace.

U otázky 8 5 respondentů reklama spíše zaujala, 1 respondenta velmi zaujala a zbylého respondenta reklama spíše nezaujala. Z tohoto lze tedy usuzovat, že je reklama zajímavá. Celkem 6 respondentů ze 7 má kladný vztah k této reklamě.

Otázka 9 se týkala toho, jestli by si respondenti vyhledali v budoucnu na základě shlédnuté reklamy informace o programu ESF. 3 dotazovaní uvedli, že by informace o ESF pravděpodobně vyhledali, 2 dotazovaní by si informace určitě vyhledali a zbylý 2 by si informace o OPLZZ spíše nevyhledali. Lze tedy říci, že 5 respondentů z celkového počtu by si informace vyhledalo.

U otázky 10 je zajímavé, že ačkoliv většina respondentů doposud měla kladný vztah k reklamnímu spotu ESF, nyní je zde vidět trochu skepse, kdy 3 respondenti uvedli, že by jim program spíše nepomohl najít uplatnění. 3 respondenti si myslí, že by jim spíše pomohl a 1 respondent si myslí, že by jim určitě pomohl najít práci ve vystudovaném oboru

#### **4.5.4 Závěry výzkumného šetření**

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že o Evropském sociálním fondu třetina dotazovaných respondentů ví z praxe a druhá třetina tento fond vůbec nezná. Tento zjištění fakt vede k tomu, že ESF nemá tak kvalitní reklamu, aby se o něm širší veřejnost dozvěděla, a znají ho jen lidé, kteří s ním přišli bezprostředně do styku. Ačkoliv ESF četností reklamních spotů v televizi, product placementem i bannery v metru vítězí, tak sdělení lidem jim uniká. Je to patrné u otázky 6, kdy si více jak polovina respondentů nemyslí, že reklama obsahuje důležité informace. Toto je hlavní kámen úrazu mediálních kampaní o ESF, reklama je velmi obecná a bližší informace v ní chybí.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že lidé znají ESF, pouze pokud se s ním setkají osobně a že jejich mediální kampaň je velmi obecná a neposkytuje patřičné informace, které by nejenom respondenti tohoto výzkum uvítali.

## 5 Závěr

Nezaměstnanost je pojem, se kterým se lidé setkávají dnes a denně. Pokud ji nezažijí sami, mají možnost její dopady zaregistrovat z médií, v horším případě od příbuzných nebo známých. V průzkumu Eurobarometru z roku 2013 vyplynulo, že 67 % oslovených Evropanů děsí ztráta zaměstnání, což je především způsobeno vlivem finanční krize v roce 2008 a zvýšení míry nezaměstnanosti ve všech zemích Eurozóny. Zjištění plynoucí z provedeného výzkumu je více než alarmující.

Diplomová práce byla zaměřena na aktivní politiku zaměstnanosti v Evropské unii, kde cílem práce bylo navrhnout možná řešení právě v oblasti APZ pro země s vysokou nezaměstnaností a nízkou zaměstnaností. Pro provedení komparace byly zvoleny 3 zakládající země Evropské unie, a to Německo, Nizozemsko a Itálie. Teoretická část práce vymezila základní pojmy spojené s trhem práce, zaměstnaností a nezaměstnaností. Při zpracování této části bylo čerpáno z odborné a vědecké literatury. Dále byla v teoretické části popsána Evropská strategie zaměstnanosti 2020, která má za cíl do roku 2020 zvýšit celoevropskou míru zaměstnanosti na 75 %. V neposlední řadě byl v teoretické části představen Evropský sociální fond, který se velkou měrou podílí na podporu zaměstnanosti v jednotlivých členských zemích.

V praktické části byla zpracována komparace vybraných států na základě vymezení ekonomických charakteristik jednotlivých zemí, jejich přístupu k APZ a konkrétních opatření APZ v Německu, Nizozemsku a Itálii. Dále bylo taktéž k diplomové práci provedeno dotazníkové šetření, které mělo přiblížit povědomí o Evropském sociálním fondu u občanů ČR, čili občanů Evropské unie.

Z výsledné komparace vyšlo nejlépe Německo, které má velmi dobrý přístup k APZ a jeho nástroje a opatření má velmi dobře propracované. V roce 2013 činila míra nezaměstnanosti 5,1 % u občanů mezi 25 – 64 lety. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v Německu činí zhruba 1/3 z celkových výdajů na podporu zaměstnanosti. Velkým plusem Německa je provedená Hartzova reforma zaměstnanosti v roce 2002, která velkou měrou přispěla ke zmírnění dopadů finanční krize v oblasti zaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti se krizí zvýšila, ale nejednalo se o markantní nárůst, jako tomu bylo u

jiných zemí. V roce 2009 činila míra nezaměstnanosti v Německu 7,3 %, avšak v následujícím roce 2010 klesla míra nezaměstnanosti na 6,7 %.

