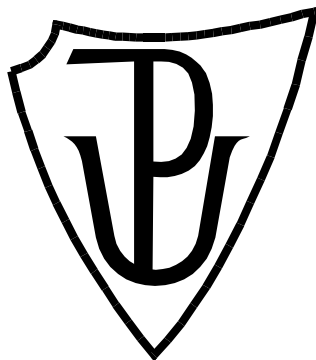


UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Filozofická fakulta

Katedra ekonomických a manažerských studií



**TRH PRÁCE A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI
V ČESKÉ REPUBLICĚ A SPOLKOVÉ REPUBLICĚ
NĚMECKO**

The labour market and employment policies
in the Czech Republic and Germany

Bakalářská práce

Autor: Anna Schajerová
Studijní obor: Aplikovaná ekonomická studia,
Němčina se zaměřením na tlumočení a překlad
Vedoucí práce: Mgr. Ondřej Kročil, Ph.D.

Olomouc 2021

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci na téma: „*Trh práce a politika zaměstnanosti v České republice a Spolkové republice Německo*“, vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího práce.

V Olomouci dne

Podpis:

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce, panu Mgr. Ondřeji Kročilovi, Ph.D., za odbornou pomoc, cenné rady či připomínky, a v neposlední řadě za trpělivost a čas věnovaný konzultacím při vypracovávání této práce.

OBSAH

ÚVOD	6
1. TEORETICKÉ SOUVISLOSTI TRHU PRÁCE A POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI	8
1.1. TRH PRÁCE	8
1.1.1. Nabídka práce	8
1.1.2. Poptávka po práci.....	9
1.2. ZAMĚŠTNANOST	9
1.2.1. Segmentace trhu práce	10
1.2.2. Měření zaměstnanosti	11
1.3. NEZAMĚŠTNANOST.....	11
1.3.1. Formy nezaměstnanosti.....	12
1.3.2. Měření nezaměstnanosti.....	14
1.4. POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	14
1.4.1. Typy politiky zaměstnanosti	15
1.4.2. Nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.....	16
2. TRH PRÁCE A POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE	17
2.1. ZAMĚŠTNANOST	17
2.1.1. Celková zaměstnanost a její vývoj.....	17
2.1.2. Stav a vývoj pracovních míst	21
2.1.3. Vývoj mezd.....	22
2.1.4. Produktivita práce	23
2.2. NEZAMĚŠTNANOST.....	25
2.2.1. Celková nezaměstnanost a její vývoj	25
2.2.2. Vývoj nezaměstnanosti podle dělení.....	26
2.3. POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	28
2.3.1. Specifika a výdaje politiky zaměstnanosti	28
2.3.2. Aktivní politika zaměstnanosti a její rozpočet	29
2.3.3. Pasivní politika zaměstnanosti a podpora v nezaměstnanosti	32
2.3.4. Orientace politiky zaměstnanosti	34
2.4. DOPAD KORONAVIROVÉ KRIZE NA TRH PRÁCE A POLITIKU ZAMĚŠTNANOSTI	35
3. TRH PRÁCE A POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI VE SPOLKOVÉ REPUBLICE	
NĚMECKO	38
3.1. ZAMĚŠTNANOST	38
3.1.1. Celková zaměstnanost a její vývoj.....	38
3.1.2. Stav a vývoj volných pracovních míst	41
3.1.3. Vývoj mezd.....	42
3.1.4. Produktivita práce	42
3.2. NEZAMĚŠTNANOST.....	44
3.2.1. Celková nezaměstnanost a její vývoj	44

3.2.2.	Vývoj nezaměstnanosti podle dělení.....	45
3.3.	POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	47
3.3.1.	Specifika a výdaje politiky zaměstnanosti	47
3.3.2.	Aktivní politika zaměstnanosti a její rozpočet	48
3.3.3.	Pasivní politika zaměstnanosti a podpora v nezaměstnanosti	49
3.3.4.	Orientace politiky zaměstnanosti	50
3.4.	DOPAD KORONAVIROVÉ KRIZE NA TRH PRÁCE A POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI	51
4.	KOMPARACE VYBRANÝCH CHARAKTERISTIK TRHU PRÁCE A POLITIKY	
	ZAMĚSTNANOSTI ČESKÉ REPUBLIKY A SPOLKOVÉ REPUBLIKY NĚMECKO.....	56
4.1.	ZAMĚSTNANOST	56
4.1.1.	Celková zaměstnanost a její vývoj.....	56
4.1.2.	Stav a vývoj volných pracovních míst	59
4.1.3.	Vývoj mezd.....	60
4.1.4.	Produktivita práce	62
4.2.	NEZAMĚSTNANOST.....	64
4.2.1.	Celková nezaměstnanost a její vývoj	64
4.2.2.	Vývoj nezaměstnanosti podle dělení.....	65
4.3.	POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	68
4.3.1.	Specifika a výdaje politiky zaměstnanosti	68
4.3.2.	Aktivní politika zaměstnanosti a její rozpočet	68
4.3.3.	Pasivní politika zaměstnanosti a podpora v nezaměstnanosti	70
4.3.4.	Orientace politiky zaměstnanosti	71
4.4.	DOPAD KORONAVIROVÉ KRIZE NA TRH PRÁCE A POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI	72
	ZÁVĚR	74
	SUMMARY	76
	SEZNAM ZDROJŮ	78
	SEZNAM ZKRATEK	89
	SEZNAM GRAFŮ A TABULEK.....	90

ÚVOD

Trh práce a politika zaměstnanosti tvoří nepostradatelnou součást jak hospodářské politiky státu, tak našich životů. Nezaměstnanost je velmi diskutovaný a sledovaný problém, který může zasáhnout každého z nás: mladé či starší obyvatele, muže i ženy, a vyvolává jejich psychický, či materiální stres. Právě politika zaměstnanosti má možnost, pomocí různých opatření, tomuto problému předcházet a nabízet pomyslnou pomocnou ruku.

I když to na první pohled není možná znát, Česká republika a Německo mají mnoho společného. Od hranic a historie až po obchodní vztahy, členství v Evropské unii a NATO. Srovnání těchto sousedů, vývoj rozdílů trhu práce a politiky zaměstnanosti, může přinést zajímavé výsledky, a tím jsem se také řídila při výběru tématu mé práce.

Hlavním cílem bakalářské práce je identifikovat shodné rysy, či naopak odlišné aspekty ve vývoji trhu práce a realizaci politiky zaměstnanosti v České republice a Německu v letech 2010-2020.

Práce je strukturována do čtyř částí. První kapitola představuje teoretickou část, ve které jsou vysvětleny základní pojmy trhu práce, tedy nabídka či poptávka po práci, zaměstnanost a její měření, formy a měření nezaměstnanosti, nebo typy a nástroje aktivní, či pasivní politiky zaměstnanosti.

Druhá kapitola osvětlí situaci na trhu práce a orientaci politiky zaměstnanosti v České republice. Jak se vyvíjela celková zaměstnanost, zaměstnanost podle pohlaví, postavení cizinců na trhu práce, také stav volných pracovních míst, vývoj mezd nebo produktivity práce. Dále vývoj celkové nezaměstnanosti, dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti podle vzdělání. Vývoj výdajů a rozpočtu na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, společně s orientací politiky zaměstnanosti ve strategii Evropa 2020. Nakonec budou zmíněny také dopady pandemie koronaviru na trh práce a politiku zaměstnanosti z roku 2020.

Třetí kapitola nabídne strukturou a náplní podobný náhled jako kapitola druhá, ale tentokrát se zaměří na Spolkovou republiku Německo.

Poslední čtvrtá kapitola, bude obsahovat komparaci druhé a třetí kapitoly, tedy trh práce, přístup politiky zaměstnanosti a způsob, jak se obě země vypořádávají s Covidem-19,

který v současnosti ovlivňuje nejen ekonomiku, ale i pracovní a osobní život na celém světě.

V práci byly položeny výzkumné otázky, které pomáhají blíže určit způsob, jak bylo nad daným tématem uvažováno, a tyto jsou zodpovězeny v praktické části a shrnuty v závěru práce:

- 1) Jak se vyvíjela zaměstnanost v letech 2010-2020 České republiky a Německu?
- 2) Jak se vyvíjela nezaměstnanost v letech 2010-2020 České republiky a Německu?
- 3) Jaké byly cíle politiky zaměstnanosti v ČR a Německu v období 2010-2020 a pomocí jakých nástrojů bylo daných cílů dosahováno?
- 4) Jaké dopady má pandemie COVID-19 na trh práce v ČR a Německu, a jaká opatření byla v uvedených zemích přijata za účelem zmírnění těchto dopadů?

K zodpovězení první, druhé a třetí výzkumné otázky byla využita srovnávací metoda a byla komparována data z oficiálních webových stránek, jako je Český statistický úřad, nebo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Při analýze dat za Německo posloužil jako zdroj Německý spolkový úřad práce (Bundesagentur für Arbeit) nebo Německý spolkový statistický úřad (Statistische Bundesamt). Dále byly hojně používány mezinárodní zdroje Eurostat či OECD.

Odpověď na čtvrtou výzkumnou otázku, která se soustředila na Covid-19, pomohly najít odborné zdroje dostupné na internetu. Byla provedena literární rešerše, která pomohla s lepším porozuměním v oblasti problematiky koronavirové krize. Na základě odborných článků byly vyvozeny dopady, které již můžeme na trhu práce a na opatřeních politiky zaměstnanosti ČR a Německa sledovat.

Teoretická část je rešeršního charakteru a k jejímu vypracování byla použita především odborná, či vědecká tištěná literatura a internetové zdroje. Praktická část vychází z metody popisné, analýzy nebo komparace a k jejímu vyhotovení posloužily odborné zdroje dostupné na internetu a data z oficiálních webových stránek.

1. TEORETICKÉ SOUVISLOSTI TRHU PRÁCE A POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Porozumění pojmům z oblasti trhu práce a politiky zaměstnanosti je v této práci klíčové. Kapitola teoretické souvislosti trhu práce a politiky zaměstnanosti uvede čtenáře do povědomí, osvětlí a definuje základní ekonomické termíny, bez kterých bychom se neobešli.

1.1. Trh práce

Trh práce můžeme definovat jako místo, kde se setkává nabídka práce s poptávkou. Lidé žádající o pracovní pozici vystupují na straně nabídky, a firmy, vláda či domácnost, naopak na straně poptávky po pracovní síle. Cena práce neboli mzda, zde sehrává důležitou roli, neboť jako nástroj pomáhá skloubit tyto dvě strany. (Jírová, 1999, str.7)

Jedná se o specifický trh, jehož specifika vycházejí z předpokladu, že je práce funkcí pracovní síly a souvisí tak s osobností a dovednostmi člověka. Předpokládá se, že zabezpečí ekonomiku potřebnými pracovními silami, umožní pracovní proces, a tím produkci statků a služeb. Také by měl zajistit pracovní síly odpovídajícími prostředky neboli pracovními příjmy ve výši, odpovídající jejich podílu na produkci.

„Stejně jako na jiných trzích, stojí i zde nabídka práce a poptávka po ní ve vzájemné soutěži“ (Winkler, Wildmannová, 1999, str.3)

1.1.1. Nabídka práce

Jak už bylo řečeno, trh je místo, kde vystupuje jak poptávka, tak nabídka. Nabídkou práce se rozumí počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici nebo počet odpracovaných hodin při výdělečné činnosti. Ovlivňuje bohatství společnosti a životní úroveň jedinců.

Nabídku práce tvoří spotřebitelé, kteří porovnávají užitek z volného času s užitekem z výrobků a služeb, které může získat tak, že obětuje svůj volný čas a nabídne více práce, za kterou následně dostane mzdu. Nabídka je závislá na výši reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času.

Hlavní faktory nabídky práce:

- reálná mzda,
- jmění (majetek),

- mimopracovní příjmy,
- demografický vývoj (zejména počet a věková struktura obyvatelstva),
- míra ekonomické aktivity (poměr mezi pracujícím obyvatelstvem a obyvatelstvem celkem, poměr mezi pracujícím obyvatelstvem v produktivním věku a obyvatelstvem v produktivním věku – vyjádřeno v procentech),
- úroková míra,
- společenská tradice.

Křivka nabídky práce je rostoucí, jelikož s růstem mzdové sazby spotřebitel nabízí více práce, aby dosáhl vyššího důchodu, ze kterého následně plyne větší užitek z výrobků a služeb.

1.1.2. Poptávka po práci

Na straně poptávky po práci vystupují firmy (zaměstnavatelé), které se poptávají po pracovní síle s cílem maximalizovat svůj zisk.

Křivka má klesající charakter. Firma zvyšuje či snižuje poptávku až do okamžiku, kdy se příjem z mezního produktu vyrovná mzdové sazbě. Z tohoto můžeme usoudit, že je poptávka závislá na výši mzdové sazby a určuje jí příjem z mezního produktu práce.

Hlavní faktory poptávky po práci:

- cena práce charakterizovaná mzdovou sazbou,
- poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce,
- produktivita práce,
- ceny ostatních vstupů,
- očekávané budoucí tržby,
- disponibilní přebytečná pracovní síla. (Jírová, 1999, str. 8-9)

1.2. Zaměstnanost

Pod pojmem zaměstnanost si můžeme představit všechny osoby starších 15 let, pobytem na sledovaném území, které pracovaly během sledovaného období za plat, mzdu či jinou odměnu, nebo nebyly v práci, ale měly formální vztah k zaměstnání. Hlavní kritérium, které nás řadí mezi zaměstnané, je zapojení se do jakéhokoliv odměňovaného pracovního procesu, ať už pro zajištění své existence nebo uspokojování potřeb. Není proto klíčové, jestli pracovní aktivita ekonomicky aktivního obyvatelstva měla trvalou, dočasnou,

sezónní či příležitostnou povahu, nebo jestli tyto osoby měly jen jedno nebo více souběžných zaměstnání, současně studovaly nebo pobíraly důchod atd.

Jako zaměstnané tedy můžeme považovat všechny placené zaměstnance i všechny zaměstnané ve vlastním podniku. Podle mezinárodní metodiky zde můžeme řadit také profesionální příslušníky armády a osoby na mateřské dovolené, které před nástupem pracovaly. Naopak mezi zaměstnané nepočítáme osoby na mateřské dovolené, které před nástupem nepracovaly a osoby na další mateřské (rodičovské) dovolené. (ČSÚ, 2020)

1.2.1. Segmentace trhu práce

Jev, který je nazván segmentace trhu práce naznačuje, že neexistuje jenom jeden trh práce, ale rovnou celá řada trhů. Jeho dělení je podmíněno rozdílností lidí, jejich dispozicemi a předpoklady, charakteristikou pracovních míst, územní alokací, ale i kvalifikační náročností. (Winkler, Wildmannová, 1999, str. 9)

Primární a sekundární

V duální teorii se trh dělí na primární a sekundární. Primární trh nám nabízí lepší pracovní příležitosti a s tím spojenou relativní pracovní jistotu, kariérní růst, lepší pracovní a mzdové podmínky.

Na sekundárním trhu se nacházejí častěji zaměstnání mladí lidé nebo nekvalifikovaní lidé, příslušníci etnických menšin, lidé se zdravotním postižením nebo v předdůchodovém věku. Jedná se o trh, který poskytuje místa s nižší sociální prestiží a zároveň nižším mzdovým ohodnocením. Lidé vyskytující se na tomto trhu se setkávají s kratší či delší nezaměstnaností, s malou šancí na zvýšení své kvalifikace či přístupu na primární trh.

Formální a neformální trh práce

Formální trh představuje trh oficiálních pracovních příležitostí, na kterém můžeme najít zaměstnání, která jsou kontrolována a regulována státními institucemi.

Neformální trh je pravým opakem. Hovoříme zde o šedé nebo černé ekonomice, která stojí mimo kontrolu státu.

I když každý z těchto trhů zastupuje jiné možnosti, jsou dohromady propojeny a zhroucení jednoho z trhů by znamenalo trh druhý.

Externí a interní trh práce

Externí (vnější) trh, je trhem otevřeným, podporuje mezifirmní mobilitu pracovníků, a proto zde jednotlivé firmy stojí ve vzájemné konkurenci.

Interní (vnitřní) trh prezentuje potom vnitřní trh určité firmy, ve které dochází k rozmístování interních pracovníků na uvolněné pracovní pozice. Jedná se tedy o určitou formu motivace pro stávající zaměstnance, kteří mají vidinu kariérního růstu. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, str. 25)

1.2.2. Měření zaměstnanosti

Jak zaměstnaní, tak nezaměstnaní tvoří celkovou pracovní sílu země.

