

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Diplomová práce**

**Problematika nezaměstnanosti ve Velké Británii**

**Šárka Lakotová**

© 2015 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra ekonomických teorií

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Šárka Lakotová

Podnikání a administrativa

Název práce

**Problematika nezaměstnanosti ve Velké Británii**

Název anglicky

**Problems of Unemployment in Great Britain**

---

### Cíle práce

Cílem práce je zhodnocení vývoje nezaměstnanosti ve Velké Británii. Budou identifikovány hlavní faktory ovlivňující nezaměstnanost ve Velké Británii a rozebrány problémy britského trhu práce. Po prozkoumání politiky zaměstnanosti ve Velké Británii a výdajů státního rozpočtu na politiku zaměstnanosti budou případně navržena opatření, která by mohla pozitivně ovlivnit zaměstnanost. Také bude zhodnoceno postavení Velké Británie v oblasti nezaměstnanosti v Evropské unii.

### Metodika

Pro zpracování literární rešerše bude využita metoda studia odborné literatury. Informace budou získávány z českých i zahraničních zdrojů. Aktuální informace budou čerpány z odborných časopisů a internetových zdrojů. Využita budou data britského statistického úřadu a ministerstev Velké Británie, popř. jiných významných institucí. Využita bude metoda deskripce, komparace a analýzy.

**Doporučený rozsah práce**

60-75 stran

**Klíčová slova**

Evropská unie, migrace, míra nezaměstnanosti, nezaměstnanost, politika nezaměstnanosti, trh práce, Velká Británie

**Doporučená zdroje informací**

- BORJAS, G. Labor Economics. 6. vyd. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2012. 592 s. ISBN 978-007-352-320-0
- BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2012. 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0
- BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 236 s. ISBN: 80-247-9006-8
- GAUCI, P. Regulating the British Economy, 1660-1850. 1. vyd. Surrey: Ashgate, 2011. 298 s. ISBN 978-0754669692
- G.D.N. WORSWICK. Unemployment: a problem of policy. 1. vyd. Cambridge ; New York: Cambridge University Press, 1991. 280 s. ISBN 0-521-40034-1
- HUGHES, J., PERLMAN, R. The economics of unemployment: a comparative analysis of Britain and the United States. 1. vyd. New York: Cambridge University Press, 1984. 258 s. ISBN 0-521-31865-3
- KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- SAMUELSON, P. A. ; NORDHAUS, W. D. Ekonomie. 18. vyd. Praha: NS Svoboda, 2007. 775s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- SOUKUP, J. a kol. Makroekonomie. Moderní přístup. 1. vyd. Praha: Management Press, 2007. 514s. ISBN 978-80-7261-174-4.
- TOMEŠ, Z. Hospodářská politika: 1900-2007. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. 262 s. ISBN 978-80-7400-002-7.

**Předběžný termín obhajoby**

2015/02 (únor)

**Vedoucí práce**

Ing. Dana Stará, Ph.D.

Elektronicky schváleno dne 18. 9. 2013

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 5. 12. 2013

Ing. Martin Peříkán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 17. 03. 2015

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Problematika nezaměstnanosti ve Velké Británii" 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 \_\_\_\_\_

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucí diplomové práce Ing. Daně Staré, Ph.D. za odborné vedení a pomoc při zpracování práce i za poskytnuté konzultace.

## **Problematika nezaměstnanosti ve Velké Británii**

---

Problems of Unemployment in Great Britain

## **Souhrn:**

Jedním z hlavních makroekonomických problémů je stále více diskutovaná nezaměstnanost. Tento problém se týká téměř celého světa a Velká Británie tak není výjimkou. Aktuálně (v roce 2015) Velká Británie v Evropské unii patří mezi státy s nejnižší mírou nezaměstnanosti. Trh práce je specifický nižší mírou nezaměstnanosti žen, než je míra nezaměstnanosti mužů, ovšem velkým problémem na trhu práce Velké Británie je vysoká nezaměstnanost mladých osob. S touto problematikou vláda Velké Británie bojuje tvorbou nejrůznějších programů aktivní politiky zaměstnanosti. Britská vláda stále pracuje na zlepšování služeb zaměstnanosti. Nezaměstnaným osobám je přidělován osobní poradce s individuálním přístupem na míru každému uchazeči. S těmito službami souvisí i vysoký podíl vládních výdajů na služby trhu práce. Motivace ve Velké Británii pro návrat do zaměstnání je podporována i vysokým rozdílem mezi dávkami v nezaměstnanosti a minimální mzdou. Prudce narůstá výše průměrné mzdy a rostoucí trend má i počet osob samostatně výdělečně činných. Specifikem pro trh práce Velké Británie je vysoký příliv imigrantů, kteří přijíždějí do Velké Británie za prací. Dle mnoha studií však nebyl prokázán výraznější vliv imigrantů na nárůst nezaměstnanosti občanů Velké Británie.

## **Klíčová slova:**

dávky v nezaměstnanosti, ekonomická krize, Evropská unie, míra nezaměstnanosti, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, státní výdaje na politiku zaměstnanosti, trh práce, Velká Británie

## **Summary:**

One of the main macroeconomic problems is increasingly discussed unemployment. This problem affects the whole world and the United Kingdom is not an exception. Currently in 2015 is Great Britain one of the states with the lowest unemployment rate in the European Union. The labor market is specific with lower rate of unemployment among women than men, the unemployment rate is, however, a major problem in the labor market in Britain is the high unemployment among young people. The UK government fights with the formation of various active employment policy programs. The British government is still working on improving employment services. A personal adviser is allocated to an unemployed person with an individual approach tailored to each tenderer. Related to these services as well as a high proportion of government spending on labor market services. Motivation in the UK for returning back to work is supported by the high difference between unemployment benefits and the minimum wage. There is a soaring average wage and rising trend has a number of self-employed persons. A specific feature of the labor market in Britain is high influx of immigrants who come to the UK for work. According to many studies, there wasn't any proven significant impact of immigrants on the rise in unemployment of UK citizens.

## **The key words:**

Unemployment benefits, economic crisis, Europe union, rate of unemployment, unemployment, labour market policy, public expenditure on labour market policies, labour market, Great Britain.



## Obsah

1. ÚVOD.....	6
2. CÍL PRÁCE A METODIKA.....	7
3. TEORETICKÁ ČÁST .....	9
3.1 Definice nezaměstnanosti a trhu práce.....	9
3.1.1 Typy nezaměstnanosti .....	9
3.1.2 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti.....	11
3.1.3 Definice míry nezaměstnanosti a ukazatele využívané ve Velké Británii .....	13
3.1.4 Phillipsova křivka a její platnost ve Velké Británii.....	15
3.1.5 Trh práce obecně .....	19
3.2 Velká Británie .....	21
3.2.1 Politický systém Velké Británie .....	22
3.2.2 Právní systém Velké Británie .....	24
3.3 Historické milníky z hlediska vývoje míry nezaměstnanosti.....	25
3.4 Politika zaměstnanosti Velké Británie .....	27
3.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve Velké Británii.....	28
3.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti a systém dávek v nezaměstnanosti ve Velké Británii.....	35
3.4.3 Národní pojištění ve Velké Británii - National insurance .....	42
3.4.4 Jobcentre Plus – pracovní úřady Velké Británie .....	46
3.4.5 Velká Británie v EU .....	48
4. PRAKTICKÁ ČÁST .....	51
4.1 Vývoj míry nezaměstnanosti ve Velké Británii .....	51
4.1.1 Historický vývoj míry nezaměstnanosti .....	51
4.1.2 Měsíční vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2000-2014 ve Velké Británii.....	53

4.1.3 Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2000-2014 v jednotlivých státech a regionech Velké Británie v porovnání s průměrem EU (28).....	55
4.1.4 Problematika nezaměstnanosti mládeže .....	64
4.1.5 Nezaměstnanost podle pohlaví .....	67
4.1.6 Dopad imigrace na trh práce ve Velké Británii .....	72
4.2 Státní výdaje na politiku zaměstnanosti ve Velké Británii .....	74
4.3 Vývoj průměrné a minimální mzdy a dávek v nezaměstnanosti ve Velké Británii ..	81
4.3.1 Průměrná mzda ve Velké Británii .....	82
4.3.2 Minimální mzda ve Velké Británii .....	85
4.3.3 Dávky v nezaměstnanosti (JSA) ve Velké Británii .....	87
4.3.4 Průměrná a minimální mzda a výše dávek ve vzájemném vztahu .....	88
4.4. Trh práce – rozložení pracovních pozic podle odvětví .....	91
4.4.1 Pracovní síly v jednotlivých odvětvích .....	91
4.4.2 Počet osob pracujících na plný/částečný úvazek a sebe zaměstnání .....	94
5. ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A DISKUSE .....	97
6. ZÁVĚR .....	104
7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	106
8 PŘÍLOHY .....	112

# 1. ÚVOD

Nezaměstnanost je jedním z největších ekonomických a sociálních problémů, které společně s inflací pocítují i občané, a tím se z něj stává i problém sociální. Ekonomické a hospodářské podmínky nejsou v žádných dvou státech totožné a jinak tomu není ani ve Velké Británii.

Trh práce v každém státě a dokonce i v každém regionu má svá specifika, a je zapotřebí, aby vláda přiměřeně každým specifickým potřebám nastavila politiku zaměstnanosti. Programy pro zvýšení zaměstnanosti, které jsou účinné v jednom regionu, můžou být v druhém regionu plýtváním vládních peněz bez kladného efektu.

Dle nominální hodnoty HDP za rok 2013 je Velká Británie současně šestou největší ekonomikou světa. Nezaměstnanost ve Velké Británii, na rozdíl například od České Republiky, se vyskytuje po staletí.

Státní politika zaměstnanosti by měla být pružná a připravena čelit negativním vlivům k jakým došlo například v roce 2008 v souvislosti s propuknutím světové ekonomické krize. V takovýchto situacích nelze zabránit nárůstu nezaměstnanosti úplně, jakožto hromadnému propouštění z důvodů úsporných opatření firem. Tyto důsledky je však třeba včas podchytit, čemuž napomáhá aktivní politika zaměstnanosti, prostřednictvím které je umožněna pomoc v co nejrychlejším návratu do zaměstnání osobám, které o práci přišli, dříve než dojde k existenčním problémům u nezaměstnaných osob. Proto je velice důležité věnovat aktivní politice zaměstnanosti pozornost a aplikovat její nástroje a programy na míru jednotlivým podmínkám trhu práce. Pro podporu zaměstnanosti a motivaci osob hledat si zaměstnání je podstatná správně nastavená pasivní politika zaměstnanosti a výše dávek v nezaměstnanosti, které by měly fungovat pouze jako přechodná pomoc nezaměstnaným osobám před úpadkem do existenčních problémů v období, než se jim třeba s pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, podaří navrátit do zaměstnání. Především pak je podstatná výše dávek v porovnání s výší minimálních mezd. Velká Británie je též specifická přílivem pracovních sil z jiných států. Jedním z největších problémů nezaměstnanosti, nejen ve Velké Británii, je vysoká nezaměstnanost mládeže, žen a osob s nízkou či neupotřebitelnou kvalifikací.

## **2. CÍL PRÁCE A METODIKA**

### **Cíl práce**

Cílem práce je zhodnocení vývoje nezaměstnanosti ve Velké Británii a identifikace problémů na britském trhu práce. Bude provedena komparace míry nezaměstnanosti ve Velké Británii s průměrem Evropské unie, a následně pak bude zhodnoceno postavení Velké Británie v Evropské unii z tohoto hlediska. Dalším bodem je zhodnocení vývoje míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech a státech Velké Británie od roku 2000. Dalším bodem je zhodnocení politiky zaměstnanosti ve Velké Británii a to jak politiky zaměstnanosti aktivní, tak i systém vyplácení dávek v nezaměstnanosti tzn. politiky pasivní. Bude zkoumán systém vyplácení dávek a jejich výše, za účelem zjištění efektivnosti vyplácení dávek a motivace osob vrátit se zpět do zaměstnání, na místo setrvání ve stavu pobírání dávek. Dále pak bude provedeno zkoumání politiky zaměstnanosti ve Velké Británii z hlediska výdajů státního rozpočtu na politiku zaměstnanosti a jejich rozložení. V neposlední řadě pak bude nastíněn vývoj výše průměrné a minimální mzdy a podpory v nezaměstnanosti. Na základě výše zmíněných zkoumání budou identifikovány slabé oblasti na trhu práce Velké Británie a zhodnocena opatření pro jejich postupnou eliminaci, případně budou navržena možná opatření pro jejich zmírnění.

### **Metodika**

Pro zpracování literární rešerše je využita metoda studia odborné literatury. Informace jsou získávány z českých i zahraničních materiálů. Aktuální informace jsou čerpány z odborných časopisů a internetových zdrojů jako například stránky Ministerstva Práce a Důchodů Velké Británie (Department for Work and Pensions). Využita je metoda deskripce, komparace a analýzy. Data pro praktickou část jsou čerpána z databáze statistického úřadu Evropské unie Eurostatu, databáze ONS – Office for National Statistics či databáze Department for Work and Pensions Velké Británie. Vzhledem k nedostupnosti některých dat v internetových databázích online je pro práci důležité kontaktování příslušných úřadů s prosbou o zaslání chybějících dat, byl tak kontaktován statistický úřad

Office for National Statistics a Department for Work and Pension. Hlavním ukazatelem pro zkoumání a komparace je míra nezaměstnanosti počítaná procentem pracovní síly a diference míry nezaměstnanosti v jednotlivých letech. Dalšími pomocnými ukazateli jsou vlastní propočty vycházející z hlavních ukazatelů (diference, meziroční tempa růstu, či poměrové ukazatele propočtené z jednotlivých základních ukazatelů).

## 3. TEORETICKÁ ČÁST

### 3.1 Definice nezaměstnanosti a trhu práce

Nezaměstnanost je komplexním, zdaleka nejen ekonomickým problémem. Práce a zaměstnání v kultuře sehrává klíčovou roli v životě lidí. O tom svědčí i fakt, že vstup do ekonomické aktivity nebo odchod z ní je jedním z osobních životních mezníků. Dalším důkazem je například skutečnost, že pokud se člověk představuje, jeho zaměstnání patří mezi pět prvních věcí, které o sobě řekne. (Jurečka, 2013)

Nezaměstnanost je jedním z hlavních makroekonomických ukazatelů a vedle toho i jedním z hlavních makroekonomických problémů, který má vliv nejen na další ekonomické ukazatele, ale způsobuje i psychologické a sociální a zdravotní následky na každého člověka. (Buchtová a kol., 2002)

Zjednodušeně lze říci, že nezaměstnanost nastává tehdy, když osoba, která práci aktivně hledá, jí nemůže najít.

#### 3.1.1 Typy nezaměstnanosti

Rozlišují se čtyři druhy nezaměstnanosti a to frikční, sezónní, strukturální a cyklická (konjunkturální).

**Frikční nezaměstnanost**, někdy označována jako normální nezaměstnanost, vzniká tehdy, pokud se zaměstnaná osoba vzdá pracovního místa z důvodu hledání nového. Není přitom však rozhodující, jestli se dotyčná osoba pracovního místa vzdala s důvodů najít si pracovní pozici s lepšími podmínkami (vyšší mzda, větší šance na pracovní postup, lepší kolektiv, vyšší stupeň uspokojení s nově vykovávanou prací, lepší životní podmínky), nebo že změnou pracovní pozice chce předejít očekávanému propouštění (například z důvodů racionalizačních opatření na pracovišti, snižování produkce atp.) (Kotýnková, Němec, 2003)

Míra frikční nezaměstnanosti se pohybuje kolem 1-2%. Rozhodující pro vymezení tohoto druhu nezaměstnanosti je, že její trvání je determinováno časem potřebným pro vyhledání nového pracovního místa, (tj. získávání informací o volných pracovních místech, rozhodování o nástupu na tato místa, porovnání alternativních možností zaměstnání atp.) (Dvořáková a kol., 2007)

Frikční nezaměstnanost vzniká také díky neustálému pohybu osob mezi regiony, pracovními místy a díky přechodům mezi fázemi životního cyklu. I kdyby na trhu práce nastal stav plné zaměstnanosti, stále by existoval určitý pohyb na tomto trhu. Jelikož se pracovníci často pohybují mezi pracovními místy z důvodu, že chtějí získat lepší pozici, bývá frikční nezaměstnanost chápána jako nezaměstnanost dobrovolná. (Samuelson, Nordhaus, 2007) Tento typ nezaměstnanosti je v podstatě nevyhnutelný. Bylo by ji možné odstranit jen tak, pokud by každý uchazeč o práci byl přinucen přijmout první nabízené místo. Určitá míra tohoto typu nezaměstnanosti je i žádoucí, pokud si totiž lidé najdou zaměstnání, ve kterém budou spokojeni, zvýší se jejich produktivita, a tím se zvýší i produktivita celé ekonomiky. (Liška, 2002)

**Sezónní nezaměstnanost** je nezaměstnanost způsobená diskontinuitou produkce v odvětvích, kde je výroba závislá na počasí, jako je například stavebnictví, povrchová těžba nerostných surovin, lesnictví, rybolov či zemědělství, popřípadě v navazujících zpracovatelských odvětvích (cukrovarnický a konzervářský průmysl, dřevozpracovatelský průmysl aj.). Tato nezaměstnanost je krátkodobá. (Dvořáková a kol., 2007)

**Strukturální nezaměstnanost** vzniká tehdy, pokud nabídka práce (nabídka pracovních sil členěná podle věku, pohlaví, profesně-kvalifikační struktury, regionů) je vyšší, než je poptávka v daném členění. Vzniká tedy tehdy, když nejsou osoby z hlediska celkové poptávky po práci hledající zaměstnání dostatečně flexibilní a mobilní na to, aby si našli práci i na jiných trzích práce (v jiných profesích, v jiných odvětvích, na pracovních pozicích s jinou kvalifikací či například v jiných regionech). Hospodářský růst však předpokládá přizpůsobování struktury pracovních sil strukturám pracovních míst. Jelikož jsou lidé na trhu práce o to flexibilnější, čím jsou mladší, technicky a duševně mnohostrannější, nevázaní na rodinu, psychicky a tělesně zdatnější, jsou tak strukturální

nezaměstnaností ohroženy zejména vdané ženy, rodiče s více dětmi, osoby s nižší kvalifikací, starší osoby a osoby se zdravotním postižením. (Dvořáková a kol., 2007)

Strukturální nerovnováhu pozorujeme mezi povoláními nebo regiony, a to díky růstu jednoho odvětví na úkor druhého." (Samuelson, Nordhaus, 2007)

Problémy, které jsou spojené se strukturální nezaměstnaností, může vláda zmírnit podporou rekvalifikačních programů. (Liška, 2002)

Na odstranění tohoto typu nezaměstnanosti je důležité koncipovat strukturu nástrojů politiky zaměstnanosti flexibilní formy zaměstnávání a pracovních vztahů. V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti to může být například různé pomoci při začleňování osob na pracovní místa, opatření pro zvýšení mobility pracovních míst, dotace na mzdy, které pro zaměstnavatele zlevní pracovní síly a další opatření. Postihuje určité specifické skupiny pracovníků ve struktuře ekonomiky. (Dvořáková a kol., 2007)

**Cyklická nezaměstnanost** nebo také konjunkturální je nezaměstnanost, která je vyvolána cyklickými změnami hospodářství v makroekonomickém rozměru. Vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není dostačující pro zaměstnání těch, kteří jsou ochotní a schopní pracovat. Je to typická makroekonomická nezaměstnanost. (Dvořáková a kol., 2007) S nižšími celkovými výdaji a celkovou produkcí naroste nezaměstnanost prakticky všude." (Samuelson, Nordhaus, 2007) Snížení tohoto typu nezaměstnanosti je jedním z hlavních cílů makroekonomické politiky." (Liška, 2002)

### **3.1.2 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost nelze zcela eliminovat. Pomocí nástrojů politiky zaměstnanosti je však možné zajistit, aby lidé hledající práci měli možnost najít ji co nejrychleji. Tento stav je ekonomy nazýván **plnou zaměstnaností**. (Liška, 2002) Plnou zaměstnanost lze definovat jako zaměstnanost, které je dosaženo, pokud ekonomika pracuje na hladině potenciálního produktu. Z hlediska míry nezaměstnanosti je potenciální produkt takový, jaký je dosahován při tak zvané přirozené míře nezaměstnanosti. Z toho plyne,



že při existenci plné zaměstnanosti existuje zároveň i určitá míra nezaměstnanosti, která je nazývána **přirozená míra nezaměstnanosti**. (Žák, 2006) Přirozená míra nezaměstnanosti je dlouhodobě rovnovážná míra nezaměstnanosti, kolem níž skutečná míra nezaměstnanosti kolísá. Determinuje ji mikroekonomická struktura trhu práce a rozhodování domácností a firem, týkající se nabídky práce a poptávky po práci. (Liška, 2002)

V ekonomice, která se nachází na svém potenciálním produktu, bude tak vždy určitý počet nezaměstnaných osob, například z důvodů, že někteří lidé si hledají lepší zaměstnání, firmy ukončují svou činnost a propouští, naopak jiné svou činnost rozšiřují, studenti hledají své první pracovní místo a tak podobně. Tyto důvody pro nezaměstnanost patří mezi frikční a strukturální nezaměstnanost. Frikční a strukturální nezaměstnanost tvoří právě přirozenou míru nezaměstnanosti. Naopak sem nepatří cyklická nezaměstnanost, která vzniká cyklickým kolísáním ekonomiky kolem svého potenciálního produktu. Přirozená míra nezaměstnanosti však není stabilní číslo a její hodnota se bude lišit jak s vývojem v čase, tak země od země, a určit její přesnou výši je obtížné. (Holman, 2010)

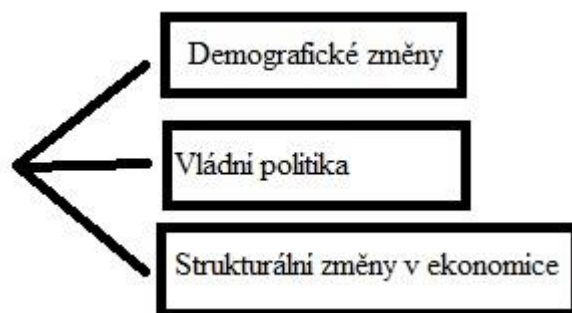
Cílem tvůrců hospodářské politiky tedy není nulová nezaměstnanost, protože například frikční nezaměstnanost způsobená tím, že existuje jistý časový interval mezi dobou, kdy zaměstnanec opustí své pracovní místo a kdy nové místo najde, je nezaměstnanost nejen přirozená, ale také nutná. (Žák, 2006)

V ekonomice tak vždy existuje přirozená míra nezaměstnanosti, která je způsobována strukturálními a jinými setrvačnými silami ekonomiky. Přirozená míra nezaměstnanosti nemůže být potlačena stimulací agregátní poptávky pomocí nástrojů hospodářské politiky.

Od 70. let 20. století je termín přirozená míra nezaměstnanosti spojován s názvem NAIRU (Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment), jejímž autorem je americký ekonom Milton Friedman, který spojuje přirozenou míru nezaměstnanosti s určitou úrovní inflace. Podle M. Friedmana je přirozená míra nezaměstnanosti definována jako „úroveň nezaměstnanosti, při níž je míra inflace stabilní, tedy inflace ani neakceleruje, ani nedeceleluje“. (Layard, 2005) Na základě sledování období, ve kterém je inflace stabilní, lze sledovat hodnotu přirozené míry nezaměstnanosti, tedy jakéhosi

hospodářsko-politického optima. Někdy bývá přirozená míra nezaměstnanosti spojována také se situací, kdy je produkt na své potenciální úrovni. Když je produkt na úrovni potenciálního produktu, je míra nezaměstnanosti na své přirozené míře. (Žák, 2006)

Faktory ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti jsou na příklad:



Některé skupiny obyvatelstva mají vyšší míru nezaměstnanosti než jiné. Jsou jimi například ženy či mladí lidé bez praxe. Pokud například do pracovní síly nastoupí „silné ročníky“, přirozená míra nezaměstnanosti pravděpodobně vzroste. Přirozenou míru nezaměstnanosti ovlivňuje i vláda ovlivňováním trhu práce například tím, jak nastaví politiku zaměstnanosti a „motivační systém“ pro osoby hledající práci, to znamená například výše podpor v nezaměstnanosti, doba na kterou je podpora v nezaměstnanosti poskytována, organizace trhu práce (například ne/existence pracovních úřadů a efektivnost jejich činnosti). Strukturálními změnami v ekonomice je zas myšlena situace, kdy některá odvětví jsou v útlumu a jiná v expanzi, což působí na velikost strukturální nezaměstnanosti. (Žák, 2006, Soukup a kol., 2007)

### 3.1.3 Definice míry nezaměstnanosti a ukazatele využívané ve Velké Británii

Nejčastěji používaným ukazatelem, který mapuje vývoj na trhu práce, je míra nezaměstnanosti (u- rate of unemployment), která se vypočítá jako podíl počtu nezaměstnaných (N) k ekonomicky aktivním (EA) a vyjádří se v procentech. (Jurečka a kol., 2013) Ekonomicky aktivní obyvatelstvo se skládá z nezaměstnaných a zaměstnaných osob. Nezaměstnaní jsou ti, kteří v současné době nemají zaměstnání, ale aktivně ho hledají a jsou schopni ihned nastoupit na placenou pozici.

Míra nezaměstnanosti může být vyjádřena podle různých specifických rozdělení, například podle pohlaví, věku, vzdělání či jiné struktury obyvatelstva.

Pro porovnání s ostatními zeměmi se používá tzv. obecná míra nezaměstnanosti, jelikož je obecná míra nezaměstnanosti mezinárodně srovnatelným ukazatelem.

**Obecná míra nezaměstnanosti** vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech), kde číselník i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve VŠPS. Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu, vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO). (Viturka, 2010)

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{celková pracovní síle}} \cdot 100 \%$$

Ve Velké Británii jsou dva hlavní typy měření nezaměstnanosti. Prvním je ILO – výběrové šetření pracovních sil (LFS- Labour Force Survey) a druhým je na základě počtu osob žádajících o dávky v nezaměstnanosti (Job Seekers allowance) „Claimant Count Method“. Metoda výběrového šetření pracovních sil **LFS** je založena na dotazování náhodného vzorku určitého počtu domácností. Tato metoda je aktuálně používána jako oficiální metoda pro měření nezaměstnanosti ve Velké Británii. Dle definice ILO nezaměstnaný člověk je osoba nad 16 let včetně, která je bez práce, práci chce a aktivně ji hledá po dobu předcházejících čtyř týdnů a je připravena nastoupit do práce do dvou týdnů. Dále je jako nezaměstnaná osoba označovaná ta osoba bez práce, která práci našla a nyní se připravuje na nástup do práce v následujících dvou týdnech. Naproti tomu jako zaměstnaní se počítají osoby, které provádějí placenou práci alespoň hodinu denně, osoby které studují nebo jsou ve školícím procesu a osoby provádějící neplacenou práci v rodinných podnicích. Toto měření není příliš ovlivněno systémem dávek, nicméně změny v tomto systému často ovlivňují chování lidí na trhu práce. Například může žadatele nutit ke zvýšení jejich aktivity při hledání práce, což může zvýšit počet nezaměstnaných, kteří si práci najdou. **Claimant Count** metoda je založena na administrativních záznamech

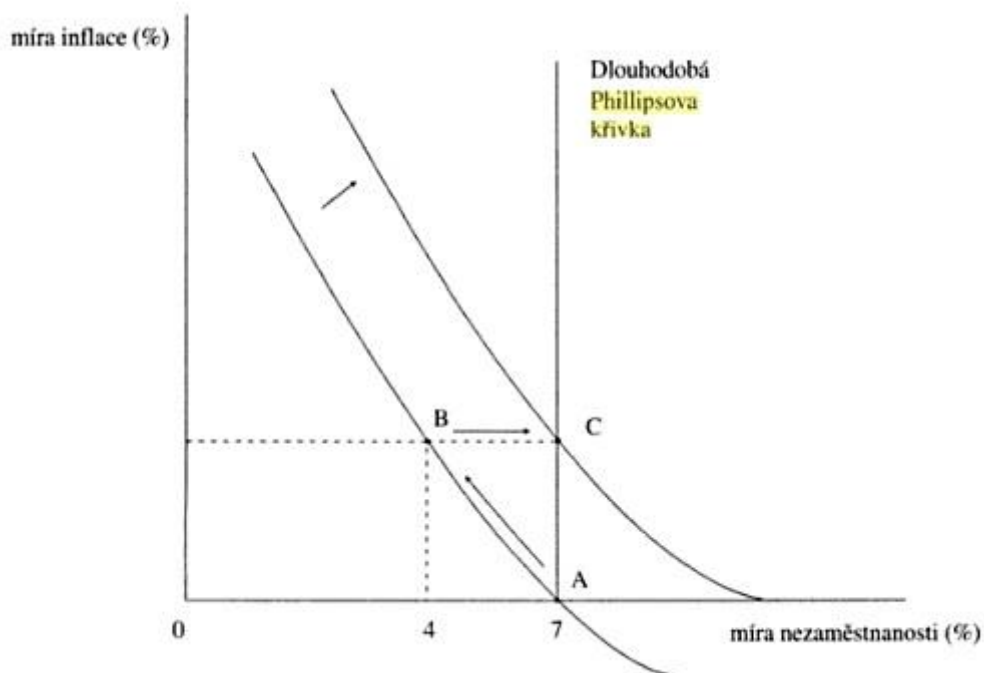
osob, žádajících o dávky JSA. Míra nezaměstnanosti při této metodě se vypočítá jako počet žadatelů o JSA vydělených počtem pracovních míst v součtu s počtem těchto žadatelů. Rozdíly mezi těmito dvěma metodami nastává například tehdy, kdy lidé kteří nejsou žadatelé o JSA, se objevují mezi nezaměstnanými, i pokud nemají nárok na JSA například z důvodů, že jejich partner je zaměstnaný, mladé osoby do 18 let kteří práci hledají, ale nepřijali nabídku účasti ve vládním programu pro mladé nezaměstnané osoby, studenti hledající poloviční úvazek či brigádu a osoby které opustili práci dobrovolně. Naopak žadatelé o dávky JSA se nemusí objevit v metodě LFS v případě, když do dotazníku uvedou chybně, že práci aktivně nehledají (budou zařazení do ekonomicky neaktivního obyvatelstva), nebo když pobírají dávky a při tom pracují na částečný úvazek s nízkými příjmy a tím nárok na dávky splňují – tito lidé by neměli být počítáni mezi nezaměstnané, ale v rámci Claimant count metody tam připočítáni jsou. (Department of Enterprise, Trade and Investment, 2014)

V Příloze č. 3 je graf ukazující rozdíl měření těchto dvou metod. Měření nezaměstnanosti ILO je přesnější a především mezinárodně srovnatelný ukazatel. I tak se však ve výběrovém šetření můžou vyskytnout nedostatky a nepřesnosti. Například v případě osob, zaměstnaných na částečný úvazek, kde se nejedná ani o nezaměstnané osoby ale ani o osoby pracující na plný úvazek tzv. pod zaměstnanost. Dalším důvodem pro nepřesnost můžou být osoby, které se uvedou jako „nezaměstnané“, pobírají dávky, ale zároveň pracují „na černo“ atp.

### **3.1.4 Phillipsova křivka a její platnost ve Velké Británii**

Phillipsova křivka znázorňuje vztah mezi nezaměstnaností a inflací, kde je míra nezaměstnanosti v nepřímém poměru k míře inflace viz graf č. 1. Čím vyšší je míra nezaměstnanosti, tím nižší je míra inflace. Z dlouhodobého hlediska je míra nezaměstnanosti vyjadřována jako vertikála, shodná s přirozenou mírou nezaměstnanosti. (Dvořáček, 2012)

Graf č. 1 Krátkodobá a dlouhodobá Modifikovaná Phillipsova křivka



Zdroj: HOLMAN, Robert, a kol. *Dějiny Ekonomického myšlení*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2005. 539. ISBN: 8071793809

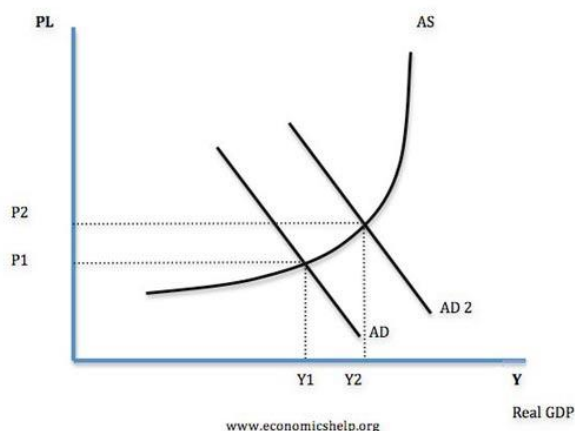
Výchozím bodem je zde bod A. Pokud se vláda rozhodne s pomocí fiskální či monetární politiky snížit nezaměstnanost, díky peněžní iluzi se křivka posune z bodu A do B. Po určitém čase se však peněžní iluze rozplývá, inflace se stává očekávanou a setrvává. Nezaměstnanost se vrací na svou výchozí úroveň avšak při vyšší úrovni inflace (bod C).