Na pomyslném druhém místě v komparaci se umístilo Nizozemsko, stejně tak jako Německo se i tato země začala aktivní politikou zaměstnanosti zabývat již v 80. letech 20. století. Země provedla mnoho reforem, aby zlepšila přístup k aktivní politice zaměstnanosti a pozitivně ovlivnila vývoj nezaměstnanosti. Důležitým poznatkem je, že na konci 80. let mělo Nizozemsko míru nezaměstnanosti přes 12 % a během desetiletí se jí podařilo snížit v roce 2000 pouze na 2 %. V roce 2013 bohužel v zemi praskla hypoteční bublina a míra nezaměstnanosti se díky vzniklé recesi zvýšila na 5,9 %. Podobně jako Německo si i Nizozemsko propracovalo dobrý systém aktivní politiky zaměstnanosti, který zohledňuje všechny cílové skupiny ohrožené sociálním vyloučením. Charakteristickým rysem trhu práce v Nizozemsku je velký podíl částečných úvazků, pomocí kterých se podařilo zvýšit zaměstnanost žen. Obdobně jako v Německu tvoří v Nizozemsku výdaje na APZ z celkových výdajů na politiku zaměstnanosti zhruba 1/3.

Nejhůře z komparace vyšla Itálie, u které se finanční krize z roku 2008 prohloubila a ještě bude dlouho trvat než se z toho „oklepe“. V roce 2013 činila míra nezaměstnanosti v Itálii 10,3 %, a to u skupiny obyvatel 25 – 64 let. Přístup Itálie k aktivní politice zaměstnanosti byl poněkud zdrženlivý. Itálie se APZ začala zabývat až v roce 1993 a to pouze na úrovni kolektivního vyjednávání. Až v roce 1997 vyšlo první legislativní opatření ohledně zaměstnanosti a zároveň došlo k decentralizaci služeb zaměstnanosti, což bylo o 7 let později, než tomu bylo v Nizozemsku. Velká reforma politiky zaměstnanosti přišla až v roce 2012, to znamená až po vzniklé finanční krizi. V současné době není způsobeno vysoké procento míry nezaměstnanosti jen nedostatkem preventivních opatření, je to především důsledek špatných rozhodnutí vlád, které činily jen populistické kroky a nezaměřovaly se na skutečné problémy. I v roce 2013 tvoří výdaje na APZ jen 1/5 výdajů na problematiku zaměstnanosti. Velký problém, který Itálii sužuje v oblasti zaměstnanosti, je špatné rozdělení pravomocí mezi stát a jednotlivé regiony. Z uspořádání APZ není jasné, které kompetence spadají na celostátní úroveň, a které na úroveň regionální. Nástroje a opatření jsou vytvořena vágně a pouze pro nejohroženější skupiny obyvatelstva, což jsou mladí nezaměstnaní a ženy po mateřské dovolené. Navržená opatření ke konci praktické části směřují především na trh práce v Itálii.

Hodnocení účinnosti a efektivity aktivní politiky zaměstnanosti není jednoduchou záležitostí. Přeci jen má každá země svá specifika na trhu práce, která se musí zohlednit a nelze v tomto případě generalizovat. Význam aktivní politiky zaměstnanosti spatřuji v samotném návratu nezaměstnaných do pracovního procesu. Vstup jednotlivce na trh práce vede k růstu jeho společenského uplatnění a odstranění jeho závislosti na státu. Opětovné zařazení jednotlivce na trh práce má následný finanční efekt, díky kterému se snižují náklady na pasivní politiku, výplaty sociálních dávek a dochází k návratu finančních prostředků do státního rozpočtu v podobě odvodu daní z mezd, sociálního pojištění a celkově přispívá ke snižování míry nezaměstnanosti v dané zemi i míry nezaměstnanosti v celé Evropské unii.

# 6 Seznam použitých zdrojů

## 6.1 Publikace

- 1) SAMUELSON, P., NORDHAUS, W. *Ekonomie*. 1. vydání (z anglického originálu přeložil kolektiv autorů). Praha: nakladatelství Svoboda, 1992. 1011s. ISBN 80-205-0192-4
- 2) HOLMAN, R. *Ekonomie*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2002, 804 s. ISBN 80-7179-681-6.
- 3) BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. *Mikroekonomie*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 261 s. ISBN 978-80-7380-280-6.
- 4) NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vyd. Praha: Nakladatelství
- 5) *Oeconomica*, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6.
- 6) PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: Základní kurz*. 3.vyd. Praha: Nakladatelství a
- 7) vydavatelství MELANDRIUM, 2007. 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4.
- 8) BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s ISBN 80-247-9006-8
- 9) JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999. ISBN 80-70796359.
- 10) CIHELKOVÁ, E., JAKŠ, J: *Evropská integrace - Evropská unie*, *Oeconomica* 2004, Praha, str. 121, ISBN 80-245-0854-0
- 11) KLIKOVÁ, Christiana, Igor KOTLÁN a kol. *Hospodářská politika*. 3. vyd. Ostrava: Sokrates, 2012, str. 293, ISBN 978-80-86572-76-5
- 12) DUKOVÁ, Ivana a kol. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2013, str. 300, ISBN 978-80-247-3880-2