Při měření zaměstnanosti se setkáváme s pojmem míra zaměstnanosti neboli do jaké míry jsou využity dostupné zdroje pracovní síly, a vypočítáme ji jako podíl počtu zaměstnaných k populaci v produktivním věku (15-65 let).

Výpočet míry zaměstnanosti:

$$\text{míra zaměstnanosti} = \frac{\text{počet zaměstnaných}}{\text{počet ekonomicky aktivního obyvatelstva}} * 100 (\%)$$

Z krátkodobého hlediska je míra zaměstnanosti citlivá na hospodářský cyklus. Z dlouhodobého hlediska je významně ovlivněna vládní politikou, co se týče vyššího vzdělání nebo podpory příjmu, a také politikou, která usnadňuje najít zaměstnání ženám a znevýhodněným skupinám. (OECD, 2021)

1.3. Nezaměstnanost

Rovnováha na trhu práce je velmi vzácný jev a častěji se v reálném světě setkáváme se stavem, kdy se nabídka a poptávka po práci nacházejí v nerovnováze. Situaci, ve které nabídka převyšuje poptávku po práci, pak můžeme nazvat nezaměstnaností.

Pokud hovoříme o nezaměstnaném jedinci, nestačí pouze říct, že jde o osobu, která nemá žádné zaměstnání – nepracuje. Význam slova „nezaměstnaný“ je podmíněn dalšími fakty, které jsou v jednotlivých institucích různých zemí rozlišné. Například nejrozšířenější soubor kritérií označující nezaměstnanou osobu, zní v podání Mezinárodní organizace práce (ILO) takto: Nezaměstnaná osoba je starší 15let, není v placeném zaměstnání či sebezaměstnání, aktivně zaměstnání hledá, a je připravena do zaměstnání nastoupit okamžitě nebo nejpozději do 14. dnů.

1.3.1. Formy nezaměstnanosti

Existuje řada faktorů a příčin, které vedou k tomu, že si lidé se zájmem o práci zaměstnání nemohou najít. Jde například o dynamiku ekonomiky a střídání hospodářských cyklů, strukturální změny, nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, demografické vlivy, mzdovou politiku a nepružnost mezd, vývoj inflace, státní zásahy na trhu práce atd.

Dále můžeme nezaměstnanost dělit podle formy:

Frikční nezaměstnanost

Krátkodobá, přechodná, nevyhnutelná a do jisté míry funkční. Tato přídavná jména zcela popisují frikční nezaměstnanost, na kterou se nahlíží jako na nejméně problémový typ nezaměstnanosti. Frikčně nezaměstnaní lidé neboli „people between to jobs“ se z osobních či ekonomických důvodů rozhodli změnit zaměstnání. Období mezi odchodem z dosavadního zaměstnání a nástupem do nového pak nazýváme frikční nezaměstnaností.

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je spojena s nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách v jednotlivých segmentech.

I když volná pracovní místa existují, tak profesní struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky. Jedním z opatření proti tomuto typu nezaměstnanosti může být rekvalifikace a flexibilita pracovních sil.

Technologická nezaměstnanost

O technologické nezaměstnanosti hovoříme tehdy, kdy nové stroje či technologie nahrazují lidskou práci. Tento typ nezaměstnanosti neohrožuje jen nekvalifikované či nedostatečně kvalifikované dělníky, ale i vzdělané odborníky.

Cyklická nezaměstnanost

U cyklické nezaměstnanosti můžeme příčinu vidět v nedostatečné agregátní poptávce, a z důvodu jejího poklesu pak klesá i poptávka po práci.

Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti, tu cyklickou doprovází nedostatek volných pracovních míst, a proto můžeme tvrdit, že v tomto případě jde o nedobrovolnou nezaměstnanost.

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je pravidelná a dochází k ní vlivem střídání ročních období, a následně změně ve spotřebě určitého druhu zboží. Kvůli nepravidelné produkci v odvětvích, která jsou závislá na počasí (rybolov, lesnictví, zemědělství) nebo kvůli sezónní poptávce po určitém zboží nebo službě (výrobky s vánoční tematikou) pak nastává problém, a propouští se pracovní síly.

Skrytá nezaměstnanost

Skrytě nezaměstnané lidi nenajdeme v registru úřadů práce. Může jít o ženy v domácnosti, mladistvé, lidi v předdůchodovém věku, kteří se rozhodli odejít do předčasného důchodu, anebo například i ty, kteří se účastní rekvalifikačního kurzu nebo jiného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří si aktivně hledají práci za vyšší mzdu či lepší pracovní podmínky, než kterou jim nabízí zaměstnavatelé.

Naopak nedobrovolně nezaměstnaní nemohou práci najít v situaci, kdy počet nabízejících převyšuje velikost poptávky. Jednoduše *„při vyšší, než rovnovážné mzdě je mnoho lidí ochotno pracovat, ale ne všichni si práci najdou“* (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, str. 76)

Dlouhodobá nezaměstnanost

Důvodů pro dlouhodobou nezaměstnanost najdeme mnoho. Jde například o důsledek dlouhodobé hospodářské recese nebo trvající mzdové strnulosti. Co je ale v dlouhodobé nezaměstnanosti nebezpečné, je tzv. past nezaměstnanosti.

Zde hrozí demotivace pracovních sil aktivně hledat práci, jelikož náhradní příjmy jsou srovnatelné, anebo dokonce vyšší než mzdy. Proto nadále setrvávají v nezaměstnanosti. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, str. 73-76)

Na konec je dobré zmínit, že určitá míra nezaměstnanosti je přirozená a je součástí každého tržního hospodářství. Z tohoto důvodu se označuje jako přirozená míra nezaměstnanosti. Jedná se o nezaměstnanost udržitelnou, která odpovídá potenciálnímu produktu země. Síly, které působí ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, jsou vyrovnané, tudíž je inflace stálá. (Jírová, 1999, str. 19)

1.3.2. Měření nezaměstnanosti

Populaci můžeme obecně členit do tří skupin. Do první skupiny spadají zaměstnaní lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci, a také ti, kteří mají zaměstnání, ale kvůli nemoci, dovolené nebo z jiných důvodů momentálně nepracují.

V druhé skupině se nacházejí nezaměstnaní, tudíž osoby, které nejsou v pracovním vztahu, a nevykonávají výdělečnou činnost (jak jsem již uvedla výše).

Poslední skupinou je ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, mezi které se řadí důchodci, ženy v domácnosti, studenti, osoby práceneschopné a osoby, které práci vůbec nehledají.

Rozsah nezaměstnanosti se snažíme měřit, a to pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, která se vypočítá jako podíl nezaměstnaných k celku práce schopné populace.

Výpočet míry nezaměstnanosti:

$$u = \frac{U_2}{L_{21} + L_{22} + L_{23} + L_{24}} * 100$$

u= míra nezaměstnanosti vyjádřená v %

U₂= dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaných na ÚP

L₂₁= zaměstnání z výběrového šetření pracovních sil

L₂₂= počet pracujících cizinců

L₂₃= cizinci s živnostenským oprávněním

L₂₄= dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce

Přesnost měření má však pár nedostatků. V první řadě do míry nezaměstnanosti nejsou započítány osoby, které se neevidují na úřadech práce. Dále pak ti, kteří jsou registrováni jako nezaměstnaní ale kritéria nezaměstnané osoby nesplňují, jelikož se nesnaží a aktivně nehledají zaměstnání. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, str. 47-49)

1.4. Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je soubor opatření, která pomáhají utvářet podmínky pro rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Pomocí svých nástrojů motivuje zaměstnané, nezaměstnané a zaměstnavatele. (Šimek, 2007, str.102) Představuje výsledek úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců i odborů.

Politika zaměstnanosti sama nezasahuje do působnosti trhu práce, nýbrž rovnováhu poptávky a nabídky podporuje a doladuje, aniž by zásadním způsobem trh modifikovala. (Halásková, 2008, str. 8)

Cílem politiky zaměstnanosti je zajišťovat aby:

- byla práce pro všechny, kteří mohou pracovat a práci hledají,
- tato práce byla produktivní,
- pracovník mohl získat kvalifikaci pro zaměstnání, pro které se nejvíc hodí a aby v něm využil svůj potenciál bez ohledu na rasu, pohlaví, nebo např. náboženství. (Šimek, 2007, str.107)

Dále můžeme politiku zaměstnanosti rozlišit na:

- **makroekonomickou** – působí plošně zejména na straně poptávky po práci a zaměřuje se například na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti. Makroekonomická politika zaměstnanosti neřeší pouze nezaměstnanost, ale veškeré příčiny problémů, jako ekonomický růst, platební bilance a inflace.
- **regionální** – zabývá se důsledky nerovnováhy trhu práce a bere ohled na regionální aspekty nezaměstnanosti. Programy regionální politiky zaměstnanosti řeší konkrétní situace v konkrétních územích. (Šimek, 2007, str. 103)

1.4.1. Typy politiky zaměstnanosti

Obecně známe a dělíme programy politiky zaměstnanosti na aktivní a pasivní.

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje soubor opatření, která napomáhají zajistit maximální možnou úroveň zaměstnanosti. Tuto politiku zabezpečuje ministerstvo a úřady práce, a podle situace na trhu práce také další subjekty. Aktivní politika je financována ze státního rozpočtu, a hospodaření s těmito prostředky se proto řídí zvláštním právním předpisem. (Šimek, 2007, str. 158) Pasivní politiku zaměstnanosti chápeme jako finanční podporu v nezaměstnanosti nebo možnost dřívějšího odchodu do důchodu. Tato politika kompenzuje nezaměstnaným nejruznějšími způsoby ztrátu výdělků.

Politika zaměstnanosti obecně zahrnuje tyto aktivity:

- **rozvoj infrastruktury trhu práce** – informuje skrze specializované instituce (např. úřady) o volných pracovních místech, nebo naopak o uchazečích o práci,

- **podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností** – poskytuje zaměstnavatelům a začínajícím podnikatelům finanční podporu na nové pracovní pozice, nebo např. usnadňuje zaměstnávání mladistvým a lidem s handicapem,
- **zvyšování adaptability pracovních sil** – organizování rekvalifikačních programů,
- **zabezpečení životních podmínek** – pomoc lidem, kteří se ocitli bez práce, skrze dávky a podpory v nezaměstnanosti.

První tři body patří do aktivní politiky zaměstnanosti, která podporuje aktivní chování pracovníka a jeho cestu k zaměstnání.

Poslední bod můžeme označit za aktivitu pasivní politiky zaměstnanosti. Ta zabezpečuje nezaměstnané formou kompenzace při ztrátě práce. (Winkler, Wildmannová, 1999, str. 50)

1.4.2. Nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti zahrnuje nástroje, které svou činností pomáhají dosáhnout stanovených cílů. Programy aktivní politiky se považují za efektivnější způsob boje s nezaměstnaností a zahrnují tyto činnosti:

- služby zaměstnanosti,
- školení (změna vzdělání a kvalifikace) jak pro dospělé nezaměstnané, tak pro rizikové skupiny,
- programy zaměřené na mladé nezaměstnané, nebo podporu učňů a různých forem vzdělávání mladých,
- subvencovaná zaměstnanost – finanční podpora pro zaměstnávání v soukromém sektoru, podpora nezaměstnaných, kteří chtějí začít podnikat, tvorba pracovních míst,
- programy pro handicapované osoby – odborná rehabilitace, podpora vytváření práce pro handicapované osoby.

Mezi pasivní programy naopak řadíme:

- příspěvek v nezaměstnanosti jako sociální pomoc nezaměstnaným s cílem udržet jejich životní úroveň,
- předčasný odchod do důchodu z důvodů nepříznivé situace na trhu práce. (Šimek, 2007, str.106)

2. TRH PRÁCE A POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICĚ

Česká republika je vnitrozemským státem, ležícím v centrální části Evropy a sousedícím na západě s Německem, na severu s Polskem, na východě se Slovenskem a na jihu s Rakouskem. Zabírá rozlohu 78 866 km² a zemi obývá dle Českého statistického úřadu ke dni 1.1.2020 10,69 milionů lidí.

Jedná se o vyspělou zemi s tržním hospodářstvím a na jejím rozvoji se podílí zejména průmysl, zemědělství, služby, doprava, cestovní ruch a zahraniční obchod. Míra nezaměstnanosti je dlouhodobě nízká a drží se pod průměrem vyspělých zemí. (Pražský hrad, 2021)

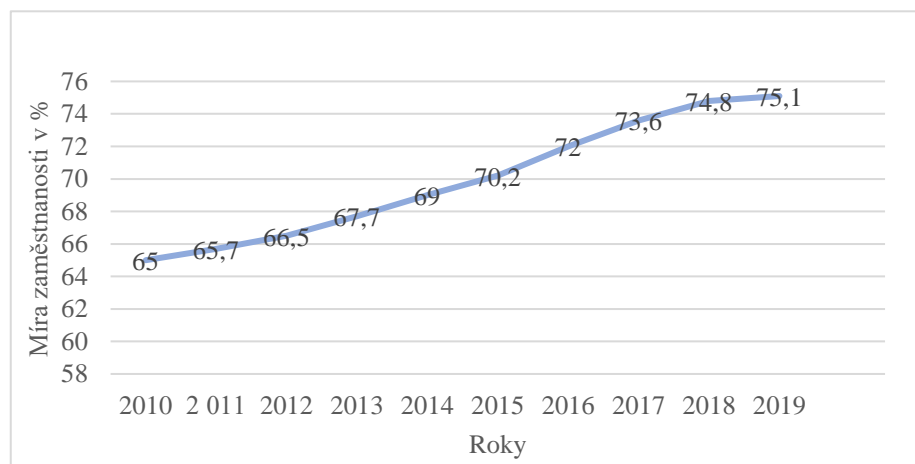
V této kapitole bude popsáno, jak se za 10 let vyvíjela zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice, její aktivní, pasivní politika, a jaké dopady má aktuální koronavirová krize.

2.1. Zaměstnanost

2.1.1. Celková zaměstnanost a její vývoj

Zaměstnanost a nezaměstnanost, respektive její úroveň, je ovlivněna hospodářským vývojem země. Graf 2.1 ukazuje vývoj míry zaměstnanosti v České republice od roku 2010 do 2019 podle věku (15-64 let), která byla vypočítána jako podíl počtu zaměstnaných v dané věkové skupině, celkovým počtem všech osob v této věkové skupině.