Souvislosti mezi inflací a nezaměstnaností zaznamenávali ekonomové již dávno před Phillipsem, který ji ale jako první více rozvedl a definoval. Původní Phillipsova křivka ukazovala souvislost mezi tempem růstu nominálních mezd a mírou nezaměstnanosti, což bylo empiricky zkoumáno ve Velké Británii v letech 1861 – 1957. Původní interpretace zněla „růst poptávky po pracovní síle je odvozen poklesem nezaměstnanosti, tím se zhoršují podmínky pro nákup pracovní síly, což vyústí v růst sazeb nominální mzdy“. Plná zaměstnanost v tomto případě neexistuje z důvodů existence frikční nezaměstnanosti. (Chmelová, 2007)

Rozpor s její platností však nastal na začátku 70- tých let 20. století před prvním ropným šokem, kdy od předpokládaných teoretických výzkumů se skutečné empirické údaje začaly čím dál více odchylovat, a bylo jasné, že vztah mezi nezaměstnaností a inflací je komplikovanější. Proto byly postupem času do rovnice zahrnuty a zase ubírány různé proměnné způsobující posuny v čase, přidána byla též cenová očekávání. (Humphrey, 1985)

Později Friedman rozlišil Phillipsovu křivku na krátkodobou a dlouhodobou. Dle Friedmana původní Phillipsova křivka platí pouze v krátkém období. Friedman tvrdí, že z krátkodobého pohledu je růst inflace doprovázen růstem produkce a snižováním nezaměstnanosti. Po určitém čase mizí peněžní iluze, (krátkodobé nerozlišování mezi reálnou a nominální mzdou a taktéž cenami ze strany ekonomických subjektů) subjekty pak snižují své nabídky a míra nezaměstnanosti se vrací na svou původní úroveň „přirozenou míru nezaměstnanosti“. Při snaze dostat míru nezaměstnanosti pod její přirozenou míru akceleruje inflace. (Bellante, Garrison, 1988)

Obrázek č. 1 Odvození souvislosti míry nezaměstnanosti a inflace



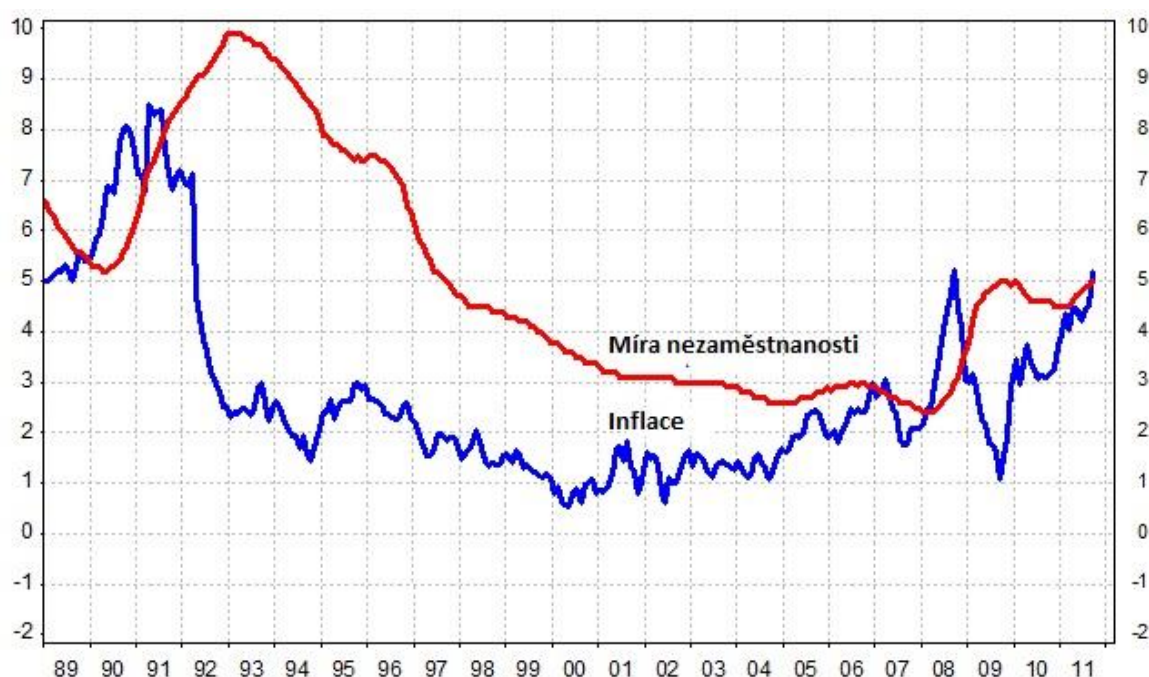
Zdroj: PETTINGER, Tejvan. *Phillips Curve*. [online] economicshel.org, 2013. [cit. 2014-08-06] Dostupné z: <http://www.economicshelp.org/blog/1364/economics/phillips-curve-explained/>

Z grafu na obrázku č.1 je patrné, že pokud nastane zvýšení agregátní poptávky AD na AD2, zvýší se tak reálné HDP z Y1 na Y2. Firmy pak zaměstnávají více pracovníků a nezaměstnanost klesá. Nicméně jakmile se ekonomika dostane blízko k hranici plné kapacity, roste inflační tlak. Při nízké nezaměstnanosti pracovníci mohou požadovat vyšší

plat, což způsobuje mzdovou inflaci. Také firmy mohou zvyšovat ceny v důsledku zvýšené poptávky. V této situaci je potom vidět snižování nezaměstnanosti a zvyšování inflace.

Monetaristé jakožto kritici Phillipsovi křivky však tvrdí, že v momentě kdy dojde ke zvýšení agregátní nabídky a pracovníci požadují zvýšení nominálních mezd, pracují pak více hodin, jelikož mají pocit, že se jim zvýšila reálná mzda. Avšak zvýšením agregátní poptávky způsobí nárůst inflace a tím i reálné mzdy zůstávají stejné. V momentě kdy si zaměstnanci uvědomí, že jejich reálná mzda je stejná jako před navýšením nominálních mezd, přestanou pracovat více hodin a reálné výstupy se vrací na původní úroveň. Takto nezaměstnanost zůstává beze změny a narůstá pouze inflace. (Pettinger, 2013)

Graf. č. 2 Vývoj míry nezaměstnanosti a míra inflace v CPI ve Velké Británii v letech 1989 – 2011 (v %)



Zdroj: RILEY, Geoff. *The Phillips Curve*. [online]. tutor2u, 2012. [cit. 2014-12-01].

Dostupné z: <http://tutor2u.net/economics/revision-notes/a2-macro-phillips-curve.html>

Na grafu č. 2 je zobrazen vývoj míry inflace vyjádřené v CPI (Consumer price index - Index spotřebitelských cen) a vývoj míry nezaměstnanosti, v procentech pracovní síly. Z grafu je patrné, že na konci 80-tých let ve Velké Británii byl prudký nárůst inflace

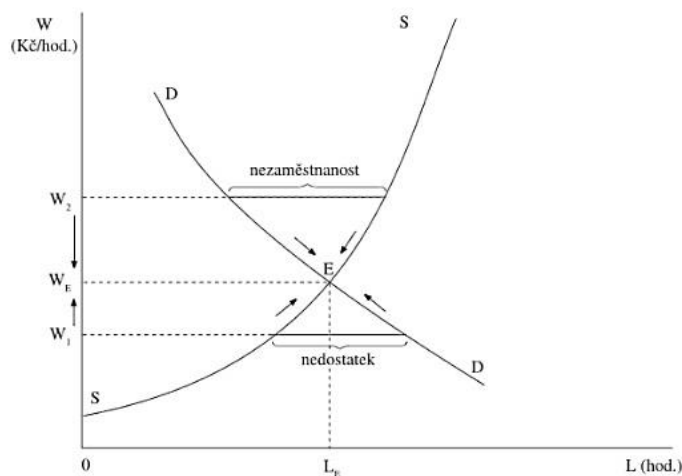
doprovázený klesající mírou nezaměstnanosti (ekonomika se pohybovala na krátkodobé Phillipsově křivce). Ztráta kontroly nad inflací však způsobila recesi a následný prudký nárůst míry nezaměstnanosti, což napomohlo ke snížení inflace. V období od roku 1993 až do roku 2005 byl zaznamenán trvalý pokles míry nezaměstnanosti, přesto však inflace CPI zůstala nízká a poměrně stabilní. V první polovině 90-tých let byla míra nezaměstnanosti i inflace klesající, což definici Phillipsovi křivky v tomto období vyvrací. Vzhledem k ekonomické krizi v roce 2008 a nárůstu cen potravin a paliv, míra inflace CPI prudce vzrostla a dosáhla vrcholu v říjnu roku 2008 (5,2 %) právě v době, kdy míra nezaměstnanosti počala prudce narůstat. V roce 2009 globální komoditní ceny počaly klesat, tudíž počala klesat i inflace CPI a míra nezaměstnanosti stále narůstá. V tomto období tak nastala hrozba deflace, kombinace vysoké míry nezaměstnanosti a poklesu cen. V roce 2010 inflace CPI opět narůstá a míra nezaměstnanosti se postupně stabilizovala a začíná klesat. (Riley, 2012)

### **3.1.5 Trh práce obecně**

Trh práce je místo, kde se střetává nabídka a poptávka po práci a je velmi heterogenním trhem. Práce různých profesí se liší kvalifikací, rizikem a dalšími znaky, které způsobují, že se mzdy liší. V dlouhém období se prosazuje tendence k vyrovnávání mzdových rozdílů mezi profesemi, protože profese s vysokými mzdami lákají více lidí a profese s nízkými mzdami naopak způsobují, že je lidé opouštějí. Ale i tak určité rozdíly ve mzdách přetrvávají. Profese vyžadující více lidského kapitálu a profese s vyšším rizikem si udržují permanentně vyšší mzdy. Model celkového trhu práce, který pracuje s agregátní poptávkou po práci a s agregátní nabídkou práce, je proto značným zjednodušením reality. (Holman, 2011)



Graf č. 3 Grafické znázornění poptávky, nabídky a rovnovážného bodu na trhu práce



Zdroj: HOLMAN, Robert. *Makroekonomie. Středně pokročilý kurz. 2. vydání.* Praha: C.H. Beck, 2010. 424 s. ISBN: 978-80-7179-861-3

Na grafu č. 3 je znázorněn trh práce, kde vodorovná osa značí množství práce v hodinách (L) a na ose svislé je průměrná reálná hodinová mzda (w). Rovnováha na trhu práce (E) nastává tehdy, střetne-li se tržní poptávka po práci (tj. poptávka všech firem v národním hospodářství) s tržní nabídkou práce (tj. nabídka práce všech osob). (Urban, 2013)

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. Jak je vidět, výše reálné mzdy je určena trhem práce – průsečíkem křivky poptávky a křivky nabídky. Pokud se klade otázka, proč mají různé země různě vysoké reálné mzdy, je třeba hledat odpověď na jejich trhu práce. (Holman, 2011)

### 3.2 Velká Británie

Velká Británie, nebo přesněji označeno jako Spojené království Velké Británie a Severního Irska, zkráceně Spojené království je ostrovní stát na severozápadě Evropy.

Obrázek č. 2 Rozdělení Velké Británie na jednotlivé státy



Zdroj: vlastní úpravy Data: labelled map

Spojené království Velké Británie a Severního Irska (dále jen Velká Británie) se skládá ze čtyř zemí – Anglie, Wales, Skotsko a Severní Irsko.

Anglie se dále dělí na 9 regionů - Severovýchodní Anglie, Severozápadní Anglie, Yorkshire a Huber, Východní Midlands, Západní Midlands, Východní Anglie, Jihozápadní Anglie, Jihovýchodní Anglie a Londýn. Tyto regiony představují nejvyšší úroveň samosprávných celků.

Počet obyvatel Velké Británie činí k roku 2013 64,1 milionů s rostoucím tempem (od roku 2010 je zaznamenán nárůst počtu obyvatel o 1,33 milionů). (The World Bank, 2014) Hlavním městem je Londýn, kde se počet obyvatel z roku 2011 pohybuje lehce nad hranicí 8 milionů, ovšem stále narůstá. Více než 2,5 milionů obyvatel Londýna jsou osoby, které se nenarodili ve Velké Británii. (UK Government, 2014)

Obrázek č. 3 Regionální rozdělení Anglie



Zdroj: vlastní zpracování

### 3.2.1 Politický systém Velké Británie

Velká Británie je konstituční monarchií, kde je hlavou státu královna, která je zároveň hlavou exekutivy, vrchním velitelem všech ozbrojených sil království a má nejvyšší postavení v anglikánské církvi. Výkonná moc patří vládě v čele s předsedou. Britský parlament je dvoukomorový. Skládá se z dolní komory (House of Commons),

kteřá má 646 členů volených na pět let, a horní komory (House of Lords). Ta má 745 jmenovaných členů. (Úřad vlády České republiky - Odbor informování o evropských záležitostech (OEZ) –Euroskop, 2014)

Od roku 1952 je hlavou státu královna Alžběta II., a v současné době (leden 2015) vládne kabinet premiéra Davida Camerona.

Britský politický systém je všeobecně pokládán za nejstarší funkční demokratický politický systém. Je označován za příklad postupné (evoluční) přeměny tradiční monarchie v moderní politický systém.

Britská exekutiva se skládá z pěti hlavních složek. Jsou jimi panovník, premiér, kabinet, vláda a státní správa. Panovník je oficiální hlavou státu, formálně disponuje řadou významných exekutivních i legislativních pravomocí. Platí však, že se postavení panovníka v průběhu vývoje od 18. století postupně změnilo na nepolitické, a všechny pravomoci reálně využívá pouze výjimečně. Naopak v rukou ministerského předsedy a kabinetu se soustřeďuje reálná politická moc. Premiér je v současné době nejvýraznějším reprezentantem britského politického systému. Ministerský předseda je chápán jako primus inter pares (první mezi rovnými), ale jeho reálná moc je ve skutečnosti větší, než je moc ostatních členů kabinetu. Úřad premiéra existuje v britském politickém systému již více než 200 let. Premiérem je jmenován vždy předseda vítězné politické strany, jehož získaný mandát je pokládán za výraz mnohem větší podpory ze strany voličů, než jaká je vyslovena řadovým členům strany. Někdy se proto rovněž hovoří o „přímé volbě premiéra“. Rozsáhlé pravomoci premiéra jsou omezeny principem kolektivní odpovědnosti kabinetu a tím, že jeho reálná moc je podmíněna právě jeho vedoucím postavením ve vlastní straně (na rozdíl od amerického prezidenta tak nemá pevné funkční období). Kabinet (Cabinet) je jakožto kolektivní orgán nejvyšším představitelem exekutivní moci v zemi. Zde je potřeba upozornit na jiné pojetí pojmů kabinet a vláda. V českém prostředí jsou tyto termíny používány jako synonymum. Ve Velké Británii je však tomu jinak. Kabinet ve Velké Británii je přesně to, co je vláda v České Republice. Kabinet je složen obvykle z 20 nejvýznamnějších ministrů a členů vlády a jeho přesná velikost a složení závisí na momentální situaci a představách každého premiéra, který jej jmenuje. V rámci kabinetu existuje ještě tzv. vnitřní kabinet (Inner circle), který tvoří 4-6 osob. Právě tyto lidé jsou těmi, kdo reálně rozhodují. Britská vláda (Government) je nejvyšším orgánem

administrativním a v současnosti má kolem 100 členů, které tvoří ministři – členové kabinetu a jejich zástupci, ministři – nečlenové kabinetu a jejich zástupci, tajemníci ministerstev a další osoby. Státní správa pak realizuje rozhodnutí kabinetu a vlády. Zákonodárnou moc v zemi představuje dvoukomorový parlament se sídlem ve Westminsteru. Dolní komora parlamentu (House of Commons) je volena přímo, naopak horní komora, tzv. sněmovna lordů (House of Lords), je komorou nevolenou. Dolní sněmovna parlamentu má dva základní úkoly: podporovat vládu a současně ji kritizovat. Tomu odpovídá i formální uspořádání sněmovny a institucionalizované postavení opozice. Funkce předsedy opozice v parlamentu je totiž státem placená funkce, je považován za potenciálního premiéra a nejvlivnější členové této strany v dolní sněmovně vytvářejí tzv. stínový kabinet. Tento kabinet má stejnou strukturu jako kabinet vládní a jeho členové mají povinnost zabývat se odbornými tématy, jež řeší – či by měla řešit – vláda. Co se vztahů dolní a horní komory britského parlamentu týká, lze v dnešní době hovořit o jednoznačné nadřazenosti dolní sněmovny, jelikož v průběhu 20. století docházelo k postupnému omezování politické moci horní komory. Politický vliv sněmovny lordů ale i nadále zůstává zachován stejně, jako v případě panovníka. (Štědroň, Potůček, Prorok, Landovský, Říha a kol., 2013)

### **3.2.2 Právní systém Velké Británie**

Spojené království je jediným evropským státem, který nemá psanou ústavu. Ústavní pořádek je výsledkem dlouhodobého vývoje, zahrnuje celou řadu historických právních dokumentů a sahá až k Magně Chartě Libertatum z roku 1215, která potvrzovala výsady anglické šlechty proti normanským králům. (Muller, Laboutková, Vymětal, 2010)

Anglický právní systém se dělí na tzv. common law a equity. Common law je archaickým systémem obyčejového práva, který se zakládá na respektování právních rozhodnutí ze 14. a 15. století, a to i v otázkách moderního způsobu života. Tato aplikace starých rozsudků na moderní poměry je možná jen díky tomu, že interpretace důvodů jednotlivých rozhodnutí se přizpůsobuje podmínkám moderní společnosti. Kategorie equity vznikla v Anglii historicky jako prostředek intervence krále v případech, kdy ke spravedlivému

řešení případů nestačila aplikace common law. Základní myšlenkou equity je dosažení spravedlnosti i tam, kde to pomocí common law není možné. V důsledku toho nebývalo v Anglii podmínkou (a není vždy ani dnes) získat pro vykonávání advokátní praxe či soudcovského úřadu univerzitní právnické vzdělání. (Muller, Laboutková, Vymětal, 2010)

### **3.3 Historické milníky z hlediska vývoje míry nezaměstnanosti**

Jedním z nejhrošších období co se týká výše míry nezaměstnanosti, tudíž léta, kdy se Velká Británie potýkala s velkými problémy v oblasti nezaměstnanosti, byla léta 1920 – 1930. Tedy již před vypuknutím Velké hospodářské krize v roce 1929 tak měla Velká Británie vysokou úroveň míry nezaměstnanosti. Velká Británie si však krizí prošla mnohem snáz než například USA či Československo. Průmysl v zemi nadále fungoval, poklesla však hodnota měny. Nejvíce zasažené bylo Skotsko a severní Anglie, kde výrazně stoupla nezaměstnanost (až 25 % obyvatel bylo na podpoře). Po letech 1933 se však situace v některých částech Velké Británie (Londýn a jižní část) počala zlepšovat, a po ekonomické stránce tyto části táhly zbytek země. (Vodička, 2009)

O letech 1946 – 1973 by se dalo říci, že ve Velké Británii byla plná zaměstnanost – „zlatá léta kapitalismu“. Tzv. zlatá léta kapitalismu souvisejí s poválečnou obnovou a rozvíjením sociálního státu. Vysoký ekonomický růst spojený s nízkou nezaměstnaností umožňoval vyšší míru redistribuce, jelikož míra zisku byla i tak atraktivní. Většina ekonomických aktivit byla ovlivněna národním státem. Od 70. let však rozkvétala neoliberalistická ideologie a nezaměstnanost se už nikdy nedostala na tak nízkou hranici. *„Aplikace pracovně-úsporných technologií vyostřuje vztah kapitál-práce silně ve prospěch kapitálu. Není již potřeba brát ohledy na práci, protože se dostává stále silněji do pozice marginalizovaného faktoru. Velký tlak je vyvíjen na pokles nákladů, a toto vše je neoliberální ideologií podporováno.“* (Švihlíková, 2013)

Údaje z roku 1980 dokazují, že Thatcherismus byl nejhrošším obdobím v Britské ekonomické historii. V kontextu s nezaměstnaností to bylo na podobné úrovni jako Velká

hospodářská krize. Thatcherismus byla společenská a hospodářská politika realizovaná britskou ministerskou předsedkyní Margaret Thatcherovou od roku 1979 do roku 1990. Před jejím nástupem byl od 40. let ve Velké Británii budován tzv. Welfare State – stát blahobytu, který byl ovlivněn myšlenkami ekonoma britského původu Hohna Maynarda Keynesese. Keynes vypracoval teorii politiky v oblasti hospodářství a určil nástroje přispívající k ekonomickému růstu za stavu nízké nezaměstnanosti. Hospodářská politika dle Keynesese měla zacílit na dosažení vysokého a stabilně udržovaného růstu ekonomiky a garanci nezaměstnanosti na úrovni nejvýše 3-4% práce schopného obyvatelstva. K tomuto stavu spatřoval Keynes cestu skrze přímé zásahy státu do hospodářských vztahů. (Procházka, 2009)

V roce 1945 byla většina poslaneckých postů obsazena labouristy a rozjela se mohutná vlna nacionalizace (znárodnění) průmyslových odvětví, proti kterému Churchillovi konzervativci sice protestovali, ale regulaci ekonomiky státem jako takové a zachování prakticky plné zaměstnanosti se nebránili. Když se pak v roce 1951 po parlamentních volbách vrátila Konzervativní strana, navázala na předchozí stav smíšeného hospodářství, který zahrnoval státní i soukromý sektor a zajišťoval vládě dostatek prostředků pro sociální program. (Atkinson, 1995)

Po roce 1973 (rok ropné krize) se národohospodáři museli vypořádat se stagflací, v níž se ekonomika Spojeného království potácěla, a která byla syntézou stagnace a inflace. Hospodářský růst nebyl téměř žádný a inflace překonávala roční míru 20 %. Byla tak nutná radikální změna veřejných výdajů. Omezování růstu mezd vedlo k propuknutí války mezi odborovými svazy a vládou na přelomu 1978-1979. K tomu všemu probíhala spousta masových stávek napříč všem odvětvím. V této době se stala předsedkyní vlády Margaret Thatcherová ze strany konzervativců. Procházka ve své publikaci z roku 2009 popisuje thatcherismus jako hospodářskou koncepci monetarismu, což je ekonomická teorie odmítající státní zásahy a obhajující kontrolu množství peněz. Za přispění vlády, prostřednictvím škrtů ve veřejných výdajích, se tak sázka na monetarismus ukázala jako správná, došlo díky němu ke snížení inflace. Dále se podařilo odstranit problémy s odborovým hnutím. Kabinet prosadil přísné protiodborové zákonodárství. Každá stávka musela být schválena nadpoloviční většinou zaměstnanců v tajném hlasování. Vedle toho všeho, však v období thatcherismu, vládla

vysoká nezaměstnanost postihující miliony práce schopných osob. Thatcherismus tak přispěl ke snížení míry inflace, vrátil britské společnosti důvěru v kapitalismus a soukromé vlastnictví a uzavřel konsensuální poválečné budování Welfare State, avšak negativním důsledkem těchto změn byla vysoká nezaměstnanost.

### **3.4 Politika zaměstnanosti Velké Británie**

Politika zaměstnanosti každého státu usiluje o rovnováhu na trhu práce a o zabezpečení práva občanů na zaměstnání a v neposlední řadě usiluje o produktivní využití zdrojů pracovních sil. (Winkler, Wildmannová, 1998)

Politika zaměstnanosti je soubor opatření, kterými se snaží výše jmenovaných cílů dosáhnout. Zaměřuje se zejména na činnosti, jakými jsou - rozvíjení infrastruktury pracovního trhu a to především pomocí specializovaných institucí, kterými jsou například úřady práce či pracovní agentury. Tyto instituce zabezpečují vedle jiného lepší informace o volných pracovních místech. Dále pak zaměření se na zvýšení adaptability pracovních sil či podporu při vytváření nových pracovních míst. V neposlední řadě se politika zaměstnanosti zaměřuje na systém dávek a podpor v nezaměstnanosti, kterými se podílí na zabezpečení životních podmínek (Winkler, Wildmannová, 1998)

Tak jako v České Republice se o věci ohledně nezaměstnanosti, politiky zaměstnanosti, vyplácení dávek, nastavení pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti apod. stará Ministerstvo práce a sociálních věcí, tak má tyto oblasti ve Velké Británii na starosti Ministerstvo práce a důchodů (Department for work and Pensions).

Významnou roli v politice zaměstnanosti Velké Británie sehrála reforma tzv. sociálního státu, transformací z pasivního na aktivní systém. Reformy probíhaly formou „Welfare Reform Act“ v několika fázích, formou zákonů parlamentu Velké Británie, které měnily britský systém sociálního zabezpečení.

Podle toho, jakým způsobem vláda zasahuje do politiky zaměstnanosti, se tak dělí na dvě skupiny – aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti.



### 3.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve Velké Británii

První skupinou je aktivní politika zaměstnanosti, která nabývá v dnešní době mnohem a mnohem větší důležitosti. Jejím úkolem je aktivně se podílet na začlenění nezaměstnaných zpět do práce a to pomocí nástrojů, kterými jsou například nejrůznější rekvalifikační kurzy či programy zaměřené na konkrétní cílové skupiny. Těmito skupinami jsou například absolventi škol, osoby se zdravotním postižením či osoby s nevhodnou kvalifikací. Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je i podpora tvorby nových pracovních míst formou příspěvků zaměstnavatelům za vytvořené pracovní pozice.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení problémů nezaměstnanosti. (Kliková, Kotlán, 2006)

Základním programem, který Velká Británie využívala v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, byl The New Deal. Od října 2009 byl program přejmenován na **The Flexible New Deal** (1998 – 2010). Tento projekt byl vládou Velké Británie představen roku 1998, a byl navržen tak, aby se jednotlivé jeho části zaměřily na specifické skupiny nezaměstnaných, kteří se považují za obzvláště těžko umístitelné na trh práce. V posledních 20 letech výrazně vzrostla poptávka převážně po kvalifikované pracovní síle, což zanechalo spoustu méně kvalifikovaných mimo pracovní trh, či s velice nízkou úrovní příjmů.

The New Deal se zaměřoval individuálně, formou nejrůznějších programů, především na dlouhodobě nezaměstnané. Jednotlivé programy byly například:

- New Deal pro mladé ve věku 18- 24 let
- New Deal pro lidi starší 25 ti let
- New Deal 50 +
- New Deal pro partnery nezaměstnaných
- New Deal pro podnikatele
- New Deal pro zdravotně handicapované.

Následující tabulka zobrazuje další nejvyužívanější programy aktivní politiky zaměstnanosti ve Velké Británii.

Tabulka č. 1 Stručný přehled nepoužívanějších programů aktivní politiky zaměstnanosti ve Velké Británii

NÁZEV PROGRAMU	Pro koho je určen	Zobecněné fungování	Plusy	Minusy
<b>Back-to-work</b>	povinný pro osoby pobírající dávky JSA déle než 3 měsíce	předchůdce The Work Programme - stejné fungování	dlouhodobý program - umožní více času pro získání zkušeností	komplikované - mnoho podprogramů
<b>The Work Programme</b>	lidem, kterým hrozí dlouhodobá nezaměstnanost	provídeři (firmy/organizace) poskytují praxi a zkušenosti	provídeři jsou vyplaceni až po kladných výsledcích, individuální přístup	x
<b>Youth Contract</b>	mladí 18 - 24 let	profesní poradenství, možnost dobrovolných stáží či praxí, mzdové pobídky pro zaměstnavatele	x	málo specifické zacílení, zaměstnavatelé hlásí se do tohoto programu by mladé zaměstnaly i bez pobídek
<b>Future Jobs Found (připravovaný)</b>	mladí 18 - 24 let, kteří jsou rok bez práce	státní příspěvek na mzdu v částce minimální mzdy po dobu 6 měsíců	garantovaná pracovní pozice	hrozí "mrtvé náklady" - budou se hlásit zaměstnavatelé, kteří by tyto osoby zaměstnaly i bez podpor
<b>Pracovní kluby</b>	každý kdo hledá práci	místní organizace umožňují členům podělit se o zkušenosti a znalosti	x	x
<b>Enterprise kluby</b>	Osoby, které by chtěly začít podnikat	obdoba pracovních klubů - sdružují osoby se snahou začít podnikat (výměna rad, kontaktů atp.)	x	x
<b>Steps to work (ukončen k 30.5.2014)</b>	program určený pro návrat dospělých lidí do pracovního procesu	tři kroky - první je krátkodobé kurzy a poradenství pro téměř připravené uchazeče, druhý a třetí je čím dál intenzivnější pro osoby co nenajdou práci v předchozím	flexibilní přístup k řešení individuálních překážek	x
<b>Skills Soulutions (praktikováno v Severním Irsku)</b>	pro zaměstnavatele	jedná se spíše o služby, identifikaci potřebných školení a rozvojových programů, které by mohli nejlépe pomoci danému podniku	x	x
<b>Assured Skills</b>	pro zaměstnavatele i nezaměstnané	pomáhá připravovat vyškolené a kvalifikované uchazeče pro firmy, které se v budoucí době chystají expandovat a tvořit nová pracovní místa	x	x

Zdroj: vlastní zpracování, Data: UK Government

**The Work Programme** nahradil dřívější **The Flexible New Deal**. Program poskytuje individuální podporu žadatelům, kteří potřebují další pomoc v hledání a setrvání v práci.

Zaměření je především na pomoc lidem zbavit se závislosti na dávkách a navrátit se zpět do práce. Pomáhat má tedy především těm, kterým hrozí dlouhodobá nezaměstnanost. Tento způsob individuálního zacházení je zásadní změnou ve způsobu pomoci. S uchazeči se zde nejedná podle šablony, ale nastavuje se individuální pracovní program pro každého zvlášť. Individuální je také navržení podpory na základě místních potřeb.

Pracovní program je částečně financován z Evropského sociálního fondu.

Program byl zahájen v roce 2011 a jeho hlavní zaměření je na osoby dlouhodobě nezaměstnané, nebo osoby, kterým hrozí dlouhodobá nezaměstnanost. Existují zde organizace soukromé, dobrovolnické a organizace veřejného sektoru známé jako poskytovatelé, kteří jsou zkušení a bývají specialisti při jednání s dlouhodobě nezaměstnanými. Poskytují nezaměstnaným rozvoj dovedností, získávání praxe a zkušenosti, které potřebují pro získání práce. Tito poskytovatelé jsou placeni především za své výsledky, větší část platby dostanou až ve chvíli, kdy daný žadatel nalezne díky jejich službám práci a setrvá v ní (po 6 měsících v některých případech po 3 měsících), na rozdíl od předchozích programů, kde byly poskytovatelé placeni za jejich služby předem. Tento způsob vyplácení poskytovatelů je motivací, aby skutečně žadatelům pomáhali najít dlouhodobé zaměstnání. (UK Government, 2014)

Employment Related Services Association (ERSA) uvádí, že v prvním roce Pracovního programu začalo pracovat více než 200 000 žadatelů a z toho více než 31 000 přešlo v pracovním poměru na „dobu neurčitou“.

Předchůdcem pracovního programu byl program „**Back-to-work**“, kde podpora byla komplikovaná a program sám obsahoval více než 20 různých podprogramů pro uchazeče o zaměstnání, osoby se zdravotním postižením či neschopností. Pracovní program je komplexnějším zjednodušením. Mimo běžné skupiny nezaměstnaných (starší osoby, mladí lidé, osoby se zdravotním postižením atp.) se Pracovní program zabývá i návratem do práce ex-recidivistů a osob propuštěných z vězení. (Department for Work and Pensions, 2012)

Poskytovatelům je z větší části ponechána „volná ruka“ ve způsobu, kterým budou žadatelům o tento program poskytovat zkušenosti a zlepšovat jejich dovednosti, ovšem

nějaké standardy předepsané Ministerstvem práce a důchodu jsou sepsány a všichni poskytovatelé/ poskytovatelé je musí dodržovat.

Program je poskytován žadatelům až po dobu dvou let, což je o mnoho déle, než bylo nastaveno v předchozích programech, a to i z toho důvodu, že pro dlouhodobě nezaměstnané je návrat do práce větším problémem. Aby jejich budoucí zaměstnání mělo opravdu trvání, je třeba více podpory a zkušeností. Na to navazují i další pobídky pro providery, aby nadále podporovali přidělené žadatele, a to i po tom, co i již práci našli, z důvodů větší šance setrvání v této práci. Smlouva s providerem může být až na 5 let, z čehož plyne, že Pracovní program je dlouhodobým programem. (Department for Work and Pensions, 2012)

Při zavedení programu byla země rozdělena na 18 oblastí, kde každá jedna oblast má minimálně dva providery, kterým již běží Pracovní program, a kteří mají dále smlouvy s dalšími organizacemi, které jsou používány jako odborné či externí formy podpory. Ministerstvo Práce a důchodu má právo přidělovat úspěšnějším providerům žadatele. Tím jsou časem eliminováni méně schopní providery. (Department for Work and Pensions, 2012)

Již v prvním půl roce, kdy Pracovní program byl v chodu, 19 % lidí přihlášených do toho programu našlo práci, ve které přetrvávali a 30% osob, které bez dávek byly minimálně po dobu 13-ti týdnů. (Department for Work and Pensions, 2012) Employment Related Services Association (ERSA) uvádí, že na jedno vytvořené pracovní místo bylo vynaloženo mnohem méně nákladů než na pracovní místa vytvořená v programu Flexible New Deal. Náklady na jedno pracovní místo v programu Flexible New Deal bylo přibližně 7 500 liber a na místo vytvořené v Pracovním programu jen okolo 2 000 liber.

Povinnost zúčastnit se tohoto programu mají osoby, které pobírají příspěvek v nezaměstnanosti (JSA) po dobu delší než 3 měsíce. (UK Government, 2014)

**Youth Contract** je program pro mládež od 18 do 24 let, který obsahuje profesní poradenství, možnost dobrovolných stáží či praxe. Zahrnuje mzdové pobídky pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají dlouhodobě nezaměstnané ve věkové kategorii od 18 do 24 let, a jiné pobídkové platby pro zaměstnavatele, extra pracovní místa

pro získání pracovních zkušeností a navazující intenzivnější podpora prostřednictvím Jobcentre Plus apod. (UK Government, 2014)

**Program pro mladé – Youth Contract pro 16- 17 – ti leté**, jehož cílem je, stejně jako je cílem komplexního Youth Contractu, zapojit mladé lidi, podporovat je ve vzdělání, odborné přípravě či praxi. Program začal pracovat ve Velké Británii v září roku 2012 a bude fungovat až do 31. března 2016 s tím, že nábor osob do programu končí 31. března 2015. Programu se účastní nezaměstnaní, kteří nejsou ve vzdělávacím procesu či odborné přípravě. (Department for Education, 2014)

Dle informací a vývodů z článku Jima Pickarda ohledně hodnocení výsledků programu pro mládež je uvedeno, že je třeba Youth Contract ukončit vzhledem ke zlepšení situace ohledně nezaměstnanosti mládeže a tím pádem aktuální nevýhodnosti tohoto programu. Výsledky pomoci tohoto programu také nejsou takové, jaké bylo původní očekávání. Za jedno půlroční místo pro získávání praxe pro mladého člověka zaměstnavatel nyní obdrží 2 275 liber. V prvním roce program dokončilo pouze 4 690 účastníků, cílem programu však bylo 160 000 za celý program. Program byl plánovaný na dobu tři let, ovšem ukončení bylo vyhlášeno o měsíc dříve, než mělo původně být ukončeno. Ministerstvo práce a sociálních věcí se nechalo slyšet, že peníze, které je možné ušetřit předčasným ukončením tohoto programu, bude lépe využít pro více cílené programy. Například pomoci mladým od 18 do 19 let černé pleti či jiných etnických minorit. Dle průzkumů je zřejmé, že velká část mladistvých byla přijata na praxi do maloobchodů či pohostinství, kde by tyto osoby byly přijaty i bez státních dotací tohoto programu. Dalším kamenem úrazu bylo, že mnoho mladých sice nastoupilo na tato dotovaná místa s praxí, ale drtivá většina ukončila tyto praxe předčasně. Velkou chybou tohoto programu je široká specializace. (Jim Pickard, 2014)

Vláda připravuje podobný program s názvem „**Future Jobs Found**“, kde se bude jednat o garantovanou práci pro osoby od 18 do 24 let, kteří jsou rok bez práce. Stát bude přispívat na jejich mzdu v částce minimální mzdy po dobu 6 měsíců. Odborníci však varují, že všechny programy tohoto typu mají potenciál „mrtvých nákladů“, jelikož většina zaměstnavatelů, kteří jsou ochotni se do tohoto programu zapojit, by dané osoby přijala i bez těchto státních dotací. (Jim Pickard, 2014)

Další možnosti jsou takzvané **Pracovní kluby**. Každý kdo je nezaměstnaný se může připojit do Pracovních klubů, které jsou řízeny dobrovolně místními organizacemi a umožňují členům podělit se o vlastní zkušenosti, znalosti a tipy jak získat práci. Variantou jsou „**Enterprise**“ kluby, které zase sdružují osoby se snahou začít podnikat. Umožňují výměnu typů, rad, kontaktů atp. Z toho také kampaň „**New Enterprise Allowance campaign**“, tato kampaň dává možnost poskytnutí podpory jak finanční tak poradenské s cílem pomoci lidem začít své vlastní podnikání. Finanční podpora je v hodnotě až 2 274 liber na účastníka, rozvržena do týdenních plateb a zajištění úvěru pro pokrytí počátečních nákladů. (Business Scotland, UK Government, 2014)

Díky této kampani bylo k březnu roku 2014 zřízeno kolem 46 000 nových podniků, z toho 10 610 podniků bylo zřízeno osobami nad 50 let a 8590 osob se zdravotním postižením se stalo sebe zaměstnavatelem. Slogan „nejsi sám“ poukazuje na podporu dobrovolných obchodních mentorů, kteří pomáhají v prvních měsících podnikání. (UK Government, 2014)

Dalším programem aktivní politiky zaměstnanosti Velké Británie je „**Steps to work**“. Tento program obsahuje tři „kroky“ pro získání zaměstnání. První krok poskytuje pomoc téměř připraveným uchazečům o zaměstnání. Jedná se o poradenství s osobním poradcem. Nabízí se také krátkodobé kurzy, které pomáhají rozvíjet sebevědomí a motivaci, zlepšují dovednosti. Součástí je také možnost podstoupit jeden z akreditovaných kurzů v délce 10-ti dnů, které pomáhají zvýšit kvalifikaci a usnadní tak nástup do práce v daném oboru. Žadatele v tomto kroku jsou také informováni o možnosti podpory OSVČ a mohou prodiskutovat své obchodní nápady. V rámci prvního kroku poradce pomáhá upravit CV a vyplňovat přihlášky na volné pracovní pozice, též předává uchazečům informace o vhodných volných pracovních místech a pomáhá i s přípravou na pohovory. Druhý krok obsahuje intenzivnější one-to-one podpory s poradcem, pokud má uchazeč potíže při hledání nebo udržení zaměstnání. Druhý krok obsahuje například osmitýdenní praxe, školení základních dovedností po dobu maximálně 26 týdnů (čtení, psaní, práce s čísly, práce na počítači) a také prohlubování kvalifikací. Třetí krok je pro uchazeče, kteří si práci nenašli ani po absolvování druhého kroku a jedná se o prodloužení podpory o dodatečných 6 týdnů. Zde jsou uchazeči vyzváni, aby si procvičili a naučili se využívat své nově získané dovednosti. Je možné rozšířit je o některé kurzy, které nebyly využity

v prvním kroku. Program Steps to Work obsahuje i program pro absolventy škol, kde poskytuje půlroční stáž a tím i možnost nastartovat svou kariéru a zvýšit kvalifikaci. Program Steps to Work byl ukončen k 30. květnu roku 2014. (Department for Employment and Learning, 2014)

V jednotlivých zemích Velké Británie se jednotlivé odnože programů aktivní politiky zaměstnanosti lehce liší přizpůsobením místním potřebám a problémům.