- 13) WILDMANNOVÁ, Mirka. *Sociální politika: Distanční studijní opora*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2005, str. 128, ISBN 978-80-210-3657-4.
- 14) SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, str. 171, ISBN 978-802-1012-516
- 15) EVROPSKÁ KOMISE. *Politiky Evropské unie: Zaměstnanost a sociální věci*. 1. vyd. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014, str. 16, ISBN 978-92-79-37680-1.

## 6.2 Internetové zdroje

- 16) Listina základních práv Evropské unie, ve znění publikované v Úředním věstníku EU C 303 ze dne 14. 12. 2007
- 17) Bundesagentur für Arbeit. (8. 5 2012). *Einnahmen und Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit (BA)*. Získáno 16. 11 2014, z Bundesagentur für Arbeit Statistik: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Einnahmen-Ausgaben/Einnahmen-Ausgaben-der-BA/Einnahmen-Ausgaben-der-BA-Nav.html>
- 18) ČTK. (14. 11 2014). *Řecko se vymanilo z recese už na počátku roku, Itálie v recesi zůstala*. Získáno 22. 11 2014, z Finanční noviny: <http://www.financninoviny.cz/zpravy/recko-se-vymanilo-z-recese-uz-na-pocatku-roku-italie-v-recesi-zustala/1147319>
- 19) Europa.eu. (nedatováno). *Německo*. Získáno 16. 11 2014, z Evropská unie: [http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/germany/index\\_cs.htm](http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/germany/index_cs.htm)
- 20) European Commission. (15. 11 2014). *Labour Market Policy*. Získáno 16. 11 2014, z Eurostat: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour\\_market/labour\\_market\\_policy/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_market_policy/database)
- 21) European Commission. (nedatováno). *European Employment Policy Observatory*. Získáno 16. 11 2014, z Employment, Social Affairs & Inclusion: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1086&langId=en>
- 22) European Parliament. (3 2014). *The Social and Employment Situation in Italy*. Získáno 22. 11 2014, z Europa.eu:

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/518757/IPOL-EMPL\\_NT%282014%29518757\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/518757/IPOL-EMPL_NT%282014%29518757_EN.pdf)

- 23) Euroskop. (nedatováno). *Listina základních práv EU*. Získáno 16. 11 2014, z Euroskop.cz: <https://www.euroskop.cz/204/sekce/listina-zakladnich-prav-eu/>
- 24) Euroskop. (nedatováno). *Práva zaměstnanců v EU*. Získáno 16. 11 2014, z Euroskop.cz: <https://www.euroskop.cz/616/sekce/prava-zamestnancu-v-eu/>
- 25) Eurostat. (nedatováno). *Statistika zaměstnanosti*. Získáno 16. 11 2014, z European Commission eurostat:  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Employment\\_statistics/cs/cs](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics/cs/cs)
- 26) Evropská komise. (3. 3 2010). *Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. Brusel, EU.
- 27) Evropská komise. (nedatováno). *Co je ESF?* Získáno 16. 11 2014, z Evropský sociální fond: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>
- 28) Evropská komise. (nedatováno). *Jak ESF pracuje*. Získáno 16. 11 2014, z Evropský sociální fond: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=525&langId=cs>
- 29) Evropská komise. (nedatováno). *Jak se lze zapojit*. Získáno 16. 11 2014, z Evropský sociální fond: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=25&langId=cs>
- 30) Evropský sociální fond v ČR. (nedatováno). *Nezaměstnanost mladých v ČR a EU*. Získáno 22. 11 2014, z InfoAbsolvent.cz:  
<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/0-0-04/Nezamestnanost-mladych-v-CR-a-EU/12>
- 31) F. de Haan, F. V. (2002). *Integrated approaches to active welfare and employment policies*. Získáno 22. 11 2014, z Europa.eu:  
[http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2002/70/en/1/ef0270en.pdf](http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2002/70/en/1/ef0270en.pdf)
- 32) Federal Ministry for Economic Affairs and Energy. (nedatováno). *EFRD and ESF*. Získáno 22. 11 2014, z BMWi: <http://www.bmwi.de/EN/Topics/Europe/Structural-Funds/efrd-esf.html>
- 33) Finanční noviny.cz. (2. 5 2012). *Nezaměstnanost v Itálii se nečekaně rychle zvyšuje*. Získáno 22. 11 2014, z Finance.cz: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/351046-nezamestnanost-v-italii-se-necekane-rychle-zvysuje/>



