

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Bakalářská práce**

**Nezaměstnanost ve vybraných státech  
Evropské unie – Spolková republika Německo  
a Rakouská republika**

**Tereza Velichová**

© 2021 ČZU v Praze



## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Tereza Velichová

Hospodářská politika a správa  
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Nezaměstnanost ve vybraných státech Evropské unie – Spolková republika Německo a Rakouská republika**

Název anglicky

**Unemployment in selected countries of the European Union – the Federal Republic of Germany and the Republic of Austria**

### Cíle práce

Hlavním cílem práce je analýza nezaměstnanosti ve vybraných státech Evropské unie: Spolková republika Německo a Rakouská republika. Dílčím cílem je identifikovat hlavní faktory ovlivňující nezaměstnanost a problémy na trhu práce ve vybraných zemích a provést komparativní analýzu časových řad vybraných makroekonomických ukazatelů.

### Metodika

Práce bude rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. Teoretická část práce bude zpracována formou literární rešerše s využitím studia odborné literatury českých a zahraničních autorů; čerpány budou rovněž aktuální informace z odborných časopisů a internetových zdrojů. V praktické části práce bude provedena analýza zvolených makroekonomických ukazatelů souvisejících s nezaměstnaností ve vybraných ekonomikách. Pro analýzu shromážděných údajů bude využita statistická analýza dat. Aktuální data budou čerpána ze statistických úřadů vybraných zemí a Eurostatu. V práci bude použita zejména metoda deskripce a komparativní analýzy.

## **Doporučený rozsah práce**

30-40 stran

## **Klíčová slova**

nezaměstnanost, zaměstnanost, míra nezaměstnanosti, hrubý domácí produkt, inflace, příčiny a důsledky nezaměstnanosti, trh práce

---

## **Doporučené zdroje informací**

BRČÁK, J. SEKERKA, B. STARÁ, D. Makroekonomie – teorie a praxe. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.

BUCHTOVÁ, B. et al. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

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

WINKLER, J. WILDMANNOVÁ, M. Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. Praha: Computer Press, 2001. ISBN 8072261959.

---

## **Předběžný termín obhajoby**

2020/21 LS – PEF

## **Vedoucí práce**

Mgr. Elizbar Rodonaia, Ph.D.

## **Garantující pracoviště**

Katedra ekonomických teorií

---

Elektronicky schváleno dne 10. 12. 2020

**doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 22. 1. 2021

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 21. 02. 2021

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Nezaměstnanost ve vybraných státech Evropské unie – Spolková republika Německo, Rakouská republika" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 12.3.2021

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce Mgr. Elizbaru Rodonaiovi Ph.D. za vedení, poskytnuté cenné rady a za čas, který mi věnoval. Také bych ráda poděkovala celé své rodině, která mě podporovala během celého studia.

# Nezaměstnanost ve vybraných státech Evropské unie – Spolková republika Německo a Rakouská republika

## Abstrakt

Bakalářská práce s názvem ‚Nezaměstnanost ve vybraných státech Evropské unie – Spolková republika Německo a Rakouská republika‘ analyzuje vývoj nezaměstnanosti ve vybraných státech. Práce je rozdělena do dvou hlavních částí, teoretické a praktické.

Teoretická část, v jejímž úvodu je charakterizován trh práce, je zpracována formou literární rešerše. Je zde vysvětleno několik pojmů, týkajících se tématu nezaměstnanosti. Rozebrány jsou v této části také 4 druhy nezaměstnanosti a náklady a důsledky, které nezaměstnanost přináší. V neposlední řadě teoretická část rozebírá nástroje, které stát využívá k ovlivnění nezaměstnanosti. Na závěr této kapitoly jsou charakterizovány základní makroekonomické ukazatele.

Ve druhé, praktické části práce jsou charakterizovány státy Spolková republika Německo a Rakouská republika a nechybí ani podrobný popis jejich trhu práce. Dále je v této části rozebrán vývoj nezaměstnanosti ve vybraných státech. Nezaměstnanost je pozorována v období od roku 2010 do roku 2019 a je zkoumána pro věkovou skupinu od 15 do 74 let. Rozebrána je i nezaměstnanost dle pohlaví a dle dosaženého vzdělání. Dále je taktéž zkoumána míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících roku 2020, který byl ovlivněn pandemií koronaviru. V této kapitole jsou rovněž identifikovány možné faktory, které dané hodnoty nezaměstnanosti způsobily. Na závěr praktické části jsou získané informace mezi státy porovnány.

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, zaměstnanost, míra nezaměstnanosti, hrubý domácí produkt, inflace, příčiny a důsledky nezaměstnanosti, trh práce

# **Unemployment in selected countries of the European Union – the Federal Republic of Germany and the Republic of Austria**

## **Abstract**

The bachelor's thesis entitled Unemployment in selected countries of the European Union - the Federal Republic of Germany and the Republic of Austria analyzes the development of unemployment in selected countries. This thesis is divided into two main parts, theoretical and practical.

The theoretical part is written in the form of literary research. At the beginning of this part, the labour market is characterized. Several concepts related to the topic of unemployment are explained here. This section also discusses 4 types of unemployment and the costs and consequences of unemployment. The theoretical part also contains instruments that the state uses to influence unemployment. At the end of this chapter, the basic macroeconomic indicators are characterized.

The second part of this thesis characterizes the Federal Republic of Germany and the Republic of Austria. In this part is also situated detailed description of their labour market. Furthermore, the practical part discusses the development of unemployment of the specific age group (people aged 15 to 74) in selected countries in 2010 – 2019 period. Unemployment is also analyzed according to gender and education. Furthermore, the unemployment rate in individual months of 2020, which was affected by the coronavirus pandemic, is also examined. This chapter also identifies factors that caused the unemployment. At the end of the practical part, all information is compared between countries.

**Keywords:** unemployment, employment, unemployment rate, gross domestic product, inflation, causes and consequences of unemployment, labour market



# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>13</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>15</b>
2.1 Cíl práce .....	15
2.2 Metodika .....	15
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>16</b>
3.1 Trh práce .....	16
3.1.1 Poptávka a nabídka .....	16
3.1.2 Klasický a Keynesiánský model .....	17
3.1.3 Primární a sekundární pracovní trh.....	17
3.1.4 Formální a neformální pracovní trh .....	18
3.1.5 Interní a externí pracovní trh .....	18
3.2 Pojmy nezaměstnanosti .....	18
3.2.1 Nezaměstnanost .....	18
3.2.2 Ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo .....	19
3.2.3 Míry nezaměstnanosti .....	19
3.2.4 Přirozená míra nezaměstnanosti .....	21
3.2.5 Míra zaměstnanosti a míra ekonomické aktivity .....	22
3.2.6 Skrytá nezaměstnanost.....	22
3.2.7 Neúplná a nepravá nezaměstnanost .....	23
3.2.8 Doba trvání nezaměstnanosti a frekvence nezaměstnanosti .....	23
3.3 Druhy nezaměstnanosti .....	24
3.3.1 Cyklická .....	24
3.3.2 Frikční .....	24
3.3.3 Sezónní.....	25
3.3.4 Strukturální .....	26

3.4	Snižování nezaměstnanosti.....	27
3.4.1	Snižování přirozené míry nezaměstnanosti.....	27
3.4.2	Snižování cyklické nezaměstnanosti.....	27
3.5	Náklady nezaměstnanosti.....	27
3.5.1	Náklady strukturální a frikční nezaměstnanosti.....	28
3.5.2	Náklady cyklické nezaměstnanosti.....	28
3.6	Důsledky nezaměstnanosti.....	29
3.6.1	Ekonomické důsledky.....	29
3.6.2	Sociální důsledky.....	29
3.7	Nezaměstnanost a zdraví.....	30
3.8	Psychologie nezaměstnanosti.....	30
3.9	Odlíšné pojetí práce.....	31
3.10	Nástroje politiky zaměstnanosti.....	32
3.10.1	Ovlivnění poptávky po práci.....	32
3.10.2	Ovlivnění nabídky práce.....	33
3.11	Hrubý domácí produkt.....	33
3.11.1	Měření HDP.....	34
3.11.2	Reálný a nominální HDP.....	35
3.12	Inflace.....	35
<b>4</b>	<b>Vlastní práce.....</b>	<b>38</b>
4.1	Spolková republika Německo.....	38
4.1.1	Charakteristika.....	38
4.1.2	Trh práce.....	39
4.1.3	Vývoj nezaměstnanosti.....	42
4.2	Rakouská republika.....	48
4.2.1	Charakteristika.....	48

4.2.2	Trh práce .....	49
4.2.3	Vývoj nezaměstnanosti .....	51
4.3	Porovnání zemí.....	55
<b>5</b>	<b>Výsledky a diskuse .....</b>	<b>59</b>
5.1	Trh práce ve Spolkové republice Německo a Rakouské republice.....	59
5.2	Vývoj nezaměstnanosti ve Spolkové republice Německo .....	59
5.3	Vývoj nezaměstnanosti v Rakouské republice.....	61
<b>6</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>63</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>65</b>
7.1	Tištěné dokumenty .....	65
7.2	Elektronické dokumenty .....	66

## Seznam grafů

Graf. 1 Vývoj německé populace.....	39
Graf. 2 Nezaměstnanost .....	43
Graf. 3 Nezaměstnanost dle pohlaví .....	44
Graf. 4 Nezaměstnanost dle dosaženého vzdělání .....	45
Graf. 5 Míra nezaměstnanosti od ledna 2020 do ledna 2021 .....	46
Graf. 6 Vývoj rakouské populace .....	48
Graf. 7 Nezaměstnanost .....	51
Graf. 8 Nezaměstnanost dle pohlaví .....	52
Graf. 9 Nezaměstnanost dle dosaženého vzdělání .....	53
Graf. 10 Míra nezaměstnanosti od ledna 2020 do ledna 2021 .....	54
Graf. 11 Porovnání vývoje nezaměstnanosti.....	56
Graf. 12 Porovnání míry nezaměstnanosti od ledna 2020 do ledna 2021 .....	57

## Seznam použitých zkratk

C= Výdaje domácností

CPI= Index spotřebitelských cen

E= Zaměstnaní

EU= Evropská unie

G= Výdaje na vládní nákupy statků a služeb

HDP= Hrubý domácí produkt

I= Hrubé investice firem

IPD= Implicitní cenový deflátor

L= Pracovní síla

M= Import

NX= Čistý export

PPI= Index cen výrobců

PPS= standart kupní síly

$P_t$ = Cenový index

U= Nezaměstnaní

u= Míra nezaměstnanosti

X= Export

$\pi_t$ = Míra inflace

# 1 Úvod

Bakalářská práce se zabývá nezaměstnaností, která pro člověka představuje závažný sociální problém. Podle délky jejího trvání se rozlišuje na krátkodobou a dlouhodobou. Dlouhodobá nezaměstnanost může způsobit vedle sociálního problému také problém ekonomický.

Nezaměstnanost postihuje všechny státy, i když každý stát v jiné míře. Může zasáhnout jakéhokoli jedince a zásadně ovlivnit jeho život. Má také vliv na jeho psychiku a zdraví. Práce je pro život důležitá, nejen, že přináší řadu zkušeností a poskytuje člověku sociální kontakty a sociální vyžití, ale především přináší pravidelnou mzdu. Pokud člověk ztratí práci a stane se nezaměstnaným, o všechny tyto skutečnosti přichází. Nezaměstnanost však negativně neovlivňuje pouze nezaměstnaného, má dopad i na jeho rodinu a nejbližší. Může mít dlouhodobý charakter a také může ovlivnit skupiny lidí. To pak často vede ke zvýšené kriminalitě či alkoholismu a dalším projevům nežádoucího chování.

Především z těchto důvodů je důležitý zásah státu. Aby stát zamezil rostoucí nezaměstnanosti, využívá řadu politických nástrojů. Konkrétně se jedná o aktivní politiku zaměstnanosti. Prostřednictvím těchto nástrojů stát reguluje nezaměstnanost a zvyšuje zaměstnanost. Nabízí lidem například rekvalifikační kurzy. Ty jsou velmi důležité, neboť i ve státech s nízkou nezaměstnaností může dojít k takzvané strukturální nezaměstnanosti, kdy je řada oborů přehlcená, a naopak jiné obory postrádají pracovní sílu. Stát má také možnost podporovat tvorbu nových pracovních pozic a tím vytvořit více pracovních příležitostí. Stát využívá i pasivní politiku zaměstnanosti, prostřednictvím které poskytuje nezaměstnaným dávky v nezaměstnanosti. Díky pasivní politice zaměstnanosti stát zabraňuje tomu, aby se lidé dostali do zmíněných nelehkých situací, které s sebou nezaměstnanost přináší.

Práce se soustředí na analýzu nezaměstnanosti ve vybraných státech Evropské unie. Je důležité hodnotit a zkoumat nezaměstnanost, jelikož tento údaj jak o samotných státech, tak i o životě občanů států hodně vypovídá. Státy, které byly pro tuto analýzu vybrány jsou Spolková republika Německo a Rakouská republika. Tyto státy byly zvoleny z důvodu jejich podobnosti. Jsou to sousední státy, které mají totožné státní uspořádání, vyspělou ekonomiku a téměř stejnou výši hrubého domácího produktu. Nezaměstnanost se v těchto státech však vyvíjí odlišně a dosahuje různých hodnot.

Její vývoj je zkoumán v období devíti let, konkrétně od roku 2010 do roku 2019. Dále je samostatně zkoumána míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2020, a to především kvůli situaci, která tento rok nastala a zásadně ovlivnila ekonomiku a tím právě i nezaměstnanost.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Hlavním cílem práce je analýza nezaměstnanosti ve vybraných státech Evropské unie – Spolková republika Německo a Rakouská republika. Jedná se o analýzu nezaměstnanosti od roku 2010 do roku 2019 a poté podrobně v jednotlivých měsících v roce 2020. Práce má také několik dílčích cílů. Jedním z nich je identifikovat hlavní faktory ovlivňující nezaměstnanost ve zkoumaném období a pro zkoumané kategorie. Dalším dílčím cílem je rozebrat problémy na trhu práce ve vybraných zemích a také provést deskripci trhu práce v těchto zemích. Posledním z nich je provedení komparativní analýzy časových řad vybraných makroekonomických ukazatelů, kterými jsou hrubý domácí produkt a inflace.

### **2.2 Metodika**

Práce je rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. Teoretická část práce byla zpracována formou literární rešerše s využitím studia odborné literatury několika českých autorů. Tato část práce zahrnuje charakteristiku trhu práce, několika pojmů spojených s nezaměstnaností a také vybraných makroekonomických ukazatelů.

V praktické části práce byla provedena analýza zvolených makroekonomických ukazatelů souvisejících s nezaměstnaností ve vybraných ekonomikách. Pro analýzu shromážděných údajů byla využita statistická analýza dat. Aktuální data byla čerpána ze statistických úřadů vybraných zemí a Eurostatu. Další data byla také čerpána z několika zahraničních i českých webových stránek. V práci byla použita zejména metoda deskripce a komparativní analýzy. Metoda deskripce byla využita především v kapitolách 4.1.1 a 4.2.1, které se týkají charakteristiky států a dále v kapitolách 4.1.2 a 4.2.2, které podrobně rozebírají trh práce vybraných států. Důležitými kapitolami této části práce jsou kapitoly 4.1.3 a 4.2.3, které se zabývají vývojem nezaměstnanosti v těchto státech. I v těchto kapitolách byla použita metoda deskripce. Především zde byly identifikovány faktory ovlivňující zjištěnou nezaměstnanost. Metoda komparativní analýzy byla využívána v poslední kapitole praktické části 4.3 Porovnání zemí. V této kapitole byly porovnány jednotlivé údaje mezi zkoumanými státy, které byly zjištěny v předešlých kapitolách.

### 3 Teoretická východiska

Tato část bakalářské práce se zabývá základními pojmy spojenými s problematikou nezaměstnanosti. Nejprve je vysvětleno, co je trh práce a jaké jsou jeho formy. Na trh práce pak navazuje mnoho dalších pojmů, které jsou podrobně rozebrány v kapitole 3.2 Pojmy nezaměstnanosti. Nezaměstnanost způsobuje ekonomické a sociální důsledky a přináší četné náklady, které jsou v teoretické části taktéž rozebírány. Nechybí ani posouzení vlivu nezaměstnanosti na člověka a jeho zdraví. Nachází se zde objasnění, jak funguje politika zaměstnanosti a jakým způsobem stát ovlivňuje nabídku práce a poptávku po práci. V neposlední řadě jsou vedle nezaměstnanosti vysvětleny další makroekonomické ukazatele, a to hrubý domácí produkt a inflace.

#### 3.1 Trh práce

Práce je výrobním faktorem a svou povahou se liší od ostatního zboží. Trh práce má svá specifika. „*Trh práce je místem, na němž jsou utvářeny podmínky zaměstnanosti včetně mezd a platů prostřednictvím nabídky a poptávky po práci.*“ (Dvořáková, 2007, s. 67) Často představuje místo zásahu státu a rovněž politických střetů. Pracovní síla je souhrn fyzických a duševních sil. Každý člověk disponuje pracovní silou, která je od něj neoddělitelná. Tato pracovní síla je na trhu práce rozdělována mezi zaměstnavatele. Ti jsou omezeni kolektivními smlouvami. Dochází zde ke střetu jednotlivých subjektů, kterými jsou zaměstnanci, zaměstnavatelé a stát. (Dvořáková, 2007, s. 67)

Pracovní trh je instituce, která dle Petra Mareše řeší dva problémy alokace, tedy rozmístění výrobních faktorů. První problém vychází z rozmístění pracovní síly. Ta musí být produkčnímu systému nabídnuta v dané struktuře. To znamená, že pracovníci musí být rozmístěni podle jednotlivých výrobních procesů a výrobních činností. Druhý problém alokace zahrnuje nutnost zaopatření pracovní síly pravidelným příjmem a zajištění sociálního statusu. (Mareš, 1994, s. 48)

##### 3.1.1 Poptávka a nabídka

Vzhledem ke mzdové úrovni neboli sazbě má poptávka po práci klesající charakter. Čím nižší je mzdová úroveň, tím vyšší je poptávané množství práce. Nabídka práce má naopak charakter rostoucí, je tím vyšší, čím vyšší je mzdová úroveň. Trh práce se dostane do rovnováhy tam, kde se střetává nabídka s poptávkou. Poptávka a nabídka po práci jsou



při rovnovážné sazbě v rovnováze. Nezaměstnanost vzniká, pokud mzdová sazba převyšuje rovnovážnou a v opačném případě, kdy rovnovážná sazba převyšuje mzdovou vzniká nedostatek volné pracovní síly. (Brčák et al., 2018, s. 165)

Hlavními poptávkovými determinanty trhu práce jsou dle Zuzany Dvořákové „*produktivita práce, očekávané budoucí tržby, poptávka po zboží a službách, cena práce a výše reálné mzdy, ceny ostatních vstupů a volná disponibilní pracovní síla.*“ (Dvořáková, 2007, s. 67) Mezi hlavní nabídkové determinanty trhu práce dle Zuzany Dvořákové patří „*reálné mzdy, demografický vývoj, mimopracovní příjmy, míra ekonomické aktivity, majetkové poměry domácností, pracovní zvyky, a také kultura a tradice.*“ (Dvořáková, 2007, s. 67)

### **3.1.2 Klasický a Keynesiánský model**

Na trh práce je nahlíženo dvěma způsoby. Jedná se o model Klasický a Keynesiánský. „*Klasický model trhu práce předpokládá, že mzdy jsou dokonale flexibilní a dochází v rámci interakcí na trhu k utváření rovnováhy.*“ (Brčák et al., 2018, s. 165) Lidé, kteří jsou ochotni pracovat, zaměstnání naleznou a stejně tak i firmy obsadí volné pracovní pozice při dané mzdové sazbě. V klasickém modelu je nezaměstnanost na úrovni přirozené míry a ekonomika je na úrovni potencionálního produktu. (Brčák et al., 2018, s. 165)

„*Keynesiánský model trhu práce předpokládá, že nominální mzdy jsou nepružné a nedochází v krátkém období k utváření rovnováhy na trhu práce a v ekonomice tedy existuje nezaměstnanost převyšující jeho přirozenou míru.*“ (Brčák et al., 2018, s. 165) Zavedená minimální mzda může bránit nastolení rovnováhy na tomto trhu. Mzdy jsou sami o sobě nepružné a do jisté míry strnulé. (Brčák et al., 2018, s. 165)