„Steps to Work“ byl hlavním program **Severního Irsku** pro návrat dospělých lidí do pracovního procesu. Jedná se o flexibilní přístup k řešení individuálních překážek vstupu do zaměstnání jednotlivců.

Jedním z hlavních cílů politiky zaměstnanosti je, snažit se pomocí učňovských oborů a programů odborné přípravy mládeže, dostávat na trh práce osoby s takovými dovednostmi a vhodnou kvalifikací, které jsou zaměstnavateli v dané ekonomice poptávány. Nedílnou součástí této strategie jsou služby „Skills Solutions“. Tyto služby poskytují zaměstnavatelům v Severním Irsku identifikaci potřebných školení a rozvojových programů, které by mohly nejlépe pomoci danému podniku. (Department for Employment and Learning, 2014)

„Assured Skills“ je program, který pomáhá připravovat vyškolené a kvalifikované uchazeče pro firmy, které se v budoucí době chystají expandovat a tvořit nová pracovní místa. (Department for Employment and Learning, 2014)

Pomocí programu „Working for Growth“ se **Skotská** vláda zaměřuje na podporu těch skupin, které jsou nejvíce znevýhodněné. Jsou to lidé, kteří nejsou schopni pracovat, ženy, zdravotně postižení, etnické menšiny, včetně alkoholově a drogově závislých. Skotská vláda se také snaží zajistit vhodná školení pro mladé lidi, aby získaly potřebné kvalifikace, dovednosti a měli příležitost se vzdělávat. Bylo zřízeno specializované ministerstvo pro zaměstnanost mladých a mnoho politických opatření pro řešení situace vysoké nezaměstnanosti mladých lidí. (The Scottish Government, 2012)

„The Community Jobs Scotland“ (CJS) je program určený pro dlouhodobě nezaměstnané mladé lidi ve věku od 16 do 24 let. CJS poskytuje mladým lidem žijícím ve Skotsku

možnost placeného místa v neziskových organizacích (charitativní či komunitní skupiny) po dobu nejméně 6-ti měsíců. (SCVO, 2014)

„Partnership Action for Continuing Employment“ (PACE) – je národní rámec skotské vlády strategického partnerství s cílem pružně reagovat na situace hromadného propouštění. Podpora zahrnuje služby Jobcentre Plus, one-to-one poradenství, komplexní informační materiály, vzdělávací programy a semináře, pomoc se sestavením CV, pomoc při zahájení podnikání nebo přístup k IT zařízením. (The Scottish Government, 2014)

V lednu 2014 **Velšská** vláda zveřejnila nové politické prohlášení o dovednostech „Policy Statement on Skills“ zaměřené na zlepšení úrovně dovedností v celém Walesu. Toto prohlášení stanovuje vizi na nadcházejících 10 let. Klade si tak za cíl rozvíjet potřebné dovednosti pro zvýšení úrovně produktivity práce a snížení překážek vstupu do zaměstnání. Velšská vláda má specifická opatření určená k řešení nezaměstnanosti mladých lidí jako je například „Jobs Growth Wales Program“ nebo program „Pathways to Apprenticeships“. „LEAD Wales Program“ je program, zaměřený na posílení růstu kapacity malých a středních podniků. Jedná se o iniciativu Velšské vlády, která je finančně podporována Evropským sociálním fondem. Součástí je tzv. Leadership Development program pro ředitele a majitele malých a středních podniků a na růstu jejich kapacit. (Welsh Government: Llywodraeth Cymru, 2014)

### **3.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti a systém dávek v nezaměstnanosti ve Velké Británii**

Druhou skupinou je pasivní politika zaměstnanosti, která svým způsobem nikterak nenapomáhá nezaměstnanost snižovat, ale pouze dočasně tlumí dopady nezaměstnanosti na jednotlivé osoby formou dávek a podpor v nezaměstnanosti. Tyto dávky jsou poskytovány státem, aby v období aktivního hledání nové práce měla daná propuštěná osoba zabezpečení životních podmínek a životní úrovně. V otázce výše dávek a podpor v nezaměstnanosti je velice důležité myslet na to, že tato podpora má sloužit jako dočasné zabezpečení životních podmínek, a neměla by svou výší demotivovat lidi od hledání pracovních míst. (Layard, 2005)



Základním typem dávky v nezaměstnanosti je tzv. **Jobseeker's Allowance (JSA)**. Jobseeker's Allowance je příspěvek, který pobírají uchazeči o zaměstnání v období, kdy práci hledají. Nejnižší částka, kterou je možné jako JSA pobírat je 57,35 liber týdně. Přesná výše částky však záleží na okolnostech a typu JSA. (UK Government, 2014)

Podmínky pro uchazeče o pobírání dávek JSA jsou :

- starší 18 -ti let, ale mladší než je Státní Důchodový věk (existují výjimky pro 16-ti a 17-ti leté)
- být schopný práce a aktivně ji shánět
- nesmí být studentem na denním studiu
- žít v Anglii, Skotsku nebo Walesu
- odpracovat v průměru méně než 16 hodin týdně
- podstoupit JSA pohovor
- ve věku 18 – 19 let nenáleží nárok na JSA těm mladistvým, na které rodiče pobírají přídatky na dítě (UK Government)

Pro JSA na základě příjmu jsou navíc tyto podmínky:

- odpracovat v průměru méně než 24 hodin týdně
- vlastnit menší úspory než 16 000 a mít menší příjem než 6 000 liber / rok (UK Government)

(Podmínky způsobilosti jsou odlišné pro obyvatele Severního Irska.)

Po vyplnění a podání online žádosti o JSA je nutné zúčastnit se osobního pohovoru, při kterém přidělený pracovník Jobcentra načrtne s žadatelem kroky, které budou následovat při hledání zaměstnání. Podmínkou pro čerpání této dávky je docházet obvykle jednou za dva týdny na pohovor do Jobcentre a ukázat jak probíhá hledání práce. Příspěvek je pak každých 14 dnů vyplácen na bankovní účet. (UK Government, 2014)

JSA je dávka, která se dělí na dva typy. JSA na bázi příspěvku a JSA na základě příjmu. **JSA na bázi příspěvku** je typ dávky JSA, který je možné pobírat pouze po dobu 6 -ti měsíců (182 dní). Na tento typ příspěvku navazuje typ druhý – **JSA na základě příjmu**.

Podmínkou pro získání prvního typu je v posledních dvou letech zdaňovacího období odvádět „Class 1 National Insurance contributions (NICs)“ (příspěvek, který odvádí zaměstnanci procenty z týdenního výdělku). Výše platu či úspor nemá vliv na výši dávek. (pokud se jedná o práci na částečný úvazek či příjmy z různých soukromých penzijních fondů). (UK Government, 2014)

Tento příspěvek obvykle nenáleží osobám samostatně výdělečně činným, které spadají do druhé a čtvrté třídy „National Insurance“. Osoby samostatně výdělečně činné mohou požádat o JSA na bázi příjmu, Tax credit nebo Employment and Support Allowance na místo JSA na bázi příspěvku. (UK Government, 2014)

Tabulka č. 2 Výše JSA na bázi příspěvku podle věkové kategorie ve Velké Británii pro rok 2014 (v librách na týden)

Věk	Týdenní částka
16 až 24	57,35 liber
25 a více	72,40 liber

Zdroj: vlastní zpracování, Data: UK Government

Od roku 2013 příspěvek na bázi JSA nepatrně vzrostl. V roce 2014 tento příspěvek pro mladistvé od 16 do 24 let činil 57,35 liber a od 25 let byl příspěvek ve výši 72,4 liber týdně.

Druhým typem JSA je **JSA na základě příjmu**. JSA na základě příjmu je možné pobírat například, pokud nezaměstnaný neplatil dostatečně národní pojištění „National Insurance“ a má nízké příjmy. Příspěvek na základě příjmu je ovlivňován příjmem a úsporami.

Tabulka č. 3 Výše JSA na základě příjmu podle věku a sociálního postavení ve Velké Británii pro rok 2014 (v librách na týden)

Statut	Týdenní částka
Svobodný (do 25 let)	57,35 liber
Svobodný (od 25 let)	72,40 liber
Páry (oba ve věku 18 a více)	113,70 liber
Svobodný rodič (18 a více)	72,40 liber
Svobodný rodič (pod 18 let)	57,35 liber

Zdroj: vlastní zpracování, Data: UK Government

Stejně jako JSA na bázi příspěvku, i zde byl zaznamenán od roku 2013 mírný nárůst a to cca o 0,5 libry.

Oba typy dávek jsou vypláceny obvykle jednou za dva týdny na bankovní účet. Obvykle je třeba pro pobírání dávek JSA docházet dvakrát do měsíce do Jobceter a prokázat snahu ohledně hledání práce. (UK Government, 2014)

O JSA dávky na bázi podpory může požádat i člen státu, se kterým má Velká Británie dohodu o sociálním zabezpečení a naopak. Podmínkou je kontinuální hledání práce před odjezdem i po něm v dané zemi, registrace na ekvivalentním úřadu práce v dané zemi s dodržением daných pravidel pro registraci. Podmínkou je též žít ve Velké Británii alespoň po dobu 3 měsíců před podáním žádosti o JSA. (UK Government, 2014)

Dalším typem dávky je **Employment and Support Allowance (ESA)**. Příspěvek, který se vztahuje na nemocné a zdravotně postižené. Obsahuje finanční pomoc pro osoby, které nejsou schopny pracovat a osobní pomoc pro ty, kteří jsou schopni pracovat s pomocí.

O tento příspěvek je možné požádat, pokud je osoba zaměstnaná, sebe zaměstnaná, ale i nezaměstnaná.

Před přidělením této podpory je nutné zúčastnit se posouzení zdravotního postižení a jeho vliv na výkon dané práce přímo při provádění této práce. Na základě tohoto posouzení, pokud se prokáže nárok na dávky ESA, je osoba přiřazena do jedné ze dvou skupin. První skupina je podpůrná skupina, která obsahuje rozhovory s poradcem tzv. „Work-related support“ a druhá neobsahuje rozhovory s poradcem pouze „Support group. V prvním případě poradce dotyčným osobám pomáhá se zlepšováním dovedností a stanovováním cílů, účastníci se musí těchto pohovorů účastnit stejně tak, jako se musí účastnit různých školení atp. Druhý typ skupiny je pro osoby, které jejich postižení či onemocnění omezuje v provádění práce mnohem výrazněji. (Benefits and Work Publishing Ltd, 2014)

Podporu je možné tedy získat ve formě financí či podporu v souvislosti s prací.

Typy příspěvků ESA jsou stejně jako u JSA dva:

- první je ESA na bázi příspěvku – v případě řádného placení Národního pojištění
- a druhý je příspěvek ESA související s příjmy

ESA na bázi příspěvku je možné pobírat po dobu jednoho roku v případě, že je osoba členem pracovní skupiny. 12 týdnů po ukončení nároku na ESA na základě příspěvku je možné opět o něj požádat.

Podmínky pro získání příspěvku ESA náležející zdravotně postiženým a nemocným, jejichž postižení či nemoc ovlivňuje jejich průběžnost:

- mladší státního důchodového věku
- osoba nepobírá nemocenskou či mateřskou s povinností vrátit se zpět do práce
- nepobírá příspěvky JSA (UK Government, 2014)

Důležitým faktorem je také výše úspor a příjmy partnera.

Tabulka č. 4 Výše finanční podpory při ESA ve Velké Británii v roce 2014 (v librách na týden)

Časové období	Okolnost	Týdenní částka
Prvních 13 týdnů	do 25 let	57,35 liber
Prvních 13 týdnů	25 let a více	72,40 liber
Od 14 tého týdne	Work Related Activity Group (max. 1 rok na bázi ESA, poté přechází do ESA související s příjmy.)	Až 101,15 liber
Od 14 tého týdne	Support Group	Až 108,15 liber

Zdroj: vlastní zpracování, Data: UK Government

Výše příspěvku závisí na osobní situaci a na tom, v jaké části procesu posuzování se osoba nachází. Po zažádání po dobu 13 -ti týdnů, kdy probíhá posuzování je částka nižší. Po 13 -ti týdnech je osoba zařazena do jedné ze dvou skupin ESA a suma týdenní dávky se zvyšuje.

Nejnovějším typem příspěvku je **Universal Credit**. Universal Credit je nejnovější typ dávky, která do budoucna nahradí 6 nynějších dávek, které různými způsoby pomáhají lidem bez práce či nízkými příjmy. Cílem přechodu na tento typ dávky je snížení administrativních a finančních překážek, které existují v současném systému vyplácení dávek a podpor. Tento druh dávky byl představen 29. dubna 2013 na vybraných územích Velké Británie. Používání této dávky se bude postupně šířit po Velké Británii od října roku 2013 a dokončení zavedení příspěvku by mělo být v roce 2017. (Elizabeth Finn Care – Turn2us, 2013)

Postupně budou nahrazeny tyto dávky:

- JSA na bázi příjmu
- ESA na bázi příjmu
- Income Support
- Working Tax Credit
- Child Tax Credit
- příspěvek na bydlení

Při čerpání této dávky nebude omezení pracovní doby, částka bude snižována postupně, podle výše výdělků. Nebude tak třeba se obávat ztráty všech příspěvků při nízkém příjmu. Odstraňuje tedy vnímané riziko ze ztráty podpory v případě, že nezaměstnaní budou mít nějaké jiné příjmy. V takovém případě o tyto podpory nepřijdou, ale podpora bude dorovnávat nižší příjmy. Motivuje tak k postupnému zařazování se na trh práce, na rozdíl od nynějšího systému, kde vedlejší příjmy nebyly možné v kombinaci s dávkami v žádné výši. Work Allowences (příspěvky) jsou také velkorysejší než částky v současném systému, a to zejména pro rodiny s dětmi a osoby se zdravotním postižením. Výše dávky tak bude záviset na osobní situaci jednotlivých žadatelů. Dávky budou odváděny jednou do měsíce. (Elizabeth Finn Care – Turn2us, 2013)

Další možností jak získat nějaké úlevy v systému podpor v nezaměstnanosti ve Velké Británii jsou úlevy na dani „**Working Tax Credit**“. Úlevy na dani je možné získat, pokud je osoba ve věku 16-24 a má dítě či je zdravotně postižená, nebo osoba nad 25 let. Podmínkou je odpracovat určitý počet hodin týdně, dostat za tuto práci zapláceno a mít příjem pod určitou úroveň. Základní částka daňových úlev je až 1 970 liber ročně, její výše se odvíjí od okolností a výše příjmu. (UK Government, 2014)

Tabulka č. 5 Příklady úlev na dani z příjmu za daných podmínek ve Velké Británii pro rok 2014 (v librách)

Situace	Částka
Pár žadající společně	Až 1,990 liber ročně
Rodič samoživitel	Až 1,990 liber ročně
Pracující alespoň 30 hodin týdně	Až 800 liber ročně
Zdravotně postižení	Až 2,935 liber ročně
Těžce zdravotně postižení	Až 1255 liber ročně (obvykle v horní části platby zdravotního postižení)
Placení za schválenou péči o dítě	Až do 122,50 liber (1 dítě), nebo 210 liber (2 a více dětí) týden

Zdroj: vlastní zpracování, Data: UK Government

Dalším typem dávky je **Income Support**. Na dávku má nárok osoba, která společně s partnerem nemá žádný nebo nízký příjem, týdně pracuje méně než 16 hodin a je zapsána jako nezaměstnaná osoba a to z důvodů například nemoci, invalidity, péče o dítě nebo zdravotně postiženého. Podstatná je i výše úspor, které daná osoba vlastní. (UK Government, 2014)

Tabulka č. 6 Výše dávek – Income Support dle věku a statutu, ve Velké Británii v roce 2014 (v librách na týden)

Statut	Věk	Týdenní platba
svobodný	16-24 let	£57.35
svobodný	nad 25 let	£72.40
rodič samoživitel	16-17 let	£57.35
rodič samoživitel	nad 18 let	£72.40
pár	oba do 18 let	£57.35
pár	oba do 18 let - vyšší sazba *	£86.65
pár	jeden pod 18 let, druhý 18-24 let	£57.35
pár	jeden pod 18 let, druhý nad 25 let	£72.40
pár	jeden pod 18 let, druhý nad 18 - vyšší sazba*	£113.70
pár	oba nad 18 let	£113.70

Zdroj: vlastní zpracování, Data: UK Government

\* Vyšší sazba se týká páru, kde je jeden zodpovědný za dítě.

K příspěvkům v tabulce č. 6 může být přidána částka pro různé „prémie“, například na péči o zdravotně postiženého, nebo pokud je partner důchodce.

### 3.4.3 Národní pojištění ve Velké Británii - National insurance

National insurance, nebo-li národní pojištění, je systém příspěvků ve Velké Británii, které platí zaměstnanci zaměstnavateli na úhradu nákladů některých státních dávek. Na začátku to byl pouze příspěvkový systém pojištění pro případ nemoci a nezaměstnanosti, a později zajišťuje i starobní důchody a ostatní dávky. Poprvé byl zaveden v roce 1911 v zákoně o Národním pojištění (National insurance). Po roce 1948 dále prošel tento systém mnohými transformacemi. Pojištění je odváděno zaměstnanci i zaměstnavateli z výdělků. Osoby samostatně výdělečně činné přispívají částečně fixními

týdenními nebo měsíčními platbami a částečně procentem čistého zisku nad určitou hranici. Příspěvky shromažďuje HM Revenue and Customs (HMRC) přes PAYE systém, společně s daní z příjmu a splátkami ze studentských půjček. (UK Government, 2014)

Placení Národního pojištění je podmínkou pro budoucí nárok na určité dávky včetně státního důchodu.

Národní pojištění platí osoby starší 16 -ti let, zaměstnanci s výdělkem nad 153 liber týdně a osoby samostatně výdělečně činné dosahující zisk přes 5 885 liber za rok (pokud není udělena výjimka)

Národní pojištění může být také placeno dobrovolně, aby nevznikaly prodlevy v záznamu o placení tohoto pojištění například v období nezaměstnanosti. Částka národního pojištění závisí na výši výdělku. Každá osoba odvádějící příspěvky Národního pojištění musí mít přiděleno číslo - National insurance Number, pod kterým se příspěvky odvádí. Placení národního pojištění se dělí na třídy a to v závislosti na zaměstnaneckém postavení nebo mezeře v záznamech o placení těchto příspěvků

Tabulka č. 7 Klasifikace do tříd pro platby národního pojištění ve Velké Británii

<b>Klasifikace</b>	<b>Zařazení</b>
<b>Třída 1</b>	zaměstnanci, kteří vydělávají více než 153 liber týdně a do věku kdy osobám náleží státní penze – platby jsou automaticky odváděny zaměstnavatelem
<b>Třída 1A nebo 1B</b>	Zaměstnavatelé pojištění odvádí za své zaměstnance sami v rámci zaměstnaneckých nákladů či benefítů
<b>Třída 2</b>	Osoby samostatně výdělečně činné – nemusí platit, pokud jejich zisk nepřevyšuje 5 885 liber ročně a mají zažádáno o výjimku ohledně nízkých příjmů
<b>Třída 3</b>	Dobrovolně placené příspěvky – můžou být placeny v případě, že se osoba chce vyhnout mezerám v záznamech o placení Národního pojištění.
<b>Třída 4</b>	Osoby samostatně výdělečně činné, jejichž zisky přesahují 7 956 liber za rok.

Zdroj: vlastní zpracování, Data: UK Government

Pro třídu 1 jsou dva typy příspěvků. Hlavní příspěvek Národního pojištění zaměstnanec se odečítá z platu zaměstnanec. Sekundární příspěvek Národního pojištění zaměstnanec je placen zaměstnavatelem. Výše obou závisí na výši mzdy a kategorii.



Další dělení pro určení sazby NI (National Insurance) je znázorněno níže. Písmeno kategorie znamená zařazení do skupin podle sociálního postavení, na základě tohoto rozdělení se určuje sazba Národního pojištění. První skupinou jsou zaměstnanci „in a contracted-out workplace pension scheme“, (to mohou být pouze zaměstnanci, jejichž zaměstnavatel funguje na smluvním důchodovém systému a jejichž výdělek přesahuje spodní hranici příjmů 5 772 liber za zdaňovací období 2014-2015).

- D - všichni zaměstnanci s výjimkou těch ve skupině E, C a L
- E - vdané ženy a vdovy s nárokem platit snížené příspěvky Národního pojištění
- C – zaměstnanci nad věkovou hranicí pro pobírání státní penze
- L - zaměstnanci, kteří mohou odložit Národní pojištění, jelikož ho již odvádí v jiné práci

Druhou skupinou jsou zaměstnanci „Employees not in contracted-out pension schemes“

- A - všichni zaměstnanci s výjimkou těch, ve skupině B, C a J
- B - vdané ženy a vdovy s nárokem platit snížené příspěvky Národního pojištění
- C – zaměstnanci nad věkovou hranicí pro pobírání státní penze
- J - zaměstnanci, kteří mohou odložit Národní pojištění, jelikož ho již odvádí v jiné práci

Většina zaměstnanců spadá do třídy písmena A či D.

Tabulka č. 8 Základní sazby příspěvku NI placené zaměstnancem rozdělené podle kategorií ve Velké Británii za zdaňovací období 2014 – 2015 (v % z příjmu)

Kategorie	111-153 liber/týden	153,01-770 liber/týden	770,01-805 liber/týden	Přes 805 liber/týden
A	0	12	12	2
B	0	5,85	5,85	2
C	N/A	N/A	N/A	N/A
D	1,4 (sleva)	10,6	12	2
E	0	5,85	5,85	2
J	0	2	2	2
L	1,4 (sleva)	2	2	2

Zdroj: vlastní zpracování, Data: UK Government

V tabulce č. 8 je zobrazeno, kolik % zaměstnavatelé odvádí z příjmů zaměstnanců na Národní pojištění za období 2014 – 2015.

Tabulka č. 9 Sazby sekundárních příspěvků NI placených zaměstnavatelem rozdělené podle kategorií ve Velké Británii za zdaňovací období 2014 – 2015 (v % z příjmu)

Kategorie	111-153 liber/týden	153,01-770 liber/týden	770,01-805 liber/týden	Přes 805 liber/týden
A	0	13,8	13,8	13,8
B	0	13,8	13,8	13,8
C	0	13,8	13,8	13,8
D	3,4 (sleva)	10,4	13,8	13,8
E	3,4 (sleva)	10,4	13,8	13,8
J	0	13,8	13,8	13,8
L	3,4 (sleva)	10,4	13,8	13,8

Zdroj: vlastní zpracování, Data: UK Government

Z tabulky č. 9 vyplývá, že pro 1. třídu při odvodu Národního pojištění platí pro většinu lidí sazba 12% z týdenních výdělků od 153 do 805 liber a 2% z veškerých týdenních výdělků nad 805 liber. Pokud jsou osoby zaměstnány u zaměstnavatele, který funguje na smluvním

důchodovém systému (Contracted out workplace pension), platí nižší Národní pojištění. Osoby, které si vydělají do 153 liber týdně, nemusí platit Národní pojištění, ale připadá jim nárok na některé základní dávky národního pojištění. Osoby samostatně výdělečně činné jsou odpovědné samy za zaplacení Národního pojištění a to částkou dle výše zisků.

#### **3.4.4 Jobcentre Plus – pracovní úřady Velké Británie**

Jobcentre Plus je výkonnou agenturou Ministerstva Práce a Důchodů. Agentura poskytuje služby lidem, kteří hledají práci, či mají nárok na vyplacení dávek v nezaměstnanosti.

Historie Jobcentra sahá už do počátku 20. století. Původní koncept „the Labour Exchanges“ byl vytvořen Winstonem Churchilem a Williamem Beveridgem na počátku 20. století. V roce 1910 byl „the Labour Exchanges“ poprvé otevřen jako místo, kde zaměstnavatelé nabízeli volná pracovní místa a nezaměstnaní mohli o práci požádat. Dávky v nezaměstnanosti byly původně vypláceny pouze lidem, kteří platili příspěvek Národního pojištění, a to jen na dobu dvanácti měsíců. Národní pojištění bylo zavedeno v roce 1911, a bylo placeno pouze lidmi pracujícími na uznávaných pozicích, jakými byly například stavebnictví, strojírenství, stavby lodí atp. Tento systém však nebyl komplexní pro všechny typy problémů. Nezahrnoval například lidi pracující v jiných typech průmyslu nebo osoby nezaměstnané z důvodu dlouhodobé nemoci. V roce 1918 se pravidla uvolnila. Tato podpora v nezaměstnanosti měla být pouze jako dočasné opatření, ale jak šel čas, potřeba dávek pokračovala a vyplacení již nebylo možné zastavit. V roce 1946 zákon o národních příspěvcích vstoupil v platnost a tehdy benefity byly dostupné všem, bez ohledu na to, zda lidé platí či neplatí národní pojistné. Od té doby se situace výrazně neměnila až do roku 1990, kdy byla otevřena nová Jobs Centra. Do roku 2002 byla rozdělena na Jobscentra, kam lidé chodili za účelem hledání zaměstnání a kanceláře pro vyplacení dávek. V roce 2002 byla Jobscentra a agentury pro vyplacení dávek sjednoceny do Jobcenter Plus. Nově v centrech byla zavedena osobní asistence pro individuální pomoc. (Job Centre Guide, 2014)

Zavedeny byly také nové dávky jako je například Jobseekers allowance na místo dosavadních „unemployment benefits“, Income Support - pro osoby pracující, které nemají

dost peněz na podporu svých rodin, Incapacity Benefit - pro osoby, které byly nuceny opustit zaměstnání z důvodu dlouhodobé nemoci, a Emploment Support Allowance - pro osoby nemocné či nezpůsobile, které pracují, ale jejich příjmy jsou nízké a nejsou schopné je uživit. Dnes jsou kanceláře Jobcenter Plus v každém městě napříč celou Velkou Británií. Tato centra nabízejí neuvěřitelné množství pomoci jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Práci si může hledat i každý bezplatně a samostatně pomocí systému Jobsearch, a to buď telefonicky – Jobseeker Direct, pomocí webových stránek či v Jobcentrech.

V Jobcentrech naleznou pomoc nezaměstnaní, zaměstnaní na částečný úvazek, kteří chtějí více práce, absolventi škol a studenti, kteří chtějí vstoupit na trh práce a osoby se zvláštními potřebami, kteří potřebují více pozornosti při získání zaměstnání. Jobcentra také nabízí své služby zaměstnavatelům, kteří chtějí nabídnout volná pracovní místa. (UK Government, 2014)

Nabízí zde programy na pomoc lidem rozvíjet jejich dovednosti, spolupracují s místními komunitami a organizacemi pro dobrovolné programy, které pomáhají lidem získávat praxi ve svém zvoleném oboru.

Osobní poradce s klientem provede důkladný rozhovor, na základě kterého bude sbírat informace například o zkušenostech, předchozím zaměstnání, důvody nezaměstnanosti, jaká školení osoba má nebo chce podstoupit, finanční situace atp. Z těchto informací bude vytvořen individuální plán návratu do práce. Poradce identifikuje, na které výhody má osoba nárok, pomůže sestavit životopis a doporučí jak postupovat dále.

Od roku 2012 se žádosti o příspěvky v nezaměstnanosti nemusí vyplňovat ručně, ale zjednodušeně se posílá žádost přes internet, případně přes telefonní agenty. Zákazník (žadatel) je následně vyzván k rozhovoru s poradcem na místně příslušném úřadu práce, kde dokončí proces žádosti o příspěvky nezaměstnanosti podpisem a předložením průkazu totožnosti. (UK Government, 2014)

Podpora Jobcentre plus - pomoc s přípravou na nalezení vhodné práce a setrvání v ní obsahuje například školení, poradenství, programy pro umístění do práce, pracovní zkušenosti, dobrovolné práce podpory začínajícím podnikatelům, pomoc zkombinovat

práci pro osoby pečující o dítě či pečující o jinou osobu, speciální pomoc při specifických problémech či podporu pro osoby se zdravotním postižením. (UK Government, 2014)

### **3.4.5 Velká Británie v EU**

V počátcích vzniku Společenství se Velká Británie stavěla k procesu integrace skepticky, nelíbilo se jí přenášení pravomocí na nadnárodní úroveň, proto v roce 1960 sama iniciovala vznik jiného seskupení - Evropské sdružení volného obchodu (ESVO, EFTA). (Úřad vlády České republiky - Odbor informování o evropských záležitostech (OEZ) – Euroskop, 2014)

Velká Británie je členem Evropské unie od 1. ledna 1973. Členem Schengenu je jen částečně (policejní a justiční spolupráce). V případě vstupu do eurozóny si Velká Británie vyjednala takzvaný „opt-out“ při přijímání eura, tudíž není zavázána jednotnou měnu přijmout. (Úřad vlády České republiky - Odbor informování o evropských záležitostech (OEZ) – Euroskop, 2014). Je tedy patrné, že Velká Británie v Evropské unii zaujímá specifickou pozici.

**Europe 2020 – Evropská strategie růstu** je desetiletá strategie EU, s cílem dosáhnout nového růstu, který je inteligentnější (efektivnější investování do vzdělávání, výzkumu a inovací), udržitelnější (díky odhodlání pokročit na cestě směrem k nízkouhlíkové ekonomice) a více podporuje sociální začlenění (s důrazem na tvorbu pracovních míst a snižování chudoby). Do konce tohoto desetiletí si tak Unie stanovila pět hlavních cílů, které musí dosáhnout. (Evropská unie)

Tabulka č. 10 Pět hlavních cílů Evropské strategie růstu a jejich plnění EU a Velkou Británií v roce 2013

Oblast	Stanovené cíle	Plnění Evropskou unií (28 států) v roce 2013	Plnění Velké Británie v roce 2013
<b>Zaměstnanost</b>	Zaměstnanost 75 % ve věkové kategorii od 20 do 64 let	68,3% (od roku 2011 mírný pokles)	74,9 % (od roku 2011 mírný růst)
<b>Vzdělávání</b>	Snížit míru nedokončeného studia pod 10%,	11,9% (klesající charakter)	12,4 % (klesající charakter)
	ve věkové kategorii od 30 do 34 let dosáhnout alespoň 40% podíl vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva	36,8 % (mírný růst)	47,6% (mírný růst)
<b>Výzkum a inovace</b>	Investovat do výzkumu a vývoje 3% HDP Evropské unie	2,07% (mírně rostoucí charakter)	1,72 % (mírný pokles)
<b>Snižování chudoby</b>	Snížit alespoň o 20 milionů počet lidí, kteří žijí v chudobě a sociálním vyloučení, nebo jsou na pokraji chudoby a hrozí jim vyloučení	Počet lidí ohrožených chudobou je cca 124,5 milionů	Počet lidí ohrožených chudobou je cca 15 milionů
<b>Otázky klimatu a energetiky</b>	Zvýšit energetickou účinnost o 20%, zvýšit podíl energie z obnovitelných zdrojů na 20%, snížit emise skleníkových plynů o 20%	X	X

Zdroj: vlastní zpracování, Data: Evropská unie, europa.eu

Z tabulky č. 10 je patrné, že co se týká zaměstnanosti, je Velká Británie vzdálená jen jednu desetinu procenta od plnění cíle zaměstnanosti EU 2020. Ve Velké Británii je však vysoký počet osob žijících v chudobě nebo na pokraji chudoby, který od roku 2012 vzrostl o více než jeden milion. Cíle musejí být vzhledem k odlišným podmínkám a možnostem v jednotlivých státech převáděny do podob vnitrostátních cílů, aby výsledky byly porovnatelné s ostatními členy. Všech pět cílů je vzájemně propojeno a navzájem se podporují. Například zlepšení výsledků ve vzdělávání pomáhá zvyšovat zaměstnanost a tím snižovat chudobu. (Evropská unie - europa.eu)

Úřadem pro rozpočtovou odpovědnost (Office for Budget Responsibility) – OBR očekává, že míra nezaměstnanosti v roce 2014 6,8%, klesne do roku 2018 na 5,4%. Odhad zaměstnanosti pak OBR stanovil na růst o jeden milion během prognózovaného období

a to z 30,4 milionu v roce 2014 na 31,4 milionů v roce 2018. Nezaměstnanost mladých lidí klesá, včetně nezaměstnaných mladých, kteří jsou delší dobu nezaměstnaní.