- 34) Fornero, E. (16. 12 2013). *Reforming labor markets: reflections of an economist who (unexpectedly) became the Italian Minister of Labor*. Získáno 22. 11 2014, z IZA Journal of European Labor Studies: <http://www.izaioels.com/content/2/1/20>
- 35) Generation Europe, o.s. (nedatováno). *Ekonomická krize*. Získáno 16. 11 2014, z Evropa 2045: <http://www.evropa2045.cz/hra/napoveda.php?kategorie=8&tema=172>
- 36) Holanová, T. (9. 4 2013). *Nizozemsko v krizi. Čeká ho osud Španělska nebo Kypru?* Získáno 16. 11 2014, z Aktuálně.cz: <http://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/svetova-ekonomika/nizozemsko-v-krizi-ceka-ho-osud-spanelska-nebo-kypru/r~i:article:775918/>
- 37) iDNES.cz, ČTK. (23. 3 2012). *Italská vláda schválila reformy trhu práce, jejich osud je nejasný*. Získáno 22. 11 2014, z iDNES.cz: [http://ekonomika.idnes.cz/reformy-v-italii-0k1-/eko-zahranicni.aspx?c=A120323\\_191758\\_eko-zahranicni\\_spi](http://ekonomika.idnes.cz/reformy-v-italii-0k1-/eko-zahranicni.aspx?c=A120323_191758_eko-zahranicni_spi)
- 38) J. de Koning, R. L.-N. (20. 2 2003). *Policies for Full Employment*. Získáno 22. 11 2014, z LSE: [http://cep.lse.ac.uk/layard/policies\\_for\\_full\\_employment.pdf](http://cep.lse.ac.uk/layard/policies_for_full_employment.pdf)
- 39) Mejstřík, I. J. (8 2011). *Cíle strategie Evropa 2020 v oblasti zaměstnanosti a jejich srovnání s národními cíli ČR*. Praha, Česká republika.
- 40) Ministerstvo zahraničních věcí. (30. 9 2014). *Itálie: Očekávaný vývoj v teritoriu*. Získáno 22. 11 2014, z BusinessInfo.cz: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/italie-ocekavany-vyvoj-v-teritoriu-18358.html>
- 41) Ministerstvo zahraničních věcí. (22. 10 2014). *Nizozemsko: Očekávaný vývoj v teritoriu*. Získáno 16. 11 2014, z Business Info.cz: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/nizozemsko-ocekavany-vyvoj-v-teritoriu-18970.html>
- 42) MPSV. (15. 5 2007). *Reforma politiky zaměstnanosti v Německu*. Získáno 16. 11 2014, z Ministerstvo práce a sociálních věcí: <http://www.mpsv.cz/cs/4148>
- 43) Novák, M. (26. 4 2012). *Nizozemsko káralo za rozpočty jiné, teď má samo problém*. Získáno 16. 11 2014, z Aktuálně.cz: <http://zpravy.aktualne.cz/zahranici/nizozemsko-karalo-za-rozpocety-jine-ted-ma-samo-problem/r~i:article:742509/>
- 44) Schindler, M. (3 2009). *The Italian Labor Market: Recent Trends, Institutions and Reform Options*. Získáno 22. 11 2014, z imf.org: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2009/wp0947.pdf>

- 45) Šimková, M. (1. 4 2009). *Vývoj ekonomiky a hospodářské politiky Itálie*. Pardubice, Česká republika.
- 46) The Daily Bell. (4. 4 2013). *Now It's The Netherlands's Turn*. Získáno 16. 11 2014, z The Daily Bell: <http://thedailybell.com/news-analysis/28936/Now-Its-The-Netherlandss-Turn/>
- 47) Vaidišová, K. (2. 8 2013). *Italský trh práce musí fungovat podle našich představ, jinak odcházíme*. Získáno 22. 11 2014, z Hospodářské noviny: <http://archiv.ihned.cz/c1-60360230-italsky-trh-prace-musi-fungovat-podle-nasich-predstav-jinak-odchazime>
- 48) Vořechovský, D. (13. 7 2005). *Reforma v Německu a boj s nezaměstnaností naruby*. Získáno 16. 11 2014, z Peníze.cz: <http://www.penize.cz/socialni-davky/17414-reforma-v-nemecku-a-boj-s-nezamestnanosti-naruby>