### **3.1.3 Primární a sekundární pracovní trh**

Primární pracovní trh zahrnuje velmi výhodné pracovní příležitosti. Pozice na tomto trhu mají vysokou prestiž, zaměstnancům poskytují šance a možnosti profesionálního růstu. Pozice na primárním pracovním trhu nabízí i lepší pracovní podmínky. Zaměstnanci se nemusí obávat ztráty zaměstnání, protože pracovní místa poskytují bezpečí před propuštěním. V případě, že by byl pracovník i tak propuštěn, má šanci se na primárním trhu udržet, protože je zde mnoho možností na zvýšení kvalifikace a posílení

stability zaměstnání. Mzdy jsou na tomto trhu vysoké a je zajištěn jejich růst. (Mareš, 1994, s. 51)

Přesným opakem je pracovní trh sekundární. Pracovní pozice zde mají nižší prestiž a pracovníci jsou odměněni nižší mzdou. Na tomto trhu je velmi obtížné budovat kariéru. Ta je totiž přerušována obdobími různé délky nezaměstnanosti. Pracovní příležitosti nejsou příliš stabilní. Je zde vyšší riziko ztráty zaměstnání než na předchozím trhu. Výhoda však je, že zaměstnání lze na tomto trhu najít snáze než na primárním. Fluktuace pracovníků je zde vysoká. (Mareš, 1994, s. 51)

### **3.1.4 Formální a neformální pracovní trh**

Formální trh práce zahrnuje oficiální pracovní příležitosti. Ty jsou kontrolovány společenskými institucemi, které trh regulují. Pod kontrolu institucí však nespadá neformální trh práce. Pod tento trh často spadají aktivity, které jsou řazeny pod takzvanou šedou nebo černou ekonomiku. Tam patří nelegální podnikání, které obchází daňové zákony nebo má kriminální povahu. Pod neformální trh může ale spadat i sousedská nebo rodinná výpomoc. Dle Petra Mareše se na neformálním trhu práce otevírají vyšší příležitosti především osobám, majícím lepší postavení na trhu formálním. (Mareš, 1994, s. 53)

### **3.1.5 Interní a externí pracovní trh**

Interní pracovní trh představuje trh vnitřní. Ukazuje tedy, co se děje uvnitř podniku. Externí trh naopak ukazuje, co se děje vně podniků a zkoumá jejich vzájemnou konkurenci. Vnitřní neboli interní trh nelze chápat jako pracovní trh v pravém slova smyslu. Pracovníci se zde totiž rozmísťují na základě administrativních pravidel nebo jiných mechanismů, které směřují k danému cíli. (Mareš, 1994, s. 53)

## **3.2 Pojmy nezaměstnanosti**

### **3.2.1 Nezaměstnanost**

*„Nezaměstnanost je projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu ve smyslu převisu nabídky.“* (Dvořáková, 2007, s. 72) Jiná definice nezaměstnanosti tvrdí: *„Z ekonomického pohledu představuje nezaměstnanost stav v národním*

*hospodářství, kde část pracovního potencialu společnosti nenalézá uplatnění nebo dobrovolně o toto uplatnění neusiluje.*“ (Žák, 2007, s. 18)

Z ekonomického hlediska se nezaměstnanost dle jednotlivých okolností nerozlišuje. Z hlediska praktických postupů hospodářské a sociální politiky se pak na jednotlivá kritéria bere zřetel. Nezaměstnanost se například rozlišuje dle údajů o nezaměstnanosti k danému datu, vyloučením studentů ucházejících se o zaměstnání, zahrnutím pouze osob zaregistrovaných na úřadu práce a tak dále. (Helísek, 2002, s. 182)

Nezaměstnaná osoba je osoba ucházející se o zaměstnání. Takový uchazeč pak není v pracovněprávním vztahu ani neprovozuje samostatnou výdělečnou činnost a v místě trvalého bydliště požádal úřad práce o zprostředkování zaměstnání. Tato osoba musí být ochotna v určité době do zaměstnání nastoupit. Je vyjadřována takzvanou mírou nezaměstnanosti. Její snižování je jedním z hlavních cílů hospodářské politiky. Nezaměstnanost se dělí na čtyři druhy. Těmi jsou cyklická, frikční, sezónní a strukturální, viz dále. (Dvořáková, 2007, s. 73) Opakem nezaměstnané osoby je osoba zaměstnaná. Zaměstnaní jsou lidé pracující na plný úvazek, případně na částečný úvazek a dále i lidé mající vlastní živnost. (Jurečka et al., 2013, s. 137)

### **3.2.2 Ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo**

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo, též nazýváno jako pracovní síla, tvoří zaměstnaní a nezaměstnaní. Jedná se však pouze o obyvatelstvo v produktivním věku, tedy od ukončení školní docházky až po dosažení důchodového věku. (Jurečka et al., 2013, s. 137)

Ostatní lidé v produktivním věku, kteří zaměstnání nehledají se řadí pod ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Důvodů nehledání zaměstnání je hned několik. Do této skupiny jsou řazeni lidé se zdravotním postižením nebo handicapem, studenti, osoby v domácnosti a další. (Jurečka et al., 2013, s. 137)

### **3.2.3 Míry nezaměstnanosti**

Míra nezaměstnanosti patří mezi ukazatele trhu práce. Tento pojem je definován jako „*percentuální podíl nezaměstnaných k celkovému počtu aktivního obyvatelstva*“ (Žák, 2007, s. 19), přičemž pod ekonomicky aktivní obyvatelstvo řadíme zaměstnané i nezaměstnané, kteří ukončili školní docházku a zároveň nedosáhli důchodového věku. (Žák, 2007, s. 19) Je důležitým údajem pro celý stát a rovněž se vykazuje i za jednotlivé

regiony. Podrobněji se pak zkoumá na dílčích skupinách. Často se vykazuje u jednotlivých věkových skupin, dále dle pohlaví, ale také dle dosažené úrovně vzdělání. (Jurečka et al., 2013, s. 138)

Míra nezaměstnanosti značená  $u$  se měří jako podíl počtu nezaměstnaných osob, které se značí  $U$  na pracovní síle značené  $L$ . Pracovní sílu lze vypočítat jako součet podílu počtu nezaměstnaných osob  $U$  a zaměstnaných osob značené  $E$ .

Vzorec:

$$u = \frac{U}{U + E} \times 100 = \frac{U}{L} \times 100 \quad (1)$$

(Brčák et al., 2018, s. 161)

Petr Mareš uvádí ještě další míry nezaměstnanosti. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti je podíl veškeré pracovní síly a počtu osob, které jsou déle než 13 týdnů nezaměstnány. Dále se tato míra počítá jako podíl všech nezaměstnaných osob a dlouhodobě nezaměstnaných. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti rozlišuje nezaměstnanost dlouhodobou a nezaměstnanost frikční. (Mareš, 1994, 23)

Míra propuštěných z práce se vypočítá jako podíl veškeré pracovní síly a nově propuštěných. Míra nezaměstnaných dospělých osob se zjišťuje jako podíl veškeré pracovní síly starší 25 let a nezaměstnaných ve věku od 25 let. Další je míra nezaměstnaných hledajících si zaměstnání na plný úvazek. Zde se všichni pracovníci, kteří pracují na plný úvazek vydělí nezaměstnanými, kteří hledají práci na plný úvazek. (Mareš, 1994, 23)

Dále se uvádějí míra zahrnující osoby pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu a míra zohledňující rezignované pracovníky. První ukazatel se počítá složitěji než předešlé. V čitateli se nachází součet nezaměstnaných, kteří hledají práci na plný úvazek, dále poloviny osob, které hledají zaměstnání na zkrácený úvazek a poloviny osob, které na zkrácený úvazek pracují. Ve jmenovateli je pak rozdíl mezi veškerou pracovní silou a poloviny počtu osob, které pracují na zkrácený úvazek. Míra zohledňující rezignované pracovníky je velmi podobná jako předešlá. Navíc se zde nachází jen osoby, které chtějí pracovat, ale nevěří, že práci naleznou. Ty jsou přičteny jak v čitateli, tak ve jmenovateli. (Mareš, 1994, 24)

### 3.2.4 Přirozená míra nezaměstnanosti

Předmětem zkoumání je také přirozená míra nezaměstnanosti. Ta se zjišťuje ve chvíli, kdy je inflace stabilní nebo také když je produkt na úrovni potencionálního produktu. Přirozenou míru nezaměstnanosti dle Žáka určuje několik faktorů. Mezi ně patří podpory v nezaměstnanosti, tedy především jejich výše a na jakou dobu jsou poskytovány, dále organizace trhu práce, demografická skladba pracovní síly, strukturální parametry ekonomiky, a také záleží na tom, jak jsou nezaměstnaní při hledání práce vytrvalí a schopní (Žák, 2007, s. 19) Demografické skupiny jsou rozdílné velikostí a také se mění jejich podíly. Změnou podílů skupin je ovlivněna přirozená míra nezaměstnanosti v ekonomice. (Brčák et al., 2018, s. 164)

Přirozená míra nezaměstnanosti nastává v momentě, kdy je ekonomika v dlouhodobé rovnováze. Nedochozí ke změně produktu, ani nezaměstnanosti a ekonomika nereaguje na změny v agregátní poptávce. Definuje se také jako míra nezaměstnanosti, při které se očekávaná inflace rovná skutečné, nedochází tedy k její akceleraci ani deceleraci. Dochází k několika fluktuacím. V první řadě fluktuuje ekonomika podél dlouhodobé vývojové tendence, a také dochází k fluktuaci nezaměstnanosti kolem její přirozené míry. Fluktuaci nezaměstnanosti způsobuje skutečný produkt, jehož hodnota se neustále mění, a tak je střídavě pod nebo nad úrovní produktu potencionálního. (Brčák et al., 2018, s. 163)

Trh práce je neustále v pohybu. Míra nezaměstnanosti se nemění, ale pracovníci fluktuují mezi skupinami zaměstnaných, nezaměstnaných a osob mimo pracovní sílu. Josef Brčák a spoluautoři uvádí obecné determinanty přirozené míry nezaměstnanosti. Těmi jsou čas, který je potřeba k hledání zaměstnání a nepružnost nominálních mezd. Nezaměstnanost na trhu práce vzniká ve chvíli, kdy nabídka práce je vyšší než poptávka firem po práci. Je potřeba, aby došlo k vyrovnání trhu. Aby se tak stalo, musí klesnout reálná mzda neboli cena práce. Tím se zvýší poptávané množství práce a zároveň sníží nabízené množství. (Brčák et al., 2018, s. 163)

Josef Brčák a spoluautoři uvádí ještě několik determinantů přirozené míry nezaměstnanosti, které Žák neuvádí. Jsou jimi „*pojištění osob v nezaměstnanosti, státem garantovaná či uzákoněná minimální mzda, systém přeškolení, tempo růstu rozdílných sektorů ekonomiky, mzdové dohody uzavírané mezi odbory a zaměstnavateli, efektivní mzdy a další ekonomické, sociální, historicko-institucionální a jiné faktory.*“ (Brčák et al., 2018, s. 164) Přirozená míra nezaměstnanosti se zvyšuje, pokud minimální

mzda převyšuje rovnovážnou nominální mzdu. Dále její zvýšení ovlivňují velké rozdíly v míře růstu mezi jednotlivými odvětvími a oblastmi. Pojištění nezaměstnaných osob ovlivňuje míru zatížení těch, kteří přišli o práci a také ovlivňuje míru nezaměstnanosti. Rekvalifikační systém organizují státní instituce, obecní úřady a firmy. U takového systému je klíčová přesná a včasná evidence volných pozic. (Brčák et al., 2018, s. 164)

Souvisejícím pojmem je hystereze na trhu práce. Přirozená míra nezaměstnanosti je v čase nekonstantní, zvyšuje se v jednotlivých intervalech, což je následkem zmíněné hystereze. I hystereze je ovlivněna několika faktory. Stejně jako přirozená míra nezaměstnanosti je hystereze ovlivněna dobou poskytování podpor, ale i vysokou hodnotou podpor a sociálních dávek. Dalším faktorem je ztráta pracovních návyků u dlouhodobě nezaměstnaných, což mimo jiné způsobuje, že zaměstnavatelé nechtějí tyto dlouhodobě nezaměstnané osoby zaměstnávat. (Žák, 2007, s. 20)

### **3.2.5 Míra zaměstnanosti a míra ekonomické aktivity**

Dalšími ukazateli trhu práce jsou míra zaměstnanosti a míra ekonomické aktivity. „Míra zaměstnanosti vyjadřuje procentní podíl zaměstnaných osob na celkovém počtu osob ve stejném věku.“ (Soukup et al., 2018, s. 38) Míra ekonomické aktivity, též nazývána jako míra participace slouží k výpočtu potenciálního produktu. „Vyjadřuje procentní podíl pracovní síly na celkovém obyvatelstvu starším 15 let.“ (Soukup et al., 2018, s. 38)

### **3.2.6 Skrytá nezaměstnanost**

Někteří lidé nejsou registrováni jako nezaměstnaní, i když zaměstnání nemají. Tyto osoby práci nehledají ani se neregistrují mezi nezaměstnané. Jsou zde však i ti, kteří si práci hledají neformálně nebo přímo u zaměstnavatelů, bez jakékoli zmíněné registrace. Skrytá nezaměstnanost je vyšší také pro to, že jsou z nezaměstnaných vyřazeny osoby, které jsou umístěny v programech pro nezaměstnané. (Mareš, 1994, s.20)

Dle Mojmiry Helísky existují dvě skupiny lidí, u nichž není zřejmé, zda jednoznačně patří do skupiny nezaměstnaných. První skupinou jsou pracovníci s nuceným zkráceným pracovním úvazkem. Druhou skupinu tvoří osoby vyloučené z pracovní síly. Jedná se o osoby, které po dlouhém hledání zaměstnání ztratily naději, že práci naleznou. (Helísek, 2002, s. 182)

Mezi dvě zmíněné skupiny však nepatří osoby, které také nelze jednoznačně zařadit. Těmi jsou osoby, které momentálně nemohou do zaměstnání nastoupit. Stejně je to s osobami, které zaměstnání našly, ale nastoupí až později. (Helísek, 2002, s. 183)

### **3.2.7 Neúplná a nepravá nezaměstnanost**

Někteří lidé přijmou pozici, která neodpovídá jejich kvalifikaci a schopnostem, musí pracovat na zkrácený úvazek nebo dokonce se o místo dělit. Zde se hovoří o neúplné nezaměstnanosti. Je to jeden ze způsobů, jakým čelit masové nezaměstnanosti. Sdílení pracovního místa a zkrácení pracovní doby bylo uplatňováno především na počátku 90. let minulého století. Tento typ zaměstnanosti může být chápán jako vnucení nepříznivých pracovních podmínek. Pro zaměstnavatele je však výhodný. Sníží se náklady na mzdy a podnik má větší flexibilitu pracovní síly v případě jakýchkoli změn. (Mareš, 1994, 21)

Dalším pojmem je nepravá nezaměstnanost. Patří sem lidé, kteří jsou registrováni mezi nezaměstnanými, ale nelegálně pracují v takzvané šedé ekonomice. Zároveň do této skupiny lze zařadit osoby, které se nesnaží najít zaměstnání, ale čerpají podpory v nezaměstnanosti v plném rozsahu. (Mareš, 1994, 21)

### **3.2.8 Doba trvání nezaměstnanosti a frekvence nezaměstnanosti**

Doba trvání nezaměstnanosti představuje průměrnou délku období, během kterého je osoba nezaměstnaná. Je důležitým faktorem při analýze nezaměstnanosti. Tato charakteristika nezaměstnanosti závisí na strukturálních charakteristikách trhu práce a na cyklických faktorech. Cyklické faktory lze také označit jako momentální stav ekonomického cyklu. Její prodlužování způsobuje negativní důsledky a zvýšení nákladů. Ovlivňuje i přirozenou míru nezaměstnanosti. (Mach, 2001, s. 259)

Frekvenci nezaměstnanosti udává průměrné číslo, které ukazuje kolikrát za dané období se pracovníci stávají nezaměstnanými. (Mach, 2001, s. 259) Závisí na výkyvech agregátní poptávky po statcích a službách. Z této poptávky je také odvozena poptávka po práci. (Mach, 2001, s. 259) Dále závisí na poptávce po práci firem z různých odvětví a oblastí, dle toho, zda omezují produkci, ukončují svou působnost na trhu nebo expandují. To ovlivňuje počet nově přijímaných pracovníků nebo naopak propouštěných pracovníků. (Brčák et al., 2018, s. 170)

### 3.3 Druhy nezaměstnanosti

#### 3.3.1 Cyklická

Cyklická nezaměstnanost, též nazývána jako konjunkturální, je vyvolána změnami v hospodářství, které probíhají v cyklech a mají makroekonomický rozměr. „*Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat.*“ (Dvořáková, 2007, s. 74) Jednoduše řečeno, poptávka po zboží je nedostatečná. Cyklická nezaměstnanost nastává při odbytových potížích, na jejichž základě nejsou využity stávající kapacity. Jedná se o klasický model, který charakterizuje především 19. století a počátek 20. století. (Mareš, 1994, s.20)

Dle Miloše Macha je tento druh nezaměstnanosti dán rozdílem mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti a tím pádem i rozdílem mezi skutečným a potencionálním produktem. Je vyjadřována takzvaným Okunovým zákonem. Ten znázorňuje negativní vztah mezi koeficientem poměru produktu a mírou nezaměstnanosti. Koeficient poměru produktu představuje poměr skutečného a potencionálního produktu. (Mach, 2001, s. 258)

#### 3.3.2 Frikční

Frikční nezaměstnanost nebo také normální nezaměstnanost vzniká v důsledku odchodu osoby ze zaměstnání a následného hledání nové pracovní pozice. V případě tohoto druhu nezaměstnanosti nezáleží dle Zuzany Dvořákové na důvodu odchodu ze zaměstnání. Rozhodující je zde čas, který osoba potřebuje pro nalezení nového pracovního místa, včetně aktivit s tím spojených. (Dvořáková, 2007, s. 73)

Mojmír Helísek tvrdí, že frikční nezaměstnanost vzniká na základě pohybu pracovníků. Takto na frikční nezaměstnanost nahlíží i Petr Mareš. Dle Mareše se na trhu práce na straně nabídky práce vyskytují nezaměstnaní lidé. Dochází totiž k mobilitě pracovníků mezi jednotlivými pracovními místy. Tito lidé jsou v anglickém jazyce označováni jako ‚lidé mezi dvěma zaměstnáními‘. Důvodem je, že se jedná jen o normální změny zaměstnání, tento stav je tedy pouze přechodný. (Mareš, 1994, s.17)



Dle Mojžíra Helíška existuje větší nebo menší počet nezaměstnaných osob z více důvodů. Prvním důvodem je propuštění pracovníků. K tomu může dojít při zániku podniku, ale také při nahrazení pracovníka technologiemi. V podniku mohou nastat organizační změny, kde nastává likvidace určitých pracovišť, a tedy propuštění zaměstnanců daného pracoviště. Lidé svou práci mohou opustit i dobrovolně. Hledají lépe placenou pozici nebo se stěhují a chtějí pracovat poblíž svého nového bydliště. K frikční nezaměstnanosti také dochází, když mladí opouštějí školy a hledají zaměstnání nebo když ženy, které pracovaly v domácnosti se rozhodnou vstoupit do zaměstnání. Může ji způsobit i mezinárodní migrace. (Helísek, 2002, s. 183)

Neustále dochází ke vzniku nových pracovních pozic, které jsou následně časem obsazeny. To znamená, že frikčně nezaměstnaní se stávají zaměstnanými. Dle Mojžíra Helíška je nutné předpokládat, že v rámci tohoto typu nezaměstnanosti odpovídá nabízená práce profesnímu charakteru a regionálnímu rozmístění pracovních pozic. Jelikož se jedná o hledání neobsazených pozic, nazývá Helísek tuto nezaměstnanost též jako vyhledávací nezaměstnanost. Dalším synonymem může být nezaměstnanost dobrovolná, protože jak již bylo zmíněno, patří sem i skupina lidí, kteří opustili pracovní pozici na základě svého rozhodnutí. (Helísek, 2002, s. 184)