Graf 2.1: Vývoj míry zaměstnanosti v ČR v letech 2010-2019 v %



Zdroj: Eurostat, 2020, (vlastní zpracování)

Rok 2010 a 2011 se nesl ve znamení nepříznivého vývoje na trhu práce. Celková zaměstnanost sice nepatrně vzrostla, ale to jen díky vyšším počtům podnikajících, protože počty zaměstnanců se po zmírňujících poklesech opět dále snižovaly. Česká ekonomika tvořila v těchto letech nedostatečný počet pracovních míst. (Dubská, 2011)

Až roku 2013 se trh práce začal zotavovat. Byl zaznamenán nejvyšší počet zaměstnaných osob za posledních 5 let. Jak můžeme vidět na grafu, míra zaměstnanosti se zvýšila o 1,2 p.b. Ve zpracovatelském průmyslu a odvětví služeb stoupla celková zaměstnanost o 1 %. Na trhu se využívaly různé formy pracovních úvazků, což napomáhalo k růstu celkové zaměstnanosti při snížení počtu odpracovaných hodin. (Dubská, Kamenický, Kučera, 2014)

Růst ekonomiky zlepšoval situaci na trhu práce a každým dalším rokem pak míra zaměstnanosti přibývala nejméně o 1,2 p.b. Roku 2015 se celková zaměstnanost nacházela dokonce o 1,2 % nad úroveň předchozího roku a dosáhla tak rekordního počtu zaměstnaných. Přírůstek zaměstnanosti zaznamenala hlavně odvětví obchodu, dopravy, ubytování a pohostinství. (Kamenický, Kučera, 2016)

Roku 2018 sice zaměstnanost vrostla díky zapojení ekonomicky neaktivních jedinců a sílící zahraniční migraci, ale rok 2019 již takto pozitivní nebyl a na trhu práce se začalo projevovat hospodářské zpomalení. Situaci ovlivnil hlavně vývoj v průmyslu, ve kterém se redukovala zaměstnanost. Meziroční růst se po 6 letech zastavil. (Kamenický, Zábajňáková, 2019)

Křivka začala roku 2020 viditelně klesat v souvislosti s výskytem pandemie koronaviru. Tato situace, se kterou jsme se jakživ nesetkali, má na trh práce značný dopad. Byl nařízen nouzový stav a fyzický kontakt byl nahrazen elektronickou komunikací. Průměrná data za rok 2020 nejsou zatím k dispozici, proto pro srovnání využijí měsíční data. V prosinci spadla míra zaměstnanosti až na 73,9 %. Většina zaměstnanců, kteří přišli o práci uvádí, že důvodem je právě koronavirová situace. (ČSÚ, 2021)

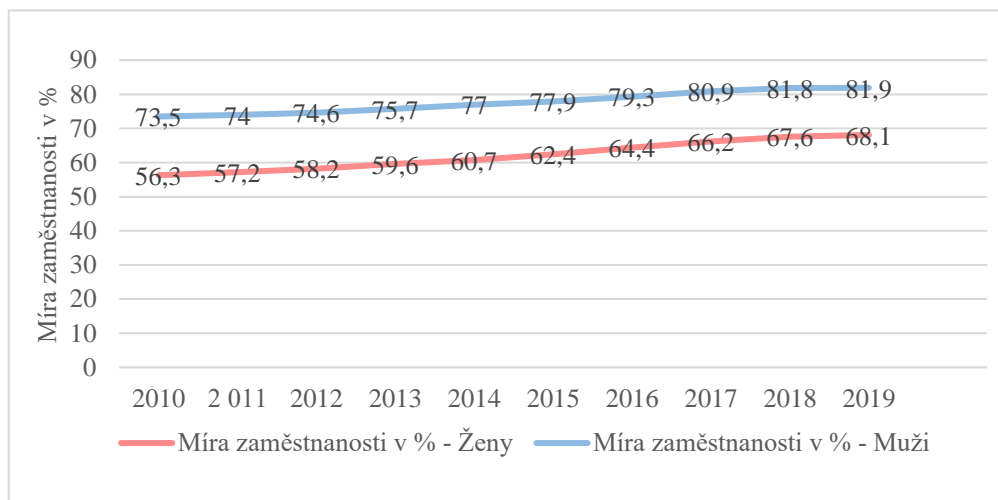
Zaměstnanost podle pohlaví

Postavení žen na trhu práce je po celém světě odjakživa horší než postavení mužů. Tuto problematiku ovlivňuje hlavně fakt, že ženy musí sladit svůj osobní život (především výchovu dětí) s potřebou zaměstnavatele. Žena s dětmi se stává pro zaměstnavatele méně

flexibilní a nejistou pracovní silou. (Evropská komise, 2017) Dalším faktorem, který může snižovat míru zaměstnanosti žen, jsou ženy v domácnosti.

Na grafu 2.2. můžete vidět vývoj míry zaměstnanosti podle pohlaví od roku 2010 až do roku 2019. Jedná se zde hlavně o obyvatelstvo v produktivním věku, tedy od 15-64 let.

Graf 2.2: Vývoj míry zaměstnanosti v letech 2010-2019 podle pohlaví v %



Zdroj: Eurostat 2021, (vlastní zpracování)

Míra zaměstnanosti žen se zvyšuje, a rozdíl v míře zaměstnanosti mezi pohlavím se snižuje. Z grafu lze vyčíst, že míra zaměstnanosti žen prudce stoupá. Od roku 2010 vzrostla o 10,4 p.b., kdežto u mužů je to jen o 7,3 p.b.

V prosinci roku 2020 byla z důvodu koronavirové krize míra zaměstnanosti u mužů 80,8 %, což je 1,6% propad oproti prosinci 2019. U žen roku 2020 byla míra zaměstnanosti na 66,7 %. To je rozdíl ve srovnání s loňským prosincem o 1,5 %.

Postavení cizinců na trhu práce

Působnost cizinců na trhu práce, která je převážně spojena s pracovní kariérou, hraje pro Českou republiku významnou roli. Za poslední desetiletí se v ČR počet obyvatel s cizím státním občanstvím značně navýšil. Z celkového počtu zastupují nejpočetnější skupinu občané Ukrajiny, Slovenska, Vietnamu, dále také Polska, Rumunska či Bulharska. (ČSÚ, 2021)

Cizince do České republiky láká zejména vidina vyššího platu, spojená se zvýšením životní úrovně. Cizinci zastávají většinou práci, která je pro obyvatele ČR např. platově nevýhodná, fyzicky náročná, tudíž ji odmítají vykonávat. Může jít o pozice, které požadují nižší kvalifikaci, jako např. stavebnictví nebo zpracovatelský průmysl.

Samozřejmě toto není pravidlem, a cizince dnes najdeme i na vysoce kvalifikovaných pozicích (farmaceutický průmysl, obchod, logistika, služby). (VÚBP, 2021)

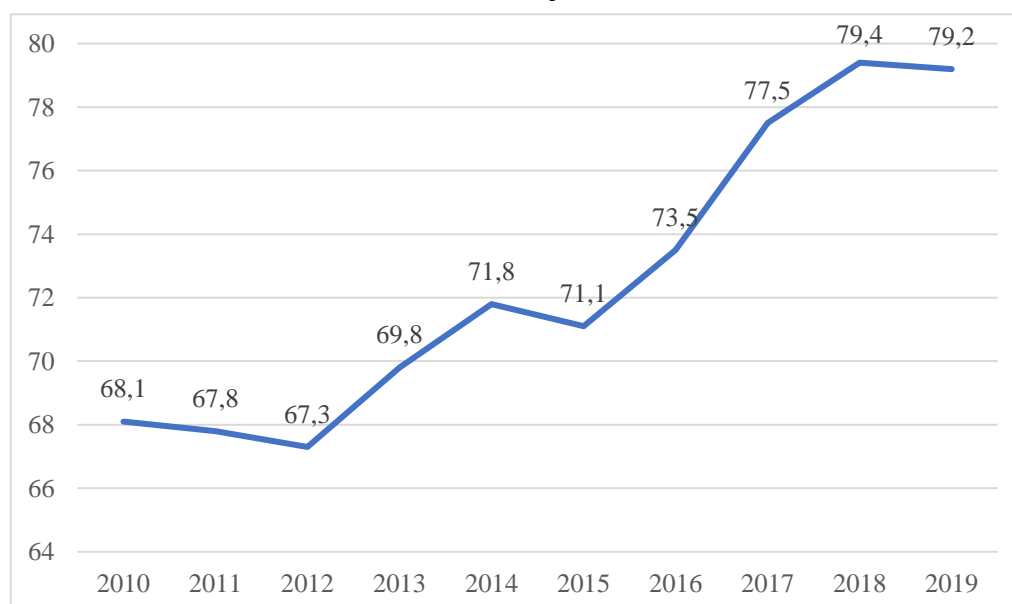
Tab.2.1: Cizinci narození v zahraničí s bydlištěm v České republice v letech 2010 - 2020

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Cizinci v ČR	398 493	387 971	390 843	387 337	396 156	416 454
Rok	2016	2017	2018	2019	2020	
Cizinci v ČR	433 290	465 056	467 580	507 051	533 639	

Zdroj: Eurostat, 2021 (vlastní zpracování)

Tabulka 2.1. nám ukazuje vývoj počtu cizinců narozených v zahraničí, kteří mají bydliště na území ČR. Ten se (jak můžeme vidět) za posledních 10 let téměř zdvojnásobil.

Graf 2.3: Míra zaměstnanosti cizinců žijících v ČR v %



Zdroj: OECD, 2021 (vlastní zpracování)

Na grafu 2.3. je zaznačená míra zaměstnanosti, která je vypočítána jako podíl zaměstnaných osob narozených v zahraničí ve věku 15-64 let, k celkové populaci stejného věku narozené v zahraničí.

Podle Dalibora Holého (2021), ředitele Odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí ČSÚ, by obecně zaměstnanost v Česku vůbec nerostla, nebýt právě cizinců.

Rok 2020, ukazuje (z dostupných dat), že kvůli výskytu koronaviru v polovině tohoto roku ubylo 20 tisíc pracovníků. (ČSÚ, 2021)

2.1.2. Stav a vývoj pracovních míst

Tab.2.2: Vývoj počtu pracovních míst a počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Pracovní místa v evidenci úřadu práce celkem	30 803	35 784	34 893	35 178	58 739	102 545
Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce	18,2	14,2	15,6	17,0	9,2	4,4

Zdroj: ČSÚ, 2021 (vlastní zpracování)

Rok 2010 a další 3 následující roky vykazovaly nepříznivý vývoj na trhu práce, přesto počet míst pomalu přibýval. Teprve rok 2014 zaznamenal velký skok. Nabídl 58,7 tisíc volných pracovních míst, a to díky oživení ekonomiky a vlivem proaktivní politiky zaměstnanosti.

Další rok se nová pracovní místa tvořila takovou rychlostí, že úřad práce poskytl 103 tis. míst. Na druhou stranu ale existoval významný územní i kvalifikační nesoulad mezi nabízenými volnými pozicemi a uchazeči o zaměstnání. (Kučera, Kamenický, 2016)

Tab.2.3: Vývoj počtu pracovních míst a počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo

	2016	2017	2018	2019	2020
Pracovní místa v evidenci úřadu práce celkem	132 496	216 629	324 410	340 957	318 582
Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce	2,9	1,3	0,7	0,6	?

Zdroj: ČSÚ, 2021 (vlastní zpracování)

Tempo růstu se nezpomalovalo a roku 2016 se zvýšil počet pracovních míst o třetinu. K dispozici bylo 132,5 tisíc, a na jedno pracovní místo připadalo 2,9 uchazeče, což byl nejpříznivější výsledek od roku 2007.

V roce 2017 počet volných míst rostl nepřetržitě celý rok. Místa s požadavkem minimální kvalifikace (stačilo základní vzdělání) se postarala z více než ¾ o meziroční přírůstek. K rozšíření nabídky zásadně přispěl zpracovatelský průmysl, ve kterém na jedno volné místo celkem připadalo na konci roku jen 1,3 uchazeče. (Kamenický, Sukupová, 2018)

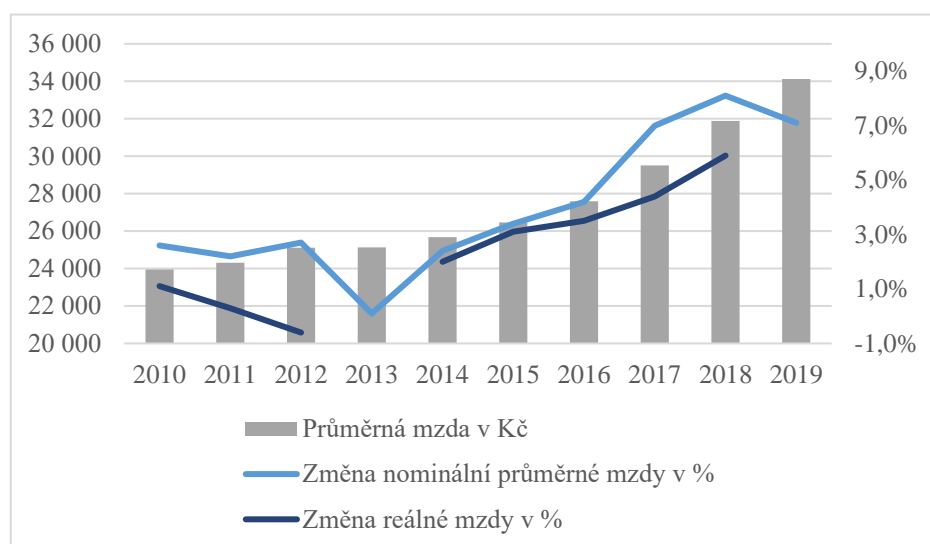
Poptávka po pracovních silách zůstala nadále silná a konec roku 2018 hlásil rekordních 324 tis. volných míst. I když meziroční přírůstek činil +107,8 tis., nebyl z pohledu

kvalifikačních nároků rovnoměrný. Většinu (87 %) tohoto přírůstku zastupovaly pozice s velmi nízkými kvalifikačními nároky. Z velké části se jednalo o neatraktivní pozice pro zahraniční pracovníky. Na druhou stranu lidé s maturitním či vyšším vzděláním, kteří v ČR převažují, optimismem neoplývali. Nabídka pracovních míst pro tuto skupinu vzrostla totiž jen o 4,8 tis., a v některých krajích dokonce poklesla. (Kamenický, Zábojníková, 2019)

V červnu 2019 disponovaly úřady práce s 341 tis. volnými místy (meziroční vzrůst o 5 %). Již třetina všech volných míst v ČR byla v nabídce ÚP déle než rok. Na jedno místo připadalo na konci loňského roku 0,6 uchazeče.

2.1.3. Vývoj mezd

Graf 2.4: Vývoj průměrné mzdy a změn nominální a reálné mzdy



Zdroj: Kurzy, 2021, (vlastní zpracování)

Na grafu 2.4. můžeme vidět, jak se vyvíjela za 10 let průměrná hrubá mzda, tj. mzda před snížením o pojistné na veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmu fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnavatelem dohodnuté srážky. Růst, anebo pokles nominální mzdy zde znázorňuje, o kolik % se navýšila (nebo snížila) tato mzda v daném období, ve srovnání s předchozím rokem. Reálná mzda pak vyjadřuje, o kolik % se zvýšil podíl indexu průměrné nominální mzdy a indexu spotřebitelských cen, tudíž skutečnou hodnotu výdělku. Reálná mzda je zde klíčová, jelikož poskytuje možnost mezinárodního srovnání. (ČSÚ, 2020)

Začátek sledovaného období jevil známky nepříznivého vývoje mezd. Rok 2013 zaznamenal historicky nejhlubší pokles od počátku sledování. Reálná mzda spadla

ve 4. čtvrtletí o 2,9 %. Důvodem poklesu reálné mzdy byla stagnace nominální průměrné měsíční mzdy (+0,1 % na 25 125 korun v přepočtu průměrného evidenčního počtu zaměstnanců na plně zaměstnané). (Dubská, Kamenický, Kučera, 2014)

Reálná mzda vzrostla až v roce 2014 o 2,0 %. Nominálně se však průměrná hrubá měsíční mzda v ČR zvýšila jen o něco méně než reálná (o 2,4 %) díky nízké míře inflace (+0,4 %). Stoupající poptávka po pracovních silách následně zajistila, že tempo růstu mezd rostlo. (Dubská, Jašová, Kamenický, Kučera, 2015)

Dobré hospodářské výsledky firem, ale i prohlubující se nesoulad mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou: tak by se dal popsat vývoj mezd roku 2017. Průměrná hrubá měsíční mzda překročila ve 4. čtvrtletí 2017 poprvé v historii hranici 30 tisíc a meziročně posílila o 8,0 %. V průměru za celý rok mzdy vystoupaly o 7,0 %. Pozitivní byl růst průměrné reálné mzdy – ta v roce 2017 posílila o 4,4 %. (Kamenický, Sukupová, 2018)

Celoroční tempo se roku 2018 dále navyšovalo již pátým rokem v řadě, průměrná hrubá nominální mzda vystoupala na 8,1 %. Ve 4. čtvrtletí ale došlo ke zpomalení, a totéž následovalo rok poté. Průměrná hrubá nominální měsíční mzda zaměstnance vzrostla v roce 2019 o 7,1 % (na 34 125 korun), ale dynamika průměrných výdělků postupně mírně slábla. Za rok 2020 bohužel chybí údaje. (Kamenický, Zábojníková, 2019)

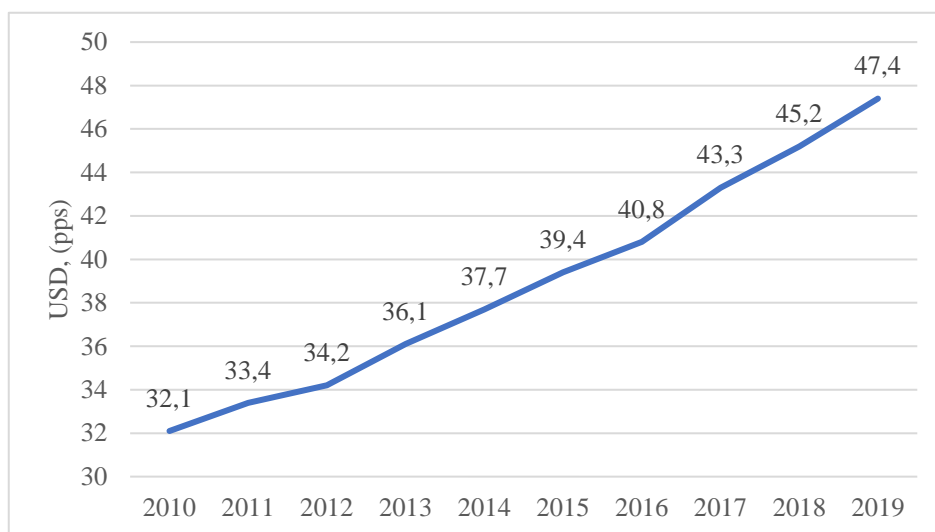
2.1.4. Produktivita práce

Produktivita práce neboli hodnota výstupu na jednotku pracovního vstupu, charakterizuje svými údaji efektivnost využití zaměstnaných.