## 7 Seznam tabulek a grafů

Obrázek 1 - Poptávka po práci odrážející mezní produktivitu .....	10
Obrázek 2 - Zpět zakřivená nabídková křivka.....	11
Obrázek 3 - Trh práce .....	12
Obrázek 4- Způsobnost členských států v období 2014 - 2020.....	30
Obrázek 5 - Opatření a nástroje APZ v Německu .....	36
Obrázek 6 - Počet účastníků opatření politiky trhu práce v Německu v roce 2009 a 2010.	42
Obrázek 7 - Míra nezaměstnanosti v letech 1990 – 2013.....	49
Obrázek 8 - Míra nezaměstnanosti v letech 1990 - 2013 v Itálii.....	60
Obrázek 9 - Aktivní vs. pasivní politika zaměstnanosti v letech 1996 - 2004 v Itálii.....	62
Obrázek 10 - Roční míra růstu objemu HDP v letech 2002 – 2013 (v %).....	68
Obrázek 11 - Míra nezaměstnanosti v letech 1992 – 2013 (v %).....	69
Obrázek 12 - Míra zaměstnanosti v letech 1992 - 2013 (v %) .....	69
Tabulka 1- Míra zaměstnanosti, věková skupina 15-64 let, 2001-2011 .....	27
Tabulka 2 - Ukazatele na německém trhu práce 2005 - 2009 .....	35
Tabulka 3 - Veřejné výdaje na politiku trhu práce v letech 2001 - 2012 .....	43
Tabulka 4 - Míra nezaměstnanosti a počet nezaměstnaných v Německu v letech 2009 - 2013 .....	43
Tabulka 5 - Přehled financování v programovém období 2007 - 2013 v Německu.....	44
Tabulka 6 - Přehled čerpání operačních programů z ESF v Německu.....	45
Tabulka 7- Veřejné výdaje na trhu práce v letech 2001 - 2012.....	56
Tabulka 8 - Přehled financování v programovém období 2007 - 2013 v Nizozemsku .....	57
Tabulka 9 - Přehled čerpání operačních programů z ESF v Nizozemsku .....	57
Tabulka 10 - Veřejné výdaje na trhu práce v letech 2001 - 2012.....	62
Tabulka 11 - Přehled financování v programovém období 2007 - 2013 v Itálii .....	65
Tabulka 12 - Přehled čerpání operačních programů z ESF v Itálii.....	66

## **8 Přílohy**

Příloha č. 1 – Dotazník

Příloha č. 2 – Grafické znázornění dotazníkového šetření (1.část)

## Příloha č. 1 – Dotazník pro absolventy VŠ


### Dotazník pro absolventy VŠ

Vážení respondenti,

účelem následujícího dotazníku je zmapování povědomí o Evropském sociálním fondu. Průzkum je vyhotoven za účelem sepsání seminární práce na předmět Marketingový výzkum. Výsledky průzkumu budou sloužit čistě pro studijní účely a nebudou poskytovány veřejně. Dotazník je anonymní.

#### 1. ČÁST DOTAZNÍKU (PROBÍHÁ PŘES INTERNET, kvantitativní výzkum)

1. Jste absolventem kratší dobu než 3 roky?      **a) ano**                                  **b) ne**
  
2. Jako absolvent jsem práci ve svém oboru našel  
   **a) velmi snadno**   **b) snadno**   **c) obtížně**   **d) velmi obtížně**  
   **e) nenašel**
3. Pracujete nyní ve svém vystudovaném oboru?      **a) ano**                                  **b) ne**
  
4. Fondy EU mi jsou známy      **a) ano**                                  **b) ne**
  - a. Evropský fond pro regionální rozvoj
  - b. Evropský sociální fond
  - c. Fond soudržnosti
  - d. Evropský rybářský fond
  - e. Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci
  - f. Fond solidarity
  
5. Znáte nějaký konkrétní příklad finanční pomoci z evropských fondů?  
   **a) ano**                                  **b) ne**
6. Viděl/a jste již někdy toto logo?  



  
   **a) ano**                                  **b) ne**
  
7. Pohlaví      **a) muž**                                  **b) žena**
  
8. Věk respondenta      **a) 22-24**      **b) 25-27**      **c) 28 a více**

## 2. ČÁST DOTAZNÍKU (PROBÍHÁ „FACE TO FACE“, kvalitativní výzkum)

1. Odkud jste se dozvěděl(a) o Evropském sociálním fondu?

2. Co je podle Vás hlavním posláním Evropského sociálního fondu?

(Cílem Evropského sociálního fondu je aktivní zvyšování zaměstnanosti například díky rekvalifikacím, dále zvyšování zaměstnanosti těch lidí, kteří jsou na trhu práce nějak znevýhodněni, například lidí se zdravotním postižením, starších osob a podobně.)

3. Co si myslíte o tom, že se EU finančními podporami EU skrz ESF věnuje zvyšování zaměstnanosti? Zdůvodněte.

4. Znáte TV reklamu o Evropském sociálním fondu, která běží v rámci kampaně MPSV „Větší šance“? **a) ano** **b) ne**

**Pokud jste odpověděl/a b), přejděte na otázku č. 6.**

5. Co všechno si z této televizní reklamy pamatujete. Co tam bylo řečeno a ukázáno, jaký měla děj?

**Přehraji Vám teď reklamu, o které jsem před chvílí mluvil.**

6. Zaznamenal/a jste již tuto reklamu v minulosti? **a) ano** **b) ne**

Co podle Vás chtěla tato reklama divákovi říci?