Tabulka č. 11 Předpověď míry nezaměstnanosti dle OBR pro roky 2012 – 2018 pro Velkou Británii (v % pracovní síly)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Zaměstnanost (v milionech)</b>	29.5	29.9	30.4	30.6	30.9	31.2	31.4
<b>Míra nezaměstnanosti (v %)</b>	8	7,6	6,8	6,5	6,1	5,7	5,4

Zdroj: vlastní zpracování, Data: Evropská unie, europa.eu

Z tabulky č. 11 znázorňující předpověď dle OBR, je patrný v následujících čtyřech letech nárůst zaměstnanosti. Předpověď vývoje míry nezaměstnanosti na rok 2014 je 6,8%, zatímco skutečná míra nezaměstnanosti v tomto roce (do prosince) dosahovala výše 6,5% pracovních sil, což je předpověď na rok 2015. Dá se tak předpokládat větší snížení míry nezaměstnanosti v roce 2015 než je předpověženo.

## **4. PRAKTICKÁ ČÁST**

### **4.1 Vývoj míry nezaměstnanosti ve Velké Británii**

Na rozdíl například od České Republiky ve Velké Británii nezaměstnanost existuje již po staletí.

#### **4.1.1 Historický vývoj míry nezaměstnanosti**

V tabulce č. 12 je znázorněn vývoj míry nezaměstnanosti od roku 1870 do roku 1999, kromě dat z válečných a poválečných let 1914 – 1919 a 1940-1945. Přibližná plná zaměstnanost ve Velké Británii může být definována mezi 1% - 4% míry nezaměstnanosti. V druhé polovině 19. století tak plná nezaměstnanost byla v letech 1871 – 1875 a v roce 1890, a to na horní hranici mezi 2,7 – 4 %. V ostatních letech druhé poloviny 19. století se míra nezaměstnanosti pohybovala nad hladinou 4 %. Naopak období, kdy míra nezaměstnanosti meziročně vrůstala bez poklesu o více než 1 procentní bod, někdy až o téměř 2 procentní body, bylo mezi léty 1876 – 1880, 1884-1888 a 1892 až 1896. V roce 1879 byla zaznamenána nejvyšší míra nezaměstnanosti v období druhé poloviny 19. století a to 9,1 %.

V letech 1876 – 1880 jsou údaje o míře nezaměstnanosti zvláštní, jelikož reálné odhady HDP za toto období (viz příloha č. 1) ukazují reálný růst produkce ve všech letech kromě 1879. Stejně jako v případě USA, se stalo něco špatného v západních kapitalistických ekonomikách ke konci 70 -tých let 19. století. V roce 1890 to vypadá na něco jako menší ekonomickou krizi s recesí v letech 1891 – 1893.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti za sledované období byla léta 1929 – 1930. Vysoká míra nezaměstnanosti tak byla ve Velké Británii již před vypuknutím Velké hospodářské krize v roce 1929. Od roku 1932 míra nezaměstnanosti začala klesat. V letech 1946 – 1973 se míra nezaměstnanosti pohybovala na nejnižší úrovni. Průměrná míra nezaměstnanosti v tomto období byla 2,01 %, a po větší část tohoto období byla míra nezaměstnanosti pod hladinou 2 %.

Po roce 1974 míra nezaměstnanosti počala prudce stoupat až do roku 1986. V letech 1990 – 1993 byla nezaměstnanost vysoká kolem 13%. A od roku 1994 nezaměstnanost klesala.



Tabulka č. 12 Obecná míra nezaměstnanosti ve Velké Británii v letech 1870 – 1999 (v %)

rok	míra nezaměstnanosti v %	rok	míra nezaměstnanosti v %	rok	míra nezaměstnanosti v %	rok	míra nezaměstnanosti v %
1870	4.4	1903	6.5	1936	10.2	1969	2.5
1871	3.6	1904	8	1937	8.5	1970	2.6
1872	2.7	1905	7.5	1938	10.1	1971	3.4
1873	2.8	1906	6	1939	8.5	1972	3.7
1874	3.3	1907	5.1	1940	/	1973	2.6
1875	4.0	1908	8.2	1941	/	1974	2.6
1876	4.8	1909	8.7	1942	/	1975	4.1
1877	6.6	1910	6.7	1943	/	1976	5.6
1878	7.9	1911	5.5	1944	/	1977	5.7
1879	9.1	1912	4.6	1945	/	1978	5.6
1880	6.6	1913	4.2	1946	2	1979	5.2
1881	5.7	1914	/	1947	1.4	1980	6.7
1882	5	1915	/	1948	1.6	1981	10.2
1883	4.9	1916	/	1949	1.6	1982	11.9
1884	6.3	1917	/	1950	1.7	1983	13.1
1885	8	1918	/	1951	1.3	1984	14.1
1886	7.9	1919	/	1952	2.2	1985	14.5
1887	7.1	1920	2.1	1953	1.8	1986	14.8
1888	5.8	1921	12.2	1954	1.5	1987	13.3
1889	4.3	1922	10.8	1955	1.2	1988	10.7
1890	4	1923	8.9	1956	1.3	1989	8.3
1891	4.9	1924	7.9	1957	1.6	1990	7.7
1892	6.1	1925	8.6	1958	2.2	1991	10.6
1893	7.3	1926	9.6	1959	2.3	1992	12.7
1894	7	1927	7.4	1960	1.7	1993	13.4
1895	7.3	1928	8.2	1961	1.6	1994	12.2
1896	6.1	1929	8	1962	2.1	1995	10.8
1897	5.9	1930	12.3	1963	2.6	1996	9.8
1898	4.9	1931	16.4	1964	1.7	1997	7.4
1899	4.3	1932	17	1965	1.5	1998	6.3
1900	4.4	1933	15.4	1966	1.6	1999	5.8
1901	5.1	1934	12.9	1967	2.5		
1902	6	1935	12	1968	2.5		

Zdroj: vlastní zpracování, Data: Boyer and Hatton, New Estimates of British Unemployment, 2002

#### 4.1.2 Měsíční vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2000-2014 ve Velké Británii

Do doby propuknutí ekonomické krize v roce 2008 míra nezaměstnanosti ve Velké Británii kolísala pouze v rozmezí desetin procenta. Od roku 2008 výrazně vzrostla, ale situace rostoucí nezaměstnanosti ve Velké Británii, jakožto důsledek ekonomické krize, se velice rychle začala zlepšovat a míra nezaměstnanosti ve Velké Británii tak počala klesat dříve, než tomu bylo ve většině ostatních zemí Evropské unie.

Tabulka č. 13 Měsíční vývoj míry nezaměstnanosti ve Velké Británii v letech 2000 – 2007 (v % pracovní síly)

Rok/měsíc	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Leden	5,9	5,2	5,2	5,2	4,9	4,8	5,3	5,6
Únor	5,9	5,1	5,2	5,2	4,9	4,8	5,3	5,6
Březen	5,8	5,1	5,2	5,2	4,9	4,8	5,4	5,5
Duben	5,7	5	5,3	5,1	4,9	4,8	5,5	5,5
Květen	5,6	5,1	5,2	5	4,9	4,8	5,6	5,4
Červen	5,4	5,1	5,2	5,1	4,8	4,8	5,6	5,4
Červenec	5,3	5,1	5,3	5,1	4,8	4,8	5,6	5,4
Srpen	5,4	5,1	5,4	5,1	4,8	4,8	5,6	5,4
Září	5,5	5,1	5,3	5	4,7	5	5,6	5,3
Říjen	5,3	5,2	5,2	5	4,7	5,1	5,5	5,4
Listopad	5,3	5,2	5,2	4,9	4,8	5,2	5,6	5,3
Prosinec	5,2	5,2	5,1	4,9	4,8	5,2	5,6	5,3
PRŮMĚR	5,5	5,1	5,2	5,1	4,8	4,9	5,5	5,4

Zdroj: vlastní zpracování, Data: ONS

V tabulce č. 13 je znázorněn vývoj míry nezaměstnanosti ve Velké Británii v letech 2000 – 2007. Barevně je vyznačeno meziměsíční kolísání, podle kterého je patrné, že ve Velké Británii obecně není výrazný problém se sezónními výkyvy a sezonní nezaměstnaností. Míra nezaměstnanosti ve Velké Británii tedy není tolik ovlivňována sezonními vlivy, jako je tomu v jiných zemích Evropské unie. Míra nezaměstnanosti tedy kolísá nezávisle na ročním období či měsíci. Není ani patrný pravidelný nárůst nezaměstnanosti v měsících červen a červenec, kdy na většině škol ve Velké Británii ukončují absolventi své studium a zapojují se na pracovním trhu.

Míra nezaměstnanosti od roku 1994 v meziročním měření klesala až do roku 2002.

Za sledované období v letech 2000 – 2007 se míra nezaměstnanosti držela průměrně mezi 4,7 – 5,9%. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána začátkem roku 2000 (5,9 %), naopak nejnižší míra nezaměstnanosti pak byla v září a říjnu v roce 2004 a to 4,6%. Za celé toto období nebyl zaznamenán výraznější pokles či nárůst, míra nezaměstnanosti byla po toto období osmi let téměř konstantní s minimálními výkyvy v trendu pohybujícími se stále okolo 5%.

Tabulka č. 14 Měsíční vývoj míry nezaměstnanosti ve Velké Británii v letech 2008 – 2014 (v % z pracovní síly)

Rok/měsíc	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Leden	5,3	6,9	8,1	8	8,4	7,8	7,2
Únor	5,3	7,2	8,1	7,9	8,3	7,9	6,9
Březen	5,4	7,4	8,1	7,8	8,2	7,8	6,8
Duben	5,2	7,7	8	7,9	8,2	7,8	6,6
Květen	5,4	7,9	8	8	8,1	7,8	6,5
Červen	5,6	8	8	7,9	8	7,8	6,4
Červenec	5,8	8	7,9	7,9	8,1	7,7	6,2
Srpen	6	8	7,9	7,9	7,9	7,7	6
Září	6,1	8	8,1	8,3	7,8	7,6	6
Říjen	6,3	7,9	8,1	8,3	7,8	7,4	6
Listopad	6,5	7,9	8	8,4	7,7	7,1	5,8
Prosinec	6,7	7,9	8,1	8,4	7,8	7,2	5,7
<b>PRŮMĚR</b>	5,8	7,7	8,05	8,1	8	7,6	6,3

Zdroj: vlastní zpracování, Data: ONS

V tabulce č. 14 je znázorněn vývoj míry nezaměstnanosti ve Velké Británii v letech 2008 – 2014 (v roce 2014 jsou dostupné údaje do měsíce září, roční průměr je tak počítán pouze z měsíců leden – září). Barevně je vyznačeno meziměsíční kolísání – červeně narůstající míry nezaměstnanosti a zeleně klesající míry nezaměstnanosti.

Vedle roku 2007, kdy míra nezaměstnanosti kolísala okolo 5,5% a ke konci roku 2007 dokonce poklesla až na 5,3%, byl rok 2008 o mnoho nepříznivější, až na výjimku v měsíci duben míra nezaměstnanost meziměsíčně stoupala až do druhé poloviny roku 2009. Důvodem bylo propuknutí světové ekonomické krize v roce 2008, kde v mnoha firmách

byly plánovány úspory, organizační změny a tak i propouštění zaměstnanců. Od ledna roku 2008 do prosince téhož roku míra nezaměstnanosti stoupla o 1,5 procentních bodů z 5,3% na 6,7%, růst dále pokračoval až do června 2009, kde se na následující čtyři měsíce míra nezaměstnanosti pozastavila na 8%. Na konci roku 2009 nastal velice mírný pokles s opětovným nárůstem hned z počátku roku 2010. V roce 2010 byla míra nezaměstnanosti vcelku stabilní, kolísala blízko 8 -mi procentům, a podobně tomu bylo i v první polovině roku 2011. Od srpna roku 2011 míra nezaměstnanosti narostla na 8,4% v listopadu roku 2011, což je nejvyšší míra nezaměstnanosti za sledované období v letech 2000-2014. I tento nárůst míry nezaměstnanosti lze přisuzovat následkům ekonomické krize z roku 2010, kdy některé firmy se z krize „vzpamatovávají“ do dnes.

Od roku 2012 míra nezaměstnanosti s občasným kolísáním spíše klesala. Na „předkrizových“ cca 5,3 % počátkem roku 2008 se však zatím ještě nedostala, avšak v roce 2014 nebyl zaznamenán žádný meziměsíční nárůst a míra nezaměstnanosti stále klesá.

Dle krátkodobé predikce ONS bude míra nezaměstnanosti v následujících měsících stále klesat, až na 5,5 % v lednu roku 2015 a dále na 5,4% v únoru 2015.

#### **4.1.3 Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2000-2014 v jednotlivých státech a regionech Velké Británie v porovnání s průměrem EU (28)**

Na tabulce č. 15 je zobrazen roční vývoj míry nezaměstnanosti v 9 regionech Anglie, Walesu, Skotsku a Severním Irsku v porovnání s průměrnou mírou nezaměstnanosti Evropské unie (EU28) v letech 2000 – 2006. Barevně vyznačené jsou ty hodnoty, které se blíží nebo překračují roční průměrnou míru nezaměstnanosti Evropské unie.

Tabulka č. 15 Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech Anglie, Walesu, Skotska a Severního Irska a průměrná míra nezaměstnanosti Evropské unie (28) a Velké Británie v letech 2000 – 2006 (v % pracovní síly)

OBLAST/ ROK	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Severovýchod. Anglie	8,6	7,4	6,8	6,5	5,9	6,2	6,5
Severozápadní Anglie	5,6	5,3	5,4	4,9	4,6	4,6	5,2
Yorkshire a Humber	6,2	5,4	5,3	5,1	4,7	4,8	5,7
East Midlands	5	4,8	4,7	4,4	4,3	4,4	5,3
West Midlands	6,1	5,6	5,8	5,9	5,3	4,8	5,9
Východní Anglie	3,8	3,7	3,8	4,1	3,6	4,1	4,9
Londýn	7,2	6,7	6,9	7,2	7,1	7,1	7,8
Jihovýchodní Anglie	3,4	3,3	3,9	3,9	3,8	3,9	4,5
Jihozápadní Anglie	4,2	3,7	3,8	3,5	3,3	3,6	3,8
Wales	6,5	5,9	5,6	4,8	4,7	4,6	5,3
Skotsko	6,9	6,3	6,5	5,8	5,7	5,5	5,3
Severní Irsko	6,3	6,0	5,8	5,6	5,1	4,7	4,4
EU	9	8,7	9	9,1	9,2	9	8,2
Velká Británie	5,5	5,1	5,2	5,1	4,8	4,9	5,5

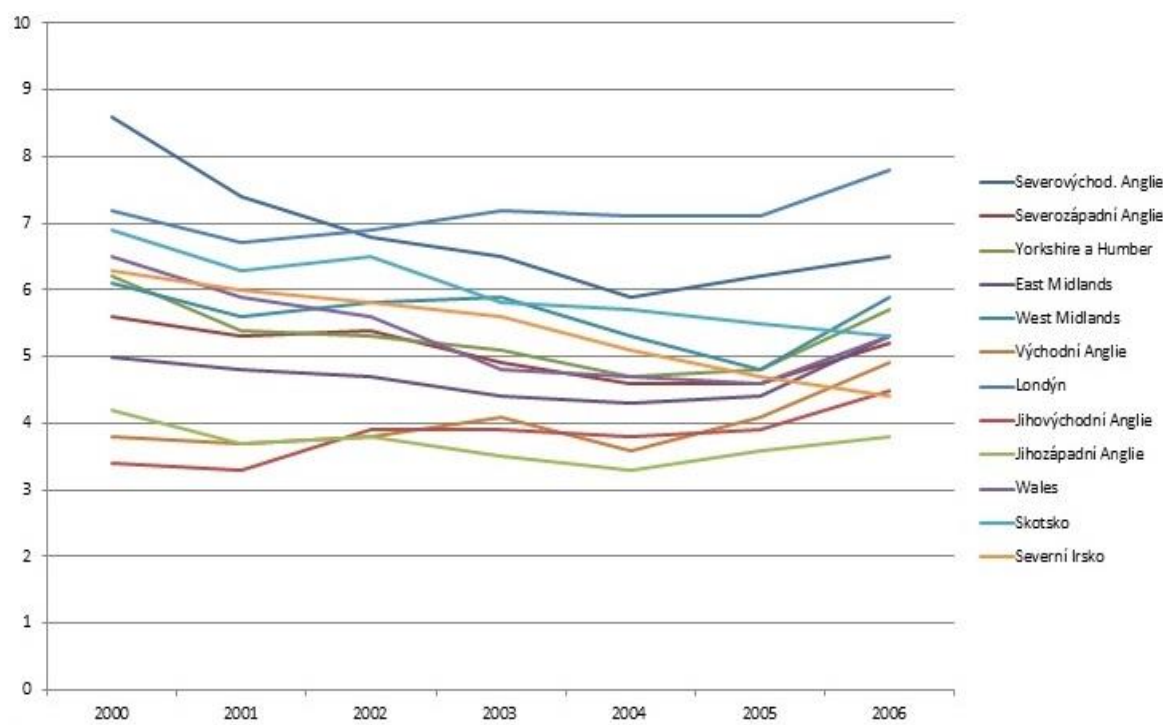
Zdroj: vlastní zpracování, Data: ONS, Eurostat

Za období 2000 – 2006 byla ve všech regionech po celé období míra nezaměstnanosti pod průměrem EU, pouze v Londýně a Severovýchodní Anglii se míra nezaměstnanosti párkrát přiblížila průměru EU, konkrétně v roce 2000 byla míra nezaměstnanosti průměru EU 9% a míra nezaměstnanosti v Severovýchodní Anglii pouze o 0,4 procentní body nižší (8,6%). V roce 2006 byla nejvyšší míra nezaměstnanosti (nejblíže k průměru EU) v regionu Londýn opět pouze o 0,4 procentní body nižší než EU průměr, který byl v roce 2006 8,2 %, míra nezaměstnanosti v Londýně byla 7,8%.

Průměrná míra nezaměstnanosti EU za sledované období kolísala kolem 9% s výraznějším poklesem v roce 2006, kdy míra nezaměstnanosti klesala každý měsíc o cca 0,1 procentní bod až na prosincových 7,7% (průměrně za rok 2006 8,2%).

Nejvyšší míry nezaměstnanosti ve Velké Británii je dosahováno v Severovýchodní Anglii a Londýně, naopak nejnižších hodnot míry nezaměstnanosti je dosahováno ve Východní, Jihovýchodní a Jihozápadní Anglii.

Graf č. 4 Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech Anglie, Walesu, Skotska a Severního Irska za období 2000-2006 (v % pracovní síly)



Zdroj: vlastní zpracován, Data: ONS, Eurostat

Za sledované období od roku 2000 do roku 2006 míra nezaměstnanosti v Severovýchodní Anglii výrazně klesala od roku 2000 z 8,6 % na 5,9 % za rok 2004, v roce 2005 a 2006 byl zaznamenán mírný nárůst.

V regionu Severozápadní Anglie vývoj míry nezaměstnanosti za sledované období kolísal okolo 5%, s mírným poklesem v roce 2004.

Podobně tomu bylo i v regionu Yorkshire a Humber, kde ale v roce 2000 byla míra nezaměstnanosti vyšší (6,2%) a od roku 2001 do roku 2004 klesla na 4,7%. V roce 2006 míra nezaměstnanosti narostla na 5,7%.

V regionu East Midlands se míra nezaměstnanosti držela pod úrovní 5 -ti % až do roku 2006, kdy míra nezaměstnanosti v tomto regionu vzrostla na 5,3%. Nejnižší míra nezaměstnanosti za toto období byla opět naměřena v roce 2004.

V regionu West Midlands byla míra nezaměstnanosti mírně vyšší než v regionu East Midlands a nejnižší míra nezaměstnanosti byla až v roce 2005.

Londýn je jednou z oblastí Anglie s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Na rozdíl od většiny regionů nebyl v roce 2004 sledován výraznější pokles, ale naopak na konci sledovaného období byl zaznamenán nárůst oproti počátku a Londýn tak v roce 2006 měl ze všech oblastí míru nezaměstnanosti nejvyšší.

Regiony s nejnižší mírou nezaměstnanosti v roce 2000 byly Východní Anglie (3,8%) a Jihovýchodní Anglie (3,4%). Paradoxně v obou těchto regionech míra nezaměstnanosti za sledované období meziročně kolísavě narůstala až na 4,9% ve Východní Anglii a 4,5% v Jihovýchodní Anglii.

Na rozdíl od předešlých dvou regionů míra nezaměstnanosti v regionu Jihozápadní Anglie poklesla ze 4,2 % v roce 2000 na 3,8 % v roce 2006. V roce 2006 tak Jihozápadní Anglie byl region s nejnižší mírou nezaměstnanosti.

Ve Walesu míra nezaměstnanosti klesala od roku 2000 z 6,5% až do roku 2005 na 4,6%. V roce 2006 však míra nezaměstnanosti mírně vzrostla na 5,3%.

Ve Skotsku byla míra nezaměstnanosti v roce 2000 také nejvyšší za sledované období (6,9%). Kolísavě klesala však až do roku 2006 na 5,3%.

Podobně jako ve Skotsku tomu bylo i v Severním Irsku, kde míra nezaměstnanosti od roku 2000 z 6,3% klesala každoročně až na 4,4% v roce 2006. V roce 2006 tak Severní Irsko byl stát s druhou nejnižší mírou nezaměstnanosti z oblastí Velké Británie po Jihozápadní Anglii.

V tabulce č. 16 je zobrazen roční vývoj míry nezaměstnanosti v 9 regionech Anglie, Walesu, Skotsku a Severním Irsku v porovnání s průměrnou mírou nezaměstnanosti Evropské unie (EU28) v letech 2007 – 2014 (leden – září). Barevně vyznačené jsou ty hodnoty, které se blíží nebo překračují roční průměrnou míru nezaměstnanosti Evropské unie (tmavé hodnoty přesahující průměr, světle jsou označeny hodnoty blížící se k průměru).

Tabulka č. 16 Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech Anglie, Walesu, Skotska a Severního Irsku v letech 2007 – 2014 (leden - září) a průměrná míra nezaměstnanosti Evropské unie (28) a Velké Británie (v % pracovní síly)

OBLAST/ ROK	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Severovýchod. Anglie	6,2	7,3	9,3	9,6	10,8	10,4	10,2	9,7
Severozápadní Anglie	5,9	6,6	8,4	8,3	8,5	9,2	8,3	7,3
Yorkshire a Humber	5,7	6	8,5	9,4	9,4	9,4	9	7,9
East Midlands	5,4	5,8	7,2	7,8	8,1	8,2	7,6	5,9
West Midlands	6,5	6,6	9,8	9,1	9,3	8,9	9,5	7,9
Východní Anglie	4,8	4,8	6,3	6,8	6,8	6,9	6,4	5,4
Londýn	7,1	7,3	9	9,4	10	9,5	8,9	7,4
Jihovýchodní Anglie	4,5	4,3	5,9	6,3	6,1	6,5	6,2	4,9
Jihozápadní Anglie	3,9	4,1	6,2	6,1	6,6	6	6,3	5,1
Wales	5,4	5,9	8,2	8,9	8,8	8,8	8	6,9
Skotsko	4,9	4,7	6,8	8,4	8,2	8,2	7,5	6,5
Severní Irsko	4,0	4,3	6,4	7,0	7,2	7,4	7,6	6,8
EU	7,2	7	9	9,6	9,6	10,4	10,8	10,2
Velká Británie	5,4	5,8	7,7	8,05	8,1	8	7,6	6,3

Zdroj: vlastní zpracování, Data: ONS, UK Government

Ve sledovaném období 2007 až 2014 je patrné přiblížení výše míry nezaměstnanosti Evropskému průměru výrazněji než v předchozích letech. Nejvyšší míra nezaměstnanosti za toto období byla v Londýně a Severovýchodní Anglii, kde několikrát překročila průměrnou míru nezaměstnanosti. V Severovýchodní Anglii byla roční míra nezaměstnanosti od roku 2008 do roku 2012 vyšší, než průměrná míra nezaměstnanosti EU, v roce 2011 vyšší dokonce o 1,4 procentního bodu (EU 9,6% a Severovýchodní Anglie 10,8). V Londýně byla zaznamenána vyšší míra nezaměstnanosti, než byl průměr EU v roce 2008, 2009 a 2011. V roce 2011 byl rozdíl nejvyšší a to o 0,4 procentní body (EU 9,6% a Londýn 10%). Překročení Evropského průměru v roce 2009 bylo zaznamenáno i v regionu West Midlands o 0,8 procentního bodu.

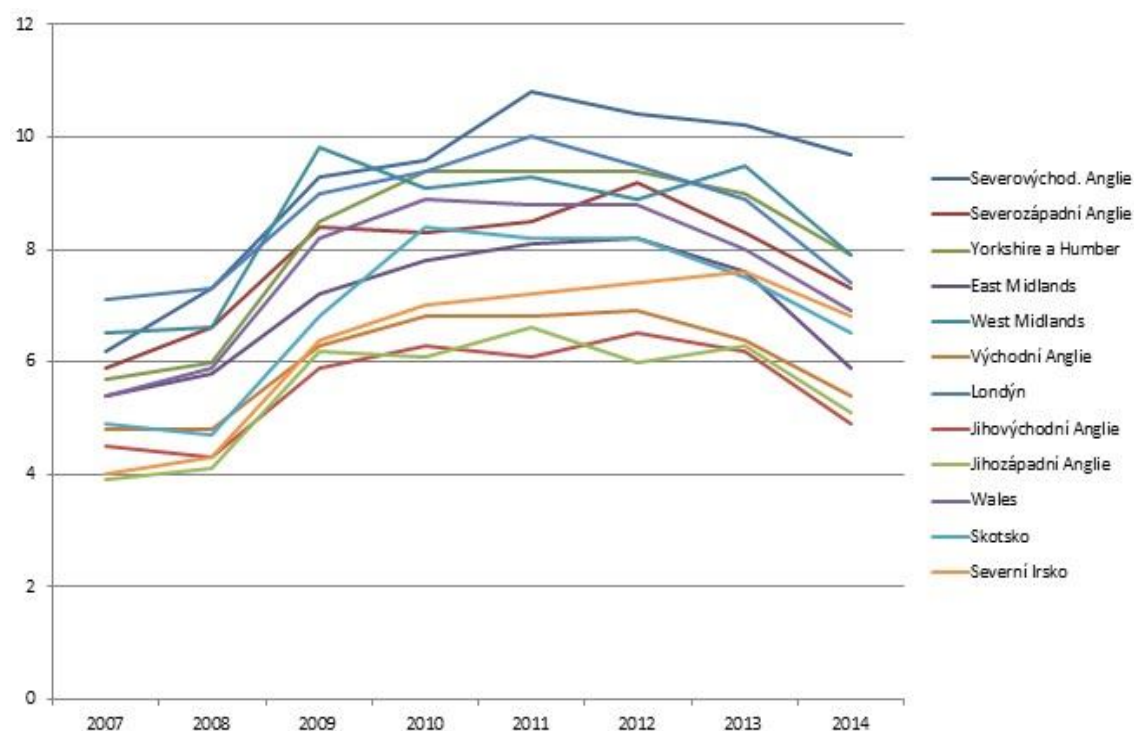
Ve většině regionech a státech v některých letech, převážně v období vypuknutí ekonomické krize, se míra nezaměstnanosti přiblížila k EU průměru.



Jihovýchodní Anglie, Jihozápadní Anglie, Východní Anglie a částečně i Skotsko a East Midlands si drželi nižší úroveň míry nezaměstnanosti po celé sledované období, avšak i tak míra nezaměstnanosti i v těchto regionech zaznamenala nárůst.

Průměrná míra nezaměstnanosti Evropské unie (28 států) mezi lety 2006 až 2008 poklesla. V druhé polovině roku 2008 se však plně projevil v Evropě následky ekonomické krize a míra nezaměstnanosti tak meziročně vzrostla o 2 procentní body ze 7 % v roce 2008 na 9% v roce 2009. Do roku 2013 míra nezaměstnanosti narůstala až do výše 10,9 %, což je nejvyšší hodnota od roku 2000. V druhé polovině roku 2013 začala míra nezaměstnanosti klesat až na 10 % v září roku 2014.

Graf č. 5 Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech Anglie, Walesu, Skotska a Severního Irska za období 2007-2014 (leden – září) (v % pracovní síly)



Zdroj: vlastní zpracování, Data: ONS, UK Government

V grafu č. 5 je znázorněn vývoj míry nezaměstnanosti v procentech pracovní síly za období 2007 – 2014 (leden – září) za jednotlivé regiony Anglie a státy Skotsko a Wales.

Z grafu je patrný vliv ekonomické krize z roku 2008 napříč celou Velkou Británií. V každém regionu a státě byl zaznamenán v tomto období nárůst míry nezaměstnanosti, ale v každém měl nárůst trochu jiný průběh.

V Severovýchodní Anglii, kde je míra nezaměstnanosti nejvyšší za celou Velkou Británii míra nezaměstnanosti mezi roky 2006 a 2007 mírně poklesla, od roku 2008 však prudce narůstala až do roku 2011, kdy dosáhla 10,8% (o 4,2 procentní body více než před vypuknutím ekonomické krize v roce 2007, kdy byla míra nezaměstnanosti v Severovýchodní Anglii 6,2%). Od roku 2012 míra nezaměstnanosti v tomto regionu mírně klesá (9,7 % v roce 2014).

V regionu Severozápadní Anglie míra nezaměstnanosti narůstala už od roku 2006 (5,2%) s výraznějším nárůstem v roce 2009 (8,4%), mírným poklesem v roce 2010(8,3%) a poté zase nárůst za rok 2011 a 2012 (9,2%). Od roku 2013 míra nezaměstnanosti v Severozápadní Anglii klesá. (7,3% v roce 2014)

V regionu Yorkshire a Humber míra nezaměstnanosti narostla z 5,7% v roce 2007 na 9,4% v roce 2010 a na této úrovni zůstala po dobu tří let až do roku 2013, kdy začala klesat na 7,9 % v roce 2014.

East Midlands si drželo v porovnání s ostatními regiony o trošku nižší míru nezaměstnanosti, ale nárůst vlivem ekonomické krize byl zaznamenán také. Od roku 2004, kdy byla míra nezaměstnanosti 4,3% narůstala až do roku 2012, kdy dosáhla 8,2%. Od roku 2013 míra nezaměstnanosti v regionu East Midlands klesá až na 7,3% v roce 2014.

Vedle toho ve West Midlands míra nezaměstnanosti vyšplhala vysoko. Od roku 2005, kdy byla míra nezaměstnanosti nejnižší od roku 2000 a to 4,8%, narůstala do roku 2009 na 9,8% (o 5 procentních bodů). Na rozdíl od většiny regionů však v roce 2010 poklesla na 9,1 % a pak už míra nezaměstnanosti mírně kolísala s výraznějším poklesem v roce 2014 na 7,9%.

Region Východní Anglie je oblast s třetí nejnižší mírou nezaměstnanosti ve Velké Británii. I zde byl ale nárůst způsobený důsledky ekonomické krize patrný. Míra nezaměstnanosti

v regionu Východní Anglie narůstala od roku 2004 (3,6%) až do roku 2012 (6,9%), což je nárůst o 3,3 procentní body, ale v porovnání s ostatními regiony je tato míra nezaměstnanosti stále „nízká“. Od roku 2013 míra nezaměstnanosti klesá.

Oblast Londýna je naopak oblast s druhou nejvyšší mírou nezaměstnanosti ve Velké Británii. Jako jediný region mezi lety 2006 a 2007 byl v Londýně naměřen pokles míry nezaměstnanosti. Od roku 2008 (7,3%) míra nezaměstnanosti narostla na 10% začátkem druhé poloviny roku 2011, a to především vysokým nárůstem nezaměstnanosti mladých. I z těchto důvodů v srpnu 2011 proběhly v městských částech Londýna několikadenní nepokoje iniciované především mladými výtržníky ze sociálně slabších rodin. Od roku 2012 míra nezaměstnanosti v regionu Londýn klesá.

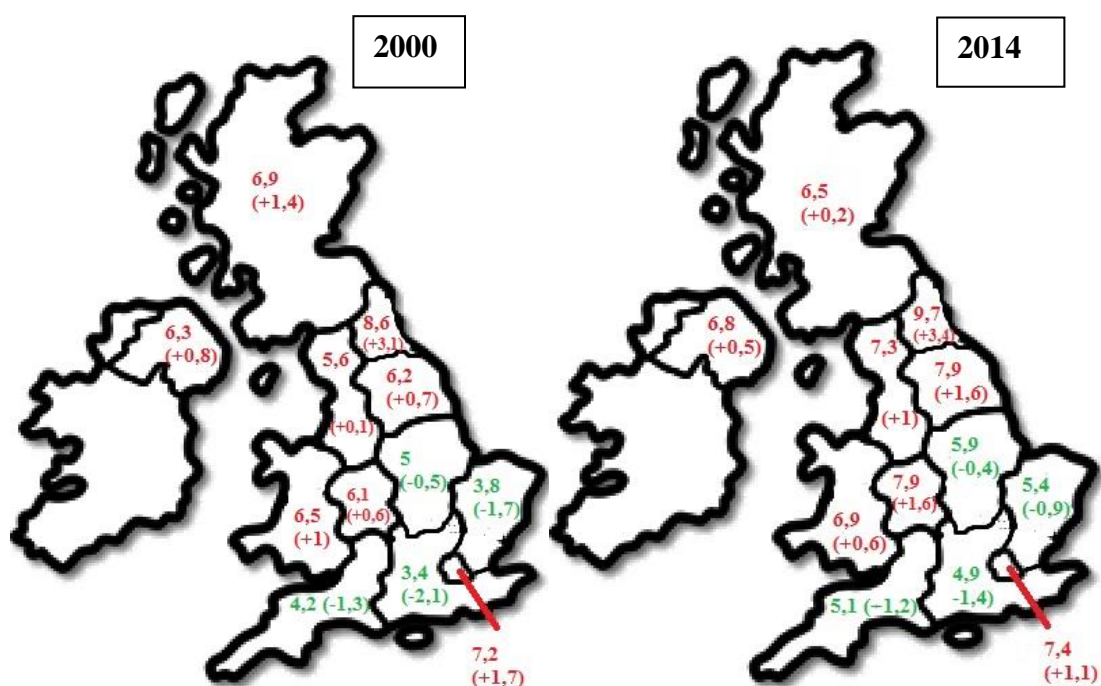
Jihovýchodní a Jihozápadní Anglie jsou i v tomto sledovaném období regiony s nejnižší mírou nezaměstnanosti. V Jihovýchodní Anglii míra nezaměstnanosti v roce 2008 poklesla na 4,3 % a poté kolísavě narůstala až do roku 2012, kdy byla nejvyšší (6,5%) od roku 2013 míra nezaměstnanosti v Jihovýchodní Anglii klesá a v roce 2014 je nejnižší se všech oblastí (4,9%). V Jihozápadní Anglii je nárůst zaznamenáván již od roku 2004 (3,3%) až do roku 2009 (6,2) s mírným poklesem v roce 2010 (6,1%) a opětovným nárůstem na 6,6%, což je nejvyšší míra nezaměstnanosti v tomto regionu od roku 2000. Na rozdíl od ostatních regionů a státu Velké Británie, kde v roce 2013 byl všude zaznamenán již pokles míry nezaměstnanosti, v Jihozápadní Anglii jako v jediném regionu byl zaznamenán mírný nárůst. V roce 2014 míra nezaměstnanosti i v tomto regionu výrazněji poklesla (na 5,1%).