Podle Kadeřábkové (2006, str. 262) je v rámci mezinárodního srovnání nejčastěji sledována produktivita práce na pracovníka a produktivita práce na odpracovanou hodinu. Druhý přístup se upřednostňuje v mezinárodních srovnáních, jelikož délka pracovní doby se může mezi zeměmi lišit.

Pro mezinárodní srovnání se úrovně HDP převádějí na společnou měnu pomocí parity kupní síly (ppp), která porovnává různé měny pomocí tzv. „spotřebního koše“. Vyrovňuje tak kupní sílu různých měn odstraněním rozdílů v cenových úrovních mezi zeměmi. Tento ukazatel se měří v národní měně americký dolar. (OECD, 2021)

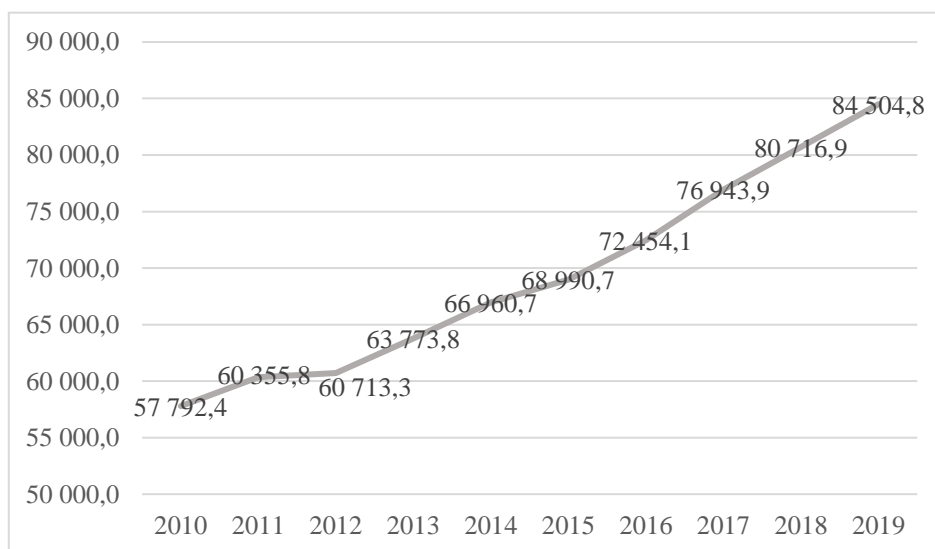
Graf 2.5: Vývoj produktivity práce za odpracovanou hodinu v dolarech



Zdroj: OECD, 2021 (vlastní zpracování)

HDP za odpracovanou hodinu je měřítkem produktivity práce a měří, jak efektivně je vstup práce kombinován s dalšími výrobními faktory a jak efektivně je použit ve výrobním procesu.

Graf 2.6: Vývoj produktivity práce za zaměstnance v dolarech



Zdroj: OECD, 2021 (vlastní zpracování)

Další způsob, jak ji měřit, je produktivita práce na zaměstnance, která vyjadřuje národně hospodářskou produktivitu práce a ekonomickou úroveň země. Měření ukazuje množství výstupu vyjádřený v HDP a množství vstupu, který zde zastupují všichni zaměstnaní.

Můžeme vidět, že od roku 2010 do dneška produktivita práce rostla. Nejrychleji se podle propočtů však zvyšovala roku 2010, a to po první fázi světové finanční krize

(Velké recese). Dále roku 2015, kdy narostly investice díky přílivu evropských fondů, a naposled roku 2017, kdy byl zaznamenán nebývalý růst tažený zrychlením ekonomiky eurozóny. (ČT24, 2019)

V posledních letech se produktivita zvyšuje v porovnání s ostatními zeměmi jen nepatrně. Neznamená to však, že by byl průměrný Čech méně pracovitý nebo chytrý, než např. průměrný Němec. Česká produktivita zaostává za západní Evropou z důvodů nízké přidané hodnoty, jelikož je ekonomika nasměrována výrazněji na průmysl. (Zprávy aktuálně, 2018)

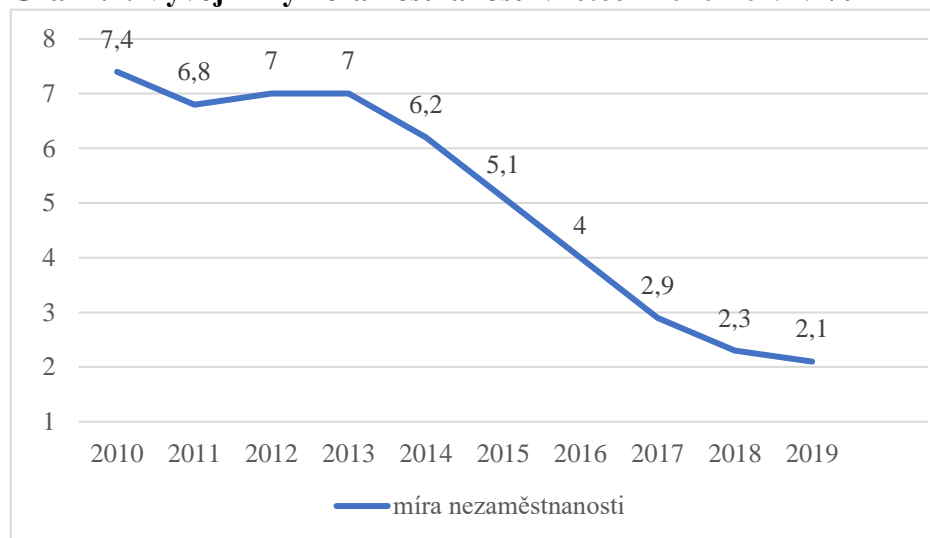
Data za rok 2020 zatím nejsou dostupná, ale z analýzy poradenské společnosti Moore Czech Republic vyplývá, že produktivita práce klesla až o 20 %, hlavně při práci z domova. Firmy kvůli pandemii zajistily možnost pracovat v režimu home office, to se však odráží na pracovní výkonnosti, kterou snižují rušivé faktory v domácnosti. (České noviny, 2020)

2.2. Nezaměstnanost

2.2.1. Celková nezaměstnanost a její vývoj

Graf 2.7. ukazuje, jak se vyvíjela míra nezaměstnanost sledovaného období 2010-2019. Za nezaměstnané zde označujeme osoby v produktivním věku 15-64 let, které jsou bez práce, ale podnikly konkrétní kroky k nalezení zaměstnání.

Graf 2.7: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2010-2019 v %



Zdroj: Eurostat, 2020 (vlastní zpracování)

Data začínají roku 2010 na nezaměstnanosti ve výši 7,4 % a končí na 2,1 %. Dva roky míra nezaměstnanosti stagnovala, ale od roku 2013 již můžeme tvrdit, že je křivka nezaměstnanosti v České republice klesajícího charakteru.

Již začátek sledovaného období můžeme označit za vcelku úspěšný. I když přetrvával nesoulad ve struktuře nabídky volných pracovních míst, který se neseťkával s poptávkou, byla u nás míra nezaměstnanosti nižší než v Evropě. Roku 2011 klesla tato míra o 0,6 %. Následující dva roky se pak nesly v duchu stagnace. (Dubská, 2011)

„Máme druhou nejnižší nezaměstnanost v Evropské unii, lépe už jsou na tom jen Němci“. Tak zní nadpis tiskové zprávy z roku 2015. Míra nezaměstnanosti byla na nejnižší úrovni (5,1 %) od roku 2008. Tyto výsledky zapříčinila nová koncepce státní politiky zaměstnanosti, která zvýšila prostředky na aktivní politiku a zaměřila se také na osoby znevýhodněné na trhu práce. Pozitivní přínos mělo také rozhodnutí MPSV, více naslouchat požadavkům zaměstnavatelů. (Petr Habaň, 2015)

Tuto pozici jsme si drželi i nadále a roku 2017 měla Česká republika nejnižší míru nezaměstnanosti z celé Evropské unie. Klesala dlouhodobá nezaměstnanost a práci našli i ti, kterým se to dříve nedařilo. (Petr Habaň, 2017) Nízká nezaměstnanost tak přispívala k zvyšování mezd, a to vedlo k větší spotřebě.

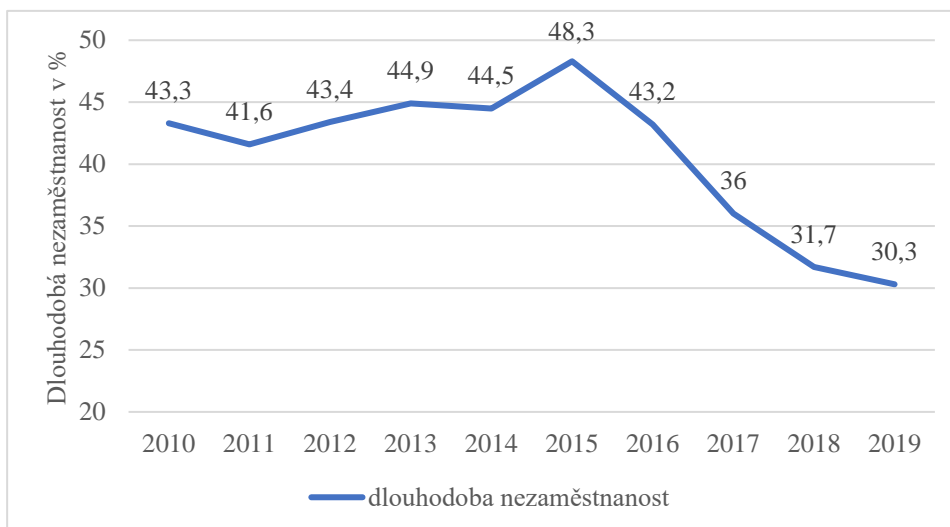
Zvrat začíná roku 2020. Ten z důvodu chybějících údajů o průměrné míře nezaměstnanosti není zaznačen v grafu. Z dat za jednotlivé měsíce, která jsou již k dispozici, mohu tvrdit následující: v prosinci 2020 činila míra nezaměstnanosti 3,2 % a meziročně (tedy od prosince 2019) se zvýšila o 1,2 p.b. Většina lidí, kteří ztratili v tomto období zaměstnání, uvádí jako důvod pandemii koronaviru. (ČSÚ, 2021)

2.2.2. Vývoj nezaměstnanosti podle dělení

Dlouhodobá nezaměstnanost

Graf 2.8. poukazuje na vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti. Ta se týká lidí (ve věku 15-64 let), kteří jsou nezaměstnaní po dobu 12 měsíců a déle. Počítá se jako podíl počtu dlouhodobě nezaměstnaných, počtem celkově nezaměstnaných. Tento druh nezaměstnanosti vyvolává u pracovníků jak značný psychický, tak materiální stres, nebo naopak tvůrcům politik naznačuje, že pokud je tato míra vysoká, tak trh práce nefunguje efektivně.

Graf 2.8: Vývoj míry dlouhodobé nezaměstnanosti v %



Zdroj: OECD, 2021 (vlastní zpracování)

Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje především nekvalifikovanou pracovní sílu s nízkým či žádným vzděláním, ženy, mladistvé, příslušníky etnických menšin, imigranty nebo například zdravotně postižené.

Ze začátku vykazuje graf stoupající charakter až do roku 2015, kdy dlouhodobá nezaměstnanost dosáhla až 48,3 %. I když v míře nezaměstnanosti patřila ČR spolu s Německem k zemím s nejnižší mírou nezaměstnanosti, méně příznivá byla tento rok v případě dlouhodobé nezaměstnanosti situace např. u žen, kde ČR stála až na 9. místě.

Po tomto roce začala dlouhodobá nezaměstnanost klesat. Řešením mohla být větší podpora využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Kupříkladu roku 2017 vstoupily do hry tzv. Pakty zaměstnanosti. Jednalo se o strategické partnerství uzavřené mezi kraji, firmami, školami, Úřadem práce ČR a dalšími. Zaměřovalo se zejména na ohrožené skupiny na trhu práce a vytvářelo tak podmínky k tomu, aby se zlepšovala situace na trhu práce. (Petr Habáň, 2017) Nebo roku 2019 MPSV vidělo řešení dlouhodobé nezaměstnanosti v podpoře veřejně prospěšných prací, které patří mezi nejvíce využívané nástroje aktivní politiky, a díky kterým se dařilo zvyšovat zaměstnanost těch, jež si dlouho nedokázali najít práci. (Tiskové oddělení MPSV, 2019)

Tab.2.4: Vývoj míry nezaměstnanosti podle vzdělání v ČR v %

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1. Nižší než primární nebo primární vzdělání	22,7	21,6	25,5	23,4	20,7	20,7	19,2	11,9	9,4	10,2
2. Nižší a vyšší sekundární a postsekundární neterciární vzdělání	6,2	5,7	5,7	6,1	5,4	4,4	3,2	2,5	1,9	1,6
3. Terciární vzdělání	2,52	2,62	2,65	2,47	2,62	2,2	1,81	1,4	1,14	0,97

Zdroj: OECD, 2021 (vlastní zpracování)

Tento ukazatel udává míru nezaměstnanosti lidí ve věku 25-64 let, podle dosažené úrovně vzdělání. Za rok 2020 data zatím nejsou dostupná.

První skupina zastupuje nezaměstnané s nižším než primárním nebo primárním vzděláním. Ukazatel se drží prvních 5 let do 20 % a roku 2019 končí na 10 %. Pravidlo, že jsou nezaměstnaností ohroženi právě méně vzdělaní lidé se zdá jako pravdivé a výsledky v tabulce tento fakt dokazují.

Druhá skupina zahrnuje nezaměstnané, kteří dosáhli nižšího nebo vyššího sekundárního a postsekundárního neterciárního vzdělání. Ti jsou na tom daleko lépe. Začátek sledovaného období ukazuje 6% míru nezaměstnanosti a končí na 1,6 %.

Třetí a poslední skupina je také skupinou s nejmenší mírou nezaměstnanosti, a to sice od 2 % do 0,97 %. Tento jev si vysvětlují tak, že vzdělanější lidé si zřejmě lépe a snadněji hledají zaměstnání, nebo jejich přechod z jedné práce do jiné je plynulý, a proto se drží procento nezaměstnaných v této skupině tak nízko.

2.3. Politika zaměstnanosti

2.3.1. Specifika a výdaje politiky zaměstnanosti

Každý má právo na zaměstnání bez ohledu na barvu pleti, rasu, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnost, majetek, zdravotní stav nebo věk. Tak zní základní právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat, a je definováno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup politiky státu k dosažení cílů v oblasti zaměstnanosti.

Státní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a příslušné úřady (úřady práce) a jejich úkolem je: usilovat o rovnováhu mezi nabídkou a

poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práv občanů na zaměstnání. (MVČR, 2008)

Tab.2.5: Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti České republiky v poměru ku HDP (uvedeno v %)

rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
výdaje celkem	0,667	0,527	0,474	0,54	0,587	0,612	0,538	0,47	0,464
APZ	0,21	0,168	0,136	0,192	0,241	0,304	0,246	0,196	0,198
PPZ	0,35	0,266	0,227	0,244	0,224	0,186	0,178	0,159	0,147

Zdroj: Eurostat, 2020 (vlastní zpracování)

V tabulce 2.5. můžeme vidět celkové výdaje státní politiky zaměstnanosti, nebo výdaje na aktivní a pasivní politiku. Tyto výdaje se liší podle stavu problémů na trhu práce. Vyšším výdajům na pasivní politiku zaměstnanosti rozumím tak, že je třeba posílit prostředky pasivní politiky z důvodu nezaměstnanosti. Je to ale neefektivní a neúčinné, jelikož nezaměstnané tato politika dostatečně nemotivuje k tomu, hledat si novou práci. Naopak aktivní politika zaměstnanosti, která byla od roku 2015 vyšší než pasivní, zaměstnanost podporuje.

2.3.2. Aktivní politika zaměstnanosti a její rozpočet

Aktivní politikou rozumíme souhrn opatření, která zajišťují rovnováhu na trhu práce a maximální možnou úroveň zaměstnanosti. Tato opatření jsou zabezpečována MPSV, úřady práce a dalšími subjekty, z prostředků sloužících účelově na politiku zaměstnanosti.