Doba hledání práce se může prodloužit. Způsobuje to systém sociálních podpor v nezaměstnanosti. Čím jsou pro člověka přijatelnější, tím déle trvá hledání práce, protože díky podporám nepotřebuje nutně placené zaměstnání. Také se člověku zvyšují požadavky. Pokud má podporu příliš vysokou, o to vyšší mzdu požaduje. Dalším důvodem prodlužování frikční nezaměstnanosti je nesoulad mezi strukturou poptávky po práci a nabídky práce. Způsobit to může i nízká informovanost mezi subjekty na straně poptávky a subjekty na straně nabídky. Subjekty na straně nabídky například neinformují o volných pozicích a na straně poptávky vážnou informace o volných osobách. (Mareš, 1994, s.17)

### **3.3.3 Sezónní**

Tato nezaměstnanost má pouze krátkodobý charakter a vyskytuje se jen v několika odvětvích. Nalezneme ji v zemědělství, rybolovu nebo ve zpracovatelských odvětvích. Závisí například na počasí a na ročním období. (Dvořáková, 2007, s. 73) Dle Petra Mareše se hovoří o sezónní nezaměstnanosti, pokud se cyklická nezaměstnanost opakuje pravidelně a je spojená s přírodním cyklem. Postižené může být touto nezaměstnaností nejen zemědělství ale i služby. (Mareš, 1994, 20) Dle Miloše Macha je sezónní

nezaměstnanost složkou frikční nezaměstnanosti a z toho důvodu je zároveň součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Je důsledkem sezónní změny poptávky po práci. (Mach, 2001, s. 258)

### 3.3.4 Strukturální

Strukturální nezaměstnanost vzniká v momentě, kdy nabídka práce převyšuje poptávku po práci na daném trhu práce. Pro tento druh nezaměstnanosti je také klíčové, zda jsou osoby dostatečně mobilní na to, aby vyhledali zaměstnání na jiném trhu práce. (Dvořáková, 2007, s. 73)

Strukturální nezaměstnanost vzniká jako „*výsledek nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou po práci a požadavků zaměstnavatelů po určitém typu práce.*“ (Mareš, 1994, 19) Nejedná se o běžnou změnu zaměstnání jako v případě frikční nezaměstnanosti, ale o ztrátu zaměstnání v důsledku rozpadu podniků, propouštění nebo eliminaci odvětví. (Mareš, 1994, 19) Tato nezaměstnanost tedy vzniká narozdíl od frikční nezaměstnanosti pouze v určitých odvětvích, ve kterých dochází k útlumu a lidé tak přicházejí o práci. V ostatních odvětvích dochází zároveň k rozmachu. Nastává tedy situace vytváření nových pracovních míst. Zde je další rozdíl mezi frikční a strukturální nezaměstnanosti. Jak již bylo vysvětleno, v případě frikční nezaměstnanosti lidé přijdou o práci a vybírají si nové zaměstnání z volných pozic. U strukturální nezaměstnanosti to není tak jednoduché, protože volné pracovní pozice mají jiné kvalifikační požadavky. (Helísek, 2002, s. 184)

Do této nezaměstnanosti neupadají pouze nízcce kvalifikovaní lidé, nýbrž i ti vysoce kvalifikovaní. Mění se výroba, a tak jejich zaměření ztrácí smysl a nejsou nadále potřební. Patří sem i lidé, kteří mají za sebou dlouhou pracovní kariéru a zkušenosti, ale nikdo o ně nemá zájem. Tyto paradoxy nastávají především ve vyspělých průmyslových zemích, které přechází na postindustriální informační společnost. (Mareš, 1994, 20)

V případě strukturální nezaměstnanosti není nutné zvyšovat agregátní poptávku a tím vytvářet nová pracovní místa. Naopak je potřeba, aby struktura volných pozic odpovídala struktuře nabídky práce. V případě této nezaměstnanosti nelze přesně určit, zda je dobrovolná či nikoli. Příkladem může být odmítnutí ideálního zaměstnání z důvodu velké vzdálenosti od místa bydliště. Tento typ nezaměstnanosti je udáván jako hlavní příčina regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti. (Helísek, 2002, s. 184)

### **3.4 Snižování nezaměstnanosti**

#### **3.4.1 Snižování přirozené míry nezaměstnanosti**

Jedná se o dlouhodobé snižování frikční a strukturální nezaměstnanosti. K tomu přispívají opatření, která zvyšují pružnost trhu práce. Mezi ně patří dle Mojžíra Helíška *„zlepšování informací o volných pracovních místech, vládou financované programy rekvalifikace, podpora migrace lidí za prací, redukce sociálních dávek a redukce zákonem stanovených minimálních mezd.“* (Helísek, 2002, s. 196) K poklesu přirozené míry nezaměstnanosti může dojít i v důsledku poklesu nezaměstnanosti cyklické. (Helísek, 2002, s. 196)

#### **3.4.2 Snižování cyklické nezaměstnanosti**

K minimalizaci cyklické nezaměstnanosti slouží keynesiánská proticyklická politika, ta stimuluje růst zaměstnanosti a růst produktu. Mezi nástroje této politiky řadíme především expanzivní poptávkově orientované měnové a fiskální politiky. Tento nástroj přispívá k tvorbě pracovních pozic. Využita může být i obchodní a kursová politika. Ta však může vést k mezinárodním konfliktům z důvodu soutěživých devalvací nebo cel. (Helísek, 2002, s. 195) Další jsou opatření v rámci fiskální politiky. Jedná se o financování takzvaných „společensky účelných pracovních míst“ z veřejných rozpočtů. Dále je to financování poptávky po veřejně prospěšných pracích doprovázena tvorbou krátkodobých pracovních míst. (Helísek, 2002, s. 196)

### **3.5 Náklady nezaměstnanosti**

Změřit hodnotu nákladů nezaměstnanosti není jednoduché. V první řadě je potřeba odlišit náklady nezaměstnanosti daného pracovníka od nákladů nezaměstnanosti celé ekonomiky. V druhé řadě je důležité náklady vyjádřit pro jednotlivé druhy nezaměstnanosti: strukturální, frikční a cyklickou. (Mach, 2001, s. 264) Ve společnosti jsou náklady nezaměstnanosti rozděleny nerovnoměrně. Nezaměstnanost se vyskytuje především u nekvalifikovaných pracovníků, ale liší se i dle pohlaví nebo věku. Samozřejmě nezaměstnanost nejvíce zatěžuje nejchudší části obyvatelstva. Pokud pracovník nedobrovolně ztratí zaměstnání, odrazí se to na jeho disponibilním důchodu, tím

se i snižuje jeho životní úroveň. Dlouhodobá nezaměstnanost může způsobit ztrátu kvalifikace pracovníka a vede i k dalším sociálním důsledkům. (Mach, 2001, s. 264)

### **3.5.1 Náklady strukturální a frikční nezaměstnanosti**

Strukturální nezaměstnanost vyžaduje kvalifikační nebo teritoriální přesun. To však zabere čas. Tomu je stejně i u frikční nezaměstnanosti. Pokud osoba hledá práci za co nejvyšší mzdu, přispívá k takzvané efektivní alokaci zdrojů, tedy rovnoměrnému rozdělení výrobních faktorů. Tím dochází k růstu produktivity v celém hospodářství. V takovém případě má jedna část nákladů pozitivní efekt na růst produktivity strukturální a frikční nezaměstnanosti. (Mach, 2001, s. 264)

Často však nastává situace, kdy jsou osoby nezaměstnány dlouhou dobu a tím se jim snižuje možnost zaměstnání nalézt. V této situaci vznikají faktické ztráty. Je nutné odlišit překážky, se kterými se pracovníci střetávají. Překážky může vytvořit selhání trhu, pak by tedy mohly být překonány změnou hospodářské politiky. (Mach, 2001, s. 265)

### **3.5.2 Náklady cyklické nezaměstnanosti**

Cyklická nezaměstnanost převyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti. U tohoto typu nezaměstnanosti dochází ke ztrátám produkce, které jsou rovny rozdílu mezi potencionálním produktem a úrovni skutečné produkce. K tomu dochází z toho důvodu, že cyklická nezaměstnanost je spjata s nevyužitím práce a ostatních výrobních faktorů. (Mach, 2001, s. 265)

Četné ztráty způsobuje pokles skutečné produkce pod úroveň potencionálního produktu. Tuto skutečnost popisuje Okunův zákon. Nezaměstnanost zde vyvolává mnoho nákladů. Nezaměstnaný ztrácí příjem a získává od státu podporu v nezaměstnanosti. Vláda od těchto nezaměstnaných ztrácí daň z příjmu. Také firmy ztrácí z nižší produkce zisky a vláda tedy ztrácí daň ze zisku korporací. Mezi náklady se řadí i volný čas, které osoby získají po ztrátě zaměstnání. Ten však tvoří pouze malou část souhrnných nákladů. (Mach, 2001, s. 265)

## **3.6 Důsledky nezaměstnanosti**

### **3.6.1 Ekonomické důsledky**

Ekonomické důsledky jsou dopadem cyklické nezaměstnanosti. Tyto důsledky představuje ztráta produkce. Ta je zjištěna jako rozdíl mezi skutečným a potenciálním produktem. (Helísek, 2002, s. 193)

Dle Josefa Brčáka a spoluautorů představují ztrátu produkce, ztrátu kvalifikace pracovníků, vyšší výdaje státního rozpočtu na podpory v nezaměstnanosti a nižší daňové příjmy. Pokud nejsou využity zdroje výrobního faktoru dochází k nižší produkci. Na ekonomiku má negativní dopad také ztráta kvalifikace lidského kapitálu. Ten je totiž jedním ze zdrojů ekonomického růstu. Pokud se zvýší nezaměstnanost, zvýší se i objem finančních prostředků ze státního rozpočtu, z důvodu vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Negativně jsou ovlivněny i příjmy státního rozpočtu. Při propouštění zaměstnanců a snižování produkce stát přichází o daňové příjmy, protože se odvíjejí od výše mezd a platů zaměstnaných a dále ze zisků právnických osob. Nižší mohou být ale i příjmy z jiných daní, jelikož nezaměstnaní lidé často snižují spotřebu. (Brčák et al., 2018, s. 167)

### **3.6.2 Sociální důsledky**

Existuje několik sociálních důsledků nezaměstnanosti. Nezaměstnanost může vyvolat psychické zatížení doprovázené nemocemi a rozpadajícími se rodinnými vztahy. To je vyvoláno především ztrátou pravidelného příjmu, narušením vztahů vytvořených na pracovišti nebo narušením pravidelných sociálních interakcí. Ztráta zaměstnání může u člověka vyvolat patologické jevy, kterými jsou alkoholismus, prostituce nebo kriminalita. Nezaměstnanost nemá dopad pouze na jedince, ale i na skupiny. U takových skupin může dojít k radikalizaci, a to má za následek různě motivované nepokoje. Časté jsou také politické dopady. (Helísek, 2002, s. 194)

Sociální důsledky se prohlubují především v případě nezaměstnanosti dlouhodobé. Ta se uvádí v případě, že jedinec nemá zaměstnání déle než šest měsíců. Čím déle člověk nemá zaměstnání, tím spíše se uchyluje k výše zmíněným dopadům, přichází o úspory a postupně se mu snižuje podpora v nezaměstnanosti. (Helísek, 2002, s. 195)

### 3.7 Nezaměstnanost a zdraví

Práce je brána jako základní podmínka lidské existence. Nejistota v zaměstnání nebo dokonce jeho ztráta vede k porušení vztahu člověka k práci i k pracovišti. Tato skutečnost se odráží na třech úrovních: biologické, psychologické a sociální. To má dopad právě na zdraví člověka. *„Nezaměstnanost je stav, ve kterém jedinec schopný práce aktivně práci hledá, ale není schopen ji najít.“* (Boleloucký, 2013, s. 103) Nezaměstnaností mající vliv na zdraví se zabýval v polovině třináctých let i český chirurg E. Vintrich. Popsal, že nezaměstnaní měli komplikovanější průběh uzdravení po operaci. Rány se jim hojily obtížněji z důvodu vyčerpání obranyschopnosti organismu. (Boleloucký, 2013, s. 103)

Ztráta zaměstnání se na člověku může projevit různými způsoby. Častým projevem je zhoršení tělesného zdraví. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést ke kardiovaskulárním onemocněním, bronchiálním poruchám, vysokému krevnímu tlaku, a dokonce k vyšší úmrtnosti. Objevují se také duševní poruchy jako deprese, poruchy chování, sebevraždy nebo domácí násilí. Boleloucký uvádí, že ztráta zaměstnání je událost, nezaměstnanost, jak již bylo zmíněno, představuje stav. Existuje výzkum, který zkoumá dopady na člověka při ztrátě zaměstnání. Výzkum se zaměřuje na tři oblasti *„kvalitativní výzkum popisující reakce, emoční traumata a neštěstí, kvantitativní výzkum spojující ztrátu zaměstnání a specifické symptomy stresu a koncepční modely ztráty zaměstnání, zkoumající proměnné jako mechanismus coping.“* (Boleloucký, 2013, s. 104)

### 3.8 Psychologie nezaměstnanosti

Práce přináší materiální prospěch, dává člověku pocit seberealizace a společenskou užitečnost. Udává hranici, kdy začíná a končí ekonomická aktivita. Člověk se díky práci zařazuje do sociálních vztahů a jsou uspokojeny jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Práce slouží k výrobě statků a služeb. To však není její jediná funkce. Formuluje sociální vztahy, lidé uzavírají přátelství, mohou na základě zadaných úkolů hodnotit své schopnosti a dovednosti, lidé se také mohou srovnávat s ostatními lidmi, se kterými spolupracují a vytváří si vlastní identitu. (Buchtová, 2013, s. 49)

Především v naší kultuře je náhlá ztráta práce zásahem do života člověka a může dokonce způsobit trauma. Většina lidí nebere zaměstnání pouze jako nutnost, ale spíše ji pokládá za samozřejmost, která přináší pocit uspokojení. To, co mu práce přináší, obvykle člověk pozná, až když ji ztratí. Ztrátou zaměstnání ztrácí pravidelnou mzdu, obvyklé

rozvržení pracovního dne nebo sociální kontakty. To člověka přivádí do stresové situace. Nastává obava z budoucnosti, ztráta smyslu života a časté pochyby o vlastních schopnostech. Mnoho jedinců pokládá ztrátu zaměstnání za životní selhání. (Buchtová, 2013, s. 49)

### 3.9 Odlišné pojetí práce

*„Práci pojmáme jako způsob, jímž biologický druh člověk – prvek přírodního systému, ale i jediný tvůrce kultury – vnucuje svou vůli (individuální či kulturní) části okolní přírody, tj. původně plně přírodním strukturám a procesům.“* (Šmajš, 2013, s.11) Josef Šmajš pohlíží na podstatu práce rozdílným způsobem než ostatní ekonomové. Dle ekonomie jsou základními výrobními faktory půda, kapitál a práce. Dle Josefa Šmajše však toto pojetí podceňuje primární přírodní faktory a velkou váhu přikládá právě nepřirodnímu kapitálu. Práce nespadá pouze pod ekonomiku. Je součástí i kategorie kulturní, ekologické, antropologické a medicínské. (Šmajš, 2013, s.12)

Práce se postupem času stala kulturní reprodukční potřebou člověka a dá se říct, že náleží do základních práv a svobod. Stalo se tak proto, že se zhoršuje duševní zdraví nezaměstnaných. Práce přímo souvisí se zdravím, štěstím a sebeúctou člověka. Může dojít k ohrožení kultury v případě, kdy dojde k úbytku nabídky produktivní práce a k růstu práce schopné populace. (Šmajš, 2013, s.12)

Stejně jako ostatní zboží, i práce se na trhu nabízí a kupuje. V prostředí buržoazie její cena kolísala v závislosti na poptávce po práci a nabídce práce. Odlišně tomu bylo v prostředí chudé netechnické populace. Tam objem práce v zemědělství a průmyslu rostl spolu s růstem populace. V Evropě do poloviny 20. století byla zaznamenána pouze takzvaná přechodná nezaměstnanost. Ta byla ovlivněna politickými nebo hospodářskými krizemi. Až na přelomu 20. a 21. století se nezaměstnanost změnila na systémovou. Objevil se ekonomický princip zisku. Na jeho základě podnikatelé utvářejí úspory výrobních nákladů, a to má často za následek propouštění zaměstnanců. (Šmajš, 2013, s.13)

Práce je pro ekonomickou vědu zdroj národního bohatství. To ostře kritizuje právě Josef Šmajš, dle kterého ekonomika vykořisťuje člověka a devastuje přírodu. *„Klasičtí ekonomové, ale i filozofové, měli sice smysl pro význam lidské produktivní práce, ale nikoli smysl pro analogické pochopení aktivity a tvořivosti přírody.“* (Šmajš, 2013, s.14) Produktivita práce je měřítkem především v chudých společnostech. Měří úspěšnost

farmářů, řemeslníků, firem, národních ekonomik i daných společností. Produktivita práce se zvýšila především s technickým pokrokem, kdy začala být využívána fosilní paliva. Současně se však prohloubily i příznaky ekologického ohrožení. (Šmajš, 2013, s.15)

### **3.10 Nástroje politiky zaměstnanosti**

Hlavním účelem politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Představuje výsledek úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Je definována jako „*soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.*“ (Brčák et al., 2018, s. 168) Dle Josefa Brčáka a spoluautorů lze politiku zaměstnanosti chápat ve třech úrovních. Mezi ně řadíme úroveň mikroekonomickou, makroekonomickou a regionální. (Brčák et al., 2018, s. 168)

Mezi dvě skupiny nástrojů politiky státu patří aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Cílem aktivní politiky je snižování nezaměstnanosti. Dochází k odstraňování nevhodných podmínek pro dané skupiny obyvatelstva a ke zvyšování zaměstnanosti. Příkladem jsou příprava a výcvik na práci, veřejné služby zaměstnanosti, mezi něž patří úřady práce nebo agentury, programy pro mladé nezaměstnané, absolventy a programy pro handicapované osoby a podpora vytváření nových pracovních míst. Jedná se o efektivnější skupinu nástrojů politiky státu. Pasivní politika zaměstnanosti má za úkol vytvářet vhodné sociální podmínky především pro dočasně nezaměstnané. Účelem je snížit sociální a ekonomické dopady nezaměstnanosti. Příkladem pasivní politiky je finanční podpora v nezaměstnanosti a možnost odchodu do předčasného důchodu. (Brčák et al., 2018, s. 168)

#### **3.10.1 Ovlivnění poptávky po práci**

Stát ovlivňuje poptávku po práci i nabídku práce. Dle Josefa Brčáka a spoluautorů stát může poptávku po práci ovlivnit několika faktory. Jedná se o změny věku odchodu do důchodu a podmínek setrvání v zaměstnání i po dosažení důchodového věku, příspěvků zaměstnavatelům, kteří přijmou nového pracovníka z určité skupiny, maximální pracovní doby a práce přesčas, podmínek ochrany proti neoprávněnému propouštění z práce a podmínek zaměstnávání přistěhovalců. (Brčák et al., 2018, s. 169)



Petr Mareš popisuje politiku na straně poptávky jako politiku ekonomickou. Dochází k vytváření prostředí pro investice a v ziskové sféře ekonomiky k stimulaci ekonomického růstu. Vytváří se podmínky pro vznik nových podniků, vláda snižuje daně, dále se vytváří programy, které usnadňují podnikům podnikání a v neposlední řadě se podporují dlouhodobé perspektivy pro růst podniků schopných konkurence. Dochází k tvorbě nových pracovních příležitostí, ať už jsou to příležitosti v neziskovém sektoru ekonomiky či příležitosti financované z veřejných zdrojů. Stát také vyplácí dotace podnikatelům, handicapovaným nebo absolventům škol. Tvoří se i místa v rámci veřejně prospěšných pracích. (Mareš, 1994, s. 100)

### **3.10.2 Ovlivnění nabídky práce**

Nabídku práce může dle Josefa Brčáka a spoluautorů stát ovlivnit změnou podmínek a výše placené mateřské a rodičovské dovolené, podnětů k zaměstnání zahraničních pracovníků na domácím trhu práce, rozsahu povinné školní docházky, rekvalifikačních kurzů a dalších forem vzdělání, podpory regionální migrace, podpory začínajících podnikatelů a minimální mzdy. (Brčák et al., 2018, s. 169)

Na straně nabídky práce dochází dle Petra Mareše k regulaci trhu práce. Velikost nabídky se reguluje pomocí regulace vstupu na trh práce a také odchodu z tohoto trhu. Vstup na trh stát ovlivňuje tím, že občanům umožňuje existenci i mimo tento trh. Stát dále zprostředkovává informace a kontakty mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Další aktivity ze strany státu jsou rekvalifikace dospělých osob nebo regulace obsahu vzdělávacího systému společnosti. (Mareš, 1994, s. 100)

## **3.11 Hrubý domácí produkt**

Hrubý domácí produkt je základní makroekonomický ukazatel, který udává ekonomický výkon dané země. Nejčastěji se používá jeho zkratka HDP. Jedná se o „celkovou hodnotu finálních statků vyrobených v ekonomice země za určité období (zpravidla jeden rok) a procházejících trhem vyjádřenou v peněžních jednotkách.“ (Fialová, Fiala, 2009, s. 106) Jde především o to, na jakém území byly výrobní faktory vyrobeny, nikoli kdo je vlastní. K HDP je vztaženo mnoho ukazatelů. Pokud jsou srovnávány mezinárodní ekonomiky, využívá se především HDP na obyvatele. Dalším hojně využívaným ukazatelem je tempo růstu HDP. To udává o kolik procent se HDP

změnilo oproti poslednímu sledovanému období. V České republice zjišťuje HDP Český statistický úřad. (Brčák et al., 2018, s. 32) Z HDP lze odvodit další makroekonomické ukazatele. Těmi jsou čistý domácí produkt, hrubý národní produkt, čistý národní produkt, národní důchod, osobní důchod a disponibilní důchod. (Fialová, Fiala, 2009, s. 106)

Do hodnoty produkce je možné zahrnout všechny poskytnuté služby a vyrobené statky pouze jednou. Proto je potřeba rozlišovat meziproduct a finální produkt. Meziproductem jsou myšleny takové statky, které byly za dané období vyprodukovány, klíčové však je, že nešly ke konečnému spotřebiteli, nýbrž byly dále použity a přeměněny ve výrobě. Konkrétně jsou těmito statky například polotovary, materiál, suroviny nebo služby poskytnuté firmám. Opakem je finální produkt, tím jsou totiž konečné prodané výrobky. Patří sem i výrobky vyvezené nebo použité k investicím. Do konkrétních výstupů, mezi které patří i HDP, je pak započítán pouze produkt finální. (Brčák et al., 2018, s. 31)

### 3.11.1 Měření HDP

K měření HDP se používají tři základní metody. Metoda výrobní, výdajová a důchodová. Výrobní metoda je suma přidaných hodnot a čistých daní na produkty. Čisté daně však nejsou udávány za jednotlivé sektory nebo odvětví. Sumu přidaných hodnot zjistíme rozdílem mezi hodnotou produkce a mezipotřebou. K tomuto rozdílu poté přičteme daně z produktu očištěné o dotace.