Ve státu Wales míra nezaměstnanosti narůstala od roku 2005 (4,6%) do roku 2010 (8,9%) o 4,3 procentní body, od roku 2011 míra nezaměstnanosti ve Walesu klesá.

Skotsko si také, podobně jako například East Midlands, udržuje nižší míru nezaměstnanosti. Do roku 2008 dokonce míra nezaměstnanosti ve Skotsku klesala až na 4,7% v roce 2008. O to pak byl rychlejší a prudší nárůst v roce 2010 na 8,4% (o 3,7 procentních bodu za necelé dva roky). Od roku 2011 míra nezaměstnanosti ve Skotsku klesá.

Severní Irsko zaznamenalo v roce 2007 pokles míry nezaměstnanosti, v roce 2008 míra nezaměstnanosti vzrostla mírně na 4,3% a v roce 2009 již byl růst prudší o 2,1 procentního bodu na 6,4%. Míra nezaměstnanosti mírně narůstala až do roku 2013 (7,6%) a v roce 2014 poklesla na 6,8%.

Obrázek č. 4 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých regionech Anglie, Walesu, Skotska a Severního Irska a rozdíl od průměru za Velkou Británii v roce 2000 a 2014 (v % pracovní síly)



Zdroj: vlastní zpracování, Data: ONS

Na obrázku č. 4 je znázorněna mapa Velké Británie rozdělená na jednotlivé regiony a státy. Ke každému regionu je přiřazena roční míra nezaměstnanosti (rok 2000 a 2014) a rozdíl od průměru za celou Velkou Británii (zelenou barvou jsou znázorněny ty regiony/státy, kde roční míra nezaměstnanosti byla nižší než míra nezaměstnanosti za celou Velkou Británii, červeně pak ty regiony/státy, kde roční míra nezaměstnanosti byla vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti za celou Velkou Británii).

Z obrázku je patrné, že pod průměrnou mírou nezaměstnanosti celé Velké Británie v odstupu čtrnácti let se dostali opět stejné regiony jižní Anglie, region Východní Anglie a East Midlands.

Míra nezaměstnanosti se výrazně snížila ve Skotsku, a to jak vlastní mírou nezaměstnanosti, tak i v porovnání s průměrem Velké Británie.

K mírnému zlepšení, kde sice míra nezaměstnanosti není nižší než v roce 2000, ale odchýlení od průměru je menší, došlo ve Walesu a Severnímu Irsku a v hlavním městě Londýně.

V regionech, kde je míra nezaměstnanosti nižší než průměr Velké Británie, je za rok 2014 míra nezaměstnanosti vyšší než v roce 2000 (to je způsobeno ovšem i následky ekonomické krize z roku 2008, kdy míra nezaměstnanosti prudce stoupla, ale je stále v klesajícím trendu), míra nezaměstnanosti v těchto regionech je však v roce 2014 blíže k průměru Velké Británie tzn., že není už o tolik nižší v porovnání s průměrem, jako v roce 2000.

V ostatních regionech (severní Anglie, Yorkshire a Humber a West Midlands) došlo ke zhoršení jak v tom, že míra nezaměstnanosti vzrostla, tak v odchýlení od průměru Velké Británie, které vzrostlo též.

#### **4.1.4 Problematika nezaměstnanosti mládeže**

Vládě se daří úspěšně snižovat nezaměstnanost mladých lidí prostřednictvím strategií, které si kladou za cíl poskytnout jim vzdělávání a rozvíjet dovednosti relevantní s poptávkou na trhu práce, a v neposlední řadě také podporou podnikání. Tyto strategie mohou být krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé a patří mezi ně například pracovní zkušenosti, pobídky zaměstnavatelům – „Youth Contract“. Podpory jsou daným uchazečům nabízeny na míru v rámci Jobcenter Plus a Pracovního programu. Dalšími opatřeními pro mladé lidi jsou učňovská vzdělávání a programy stáží. Vláda se také snaží snížit náklady na zaměstnávání mladých lidí a od dubna roku 2015 se chystá zrušit příspěvky zaměstnavatele na národní pojištění pro osoby do 21 let s výdělkem nižším než 813 liber týdně. Nezaměstnanost mladých díky opatření vlády tak stále klesá.

Tabulka č. 17 Míra nezaměstnanosti podle věkových kategorií za jednotlivé regiony a státy Velké Británie za rok 2012-2014 (v %)

OBDOBÍ	REGION / POHLAVÍ	NE	NW	Yorkshire a Humber	E Mids	W Mids	East	Londýn	SE	SW	Wales	Skotsko	NI
červ - srp 2012	16 - 17	46,9	47,9	48,2	35,6	48,9	42,4	54,0	28,6	29,1	39,7	37,8	x
	18 - 24	20,3	20,0	23,2	16,4	20,5	15,1	23,7	16,1	15,3	22,6	21,3	21,2
	16 - 24	23,9	22,8	25,8	19,2	23,5	19,1	26,0	17,6	17,3	24,7	23,6	22,1
	25 - 34	8,9	7,4	9,3	7,7	8,9	7,7	8,1	6,0	5,3	8,1	7,7	6,2
	35 - 49	6,1	5,5	5,7	5,3	6,2	4,1	6,8	4,2	3,9	4,0	5,7	
	50 - 64	8,2	5,3	5,2	5,0	4,3	4,5	6,5	3,5	2,9	5,3	3,9	6,8
červ - srp 2013	16 - 17	50,6	40,0	40,7	40,1	42,2	34,1	65,4	31,8	32,4	46,7	46,6	x
	18 - 24	26,2	21,2	23,1	16,7	24,5	16,0	23,4	16,1	16,1	19,6	18,7	22,6
	16 - 24	28,8	22,8	25,2	19,3	26,2	18,7	27,0	18,2	18,5	22,5	22,2	22,2
	25 - 34	11,5	8,5	7,4	7,8	8,4	5,4	6,8	4,5	5,5	7,4	7,5	5,4
	35 - 49	5,3	6,0	6,3	5,1	6,0	4,2	6,8	3,7	4,8	5,0	4,3	
	50 - 64	5,9	5,3	4,4	4,8	6,4	3,4	6,2	3,6	3,3	4,7	4,0	5,6
červ - srp 2014	16 - 17	57,4	35,7	45,8	21,1	50,4	28,4	54,5	42,3	26,1	28,9	35,4	x
	18 - 24	20,8	15,2	15,0	11,3	18,1	13,8	15,1	12,5	12,3	16,8	14,2	18,4
	16 - 24	24,9	17,0	18,3	12,5	21,7	15,7	18,3	15,7	14,2	17,9	16,7	18,6
	25 - 34	7,4	6,2	7,2	6,6	7,5	4,9	5,4	3,3	4,2	6,8	4,6	4,8
	35 - 49	6,1	4,6	5,8	4,2	5,4	3,1	5,1	2,7	2,8	4,8	3,6	
	50 - 64	6,2	4,4	3,6	3,3	3,6	3,2	5,0	3,3	2,8	3,5	4,0	4,4

Zdroj: vlastní zpracování, Data: ONS

V tabulce č. 17 jsou uvedeny míry nezaměstnanosti za jednotlivé regiony a státy Velké Británie rozdělené podle věkových kategorií. Je patrné, že ve všech oblastech Velké Británie je nejproblematičtější nezaměstnanost mladých osob. Míra nezaměstnanosti mladých osob má momentálně klesající tendenci, ale i tak je zatím stále velice vysoká.

V Severním Irsku neexistuje kategorie 16-17 let, a proto se míra nezaměstnanosti v kategorii 16-24 a 18-24 let příliš neliší. Je tomu tak také z důvodů jiného školního systému.

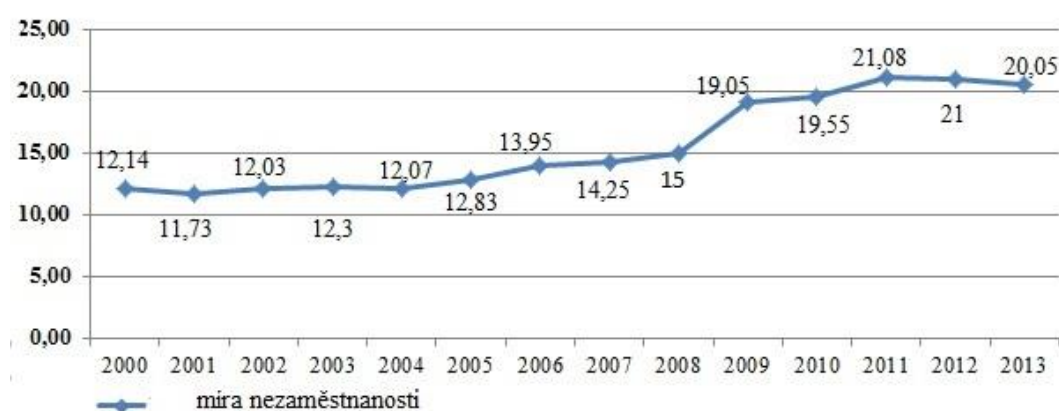
Nejvyšší míra nezaměstnanosti mladých osob je v Severní Anglii Východním Midlands a v Londýně.

Nejvyšší nezaměstnanost se vyskytuje v kategorii 16-17 let, což jsou osoby mladé a většinou bez žádné praxe, vzdělání v oboru či zkušeností, proto je pro tuto kategorii

nejméně složité najít si vhodnou práci. V kategorii 18-24 je míra nezaměstnanosti nižší, ovšem problém nedostatečné praxe a kvalifikace zde stále existuje, pouze v o trochu menší míře.

Nejnižší míra nezaměstnanosti ve v kategorii 35-49 let, kdy osoby disponují vysokou praxí, zkušenostmi a dovednostmi. Ve věkové kategorii 50 – 64 let je míra nezaměstnanosti také podstatně nižší.

Graf č. 6 Míra nezaměstnanosti mladých osob (16-24 let) ve Velké Británii za období 2000 – 2013 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování, Data: Eurostat

Nezaměstnanost mladých lidí je ve Velké Británii jeden z největších problémů v této oblasti. Důvodem pro tak vysokou nezaměstnanost mladých lidí je pravděpodobně nedostatek praxe, dovedností a kvalifikace.

Míra nezaměstnanosti mladých osob byla vždy vyšší než celková míra nezaměstnanosti. Mezi lety 2000 – 2005 se držela na úrovni okolo 12%, koncem roku 2005 začala míra nezaměstnanosti osob ve věkové kategorii 16-24 let narůstat. Před propuknutím ekonomické krize v roce 2008 byl lehký pokles, avšak po vypuknutí ekonomické krize začala zprudka narůstat až na rekordních 22,2 % koncem roku 2011. Od druhé poloviny roku 2013 má míra nezaměstnanosti mladých osob ve Velké Británii klesající trend, čehož bylo dosaženo i vzhledem ke spoustě nově zaváděných programů aktivní politiky zaměstnanosti, soustředěných především na tyto mladé osoby. Stále však je tato míra nezaměstnanosti více než dvojnásobek celkové míry nezaměstnanosti.

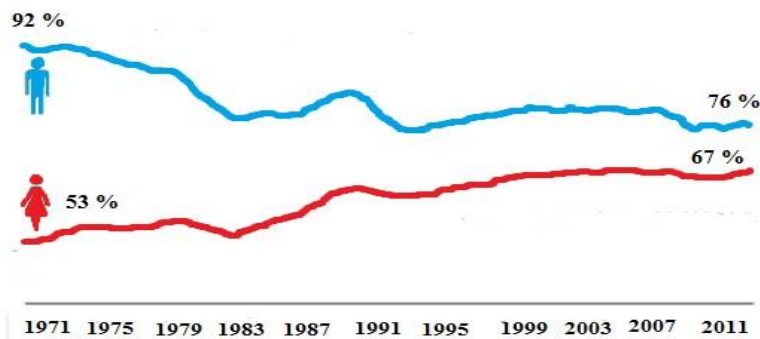
Míra nezaměstnanosti má tendenci klesat společně se zvyšováním úrovně kvalifikace. Vyšší nezaměstnanost se však objevuje u národnostních menšin, a to i při stejné kvalifikaci. Obzvláště vysoká nezaměstnanost je u mladých černochů. V roce 2014 míra nezaměstnanosti poklesla od lednových 18,9% na srpnových 16%, což je o téměř 3%. Dle IPR počet nezaměstnaných mladých osob je i přes pokles míry nezaměstnanosti stále velice vysoký. V červnu bylo naměřeno okolo 767 tisíc nezaměstnaných osob ve věkové kategorii 16-24 let, z toho 247 tisíc hledá práci více než rok. Podle IPR je velká chyba spatřována také v nesouladu oborů, ve kterých se mladé osoby připravují na nástup do práce, a počet poptávaných pracovních sil v daném oboru. Například v oboru kadeřnictví bylo vyškoleny 94 000 osob a nabídek práce v tomto oboru je pouze 18 000 mezitím co ve stavebnictví a strojírenství je poptáváno 275 000 pracovních míst a vyškoleny pro tento obor bylo pouze 123 000 osob.

#### **4.1.5 Nezaměstnanost podle pohlaví**

Trh práce ve Velké Británii prošel za poslední desetiletí mnoha zásadními změnami. Dále pokračuje nárůst zaměstnanosti žen, viz obrázek č. 5. Zajímavostí je, že zaměstnanost mužů historicky poklesla, na rozdíl od zaměstnanosti žen, která vzrostla. Je tomu tak z části díky propracované politice zaměstnanosti, kde jsou poskytovány podpory osamoceneným rodičům a jiným ochranným opatřením, jako je například nezákonné propouštění těhotných žen. Narostl také počet žen pracujících nad penzijní věk 60 let. Dalšími důvody pro zlepšení zaměstnanosti žen je také odkládání mateřství do věku nad 30 let, kdy je pak pro ženy jednodušší návrat do práce a zajištění péče o dítě v jejich pracovní době. Přibývá také čím dál více míst v sektoru služeb, kde ženy mužům konkurují vzhledem k požadavkům těchto pozic více, než například v těžebním a strojírenském průmyslu, kde naopak práce ubývá. Velká Británie se tak jako jeden z mála států nepotýká se zásadní problematikou vysoké nezaměstnanosti žen.



Obrázek č. 5 Vývoj míry zaměstnanosti mužů a žen ve Velké Británii v letech 1971 – 2011 (v %)



Zdroj: vlastní úpravy, Data: ONS

Obrázek č. 5 znázorňuje graf vývoje míry zaměstnanosti mužů a žen, z něhož je patrné, že míra zaměstnanosti žen stále narůstá, zatímco míra zaměstnanosti mužů za sledovaných 40 let poklesla o 16%.

Tabulka č. 18 Vývoj míry nezaměstnanosti mužů a žen v jednotlivých regionech a státech Velké Británie v letech 2000 – 2007 (v % pracovní síly)

ROK OBLAST/POHLAVÍ	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Severovýchod. Anglie	10,2	6,7	8,7	5,9	8,2	5,1	7,8	4,9	6,8	4,8	7,2	5,1	7,5	5,4	7,4	4,8
Severozápadní Anglie	6,3	4,8	6,1	4,4	6,3	4,5	5,5	4,2	5,0	4,2	5,0	4,2	5,9	4,5	6,7	4,9
Yorkshire a Humber	7,0	5,3	6,4	4,2	6,0	4,4	6,0	4,1	5,0	4,2	5,3	4,1	6,4	5,0	6,4	4,7
East Midlands	5,3	4,6	4,9	4,7	4,9	4,5	4,8	3,9	4,5	4,0	4,8	3,9	5,6	5,0	5,2	5,6
West Midlands	6,6	5,5	6,4	4,5	6,2	5,3	6,4	5,2	5,8	4,8	5,2	4,3	6,2	5,5	6,8	6,1
Východní Anglie	4,1	3,4	3,6	3,9	4,0	3,6	4,2	3,9	3,7	3,5	4,1	4,0	4,9	4,8	4,6	5,0
Londýn	7,6	6,7	7,3	5,9	7,6	6,1	7,8	6,4	7,2	6,9	7,6	6,5	7,9	7,7	7,1	7,1
Jihovýchodní Anglie	3,4	3,5	3,4	3,3	4,0	3,7	4,1	3,7	4,0	3,6	4,0	3,8	4,6	4,4	4,7	4,3
Jihozápadní Anglie	4,4	4,0	3,8	3,6	4,2	3,4	3,7	3,3	3,6	2,8	3,8	3,4	3,8	3,7	3,9	3,9
Wales	7,5	5,3	6,9	4,7	6,1	5,0	5,8	3,6	4,9	4,4	5,5	3,6	6,0	4,5	5,5	5,4
Skotsko	7,7	6,0	7,4	5,2	7,6	5,3	6,6	4,8	6,7	4,7	6,1	4,8	5,8	4,7	5,1	4,7
Severní Irsko	7,1	5,3	7,1	4,7	6,5	5,0	6,5	4,3	6,6	3,2	5,6	3,5	5,3	3,2	4,4	3,6

Zdroj: vlastní zpracování, Data: ONS

V tabulce č. 18 je znázorněna míra nezaměstnanosti mužů a žen v letech 2000 – 2007, rozdělené podle regionů a států Velké Británie. Míra nezaměstnanosti žen je téměř v každém regionu a roce nižší než míra nezaměstnanosti mužů.

V roce 2000 byl nejvyšší rozdíl v míře nezaměstnanosti mužů a žen v Severovýchodní Anglii a to o 3,5 procentního bodu vyšší nezaměstnanost mužů než žen. Pouze v regionu Jihovýchodní Anglie byla nezaměstnanost žen vyšší, a to pouze o 0,1 procentní bod.

V následujícím roce byla tendence snižování rozdílů mezi mírou nezaměstnaností žen a mužů. V regionu Východní Anglie nezaměstnanost žen převýšila nezaměstnanost mužů o 0,4 procentního bodu.

V letech 2001 – 2003 v jednotlivých regionech rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen někde narůstal, někde klesal, ale v průměru byl rozdíl za celou Velkou Británii téměř konstantní.

V roce 2004 byl ve všech regionech (kromě Jihozápadní Anglie) zaznamenán výraznější pokles rozdílů mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen. V následujícím roce 2005 v některých regionech rozdíl opět výrazněji vzrostl a tím se zvýšil i rozdíl v průměru za celou Velkou Británii.

V roce 2006 následoval opět pokles rozdílů, od roku 2000 se však v žádném regionu stále nevyskytla nižší míra nezaměstnanosti mužů než žen.

Odlišný od všech předchozích let byl až rok 2007, který měl za sledované období 2000 – 2007 nejnižší rozdíl míry nezaměstnanosti mužů a žen v průměru za Velkou Británii. V tomto roce v regionech Jihozápadní Anglie, Wales a v hlavním městě Londýn byla míra nezaměstnanosti mužů a žen téměř shodná a v regionu Východní Anglie a East Midlands poprvé od roku 2000 byla míra nezaměstnanosti žen vyšší než míra nezaměstnanosti mužů.

Za sledované období 2000-2007 byly nejvyšší rozdíly mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen v regionu Východní a Jihovýchodní Anglie.

Tabulka č. 19 Vývoj míry nezaměstnanosti mužů a žen v jednotlivých regionech a státech Velké Británie v letech 2008 – 2014 (v % pracovní síly)

ROK OBLAST/POHLAVÍ	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Severovýchod. Anglie	8,0	6,6	11,1	7,2	10,8	8,3	11,8	9,8	11,7	8,9	10,7	9,6	9,7	9,7
Severozápadní Anglie	7,5	5,6	9,8	6,8	9,5	7,0	9,5	7,4	10,3	7,9	9,2	7,3	8,0	6,5
Yorkshire a Humber	6,7	5,1	9,9	6,9	10,9	7,5	10,8	7,8	10,5	8,1	9,7	8,1	7,6	8,3
East Midlands	6,0	5,5	8,1	6,2	8,2	7,3	7,9	8,2	8,3	8,2	7,9	7,2	5,8	6,0
West Midlands	7,5	5,5	11,6	7,6	10,5	7,5	10,1	8,4	9,4	8,4	10,0	8,9	8,5	7,2
Východní Anglie	5,1	4,5	6,7	5,9	7,3	6,2	7,2	6,4	7,1	6,7	6,6	6,3	5,7	5,0
Londýn	7,3	7,3	8,9	9,0	9,4	9,2	10,0	10,0	9,5	9,5	8,7	9,1	6,9	8,1
Jihovýchodní Anglie	4,4	4,3	6,5	5,1	6,8	5,7	6,3	6,0	6,3	6,8	6,6	5,8	4,7	5,2
Jihozápadní Anglie	4,4	3,7	7,2	5,1	6,4	5,7	7,2	5,9	6,7	5,3	6,9	5,7	5,6	4,6
Wales	6,5	5,2	9,8	6,5	10,4	7,2	10,6	6,7	9,3	8,3	8,5	7,6	8,1	5,5
Skotsko	5,1	4,3	7,7	5,7	9,7	7,1	9,3	7,1	8,9	7,5	7,9	7,0	7,2	5,7
Severní Irsko	5,5	2,7	8,3	4,0	9,2	4,4	9,0	5,2	9,2	5,4	9,7	5,2	8,7	4,7

Zdroj: vlastní zpracování, Data: ONS

V tabulce č. 19 je znázorněno pokračování vývoje míry nezaměstnanosti mužů a žen v letech 2008 – 2014 za jednotlivé regiony.

V roce 2008 rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen opět mírně vzrostly, v Londýně a Jihovýchodní Anglii byly rozdíl minimální. Avšak v roce 2009, kdy se začaly plně projevovat následky ekonomické krize, a vzrůstala všeobecná míra nezaměstnanosti, prohlubovaly se i rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen v neprospěch mužů. V tomto roce vzrostla jak míra nezaměstnanosti mužů, tak míra nezaměstnanosti žen. Míra nezaměstnanosti mužů však vzrostla větším skokem, což přispělo k téměř dvojnásobnému navýšení rozdílů mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen. Pouze v Londýně v roce 2009 míra nezaměstnanosti žen vzrostla více než míra nezaměstnanosti mužů.

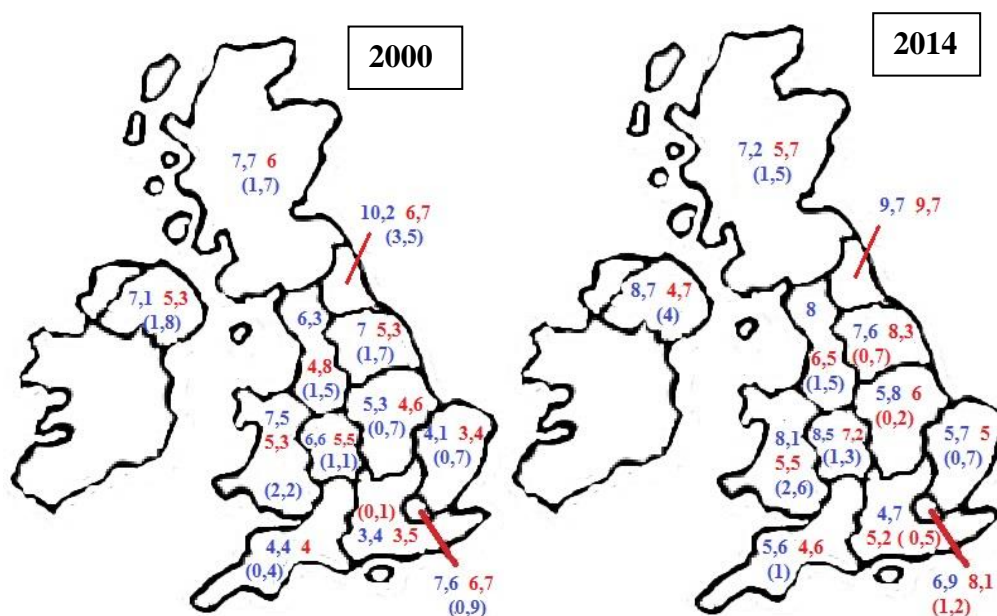
Od roku 2010 se rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen snižovaly a v roce 2014 byla míra nezaměstnanosti mužů nižší než míra nezaměstnanosti žen v téměř polovině regionu Velké Británie. V Londýně převyšovala míra nezaměstnanosti žen míru

nezaměstnanosti mužů o 1,2 procentní body. Velké rozdíly nadále přetrvávají ve Walesu, Skotsku a Severozápadní Anglii.

Za období 2008 – 2014 jediná oblast, kde v průměru za celé období se vyskytnul problém s vyšší nezaměstnaností žen, byl pouze Londýnu. V ostatních oblastech byla vyšší míra nezaměstnanosti mužů. Tento rozdíl však byl od roku 2000 v roce 2014 nejnižší.

Odlišný průběh vývoje míry nezaměstnanosti mužů a žen byl v Severním Irsku. Od roku 2010, kdy v ostatních oblastech se rozdíly mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen začal snižovat, v Severním Irsku se rozdíl začal zvyšovat. V roce 2010 byla míra nezaměstnanosti mužů více než dvojnásobná v porovnání s mírou nezaměstnanosti žen. A tento rozdíl se do roku 2014 snížil jen nepatrně.

Obrzek č. 6 Míra nezaměstnanosti mužů a žen a rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen v jednotlivých regionech a státech Velké Británie (v % pracovní síly)



Zdroj: vlastní zpracování, Data: ONS

Na obrázku č. 6 jsou zakresleny v jednotlivých regionech a státech Velké Británie míry nezaměstnanosti mužů (modře) a míry nezaměstnanosti žen (červeně) v procentech pracovní síly, a v závorce pak je znázorněn rozdíl mezi těmito dvěma mírami (modře míra nezaměstnanosti mužů převyšující míru nezaměstnanosti žen a červeně v případě, kdy míra nezaměstnanosti žen převyšuje míru nezaměstnanosti mužů. Z obrázku je tak patrné,

že v roce 2000 byla míra nezaměstnanosti ve všech regionech, kromě Jihovýchodní Anglie, míra nezaměstnanosti mužů vyšší než míra nezaměstnanosti žen. Nejvyšší rozdíl byl v regionu Severozápadní Anglie, což bylo způsobeno nadprůměrně vysokou mírou nezaměstnanosti mužů. V roce 2014 již míra nezaměstnanosti žen byla vyšší dokonce ve čtyřech regionech, ve stejném počtu regionů/států se však tento rozdíl od roku 2000 prohloupl v neprospěch mužů (nejvíce v Severním Irsku, kde je rozdíl téměř dvojnásobný). V regionu Severovýchodní Anglie, kde byl v roce 2000 rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen nejvyšší, je v roce 2014 míra nezaměstnanosti mužů a žen na téměř stejné úrovni.

#### **4.1.6 Dopad imigrace na trh práce ve Velké Británii**

Dopady imigrace na trh práce závisí na dovednostech imigrantů, dovednostech „místních“ pracovníků a v neposlední řadě na charakteristice hostitelské ekonomiky. V případě, že jsou dovednosti imigrantů srovnatelné/zastupitelné, lze pak očekávat vyšší konkurenci na trhu práce a snížení mezd v krátkodobém horizontu. Zda, a do jaké míry pokles mezd ovlivní nezaměstnanost stávajících pracovníků, záleží na ochotě přijímat nižší mzdy. Pokud však jsou dovednosti imigrantů komplementární k dovednostem stávajících pracovníků, všichni pracovníci se tak můžou těšit vyšší produktivitě, která může vést i ke zvyšování mezd stávajících pracovníků.

Dle průzkumů University of Oxford může nárůst imigrantů kromě rozšíření nabídky pracovních sil přinést také zvýšení poptávky po pracovní síle rozšířením spotřebitelské poptávky po zboží a službách a to ve střednědobém až dlouhodobém horizontu. Počet pracovních míst v ekonomice není totiž fixní, ale závisí například na spotřebitelské poptávce.

Co se týká vlivu imigrantů na průměrné mzdy, byly provedeny dvě základní studie, které měly protichůdný výsledek, avšak v obou se prokázal minimální vliv imigrantů na výši průměrných mezd. Dustmann ve své studii z roku 2013 uvádí, že nejvyšší vliv má nárůst imigrantů na výši mezd pracovníků s nejnižšími mzdami a pracovníky s nízkou či žádnou kvalifikací. Dle studie Manacorda, Manninga a Wadswortha (2012) jsou imigranty nejvíce

ovlivněny mzdy pracovníků, kteří jsou sami imigranti, jelikož schopnosti nových imigrantů jsou pravděpodobně bližší náhradou dovedností přistěhovalců již zaměstnaných ve Velké Británii.

Další výzkum Dustmanna Fabbria a Prestona (2005) týkající se vlivu imigrantů na nezaměstnanost ve Velké Británii dospěl k závěru, že imigrace nemají statisticky významný vliv na celkovou zaměstnanost pracovníků narozených ve Velké Británii. Byl pouze zaznamenán mírný negativní vliv na zaměstnance – rodilé Brity s nižším stupněm vzdělání, naopak ale byl zjištěn mírný pozitivní vliv na zaměstnanost rodilých Britů s vyšším a vysokoškolským vzděláním.

Studii Jean a Jimeneze (2007) ohledně vlivu imigrace na nezaměstnanost domácích pracovníků v zemích OECD (včetně Velké Británie) z let 1984-2003 bylo zjištěno, že zvýšení podílu imigrantů na trhu práce zvyšuje nezaměstnanost v krátkodobém až střednědobém horizontu (5-10 let), ale nemá žádný významný dopad v dlouhodobém horizontu.

Lucchino, Rosazza-Bondibene a Portes (2012) ve své studii využili NIN – National Insurance Number a data z let 2000-2011, a prozkoumali vliv imigrantů na počet osob žádajících o dávky. Výsledkem zkoumání bylo, že ani v době nízkého hospodářského růstu či recese nebyl prokázán vliv imigrace na počty žadatelů o dávky v nezaměstnanosti.

Všechny tyto analýzy ohledně dopadů imigrantů na trhu práce však čelí celé řadě metodologických problémů. Jedním z nich je například diskutabilní kvalita údajů o imigračních. Dalším problémem je, že imigranti často přijíždí do oblastí, ve kterých dochází k hospodářskému růstu se silnou poptávkou na trhu práce, přistěhovalectví zde může, ale nemusí být příčinou i důsledkem změn mezd a zaměstnanosti a proto je obtížné stanovit příčinnou souvislost. Problém je i to, že mezinárodní imigrace do určité oblasti může způsobit, že někteří pracovníci opouští tuto oblast a stěhují se do jiných částí země či do zahraničí. Účinky na trhu práce v určité oblasti jsou pak rozptýlené po celé zemi, což činí měření prostřednictvím místních analýz trhu práce obtížné a nepřesné.

## 4.2 Státní výdaje na politiku zaměstnanosti ve Velké Británii

Zásahy na trhu práce tzv. veřejné intervence na trhu práce, jejichž cílem je dosažení efektivního fungování a náprava nerovnováhy, jsou založeny na selektivním působení a upřednostňování konkrétních skupin na trhu práce. Dle metodiky politiky trhu práce (LMP) jsou intervence na trhu práce klasifikovány podle typu akce.

- LMP „services“ – služby, zahrnují veškeré služby a činnosti veřejné služby zaměstnanosti (PES) společně s dalšími veřejně financovanými službami pro uchazeče o zaměstnání
- LMP „measures“ – opatření, zahrnují aktivační opatření pro nezaměstnané a další cílové skupiny včetně kategorií odborné přípravy, pracovní pobídky, podpora zaměstnanosti a rehabilitace, přímé tvorby pracovních míst, „start-up“ pobídky
- LMP „supports“ - podpory v nezaměstnanosti, pokrývá finanční pomoc, která má za cíl kompenzovat jednotlivci ztrátu mzdy nebo platu (většinou podpory a dávky v nezaměstnanosti), nebo umožňuje předčasný odchod do důchodu.

Z toho LMP služby a opatření jsou součástí aktivní politiky zaměstnanosti, a LMP podpory připadají do politiky zaměstnanosti pasivní tzv. systém sociálního zabezpečení. V současné době neexistuje žádná právní regulace upravující tvorbu statistik o LMP. Je to tedy prováděno na základě „gentlemanské dohody“ mezi Eurostatem a členskými státy. (Eurostat)

V tabulce č. 20 je v závorce pod sumou výdajů uvedeno tempo růstu každé kategorie výdajů v %. Červeně jsou vyznačena políčka, kdy byl daný rok zaznamenán pokles výdajů v dané kategorii a zeleně jejich nárůst.

Tabulka č. 20 Suma státních výdajů na politiku zaměstnanosti ve Velké Británii za období 2002 – 2010 (v milionech eur) a meziroční tempo růstu – číslo v závorce (v %)

Typ LMP výdaje	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Služby trhu práce	:	:	7,053.65(e)	7,044.88(e) (-0,124)	5,590.00 (-20,65)	5,641.77 (0,93)	5,520.69 (-2,15)	5,874.39(e) (6,41)	5,750.46 (-2,11)
Trénink/kurzy	:	:	607.33(e)	423.27(e) (-30,31)	278.53(e) (-34,2)	313.52(e) (12,56)	284.55(e) (-9,24)	404.28(e) (42,08)	306.73(e) (-24,13)
Pracovní pobídky	:	:	162.17(e)	235.99(e) (45,5)	177.29(e) (-24,87)	219.74(e) (23,94)	188.61(e) (-14,17)	202.08 (7,14)	222.08 (9,9)
Podpora zaměstnanosti a rehabilitace	:	:	163.99	167.34(e) (2,04)	210.48(e) (25,78)	283.76(e) (34,82)	131.08 (-53,81)	106.53 (-18,73)	114.26 (7,26)
Přímé vytváření pracovních míst	85.24	76.34(e) (-10,44)	67.73(e) (-11,28)	78.24(e) (15,52)	59.01(e) (-24,58)	105.14(e) (78,17)	104.16(e) (-0,93)	171.30(e) (64,46)	678.49(e) (296,08)
Start-up pobídky	7.63	7.44 (-2,49)	8.31 (11,7)	9.19 (10,59)	:(z)	:(z)	:(z)	9.51	36.41 (282,86)
Údržby příjmu a podpory v nezaměstnanosti	4,336.52	3,842.25 (-11,4)	3,372.98 (-12,21)	3,494.05 (3,6)	3,689.94 (5,61)	3,374.27 (-8,55)	3,706.97 (9,86)	5,439.21 (46,73)	5,307.43 (-2,42)
Předčasný odchod do důchodu	:(z)	:(z)	:(z)	:(z)	:(z)	:(z)	:(z)	:(z)	:(z)
Celkový LMP (kategorie 1-9)	:	:	11,436.15(e)	11,452.96(e) (0,15)	10,005.26 (-12,64)	9,938.19 (-0,67)	9,936.06 (-0,02)	12,207.29 (22,86)	12,415.86 (1,71)
Celkový LMP opatření (kategorie 2-7)	:	:	1,009.53(e)	914.03(e) (-9,46)	725.32(e) (-20,65)	922.16(e) (27,14)	708.40(e) (-23,18)	893.69(e) (26,16)	1,357.97(e) (51,95)
Celkový LMP opatření a podpory (kategorie 2-9)	:	:	4,382.51	4,408.08(e) (0,58)	4,415.26 (0,16)	4,296.42(e) (-2,7)	4,415.37 (2,77)	6,332.90 (43,42)	6,665.40 (5,25)
Celkový LMP podpory (kategorie 8 a 9)	4,336.52	3,842.25 (-11,4)	3,372.98 (-12,21)	3,494.05 (3,59)	3,689.94 (5,61)	3,374.27 (-8,55)	3,706.97 (9,86)	5,439.21 (46,73)	5,307.43 (-2,42)

Zdroj: vlastní zpracování, Data: Eurostat,

Vysvětlivky k tabulce : - nedostupná data, (e) – odhad, (z) – nepoužitelná data,

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti se dělí do mnoha kategorií (viz tabulka č. 20). Nejvíce je vkládáno do služeb pro trh práce. Vláda se ovšem snaží tyto náklady snižovat a od roku 2006 byl zaznamenán pokles těchto výdajů, které díky pevnému systému nebylo třeba výrazněji navyšovat ani v době ekonomické krize, kdy nezaměstnanost začala prudce narůstat. V roce 2008 tyto výdaje dokonce mírně poklesly a nárůst v roce 2009 byl nepatrný s opětovným poklesem v následujícím roce 2010. Kategorie opatření, do které patří většina podkategorií z tabulky, obsahuje především výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje, kterými jsou například různé tréninkové a rekvalifikační kurzy a programy, pobídky zaměstnavatelů pro tvorbu nových



pracovních míst, pomoc pro začínající podnikatele atp. V této kategorii výdajů byl zaznamenán jejich postupný pokles s poklesem míry nezaměstnanosti, a rapidní nárůst po vypuknutí ekonomické krize. Nejvyšší výdaje na státní opatření pro trh práce byly v roce 2010, ovšem tento jev nelze považovat za záporný, jelikož v těchto letech bylo zaváděno mnoho opatření pro snížení nezaměstnanosti. V roce 2010 to byly konkrétně pobídky zaměstnavatelům pro tvorbu nových pracovních míst, a to i speciální programy zmíněné v kapitole nezaměstnanosti mladých osob, pro mladé osoby do 24 let za spolupráce místních firem a zaměstnavatelů. Pokud tyto výdaje budou snižovat míru nezaměstnanosti, jsou vynaložené správně.