V České republice využíváme tyto nástroje aktivní politiky.

Rekvalifikace: hraje významnou roli, umožňuje získání nové kvalifikace nebo její zvýšení, prohloubení, udržení či obnovení. Tato rekvalifikace slouží buď uchazečům a zájemcům o zaměstnání, nebo již zaměstnaným. V první případě za účastníka rekvalifikace náklady hradí úřad práce, a v případě druhém, náklady na rekvalifikaci zaměstnanců mohou být zaměstnavateli hrazeny plně nebo částečně.

Investiční pobídky: jsou dalším nástrojem aktivní politiky, kterým se podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace, nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech. Zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územních oblastech ČR, může být poskytnuta hmotná podpora.

Veřejně prospěšné práce: §112 Zákona o zaměstnanosti vymezuje veřejně prospěšné práce jako časově omezené pracovní příležitosti spočívající, zejména v údržbě veřejných prostranství, v úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací, nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně.

Společensky účelná pracovní místa: místa, která zaměstnavatel zařídí nebo vyhradí na základě dohody s úřadem práce, a obsadí je uchazeč, kterému nelze zajistit uplatnění jiným způsobem.

Překlenovací příspěvek: podle §144 Zákona o zaměstnanosti může úřad práce na základě dohody poskytnout překlenovací příspěvek osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání. Tento příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců, v měsíční výši, rovnající se polovině částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let ke dni uzavření dohody.

Příspěvek na zapracování: úřad práce tento příspěvek může vyplatit na základě uzavřené dohody se zaměstnavatelem, který přijme do zaměstnání uchazeče, jemuž krajská pobočka úřadu práce věnuje zvýšenou péči.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program: úřad práce tento příspěvek může poskytnout zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský plán a z tohoto důvodu není schopen zabezpečit práci pro své zaměstnance v rozsahu týdenní pracovní doby.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením. (Zákon o zaměstnanosti)

Tab.2.6: Vývoj výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti

	2016	2017	2018	2019	2020
APZ - z toho					
<u>SÚPM</u>					
vytvořená místa	25 244	16 338	11 137	4 079	3 887
umístění uchazeči	26 759	17 437	12 180	4 117	3 899
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	3 480 869	943 165	735 988	121 441	106 422
<u>VPP</u>					
vytvořená místa	21 137	18 287	15 842	11 585	7 750
umístění uchazeči	22 608	19 259	16 279	11 886	8 038
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	2 687 116	2 242 218	1 923 670	1 099 239	871 354
<u>Rekvalifikace</u>					
nově zařazení	22 548	18 174	13 241	9 561	7 411
vyřazení	23 112	18 502	13 558	9 584	7 547
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	269 494	174 338	128 410	94 754	71 058
<u>OZP</u>					
vytvořená místa	824	593	169	203	161
umístění uchazeči	899	1 187	566	364	318
výdaje k 31.12. (tis. Kč)	54 194	40 737	14 526	25 620	14 021
provoz (tis. Kč)	3 800	4 209	5 434	1 038	4 427
<u>ostatní (tis. Kč)*****</u>	323 102	1 239 023	1 394 197	903 627	645 005
<u>investiční pobídky (tis. Kč)</u>	42 300	59 500	134 611	28 000	219 494

Zdroj: MPSV, 2021 (vlastní zpracování)

Z tabulky můžeme vyčíst, že ČR obecně nejvíce financuje SÚPM a VPP, a to se za 10 let nezměnilo. Největší výdaje zaznamenáváme roku 2016, kdy na SÚPM bylo vynaloženo cca 3,5 mil. a na VPP 3,7 mil. Na rekvalifikaci či OZP se výdaje každým rokem naopak snižují. Ostatní* zde pak představují náklady na informační materiály vydávané ÚP a SSZ, i ostatní programy zaměstnanosti.

Tab.2.7: Vývoj výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v poměru ku HDP (uvedeno v %)

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Rekvalifikace	0,040	0,011	0,011	0,016	0,012	0,022	0,009	0,005	0,004
Stimulace zaměstnanosti	0,048	0,041	0,019	0,039	0,082	0,125	0,073	0,032	0,029
Podpora zam. handicapovaných	0,076	0,088	0,088	0,091	0,095	0,095	0,105	0,113	0,128
Veřejně prospěšné práce	0,041	0,025	0,017	0,043	0,048	0,058	0,056	0,044	0,036
Stimulace start-upů	0,004	0,003	0,002	0,003	0,003	0,003	0,002	0,002	0,001

Zdroj: Eurostat, 2020 (vlastní zpracování)

Tabulka popisuje vývoj výdajů aktivní politiky zaměstnanosti v % na HDP. Tato data jsou převzata z Eurostatu, který má své vlastní dělení nástrojů aktivní politiky, a to z důvodů mezinárodního srovnání. Data jsou dostupná jen do roku 2018.

Nejvíce, vůči HDP, je investováno do podpory zaměstnanosti lidí s handicapem. Ten zahrnuje především příspěvek na zařízení pracovního místa pro OZP, příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením (max. výše příspěvku 48 000 Kč/pracovní místo) a na příspěvek pro podporu

zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněním trhu práce dle § 78a ZoZ. (Úřad práce, 2021) Pro ČR je podpora handicapovaných pracovníků prioritou. Tento fakt můžeme sledovat v tabulce, vykazující stabilní vývoj, který každým rokem roste.

Druhé místo zabírá stimulace zaměstnanosti. Do roku 2015 výdaje na stimulaci rostly nejrychleji z tabulky, pak ale začaly klesat. Tato skupina obsahuje příspěvek na zapracování, vytváření společensky účelných pracovních míst a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Na třetím místě jsou investice do veřejně prospěšných prací, a nejméně výdajů bylo vloženo do rekvalifikace a stimulace start-upů.

2.3.3. Pasivní politika zaměstnanosti a podpora v nezaměstnanosti

Naopak pasivní politika zaměstnanosti zprostředkovává jak zaměstnání uchazečům o práci, tak hmotné zabezpečení těchto uchazečů.

V prvním případě se jedná o činnost primárně příslušných úřadů, která se zaměřuje na hledání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází, nebo také na pomoc zaměstnavatelům, najít si nové pracovní síly.

Hmotné zabezpečení uchazečů o práci neboli „podpora v nezaměstnanosti“ je druhý z nástrojů pasivní politiky zaměstnanosti České republiky. Tato podpora slouží k překlenutí období, po které uchazeč nemá zaměstnání, ale ve spolupráci s úřadem práce si zaměstnání hledá. Nárok má uchazeč o zaměstnání, který požádá pracoviště úřadu práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a splní zákonem dané podmínky.

Základní podmínka zní: 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání platit sociální pojištění v délce alespoň 12 měsíců. (MPSV, 2021)

Tab.2.8: Vývoj maximální výše podpory v nezaměstnanosti

Maximální výše podpory při doložení příjmů (měsíčně)	2020	2019	2018	2017	2016	2015
V nezaměstnanosti	19 389 Kč	18 111 Kč	16 682 Kč	15 600 Kč	15 024 Kč	14 604 Kč
Při rekvalifikaci	21 729 Kč	20 297 Kč	18 695 Kč	17 550 Kč	16 837 Kč	16 367 Kč
Maximální výše podpory bez doložení příjmů (měsíčně)	2020	2019	2018	2017	2016	2015
V nezaměstnanosti	5015 Kč (první 2 měs.),	4684 Kč (první 2 měs.),	4315 Kč (první 2 měs.),	4050 Kč (první 2 měs.),	3886 Kč (první 2 měs.),	3777 Kč (první 2 měs.),
	4012 Kč (další 2 měs.),	3747 Kč (další 2 měs.),	3452 Kč (další 2 měs.),	3240 Kč (další 2 měs.),	3109 Kč (další 2 měs.),	3022 Kč (další 2 měs.),
	3678 Kč (posl. měs.)	3435 Kč (posl. měs.)	3164 Kč (posl. měs.)	2970 Kč (posl. měs.)	2850 Kč (posl. měs.)	2770 Kč (posl. měs.)
	Při rekvalifikaci	4681 Kč	4372 Kč	4027 Kč	3780 Kč	3627 Kč

Maximální výše podpory při doložení příjmů (měsíčně)	2014	2013	2012	2011	2010
V nezaměstnanosti	14 281 Kč	14 157 Kč	13 761 Kč	13 528 Kč	13 280 Kč
Při rekvalifikaci	16 005 Kč	15 866 Kč	15 421 Kč	15 161 Kč	14 883 Kč
Maximální výše podpory bez doložení příjmů (měsíčně)	2014	2013	2012	2011	2010
V nezaměstnanosti	3694 Kč (první 2 měs.),	3662 Kč (první 2 měs.),	3559 Kč (první 2 měs.),		
	2955 Kč (další 2 měs.),	2929 Kč (další 2 měs.),	2848 Kč (další 2 měs.),	3499 Kč,	3435 Kč,
	2709 Kč (posl. měs.)	2685 Kč (posl. měs.)	2610 Kč (posl. měs.)	2799 Kč,	2748 Kč,
				2566 Kč	2519 Kč
Při rekvalifikaci	3448 Kč	3418 Kč	3322 Kč	3266 Kč	3206 Kč

Zdroj: Měšec, 2021

Výše podpory zaměstnanosti závisí na tom, zda doložíte příjmy z minulého zaměstnání. Pokud tak učiníte, podpora bude činit v prvních dvou měsících 65 %, následující dva měsíce 50 %, a po zbývajících podpůrní dobu (tj. celkem pět, osm nebo jedenáct měsíců v závislosti na věku uchazeče o zaměstnání) 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl zjištěn v posledním ukončeném zaměstnání.

V případě, že příjmy nedoložíte v prvních měsících, dostanete 0,15násobek, další dva měsíce 0,12násobek, a po zbývajících dobu 0,1násobek průměrné mzdy v národním

hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházející kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost. (Měsíc, 2021)

2.3.4. Orientace politiky zaměstnanosti

„Evropa může uspět pouze tehdy, bude-li jednat kolektivně – jako Unie.“ (MPSV, 2010)

Evropu potkalo od roku 2010 plno problémů. Počínaje krizí, která znehodnotila hospodářský a sociální pokrok a odhalila nedostatky v evropském hospodářství, konče dlouhodobými problémy, jako je globalizace, tlak na zdroje a stárnoucí populace.

Aby se mohla Evropská unie postarat o úspěšnou budoucnost, stanovila si vizi jménem Strategie Evropa 2020, která má v EU zajistit udržitelnou ekonomiku, vykazující vysokou úroveň zaměstnanosti, produktivity a sociální soudržnosti. (MPSV, str. 5, 2010)

Každá země, která je v Evropské unii, má nastavené cíle podle svých možností a ekonomické situace v zemi.

Vláda České republiky si zvolila s ohledem na domácí hospodářskou, sociální a politickou situaci tyto hlavní národní cíle strategie Evropa 2020:

- zvýšení míry zaměstnanosti populace ve věku 20-64 let minimálně na 75 %,
- navýšení investic do vědy a výzkumu na úroveň 1 % HDP (jen veřejný sektor),
- zvýšení počtu vysokoškoláků ve věku 30-34 let na nejméně 32 %,
- snížení počtu žáků, kteří předčasně opouštějí vzdělávací systém pod 5,5 %,
- snížení počtu obyvatel ohrožených chudobou oproti roku 2008 o 100tis.

První cíl, tedy zvýšit celkovou míru zaměstnanosti na 75 %, je možno do roku 2019 pokládat za úspěšný. Míra zaměstnanosti lidí ve věku 20-64 let tehdy podle Evropské komise činila 80,3 %, což bylo nad průměrem EU (73,9 %). Zatím není známo, jak si míra zaměstnanosti vedla v době, kdy udeřila pandemie koronaviru, tedy následující rok 2020. I když měsíční data, která jsou již dostupná, vykazovala klesající charakter, není možné momentálně říct, zda a o kolik roční míra zaměstnanosti klesla. Mezi národní dílčí cíle patřilo: zvýšit míru zaměstnanosti žen na 65 %. Ta tehdy ve věku 20-64 let dosáhla 72,7 %. Další národní dílčí cíl, snížit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010 (22,7 %), se opět do roku 2019 podařil uskutečnit. První skupina, tedy osoby s nižším než primárním nebo primárním vzděláním klesla na 10,2 %. (Vláda České republiky, 2021)

Pokud se soustředíme na další body, jako například snížení počtu žáků, kteří předčasně opouštějí vzdělávací systém, cíle roku 2019 nebylo dosaženo. Úmysl snížit počet na 5,5 % se nevydařil a skončil na 6,7 %. Na druhou stranu, osob s ukončeným vysokoškolským studiem ve věku 30-34 let přibývalo, a záměr dosáhnout 32 %, byl splněn. (European Commission, 2021)

Můžeme tedy říct, že do roku 2019 se stanovené cíle dařily České republice díky pozitivnímu ekonomickému vývoji plnit. K tomu musely být využity příslušné nástroje politiky zaměstnanosti. Dosažení zvyšování míry zaměstnanosti a dalších cílů je v první řadě závislé na: *„stavu ekonomického cyklu, na schopnosti vlád ČR stimulovat vhodnými nástroji a opatřeními hospodářský růst, aby generoval dostatek pracovních míst stejně, jako na schopnosti koordinovat jednotlivé rezortní politiky, aby byly v souladu s politikou zaměstnanosti.“*

Strategie zaměstnanosti definovala tedy čtyři hlavní priority, které se do roku 2020 snažila naplnit, a aktivní politikou zaměstnanosti tak zvýšit zaměstnanost. V první řadě bylo třeba podpořit přístup k zaměstnání, hlavně pro skupiny ohrožené na trhu práce. Podpořit rovnost žen a mužů na trhu práce. Podpořit přizpůsobení podniků a zaměstnanců změněným potřebám trhu práce, a v neposlední řadě podpořit rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti. (MPSV, str. 1-2, 2010)

2.4. Dopad koronavirové krize na trh práce a politiku zaměstnanosti

Už je to rok, kdy Česká republika zaznamenala první případ nemocného člověka virem Covid-19. Tento moment změnil život ve všech směrech jak v zahraničí, tak u nás. Po prvním roce boje s pandemií již můžeme odhadovat první následky, kterými ekonomiku ČR koronavirus ovlivnil.

Koronavirus významně poznamenal pracovní život lidí, kteří se teď potýkají se ztrátou určité finanční jistoty, a s tím spojenou depresí a nižší duševní pohodou. Vyplývá to z výzkumu *Working, living and Covid-19*, který zjišťoval mimo jiné také, jaký dopad na psychiku člověka Koronavirus zanechá. Data ukazují, že většina zaměstnanců, kteří ztratili práci se cítila depresivně a 30 % zaměstnanců se při své práci kvůli koronaviru necítilo bezpečně. (Eurofound, str. 26, 2020)

Co se týče obav ze ztráty práce, Jan Bittner (2020) ve své práci „*Ekonomické nerovnosti a Koronavirus*“ uvádí, že osoby s nižším vzděláním měly z pochopitelných důvodů větší obavy ze ztráty zaměstnání, jelikož je jejich práce relativně snáze nahraditelná, oproti vysoce kvalifikovaným, a jejich propouštění je méně nákladné. „*Dle stejného výzkumu vyplynulo, že u 36 % zaměstnanců v období od března došlo k úpravě pracovního úvazku, nejčastěji formou jeho zkrácení, redukce mzdy, redukce benefitů či redukce příjmů přes dohodu a vyplácení tzv. na ruku.*“ (Bittner, str. 12, 2020)

V prosinci 2020 nezaměstnanost vzrostla na 4 % a ÚP evidoval celkem 291 977 uchazečů o zaměstnání. (Úřad práce ČR, 2021) Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR předpokládá růst míry nezaměstnanosti až o 5 procent. To by pro ekonomiku znamenalo ztrátu až 8,5 miliard, za další tři měsíce 24 miliard, za šest měsíců 44 miliard, a do jednoho roku 68 miliard korun. (Andoh, 2020)

„*Míra zasažení jednotlivých odvětví nebude rovnoměrná. Mezi nejvíce zasažené segmenty národní ekonomiky ve formě negativního nabídkového šoku patří cestovní ruch, kultura, sport, obchod, doprava a zpracovatelský průmysl. Do výkonu ekonomiky se z pohledu ČR bude negativně promítat propad zahraniční poptávky, neboť ČR patří mezi země silně ekonomicky otevřené.*“ (VUPSV, 2020)

Český zpracovatelský sektor je oporou ekonomiky a tvoří asi 37,8 % ekonomiky. Přes 40 % české pracovní síly je zaměstnáno ve zpracovatelském sektoru. Většina vyrobených komponentů se vyváží hlavně do Německa, a tvoří tak zásadní faktor příjmů pro Českou republiku. Tento sektor patřil k nejvíce zasaženým. Většina výrobních společností pocítuje dopad koronaviru. Někteří výrobci automobilů již pozastavili výrobu kvůli nedostatku dílů, či kvůli opatřením přijatých v boji proti Covidu.