**Zde bude respondentovi po jeho odpovědi sděleno, co mu měla reklama říci.**

7. Obsahuje reklama potřebné informace o programu? **a) ano** **b) ne**

8. Zaujala Vás reklama?

**a) určitě ano b) spíše ano c) spíše ne d) určitě ne**

9. Vyhledal byste v budoucnu na základě této reklamy informace o ESF?

**a) určitě ano b) spíše ano c) spíše ne d) určitě ne**

10. Myslíte si, že by vám tento program pomohl najít uplatnění ve Vámi vystudovaném oboru?

**a) určitě ano b) spíše ano c) spíše ne d) určitě ne**

11. Pohlaví

**a) muž      b) žena**

12. Věk respondenta

**a) 22-24    b) 25-27    c) 28 a více**

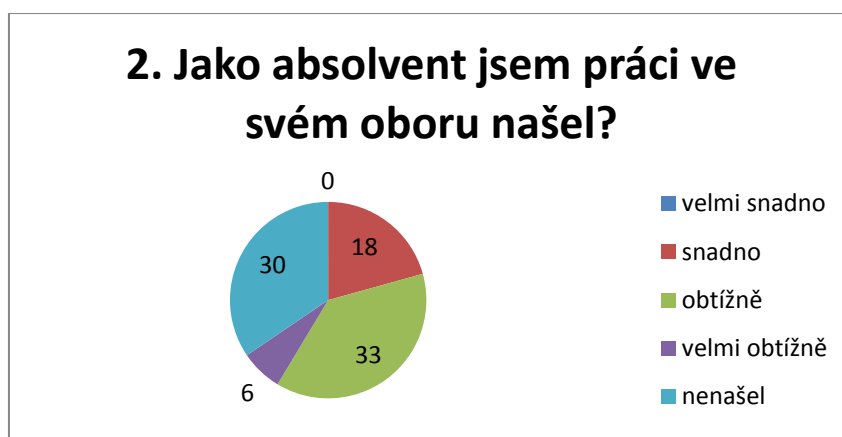
## Příloha č. 2 – Grafické znázornění dotazníkového šetření (1. Část)