Třetí a poslední kategorií jsou podpory, které obsahují finanční podpory a dávky v nezaměstnanosti a předčasných odchodech do důchodu. I v této kategorii se podařilo výdaje od roku 2002 do roku 2007 snížit, ale po vypuknutí ekonomické krize výdaje na státní podpory v nezaměstnanosti rapidně narostly. Na rozdíl od kategorie „opatření“ však v roce 2010 byl zaznamenán již mírný pokles.

Tabulka č. 21 Výdaje na politiku zaměstnanosti Velké Británie v letech 2002 – 2010 (v milionech EUR) a podíl jednotlivých výdajů na politiku zaměstnanosti na celkových výdajích (v %)

Druh výdajů	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Výdaje na APZ - opatření	:	:	1,009.53(e) 8,83	914.03(e) 8	725.32(e) 7,2	922.16(e) 9,3	708.40(e) 7,1	893.69(e) 7,3	1,357.97(e) 10,9
Služby trhu práce	:	:	7,053.65(e) 61,7	7,044.88(e) 61,5	5,590.00 55,9	5,641.77 56,8	5,520.69 55,6	5,874.39(e) 48,1	5,750.46 46,3
Výdaje na PPZ	4,336.52	3,842.25	3,372.98 29,5	3,494.05 50,5	3,689.94 36,9	3,374.27 33,9	3,706.97 37,3	5,439.21 44,6	5,307.43 42,8
Celkové výdaje na PZ	:	:	11,436.15(e)	11,452.96(e)	10,005.26	9,938.19	9,936.06	12,207.29	12,415.86

Zdroj: vlastní zpracování, Data: Eurostat

Vysvětlivky k tabulce: : - nedostupná data, (e) – odhad

Vzhledem k dostupnosti dat je možné porovnávat data až od roku 2004. V tomto roce byla míra nezaměstnanosti nejnižší za sledované období a výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti/opatření (APZ) byly naopak téměř nejvyšší a výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ) také téměř nejnižší. Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti (PZ) v roce 2004 byly vyšší především kvůli nákladům na služby pro trh práce.

V roce 2005 byl mírný nárůst míry nezaměstnanosti, s čím souvisí i mírný nárůst výdajů na PPZ, které pokrývají finanční podpory pro nezaměstnané osoby. Výdaje na APZ poklesly, což mohl být jeden z faktorů růstu míry nezaměstnanosti. V roce 2006 míra nezaměstnanosti vzrostla o více než 0,6 procentního bodu oproti předchozímu roku, výdaje na AZP klesly o více než 1 500 milionů EUR a výdaje na PPZ také vzrostly. Opakovala se tedy podobná situace jako v roce předchozím.

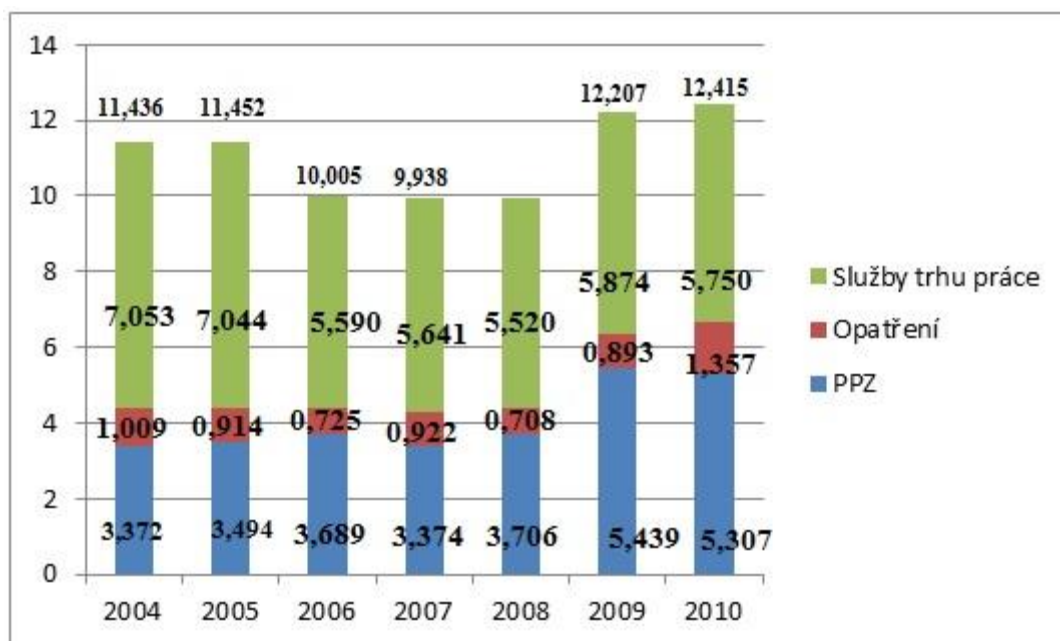
Vzhledem k výraznějšímu nárůstu míry nezaměstnanosti v roce 2006 byly výdaje na APZ v roce 2007 s rostoucím trendem, míra nezaměstnanosti lehce poklesla a snížily se tak i výdaje na PPZ.

Rok propuknutí ekonomické krize 2008 nebyl rokem výrazných nárůstů, míra nezaměstnanosti vzrostla pouze o 0,28%, což bylo opět doprovázeno lehkým nárůstem výdajů na PPZ. Výdaje na APZ se snížily.

Rok 2009 a 2010 měl téměř podobný průběh. Prudký nárůst míry nezaměstnanosti s výrazným navýšením výdajů na PPZ. Projevil se také pokus o snížení míry nezaměstnanosti pomocí zvýšení výdajů na APZ, který možná zpomalil tempo růstu míry nezaměstnanosti, která v následujících letech vzrostla již pouze o setiny procenta a později začala klesat.

Z rozboru je tedy možné sledovat vlivy působící mezi výdaji na PZ a pokles či růst míry nezaměstnanosti. Se zvýšením výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti míra nezaměstnanosti za sledované období buď poklesla, nebo se zpomalilo tempo jejího růstu. S růstem míry nezaměstnanosti narůstaly výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti. Vliv mezi celkovými náklady na PZ a mírou nezaměstnanosti nelze sledovat, je potřeba rozdělit tyto výdaje na APZ a PPZ.

Graf č. 7 Výše a podíl výdajů na PPZ, opatření (APZ) a služby trhu práce ve Velké Británii za období 2004 – 2010 (v milionech eur)



Zdroj: vlastní zpracování, Data: Eurostat

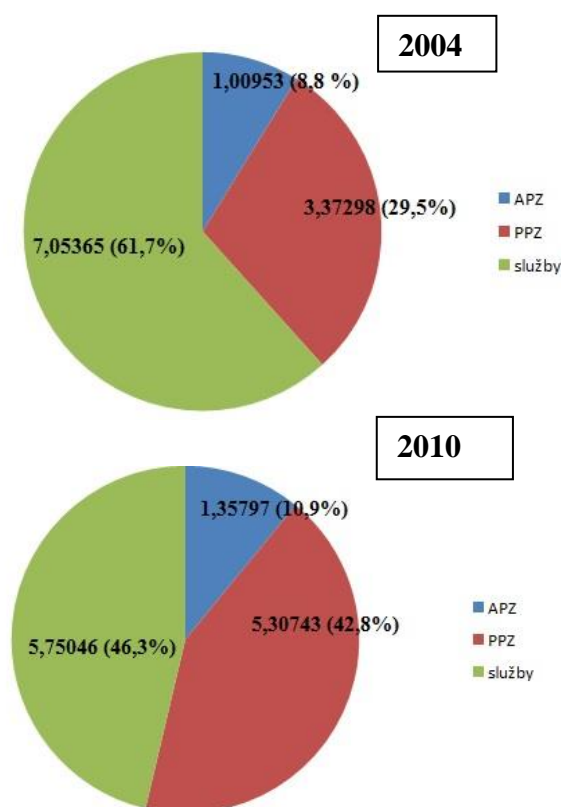
Grafické rozložení nákladů na APZ a PPZ je zobrazeno na grafu č. 7. Vláda usiluje o snižování nákladů na PPZ a nákladů na služby trhu práce. Část nákladů na služby trhu práce by se ovšem daly přiřadit i k APZ, například služby osobního poradce v Jobcentrech, které aktivně přisívají k pomoci nezaměstnaným osobám hledat zaměstnání. Na grafu je patrné, že tyto výdaje na služby trhu práce výrazně poklesly v roce 2006 a od té doby jejich objem zůstal přibližně podobný, jen s lehkým navýšením po propuknutí ekonomické krize, což bylo způsobeno navýšením míry nezaměstnanosti a tím zvýšení administrativních nákladů.

Výdaje na PPZ za sledované období kolísají stejným směrem jako míra nezaměstnanosti. Po vypuknutí ekonomické krize, kdy narostl počet nezaměstnaných, zvýšily se i výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti. Čím méně tak je nezaměstnaných osob, tím nižší jsou tyto výdaje.

Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti od roku 2004 do roku 2006 klesaly, poté kolísaly a v roce 2010 byly za sledované období nejvyšší. Což není považováno za negativní jev,

pokud tyto výdaje byly využity efektivně, a jejich vydáním se snížila nezaměstnanost a tím i výdaje na PPZ. Tato tendence poklesu výdajů na PPZ při nárůstu výdajů na APZ byla zaznamenána ve všech letech sledovaného období 2004-2010. Je v roce 2009, byly následky ekonomické krize silnější než opatření aktivní politiky zaměstnanosti, kde jen mírný nárůst těchto výdajů nezažehnal vysoký nárůst míry nezaměstnanosti a tím i nárůst výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti.

Graf č. 8 a 9 Podíl státních výdajů na APZ, PPZ a služby trhu práce ve Velké Británii v roce 2004 a 2010 (v milionech eur)



Zdroj: vlastní zpracování, Data: Eurostat

Na grafech č. 8 a 9 jsou vyznačeny poměry státních výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, aktivní politiku zaměstnanosti a výdajů na služby trhu práce v roce 2004 a 2010. V tomto rozmezí šesti let jsou patrné změny, avšak vzhledem k ekonomické krizi v roce 2008 jsou změny velkou mírou ovlivněny následky této krize. Patrné je především snížení státních výdajů na služby trhu práce, a to poměrově o téměř 15%, což značí

úsporná opatření například v administrativě. Naopak lehký nárůst výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti značí snahu vlády snižovat aktivně míru nezaměstnanosti a zažehnat tak důsledky ekonomické krize. Výdaje na pasivní politiku vzrostly, a to vzhledem k navýšení počtu osob, které přišly o práci a pobírají dávky v nezaměstnanosti.

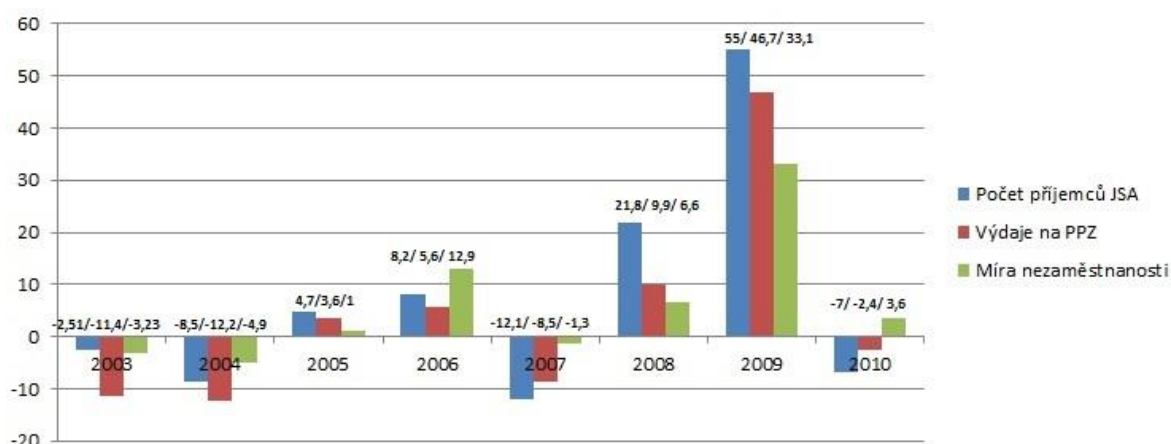
Tabulka č. 22 Vliv počtu příjemců dávek v nezaměstnanosti na výši státních výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti ve Velké Británii v letech 2001 – 2010 (v milionech EUR) a míra nezaměstnanosti (v % pracovní síly)

Rok	Počet příjemců finančních podpor v nezaměstnanosti JSA	Výdaje- udržení příjmu a podpory v nezaměstnanosti v milionech EUR (výdaje na PPZ)	Míra nezaměstnanosti v % pracovní síly
2001	958 350	n/a	5,1
2002	943 630	4,336.52	5,25
2003	919 975	3,842.25	5,08
2004	841 401	3,372.98	4,83
2005	881 493	3,494.05	4,88
2006	953 970	3,689.94	5,51
2007	838 675	3,374.27	5,44
2008	1 021 545	3,706.97	5,8
2009	1 582 987	5,439.21	7,72
2010	1 473 040	5,307.43	8

Zdroj: vlastní zpracování, Data: Eurostat

V tabulce č. 22 je znázorněna souvislost jednotlivých ukazatelů, kde je patrné, že s navýšením počtu příjemců finančních podpor se logicky navyšují státní výdaje na tyto podpory. Ve většině případů růst míry nezaměstnanosti souvisí s nárůstem počtu příjemců státních podpor v nezaměstnanosti. Zvláštností jsou roky 2002 a 2010, kdy i přes mírný nárůst míry nezaměstnanosti počet příjemců státních finančních podpor v nezaměstnanosti poklesnul.

Graf č. 10 Vývoj meziročního tempa růstu počtu příjemců dávek JSA, výdajů na PPZ a míry nezaměstnanosti ve Velké Británii v letech 2003-2010 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování, Data: Eurostat

V grafu č. 10 jsou znázorněny meziroční tempa růstu počtu příjemců dávek JSA, výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti. Nejvyššího růstu bylo dosaženo v období, kdy se začaly ukazovat důsledky ekonomické krize z roku 2008, a to tedy v roce 2008 a ještě prudší nárůst pak byl v roce 2009. Pozitivním jevem ovšem je, že již od roku 2010 počaly klesat výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti i počet žadatelů o podpory. Míra nezaměstnanosti zpomalila tempo růstu pouze na 3,63% od roku 2009 a od následujícího roku 2011 počala klesat.

### 4.3 Vývoj průměrné a minimální mzdy a dávek v nezaměstnanosti ve Velké Británii

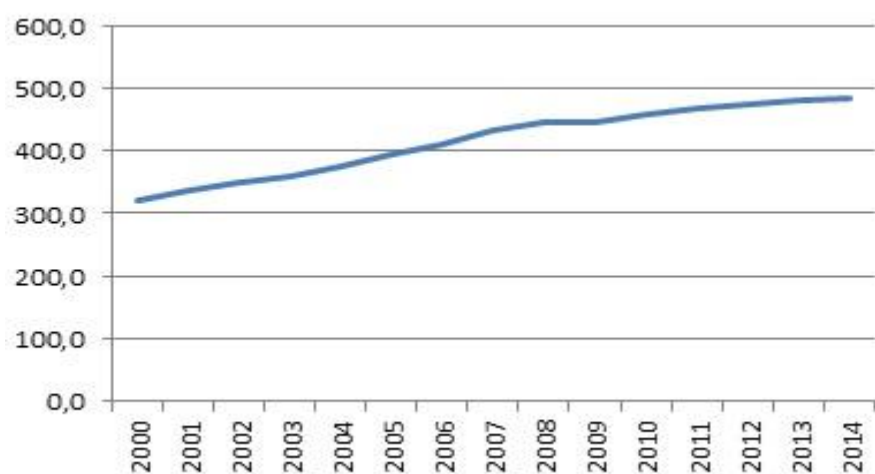
Hlavním bodem pasivní politiky zaměstnanosti jsou dávky v nezaměstnanosti. Svou výší mají zabránit osobám, které přijdou o zaměstnání, aby se dostali do existenčních problémů, ale musí zároveň motivovat k hledání nového zaměstnání a nesetrvávat na těchto dávkách po příliš dlouhou dobu. Proto je také důležitá výše minimální mzdy a rozdíl mezi minimální mzdou a dávkami v nezaměstnanosti, který musí být znatelný.

Průměrná mzda je zase faktor, podle kterého se například imigranti rozhodují přicestovat za lepšími platovými podmínkami a vypovídá o hodnotách lidské práce, která je v daném státě a na daném trhu práce poptávána.

### 4.3.1 Průměrná mzda ve Velké Británii

Průměrná mzda ve Velké Británii je sledována úřadem ONS v týdenních hodnotách.

Graf č. 11 Vývoj týdenní průměrné mzdy ve Velké Británii za období 2000 – 2014 (v librách)

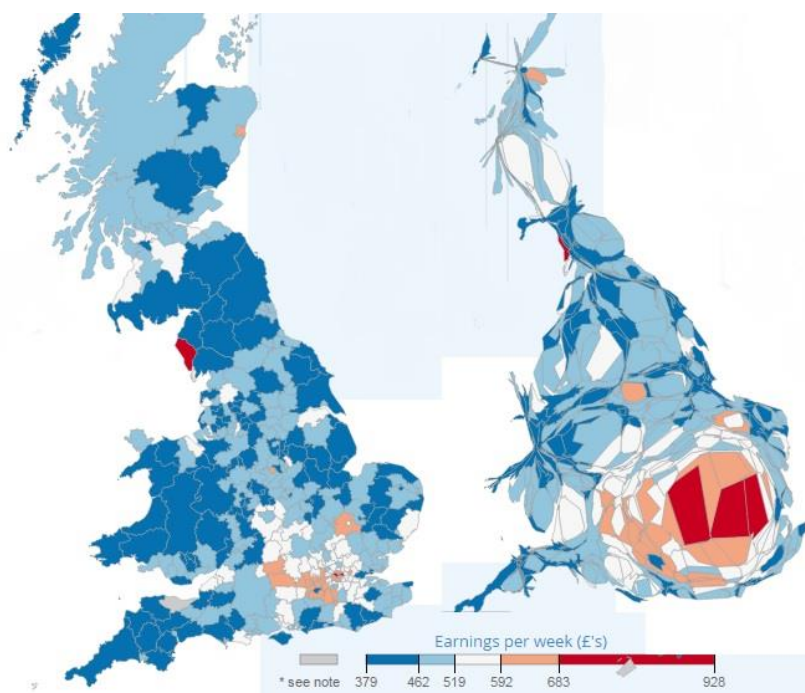


Zdroj: vlastní zpracování, Data: ONS

Průměrná týdenní mzda ve Velké Británii má za sledované období od roku 2000 do roku 2014 stoupající trend s mírnými výkyvy. Do roku 2008 stoupala meziročně o 11-19 liber na týden. V roce 2009 byl zaznamenán jediný pokles za sledované období o 0,25 libry na týden, což bylo způsobeno úspornými opatřeními ve firmách, po propuknutí ekonomické krize v roce 2008. V roce 2010 už týdenní průměrná mzda opět stoupla o 10,2 libry na týden a stejně tomu bylo i v roce 2011. V posledních třech letech tempo růstu lehce zpomalilo. V roce 2014 byl nárůst oproti předchozímu roku o pouhých 3,7 libry na týden. Nejvyšší nárůst průměrné týdenní mzdy byl v roce 2007, kdy mzda oproti minulému roku narostla o 19,7 liber týdně. Od roku 2000, kdy byla průměrná týdenní mzda ve Velké Británii 317,4 liber, týdenní průměrná mzda narostla do roku 2014

o 160,7 liber. Průměrná týdenní mzda v roce 2014 činí 478,1 liber což je v přepočtu dle aktuálního kurzu Evropské národní banky necelých 16 700 Kč. Průměrná mzda je však velice rozdílná podle oblastí Velké Británie.

Obrázek č. 7 Mapa Velké Británie s barevným rozlišením výše průměrné týdenní mzdy pro práci na plný úvazek (v librách)



Zdroj: ONS, *What are the average earnings here you work? Median gross weekly earnings by place of work*. 2014. [online]. [www.neighbourhood.statistics.gov.uk](http://www.neighbourhood.statistics.gov.uk). [cit. 2014-11-03]  
Dostupné z: <http://www.neighbourhood.statistics.gov.uk/HTMLDocs/dvc126/index.html>

Na obrázku č. 7 jsou zobrazeny dvě slepé mapy. První zobrazuje reálné rozložení oblastí zbarvených podle výše týdenní průměrné mzdy, na druhé mapce jsou graficky předsunuty regiony s vyššími průměrnými týdenními mzdami.

Šedivé označení je pro oblasti, kde data o průměrných mzdách nejsou dostupná, tmavě modře zbarvené oblasti mají nejnižší týdenní průměrnou mzdu tj. od 379 do 462 liber týdně. I v těchto regionech je však průměrná mzda téměř dvakrát vyšší než mzda minimální. Regiony s nejnižší průměrnou týdenní mzdou jsou v oblasti Severovýchodní a Severozápadní Anglie, Jihozápadní Anglie, Walesu a Jihovýchodního Skotska. Světle modrou barvou jsou vyznačeny oblasti s průměrnou týdenní mzdou



mezi 4662 – 519 librami týdně. Tyto oblasti jsou převážně ve zbylých částech Skotska a ve středu Anglie (Východní Anglie a East Midlands). Průměrnou týdenní mzdu ve výši od 519 do 683 liber lze spatřovat především v oblastech okolo hlavního města Londýn, Jihovýchodní Anglie a části Východní Anglie blíže k Londýnu. Nejvyšší průměrný týdenní plat je v hlavním městě Londýn, kde v některých městských částech (především City of London) dosahuje výše až 950 liber/týden. Zajímavostí je pak vysoká průměrná mzda v oblasti Severovýchodní Anglie. Průměrná mzda se liší i vzhledem k profesím a pohlaví. Ženy ve stejném profesním oboru (za stejnou vykonávanou práci) pobírají nižší průměrné mzdy.

Tabulka č. 23 Výše průměrné týdenní mzdy podle profesí a pohlaví ve Velké Británii za rok 2013 (v librách)

<b>Profese/Odvětví</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Průměr</b>
Průměr za všechny profese	556.0	458.8	517.5
Manažer, ředitel a vedoucí úředníci	821.2	651.6	765.1
Odborné profese	755.0	655.2	703.2
Přidružené odborné a technické profese	624.7	519.0	582.4
Administrativa a sekretářské profese	436.8	384.3	399.6
Povolání na živnost	486.3	345.3	476.1
Profese - Péče, volný čas a další služby	370.4	325.5	336.7
Prodej a zákaznický servis	345.0	321.5	331.2
Dělníci, strojaři, zemědělci	450.0	325.8	436.1
Nekvalifikovaní pracovníci	360.0	284.5	336.4

Zdroj: vlastní zpracování, Data: ONS

V tabulce č. 23 je vidět základní rozdělení oborů a příslušná průměrná mzda pro danou profesní oblast. Rozdíly výše mezd náležejících mužům a ženám jsou v některých profesích až alarmující. Například muž jako vrcholový manažer si v průměru vydělává až o 170 liber týdně více než žena manažerka. V některých profesích tento rozdíl není až tak veliký. Oblastí, kde je průměrná mzda mužů a žen téměř vyrovnaná, je například prodej a zákaznický servis, administrativní a sekretářské/asistentské profese či profese z oblasti péče a volnočasových aktivit. Avšak i v těchto oblastech muži v průměru dostanou vyšší průměrnou mzdu než ženy (okolo 14-53 liber týdně).

### 4.3.2 Minimální mzda ve Velké Británii

Minimální národní mzda ve Velké Británii byla poprvé zavedena v dubnu roku 1999. Tehdy byla její výše pouze 3,6 liber za hodinu pro dospělé osoby nad 22 let a 3 libry pro osoby od 18 do 22 let. Je uváděna v hodinové mzdě a její výše závisí na věku a na tom, zda se jedná o práci učně či nikoli.

Tabulka č. 24 Vývoj hodinové minimální mzdy ve Velké Británii za období 2000 – 2014 (v librách)

Rok	21 let a více	18-20 let	Do 18-ti let	Učňové
2000	3,7	3,2	x	x
2001	4,1	3,5	x	x
2002	4,2	3,6	x	x
2003	4,5	3,8	x	x
2004	4,85	4,1	3	x
2005	5,05	4,25	3	x
2006	5,35	4,45	3,3	x
2007	5,52	4,6	3,4	x
2008	5,73	4,77	3,53	x
2009	5,8	4,83	3,57	x
Rok	22 let a více	18-21 let	Do 18-ti let	Učňové
2010	5,93	4,92	3,64	2,5
2011	6,08	4,98	3,68	2,6
2012	6,19	4,98	3,68	2,65
2013	6,31	5,03	3,72	2,68
2014	6,5	5,13	3,79	2,73

Zdroj: vlastní zpracování, Data: UK Government

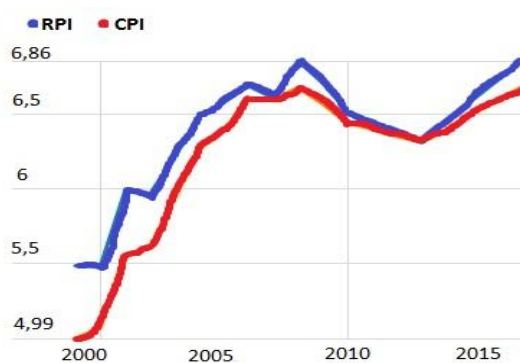
Výše hodinové minimální mzdy se odvíjí podle věku. Poslední kategorií nazývanou učňové jsou myšleny osoby v učňovském procesu ve věku 16-18 let, a ti nad 19 let, kteří jsou učňové první rok. Tato kategorie byla zařazena v roce 2010, do té doby se minimální mzda dělila pouze podle prvních třech věkových kategorií. Hranice prvních dvou kategorií byla od roku 2010 posunuta o jeden rok výše.

Výše minimální hodinové mzdy je vyšší v závislosti na věku, nejvyšší minimální mzda tak náleží osobám od 22 let. Naopak na nejnižší minimální mzdu mají nárok mladí učňové

od 16 do 18 let a osoby od 19 let výše, kteří jsou učni první rok, kde jsou v porovnání s první kategorií rozdíl více než dvojnásobné výše.

Minimální hodinová mzda ve všech kategoriích za sledované období meziročně stoupá. Pouze v roce 2005 (v kategorii do 18-ti let) a v roce 2012 (v kategorii do 18-ti let a v kategorii 18-20 let) minimální hodinová mzda zůstala ve stejné výši jako v roce předchozím. Průměrně za všechny kategorie byl nejnižší nárůst minimální hodinové mzdy (pouze o setiny libry) v roce 2009, na čemž se nejspíše podílela i ekonomická krize, která v tomto roce zanechala v ekonomice následky. Do roku 2009 byl meziroční nárůst ve všech kategoriích přibližně podobný, od roku 2010 však nejvíce narůstala minimální hodinová mzda u kategorie 22 a více, a ostatní kategorie měly meziroční nárůsty pouze o setiny libry. Nejvyšší nárůst hodinové minimální mzdy byl zaznamenán v roce 2001 téměř o půl libry. V hlavní kategorii tak v průběhu posledních čtrnácti let došlo k navýšení o necelé 3 libry za hodinu. Ve zbylých kategoriích objem navýšení hodinové mzdy za čtrnáct let nedosáhl ani dvou liber.

Graf č. 12 Vývoj výše minimální hodinové mzdy s vlivy inflace ve Velké Británii v letech 2000 – 2015 (v librách)



Zdroj: vlastní úpravy, Data: Chalabi, 2014

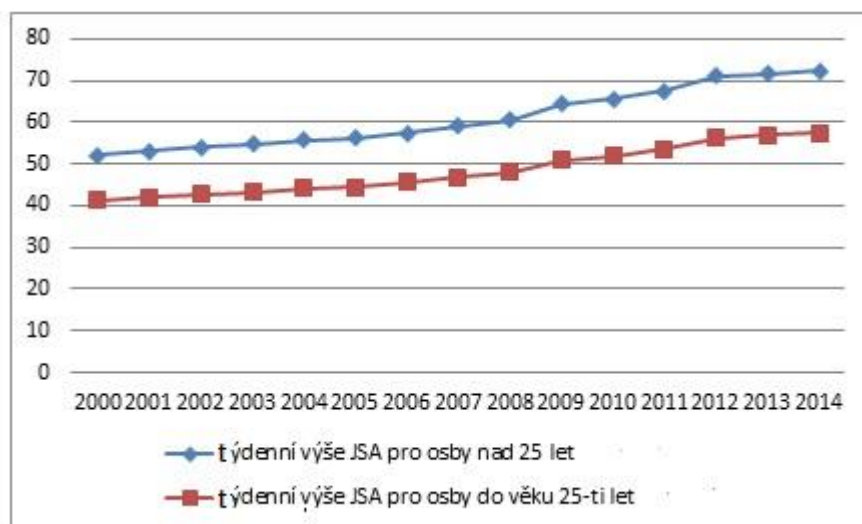
Na grafu č. 12 je zobrazen vývoj výše minimální hodinové mzdy ovšem se zachycením inflačních vlivů. CPI je britský index spotřebitelských cen a RPI je maloobchodní cenová inflace, která podle mnohých ekonomů lépe mapuje životní náklady a je vyšší. Pokles reálné výše minimální mzdy je způsoben zpomaleným tempem růstu minimálních mezd oproti rychlejšímu inflačnímu růstu. Je zde patrné, že po vypuknutí ekonomické krize v roce 2008 sice minimální mzda stále narůstala, ovšem inflačním vlivem reálná výše

minimální mzdy prudce klesala až do roku 2013. V posledním roce reálná mzda opět narůstá s rostoucí tendencí i do budoucna. V roce 2014 je výše reálné hodinové mzdy 6,4-6,45 liber, což je o 0,1 liber méně, než je vyplácená hodinová minimální mzda. Naopak ale například v roce 2008 byla reálná hodinová minimální mzda vyšší než mzda skutečně vyplácená (6,68-6,86 liber/hodina).

### 4.3.3 Dávky v nezaměstnanosti (JSA) ve Velké Británii

Výše dávek se odvíjí od mnoha faktorů, jakými je například počet dětí, zda osoba žije sama nebo v páru, věku atp. Základní dávkou pro nezaměstnané osoby je JSA, která se dělí na dvě hlavní částky, kterými jsou JSA pro osoby od 16 do 25 let a JSA pro osoby nad 25 let.

Graf č. 13 Vývoj výše týdenních dávek JSA ve Velké Británii za období 2000-2014 (v librách)



Zdroj: vlastní zpracování, Data: Institute For Fiscal Studies, UK Government

Na grafu č. 13 je znázorněn vývoj výše dávky JSA v letech 2000 – 2014, a to konkrétně dvou základních typů JSA na bázi příspěvků rozdělených podle věkové kategorie. Příspěvek nižší je určen pro mládež do 25 let a příspěvek vyšší je určen pro osoby nad 25 let. Rozdíl výše těchto dávek se za sledované období pohybuje mezi 10,85 – 15,05

s rostoucí tendencí. Nejmenší rozdíl byl tedy v roce 2000 – osoby nad 25 let pobíraly týdně o 10,85 liber více než osoby do 25 -ti let. Každoročně tento rozdíl narůstal až na rozdíl 15,05 liber v roce 2014.

Oba typy těchto dávek za sledované období meziročně narůstaly bez jediného poklesu. Nejvyšší skok ve výši nárůstu týdenního příspěvku byl u obou typů dávek v roce 2009 (příspěvek pro osoby do 25 let se navýšil o 3 libry a příspěvek pro osoby nad 25 let dokonce o 3,8 libry), což je zvláštní vzhledem k tomu, že v této době byla ekonomika zužována ekonomickou krizí, a i tak byla vláda štedrá a zvýšila dávky v nezaměstnanosti. Druhé nejvyšší zvýšení této dávky proběhlo v roce 2012, kdy osoby do 25 -ti let dostaly na dávkách o 2,8 libry týdně více než v roce 2011 a osoby nad 25 let o 3,5 libry více než v roce předchozím. Naopak nejnižší nárůst byl v letech 2003, 2013 a 2014 a to pouze o 0,55 libry týdně pro osoby do 25 -ti let a o 0,7 libry týdně pro osoby nad 25 let.

#### **4.3.4 Průměrná a minimální mzda a výše dávek ve vzájemném vztahu**

V tabulce č. 25 je znázorněn vývoj výše minimální a průměrné mzdy a dávek JSA za měsíc v librách a procentuální podíl dávek JSA na minimální mzdě za období 2000 – 2014. Minimální mzdy jsou převzaty z dat UK Government bez inflačního vlivu. Průměrné mzdy jsou přepočtené na mzdy měsíční z dat OSN, které uvádí průměrné týdenní mzdy a dávky JSA jsou pro zjednodušení počítány z kategorie JSA dávek na bázi příspěvku pro samostatně žijící osoby nad 25 let, opět přepočteny z týdenních, které jsou uváděny UK Government, na přibližnou měsíční částku. Z propočtů podílu dávek JSA na minimální mzdě je patrná vysoká motivace pro osoby pobírající dávky JSA v hledání zaměstnání, jelikož minimální mzda je více než trojnásobně vyšší, než dávky JSA.