Sektor služeb je další významnou oblastí, která utrpěla důsledkem viru. Česká ekonomika je na službách závislá: tvoří 59,7 % ekonomiky a zaměstnává 60 % pracovní síly. Z hlediska HDP je příspěvek odvětví služeb nejvyšší ze všech odvětví. V této oblasti je nejvíce postižen právě cestovní ruch. Šíření koronaviru má dopad na celkový prodej letenek. Například v únoru došlo na českém trhu k 15% poklesu zájmu o letenky.

Dá se tedy očekávat, že Covid bude mít negativní vliv na růst HDP. Odborníci se domnívají, že by letos mohlo klesnout pod 2 %. (Andoh, 2020)

V rámci boje s pandemií koronaviru vláda schválila řadu úlev a příspěvků, zejména pro podnikatele, kterým se snaží tuto situaci ulehčit:

Tab.2.9: Covid dotační programy pro firmy a OSVČ

Program Covid-Gastro-Uzavřené provozovny	Je určen podnikatelům, kterým byl, na základě nouzového stavu, zakázán prodej zboží, poskytování služeb, a tím byly zásadně ovlivněny tržby. Výše podpory činí 400 Kč za každého zaměstnance na den.
Program Covid-Nájemné	Cílem MPO je poskytnout podporu formou dotace na rozhodné nájemné pro podnikatele provozující maloobchodní podnikatelskou činnost.
Program Covid-Kultura:	MPO ve spolupráci s Ministerstvem kultury připravilo pomoc pro podnikatelské subjekty a OSVČ v oblasti kultury, které byly omezeny v podnikatelské činnosti, a to sice jednorázovým příspěvkem ve výši 60 tisíc Kč
Ošetřovné pro OSVČ	Cílem je zmírnění dopadů spojených s nutností péče OSVČ o děti do 10 let nebo osoby závislé na péči jiné osoby dle Zákona o sociálních službách, které nemohou navštěvovat školu nebo jiná zařízení. Jedná se o dotaci ve výši 400 Kč/den.
Antivirus	Dělí se na režimy A, B, C. V režimu A mají firmy nově nárok na 100% náhradu mezd. Režimem B stát dorovnává 60 % náhrady mzdy při omezení výroby nebo služeb kvůli výpadku surovin, pracovníků nebo poptávky, a režim C spočívá v odpuštění plateb odvodů na sociální pojištění.

Zdroj: MPO, 2021 (vlastní zpracování)

3. TRH PRÁCE A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI VE SPOLKOVÉ REPUBLICE NĚMECKO

Německo je federativní parlamentně-demokratická republika. Skládá se z 16 spolkových zemí, z nichž každá má svou vlastní ústavu. Rozlohou zabírá plochu 357 376 km² a sousedí s 9 státy: na západě s Francií, Lucemburskem, Belgií a Nizozemskem, na severu s Dánskem, na východě s Polskem, na jihu se Švýcarskem a na jihovýchodě s Českem a Rakouskem. K 1. 1. 2020 obývalo Německo 83,2 milionů lidí. Mezi nejvýznamnější odvětví německého hospodářství patřil v roce 2018 průmysl, veřejná správa, obrana, vzdělání, zdravotní a sociální péče, velkoobchod, doprava, ubytování a pohostinství. Obchod v rámci EU představuje 59 % celkového vývozu Německa a 9 % německého vývozu směřuje mimo EU do Spojených států a Číny. (Evropská unie, 2021)

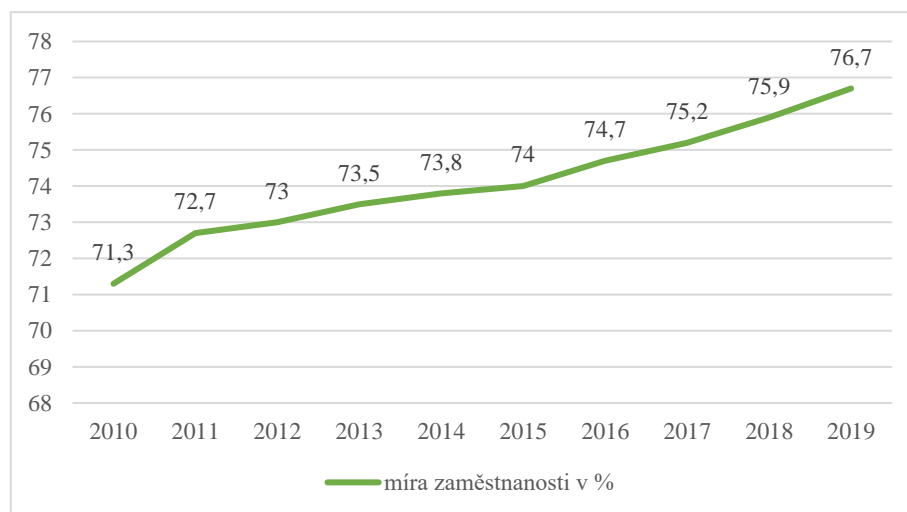
V této kapitole bude popsáno, jak funguje trh práce, tedy zaměstnanost a nezaměstnanost, dále pak aktivní nebo pasivní politika zaměstnanosti Spolkové republiky Německo.

3.1. Zaměstnanost

3.1.1. Celková zaměstnanost a její vývoj

Graf 3.1. představuje ukazatel míry zaměstnanosti v Německu podle věku (15-64 let), který byl vypočítán vydělením počtu zaměstnaných osob v dané věkové skupině, celkovým počtem obyvatel stejné věkové skupiny. Na první pohled můžeme říct, že křivka během let postupně roste.

Graf 3.1: Vývoj míry zaměstnanosti v Německu v letech 2010-2019



Zdroj: Eurostat, 2021 (vlastní zpracování)

Největší nárůst o 1,4 % byl zaznamenán roku 2011. Podle Spolkového statistického úřadu se tento rok zaměstnanost zvýšila v ročním průměru na 41,10 milionů. To byla nejvyšší zaznamenaná úroveň od znovusjednocení Německa.

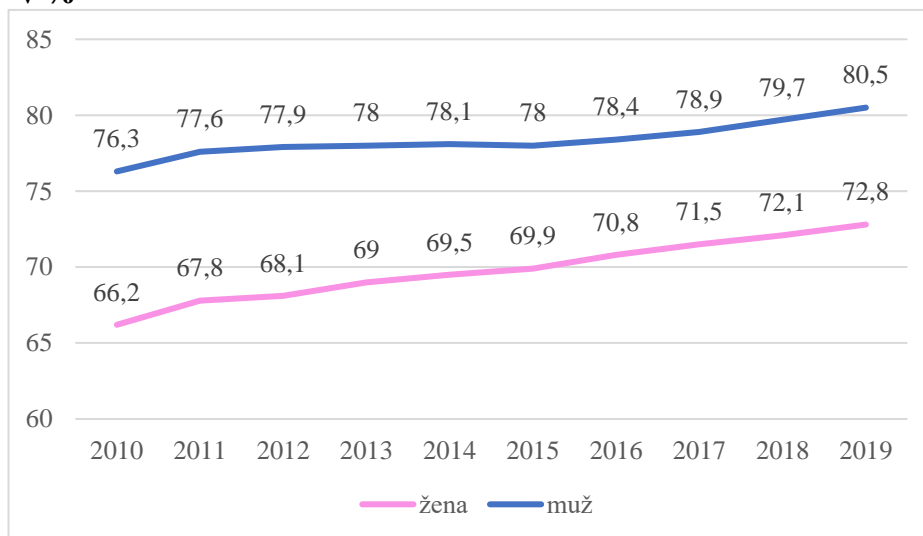
Německé hospodářství se roku 2013 dalo do pohybu, poté co roku 2012 nastala evropská dluhová krize. Trh práce nebyl nějak zvlášť zasažen, míra zaměstnanosti dále rostla, i když pomalým tempem. (Bundesagentur für Arbeit, 2013)

Tempo se výrazně zpomalilo a z roku 2014 na 2015 činil posun o pouhé 0,2 %. Následující rok 2016 však míra zaměstnanosti začala opět růst (meziročně o 0,7 p.b.) a zaměstnaných tehdy bylo 43,82 milionů obyvatel. Důvodem byl významný nárůst pracovních míst podléhajících povinným odvodům na sociální pojištění, nebo z velké části také přírůstek přistěhovalců a zvýšená motivace pracovat. (Bundesagentur für Arbeit, 2017) Tři další roky pak míra stabilně rostla v rozmezí od 0,5-0,8 %.

Celosvětový boj s pandemií koronaviru se podepsal i na míře zaměstnanosti. Prosinec 2020 vykazoval, kvůli částečnému „lockdownu“, 44,87 milionů zaměstnaných, což bylo oproti loňskému prosinci o 734 000 méně. (Bundesagentur für Arbeit, 2021)

Zaměstnanost podle pohlaví

Graf 3.2: Vývoj míry zaměstnanosti v Německu v letech 2010-2019 podle pohlaví v %



Zdroj: Eurostat, 2021 (vlastní zpracování)

Stejně jako v České republice, i v Německu je zaměstnanost žen nižší než u mužů. Svou roli zde hraje opět rodinný život, a s tím spojená péče o děti. Zpravidla častěji jsou doma právě ženy.

To se ale postupem času mění. Na začátku sledovaného období si můžeme všimnout, že rozdíl mezi pohlavím je znatelný (10,7 p.b.), který se během let snížil na 7,7 % (roku 2019).

Zaměstnanost u mužů začínala na 76,7 % a končí roku 2019 na 80,5 %, takže sledujeme posun o 4,2 %. Tento růst se u mužů jeden rok dokonce snížil. U žen hovoříme o rozdílu 6,6 %, který byl po celé roky stabilní a křivka vykazovala stále rostoucí charakter.

Postavení cizinců na trhu práce

Ne nadarmo se říká o Německu, že je to země cizinců, přistěhovalců či uprchlíků. Podle údajů v tabulce za rok 2020 a při celkovému počtu obyvatel Německa je každý 6. člověk narozen v jiné zemi, než je Německo.

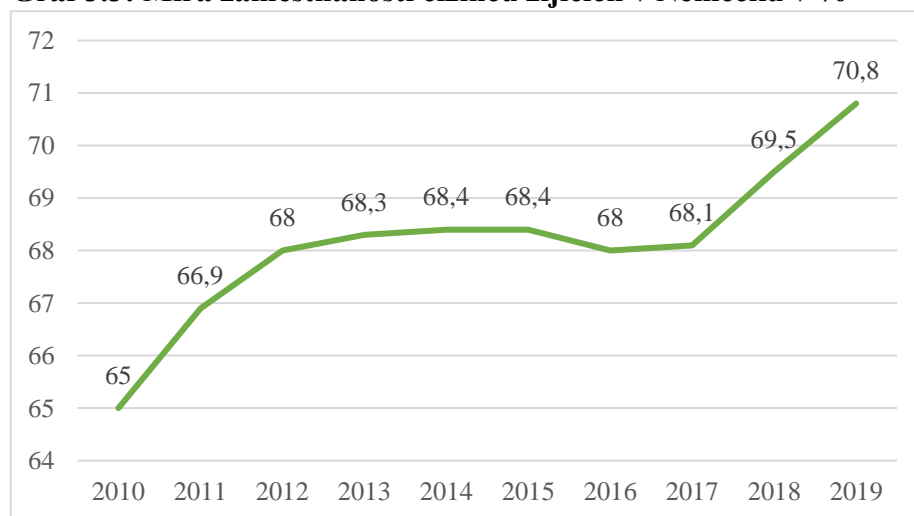
Tab. 3.1. Cizinci narozeni v zahraničí s bydlištěm v Německu v letech 2010-2020

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Cizinci v Německu	9 812 263	8 935 603	9 117 874	9 456 225	9 807 877	10 220 418
Rok	2016	2017	2018	2019	2020	
Cizinci v Německu	10 908 255	12 105 436	13 745 843	14 879 635	15 040 708	

Zdroj: Eurostat, 2021 (vlastní zpracování)

Od roku 2015, kdy země přijala velké množství uprchlíků, jsou cizinci v Německu velmi diskutovaným tématem. Jedna strana tvrdí, že velkou část nezaměstnaných tvoří právě cizinci, a druhá, že jsou v určitých odvětvích nepostradatelní. (Welt, 2017) Graf 3.3 ukazuje míru zaměstnanosti těch, kteří se narodili v zahraničí, ale žijí v Německu, a naznačuje nám, že růst je do jisté míry nestabilní. I když míra narostla za sledované období o 5,8 %, jsou úseky, kdy stagnovala, anebo naopak klesala.

Graf 3.3: Míra zaměstnanosti cizinců žijících v Německu v %



Zdroj: OECD, 2021 (vlastní zpracování)

Rok 2020 byl zejména pro cizince v Německu rokem nepříznivým. Podle výkonného ředitele Heinze-Wilhelma Müllera (2020) jsou kvůli pandemii nezaměstnaností zasaženi obzvláště cizinci. Oproti minulému roku přibylo o 30 % těch, kteří hledají práci. (Rbb24, 2020) „Cizinci žijí s vědomím velkého rizika“. Například pracovní smlouvu na dobu určitou má, ve srovnání s „rodilými“ zaměstnanci, výrazně vyšší podíl zaměstnanců zahraničních. To se pojí s finanční nejistotou, jelikož v době koronakrizy bylo možné, že jim zaměstnavatel smlouvu neprodlouží. (Informationsportal, 2020)

3.1.2. Stav a vývoj volných pracovních míst

Tab.3.2. Vývoj volných pracovních míst v Německu v letech 2010-2020

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Volná pracovní místa	359 349	466 288	477 528	456 975	490 310	568 743
Rok	2016	2017	2018	2019	2020	
Volná pracovní místa	655 490	730 551	796 427	774 345	613 445	

Zdroj: Bundesagentur für Arbeit, 2021 (vlastní zpracování)

Volná pracovní místa v Německu vesměs přibývají. Jak ukazuje tabulka 3.2. počet se za 10 let zdvojnásobil. Pouze roku 2013, 2019 a 2020 bylo míst naopak méně.

Roku 2013 bylo registrováno v průměru 457 000 míst, což představovalo pokles o 21 000 (4 %) než před rokem. 89 % těchto míst bylo však ihned obsazeno. Volná místa tohoto roku byla zpočátku pouze obrazem jejich vytváření a obsazování, a sama o sobě nenaznačovala nouzi nebo nedostatek např. kvalifikované pracovní síly.

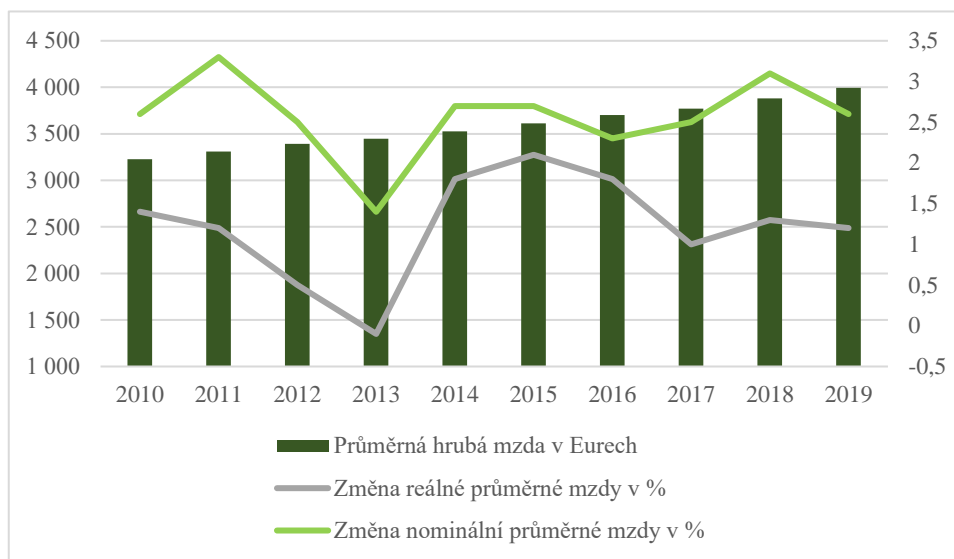
Problém nastal tehdy, kdy hledání zaměstnance trvalo dlouhou dobu anebo kdy zaměstnanci neměli dostatečné šance na úspěch, a proto bylo toto nabízené místo zcela zrušeno. (Bundesagentur für Arbeit, 2014)

Tato situace se projevila i v roce 2019. V průměru bylo k dispozici volných 774 000 míst, takže o 22 tisíc méně než rok minulý. Během celého roku se v Německu obsadilo 2 106 000 pracovních míst. Zrušeno bylo dohromady 2 196 000 výběrových řízení. (Bundesagentur für Arbeit, 2020)

Měsíční zpráva, kterou zveřejnil Spolkový statistický úřad, ukazuje, že do roku 2020 výrazně ubylo volných pracovních míst. Roční průměr byl v Německu jen 613 445 míst, a to znamená o 21 % méně než roku 2019. Může za to nejistá situace na trhu práce způsobena koronavirovou pandemií. (Bundesagentur für Arbeit, 2021)

3.1.3. Vývoj mezd

Graf 3.4: Vývoj průměrné mzdy v eurech a změn reálné a nominální mzdy v %



Zdroj: Statistische Bundesamt, 2021 (vlastní zpracování)

Průměrná mzda na začátku sledovaného období činila 3227 € a na konci roku 2019 se zvýšila na 3994 €. Index reálných mezd zohledňuje jak hrubé měsíční výdělky, tak vývoj cen. V letech 2010 až 2019 reálné mzdy rostou v průměru o 1 % ročně. Roku 2013 však reálná mzda klesla o 0,1 %, a naopak největší nárůst byl zaznamenán roku 2015, a to o 2,1 %.