Vzorec:

$$HDP = \text{hodnota produkce} - \text{mezipotřeba} + \text{daně z produktů} - \text{dotace} \quad (2)$$

(Brčák et al., 2018, s. 32)

Výdajová metoda zjišťuje HDP součtem výdajů domácností C, hrubých investic firem I, výdajů na vládní nákupy statků a služeb G a čistého exportu NX, který získáme rozdílem exportu X a importu I.

Vzorec čistého exportu:

$$NX = X - M \quad (3)$$

Vzorec výdajové metody:

$$HDP = C + I + G + NX \quad (4)$$

(Brčák et al., 2018, s. 32)

Poslední důchodová metoda je pro výpočet náročnější. Jedná se o součet mezd a platů, zisků firem, rent, čistých úroků, amortizace a nepřímých daní. Následuje odečtení subvence, což je transferový příjem. Bez přičtení amortizace by vyšel čistý domácí produkt, je tedy nutné ji započítat.

Vzorec:

$$HDP = mzdy\ a\ platy + zisky\ firem + renty + \text{čisté úroky} + \text{amortizace} + \text{nepřímé daně} - \text{subvence} \quad (5)$$

(Brčák et al., 2018, s. 33)

Důchodovou metodu využívá i Český statistický úřad. V metodice statistického úřadu se vzorec poměrně liší od předešlého.

Vzorec:

$$HDP = \text{náhrady zaměstnanců} + \text{daně z výroby a z dovozu} - \text{dotace} + \text{čistý provozní přebytek} + \text{čistý smíšený důchod} + \text{spotřeba fixního kapitálu} \quad (6)$$

(Brčák et al., 2018, s. 34)

### 3.11.2 Reálný a nominální HDP

Dle způsobu ocenění dělíme HDP na nominální a reálný. Liší se tím, že reálný HDP je vyjádřen ve stálých cenách, ale nominální HDP ve skutečných nebo také tržních cenách. Stálá cena je platná jen v určitém období. Oba typy HDP závisí na jiných faktorech. „Velikost nominálního produktu závisí na změnách tržních cen a objemu produkce statků a služeb. Velikost reálného produktu se mění jen v závislosti na objemu a struktuře vyrobených statků a služeb, nikoli cen.“ (Brčák et al., 2018, s. 34) Nominální produkt lze přepočítat na reálný, a to pomocí deflátoru. Deflátor je udáván formou indexu, ale HDP je vyjádřeno v peněžních jednotkách. Při vydělení nominálního HDP deflátozem lze získat reálné HDP. Mezinárodní nomenklatura odvětví udává, že se na tvorbě produktu podílí několik odvětví. Tato odvětví spadají do tří ekonomických sektorů: primární sektor, sekundární sektor a terciální sektor. (Fialová, Fiala, 2009, s. 106)

### 3.12 Inflace

„Inflace je definována jako zvyšování cenové hladiny, které má za následek snižování kupní síly peněz.“ (Jurečka et al., 2017, s. 41) Změna kupní síly nepřímo úměrně

závisí na vývoji cenové hladiny. Na základě definice lze tedy chápat inflaci jako růst cenové hladiny v ekonomice. Nejedná se o růst cen daných výrobků a služeb. Souhrnně se jedná o růst průměrné cenové hladiny v národním hospodářství, přičemž současně mohou ceny jednotlivých výrobků a služeb klesat. Její měření je velmi složitá záležitost, protože se jedná o souhrnné měření vývoje cen statků. Problémem je, že cena každého statku se vyvíjí jiným tempem, navíc cena u daného statku může klesat a u jiného naopak stoupat. (Jurečka et al., 2017, s. 41)

Kvantitativním vyjádřením inflace je míra inflace. To je změna cenového indexu oproti minulému období, která se uvádí v procentech. Míra inflace  $\pi_t$  se měří pomocí indexu inflace. Vyjadřuje se podílem změny cenového indexu oproti předchozímu období a cenového indexu předchozího období. Celý podíl je následně násobený stem.

Vzorec:

$$\pi_t(P_t) = \frac{P_t - P_{t-1}}{P_{t-1}} \times 100 \quad (7)$$

(Brčák et al., 2018, s. 147)

Míra inflace se v praxi měří třemi způsoby. První způsob měření je index spotřebitelských cen CPI. Vyjadřuje změnu cen statků a služeb, které nakupují domácnosti. Domácnosti si za určité náklady pořizují takzvaný spotřební koš, který obsahuje statky a služby různého typu. Tyto náklady na pořízení koše v běžném roce se srovnávají s náklady na pořízení stejného koše v základním roce. Spotřební koš vždy odpovídá nákupním zvyklostem domácností v dané zemi a upravuje se v pětiletých intervalech podle změn těchto nákupních zvyklostí. CPI se vypočítá jako podíl hodnoty koše v běžném období 1 a hodnoty koše v základním období 0. Relativní přírůstky  $\pi(CPI_t)$  se získají rozdílem cenového indexu běžného období a cenového indexu předchozího období, který je vydělený cenovým indexem předchozího období. Celý podíl je násoben stem.

Vzorec:

$$\pi(CPI_t) = \frac{(CPI_t - CPI_{t-1})}{CPI_{t-1}} \times 100 \quad (8)$$

(Brčák et al., 2018, s. 149)

Další dva způsoby měření míry inflace jsou index cen výrobců PPI, který vyjadřuje změnu cen výrobců a implicitní cenový deflátor IPD, který vyjadřuje změny cen veškerých výrobků, které jsou součástí hrubého produktu. (Brčák et al., 2018, s. 148)

S pojmem inflace úzce souvisí mnoho pojmů. Prvním takovým pojmem je cenová stabilita. Jak už je z názvu patrné, v případě cenové stability nedochází k růstu ani poklesu cenové hladiny. Další pojem je deflace, což je přesný opak inflace. V tomto případě klesá cenová hladina a tím se zvyšuje kupní síla peněz. Následujícími pojmy jsou akcelerující inflace a dezinflace, které tvoří přesný opak. U akcelerující inflace se míra inflace zvyšuje neboli zrychluje a u dezinflace dochází tedy k snížení míry inflace a tím pádem k jejímu zpomalení. Posledními pojmy jsou stagflace a slumpflace. Stagflace je situace, ve které ekonomika stagnuje. Reálný produkt se nemění a cenová hladina roste. V případě slumpflace opět cenová hladina roste, ale reálný produkt klesá. (Jurečka et al., 2017, s. 41)

## **4 Vlastní práce**

Druhá část této bakalářské práce se zabývá státy Spolková republika Německo a Rakouská republika. Země jsou podrobně charakterizovány včetně podmínek na jejich trhu práce. Hlavním cílem této kapitoly je analyzovat vývoj nezaměstnanosti v obou evropských státech. V této části je zkoumána celková nezaměstnanost a také nezaměstnanost dle pohlaví a dle dosaženého vzdělání. Vývoj nezaměstnanosti je analyzován v letech 2010–2019 a poté podrobně v jednotlivých měsících v roce 2020, ve kterém byly státy zasaženy pandemií koronaviru. Nechybí ani charakteristika programu Kurzarbeit, který je pro tyto země za dob krize klíčový. Na závěr vlastní práce jsou jednotlivé ukazatele a zjištěné informace mezi zeměmi porovnávány.

### **4.1 Spolková republika Německo**

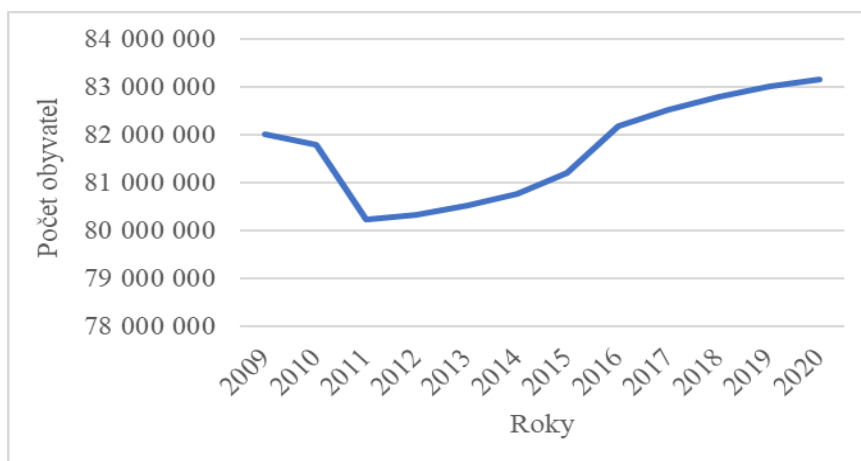
#### **4.1.1 Charakteristika**

Spolková republika Německo je sousedním státem České republiky. Podél německých hranic se mimo Čech rozkládají státy Rakousko, Švýcarsko, Francie, Lucembursko, Belgie, Nizozemí, Dánsko a Polsko. Rozloha státu dosahuje hodnoty 357 376 km<sup>2</sup>. Německo je tak čtvrtým největším státem Evropské unie. Jeho hlavním městem je Berlín a úředním jazykem je němčina. (Europa.eu, 2020)

Německo je federativní parlamentně-demokratická republika a v čele vlády tak stojí kancléř. Od roku 2015 je jím Angela Merkel. V čele státu stojí prezident Frank-Walter Steinmeier, a to od roku 2017, ale stejně jako v České republice má pouze reprezentativní pravomoci. Stát se dělí na 16 spolkových zemí. Každá ze zemí má vlastní vnitřní uspořádání, autonomii i ústavu. (Europa.eu, 2020)

Německo je členem Evropské unie od 1. ledna 1958. Patřilo mezi její zakládající státy. Dále je členem eurozóny od 1. ledna 1999, měnou je zde tedy euro. Tento stát je také součástí Schengenského prostoru, a to od 26. března 1995. K 1. lednu 2020 mělo Německo 83 166 711 obyvatel. (ec.europa.eu, 2020) Má tak nejvyšší počet obyvatel ze všech členských států Evropské unie. (Europa.eu, 2020)

**Graf. 1 Vývoj německé populace**



Zdroj: Vlastní zpracování dle ec.europa.eu, 2020

Z grafu je zřejmé, že ve sledovaném období se počet obyvatel v Německu pohybuje přibližně okolo 82 miliónů. Docházelo ale k mírným výkyvům. Největší rozdíl v počtu obyvatel nastal v roce 2011. Oproti roku 2010 se počet obyvatel snížil o 1 580 192 obyvatel. Od roku 2011 už ale křivka počtu obyvatel vykazuje rostoucí trend.

Průměrná délka života lidí v této zemi je 81 let. Ženy se průměrně dožívají o několik let více než muži, a to až o 5,2 let. Ženy se dožívají 83,3 let a muži tedy 78,5 let. Z celkového počtu populace tvoří 13,1 % děti ve věku do 13 let, 21,5 % populace je pak starších 65 let. Velká část obyvatel se hlásí k víře. Nejvíce ke katolické, konkrétně 28,6 %, 26,6 % jsou protestanté, 5,5 % populace tvoří muslimové a pouze 0,1 % jsou židovské víry. (Deutschland.de, 2020)

Hodnota inflace se drží v této zemi poměrně nízko. Nejvyšší hodnotu zaznamenal stát v roce 2011. V tomto roce dosáhla míra inflace 2,5 %. V roce 2020 byla však pouhých 0,4 %. Průměrná cenová hladina v ekonomice tedy v tomto roce rostla velmi pomalým tempem a docházelo pouze k mírnému snižování kupní síly peněz. Nejedná se ale o nejnižší hodnotu míry inflace, která byla v tomto státě naměřena. V roce 2009 dosahovala míra inflace pouhých 0,2 %. (ec.europa.eu, 2021)

#### **4.1.2 Trh práce**

Základem pracovního poměru je pracovní smlouva. Může být stanovena ústně či písemně. Tuto smlouvu upravuje německý občanský zákoník. Ten stanovuje oběma subjektům, tedy zaměstnanci i zaměstnavateli práva a povinnosti. V případě, že zaměstnanec poruší tato stanovená práva a povinnosti hrozí mu smluvní pokuta. Mezi

hlavní povinnosti zaměstnavatele je vyplácet mzdu a sjednané odměny. To platí i v případě, že je zaměstnanec nemocný. Pokud společnost zaměstnává více než 19 zaměstnanců, musí zaměstnavatel zpracovat písemný výplatní list. Mezi vedlejší povinnosti zaměstnavatele patří povinnost péče. Zaměstnavatel musí zajistit takové pracovní podmínky, aby nebyl ohrožen život ani zdraví zaměstnanců. Dalšími vedlejšími povinnostmi jsou například ochrana osobních práv, poskytnutí dovolené a rovné zacházení se zaměstnanci. Právy zaměstnavatele jsou právo řídit a právo dávat zaměstnancům práci a pokyny k ní. Zaměstnanec je povinen vykonávat práci, pokud není nemocný nebo na dovolené a mateřské dovolené. Dále musí zachovat mlčenlivost a nesmí při tomto pracovním poměru vykonávat další zaměstnání. I zaměstnanec má práva, a to právo na přestávku, na dovolenou a právo nahlížet do spisů. Při nástupu do zaměstnání nastává zaměstnanci zkušební doba, která je v Německu stanovena na 6 měsíců. (Arbeitsvertrag.org, 2021)

Smlouva na dobu určitou je smlouva sjednána pouze na omezenou dobu. Smlouva musí mít písemnou formu. Lze ji prodloužit, záleží ale na tom, z jakého důvodu byla sjednána. Buď může být sjednána například z důvodu rodičovské dovolené, bez věcného důvodu nebo z hmotných důvodů. V případě důvodu druhého může být smlouva prodloužena maximálně třikrát. U zaměstnanců starších 52 let lze smlouvu prodloužit pětkrát. Dále je výjimka pro podniky, které existují teprve krátce. Pokud podnik není na trhu déle než 4 roky, lze u něj prodloužit smlouvu pouze o 4 roky. (Arbeitsvertrag.org, 2021)

Pracovní doba je v Německu stanovena maximálně na 10 hodin denně. Je nutné dodržovat denní pracovní dobu, a to je 8 hodin. Zaměstnanci, kteří pracují šest dní v týdnu mají ze zákona po 6 měsících nárok na 24 dnů dovolené. Ti, kteří pracují pouze 5 dnů v týdnu mají nárok na 20 dnů dovolené. Výběr dovolené musí schválit zaměstnavatel. Dovolená je povolena i ve zkušební době, protože zaměstnanec má každý měsíc nárok na poměrnou dovolenou za rok. O prodlouženou dovolenou může zaměstnanec požádat až po uplynutí zkušební doby. (Arbeitsvertrag.org, 2021)

Relativně novou záležitostí v Německu je zákonná minimální mzda. Ta byla stanovena až v roce 2015 za vlády kancléřky Angely Merkelové a platí plošně pro všechna zaměstnání. Hodnota minimální mzdy se stále zvyšuje. Od 1. ledna 2021 je stanovena minimální mzda na 9,5 eur na hodinu. Minimální mzda se vztahuje i na zahraniční pracovníky, pokud pocházejí ze zemí Evropské unie. Existuje však několik výjimek,



pro které minimální mzda neplatí. Nárok na ní nemají nezletilí, kteří neukončili odborné vzdělání, dále učni, a to bez ohledu na jejich věk, stážisté, kteří stáž vykonávají dobrovolně po dobu 3 měsíců a i ti, kteří mají stáž povinnou v rámci studia a dobrovolníci. Na osoby, které byli dlouhodobě nezaměstnány se minimální mzda nevztahuje po dobu půl roku po návratu do zaměstnání. (Jakdonemecka.cz, 2021)

V Německu je stanovena i odvětvová minimální mzda, jinak také nazývána jako tarifní mzda. Je určena pro kolektivní smlouvy v rámci některých oborů, ale platí i pro firmy, které nejsou kolektivně vázány. Obory, pro které platí tato mzda jsou stavebnictví, pečovatelství, pedagogika, dále platí pro malíře, elektrikáře a několik dalších zaměstnání. (Jakdonemecka.cz, 2021)

Pracovní poměr může být ukončen ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Může se jednat o provozní propuštění, tedy například snižování počtu pracovních míst. V případě nedodržení odpovídajícího chování ze strany zaměstnance může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď. Jedná se o nedodržování předpisů, úmyslné nedodržování povinností a tak dále. Zaměstnavatel často využívá varování, ve kterém zaměstnanci oznámí jeho porušení povinností. Může mít ústní nebo písemnou formu. Pokud zaměstnanec své chování nezmění, často vede další varování k ukončení poměru. V takovém případě může zaměstnanec dostat mimořádnou výpověď, u které nemusí být dodržena výpovědní lhůta. Tento případ výpovědi má také dopad na dávku v nezaměstnanosti. Zaměstnanec nemá nárok na podporu po dobu 12 týdnů. Zaměstnavatel může pracovníka propustit z osobních důvodů, jako je například nedostatek dovedností zaměstnance. (Arbeitsvertrag.org, 2021) V Německu je možné dát výpověď také zaměstnanci v pracovní neschopnosti, například proto, že neplní nebo nemůže plnit své pracovní povinnosti. Následující den po ukončení pracovního poměru vyplácí zaměstnanci nemocenskou příslušná zdravotní pojišťovna. Pro nezaměstnané není povinnost evidovat se u pracovního úřadu. Je to ale výhodné z hlediska proplácení sociálního a zdravotního pojištění státem. U úřadu se může evidovat i ten, kdo má domluvený nástup do nového zaměstnání, ale je dlouhá prodleva mezi tímto nástupem a ukončením posledního pracovního poměru. V takovém případě stát zákonná pojištění proplácí, pokud se osoba na úřadě eviduje do 3 dnů po skončení pracovního poměru. (Prace.starke-jobs.com, 2020)