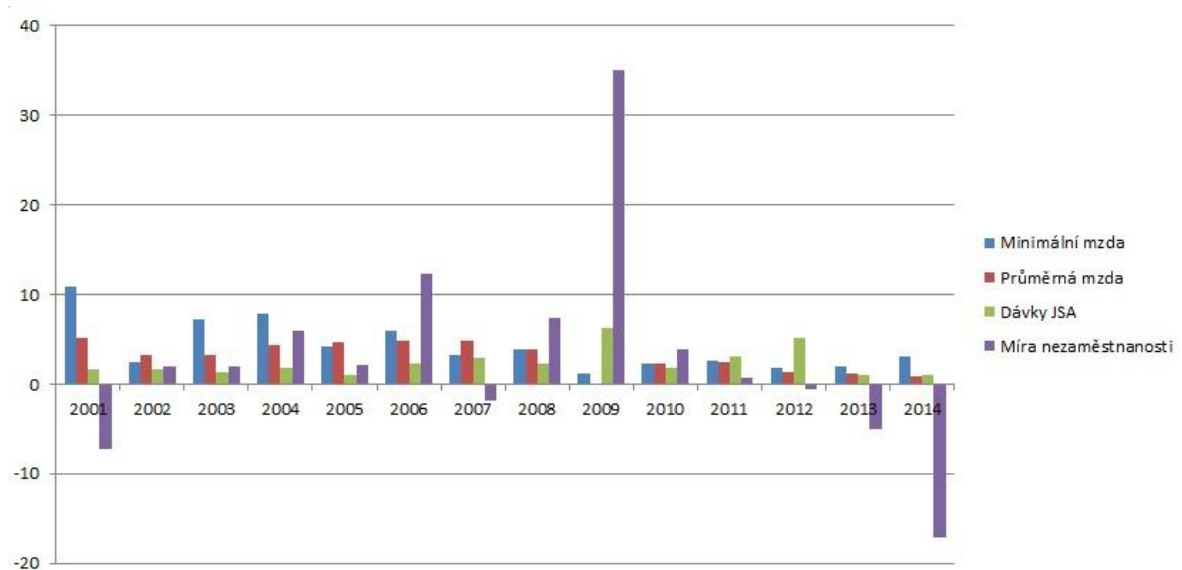
Tabulka č. 25 Minimální mzda, průměrná mzda a dávky JSA za měsíc ve Velké Británii za období 2000-2014 (v librách), tempa meziročních růstu jednotlivých ukazatelů (v %) a podíl dávek JSA na minimální mzdě (v %)

Rok	Minimální měsíční mzda		Průměrná mzda přepočtená na měsíc		Dávky JSA přepočtené na měsíc		Procentuální podíl dávek JSA na minimální mzdě
		a tempo meziročního růstu minimální měsíční mzdy		a tempo meziročního růstu průměrné mzdy přepočtené na měsíc		a tempo meziročního růstu dávky JSA přepočtené na měsíc	
2000	592,0		1375,4		226,2		38
2001	656,0	10,81	1447,3	5,23	229,9	1,64	35
2002	672,0	2,44	1493,3	3,18	233,8	1,7	35
2003	720,0	7,14	1540,9	3,19	236,8	1,28	33
2004	776,0	7,78	1608,5	4,39	241,2	1,86	31
2005	808,0	4,12	1682,6	4,6	243,5	0,95	30
2006	856,0	5,94	1762,8	4,77	249,0	2,26	29
2007	883,2	3,18	1848,2	4,84	256,3	2,93	29
2008	916,8	3,8	1914,3	3,88	262,2	2,3	29
2009	928,0	1,22	1913,2	- 0,05	278,6	6,25	30
2010	948,8	2,24	1957,4	2,31	283,6	1,8	30
2011	972,8	2,53	2005,3	2,45	292,5	3,14	30
2012	990,4	1,81	2033,2	1,4	307,7	5,2	31
2013	1009,6	1,94	2055,7	1,11	310,7	0,97	31
2014	1040,0	3,01	2071,8	0,78	313,7	0,97	30

Zdroj: vlastní zpracování, Data: ONS, UK Government

Dále jsou pak v grafu č. 14 vyznačeny u jednotlivých ukazatelů meziroční tempa růstu. Pro lepší čitelnost jsou hodnoty uvedeny v tabulce č 25. V roce 2009, kdy se nejvíce projevil následky ekonomická krize, bylo tempo růstu míry nezaměstnanosti nejvyšší za sledované období (35%). Neobvykle vysoký byl i nárůst výše dávky JSA a to o více než 6% oproti předchozímu roku 2008. Průměrná mzda v roce 2009 poklesla minimálně, avšak byl to jediný pokles průměrné mzdy za sledované období 2000 – 2014. Nejnižší tempo růstu minimální mzdy bylo také v roce 2009, ale i tak byl sledován nárůst. V posledních dvou letech se tempo růstu dávek JSA oproti předchozím období snížilo a JSA narůstají meziročně o méně než 1 %. Tempo meziročního růstu průměrných mezd se od roku 2011 také čím dál více snižuje. Tempo růstu minimálních mezd v posledních třech letech se naopak zvyšuje.

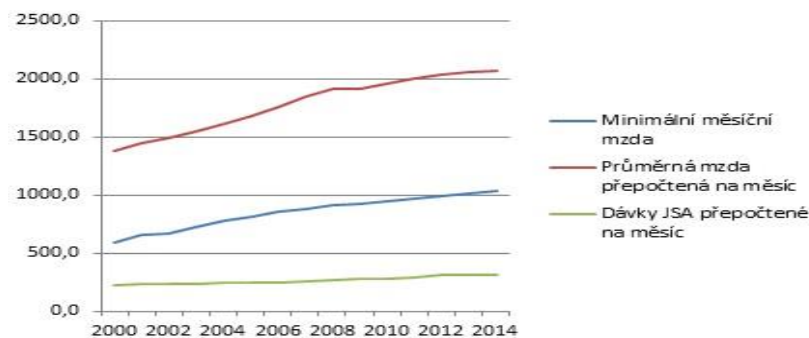
Graf č. 14 Vývoj tempa růstu minimální mzdy, průměrné mzdy, dávek JSA a míry nezaměstnanosti ve Velké Británii za období 2001 – 2014 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování, Data: ONS, UK Government

Z grafu č. 15 je patrné, že průměrná mzda je téměř dvakrát vyšší než mzda minimální, a to po celé sledované období. Tempo růstu dávek JSA je velice pomalé cca o 3-7 liber ročně, větší výkyv nárůstu byl zaznamenán v letech 2009 a 2012. Oproti tomu tempo meziročního růstu mezd je vyšší. Ve většině let za sledované období meziroční nárůst průměrné mzdy je až dvojnásobný, než nárůst minimální mzdy.

Graf č. 15 Vývoj výše dávek JSA, průměrné a minimální mzdy ve Velké Británii za období 2000 – 2014 (v librách za měsíc)



Zdroj: vlastní zpracování, ONS, UK Government

S pomalejším nárůstem dávek v nezaměstnanosti, a tím tak oddalováním rozdílů výše minimální mzdy, je podporována motivace nezaměstnaných hledat si práci, místo pobírání dávek v nezaměstnanosti.

Do roku 2009 nebyly patrné žádné výrazné výkyvy. Až v roce 2009, kdy už byly plně znát následky ekonomické krize, jsou patrné výkyvy na rozdíl od let předchozích. Míra nezaměstnanosti vzrostla nejrychleji za sledované období s meziročním nárůstem o téměř 2 procentní body. Průměrná mzda poprvé za sledované období poklesla o 1,1 libry, což je oproti nárůstu do roku 2008 o 66 liber docela veliký rozdíl v trendu. Minimální mzda si rostoucí trend udržela, ale meziroční nárůst byl v roce 2009 nejnižší za sledované období. Naproti tomu dávky v nezaměstnanosti zaznamenaly nejvyšší meziroční nárůst v roce 2009. Po roce 2009 se meziroční nárůst průměrných mezd lehce snížil v porovnání s předešlými lety a stejně tak i meziroční nárůst minimální mzdy už se nevyšplhal tak vysoko, jako například v letech 2003-2007. Meziroční výše nárůstu dávek v nezaměstnanosti naopak lehce stoupla, v roce 2012 opět výrazněji. Míra nezaměstnanosti od roku 2007 meziročně narůstala až do roku 2012, kdy začala mírně klesat. Dalším neobvyklým rokem ohledně trendu sledovaných ukazatelů se tak stal rok 2012, kdy jak už bylo řečeno, dávky JSA byly meziročně druhým nejvyšším nárůstem od roku 2009, míra nezaměstnanosti počala mírně klesat, tempo růstu průměrných mezd začalo výrazněji klesat a tempo růstu minimálních mezd v roce 2012 pokleslo, ale v roce 2013 začalo znovu stoupat, na rozdíl tedy od průměrných mezd, které od roku 2009 v roce 2014 narostly nejméně za sledované období. Dávky JSA od „boomu“ v roce 2012 také v následujících dvou letech v meziročním nárůstu výrazně poklesly.

## **4.4. Trh práce – rozložení pracovních pozic podle odvětví**

### **4.4.1 Pracovní síly v jednotlivých odvětvích**

Rozložení pracovních sil podle odvětví za jednotlivé regiony a státy Velké Británie (v tisících) je znázorněno v tabulce č. 26. Statistiky ONS vlády Velké Británie



tato data uvádí jako „Workforce Jobs by Industry“ s poznámkou, že data spíše než rozložení pracovních sil (zaměstnaných osob) jsou bližší měřítku počtu pracovních míst.

Tabulka č. 26 Rozmístění pracovních pozic za jednotlivá odvětví (v tisících), rozdělené podle regionů a států Velké Británie a procenta zastoupení jednotlivých průmyslů v daném regionu/státě v roce 2014

OBLAST/ sektor	SV. Anglie	SZ Anglie	Yorkshire a Humber	East Midlands	West Midlands	V Anglie	Londýn	JV Anglie	JZ Anglie	Wales	Skotsko	celkem pracovních míst
Zemědělství, lesnictví a rybářství	10,4 (0,93%)	30 (0,84%)	37,7 (1,46%)	22,6 (1%)	29,6 (1,08%)	46,7 (1,53%)	4,6 (0,08%)	66,8 (1,43%)	64,2 (2,3%)	37,7 (2,69%)	59,7 (2,22%)	409,9
Těžba	1,9 (0,17%)	1,3 (0,04%)	4,2 (0,16%)	4,8 (0,22%)	0,7 (0,03%)	1,2 (0,04%)	5,6 (0,1%)	6,5 (0,14%)	2,9 (0,1%)	2 (0,14%)	38,9 (1,45%)	70,1
Výroba	114 (10,19%)	321 (9,03%)	276 (10,73%)	276 (12,37%)	307 (11,21%)	230 (7,56%)	144 (2,57%)	281,9 (6,05%)	231,5 (8,28%)	144,6 (10,33%)	195,7 (7,27%)	2522
Elektřina, plyn, pára a vzduchové zařízení, klimatizace	9,4 (0,84%)	13 (0,37%)	10,7 (0,42%)	10,7 (0,48%)	12,4 (0,45%)	6,9 (0,23%)	6,8 (0,12%)	13,8 (0,3%)	10,1 (0,36%)	5,7 (0,41%)	14,7 (0,55%)	114,4
Vodovody, kanalizace, odpady a sanace	6,4 (0,57%)	21,8 (0,61%)	15,5 (0,6%)	13,5 (0,6%)	17 (0,63%)	19,8 (0,65)	24,3 (0,43%)	27,6 (0,59%)	17,5 (0,63%)	12 (0,86%)	16,8 (0,62%)	192,5
Stavebnictví	78,9 (7,06%)	223,8 (6,29%)	166,4 (6,47%)	144,4 (6,48%)	152,1 (5,55%)	225,6 (7,41%)	293,5 (5,24%)	298 (6,39%)	193,9 (6,93%)	96 (6,87%)	164,5 (6,11%)	2037
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel a motosyklů	158,5 (14,18%)	557 (15,66%)	377,4 (14,67%)	348,9 (15,64%)	460,9 (16,82%)	483,7 (15,89%)	633,2 (11,31%)	717,6 (15,39%)	419,3 (15%)	219,4 (15,68%)	377,4 (14,02%)	4753,3
Transport a skladování	40,5 (3,63%)	193,6 (5,44%)	132,9 (5,16%)	109,6 (4,92%)	139,2 (5,08%)	139,2 (4,57%)	280,3 (5%)	206,6 (4,43%)	95 (3,4%)	52 (3,72%)	116,1 (4,31%)	1505
Pohostinství (ubytovací a stravovací servis)	58,4 (5,23%)	212,3 (5,97%)	135,9 (5,28%)	111,5 (5%)	165 (6,02%)	183,2 (6,02%)	394,5 (7,04%)	267 (5,73%)	243,5 (8,71%)	88,7 (6,34%)	179,2 (6,65%)	2039,3
Informace a komunikace	28,3 (2,54%)	99,3 (2,79%)	69,3 (2,69%)	49,7 (2,23%)	63,3 (2,31%)	109,4 (3,59%)	412,5 (7,36%)	261 (5,6%)	85,8 (3,07%)	30 (2,15%)	69,7 (2,59%)	1278,3
Finanční a pojišťovací činnosti	25,1 (2,25%)	96,1 (2,7%)	78,6 (3,06%)	37,4 (1,68%)	75,7 (2,76%)	76,9 (2,52%)	377 (6,73%)	141 (3,03%)	91,5 (3,27%)	28,2 (2,01%)	100,5 (3,73%)	1128,1
Činnosti v oblasti nemovitostí	26,7 (2,39%)	53,3 (1,5%)	50,3 (1,96%)	24,1 (1,08%)	46 (1,68%)	41,9 (1,37%)	135,1 (2,41%)	92,1 (1,98%)	49,4 (1,77%)	26 (1,86%)	40,5 (1,5%)	585,3
Odborné vědecké a technické činnosti	67,9 (6,08%)	288,6 (8,11%)	171,7 (6,67%)	175,5 (7,87%)	181,8 (6,63%)	277,6 (9,12%)	788,8 (14,08%)	414,2 (8,88%)	186,2 (6,66%)	47,4 (3,39%)	186,6 (6,93%)	2786,3

OBLAST/ sektor	SV. Anglie	SZ Anglie	Yorkshire a Humber	East Midlands	West Midlands	V Anglie	Londýn	JV Anglie	JZ Anglie	Wales	Skotsko	Celkem pracovních míst
Administrativní a podpůrné činnosti	76,4 (6,84%)	325,4 (9,15%)	185,1 (7,19%)	183,8 (8,24%)	232,8 (8,5%)	290,8 (9,55%)	566,7 (10,12%)	393,9 (8,45%)	178,6 (6,39%)	86,6 (6,19%)	231,9 (8,61%)	2752
Veřejná obrana /ochrana, služby security	73,8 (6,6%)	151,7 (4,26%)	127,8 (4,97%)	91,8 (4,12%)	111,7 (4,07%)	108,9 (3,58%)	226,6 (4,05%)	187,5 (4,02%)	146,4 (5,24%)	88,4 (6,32%)	149,7 (5,56%)	1464,2
Vzdělávání	108,1 (9,67%)	307,9 (8,66%)	242,5 (9,42%)	209 (9,37%)	248,8 (9,08%)	261,3 (8,58%)	425,6 (7,6%)	444,5 (9,54%)	237,4 (8,49%)	143,4 (10,25%)	203,9 (7,57%)	2832,3
Zdravotní a sociální péče	167,2 (14,96%)	485,3 (13,64%)	353,3 (13,73%)	291,7 (13,08%)	364,5 (13,3%)	374 (12,28%)	532,1 (9,5%)	553,7 (11,9%)	381,1 (13,6%)	204,5 (14,6%)	398,1 (14,78%)	4105,4
Kultura, zábava a rekreace	34 (3,04%)	82,8 (2,33%)	81,4 (3,16%)	48,2 (2,16%)	71,1 (2,59%)	80,3 (2,64%)	185,2 (3,31%)	141,9 (3,04%)	77,5 (2,77%)	46,5 (3,33%)	79,1 (2,94%)	928,1
ostatní služby	29,1 (2,61%)	89,2 (2,51%)	51,8 (2,01%)	72,7% (3,26%)	57,8 (2,11%)	75,3 (2,47%)	135 (2,41%)	123,1 (2,64%)	73,3 (2,62%)	38 (2,71%)	66,7 (2,48%)	812,1
Lidé zaměstnaní v domácnosti, atd	2,2 (0,21%)	3,9 (0,11%)	4,3 (0,17%)	3,5 (0,16%)	2,4 (0,09%)	11,6 (0,38%)	29,5 (0,53%)	22,7 (0,49%)	11,1 (0,4%)	2 (0,14%)	2,8 (0,11%)	96,2
celkem pracovních pozic v sektoru služeb	896,4 (80,23%)	2946,4 (82,82%)	2062,3 (80,15%)	1757,5 (78,83%)	2220,9 (81,05%)	2514,1 (82,58%)	5122,1 (91,45%)	3967,1 (85,1%)	2276,2 (81,4%)	1101,1 (78,7%)	2202,2 (81,79%)	x

Zdroj: vlastní zpracování, ONS, UK Government

Pod počtem pracovních míst/sil v tisících jsou uvedena procenta zastoupení jednotlivých odvětví v daném regionu.

Data za celou Velkou Británii jsou přibližná, v podrobnějších statistikách ONS často nebývá zahrnuto Severní Irsko.

Nejmenší počet pracovních míst je v odvětví těžby a to 70 000 pracovních pozic. Naopak nejvíce těžebního průmyslu je lokalizováno ve Skotsku, kde je více než polovina celkového počtu pracovních pozic.

Zemědělství, lesnictví a rybolov nabízí přes čtyři sta tisíc pracovních pozic, přičemž nejvíce je tento obor rozvinut v Jižní Anglii a Skotsku. Stavebnictví je obor, který zaměstnává přes dva milióny osob. Téměř v každé oblasti Anglie je zastoupen 6-7 % počtu pracovních pozic v tomto odvětví. Nejvíce pracovních pozic ve stavebnictví je poskytováno v Jihovýchodní Anglii a Londýně, přiměřeně k celkovému počtu pracovních míst v daných oblastech.

Vzhledem k nepřebornému množství obchodních center a nejrůznějších prodejen a obchodů je odvoditelné, že nejvíce pracovních pozic se vyskytuje právě v sektoru „Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel a motocyklů“, a to necelých pět miliónů. Ve všech regionech je tento sektor zastoupen více než 14% všech pracovních pozic v dané oblasti. Nejvíce pracovních pozic (717,6 tisíc) v sektoru „Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel a motocyklů“ je v Jihovýchodní Anglii a následuje Londýn s počtem 633,2 tisíc pracovních pozic v tomto sektoru.

V pohostinství a stravovacím servisu jasně předčívá Londýn, ve kterém je soustředěna téměř jedna pětina všech pozic v tomto sektoru (téměř 400 tisíc). Následují Jihovýchodní Anglie s 267 tisíci pozic v pohostinství a stravovacím servisu a Jihozápadní Anglie (243,5 tisíc).

Odvětví informace a komunikace je také směřován především do hlavního města Londýn, stejně jako činnosti v odvětví nemovitostí a odborné vědecké a technické činnosti.

V odvětví vzdělávání je ve všech oblastech Velké Británie procentuální zastoupení pracovních pozic obdobné (mezi 8-10%). Nejnižší počet míst z hlediska poměru k celkovému počtu poskytovaných pracovních pozic je v sektoru vzdělávání poskytováno v Londýně a Skotsku. Podobně je tomu i u odvětví zdravotní a sociální péče, kdy v Londýně je pouze 9,5% pracovních pozic v tomto sektoru a ve většině ostatních oblastí je to kolem 13-14%.

Celkově nejvíce pracovních pozic je poskytováno v Londýně (přes pět a půl milionu), kde nejvíce pozic je v odvětví služeb (91,45%) a následně v Jihozápadní Anglii (více než čtyři a půl milionu pracovních pozic celkem).

#### **4.4.2 Počet osob pracujících na plný/částečný úvazek a sebe zaměstnání**

Jedním ze způsobů pro snižování nezaměstnanosti je zaměstnávání na částečný pracovní úvazek, který umožní zaměstnávání více osob na „jednu pozici“, který také pozitivně narůstá. Vládní iniciativou vzniká mnoho programů a podpor pro prohlubování znalostí

a dovednosti jak pro lidi, pro které je obtížné najít práci, tak napomáhá rozvíjet dovednosti lidem v pracovním procesu.

Tabulka č. 27 Vývoj počtu osob zaměstnaných na plný a částečný úvazek ve Velké Británii (v tisících) a meziroční difference osob zaměstnaných na plný a částečný úvazek (v tisících)

ROK	Počet osob v tis. Pracujících na plný úvazek	Počet osob v tis. Pracujících na částečný úvazek	Meziroční difference osob zaměstnaných na plný úvazek	Meziroční difference osob zaměstnaných na částečný úvazek
2004	20 580	7 089	x	x
2005	20 735	7 117	155	28
2006	20 932	7 220	197	103
2007	21 098	7 282	166	62
2008	20 910	7 311	-188	29
2009	20 484	7 473	-427	162
2010	20 494	7 577	10	104
2011	20 572	7 630	78	53
2012	20 782	7 713	210	83
2013	21 133	7 776	352	63

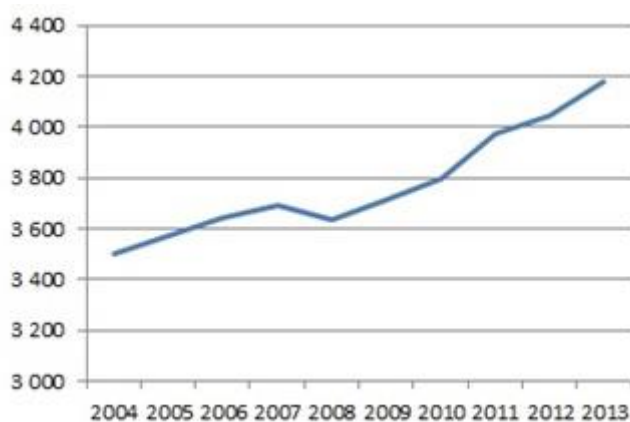
Zdroj: vlastní zpracování, Data: ONS, UK Government

V tabulce č. 27 je zobrazen přibližný počet osob zaměstnaných na plný a částečný úvazek ve Velké Británii. Přibližný proto, že do statistik s ohledem na dostupnost dat nebylo zahrnuto Severní Irsko. Dále pak meziroční difference (nárůst/pokles) počtu osob zaměstnávaných na plný či částečný úvazek.

Z tabulky je patrné, že v době ekonomické krize 2008 – 2010, počet osob na plný úvazek meziročně poklesl, v roce 2009 téměř o půl miliónu pracovních pozic, což znázorňuje i vysoký nárůst míry nezaměstnanosti. Naopak v této době narostl počet osob zaměstnaných na částečný úvazek, jakožto důsledek úsporných opatření, která byla zavedena v mnoha podnicích.

Počet osob zaměstnaných na částečný úvazek od roku 2004 každoročně stoupá, což napomáhá snižování míry nezaměstnanosti. Počtu pracovních míst na částečný úvazek by však muselo být o mnoho větší množství, aby to mělo výraznější vliv na vývoj míry nezaměstnanosti. V roce 2013 se i počet osob zaměstnaných na plný úvazek vyšplhal na „před krizové“ hodnoty a dále narůstá společně s poklesem míry nezaměstnanosti.

Grafu č. 16 Vývoj počtu „sebe zaměstnaných“ osob tzv. OSVČ ve Velké Británii v letech 2004 – 2013 (v tisících)



Zdroj: vlastní zpracování, Data: ONS, UK Government

Na grafu č. 16 je znázorněn vývoj počtu osob ve stavu „sebe zaměstnaní“ tzv. malí podnikatelé – osoby samostatně výdělečně činné (v tisících). Jak již bylo výše zmíněno, existují programy pro začínající podnikatele a nárůst počtu osob samostatně výdělečně činných je žádoucím jevem.

Trend počtu OSVČ (osob samostatně výdělečně činných) je rostoucí, pouze v období propuknutí ekonomické krize v roce 2008, kdy byly celkové ekonomické podmínky méně příznivé, počet malých podnikatelů poklesl, od roku 2009 však opět narůstá a díky vhodným programům a podmínkám dokonce narůstá rychlejším tempem než v předkrizovém období.

## 5. ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A DISKUSE

Velká Británie je ostrovní stát, rozkládající se na severozápadě Evropy, kde státní zřízení je konstituční monarchie a hlavou státu je královna (od roku 1952 královna Alžběta II.).

Velká Británie, jakožto člen Evropské unie, zaujímala i tak skeptický postoj k této integraci a drží si i nadále specifickou pozici. Například při přijímání společné měny Eura si vyjednala tzv. „opt-out“, tudíž není vázána přijmout společnou měnu. Dalším specifikem je pouze částečné členství Schengenu (policejní a justiční spolupráce). V současné době britská vláda zvažuje zavedení limitu pro počet imigrantů ze zemí Evropské unie, což by se dalo považovat za porušení unijních zákonů. Tato problematika ústí až k myšlenkám vystoupení z Evropské unie.

**Problematika imigrantů** ve Velké Británii je rozsáhlá, s nejvyšší koncentrací v hlavním městě Londýně. Počet imigrantů ve Velké Británii narůstá. Proti názorům ohledně omezení imigrace však existují i odpůrci, kteří zastávají názor, že přistěhovalci jednak platí více na daních, než pobírají na dávkách, a také že by některá odvětví například zdravotnictví, měla bez imigrantů velké problémy. Dle několika průzkumů, které byly provedeny na Oxfordské Univerzitě, nebyl prokázán výraznější vliv nárůstu počtu imigrantů na růst míry nezaměstnanosti. Zaznamenán byl pouze mírný negativní vliv na zaměstnance s nižším stupněm vzdělání. Pozitivním vlivem je pak například růst spotřebitelské poptávky a logicky pak i návazný růst počtu pracovních míst v daných odvětvích. Závěry analýz ohledně vlivu imigrantů je však složité určit s přesností kvůli spoustě vlivů a metodologických problémů, které tato problematika obnáší. Otázkou je i například to, zda by vůbec o některé obory a práce s minimální mzdou a ne příliš dobrými podmínkami měl rodilý Brit zájem. Pokud by se jednalo o zneužívání dávek imigranty, bylo by spíše než omezení imigrantů zapotřebí přizpůsobit systém vyplácení dávek tak, aby jej nebylo možné zneužívat. Tomu by však správně nemělo docházet ani ze strany rodilých Britů, proto je potřeba nastavit systém tak, aby lidé byli motivováni k hledání práce než setrvání ve stavu pobírání dávek.

**Politika zaměstnanosti** Velké Británie usiluje o rovnováhu na trhu práce a produktivitu pracovních sil. Ve věcech ohledně nezaměstnanosti, politiky zaměstnanosti, vyplácení

dávek, nastavení pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti atp. má ve Velké Británii na starosti Ministerstvo práce a důchodů.

Prostřednictvím **Jobcenter Plus**, což jsou výkonné agentury Ministerstva Práce a Důchodů je praktikována jak aktivní tak pasivní politika zaměstnanosti. Fungují tedy jednak jako kanceláře pro vyplácení dávek a také jako agentury, kam lidé chodí za účelem hledání zaměstnání, a kde je jim nově poskytována i osobní asistence a individuální pomoc (přiřazení do programu na základě individuálních potřeb zjištěných z individuálních rozhovorů s přiděleným poradcem).

Povinností každého zaměstnance či OSVČ je platit **příspěvek Národního pojištění**, který je systémem pojištění pro případ nemoci či nezaměstnanosti a zajišťuje i starobní důchody a ostatní dávky. Pojištění je odváděno z výdělku či zisku a shromažďováno HMRC přes PAY systém společně s daní z příjmu. Placení Národního pojištění je podmínkou pro budoucí nárok na určité dávky včetně státního důchodu.

Dávek, které pomáhají osobám bez práce či s nízkými příjmy je ve Velké Británii nespočet, avšak od roku 2013 je postupně na území Velké Británie tento spleťový systém dávek nahrazován **příspěvkem „Universal Credit“**, který nahradí šest nynějších nejčastějších dávek. Cílem je snížení administrativních a finančních překážek, které v současném systému vyplácení podpor a dávek existují. Finální dokončení zavádění této univerzální dávky je plánováno na rok 2017. Nový systém dávek bude vzhledem k možnosti čerpání dávky i v případě, že osoba pracuje a má nízké příjmy ze zaměstnání, více motivovat k postupnému zařazování se na trh práce.

Na rozdíl od České Republiky se nezaměstnanost ve Velké Británii vyskytuje už po staletí.

**Historicky** nejnižší **míra nezaměstnanosti** ve Velké Británii byla zaznamenána v období po druhé světové válce, a to konkrétně v období 1946 – 1966, kdy se po dobu těchto dvaceti let nezaměstnanost držela s mírnými výkyvy pod 2%. Od této doby pak po dobu dalších dvaceti let (do roku 1986) míra nezaměstnanosti narůstala až na necelých 15%. „Rekordu“ z roku 1932, kdy byla míra nezaměstnanosti celých 17%, již dosaženo nebylo. Tento prudký růst byl způsoben propuknutím Velké hospodářské krize v roce 1929, který se ani tak nedotkl Velké Británie komplexně ale především regionu Severní Anglie a Skotska, kde nezaměstnanost dosahovala až 25%. Londýn a Jižní část Anglie

se však z hospodářské krize včas vzpamatovaly a „táhly“ zbytek země. Po roce 1973 byla velice vysoká inflace, při níž byla nutná radikální změna veřejných výdajů a omezování růstu mezd, což vedlo k masovým stávkám napříč všemi odvětvími. Od roku 1979 do roku 1999 se předsedkyní britské vlády stala Margaret Thatcherová, která v této době razila hospodářskou koncepci monetarismu a byla proti vládním intervencím. V tomto případě sázka na monetarismus se ukázala jako správná a v roce 1983 představovala inflace 4%. Naproti tomu ale míra nezaměstnanosti v období vlády Margaret Thatcherové byla druhou nejvyšší.

Míra nezaměstnanosti ve Velké Británii za sledované období 2000 – 2014 neklesla pod průměr **Evropské unie**, naopak v některých letech byla míra nezaměstnanosti ve Velké Británii téměř o polovinu nižší, než míra nezaměstnanosti Evropské unie. Trend těchto dvou vývojů je lehce odlišný. Mezitím, co ve Velké Británii byl zaznamenán nárůst míry nezaměstnanosti v období ekonomické krize již v roce 2008, v Evropské unii v průměru nezaměstnanost v roce 2008 ještě poklesla. V roce 2009 byl nárůst v obou sledovaných oblastech téměř stejný, avšak ve Velké Británii nezaměstnanost počala klesat již v roce 2012, na rozdíl od průměru Evropské unie, kdy byl první pokles zaznamenán až v roce 2014. Nejdále od evropského průměru byla Velká Británie v míře nezaměstnanosti v roce 2004, kdy míra nezaměstnanosti v Evropské unii byla téměř dvojnásobná v porovnání s mírou nezaměstnanosti ve Velké Británii. Naopak nejbližší byla Velká Británie průměrné míře nezaměstnanosti za Evropskou unii v letech ekonomické krize 2008 a 2009, od těchto let se rozdíl začíná opět prohlubovat.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti je dlouhodobě v **regionu** Severovýchodní Anglie (kolem 10%), kde v období ekonomické krize v letech 2008 – 2012 míra nezaměstnanosti v tomto regionu převyšovala průměrnou míru nezaměstnanosti za Evropskou unii. Regiony s nejnižší mírou nezaměstnanosti jsou v jižní části Anglie a to konkrétně Jihozápadní a Jihovýchodní Anglie, kde v roce 2014 byla míra nezaměstnanosti nejnižší za celou Velkou Británii (4,9%).

Co se týká měsíčního sledování míry nezaměstnanosti, není sledován žádný pravidelný pokles či nárůst míry nezaměstnanosti v určitém měsíci, tudíž lze tvrdit, že Velká Británie obecně nemá výrazný problém se sezónními výkyvy a pravidelnou **sezonní nezaměstnaností**.



Dalším specifickým faktorem na trhu práce Velké Británie je, že se nepotýká se zásadní problematikou vysoké **nezaměstnanosti žen**. I z regionálního hlediska je v letech 2000 až 2014 míra nezaměstnanosti žen téměř v celé Velké Británii nižší, než míra nezaměstnanosti mužů. Pouze v Londýně je míra nezaměstnanosti žen po delší dobu vyšší, než míra nezaměstnanosti mužů, ale ani zde tento rozdíl není nějak výrazně veliký. V období ekonomické krize se rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen začaly prohlubovat v neprospěch mužů, avšak od roku 2010 se tento rozdíl začal snižovat a v roce 2014 byla nezaměstnanost mužů nepatrně nižší, než míra nezaměstnanosti žen v téměř polovině regionů. Nízké nezaměstnanosti žen je dosahováno například díky ochranným opatřením, jakým je třeba nezákonné propouštění těhotných žen. Stále také roste počet pracovních míst v sektoru služeb, kde ženy mohou mužům konkurovat více, než například v těžebním či strojírenském průmyslu, který je naopak na ústupu.

Naopak velkým problémem na trhu práce Velké Británie je **nezaměstnanost mládeže od 16 do 24 let**. Míra nezaměstnanosti mládeže ve Velké Británii stoupá od roku 2001 s prudkým nárůstem především v období propuknutí ekonomické krize. Mírný pokles byl zaznamenán až v roce 2013, a díky mnoha opatřením politiky zaměstnanosti a nově zaváděným programům pro snižování nezaměstnanosti mladých osob, byla míra nezaměstnanosti mladých osob koncem roku 2014 pod hranicí 16 -ti procent (průměrně v roce 2014 17%). Více než třetina nezaměstnaných mladých osob je nezaměstnaná po dobu delší než jeden rok. Chyba je spatřována v nesouladu poptávaných pracovních pozic a oborů, ve kterých se mladé osoby vyučují. Toto by se však dalo upravit pomocí přizpůsobení výučných oborů či školení. Dalším problémem v této oblasti je také špatné cílení některých programů pro zapojení mladých osob na trh práce, konkrétně programu pro mladé, známý jako Youth Contract, bylo vyhlášeno předčasné ukončení kvůli neefektivitě a špatnému/příliš širokému cílení. Dle průzkumů hodnotících tento program bylo zjištěno, že spousta mladých osob byla přijata na praxi do maloobchodů či pohostinství, kde by tyto osoby byly přijaty i bez státních dotací tohoto programu. Dalším nedostatkem tohoto programu bylo, že mnoho mladých sice nastoupilo na tato dotovaná místa s praxí, ale drtivá většina ukončila tyto praxe předčasně. Vláda připravuje nové programy pro mládež, kde však stále hrozí potenciál „mrtvých nákladů“ z důvodů, že většina zaměstnavatelů, kteří se do těchto programů zapojují, by dané osoby přijali

i bez státních dotací. Bylo by tak třeba zaměřit se na omezení tohoto negativního jevu a pokusit se tento typ zaměstnavatelů z programů eliminovat.