V roce 2013 poklesly reálné mzdy o 0,1 % a jednalo se tak o první mínus od roku 2009. Následující rok se však reálná mzda zvýšila o 1,8 %, což byl největší nárůst od roku 2011. Nominální mzda vzrostla o 2,7 % ve srovnání s předchozím obdobím.

Největší nárůst reálné mzdy můžeme vidět roku 2015. Je možné, že tempo indexu reálné či nominální mzdy mohlo ovlivnit zavedení zákonné minimální mzdy k 1.1.2015. (Statistische Bundesamt, 2016)

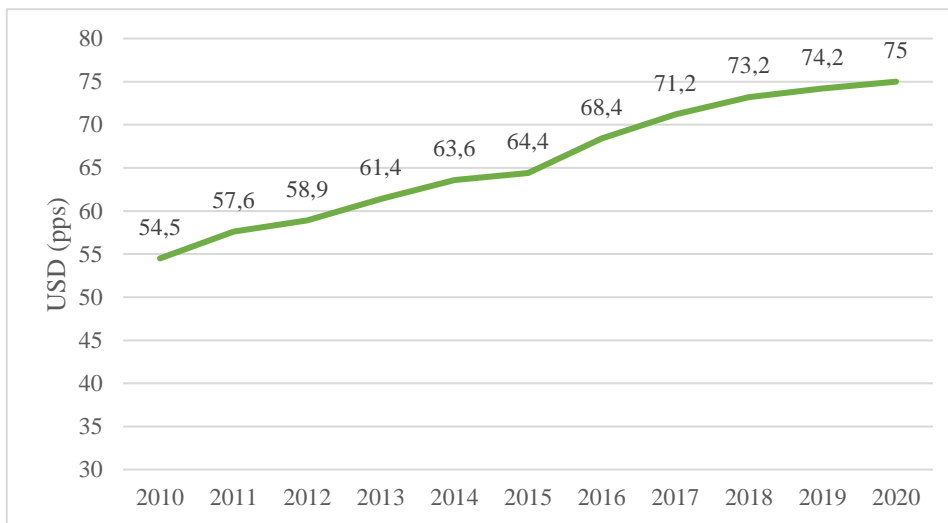
Následující léta se tempo zpomaluje a vývoj reálných i nominálních mezd slábne.

3.1.4. Produktivita práce

Zvyšování produktivity práce má zásadní význam na růst a prosperitu ekonomiky. Produktivita práce je důležitým kritériem pro hodnocení výkonnosti a konkurenceschopnosti země. Její rozvoj má vliv na to, kolik domácnosti dokážou spotřebovat, nebo naopak ušetřit – a v konečném důsledku i na blahobyt dané země.

Pokud se růst produktivity práce sníží, je to obvykle považováno za kritické. (Kuntze, Mai, 2020, str. 12)

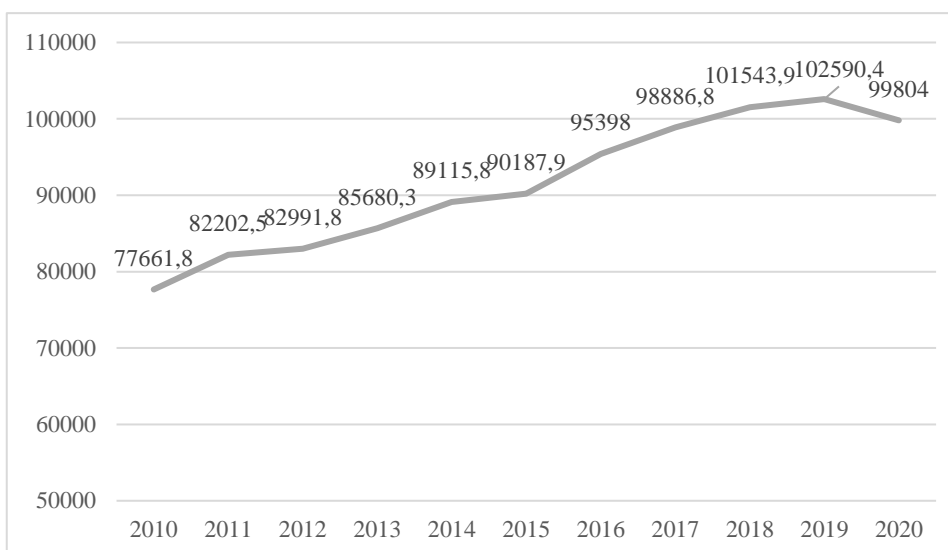
Graf 3.5: Vývoj produktivity práce za odpracovanou hodinu v Německu v dolarech



Zdroj: Eurostat, 2021 (vlastní zpracování)

Produktivita práce stabilním tempem roste. Za 10 let se navýšila o 20,5 dolarů.

Graf 3.6: Vývoj produktivity práce za zaměstnance v Německu v dolarech



Zdroj: Eurostat, 2021 (vlastní zpracování)

Produktivita práce na zaměstnance je převážně stoupající, v posledních letech se její růst zpomaluje, a roku 2020 se dokonce snížil.

Růst produktivity práce v Německu již nějakou dobu ztrácí dynamiku, což je v době rekordní zaměstnanosti a nastupující digitalizace světa práce překvapivé. Zpomalení růstu produktivity se však nevztahuje pouze na Německo. Podobný vývoj lze pozorovat téměř ve všech velkých rozvinutých ekonomikách. (Welt, 2020)

O příčinách poklesu produktivity se široce diskutuje, a nejsou zcela jasné. Možnou variantou by mohl být rostoucí nedostatek kvalifikovaných pracovníků v důsledku demografického vývoje.

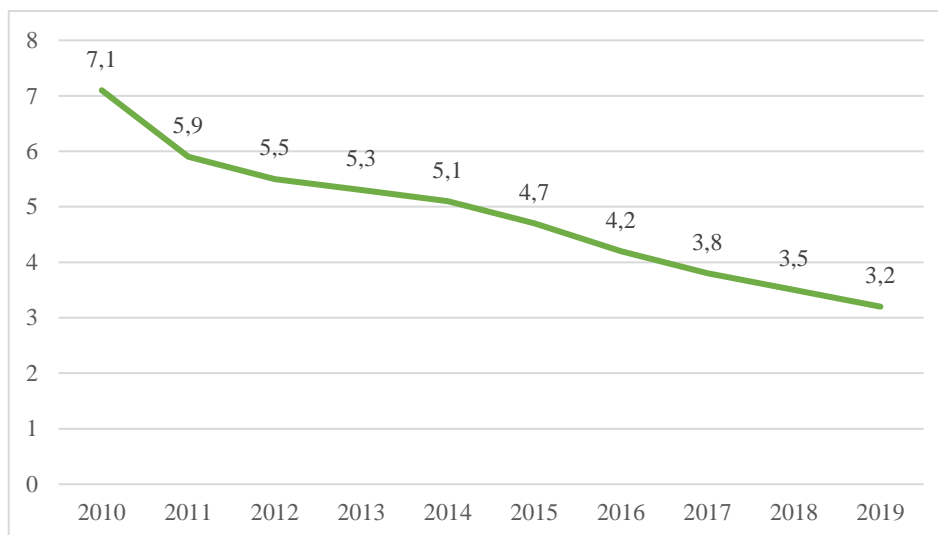
Roku 2020 můžeme zaregistrovat velký propad, který se týká produktivity práce za zaměstnance. Důvodem je boj s pandemií koronaviru, který vyžaduje speciální opatření v podobě přechodu na home office. O tom, zda lidé pracují produktivněji v domácím prostředí než v přímém kontaktu, se můžeme jen domnívat. Na jedné straně může, například odstranění doby dojíždění a služebních cest, zvýšit produktivitu. Na druhé straně špatné vybavení „domácí kanceláře“ nebo nedostačující pracovní prostředí mohou činit opak. (Künn, Seel a Zegners, 2020)

Každopádně nepříznivý vývoj můžeme předpokládat i do budoucna, kvůli distanční výuce. Výuka realizována digitálně nenahradí osobní přístup, a to může vést ke ztrátě výdělku za pracovní život v průměru o 3-4 %. (Wößmann, 2020)

3.2. Nezaměstnanost

3.2.1. Celková nezaměstnanost a její vývoj

Graf 3.7: Vývoj míry nezaměstnanosti v Německu v %



Zdroj: Eurostat, 2021 (vlastní zpracování)

Graf ukazuje, jak se vyvíjela míra nezaměstnanosti lidí v produktivním věku (15-64 let). Na začátku míra činí 7,1 % a postupně klesá až na 3,2 %.

Roku 2011 se míra nezaměstnanosti razantně snížila (o 1,2 p.b.). Nezaměstnanost klesla téměř ve všech spolkových zemích. Hlavním faktorem poklesu bylo oživení německého

hospodářství, které vedlo k nárůstu zaměstnání podléhajícím povinným odvodům na sociální pojištění. Důležitou roli hrály taky strukturální změny a reformy na trhu práce. (Bundesagentur für Arbeit, 2012, str. 16)

Další tři roky křivka klesala pomalejším tempem, a to o 0,2 %. Míra nezaměstnanosti se další rok (2015) opět dala od pohybu a klesla o 0,4 %. Zavedení minimální mzdy nemělo na zaměstnanost žádný negativní dopad.

I když je ekonomika spíše stagnující, nezaměstnanost v Německu dále pomalu klesá, je považována za jednu z nejnižších. Roku 2019 byla na 3,2 %. (dw.com, 2019)

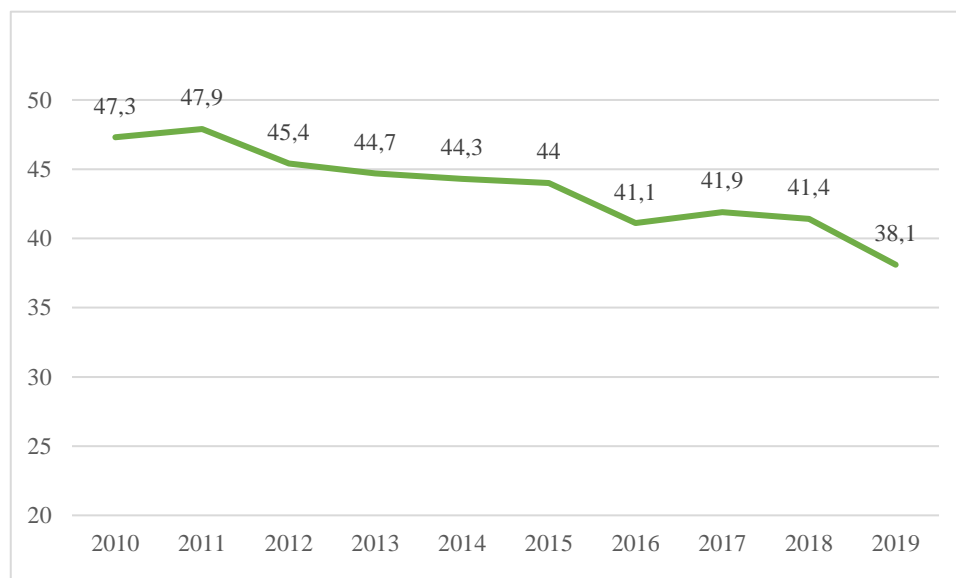
Roku 2020 z důvodu opatření proti šíření koronaviru se počet nezaměstnaných zvýšil. Činnost řady obchodů a služeb byla omezena. Ve srovnání s loňským prosincem 2019 narostl počet lidí bez práce o 480 000. Velkou roli sehrává podle Spolkového úřadu práce tzv. „kurzarbeit“. (Tagesschau, 2021)

3.2.2. Vývoj nezaměstnanosti podle dělení

Dlouhodobá nezaměstnanost

S dlouhodobou nezaměstnaností dochází k znehodnocení lidského kapitálu. Pro osoby zasažené dlouhodobou nezaměstnaností to znamená sociální úpadek, finanční nouzi nebo úplnou rezignaci. Hlavní činností politiky trhu práce je proto zamezit dlouhodobé nezaměstnanosti. Za dlouhodobě nezaměstnaného, považujeme osobu, která nebyla zaměstnána rok nebo déle. Graf zahrnuje osoby ve věku 15-64 let.

Graf 3.8: Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v Německu v %



Zdroj: OECD, 2021 (vlastní zpracování)

I přes dobrou situaci na trhu práce můžeme vidět, že dlouhodobá nezaměstnanost je v Německu problémem. Křivka je velmi nestabilní.

Ze začátku sledovaného období křivka mírně vzrostla na 47,9 %. Rok 2012 dlouhodobá nezaměstnanost klesla o 2,5 % a následující roky vykazovaly stagnaci. Ta skončila roku 2016, kdy dlouhodobá nezaměstnanost viditelně poklesla na 41,1 %, -a klesla také o něco více než celková zaměstnanost. Důvodem může být snížení přechodů do dlouhodobé nezaměstnanosti nebo také opatření aktivní politiky.

Roku 2017 opět dlouhodobá nezaměstnanost stoupla o 0,8 %. Tehdy k dlouhodobě nezaměstnaným patřila 1/3 z celkového počtu nezaměstnaných. Šance na zaměstnání těchto osob výrazně klesá než u těch, kteří jsou nezaměstnaní krátkou dobu nebo zaměstnání aktivně hledají.

Dlouhodobá nezaměstnanost končí na 38,1 %. Od roku 2010 tak celkově klesla o 9,2 %.

Nezaměstnanost podle vzdělání

Tab. 3.3: Vývoj míry nezaměstnanosti podle vzdělání v Německu v %

Rok	2010	2011	2012	2013	2014
1. Nižší než primární nebo primární vzdělání	15,9	13,9	12,8	12,5	12
2. Nižší a vyšší sekundární a postsekundární neterciární vzdělání	6,9	5,8	5,3	5,1	4,6
3. Terciární vzdělání	3,09	2,44	2,35	2,43	2,48
Rok	2015	2016	2017	2018	2019
1. Nižší než primární nebo primární vzdělání	11,4	10	9,2	8,5	7,7
2. Nižší a vyšší sekundární a postsekundární neterciární vzdělání	4,3	3,7	3,3	2,9	2,6
3. Terciární vzdělání	2,33	2,21	1,98	1,87	1,82

Zdroj: OECD, 2021 (vlastní zpracování)

První skupina měla roku 2010 15,9 % nezaměstnaných. Na konci sledovaného období to je už jen 7,7 %, což je o 8,2 % méně. Stále se však jedná o velký rozdíl mezi úrovněmi vzdělání. Nekvalifikovaní pracovníci jsou vystaveni většímu riziku ztráty zaměstnání a propadu do dlouhodobé nezaměstnanosti.

U druhé skupiny se míra nezaměstnanosti pohybuje od roku 2010-2014 okolo 7-5 %, pak se snižuje na 4,3 % a roku 2019 končí na 2,6 %.