V Německu se délka výpovědní lhůty odvíjí od délky doby, po kterou zaměstnanec pracuje u jednoho zaměstnavatele. Pokud výkon práce trvá do 6 měsíců, kdy je stanovena

zkušební doba, je výpovědní lhůta 14 dnů. Od půl roku do 5 let je lhůta stanovena na 1 měsíc. Dále se výpovědní lhůta navyšuje vždy o měsíc. Od 5 do 8 let jsou to dva měsíce, nad 8 let 3 měsíce, nad 10 let 4 měsíce, nad 12 let 5 měsíců, nad 15 let 6 měsíců a nad 20 let je to 7 měsíců. Pokud byla výpověď zaměstnanci doručena mezi 1. a 15. dnem v měsíci, běží výpovědní lhůta od 16. dne tohoto měsíce. V případě doručení výpovědi mezi 16. dnem a posledním dnem tohoto měsíce, běží výpovědní lhůta od 1. dne měsíce následujícího. (Prace.starke-jobs.com, 2020)

Na odstupné nemá ze zákona nárok každý. Nemá na něj nárok zaměstnanec, který ukončil pracovní poměr ze své vlastní vůle. Právo na odstupné může plynout z kolektivní smlouvy nebo ze sociálního plánu, pokud byl mezi zaměstnavatelem a odbory sjednán. Nárok na odstupné má ten zaměstnanec, který byl propuštěn z organizačních důvodů a nepodal proti výpovědi odpor. Aby vznikl nárok, musí v této výpovědi zaměstnavatel uvést důvod. Výše odstupného je stanovena na polovinu měsíčního platu za každý odpracovaný rok. Měsíční plat je součtem peněžního i nepeněžního plnění, na které má pracovník nárok. Pokud je zaměstnanci více než 50 let a pracoval pro zaměstnavatele déle než 15 let, má nárok na 15 měsíčních platů odstupného a pokud pracoval déle než 20 let, má nárok až na 18 měsíčních platů odstupného. (Prace.starke-jobs.com, 2020)

Pokud se osoba stane nezaměstnanou, má nárok na dávky v nezaměstnanosti. Ty jsou konkrétně dvě. První dávka v nezaměstnanosti se financuje z příspěvků na pojištění, záleží tedy na délce doby, po kterou byl propuštěný pojištěn. Výše této dávky závisí na posledním průměrném výdělku, který měl nezaměstnaný v posledním zaměstnání. Pokud skončí nárok na tuto dávku, může nezaměstnaný požádat o dávku druhou. Dávka v nezaměstnanosti II zajišťuje životní minimum. Její výše se odvíjí od mnoha faktorů. U obou dávek závisí délka pobírání dávky na věku osoby. Lidé ve věku nad 50 let pobírají dávku déle. Maximální doba pobírání dávky je 24 měsíců pro osoby starší 58 let. (Arbeitsagentur.de, 2020)

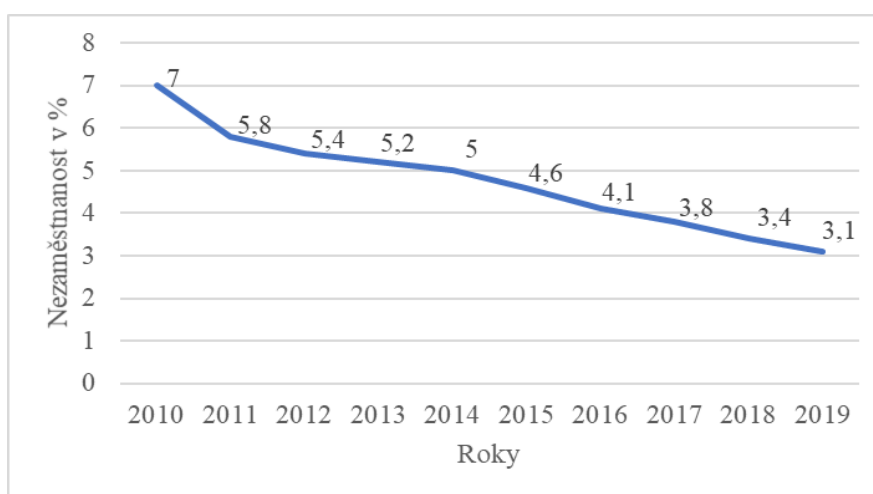
### **4.1.3 Vývoj nezaměstnanosti**

V této kapitole je rozebrán vývoj nezaměstnanosti a také nezaměstnanosti dle věku a dle dosaženého vzdělání. Vývoj nezaměstnanosti je sledován v letech 2010 až 2019

pro věkovou skupinu od 15 do 74 let a dále je sledována míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících roku 2020.

Hodnota nezaměstnanosti v Německu neustále klesá. Jak lze vyčíst z grafu č. 2, během sledovaného období došlo k poklesu nezaměstnanosti až o 3,9 %. V rámci EU mělo Německo v roce 2019 druhou nejnižší hodnotu nezaměstnanosti. Nízká nezaměstnanost nebyla zasažena ani celosvětovou hospodářskou krizí v letech 2008 a 2009, a to především díky programu Kurzarbeit, který bude dále rozebrán. Německu se celé sledované období daří počet nezaměstnaných snižovat.

**Graf. 2 Nezaměstnanost**



Zdroj: Vlastní zpracování dle ec.europa.eu, 2021

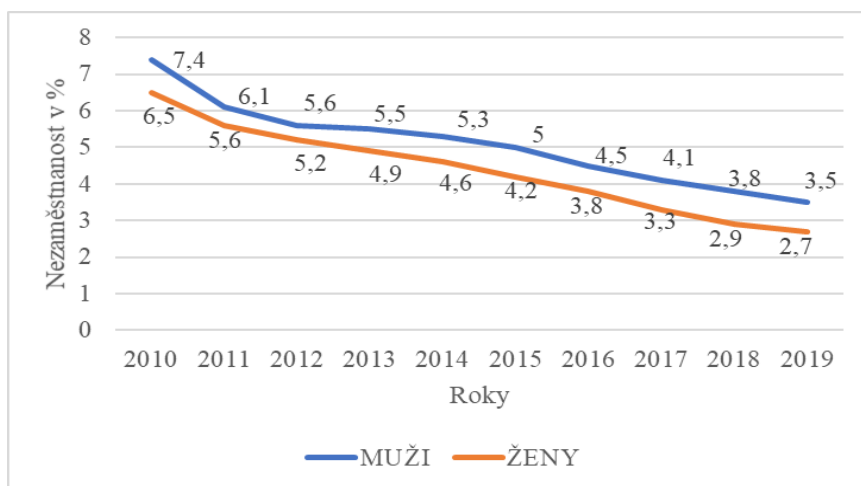
Nízká nezaměstnanost je v této zemi ovlivněna pozitivním vývojem německé ekonomiky. I když má Německo značně nižší HDP než je například v zemích jako Irsko nebo Lucembursko, i tak je v této zemi vysoká životní úroveň. Hrubý domácí produkt na obyvatele v jednotkách PPS se pohybuje od roku 2010 nad hodnotou 120. Německo tak patří mezi 10 nejbohatších států Evropské unie. (Ec.europa.eu, 2020)

Dalším faktorem velmi nízké nezaměstnanosti v tomto státě je průmysl. Německo je průmyslová země. Nejvýznamějším průmyslovým odvětvím je automobilový průmysl a nezaostává ani strojírenství, chemický průmysl, ani výroba elektroniky. Například v roce 2017, kdy se nezaměstnanost dostala pod 4 %, pracovalo v průmyslu 6,2 miliónů zaměstnanců, což je 7,5 % obyvatel. (Deutschland.de, 2018). Nejrychleji rostoucím odvětvím je sektor služeb. V roce 2019 bylo v tomto sektoru zaměstnáno více než 33 miliónů lidí, což je téměř 40 % obyvatel. (De.statista.com, 2021)

I přesto, že v roce 2019 došlo oproti roku 2018 k mírnému poklesu HDP, Německo dosáhlo nejnižší nezaměstnanosti za sledované období. V tomto roce nezaměstnanost činila 3,1 %. Je to především díky tomu, že na podzim tohoto roku nastalo takzvané podzimní oživení. Bylo vytvořeno mnoho nových pracovních pozic, a to především ve zmiňovaném sektoru služeb. Během tohoto roku se počet pracovních míst navýšil o 356 000. (Dw.com, 2019)

K nízké nezaměstnanosti a dostatečnému počtu pracovních míst přispívá nižší počet lidí v produktivním věku. V tomto státě došlo, především do roku 2016, ke stagnaci počtu lidí v produktivním věku, a tak Německo nemuselo navyšovat počet pracovních míst. (Awblog.at, 2017)

**Graf. 3** Nezaměstnanost dle pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování dle ec.europa.eu, 2021

Jak již bylo viditelné z grafu č. 2, nezaměstnanost v Německu má klesající trend. V porovnání nezaměstnanosti dle pohlaví lze z grafu vyčíst, že u žen je nezaměstnanost dlouhodobě nižší než u mužů. Největší rozdíl v nezaměstnanosti mezi muži a ženami nastal ve sledovaném období v roce 2010 a také v roce 2018, kdy u mužů byla nezaměstnanost až o 0,9 % vyšší.

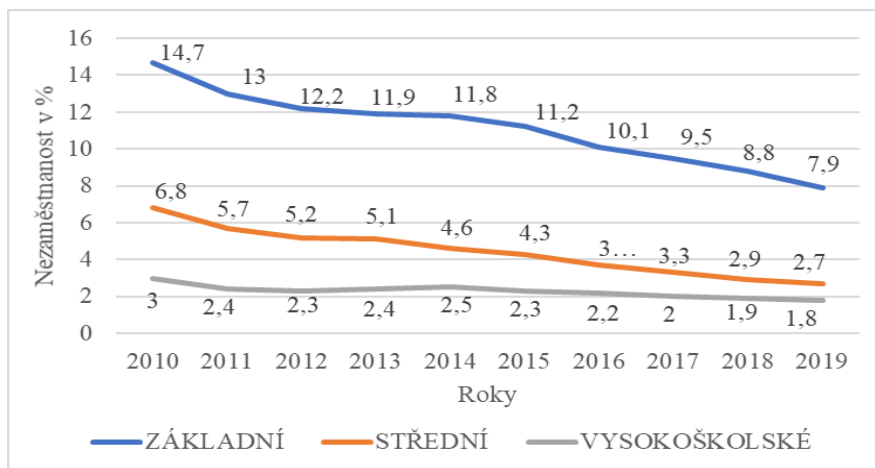
Důvodem nižší nezaměstnanosti žen je jejich vyšší zastoupení ve službách. Jak již bylo zmíněno, služby jsou v této zemi nejrychleji se rozvíjejícím odvětvím a tvoří 40 % pracovních míst z celkového počtu obyvatel Německa. Ženy jsou ve službách oproti mužům zastoupeny z 61,7 %. Ženy se také hojně vyskytují na kancelářských pozicích, a to z 65,1 %. Lidé na rodičovské dovolené a osoby pečující o blízké nejsou evidováni jako

nezaměstnaní. To může mít také vliv na nižší nezaměstnanost žen, protože ze statistik vyplývá, že je mnohem vyšší podíl žen na rodičovské dovolené nežli mužů a také spíše ženy pečují o blízké. (Destatis.de, 2021)

I přes nižší hodnotu nezaměstnanosti je pro ženy obtížnější se na trhu práce prosadit. Obvykle přerušují svoji kariéru z důvodu péče o blízké příbuzné a často poté volí pozice na částečný úvazek. Ženám průměrně náleží nižší platy než mužům, a to o 19 %. Je to ovlivněno skutečností, že si ženy vybírají odlišné pozice než muži. Muži volí spíše technické obory, které jsou placeny lépe než například práce v sociálních službách. Diskriminace vládne především na vedoucích pozicích, na které jsou obsazovány především muži a ženy jen zřídka. (Bmfsfj.de, 2021)

Federální vláda z těchto důvodů zavádí několik opatření, aby této diskriminaci zamezila. V roce 2017 byl zaveden zákon o transparentnosti plateb, který vede k vyrovnaní rozdílů ve mzdách. Také existuje program Perspektive Wiedereinstieg, který pomáhá ženám obnovit kariéru po uplynutí rodičovské dovolené. Také zde existují kampaně jako Girl's day a Boy's day, které mají u mladých lidí vliv na volbu povolání. Tyto kampaně se zaměřují na zvýšení účasti žen v oborech, ve kterých je zaměstnáno více mužů než žen. (Bmfsfj.de, 2021)

**Graf. 4** Nezaměstnanost dle dosaženého vzdělání



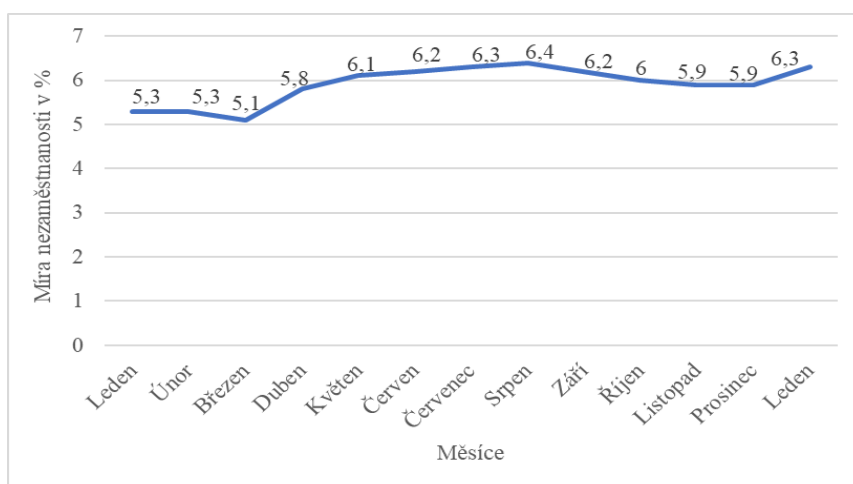
Zdroj: Vlastní zpracování dle ec.europa.eu, 2021

Z grafu č. 4 je patrné, že nejvyšší nezaměstnanosti dosahují lidé, kteří získali pouze základní vzdělání. Tito lidé mají na trhu práce nejnižší uplatnění. I přesto jejich nezaměstnanost v roce 2019 oproti roku 2010 rapidně klesla, a to skoro na polovinu stejně jako u ostatních sledovaných kategorií. Z porovnání jednotlivých kategorií je patrné,

že nezaměstnanost u osob se základním vzděláním je v roce 2019 o 5,2 % vyšší než u osob se středoškolským vzděláním a proti osobám s vysokoškolským vzděláním dosahuje tento rozdíl hodnoty 6,1 %. Mezi osobami s vysokoškolským vzděláním a se středním vzděláním je rozdíl v nezaměstnanosti pouze 0,9 %.

Nejnižší nezaměstnanost mají tedy lidé s vysokoškolským vzděláním. Ve sledovaném období se hodnota nezaměstnanosti této kategorie pohybovala okolo pouhých 2 % a v roce 2019 dokonce klesla na hodnotu 1,8 %. Vysokoškolští absolventi mají v této zemi vysoké uplatnění. Je to především díky tomu, že při studiu na vysoké škole absolvují studenti řadu stáží. Díky získané praxi jsou absolventi na trhu práce velice žádaní. (Jakdonemecka.cz, 2020)

**Graf. 5 Míra nezaměstnanosti od ledna 2020 do ledna 2021**



Zdroj: Vlastní zpracování dle de.statista.com, 2021

V roce 2020 zasáhla svět pandemie koronaviru. Ta ovlivnila ekonomiku včetně trhu práce. Pandemie zasáhla i Německo, a tak došlo od začátku roku 2020 ke zvýšení míry nezaměstnanosti. Německu se ale daří držet míru nezaměstnanosti relativně nízko díky programu Kurzarbeit. Míra nezaměstnanosti v lednu roku 2020 dosahovala výše 5,3 % a nic se na tom nezměnilo ani v únoru tohoto roku. V březnu míra nezaměstnanosti dokonce o 0,2 % klesla, ale od té doby měla rostoucí trend. Následkem krize vyšplhala v srpnu roku 2020 na 6,4 %, což je téměř o 1 % více než ve zmíněném lednu 2020. V tomto čtvrtletí totiž došlo k velkému poklesu volných pracovních pozic. Od té doby ale dochází opět k pozvolnému poklesu míry nezaměstnanosti, mimo leden 2021, kdy se míra nezaměstnanosti opět o 0,4 % zvýšila.

Největší pokles zaměstnanců nastal v oboru služeb. Z toho nejvíce zasaženými odvětvími byly obchod, doprava a pohostinství. Za celý rok přišlo v oboru služeb o práci 281 000 zaměstnanců. Jedná se však pouze o necelé 1 % zaměstnanců služeb. (Investicniweb.cz, 2021)

Kurzarbeit je program, v rámci kterého vyplácí zaměstnancům agentura práce příspěvek. Je vyplácen v případě, že společnost zkrátí z ekonomických důvodů pracovní dobu. Tento program má finančně podpořit zaměstnance v jejich nepřítomnosti v práci a zamezit jejich případnému propuštění. Vyplácí se na žádost zaměstnavatele nebo zaměstnanecké rady. Musí být však splněny určité požadavky. Zaměstnanec má na tento příspěvek nárok, pokud ve společnosti nastalo zkrácení pracovní doby, které je spojeno se ztrátou výdělku. Zde je však požadavek, aby v dané společnosti během kalendářního měsíce nejméně třetina zaměstnanců pobírala mzdu, která je z důvodu zkrácení pracovní doby nižší o více než 10 %. Dalším požadavkem je, aby ve společnosti pracoval alespoň jeden zaměstnanec. To tedy znamená, že program je přístupný firmám jakékoli velikosti. Společnost musí zkrácení pracovní doby ohlásit agentuře práce, a to v písemné formě do tří měsíců. Doba financování začíná na konci toho kalendářního měsíce, ve kterém byl podán požadavek na příspěvek. Doba financování tohoto příspěvku je stanovena na 12 měsíců. Podle nařízení federálního ministerstva práce a sociálních věcí je možné tuto dobu prodloužit až na 24 měsíců. Výše příspěvku se počítá z čisté ztráty výdělku. Pracovníci obvykle dostávají 60 % ztracené čisté mzdy. Pokud má zaměstnanec v domácnosti alespoň jedno dítě, je pak tento příspěvek vyšší, tvoří až 67 % ztracené čisté mzdy. (Bmas.de, 2020) Do konce prosince roku 2021 nastane zvýšení příspěvku. Platí to však jen pro ty, kteří první krátkodobý příspěvek obdrží do konce března 2021. Od dubna bude vypláceno až 70 % ztracené čisté mzdy a pro osoby s dítětem 77 %. Od července se pak hodnota navyšuje o dalších 10 %, tedy na 80 % ztracené čisté mzdy a pro osoby s dítětem na 87 %. (Arbeitsagentur.de, 2021)

V květnu čerpalo kurzarbeit 6,7 miliónů zaměstnanců. Kurzarbeit má ale i určité nevýhody. Sice pomáhá zaměstnancům, aby nepřišly o práci, firmy však v době čerpání příspěvku nemohou přijímat nové uchazeče. Klesá tak počet nových pracovních míst. K velkému poklesu volných pracovních míst došlo především v průmyslu. V druhém čtvrtletí roku 2019 bylo v průmyslu k dispozici 151 tisíc volných pracovních pozic, ve stejném období v roce 2020 to bylo pouze 66 tisíc pozic. (Businessinfo.cz, 2020)

## 4.2 Rakouská republika

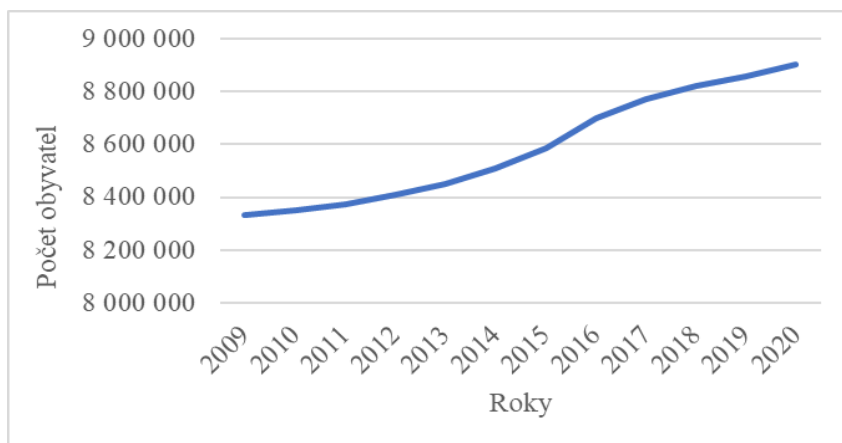
### 4.2.1 Charakteristika

Rakouská republika se nachází ve střední Evropě. Jejími sousedními státy jsou Česká republika, Slovensko, Itálie, Švýcarsko, Maďarsko, Slovinsko, Lichtenštejnsko a Německo. Úředním jazykem je němčina a hlavním městem je Vídeň. Rozloha Rakouska je 83 879 km<sup>2</sup>. (Europa.eu, 2020)

Stejně jako Německo je tento stát federativní parlamentní republika. Dělí se na 9 spolkových zemí. V čele státu stojí kancléř, kterým je od začátku roku 2020 Sebastian Kurz, ale hlavou státu je od roku 2017 prezident Alexander Van der Bellen, který má především reprezentativní pravomoci. (Europa.eu, 2020)

Do Evropské unie vstoupil tento stát 1. ledna 1995 a spolu s Německem se stal v roce 1999 členem eurozóny. Rakousko je od 1. prosince roku 1997 taktéž členem Schengenského prostoru. (Europa.eu, 2020) Počet obyvatel k 1. lednu roku 2020 byl 8 901 064. (ec.europa.eu, 2020) Jak lze vyčíst z následujícího grafu, populace Rakouska neustále mírně stoupá. Ve sledovaném období došlo k nárůstu obyvatel o 566 061. I přes rostoucí trend je počet obyvatel v této zemi velmi konstantní a pohybuje se okolo hodnoty 8,5 milionů obyvatel.