Rozložení vládních výdajů na politiku zaměstnanosti se dělí do tří hlavních kategorií – **výdaje na služby trhu práce, výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti a výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti**. Zajímavostí je vysoký podíl výdajů na služby trhu práce, který se však v posledních letech snižuje, což signalizuje například administrativní zjednodušování a podobně. Co se týká výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti (dávek v nezaměstnanosti), narůstají tyto výdaje logicky s nárůstem počtu nezaměstnaných osob. Nárůst výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti není negativním jevem, pokud díky tomuto nárůstu poklesne nezaměstnanost, a tím i výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti. Tato tendence poklesu výdajů na PPZ při nárůstu výdajů na APZ, byla zaznamenána téměř ve všech letech sledovaného období 2004-2010. Tím se potvrzuje efektivita vládních programů pro snižování nezaměstnanosti. Nejprudší (téměř trojnásobný nárůst) výdajů byl zaznamenán po roce 2009 na start-up pobídky, díky kterým ve stejném roce prudce narostl počet osob samostatně výdělečně činných. Trojnásobný nárůst státních výdajů byl v roce 2010 na nástroj APZ „přímé vytváření pracovních míst“. Touto formou APZ jsou například jednotlivé programy, které fungují především na přispívání zaměstnavatelům na minimální mzdy zaměstnanců přijatých v těchto programech. Programy tohoto typu však bylo třeba reformovat, jelikož dle výsledků vykazovaly z části utopené náklady, (tzn., že osoby po dokončení programu práci opustily a staly se opět nezaměstnanými, a nebo by nezaměstnané na dané pozice přijali i bez těchto státních příspěvků.). APZ je ve Velké Británii uskutečňována pomocí řady cílených programů (většinou s časovým rámcem), které si vedle návratu osob do zaměstnání kladou za cíl i zvyšování flexibility trhu práce – tzn. vyplnit oblasti, kde převyšuje poptávka po práci nad její nabídkou. Naopak v oblasti, kde je nabídka pracovních sil o mnoho vyšší než její poptávka, tyto pracovní síly pomocí programů přeškolit a zaučovat na dané obory, po kterých poptávka je.

**Průměrná týdenní mzda** ve Velké Británii je v roce 2014 lehce pod 500 liber, což je v přepočtu přibližně 70 000 Kč/měsíčně. Od roku 2000, kdy průměrná mzda činila 300 liber týdně, průměrná mzda neustále narůstá, což je přirozené vzhledem k nárůstu hladiny spotřebitelských cen. Průměrná mzda je samozřejmě odlišná podle typu průmyslu,

a ženy jsou v tomto směru diskriminovány také nižší mzdou na stejných pozicích. Vedle toho **národní minimální mzda** ve Velké Británii byla zavedena poprvé až v dubnu roku 1999, a odvíjí se podle věku zaměstnance. Od roku 2010 přibyl ještě rozdíl pro minimální mzdu za práci učňů. Výše minimální mzdy meziročně stále narůstá, avšak v této kategorii je třeba brát v potaz inflační vlivy, kvůli kterým od propuknutí ekonomické krize do roku 2014 byl vývoj reálné hodnoty minimální mzdy klesající. Pro porovnání v roce 2014 byla hodinová mzda osob nad 22 let 6,5 liber (v přibližném přepočtu na měsíční mzdu je to cca 34 000 Kč). Třetím a posledním typem příjmu jsou dávky v nezaměstnanosti (JSA), jejichž vývoj má též mírně rostoucí tendenci. Dávky JSA činí měsíčně cca 283,6 liber (v přepočtu přibližně 10 000 Kč). Pozitivním jevem je velice pomalý nárůst výše dávek JSA a také veliký rozdíl mezi výší dávek JSA a výší minimální mzdy, čímž je podporována motivace nezaměstnaných osob hledat si práci, namísto pobírání dávek v nezaměstnanosti. Na začátku roku 2015 výše dávek JSA zůstala na stejné úrovni jako koncem roku 2014.

Dalším bodem práce bylo mapování **rozložení pracovních pozic podle jednotlivých odvětví v jednotlivých regionech/státech Velké Británie**. Nejvíce pracovních míst je zastoupeno v sektoru služeb, konkrétně pak v typu odvětví velkoobchod a maloobchod opravy a údržba motorových vozidel a motocyklů, dále následuje zdravotní a sociální péče. Nejméně zastoupen je průmysl těžební a zemědělství. Lesnictví a rybnářství v Anglii také nenabízí mnoho pracovních pozic. Celkově nejvíce pracovních pozic je poskytováno v Londýně a následně Jihozápadní Anglii.

Jedním ze způsobů pro snižování nezaměstnanosti, který je úspěšně praktikován například v Nizozemí, je **zaměstnávání na částečný pracovní úvazek**, který umožní zaměstnávání více osob na „jednu pozici“. Počet osob zaměstnaných na částečný úvazek od roku 2004 každoročně stoupá, což napomáhá snižování míry nezaměstnanosti. Počtu pracovních míst na částečný úvazek by však muselo být mnohem větší množství, aby to mělo výraznější vliv na vývoj míry nezaměstnanosti.

Pozitivní je také rychlý nárůst počtu **osob samostatně výdělečně činných** po roce 2009, který je také podporován mnoha programy aktivní politiky zaměstnanosti.

Vláda každého státu, stejně tak Velké Británie, musí být připravena na nejrůznější situace, aby mohla pružně reagovat na výkyvy hospodářské situace tak, aby občany tyto negativní změny zasáhly co nejméně. Významnou roli v politice zaměstnanosti Velké Británie hraje reforma sociálního státu, který byl transformován z pasivního na aktivní systém, což stručně znamená posílení APZ a užívání PPZ pouze jako dočasné podpory před úpadkem nezaměstnaných osob do existenčních problémů. Vláda Velké Británie má politiku zaměstnanosti nastavenou až na malé nedostatky velice dobře a odpovídá specifikům britského trhu práce. Většiny slabých míst si je dle průzkumů vědoma a plánuje opatření jak tato slabá místa posílit, či eliminovat dané nedostatky úplně. **Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti** jsou z velké části formou cílených programů na míru aktuálním potřebám trhu práce a s předem určeným časovým rámcem, jejichž průběh a výsledky jsou sledovány a hodnoceny po celou dobu. I proto se tak Velká Británie svou mírou nezaměstnanosti řadí pod evropský průměr a současně i mezi státy s nejnižší mírou nezaměstnanosti.

## 6. ZÁVĚR

Velká Británie v porovnání se státy Evropské unie dosahuje o mnoho lepších hodnot míry nezaměstnanosti, než je průměr EU. Je tomu tak i po vypuknutí ekonomické krize, která sice způsobila vysoký nárůst míry nezaměstnanosti, ale i díky spoustě efektivních opatření míra nezaměstnanosti začala klesat dříve, než v ostatních státech EU. V posledním roce poklesla míra nezaměstnanosti natolik, že se Velká Británie stala jedním ze států EU s nejnižší mírou nezaměstnanosti. V poklesu dokonce předčila očekávání a odhady. Nezaměstnanost mladých osob také prudce poklesla, ale stále je tato skupina jednou z nejohroženějších. Naopak velice pozitivní je vysoká zaměstnanost žen, která je také díky vysokému nárůstu počtu pracovních míst v sektoru služeb. Zde mohou ženy mužům konkurovat, na rozdíl od toho například těžební průmysl je na ústupu. Dalším pozitivem, i přes mnoho negativních postojů, je malý vliv nárůstu imigrantů na míru nezaměstnanosti rodilých občanů Velké Británie, avšak volný pohyb osob za prací po Evropské unii je momentálně téma, které je v Británii aktuální. Objevila se již i myšlenka uspořádat referendum o vystoupení Velké Británie s Evropské unie. K těmto názorům se, jak už to bývá, najde řada oponentů, kteří vidí v přílivu imigrantů více pozitivních než negativních vlivů, a to například, že každý zaměstnanec ve Velké Británii odvádí ze svého platu daně a národní pojištění, a částka z těchto odvodů je stále o mnoho vyšší, než dávky v nezaměstnanosti, které jsou vypláceny imigrantům (převážně z EU, kteří podle stanov mají za určitých podmínek na dávky v rámci EU nárok). V rámci aktivní politiky zaměstnanosti má Británie poměrně mnoho nejrůznějších programů. Nedostatky jsou spatřovány v příliš obecné zaměřenosti některých programů a tím i menší efektivnosti. Vláda však chystá úpravu či úplné nahrazení programů, u kterých byla zjištěna neefektivnost. Co se týká pasivní politiky zaměstnanosti a dávek v nezaměstnanosti, pozitivní je větší (až trojnásobný) rozdíl mezi výší minimálních mezd a dávek v nezaměstnanosti. Toto působí motivačně, aby nezaměstnané osoby nezůstávaly pouze na dávkách, a snažily se najít si práci co nejdříve. Britská vláda, potažmo Ministerstvo Práce a Důchodů, stále pracuje i na zlepšování služeb zaměstnanosti. V současné době je zaváděna nová dávka, která nahradí složitější systém šesti nynějších dávek, stejně tak vylepšování služeb Jobcentra Plus, kde je aktuálně dostupná služba asistenta, a každému

žadatelé o práci je poskytnuta individuální poradna na základě rozhovorů, která umožní přiřazení do programu pro znovuzískání práce každému na míru. Dalšími pozitivními jevy v oblasti zaměstnanosti Velké Británie je vysoký nárůst osob samostatně výdělečně činných a prudký nárůst výše průměrné mzdy.

## 7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

ATKINSON, Anthony Barnes. *Incomes and the Welfare State: essays on Britain and Europe*. Cambridge: University of Cambridge Press. 1995. 380 s. ISBN: 0-521-55796-8

BUCHTOVÁ, Božena. a kolektiv. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 236 s. ISBN: 80-247-9006-8

DVOŘÁČEK, Jiří, SLUNČÍK, Peter. *Podnik a jeho okolí. Jak přežít v konkurenčním prostředí?. 1. Vydání*. Praha: C.H. Beck, 2012. 173 s. ISBN: 978-80-7400-224-3

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol., *Management lidských zdrojů. 1. Vydání*. Praha: C.H. Beck, 2007. 485 s. ISBN: 978-80-7179-893-4

FAJMON, Hynek, *Margaret Thatcherová a její politika*. Brno: Barrister & Principal, 2010. 389 s. ISBN: 80-85947-44-7

HOLMAN, Robert. *Ekonomie, 5. Vydání*. Praha: C. H. Beck, 2011. 691s. ISBN: 978-80-7400-006-5

HOLMAN, Robert. *Makroekonomie. Středně pokročilý kurz. 2. vydání*. Praha: C.H. Beck, 2010. 424 s. ISBN: 978-80-7179-861-3

JUREČKA, Václav. a kolektiv. *Makroekonomie 2., aktualizované vydání*. Praha: Grada Publishing a.s., 2013. 352 s. ISBN: 978-80-247-4386-8

KLIKOVÁ, Christiana, KOTLÁN, Igor. *Hospodářská politika. 2. Aktualizované vydání*. Ostrava: SOKRATES, 2006. 339 s. ISBN: 80-86572-37-4

KOTÝNKOVÁ, Magdaléna, NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing, 2003. 199s. ISBN: 80-86419-48-7

LAYARD, Richard, NICKELL Stephen, JACKMAN Richard. *Unemployment, Marcoeconomic Performance and the Labour Market*. New York: Oxford University Press, 2005. 670 s. ISBN: 0-19-927916-0

LIŠKA, Václav. *Makroekonomie*. Praha: Professional Publishing, 2002. 554 s. ISBN: 80-86419-27-4

MULLER, Karel, B., LABOUTKOVÁ, Šárka, VYMĚTAL, Petr. *Lobbing v moderních demokraciích*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. 256 s. ISBN: 978-80-247-7391-9

SAMUELSON, Paul, A., NORDHAUS, William. D., *Ekonomie 18. Vydání*. Praha: NS Svoboda, 2007. 780s. ISBN: 978-80-205-0590-3

SOUKUP Jindřich, POŠTA, Vít, NESET, Pavel, PAVELKA, Tomáš, DOBRYLOVSKÝ, Jiří. *Makroekonomie. Moderní přístup*. Praha: Management Press, 2007. 528 s. ISBN 978-80-7261-174-4

ŠTĚDRŇ, Bohumír, POTUČEK, Martin, PROROK, Vladimír, LANDOVSKÝ, Jakub, ŘÍHA, David a kol. *Politika a politický marketing*. Praha: C. H. Beck, 2013. 272 s. ISBN: 978-80-7400-448-3

THE SCOTTISH GOVERNMENT, *Working for Growth – A refresh of the employability Framework for Scotland*. 2012. 41 s. ISBN: 978-1-78256-104-0

URBAN, Jan. *Management lidských zdrojů*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2013. 152 s. ISBN: 978-80-905247-4-3

VITURKA, Milan, a kolektiv. *Kvalita podnikatelského prostředí, regionální konkurenceschopnost a strategie regionálního rozvoje České republiky*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. 232 s. ISBN: 978-80-247-3638-9

VODIČKA, Milan. *Den, kdy došly prachy. Jak velká krize ve 30. letech změnila životy lidí a na co se máme připravit my*. Praha: PRÁH, 2009. 248 s. ISBN: 978-80-7252-260-6

WINKLER Jiří., WILDMANOVÁ Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN: 80-7226-195-9



WINKLER, Jiří, WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vydání. Brno: PC DIR, 1998. 107 s. ISBN 80-7226-195-9.

ŽÁK, Milan. *Hospodářská politika*, Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006. 210 s. ISBN: 80-86730-04-2

Citace z internetu:

BELLANTE, D., GARRISON, R. W.: *Phillips Curves and Hayekian Triangles: Two perspectives on Monetary Dynamics*. [online]. 1988. [cit. 2014-10-05]. Dostupné z: <http://www.auburn.edu/~garriro/fm3bellante.htm>

BENEFITS AND WORK GUIDES, *Work-related activity group*. [online]. [cit. 2014-11-15]. Dostupné z: <http://www.benefitsandwork.co.uk/employment-and-support-allowance/esa-glossary/1345-work-related-activity-group>

BOYER, George, R., HATTON, Timothy, J., *New Estimates of British Unemployment 1870 – 1913*. 2002. [online]. digitalcommons.ilr.cornell.edu. [cit. 2014-09-07] Dostupné z: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1522&context=articles>

BUSINESS.SCOTLAND.GOV.UK, *New Enterprise Allowance (NEA) – Overview*. 2014. [online]. business.scotland.gov.uk. [cit. 2014-09-25] Dostupné z: <http://business.scotland.gov.uk/view/funding/new-enterprise-allowance-nea>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, MPSV. *Společná tisková zpráva Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. czso.cz, aktualizováno dne: 8.11. 2013 [cit. 2014-11-14]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)

ČTK, mrk: *Británie chce omezit počet imigrantů ze zemí EU. Proušila by unijní zákony*. [online] Economia, a.s., Hospodářské Noviny iHNed, 2014. [cit. 2014-11-13]. Dostupné

z: [http://zahranicni.ihned.cz/c1-63011960-britanie-chce-omezit-pocet-imigrantu-ze-zemi-eu-porusila-by-unijni-zakony#disqus\\_thread](http://zahranicni.ihned.cz/c1-63011960-britanie-chce-omezit-pocet-imigrantu-ze-zemi-eu-porusila-by-unijni-zakony#disqus_thread)

DEPARTMENT FOR EMPLOYMENT AND LEARNING, *Steps to Work*. 2010. [online]. delni.gov.uk. [cit. 2014-09-25] Dostupné z: <http://www.delni.gov.uk/stepstowork>

DEPARTMENT FOR WORK AND PENSIONS, *The Work programme: The First Year*. 2012. [online]. gov.uk. [cit. 2014-10-11] Dostupné z: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/49882/work-programme-first-year.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/49882/work-programme-first-year.pdf)

EVROPSKÁ UNIE. Europe 2020: *UK National Reform Programme 2014* [online] europa.eu, 2014. [cit. 2014-10-05]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014\\_uk\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_uk_en.pdf). ISBN 978-1-909790-76-6

DEPARTMENT FOR EDUCATION, *The Youth Contract for 16-17 year olds not in education, employment or training evaluation*. 2014. [online]. gov.uk. [cit. 2014-10-15] Dostupné z: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/354706/RR318A\\_-\\_The\\_youth\\_contract\\_for\\_16-\\_to\\_17-year-olds\\_not\\_in\\_education\\_\\_employment\\_or\\_training\\_evaluation.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/354706/RR318A_-_The_youth_contract_for_16-_to_17-year-olds_not_in_education__employment_or_training_evaluation.pdf)

HUMPHREY, T. M.: *The Evolution and Policy Implications of Phillips Curve Analysis*. [online]. FEDERAL RESERVE BANK OF RICHMOND, 1985. [cit. 2014-10-05]. Dostupné z: [http://www.rich.frb.org/publications/research/economic\\_review/1985/pdf/er710201.pdf](http://www.rich.frb.org/publications/research/economic_review/1985/pdf/er710201.pdf)

CHALABI, Mona. *UK minimum wage: a history in numbers*. 2014. [online]. gov.uk. [cit. 2014-10-05] Dostupné z: <http://www.theguardian.com/news/datablog/2013/oct/01/uk-minimum-wage-history-in-numbers>

CHMELOVÁ, Jana. *Diplomová práce: Česká ekonomika a ekonomické zákony*. [online]. MASARYKOVA UNIVERZITA, 2007. [cit. 2014-10-01]. Dostupné z: [http://is.muni.cz/th/76118/esf\\_m/](http://is.muni.cz/th/76118/esf_m/)

JIM PICKARD, *Flagship youth jobs scheme scrapped*. 2014. [online]. ft.com – politics and policy. [cit. 2014-09-22] Dostupné z: [http://www.ft.com/intl/cms/s/97e40d92-1340-11e4-925a-00144feabdc0,Authorised=false.html?\\_i\\_location=http%3A%2F%2Fwww.ft.com%2Fcms%2Fs%2F0%2F97e40d92-13dsfas40-11e4-925a-00144feabdc0.html%3Fsiteedition%3Dintl&siteedition=intl&\\_i\\_referer=#axzz3GR2NMGiP](http://www.ft.com/intl/cms/s/97e40d92-1340-11e4-925a-00144feabdc0,Authorised=false.html?_i_location=http%3A%2F%2Fwww.ft.com%2Fcms%2Fs%2F0%2F97e40d92-13dsfas40-11e4-925a-00144feabdc0.html%3Fsiteedition%3Dintl&siteedition=intl&_i_referer=#axzz3GR2NMGiP)

JOB CENTRE GUIDE, *About JobCentre Plus*. 2014. [online]. jobcentreguide.org. [cit. 2014-09-03]. Dostupné z: <http://www.jobcentreguide.org/about/6/about-jobcentre-plus>

PETTINGER, T., *Phillips Curve*. [online]. ECONOMICS Help. 2013. [cit. 2014-10-07]. Dostupné z: <http://www.economicshelp.org/blog/1364/economics/phillips-curve-explained/>

PROCHÁZKA, Vít. *Tatcherismus a Mararet Thatcherová*. [online] E-polis.cz, 2009. [cit. 2014-10-02]. Dostupné z : <http://www.e-polis.cz/politicke-teorie/398-thatcherismus-a-margaret-thatcherova.html> ISSN: 1801-1438

RUSH, Martin, VARGAS-SILVA, Carlos. *The Labour Market Effects of Immigration*. [online] <http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/>, 2014. [cit. 2014-11-03]. Dostupné z: <http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/sites/files/migobs/Briefing%20-%20Labour%20Market%20Effects%20of%20Immigration.pdf>

ŠVIHLÍKOVÁ, Ilona, *Demokracie jako překážka rozvoje kapitalismu*. 2013. [online]. blisty.cz. [cit. 2014-09-07] Dostupné z: <http://www.blisty.cz/art/66765.html>

THE WORLD BANK, *Population, total*. [online]. data.worldbank.org. 2014. [cit. 2014-11-15]. Dostupné z: <http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL/countries/GB?display=default>

TURN2US, *Universal Credit Overview*. 2013. [online]. Turn2us.org.uk. [cit. 2014-10-08]. Dostupné z: [http://www.turn2us.org.uk/information\\_\\_resources/benefits/universal\\_credit/uc\\_overview.aspx#whatisuc](http://www.turn2us.org.uk/information__resources/benefits/universal_credit/uc_overview.aspx#whatisuc)

UK GOVERNMENT, *New Enterprise Allowance campaign - The New Enterprise Allowance campaign: videos, case studies, promotional material and other information*. 2014. [online]. gov.uk. [cit. 2014-10-05] Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/collections/new-enterprise-allowance-campaign>

WPR, *London Population 2014*. [online]. worldpopulationreview.com. 2014. [cit. 2014-11-15]. Dostupné z: <http://worldpopulationreview.com/world-cities/london-population/>

## 8 PŘÍLOHY

### Příloha č. 1

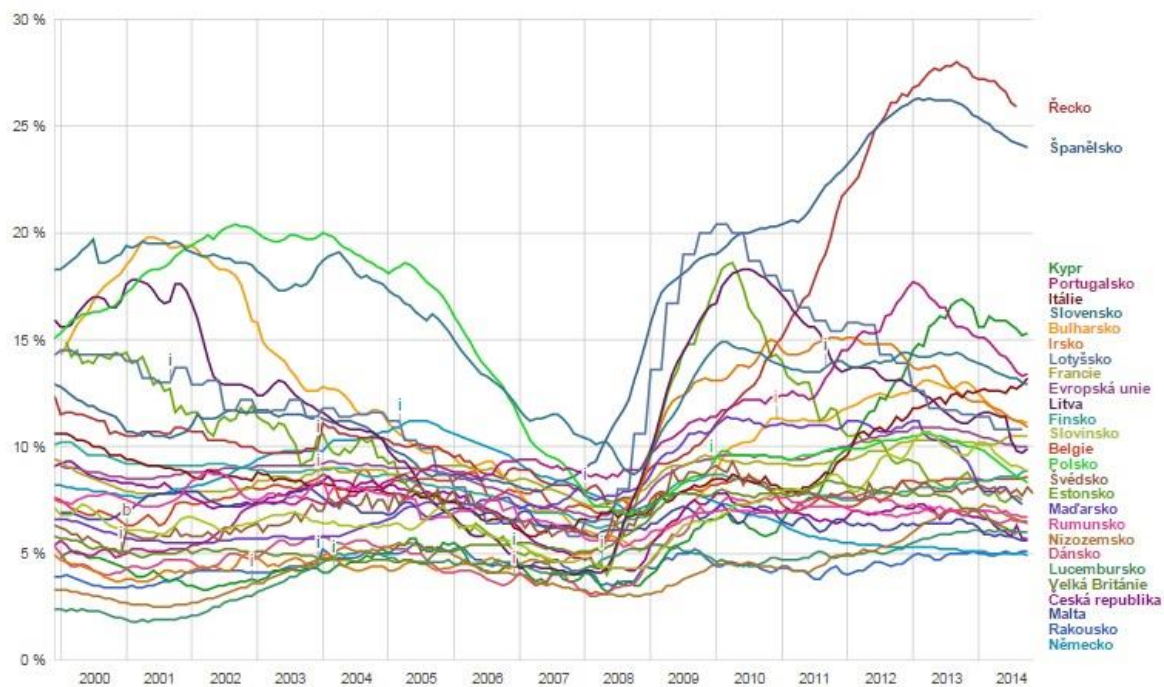
Vývoj tempa růstu HDP v letech 1870 – 1950, v %

Rok	Tempo růstu HDP	rok	Tempo růstu HDP	Tempo růstu HDP	Tempo růstu HDP
1870	6,19	1897	1,33	1924	4,17
1871	5,38	1898	4,87	1925	4,88
1872	0,21	1899	4,14	1926	3,68
1873	2,33	1900	0,72	1927	8,04
1874	1,66	1901	0	1928	1,21
1875	2,45	1902	2,55	1929	2,94
1876	0,99	1903	1,07	1930	0,71
1877	0,99	1904	0,58	1931	5,13
1878	0,39	1905	2,98	1932	0,76
1879	0,39	1906	3,35	1933	2,92
1880	4,69	1907	1,90	1934	6,59
1881	3,54	1908	4,06	1935	3,86
1882	2,88	1909	2,29	1936	4,54
1883	0,7	1910	3,13	1937	3,48
1884	0,17	1911	2,93	1938	1,22
1885	0,52	1912	1,47	1939	0,98
1886	1,57	1913	3,84	1940	10,01
1887	3,95	1914	0,99	1941	9,1
1888	4,46	1915	8,01	1942	2,49
1889	5,38	1916	2,19	1943	2,19
1890	0,45	1917	0,89	1944	3,92
1891	0	1918	0,62	1945	4,39
1892	2,39	1919	10,9	1946	4,34
1893	0	1920	6,04	1947	1,48
1894	6,74	1921	8,12	1948	3,15
1895	3,15	1922	5,16	1949	3,73
1896	4,17	1923	3,16	1950	0,6

Zdroj: vlastní zpracování, Data: Boyer and Hatton, New Estimates of British Unemployment, 2002,

## Příloha č. 2

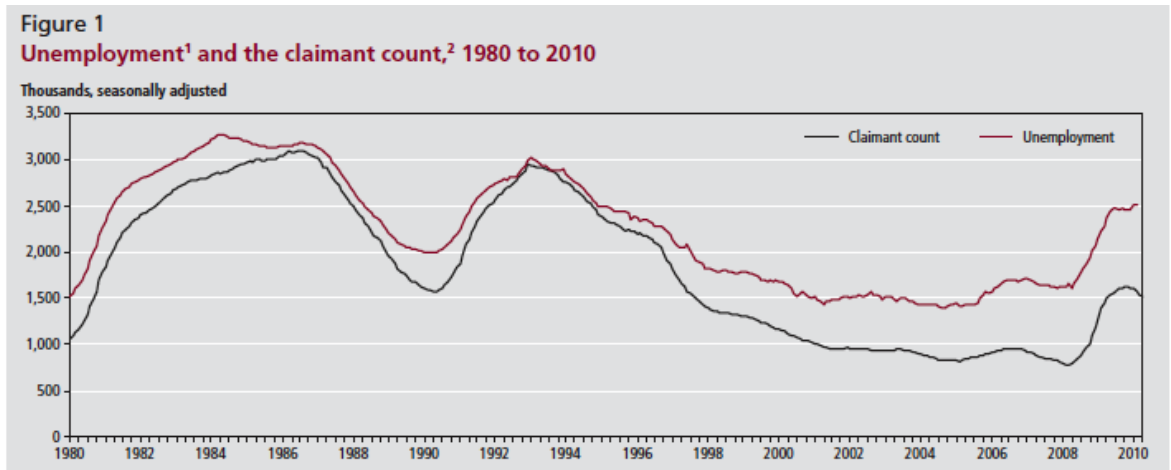
Vývoj míry nezaměstnanosti v zemích EU v letech 2000-2014 (v % pracovní síly)



Zdroj: Google public data, Data: Eurostat

### Příloha č. 3

Porovnání dvou typů metod měření nezaměstnanosti ve Velké Británii v letech 1980 – 2010 (v %)



**Notes:**

Source: Labour Force Survey and Jobcentre Plus administrative system

1 Unemployment estimates are for people aged 16 years and over. This is consistent with the headline figures in the Labour Market statistical bulletin. Full time series data are available from January 1971.

2 Claimant count figures are provided for people aged 18 years and over. This is consistent with the headline figures produced for the Labour Market statistical bulletin. Full time series data are available from January 1971.

Zroj: TEJVAN, R. PETTINGER. *Measuring Unemployment in the UK* [online].  
economicshelp.org. 2014. [cit. 2014-09-15]. Dostupné z: [http://www.economicshelp.org/macro-economics/unemployment/measuring\\_unemployment/](http://www.economicshelp.org/macro-economics/unemployment/measuring_unemployment/)

## Seznam Grafů

- 1) Krátkodobá a dlouhodobá Modifikovaná Phillipsova křivka
- 2) Vývoj míry nezaměstnanosti a míry inflace v CPI ve Velké Británii v letech 1989 – 2011 (v %)
- 3) Grafické znázornění poptávky, nabídky a rovnovážného bodu na trhu práce
- 4) Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech Anglie, Walesu, Skotska a Severního Irska za období 2000-2006 (v % pracovní síly)
- 5) Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech Anglie, Walesu, Skotska a Severního Irska za období 2007-2014 (leden – září) (v % pracovní síly)
- 6) Míra nezaměstnanosti mladých osob (16-24 let) ve Velké Británii za období 2000 – 2013 (v %)
- 7) Výše a podíl výdajů na PPZ, opatření (APZ) a služby trhu práce ve Velké Británii za období 2004 – 2010 (v milionech eur)
- 8) Podíl státních výdajů na APZ, PPZ a služby trhu práce ve Velké Británii v roce 2004 (v milionech eur)
- 9) Podíl státních výdajů na APZ, PPZ a služby trhu práce ve Velké Británii v roce 2010 (v milionech eur)
- 10) Vývoj meziročních temp růstu počtu příjemců dávek JSA, výdajů na PPZ a míry nezaměstnanosti ve Velké Británii v letech 2003-2010 (v %)
- 11) Vývoj týdenní průměrné mzdy ve Velké Británii za období 2000 – 2014 (v librách)
- 12) Vývoj výše minimální hodinové mzdy s vlivy inflace ve Velké Británii v letech 2000 – 2015 (v librách)
- 13) Vývoj výše týdenních dávek JSA ve Velké Británii za období 2000-2014 (v librách)
- 14) Vývoj tempa růstu minimální mzdy, průměrné mzdy, dávek JSA a míry nezaměstnanosti ve Velké Británii za období 2001 – 2014 (v %)
- 15) Vývoj výše dávek JSA, průměrné a minimální mzdy ve Velké Británii za období 2000 – 2014 (v librách za měsíc)
- 16) Vývoj počtu „sebe zaměstnaných“ osob tzv. OSVČ ve Velké Británii v letech 2004 – 2013 (v tisících)



## Seznam Tabulek

- 1) Stručný přehled nejpoužívanějších programů aktivní politiky zaměstnanosti ve Velké Británii
- 2) Výše JSA na bázi příspěvku podle věkové kategorie ve Velké Británii pro rok 2014 (v librách na týden)
- 3) Výše JSA na základě příjmu podle věku a sociálního postavení ve Velké Británii pro rok 2014 (v librách na týden)
- 4) Výše finanční podpory při ESA ve Velké Británii v roce 2014 (v librách na týden)
- 5) Příklady úlev na dani z příjmu za daných podmínek ve Velké Británii pro rok 2014 (v librách)
- 6) Výše dávek – Income Support dle věku a statutu ve Velké Británii v roce 2014 (v librách na týden)
- 7) Klasifikace do tříd pro platby národního pojištění ve Velké Británii
- 8) Základní sazby příspěvku NI placené zaměstnancem rozdělené podle kategorií ve Velké Británii za zdaňovací období 2014 – 2015, (v % z příjmu)
- 9) Sazby sekundárních příspěvků NI placených zaměstnavatelem rozdělené podle kategorií ve Velké Británii za zdaňovací období 2014 – 2015, (v % z příjmu)
- 10) Pět hlavních cílů Evropské strategie růstu a jejich plnění EU a Velkou Británií v roce 2013
- 11) Předpověď míry nezaměstnanosti dle OBR pro roky 2012 – 2018 pro Velkou Británii (v % pracovní síly)
- 12) Obecná míra nezaměstnanosti ve Velké Británii v letech 1870 – 1999 (v %)
- 13) Měsíční vývoj míry nezaměstnanosti ve Velké Británii v letech 2000 – 2007 (v % pracovní síly)
- 14) Měsíční vývoj míry nezaměstnanosti ve Velké Británii v letech 2008 – 2014 (v % z pracovní síly)
- 15) Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech Anglie, Walesu, Skotska a Severního Irsku a průměrná míra nezaměstnanosti Evropské unie (28) a Velké Británie v letech 2000 – 2006 (v % pracovní síly)

- 16) Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech Anglie, Walesu, Skotska a Severního Irska v letech 2007 – 2014 (leden - září) a průměrná míra nezaměstnanosti Evropské unie (28) a Velké Británie (v % pracovní síly)
- 17) Míra nezaměstnanosti podle věkových kategorií za jednotlivé regiony a státy Velké Británie za rok 2012-2014 (v %)
- 18) Vývoj míry nezaměstnanosti mužů a žen v jednotlivých regionech a státech Velké Británie v letech 2000 – 2007 (v % pracovní síly)
- 19) Vývoj míry nezaměstnanosti mužů a žen v jednotlivých regionech a státech Velké Británie v letech 2008 – 2014 (v % pracovní síly)
- 20) Suma státních výdajů na politiku zaměstnanosti ve Velké Británii za období 2002 – 2010 (v milionech eur) a meziroční tempo růstu – číslo v závorce (v %)
- 21) Výdaje na politiku zaměstnanosti Velké Británie v letech 2002 – 2010 (v milionech EUR) a podíl jednotlivých výdajů na politiku zaměstnanosti na celkových výdajích (v %)
- 22) Vliv počtu příjemců dávek v nezaměstnanosti na výši státních výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti ve Velké Británii v letech 2001 – 2010 (v milionech EUR) a míra nezaměstnanosti (v % pracovní síly)
- 23) Výše průměrné týdenní mzdy podle profesí a pohlaví ve Velké Británii za rok 2013 (v librách)
- 24) Vývoj hodinové minimální mzdy ve Velké Británii za období 2000 – 2014 (v librách)
- 25) Minimální mzda, průměrná mzda a dávky JSA za měsíc ve Velké Británii za období 2000-2014 (v librách), tempa meziročních růstu jednotlivých ukazatelů (v %) a podíl dávek JSA na minimální mzdě (v %)
- 26) Rozmístění pracovních pozic za jednotlivá odvětví (v tisících) rozdělené podle regionů a států Velké Británie a procenta zastoupení jednotlivých průmyslů v daném regionu/státě v roce 2014
- 27) Vývoj počtu osob zaměstnaných na plný a částečný úvazek ve Velké Británii (v tisících) a meziroční diference osob zaměstnaných na plný a částečný úvazek (v tisících)

## Seznam Obrázků

- 1) Odvození souvislosti míry nezaměstnanosti a inflace
- 2) Rozdělení Velké Británie na jednotlivé státy
- 3) Regionální rozdělení Anglie
- 4) Míra nezaměstnanosti v jednotlivých regionech Anglie, Walesu, Skotska a Severního Irska a rozdíl od průměru za Velkou Británii v roce 2000 a 2014 (v % pracovní síly)
- 5) Vývoj míry zaměstnanosti mužů a žen ve Velké Británii v letech 1971 – 2011 (v %)
- 6) Míra nezaměstnanosti mužů a žen a rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen, v jednotlivých regionech a státech Velké Británie (v % pracovní síly)
- 7) Mapa Velké Británie s barevným rozlišením výše průměrné týdenní mzdy pro práci na plný úvazek (v librách)