Obrázek č. 1



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

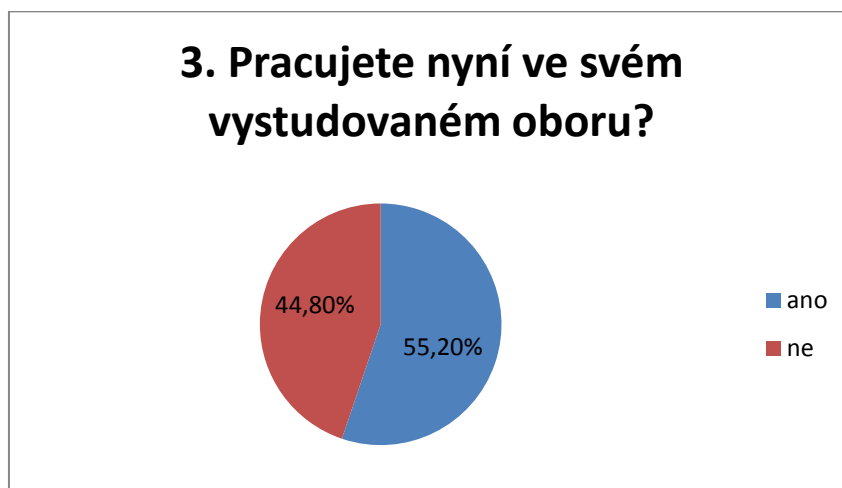
Obrázek č. 2



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

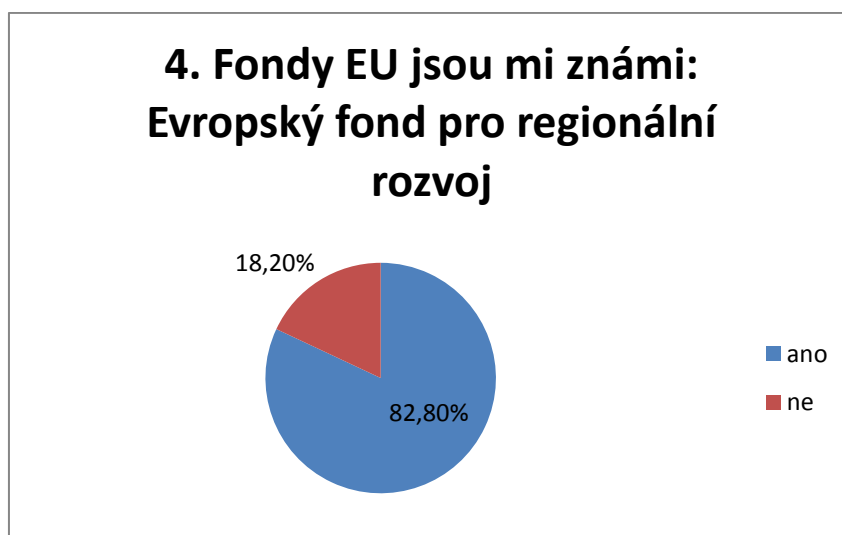


Obrázek č. 3



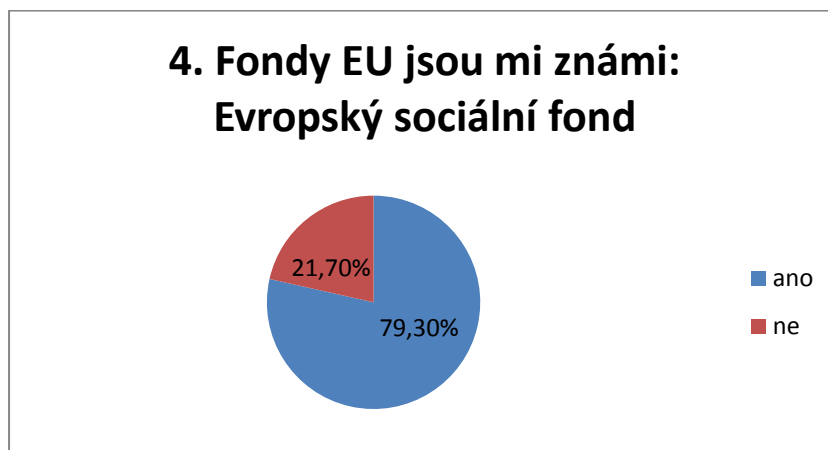
Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Obrázek č. 4



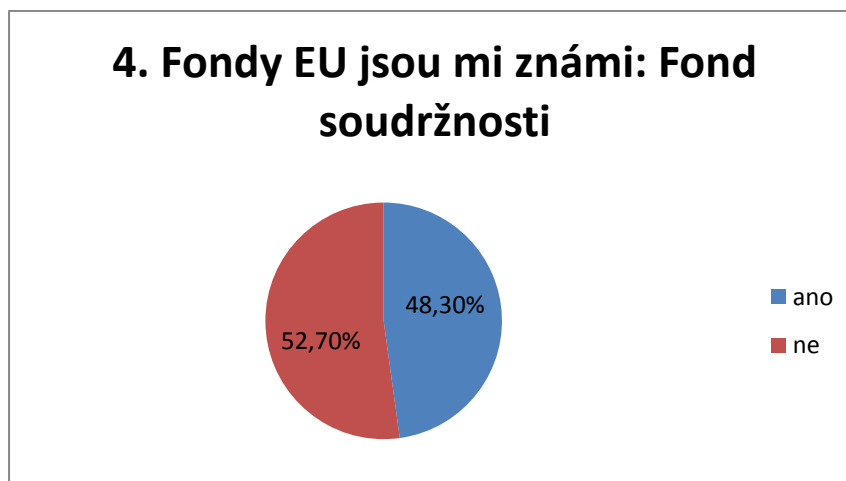
Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Obrázek č. 5



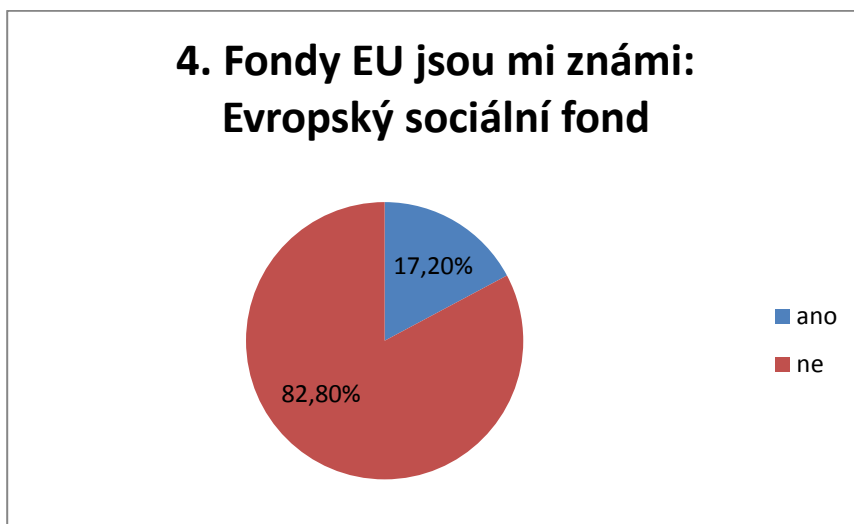
Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Obrázek č. 6