**Graf. 6 Vývoj rakouské populace**



Zdroj: Vlastní zpracování dle ec.europa.eu, 2020

Průměrná délka života v Rakousku klesla následkem pandemie. V roce 2020 byla průměrná délka života u žen 83,7 let a u mužů 78,9 let. (de.statista.com, 2021) Stejně jako v Německu i v Rakousku se mnoho obyvatel hlásí k víře. Až 63 % obyvatel je věřících.



Nejvíce je zde katolíků, dle průzkumu z roku 2019 mají téměř 5 miliónů členů. Mnohem menší skupinu tvoří pravoslavní křesťané a dále muslimové. (de.statista.com, 2020)

Hodnota míry inflace v Rakousku byla v roce 2020 1,4 %. Nejvyšší hodnota byla v tomto státě naměřena v roce 2011, kdy míra inflace dosahovala 3,6 %. Docházelo tedy k růstu průměrné cenové hladiny a kupní síla peněz se patrně snižovala. Naopak tomu bylo v roce 2009, kdy míra inflace dosahovala pouhých 0,4 %. Průměrná cenová hladina tak rostla velmi pomalu a kupní síla peněz se snižovala pouze nepatrně. (ec.europa.eu, 2021)

#### **4.2.2 Trh práce**

Aby mohl vzniknout pracovní poměr, musí být uzavřena pracovní smlouva. Stejně jako v Německu nezáleží na formě této smlouvy a zaměstnavatel i zaměstnanec jsou vázáni právy a povinnostmi. I přesto, že ze zákona nepramení povinnost, aby pracovní smlouva byla sepsána písemně, pokud zaměstnanec nemá žádnou písemnou smlouvu je povinností zaměstnavatele vydat servisní list. To je písemný doklad o právech a povinnostech, které z pracovní smlouvy plynou. Zákon stanovuje, jaký minimální rozsah musí tento doklad mít. Pokud ho zaměstnavatel nevydá, může o něj zaměstnanec požádat formou doporučeného dopisu. Pokud dojde ke změně obsahu v tomto listu, zaměstnavatel o tom musí zaměstnance písemně informovat do jednoho měsíce. (Arbeiterkammer.at, 2021)

Při nástupu do nového zaměstnání nastává zkušební doba. Na její délce se mohou zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnout, často však vyplývá z kolektivní smlouvy. Tato zkušební doba nesmí přesáhnout 1 kalendářní měsíc. Pokud je ve zkušební době pracovní poměr ukončen, zaniká v okamžiku přijetí prohlášení o ukončení pracovního poměru. (Arbeiterkammer.at, 2021)

Pracovní doba je stanovena na 8 hodin denně, tedy 40 hodin týdně. V případě, že zaměstnanec do práce dochází 4 dny v týdnu, může být jeho odpracovaný počet hodin za den zvýšen na 10 hodin. Pokud dojde k překročení této doby, zaměstnanec pracuje přesčas. Pak může pracovní doba činit až 12 hodin denně. Maximum, které může zaměstnanec v průměru odpracovat během 4 měsíců je 48 hodin týdně. Zaměstnanci mají právo na nepřerušovaný odpočinek, ten musí činit 11 hodin, ale některé kolektivní smlouvy ho mohou zkrátit na 8 hodin. Dovolenu i svátky zaměstnavatel zaměstnanci plně proplácí. (Wko.at, 2021)

V Rakousku není stanovena zákonná minimální mzda. Kolik bude zaměstnavatel vyplácet zaměstnancům se může sám rozhodnout. Obvykle je však stanoveno v kolektivní smlouvě, kolik by měl zaměstnanec vydělávat. Tuto hranici pak zaměstnavatel překročit nesmí. V Rakousku ale existují zvláštní platby, jako je například prázdninový nebo vánoční bonus. Ty zaměstnavatel vyplácí dobrovolně nebo je jejich proplácení stanoveno v kolektivní smlouvě. V určitých odvětvích je stanovena pevná platová sazba. Výše platu zde závisí na kvalifikaci uchazeče. I bez minimální mzdy jsou nadprůměrné platy na pozicích IT, v bankovníctví, pojišťovnictví a ve farmaceutickém a chemickém průmyslu. (Arbeitsvertrag.org, 2020)

Pracovní poměr může ukončit zaměstnanec i zaměstnavatel. Stejně jako u pracovní smlouvy ani ukončení pracovního poměru nemá stanovenou formu. Poměr může být tak ukončen písemně i ústně. Výpovědní doba začíná momentem, kdy zaměstnavatel obdrží výpověď zaměstnance. Obecně je stanoveno, že zaměstnanec může dát výpověď na konci měsíce. Výpovědní lhůta je obvykle 1 měsíc. V kolektivní smlouvě může být výpovědní doba i možné datum ukončení však stanoveno jinak. (Arbeiterkammer.at, 2021)

Nárok na odstupné mají zaměstnanci od 2. měsíce trvání pracovního poměru. Dříve měli tento nárok pouze v případě, že pracovali u jedné společnosti tři roky a jejich poměr byl ukončen vzájemnou dohodou nebo ze strany zaměstnavatele. Nyní mají nárok na odstupné i učni. Je stanovena povinnost uvádět vyměřovací základ odstupného na výplatní listině. Zaměstnavatel odvádí měsíčně 1,53 % z hrubé mzdy zaměstnance do fondu zdravotní pojišťovny a zdravotní pojišťovna dále předá příspěvek do takzvaného odstupného fondu, který je veden pro každého zaměstnance. Částka odstupného se snižuje o správní náklady. Ty mohou činit 1 % až 3,5 %. Dále se vyplacená částka odstupného zdaňuje, a to šesti procenty. (Arbeiterkammer.at, 2021)

Dávka v nezaměstnanosti se skládá ze základní částky, která tvoří 55 % z denního čistého příjmu. Základní částka se počítá na základě měsíčního příspěvku. Obecně se k výpočtu využívá posledních 12 měsíčních příspěvků a pokud jich tolik není, použije se posledních 6 příspěvků. Dávku může navýšit rodinný příspěvek. Na ten má osoba nárok v případě, že vyživuje dítě nebo za určitých okolností jiného příbuzného. Dávky jsou vypláceny zpětně vždy 8. den následujícího měsíce. Mohou být vypláceny přímo na běžný účet nebo poštou. (Oesterreich.gv.at, 2020) V případě, že je pracovní poměr ukončen

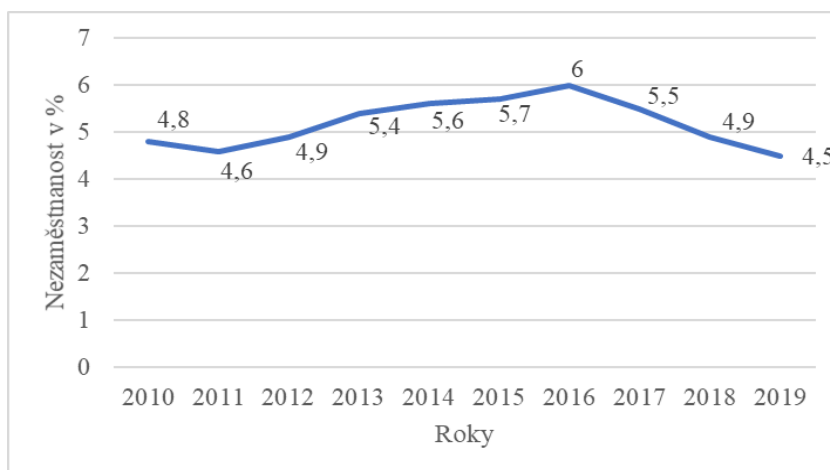
ze strany zaměstnance, nárok na podporu v nezaměstnanosti mu vzniká až po 4 týdnech. (Arbeiterkammer.at, 2021)

### 4.2.3 Vývoj nezaměstnanosti

Vývoj nezaměstnanosti je sledován v období od roku 2010 do roku 2019 pro věkovou skupinu od 15 do 74 let a poté je rozebrána míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2020, ve kterém byl stát zasažen pandemií koronaviru.

Nezaměstnanost v Rakousku kolísá okolo hodnoty 5 %. I Rakousko je tedy zemí s relativně nízkou hodnotou nezaměstnanosti. Nelze jako u předešlého státu stanovit, zda má v celém období klesající či rostoucí trend. Hodnota nezaměstnanosti se ve sledovaném období neustále mění. Nejprve vykazovala klesající trend, poté rostoucí trend a dále nezaměstnanost začala opět klesat. Za celé období došlo k poklesu nezaměstnanosti pouze o 0,3 %.

**Graf. 7** Nezaměstnanost



Zdroj: Vlastní zpracování dle ec.europa.eu, 2021

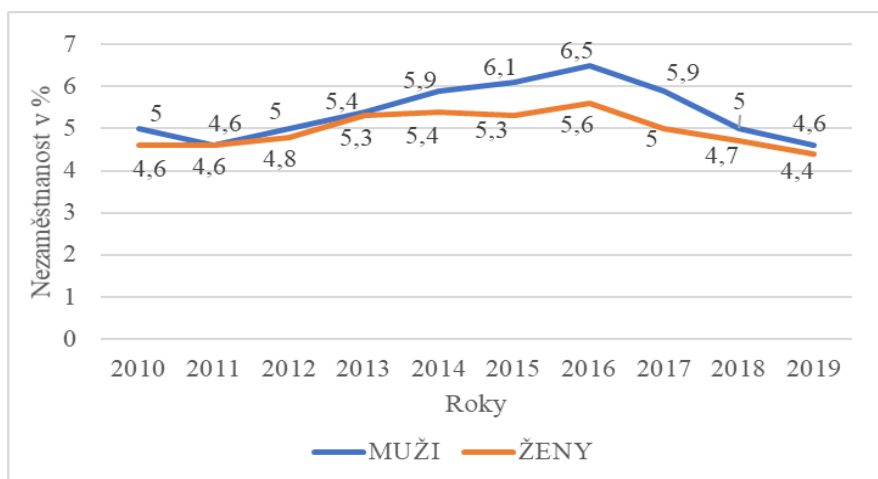
Mezi lety 2010 a 2011 došlo k nepatrnému poklesu nezaměstnanosti o 0,2 %. Od roku 2011 až do roku 2016 je patrný rostoucí trend. Za toto období se nezaměstnanost zvýšila o 1,4 %. Právě v roce 2016 se Rakousko potýkalo s nejvyšší nezaměstnaností, která se vyšplhala na hodnotu 6 %. Takto vysoká nezaměstnanost byla způsobena nárůstem počtu pracovních sil na malý počet pracovních míst. Do roku 2016 se totiž zvyšoval počet lidí v produktivním věku a tak muselo Rakousko postupně navyšovat počet pracovních míst. Od roku 2017 tedy nezaměstnanost začala opět klesat. V tomto roce totiž hlásil

pracovní trh o 41 % více pracovních míst než v roce 2016. (Kurier.at, 2018) V roce 2019 dosáhlo Rakousko za celé sledované období nejnižší nezaměstnanosti, a to ve výši 4,5 %.

Rakousko je velmi bohatou zemí a patří mezi 10 nejbohatších států Evropské unie. Hodnota hrubého domácího produktu v jednotkách PPS se od roku 2010 pohybuje nad hranicí 120 a mezi lety 2012 až 2015 dokonce přesáhl hodnotu 130. Lze tedy říci, že díky této skutečnosti má Rakousko relativně nízkou nezaměstnanost. (Ec.europa.eu, 2020)

K této hodnotě nezaměstnanosti přispívá i průmysl a služby. I když je v Rakousku rozvinutý průmysl, nedosahuje takových hodnot jako v sousedním státě. Průmysl v roce 2019 zaměstnával okolo 430 000 lidí, což je 4,8 % obyvatel. (Wko.at, 2019) Nejrozsaáhlejším odvětvím je v této zemi sektor služeb. V roce 2018 bylo v tomto sektoru zaměstnáno více než 2 milióny zaměstnanců. To je přibližně 22,5 % obyvatel. (De.statista.com, 2020)

**Graf. 8 Nezaměstnanost dle pohlaví**



Zdroj: Vlastní zpracování dle ec.europa.eu, 2021

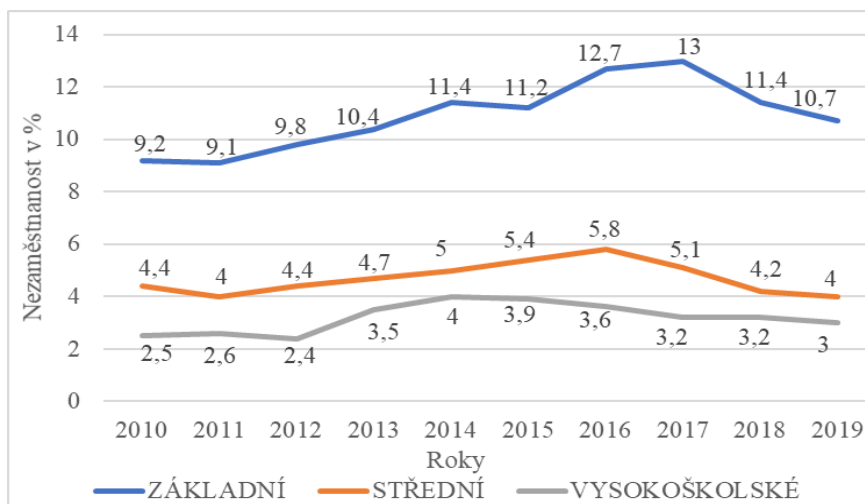
I když ženy v této zemi dosahují ve sledovaném období nižší hodnoty nezaměstnanosti, tento rozdíl je pouze nepatrný. V roce 2011 dosáhli muži i ženy stejné hodnoty nezaměstnanosti, a to ve výši 4,6 %. Naopak největší rozdíl, který činil 0,9 % nastal v roce 2016 a poté se v následujících letech opět tenčí. Ze statistik vyplývá, že muži opouští zaměstnání mnohem častěji než ženy. Dochází k tomu, že ženy v jednom zaměstnání setrvávají průměrně déle než muži, a to je důvod vyšší nezaměstnanosti mužů. (Karriere.at, 2016)

Nárůst zaměstnanosti žen oproti mužům je taktéž způsoben tím, že ženy čím dál častěji přijímají zaměstnání na částečný úvazek. Tento typ zaměstnání je pro ně výhodný například při péči o dítě nebo jiného rodinného příslušníka. V roce 2009 pracovalo na částečný úvazek 43,1 % žen, v roce 2019 už to bylo 47,7 %. Práce na částečný úvazek však roste i u mužů. (Statistik.at, 2020)

Diskriminace žen nastává i na rakouském trhu práce. Především se jedná o rozdílné platové ohodnocení mužů a žen. Ženy mají výrazně nižší mzdy než muži. To u žen způsobuje nižší důchody a vyšší riziko chudoby. Nejvyšší riziko chudoby mají především matky samoživitelky. (Statistik.at, 2020)

V Rakousku však existuje od roku 1979 zákon o rovném zacházení. Ten se snaží zamezit zmíněným rozdílům v platovém ohodnocení mezi muži a ženami. Zákon stanovuje sankce v případě jeho porušení. Pokud je zaměstnanec v odměňování diskriminován, má nárok na stejnou odměnu jako nediskriminovaný zaměstnanec, nebo má nárok na náhradu. Jedná se o doplatek rozdílu platu, který lze uplatnit 3 roky zpětně. (Arbeiterkammer.at, 2021)

**Graf. 9** Nezaměstnanost dle dosaženého vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování dle ec.europa.eu, 2021

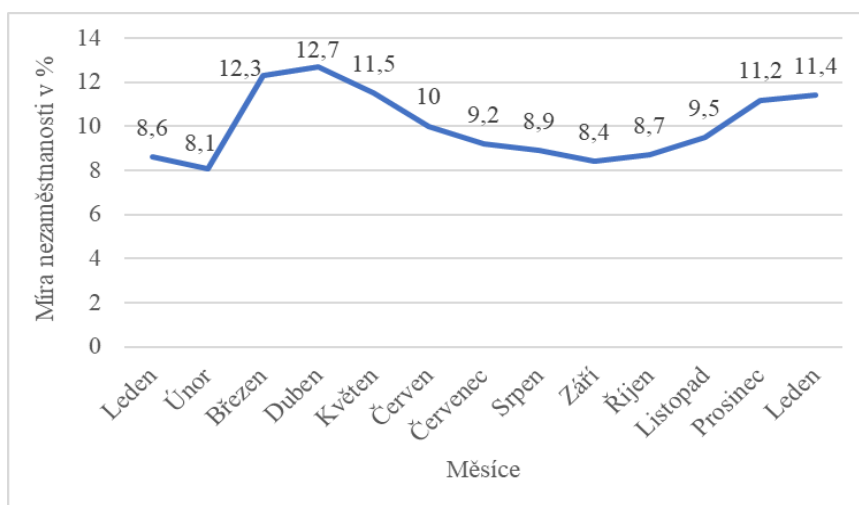
Z grafu lze vyčíst, že nejvyšší nezaměstnanosti dosahují lidé, kteří studium ukončili základním vzděláním. V roce 2017 nezaměstnanost těchto osob dokonce dosahovala 13 %. Naopak nejnižší nezaměstnanost vykazují absolventi vysokých škol, u kterých se nezaměstnanost pohybuje pod hranicí 4 %. Ani osoby se středoškolským vzděláním netrpí vysokou nezaměstnaností, u nich se nezaměstnanost pohybuje okolo hranice 5 %. Z grafu je patrné, že v roce 2019 byl rozdíl v nezaměstnanosti mezi osobami

se středoškolským a vysokoškolským vzděláním pouhé 1 %. Při porovnání osob se základním vzděláním s ostatními skupinami je tento rozdíl skutečně rapidní. Osoby se základním vzděláním dosahují o 6,7 % vyšší nezaměstnanosti než osoby se středním vzděláním a o 7,7 % vyšší nezaměstnanosti než osoby s vysokoškolským vzděláním.

Lidé s vysokoškolským i středoškolským vzděláním mají na trhu práce vyšší uplatnění než právě osoby se vzděláním základním. Výhodou těchto skupin je také získání praxe při studiu, která je při hledání zaměstnání velmi důležitá.

Vysokou nezaměstnanost u nejnižší úrovně vzdělání dle rakouských statistik také způsobuje fakt, že čím je nižší úroveň vzdělání, tím je vyšší riziko odchodu ze zaměstnání. Lidé s takto nízkým vzděláním tedy opouští své pracovní pozice mnohem častěji než ostatní zkoumané skupiny a stávají se tak nezaměstnanými. U osob s vysokoškolským vzděláním je tato pravděpodobnost ukončení pracovního poměru dvakrát nižší než u první skupiny. U osob s maturitou setrvává v zaměstnání i po dvou letech přibližně 30 % žen i mužů. (Karriere.at, 2016)

**Graf. 10 Míra nezaměstnanosti od ledna 2020 do ledna 2021**



Zdroj: Vlastní zpracování dle de.statista.com, 2021

V únoru byla míra nezaměstnanosti pouze 8,1 %, v následujícím měsíci však dosahovala výše 12,3 %, což je o celých 4,2 % více. V této době totiž Rakousko zasáhla pandemie koronaviru. Oproti stejnému období minulého roku počet nezaměstnaných rapidně stoupl. V každé ze spolkových zemí byl však nárůst rozdílný. Nejvíce pandemie zasáhla oblast Tyrolsko, kde se míra nezaměstnanosti na konci dubna oproti minulému roku zdvojnásobila. K takto velkému nárůstu míry nezaměstnanosti došlo především proto, že Rakousko muselo uzavřít horská střediska, kde je především v tomto období velká

fluktuace turistů. Nejvíce zasaženými obory byly právě obor gastronomie a obor ubytovacích služeb, ve kterých počet nezaměstnaných v dubnu 2020 činil přes 118 tisíc. Dalším velmi zasaženým oborem bylo stavebnictví. Od dubna 2020 se ale míra nezaměstnanosti začala snižovat a Rakousku se postupně podařilo hodnotu míry nezaměstnanosti snížit až na 8,4 %, čehož dosáhli v září stejného roku. Poté ale přišla takzvaná druhá vlna pandemie, a tak míra nezaměstnanosti opět rostla. Nárůst také způsobil fakt, že se nezaměstnanost z důvodu pandemie kryla se zimní nezaměstnaností. V lednu 2021 oproti lednu 2020 míra nezaměstnanosti stoupla o 2,8 %. (Czechtrade.cz, 2020)

Rakousko stejně jako Německo využívá v době pandemie program Kurzarbeit, aby tak nedošlo k rapidnímu nárůstu nezaměstnanosti. Program i v této zemi chrání zaměstnance před ztrátou jejich práce a posílá podporu těm, kterým byla zkrácena pracovní doba a v důsledku toho se jim snížil plat. Program platí pro společnosti jakékoli velikosti a pro jakákoli odvětví. O příspěvek je nutné zažádat dříve, než firma zavede zkrácenou pracovní dobu. Výše příspěvku se odvíjí od hrubé mzdy, kterou zaměstnanci pobírali před zkrácením pracovní doby. V případě, že zaměstnanec vydělával do 1 700 eur hrubého měsíčně, dostane příspěvek ve výši 90 % z této částky. Pokud zaměstnanec vydělával do 2 686 eur, činí příspěvek 85 % z této částky a pokud vydělával více než 2 686 eur získá 80 % z této částky. Učni dostávají 100 % z jejich původního příjmu. Původně byla možnost pobírat příspěvek po dobu 3 měsíců a v případě potřeby tuto dobu prodloužit o další tři měsíce. Nově nastala změna, v rámci které je možné prodloužit pobírání příspěvku do 31. března 2021. (Jobundcorona.at, 2020)

### **4.3 Porovnání zemí**

I přesto, že Německo a Rakousko jsou svou velikostí a počtem obyvatel velmi odlišné země, tyto sousední státy mají mnoho společného. Úředním jazykem je v těchto zemích němčina, základní měnou je euro a státy jsou členy Schengenského prostoru i Evropské unie. Státy jsou federativní parlamentní republiky. Dělí se tedy na několik spolkových zemí, které mají vlastní autonomii, ústavu a vnitřní uspořádání. V čele vlády stojí kancléř a v čele státu prezident, který má spíše reprezentativní pravomoci.

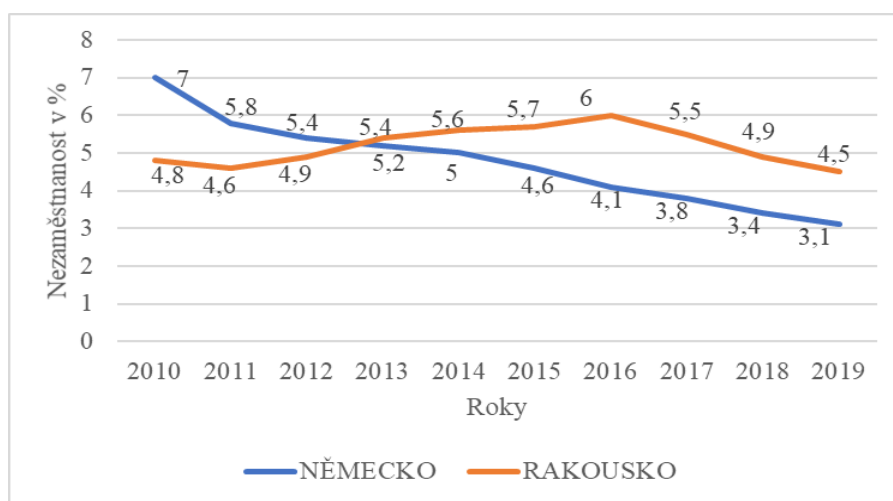
Průměrně se v Rakousku i Německu dožívají více let ženy. Průměrná délka života v Rakousku u žen je 83,7 let a u mužů 78,9 let. V Německu jsou tyto hodnoty velmi

podobné. Ženy se dožívají 83,3 let a muži 78,5 let. V obou státech se nejvíce věřících hlásí ke katolické víře.

Nejnižší hodnoty míry inflace dosáhly oba státy v roce 2009. V Rakousku byla míra inflace 0,4 % a v Německu dokonce 0,2 %. V tomto roce tedy oba státy zaznamenaly pouze nepatrný růst průměrné cenové hladiny a nepatrné snižování kupní síly peněz. Naopak nejvyšší míra inflace nastala v roce 2011. V Německu vyšplhala na hodnotu 2,5 % a v Rakousku dokonce na 3,6 %. V tomto roce už měla průměrná cenová hladina rychlejší tempo růstu a bylo znatelné snižování kupní síly peněz. Německo mělo nízkou hodnotu míry inflace i v roce 2020, a to 0,4 %. V Rakousku v tomto roce dosahovala míra inflace 1,4 %.

Na trhu práce těchto států lze nalézt několik rozdílů. V Německu je od roku 2015 stanovena zákonná minimální mzda. V Rakousku však není minimální mzda zákonem upravena, a tak si ji může stanovit sám zaměstnavatel nebo je výše mzdy, kterou nelze překročit stanovena v kolektivních smlouvách. Vedle zákonné minimální mzdy je v Německu zavedena také odvětvová mzda, díky které jsou navýšeny mzdy v určitých odvětvích. V Rakousku jsou naopak zaměstnancům poskytovány ke mzdě různé bonusy. Zkušební lhůta v Německu činí půl roku, v Rakousku závisí na domluvě, ale nikdy nepřesahuje 1 měsíc. Liší se i doba výpovědní lhůty. V Rakousku je stanovena na 1 měsíc, v Německu je mnohem delší a je ovlivněna dobou, kterou zaměstnanec odpracoval u jednoho zaměstnavatele. V Německu existují dvě dávky v nezaměstnanosti, v Rakousku pouze jedna a všechny tyto dávky jsou vypláceny z jiného základu.

**Graf. 11 Porovnání vývoje nezaměstnanosti**



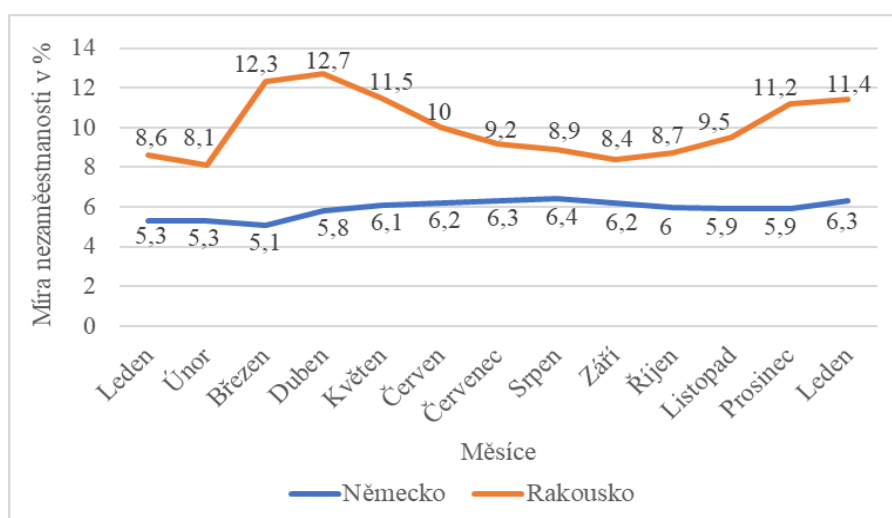
Zdroj: Vlastní zpracování dle ec.europa.eu, 2021



V případě Německa je viditelný klesající trend, nedochází zde k žádným výkyvům a hodnota nezaměstnanosti se tedy snižuje. Naopak v případě Rakouska nelze trend v rámci celého období určit protože nezaměstnanost v tomto státě neustále kolísá. I přesto za sledované období dosáhly oba státy nejnižší nezaměstnanosti v roce 2019. V Německu nezaměstnanost činila pouze 3,1 % a v Rakousku o 1,4 % více, tedy 4,5 %. Z grafu však lze vyčíst, že do roku 2012 mělo Rakousko nižší nezaměstnanost. Od roku 2013 se to ale změnilo a Německo má nyní nezaměstnanost značně nižší. Tento fakt způsobuje především počet lidí v produktivním věku.

V porovnání hrubého domácího produktu dosahují obě země přibližně stejných hodnot, i když Rakousko je dokonce bohatší zemí než Německo. U obou zemí se HDP pohybuje nad hodnotou 120 v jednotkách PPS. Pro obě země je klíčový průmysl i sektor služeb. V Německu však tato odvětví dosahují mnohem větších hodnot a i to je důvodem tak nízké nezaměstnanosti. V sektoru služeb v Německu je zaměstnáno až 40 % zaměstnanců na celkový počet obyvatel, v Rakousku je to 22,5 % zaměstnanců. V průmyslu je v Německu zaměstnáno 7,5 % obyvatel a v Rakousku je to pouze 4,8 %. Německo má nižší nezaměstnanost také proto, že má více pracovních míst na počet uchazečů o práci než právě Rakousko. To mělo především v období od roku 2011 do roku 2016 nedostatek pracovních míst na rostoucí počet pracovních sil, což je ovlivněno demografickým vývojem. Právě do roku 2016 v Rakousku rostl počet lidí v produktivním věku. V Německu naopak počet lidí v produktivním věku stagnoval.

**Graf. 12 Porovnání míry nezaměstnanosti od ledna 2020 do ledna 2021**



Zdroj: Vlastní zpracování dle de.statista.com, 2021

V roce 2020 za dob pandemie využívají oba státy program Kurzarbeit, aby tak zamezily velkému nárůstu míry nezaměstnanosti. I když během sledovaného období v obou státech nezaměstnanost stoupla, ani jeden nárůst míry nezaměstnanosti nebyl rapidní. Německu se přesto v této době dařilo lépe. Nezaznamenalo takové výkyvy v nezaměstnanosti jako sousední stát. V Rakousku nezaměstnanost ve sledovaném období narostla o 2,8 %, v Německu byl tento rozdíl pouhé 1 %. Rakousko zaznamenalo velké zvýšení míry nezaměstnanosti především v březnu, kdy byla uzavřena horská střediska. V Německu naopak v tomto období míra nezaměstnanosti rostla pouze mírně. Německo nebylo, co se týče nárůstu nezaměstnanosti, druhou vlnou pandemie ovlivněno, a naopak zde míra nezaměstnanosti klesala. V Rakousku však v tomto období došlo k nárůstu míry nezaměstnanosti, především také kvůli zimní nezaměstnanosti. V Rakousku byl nejvíce zasažen, co se týče počtu nezaměstnaných, obor gastronomie a ubytování. I v Německu byly zasaženy služby a největší pokles zaměstnaných zaznamenaly odvětví dopravy, obchodu a pohostinství.

Jak v Německu, tak i v Rakousku dosahují vyšší nezaměstnanosti muži než ženy. V Německu je ale tento rozdíl mnohem patrnější než v Rakousku. V Německu je způsoben velkým zastoupením žen v sektoru služeb. V Rakousku je to zase ovlivněno nárůstem počtu žen pracujících na částečný úvazek. Hlavní roli zde také hraje délka setrvání u jednoho zaměstnavatele. Ze statistik vyplývá, že ženy pracují v jednom zaměstnání průměrně déle než muži. V obou zemích však dochází k diskriminaci žen na pracovním trhu, a především k velkým platovým rozdílům mezi muži a ženami. Obě země se ale snaží této diskriminaci zamezit. V Německu existuje zákon o transparentnosti plateb a také program Perspektive Wiedereinstieg. V této zemi dále existují kampaně, které se zaměřují na zvýšení účasti žen ve spíše mužských oborech. V Rakousku byl kvůli platové diskriminaci zaveden zákon o rovném zacházení, a to již v roce 1979.

V případě porovnání jednotlivých vzdělanostních skupin, lze u obou států dojít ke stejnému výsledku. Nejvyšší nezaměstnanosti dosahuje skupina osob se základním vzděláním, a naopak nejnižší nezaměstnanosti dosahují absolventi vysokých škol, kteří mají na trhu práce největší uplatnění. Ani v jednom ze států ale neexistuje rapidní rozdíl mezi nezaměstnaností osob s vysokoškolským a středním vzděláním. V Německu však všechny tyto tři skupiny dosahují v roce 2019 nižší nezaměstnanosti, ale to je odrazem celkové nezaměstnanosti v této zemi, která je nižší než v Rakousku.

## **5 Výsledky a diskuse**

### **5.1 Trh práce ve Spolkové republice Německo a Rakouské republice**

V Německu i Rakousku zakládá pracovní poměr pracovní smlouva a využívá se také smlouva na dobu určitou. V Německu je stanovena zkušební doba na 6 měsíců, v Rakousku záleží zkušební doba na domluvě, nesmí však přesáhnout 1 měsíc. Délka pracovní doby v obou státech činí 8 hodin denně. Pracovní poměr může být ukončen ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Zajímavým faktem je, že v Německu je možné propustit i zaměstnance v pracovní neschopnosti. Délka výpovědní lhůty v Německu závisí na délce odpracované doby u jednoho zaměstnavatele. V Rakousku je výpovědní lhůta stanovena na 1 měsíc. V určitých případech vzniká v obou státech propuštěnému zaměstnanci nárok na odstupné. V Rakousku tomu tak je od 2. měsíce trvání pracovního poměru, přičemž nárok na něj mají i učni. V Německu je to složitější. Nárok na odstupné plyne z kolektivní smlouvy a nemají na něj nárok zaměstnanci, kteří podali výpověď. Německo vyplácí dávky v nezaměstnanosti. Ty jsou konkrétně dvě. První je financována z příspěvků na pojištění a závisí na posledním průměrném výdělku propuštěného. Druhá dávka zajišťuje životní minimum. Také v Rakousku je dávka v nezaměstnanosti vyplácena a tvoří 55 % z čistého denního příjmu.

V Německu existuje od roku 2015 zákonná minimální mzda a takzvaná odvětvová mzda, která jak už z názvu vyplývá, platí jen pro určité obory. Minimální mzda je od prvního ledna roku 2021 stanovena na 9,5 eur na hodinu. V Rakousku minimální mzda zákonem stanovena není. Existují zde ale bonusy, které může zaměstnavatel zaměstnanci vyplácet ke mzdě. Bylo však zjištěno, že i přes tuto skutečnost existují v Rakousku obory s nadprůměrnými platy. Patří sem pozice IT, bankovníctví, pojišťovnictví a farmaceutický a chemický průmysl.

### **5.2 Vývoj nezaměstnanosti ve Spolkové republice Německo**

Nezaměstnanost v Německu má klesající trend. Nejnižší hodnoty nezaměstnanosti ve sledovaném období Německo dosáhlo v roce 2019. Nezaměstnanost zde činila pouhé 3,1 %. Německo se tak stalo druhým státem EU s nejnižší nezaměstnaností. Nejvyšší nezaměstnanost naopak v tomto státě nastala v roce 2010 po světové hospodářské krizi a dosáhla výše 7 %. Za celé sledované období došlo k poklesu nezaměstnanosti o 3,9 %.

Takto nízkou nezaměstnanost ovlivňuje řada faktorů. Jedním z nich je pozitivní vývoj ekonomiky. Úroveň HDP v Německu v jednotkách PPS se od roku 2010 pohybuje nad hodnotou 120. Německo je jedním z 10 nejbohatších států EU, má velmi rozvinutý průmysl, a to především automobilový a chemický, dále pak strojírenství a výrobu elektroniky. V roce 2017 v průmyslu pracovalo 7,5 % lidí z celkového počtu obyvatel. Mnohem rozsáhlejší je v této zemi však sektor služeb, v roce 2019 bylo v tomto sektoru zaměstnáno téměř 40 % obyvatel. Nejnižší nezaměstnanost, která nastala v roce 2019 ovlivnilo takzvané podzimní oživení. Nastalo navýšení počtu pracovních míst o 356 tisíc. Nezaměstnanost se daří Německu držet v takto nízkých číslech také díky stagnujícímu počtu obyvatel v produktivním věku, na základě čehož není potřeba navyšovat počet pracovních míst. Počet lidí v produktivním věku stagnoval především do roku 2016.

Analýza nezaměstnanosti dle pohlaví prokázala, že ve sledovaném období ženy vykazují nižší nezaměstnanost než muži. Děje se tak i přesto, že na německém trhu práce dochází k diskriminaci žen, které mají na stejných pozicích jako muži průměrně nižší platy, a to o 19 %. Největší rozdíl mezi nezaměstnaností mužů a žen dle statistických dat nastal v letech 2010 a 2018. Rozdíl činil 0,9 %. 61,7 % zaměstnanců služeb tvoří ženy. Ty také dále obsazují 65,1 % kancelářských pozic. To se dá tedy pokládat za jeden z důvodů nižší nezaměstnanosti žen. Jedním z možných faktorů může být také skutečnost, že mezi nezaměstnanými nejsou evidovány osoby na rodičovské dovolené a osoby pečující o své blízké. Statistiky prokazují, že rodičovskou dovolenou využívají mnohem více ženy než muži a péči o blízké zajišťují také spíše ženy. Stát se snaží ženy podporovat a bojuje proti jejich diskriminaci. Od roku 2017 je zde stanoven zákon o transparentnosti plateb, který usiluje o rovnost mezd. Také zde existuje program, který pomáhá ženám najít po uplynutí rodičovské dovolené zaměstnání, a dále kampaně, které mají u mladých lidí vliv na volbu povolání a snaží se, aby ženy obsazovaly i ty pozice, které jsou pokládány za mužské.

Z analýzy nezaměstnanosti dle dosaženého vzdělání vyplynulo, že nejvyšší nezaměstnaností trpí lidé se základním vzděláním, poté se středním vzděláním a nejnižší nezaměstnanost je prokázána u vysokoškolských absolventů. Čím vyšší vzdělání, tím větší uplatnění na trhu práce. Vysokoškolští absolventi mají navíc výhodu, že při studiu získávají praxi. Rozdíl v nezaměstnanosti v roce 2019 mezi středním a vysokoškolským vzděláním činil 0,9 %. Mezi středním a základním vzděláním byl v tomto roce rozdíl 5,2 %. Všechny kategorie dosáhly nejnižší nezaměstnanosti právě v roce 2019.

Dále byla provedena analýza míry nezaměstnanosti v měsících od ledna 2020 do ledna 2021. Nezaměstnanost v tomto období kolísala a byla ovlivněna především pandemií koronaviru. Nejnižší míra nezaměstnanosti nastala v březnu 2020 a činila 5,1 %. Od té doby měla míra nezaměstnanosti rostoucí trend, a to až do listopadu, kdy došlo oproti říjnu o snížení míry nezaměstnanosti, ale pouze o 0,1 %. Nejvyšší hodnota nastala v srpnu 2020. V tomto měsíci se míra nezaměstnanosti vyšplhala na 6,4 %. Stalo se tak kvůli poklesu počtu pracovních míst. Největší pokles zaměstnanců nastal v oboru služeb, a to především v pohostinství, dopravě a obchodu. O práci v tomto sektoru v roce 2020 přišlo 281 tisíc lidí. Za sledované období míra nezaměstnanosti vzrostla o 1 %. Stát proti rostoucí nezaměstnanosti v tomto období bojuje programem Kurzarbeit. Ten spočívá v tom, že podporuje zaměstnance firem, které zkrátily z důvodu krize pracovní dobu. Těmto zaměstnancům vyplácí peněžní příspěvky. V květnu 2020 tento program čerpalo 6,7 miliónů zaměstnanců.