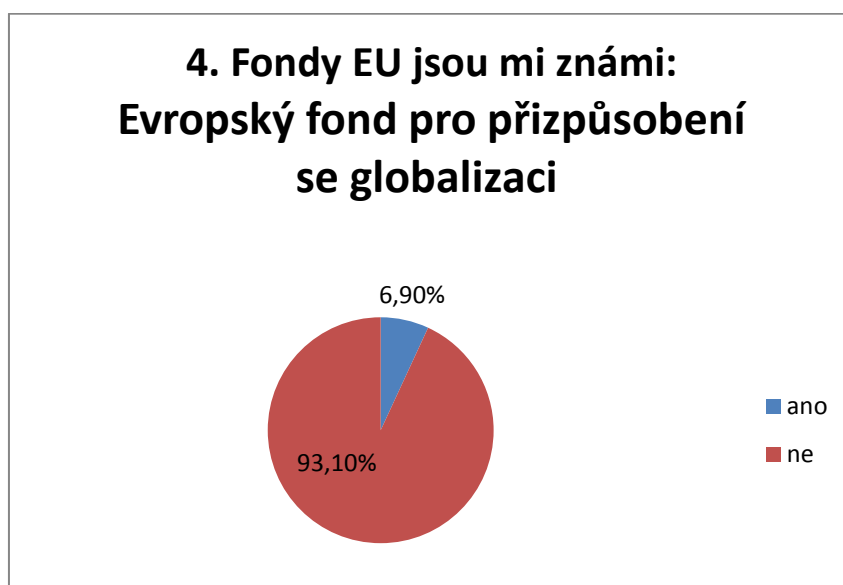
Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Obrázek č. 7



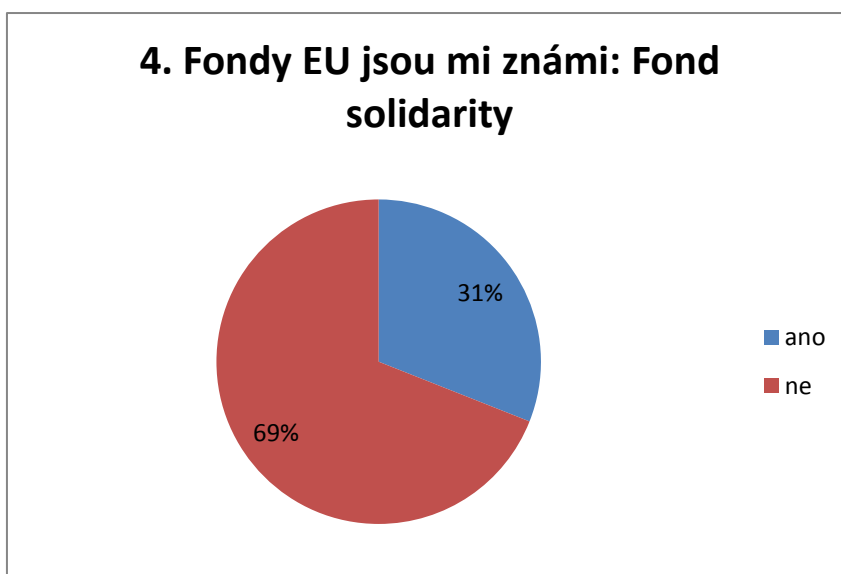
Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Obrázek č. 8



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

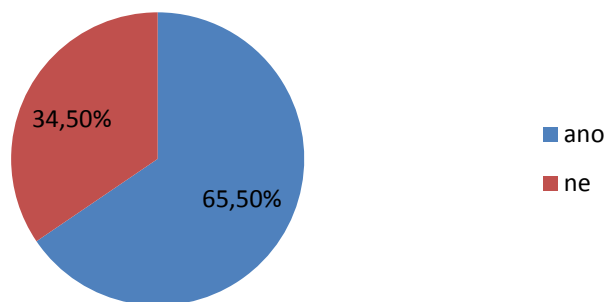
Obrázek č. 9



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Obrázek č. 10

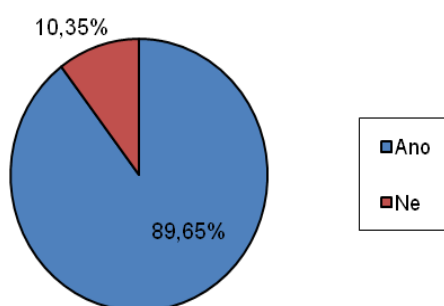
### 5. Znáte nějaký konkrétní příklad finanční pomoci z evropských fondů?



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Obrázek č. 11

### 6. Znáte logo z obrázku?



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013