### **5.3 Vývoj nezaměstnanosti v Rakouské republice**

Ve sledovaném období nezaměstnanost v Rakousku kolísá okolo hodnoty 5 %. Střídá se zde rostoucí a klesající trend. Nejvyšší hodnota nezaměstnanosti v Rakousku činila 6 % a nastala v roce 2016. Nejnižší hodnoty Rakousko dosáhlo v roce 2019, kdy nezaměstnanost činila 4,5 %.

Jedním z faktorů ovlivňujících zdejší nezaměstnanost je rostoucí počet osob v produktivním věku. Ten se zvyšoval především do roku 2016, kdy na počet osob ucházejících se o práci nebyl dostatečný počet pracovních míst, proto byla tento rok nezaměstnanost tak vysoká. Nezaměstnanost v jiných letech je však relativně nízká. Rakousko patří mezi 10 nejbohatších zemí EU. Hodnota HDP se v této zemi ve sledovaném období pohybuje nad hodnotou 120 v jednotkách PPS. I v této zemi je rozvinutý průmysl, a především sektor služeb. Údaj z roku 2019 ukazuje, že průmysl zaměstnává okolo 4,8 % obyvatel a služby v roce 2018 dokonce zaměstnávaly okolo 22,5 % obyvatel.

Analýza prokázala, že ženy dosahují nižší nezaměstnanosti než muži. Nejedná se ale o rapidní rozdíl. Největší rozdíl nastal v roce 2016 a činil 0,9 %. V roce 2011 byla však nezaměstnanost mužů a žen totožná. Ze statistik vyplývá, že muži opouštějí své zaměstnání mnohem častěji než ženy. Ty setrvávají v jednom zaměstnání průměrně déle.

Dalším faktorem nižší nezaměstnanosti u žen je stále častější přijímání práce na částečný úvazek. I tak však dochází na trhu práce k jejich diskriminaci. Rakousko proti tomu bojuje zákonem o rovném zacházení, který byl přijat v roce 1979.

I v Rakousku analýza prokázala nejvyšší nezaměstnanost u osob se základním vzděláním. Ty v roce 2019 dosahovaly o 6,7 % vyšší nezaměstnanosti než lidé se středním stupněm vzdělání. Vysokoškolští absolventi trpí o 1 % nižší nezaměstnaností než skupina osob se středním stupněm vzdělání. Nezaměstnanost této skupiny se pohybuje v okolí 4 %. Statistiky tvrdí, že právě absolventi vysokých škol setrvávají na jedné pracovní pozici mnohem déle než právě osoby se základním vzděláním, kteří pozice neustále střídají. Jejich výhodou je také praxe získaná během studia.

Od ledna roku 2020 do ledna roku 2021 míra nezaměstnanosti neustále kolísala. Nejvyšší hodnoty dosáhla v dubnu a činila 12,7 %. Z důvodu pandemie musela být uzavřena horská střediska a nezaměstnanost narostla především v oblasti Tyrolska, kde se oproti minulému roku téměř zdvojnásobila. V dubnu přišlo o práci v oboru gastronomie a ubytovacích služeb 118 tisíc lidí. Od dubna se míra nezaměstnanosti snižovala, a to až do září, kdy činila 8,4 %. Druhá vlna pandemie však způsobila opětovný nárůst nezaměstnanosti, navíc se kryla s takzvanou zimní nezaměstnaností. Za sledované období míra nezaměstnanosti stoupla o 2,8 %. Rakousko tak v této době využívá program Kurzarbeit, aby dokázalo nezaměstnanost snižovat.

## 6 Závěr

Hlavním cílem bakalářské práce bylo analyzovat nezaměstnanost ve státech Spolková republika Německo a Rakouská republika. Vývoj nezaměstnanosti byl analyzován v období devíti let, od roku 2010 do roku 2019. Tato analýza byla provedena pro věkovou skupinu od 15 do 74 let. Vedle celkové nezaměstnanosti byla zkoumána také nezaměstnanost dle pohlaví a dle dosaženého vzdělání, tedy základního a středního stupně vzdělání a také vysokoškolského vzdělání. Samostatně byla poté analyzována míra nezaměstnanosti v roce 2020. V tomto roce došlo k zásadnímu ovlivnění ekonomiky pandemií koronaviru, což mělo dopad i na nezaměstnanost.

K jednotlivým hodnotám nezaměstnanosti, kterých státy ve sledovaném období dosáhly, byly uvedeny možné faktory způsobující danou výši nezaměstnanosti. Nízkou nezaměstnanost ovlivňuje expandující ekonomika a tím pádem i vysoké hodnoty hrubého domácího produktu. Důvodem nízké nezaměstnanosti je také dostatečný počet volných pracovních míst na počet uchazečů o zaměstnání. Klíčový je pro tyto státy také průmysl, a především odvětví služeb, které nabízí mnoho pracovních pozic. Bylo také zjištěno, že důležitou roli v období krize hraje ve vybraných státech program Kurzarbeit. Ten podporuje zaměstnance firem, které jsou následkem krize nuceny zkrátit pracovní dobu a tím ušetřit na mzdách. V Německu docházelo ve sledovaném období, mimo rok 2020, k neustálému klesání nezaměstnanosti. Naopak Rakousko se ve sledovaném období potýkalo i s rostoucí nezaměstnaností. Nezaměstnanost se zde zvyšovala v případě, kdy byl vysoký počet uchazečů na nízký počet pracovních míst. Bylo zjištěno, že hodnotu nezaměstnanosti ovlivňuje také demografický vývoj, a to především počet lidí v produktivním věku. Pokud se počet lidí v produktivním věku zvyšuje, musí narůstat počet pracovních míst, aby se tak zvyšoval počet zaměstnaných a nerostla hodnota nezaměstnanosti.

V porovnání vzdělanostních skupin mají nejnížší nezaměstnanost vysokoškoláci, což je vzhledem k získané praxi logické. Mají vysoký stupeň uplatnění na pracovním trhu. Důležitý je ale také fakt, že především vysokoškolští absolventi setrvávají na jedné pracovní pozici mnohem déle než lidé se základním vzděláním, kteří neustále mění a hledají nové zaměstnání. Celkem překvapivé, vzhledem k diskriminaci na pracovním trhu, může být zjištění, že ženy dlouhodobě v obou státech dosahují nižší nezaměstnanosti než muži. I proto ale existují možná vysvětlení. V obou státech tvoří nejvíce pracovních pozic

odvětví služeb, ve kterém jsou zaměstnány spíše ženy než muži. Také bylo zjištěno, že stále více žen je zaměstnáno na částečný úvazek, který je pro ně výhodný například při péči o dítě či blízké příbuzné. Ženy také v jednom zaměstnání setrvávají průměrně déle než muži.

Do budoucna se předpokládá postupné zvyšování nezaměstnanosti. Pandemie koronaviru stále neustupuje a má velký vliv na ekonomiky států. I když díky programu Kurzarbeit v roce 2020 nedošlo ke zvýšení nezaměstnanosti, v budoucnu by mohl právě vyšší nezaměstnanost způsobit. Hlavním problémem tohoto programu totiž je, že firmy, které ho využívají, nemohou přijímat nové uchazeče. Tím se neuvolňují ani nevytvářejí pracovní pozice a čerství absolventi škol či nezaměstnaní tak budou mít obtížné nalézt práci. Pandemie také způsobila problémy mnoha oborům, spadajícím především pod služby, které jak již bylo zmíněno, v těchto státech tvoří velký počet pracovních míst. Problémy jsou hlavně v pohostinství, dopravě a obchodu.



## 7 Seznam použitých zdrojů

### 7.1 Tištěné dokumenty

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA, Lucie SEVEROVÁ a Dana STARÁ, 2018.

*Makroekonomie makroekonomický přehled*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. 262 s. ISBN 978-80-7380-708-5.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, a.s. 174 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

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

FIALOVÁ, Helena a Jan FIALA, 2009. *Ekonomický slovník s odborným výkladem česky i anglicky*. 2. vydání. Praha: A plus. 312 s. ISBN 978-80-903804-4-8.

HELÍSEK, Mojmír, 2002. *Makroekonomie základní kurz*. II. vydání. Praha: Melandrium. 326 s. ISBN 80-86175-25-1.

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

JUREČKA, Václav a kolektiv, 2017. *Makroekonomie*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing. 368 s. ISBN 978-80-271-0251-8.

MACH, Miloš, 2001. *Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) studium*. Praha: Melandrium. 367 s. ISBN 80-86175-18-9.

MAREŠ, Petr, 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství. 141 s. ISBN 80-91424-9-4.

ŽÁK, Milan, 2007. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu. 210 s. *Hospodářská politika*. ISBN 978-80-86730-04-2.

SOUKUP, Jindřich, Vít POŠTA, Pavel NESET a Tomáš PAVELKA, 2018. Praha: Management Press. 536 s. *Makroekonomie*. ISBN 9788072615377.

## 7.2 Elektronické dokumenty

*Arbeiterkammer.at, 2021: Abfertigung neu [online]. 2021 [cit. 2021-01-27]. Dostupné z: [https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/abfertigung/Abfertigung\\_neu.html](https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/abfertigung/Abfertigung_neu.html)*

*Arbeiterkammer.at, 2021: Arbeitnehmerkündigung [online]. 2021 [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/beendigung/Arbeitnehmer-Kuendigung.html>*

*Arbeiterkammer.at, 2021: Arbeitsvertrag & Dienstzettel [online]. 2021 [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: [https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitsvertraege/Arbeitsvertrag\\_und\\_Dienstzettel.html](https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitsvertraege/Arbeitsvertrag_und_Dienstzettel.html)*

*Arbeiterkammer.at, 2021: Probezeit - Ihre Rechte [online]. 2021 [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: [https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitsvertraege/Ihre\\_Rechte\\_in\\_der\\_Probezeit.html](https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitsvertraege/Ihre_Rechte_in_der_Probezeit.html)*

*Arbeiterkammer.at, 2021: Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit [online]. 2021 [cit. 2021-02-15]. Dostupné z: [https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Gleichbehandlung/Recht\\_auf\\_gleichen\\_Lohn\\_fuer\\_gleiche\\_Arbeit.html](https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Gleichbehandlung/Recht_auf_gleichen_Lohn_fuer_gleiche_Arbeit.html)*

*Arbeitsagentur.de, 2020: Arbeitslosengeld: Anspruch, Höhe, Dauer [online]. 2020 [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/arbeitslosengeld-anspruch-hoehe-dauer>*

*Arbeitsagentur.de, 2020: Übergang von Arbeitslosengeld zu Arbeitslosengeld II [online]. 2020 [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslosengeld-2/uebergang-arbeitslosengeld-2>*

*Arbeitsagentur.de, 2021: Kurzarbeitergeld – Informationen für Arbeitnehmer [online]. 2021 [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer#1478799169081>*

*Arbeitsvertrag.org, 2020: Mindestlohn in Österreich: Wird pro Stunde ein Grundgehalt gezahlt? [online]. 2020 [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <https://www.arbeitsvertrag.org/mindestlohn-oesterreich/>*

*Arbeitsvertrag.org, 2021: Der Arbeitsvertrag – das Arbeitsrecht definiert die Schranken [online]. 2021 [cit. 2021-01-25]. Dostupné z: <https://www.arbeitsvertrag.org/>*

*Awblog.at, 2017: Arbeitslosigkeit in Deutschland und Österreich: Was steckt hinter den divergierenden Arbeitslosenquoten? [online]. 2017 [cit. 2021-02-18]. Dostupné z: <https://awblog.at/arbeitslosigkeit-in-deutschland-und-oesterreich-was-steckt-hinter-den-divergierenden-arbeitslosenquoten/>*

*Bmas.de, 2020: Kurzarbeitergeld [online]. 2020 [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/kug.html>*

*Bmfsfj.de, 2021: Frauen und Arbeitswelt [online]. 2021 [cit. 2021-02-02]. Dostupné z: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt>*

*Businessinfo.cz, 2020: Nezaměstnanost v Německu stoupá, volných pracovních míst ubývá [online]. 2020 [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/nezamestnanost-v-nemecku-stoupa-volnych-pracovnich-mist-ubyva/>*

*Czechtrade.cz, 2020: Nezaměstnanost v Rakousku: firmy využívají „kurzarbeit“ [online]. 2020 [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://www.czechtrade.cz/sluzby/informacni-servis/aktuality/nezamestnanost-v-rakousku-firmy-vyuzivaji-kurzarbeit>*

*De.statista.com, 2020: Statistiken zur Dienstleistungsbranche in Österreich [online]. 2020 [cit. 2021-02-03]. Dostupné z: <https://de.statista.com/themen/4488/dienstleistungsbranche-in-oesterreich/>*

*De.statista.com, 2020: Statistiken zur Religion in Österreich [online]. 2020 [cit. 2021-01-22]. Dostupné z: <https://de.statista.com/themen/2066/religion-in-oesterreich/>*

*De.statista.com, 2021: Anzahl der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor in Deutschland von 2009 bis 2019 [online]. 2021 [cit. 2021-02-03]. Dostupné z:*

*<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/255140/umfrage/erwerbstaetige-im-dienstleistungssektor/>*

*De.statista.com, 2021: Arbeitslosenquote in Deutschland von Januar 2020 bis Januar 2021 [online]. 2021 [cit. 2021-02-01]. Dostupné z:*

*<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1239/umfrage/aktuelle-arbeitslosenquote-in-deutschland-monatsdurchschnittswerte/>*

*De.statista.com, 2021: Arbeitslosenquote in Österreich von Januar 2020 bis Januar 2021 [online]. 2021 [cit. 2021-02-01]. Dostupné z:*

*<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/288887/umfrage/arbeitslosenquote-in-oesterreich-nach-monaten/>*

*De.statista.com, 2021: Lebenserwartung bei der Geburt in Österreich nach Geschlecht von 2010 bis 2020 [online]. 2021 [cit. 2021-01-22]. Dostupné z:*

*<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/18642/umfrage/lebenserwartung-in-oesterreich/>*

*De.statista.com, 2021: Unemployment by sex and age – annual data [online]. 2021 [cit. 2021-01-28]. Dostupné z:*

*<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1239/umfrage/aktuelle-arbeitslosenquote-in-deutschland-monatsdurchschnittswerte/>*

*Destatis.de, 2021: Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Berufen [online]. 2021 [cit. 2021-02-04]. Dostupné z: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/erwerbsbeteiligung-frauen-berufe.html>*

*Destatis.de, 2021: Personen in Elternzeit [online]. 2021 [cit. 2021-02-02]. Dostupné z:*

*<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/elternzeit.html>*

*Deutschland.de, 2018: Industrieland Deutschland: sechs starke Zahlen [online]. 2018 [cit. 2021-02-03]. Dostupné z: <https://www.deutschland.de/de/topic/wirtschaft/deutschlands-industrie-die-wichtigsten-zahlen-und-fakten>*

*Deutschland.de, 2020: Interessante und wichtige Fakten über die Bundesrepublik [online]. 2020 [cit. 2021-01-22]. Dostupné z:*

*<https://www.deutschland.de/de/topic/politik/deutschland-in-fakten-und-zahlen-das-wichtigste-ueber-land-und-leute>*

*Dw.com, 2019: So viele Beschäftigte wie nie - noch [online]. 2019 [cit. 2021-02-02].*

*Dostupné z: <https://www.dw.com/de/so-viele-besch%C3%A4ftigte-wie-nie-noch/a-51299228>*

*Ec.europa.eu, 2020: GDP per capita in PPS [online]. 2020 [cit. 2021-02-02]. Dostupné z:*

*<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TEC00114/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=388837b6-18d3-422f-8339-fa23f0378454>*

*Ec.europa.eu, 2020: Population on 1 January [online]. 2020 [cit. 2021-01-22]. Dostupné z:*

*<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TPS00001/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=c0aa2b16-607c-4429-abb3-a4c8d74f7d1e>*

*Ec.europa.eu, 2021: HICP - inflation rate [online]. 2021 [cit. 2021-02-14]. Dostupné z:*

*<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00118/default/table?lang=en>*

*Ec.europa.eu, 2021: Unemployment by sex and age – annual data [online]. 2021 [cit. 2021-01-27]. Dostupné z:*

*[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE\\_RT\\_A\\_custom\\_503116/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_A_custom_503116/default/table?lang=en)*

*Ec.europa.eu, 2021: Unemployment by sex, age and educational attainment - annual data [online]. 2021 [cit. 2021-01-27]. Dostupné z:*

*[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE\\_EDUC\\_A\\_custom\\_503255/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_EDUC_A_custom_503255/default/table?lang=en)*

*Europa.eu, 2020: Německo [online]. 2020 [cit. 2021-01-22]. Dostupné z:*

*[https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/germany\\_cs](https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/germany_cs)*

*Europa.eu, 2020: Rakousko [online]. 2020 [cit. 2021-01-22]. Dostupné z:*

*[https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/austria\\_cs](https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/austria_cs)*

*Investicniweb.cz, 2021: Pandemie v Německu zastavila po 14 letech růst zaměstnanosti* [online]. 2021 [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://www.investicniweb.cz/pandemie-v-nemecku-zastavila-po-14-letech-rust-zamestnanosti>

*Jakdonemecka.cz, 2020: Proč studovat v Německu? Získáte pracovní uplatnění i dobrý plat* [online]. 2020 [cit. 2021-01-28]. Dostupné z: <https://jakdonemecka.cz/studium/proc-studovat-v-nemecku/>

*Jakdonemecka.cz, 2021: Minimální mzda v Německu – další zvýšení od 1. 1. 2021* [online]. 2021 [cit. 2021-01-25]. Dostupné z: <https://jakdonemecka.cz/prace/minimalni-mzda-v-nemecku/>

*Jobundcorona.at, 2020: Kurzarbeit* [online]. 2020 [cit. 2021-01-27]. Dostupné z: <https://jobundcorona.at/kurzarbeit/>

*Karriere.at, 2016: Fluktuation: Frauen bleiben ihren Jobs meist länger treu* [online]. 2016 [cit. 2021-02-03]. Dostupné z: <https://www.karriere.at/blog/fluktuation-arbeitsmarkt-oesterreich.html>

*Karriere.at, 2016: Österreichischer Arbeitsmarkt: mehr Arbeitslose und Unselbstständige in Teilzeit* [online]. 2016 [cit. 2021-02-03]. Dostupné z: <https://www.karriere.at/blog/arbeitsmarkt-oesterreich-2016.html>

*Kurier.at, 2018: 2017 brachte Trendwende bei den Arbeitslosen* [online]. 2018 [cit. 2021-02-03]. Dostupné z: <https://kurier.at/wirtschaft/arbeitslosenzahlen-2017-zum-jahresausklang-erneut-ruecklaeufig/304.641.375>

*Oesterreich.gv.at, 2020: Arbeitslosengeld – Höhe und Auszahlung* [online]. 2020 [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: [https://www.oesterreich.gv.at/themen/steuern\\_und\\_finanzen/unterstuetzungen\\_bzw\\_beihilfen\\_fuer\\_arbeitsuchende\\_sowie\\_arbeitgeber/1/1/Seite.3610013.html](https://www.oesterreich.gv.at/themen/steuern_und_finanzen/unterstuetzungen_bzw_beihilfen_fuer_arbeitsuchende_sowie_arbeitgeber/1/1/Seite.3610013.html)

*Prace.starke-jobs.com, 2020: Výpověď z pracovního poměru v Německu a podpora v nezaměstnanosti* [online]. 2020 [cit. 2021-01-25]. Dostupné z: <https://prace.starke-jobs.com/vypoved-z-pracovniho-pomeru-v-nemecku/>

*Statistik.at, 2020: Gender-Statistik* [online]. 2020 [cit. 2021-02-04]. Dostupné z:  
[https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/index.html)

*Wko.at, 2019: Österreichs Industrie* [online]. 2019 [cit. 2021-02-03]. Dostupné z:  
<https://www.wko.at/site/industriellehre/oesterreichs-industrie.html>

*Wko.at, 2021: Arbeitszeit* [online]. 2021 [cit. 2021-01-26]. Dostupné z:  
<https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/arbeitszeit.html>