Třetí skupina má až podprůměrný podíl na míře nezaměstnanosti. Prvních 5 let sledovaného období se pohybuje okolo 3 %, pak se snižuje a stagnuje na 2 %. Opět můžeme tvrdit, že vysoká úroveň vzdělání je jedním z nejlepších způsobů boje proti trvalé nezaměstnanosti

3.3. Politika zaměstnanosti

3.3.1. Specifika a výdaje politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti v Německu, podle „Sozialgesetzbuch III“ (Sociální zákoník), má zamezovat vznik nezaměstnanosti, zkrátit dobu nezaměstnanosti a podporovat rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Prosazuje, aby se rovnost žen a mužů stala obecným principem podpory zaměstnanosti.

Podpora zaměstnanosti by měla také zajistit, aby se dosáhlo vysoké úrovně zaměstnanosti a došlo ke zlepšení její struktury. V poslední řadě její cíle musí odpovídat sociální, ekonomické a finanční politice spolkové vlády.

Podpora zaměstnanosti by měla zejména přispět ke:

- zvýšení transparentnosti vzdělání na trhu práce, větší podpoře profesní a regionální mobility a k rychlé obsazenosti pracovních míst,
- k podpoře uchovávání a rozšiřování znalostí a dovedností,
- potlačení podřadných pracovních pozic,
- zlepšení profesní situace žen na trhu práce.

Hlavními činiteli v této oblasti jsou „Bundesagentur für Arbeit“ (Spolkový úřad práce) spolu s „Regionaldirektionen“ (regionálními úřady). Jeden z úkolů těchto orgánů je zajistit uchazeči vhodné pracovní místo. (Sozialgesetzbuch III, 1997)

Tab.3.4: Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti Německa v poměru ku HDP (uvedeno v %)

rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
výdaje celkem	2,176	1,759	1,616	1,64	1,582	1,512	1,435	1,409	1,374
APZ	0,518	0,432	0,341	0,296	0,287	0,275	0,263	0,265	0,246
PPZ	1,28	0,987	0,943	0,998	0,931	0,876	0,813	0,751	0,697

Zdroj: Eurostat, 2020 (vlastní zpracování)

Z tabulky je zřejmé, že vůči HDP Německo investuje více do pasivní politiky zaměstnanosti než do aktivní. Tyto výdaje se však během let snižují, a to hlavně z důvodů vyšší nákladnosti PPZ a menší účinnosti.

3.3.2. Aktivní politika zaměstnanosti a její rozpočet

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Německu patří tyto nástroje.

Poradenství a zprostředkování zaměstnání: úřad práce nabízí jak mladým lidem, tak dospělým poradenství ohledně povolání a např. dalšího vzdělávání. Uchazeči zde mají možnost získat odborné informace z oblasti pracovního trhu. Poradenství se zabývá volbou povolání, kariérním růstem, vývojem na trhu práce, možnostmi vzdělání, školení a finanční podporou vzdělání. (Sozialgesetzbuch §29, §30)

Podpora profesního začlenění: cílená na nezaměstnané a jejich rychlejší znovu začlenění na pracovní trh. Uchazeči mohou být financováni z rozpočtu úřadu práce za účelem odstranění překážek k získání zaměstnání. (Sozialgesetzbuch §44)

Volba povolání a odborné vzdělání: úřad práce podporuje mládež a dospělé poskytováním rad a informací ohledně volby povolání, opatřením odborného vzdělání nebo opatřením podpory na zahájení kariéry. (Sozialgesetzbuch §48-55)

Podpora dalšího profesního vzdělání: patří mezi důležité nástroje aktivní politiky. Nezaměstnaným, ale i zaměstnancům, může být financováno školení, pokud je to nezbytné, aby se po období nezaměstnanosti začlenili, nebo jsou z těchto důvodů nezaměstnaností ohroženi. Další odborné vzdělání může vést ke zvýšení pracovních příležitostí. (Sozialgesetzbuch §81)

Nástup do zaměstnání: zaměstnavatel může obdržet dotaci na mzdy jako kompenzaci za nedostatečné výkony ve firmě. O tuto dotaci může zažádat, pokud zaměstnává zaměstnance po dlouhé nezaměstnanosti (s nedostatečnou kvalifikací), nebo zaměstnance se zdravotním postižením. Podpora také platí pro zahájení podnikatelské činnosti z důvodu ochrany živobytí a sociálního zabezpečení v počátcích podnikání. (Sozialgesetzbuch §88-93)

Setrvání v zaměstnání: pokud zaměstnavatel dočasně zkrátí pracovní dobu z ekonomických důvodů nebo důvodu nevyhnutelné události a tento stav nahlásí, může mu úřad vyplatit příspěvek pro zaměstnance. Cílem je zamezit propouštění. (Sozialgesetzbuch §95)

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením: příspěvek pro osoby se zdravotním postižením na podporu začlenění do pracovního života. (Sozialgesetzbuch §116)

Tab.3.5: Vývoj výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v poměru ku HDP (uvedeno v %)

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Rekvalifikace	0,271	0,249	0,217	0,218	0,213	0,203	0,188	0,185	0,175
Stimulace zaměstnanosti	0,098	0,061	0,036	0,025	0,024	0,025	0,028	0,031	0,025
Podpora zam. handicapovaných	0,027	0,025	0,024	0,023	0,022	0,022	0,022	0,020	0,020
Veřejně prospěšné práce	0,046	0,031	0,031	0,021	0,016	0,015	0,014	0,020	0,018
Stimulace start-upů	0,075	0,065	0,034	0,009	0,012	0,011	0,010	0,010	0,009

Zdroj: Eurostat, 2020 (vlastní zpracování)

Mezinárodně srovnatelná data nástrojů aktivní politiky z Eurostatu, která jsou označena v tabulce 3.5., nám blíže popisují, do jakých oblastí APZ investice v % na HDP putují. Německo klade v první řadě důraz na rekvalifikaci, která sice každým rokem klesá, ale procentuálně na HDP se do ní vkládá nejvíce výdajů. Udržování, obnovení, či dokonce rozšíření kvalifikace představuje způsob, jakým si můžeme udržet své zaměstnání. K této skupině patří například podpora dalšího profesního vzdělání.

Na druhém místě se umístila stimulace zaměstnanosti. Ta napomáhá k zaměstnanosti poradenstvím a zprostředkováváním zaměstnání, podporou profesního začlenění, podporou při volbě zaměstnání a odborného vzdělání atd.

Třetí místo obsadila podpora zaměstnávání handicapovaných osob a v těsné blízkosti se drží také veřejně prospěšné práce. Do veřejně prospěšných prací se v minulosti investovalo více, ale to se během let změnilo.

Velmi málo je také podporována stimulace start-upů, která se výrazně snížila.

3.3.3. Pasivní politika zaměstnanosti a podpora v nezaměstnanosti

Pasivní politika trhu práce je primárně zaměřena na zmírnění materiálních důsledků nezaměstnanosti. Zahrnuje opatření k zajištění příjmu, nebo základního příjmu pro nezaměstnané a jejich příbuzné.

Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti.

Dávky v nezaměstnanosti I: dávky, které jsou vypláceny v nezaměstnanosti po určitou dobu osobám, jež jsou řádně evidovány jako nezaměstnaní a splnily podmínky uchazeče (v minulosti již měly práci a platily pojištění pro případ nezaměstnanosti). Výše dávky

závisí na posledním zaměstnání, jestli má žadatel děti a v jaké mzdové daňové třídě se nachází. Podpora se vyplácí v rozmezí 6-24 měsíců.

Dávky v nezaměstnanosti II: oproti dávkám v nezaměstnanosti I, jsou tyto dávky základním zabezpečením pro práceschopné žadatele o pomoc.

Sociální dávky: lidé, kteří nejsou schopni pracovat, ale žijí s někým, kdo je práceschopný, dostávají sociální dávky k zajištění životního minima. Většina z těchto žadatelů jsou děti (do 15let).

Dávky v případě platební neschopnosti: zaměstnavatel se nachází v platební neschopnosti a zaměstnanci tak nedostávají (nebo jen částečně) mzdu. V tomto případě je možno požádat o podporu. Úřad práce zaměstnancům za určitých podmínek vyplácí dávky formou „insolvenčních plateb“.

Dávky při zkrácené pracovní době („kurzarbeit“): Tyto dávky se vyplácí, pokud dojde ke zkrácení běžné pracovní doby z ekonomických důvodů. (Kas, 2021)

3.3.4. Orientace politiky zaměstnanosti

Jak jsem již zmínila v kapitole 2.3.4., každá členská země má nastavené cíle v jiné výši s ohledem na výkonnost a možnosti dané ekonomiky.

Německo si stanovilo v programu Evropa 2020 následující cíle:

- zvýšení míry zaměstnanosti populace ve věku 20-64 let na minimálně 77 % (jak žen, tak mužů),
- navýšení investic do vědy a výzkumu na úroveň 3 % HDP,
- zvýšení počtu vysokoškoláků ve věku 30-34 let nejméně na 42 %,
- snížení počtu žáků, kteří předčasně opouštějí vzdělávací systém pod 10 %,
- snížení počtu obyvatel ohrožených chudobou a snížit počet dlouhodobě nezaměstnaných o 320 tis.

První bod se Německu podařilo podle Evropské komise splnit s přehledem. Cíl Evropy byl stanoven pouze na 75 %, Německo si však nastavilo cíl na 77 %, a roku 2019 dosáhlo dokonce míry zaměstnanosti 80,6 %. Pokud se zaměříme na muže, míra zaměstnanosti roku 2019 byla na 84,6 %. Za skupinu žen však tento cíl naplněn nebyl. Míra roku 2019 činila pouhých 76,6 %. Záměru snížit počet žáků, kteří předčasně opouštějí vzdělávací systém pod 10 %, se nedostálo. Německo skončilo společně s průměrem EU roku 2019

na 10,3 %. Stejný problém nastal u počtu vysokoškoláků ve věku 30-34 let, který se měl zvýšit na 42 %. Ten však zůstal stát roku 2019 na 35,5 %. (European Commission, 2021).

Německu se tedy v dosahování určitých stanovených cílů Evropy nedařilo tak, jak předpokládalo. Německý institut „Institut zur Zukunft der Arbeit“, si připravil strategii politiky zaměstnanosti, která poukazuje na problémy v této oblasti, které je třeba zlepšit, aby bylo možné zvýšit zaměstnanost. „*Tímto dokumentem Institut představuje možnosti, jak může v následující dekádě Německo dosáhnout plné zaměstnanosti*“ (IZA, 2010).

Nejdříve je potřeba se zaměřit na reformu vzdělání, která by měla klást důraz na vzdělání předškolních dětí. Dále následuje reforma sociálního státu: opatření na podporu zaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací. Třetí reforma se týká umístování pracovníků. Problémové skupiny na trhu práce potřebují jednorázovou podporu přizpůsobenou jejich individuálním potřebám, jakmile se stanou nezaměstnanými. Jako poslední je potřeba zohlednit reformu imigrační politiky: Německo potřebuje vysoce kvalifikované přistěhovalce, aby se vyrovnalo s demografickými změnami a nedostatkem kvalifikovaných pracovních sil. Systém výběru trvalých přistěhovalců a tržní řešení pro dočasné přistěhovalce by podstatně zvýšily ekonomické výhody imigrace a vytvořily by další hybnou sílu pro realizaci plné zaměstnanosti. (IZA, 2010)

3.4. Dopad koronavirové krize na trh práce a politiku zaměstnanosti

Příchod pandemie koronaviru otrásl celým světem. Ukázalo se, že následky, které vir zanechá na ekonomice, budou rozsáhlé. Evropská unie vstoupila do největší recese od druhé světové války. Jak velký dopad bude Covid-19 mít na ekonomiku, záleží například na jeho rozsahu, době trvání, či vládních opatřeních.

Německo bylo mezi prvními, které prokázalo nákazu koronavirem, a zároveň mezi nevíce zasaženými zeměmi. Tato nelehká situace představuje, nejen pro trh práce, obrovskou výzvu. Koronakrize způsobila, že nezaměstnanost v Německu poprvé od roku 2013 vzrostla. V prosinci 2020 bylo evidováno 2,7 mil. nezaměstnaných. (Bundesagentur für Arbeit, 2021) Německý vývoz se doslova zhroutil, a tvrdě byla zasažena i gastronomie, obchod nebo také zpracovatelský průmysl. Zasaženi byli ve velké míře také cizinci, které Covid-19 ovlivnil více než Němce, a lidé bez vzdělání. (Tagesschau, 2021)

Více nezaměstnaných si můžeme odůvodnit tak, že z důvodů finanční krize jsou zaměstnavatelé nuceni propouštět. Může za to i fakt, že si nezaměstnaní nemohou snadno najít nové pracovní místo, a naopak i obsazení pracovního místa trvá delší dobu. Počet nezaměstnaných se tedy nezvýšil jen kvůli nadměrnému propouštění. Na vině je také omezená aktivita firem v oblasti najímání zaměstnanců. Poptávka po nových pracovnících se zhroutila, zejména v dubnu a květnu 2020, kdy počet volných pracovních míst prudce poklesl. (Eichhorst, Rinne, 2020)

Riziko nezaměstnanosti je zvláště vysoké v některých odvětvích, včetně hotelů a restaurací, maloobchodu, různých dalších odvětví služeb. Tyto oblasti byly buď přímo postiženy omezením činnosti a sociálních kontaktů, nebo nepřímo prostřednictvím např. poklesu poptávky. Některé sektory německého hospodářství však zůstávají relativně nedotčeny (např. veřejný sektor, finanční sektor, školství a zemědělství) (Eichhorst, Rinne, 2020)

Pokud jde o nejzranitelnější skupiny, lze očekávat, že ztráta zaměstnání postihne zejména pracovníky se smlouvami na dobu určitou, pracovníky na zkrácený úvazek nebo osoby samostatně výdělečně činné. Je velmi pravděpodobné, že každý čtvrtý samostatně výdělečně činný pracovník se v příštích dvanácti měsících bude muset vzdát svého podnikání. Krize rovněž představuje další výzvu pro migranty, kteří přišli do Německa po roce 2015. (Eichhorst, Rinne, 2020)

Opatření v boji proti koronaviru zapříčinilo, že se zvýšil počet prací se zkrácenou pracovní dobou – tedy forma „kurzarbeit“. Od 1. do 28. prosince bylo zaznamenáno Spolkovým úřadem práce 666 000 osob, které v tomto režimu pracují. Tato forma práce se má vyhnout nezaměstnanosti a propouštění. (Bundesagentur für Arbeit, 2021)

Dá se proto očekávat, že Covid bude mít negativní dopad i na růst HDP. Prognózy ze září a října 2020, které byly zveřejněny před (částečným) uzavřením počátkem listopadu, očekávaly pokles HDP až o 6 procent v roce 2020. V roce 2021 se však počítá s hospodářským oživením, zahrnujícím růst HDP ve výši 4 až 5 procent.

Aby Německo tuto krizi zvládlo dobře, zajišťuje spolková vláda sociální balíčky, které se dělí na 1. skupinu osob samostatně výdělečně činných a malé firmy od 10 zaměstnanců a 2. skupinu – malé, střední a velké podniky. Do těchto balíčků bylo dohromady vloženo 650 mld. EUR.

První skupině, osobám samostatně výdělečně činným a malým firmám do 10 zaměstnanců, byly poskytnuty následující podpory.

Tab.3.6: Covid dotační programy Německa pro OSVČ a malé firmy do 10 zaměstnanců (část první)

Podpora pro OSVČ a malé firmy do 10 zaměstnanců:	
Překlenovací podpora II (Überbrückungshilfe II)	Slouží jako příspěvek kvůli poklesu tržeb způsobených Covidem-19, k pokrytí fixních nákladů na měsíc červen-srpen 2020 (překlenovací podpora I) a září-prosinec 2020 (překlenovací podpora II).
Překlenovací podpora III (Überbrückungshilfe III)	Platná od listopadu 2020 až konce června 2021. Překlenovací podpora III je rozšířena a zjednodušena, proto na ni dosáhne více podnikatelů a osob výdělečně činných postižených koronavirem. Od 12. února spolková vláda vyplácí platby až do výše 400 000 EUR, a od 26. února až do 800 000 EUR.
Podpora při znovuotevření (Neustarthilfe)	Osoby samostatně výdělečně činné, které mají vysoké ztráty způsobené koronavirem, mohou v rámci Překlenovací podpory III požádat o jednorázový příspěvek na opětovné zahájení provozu. Výše podpory je 50 % šestiměsíčního obrátu, který se počítá na základě ročního obrátu v roce 2019. Maximální částka je 7 500 EUR.
Listopadová podpora	Dotace až do výše 75 % obrátu z listopadu 2019.
Prosincová podpora (Dezemberhilfe)	Prosincová podpora je založena na stejném principu. Dotace až do 75 % tržeb k prosinci 2019 budou poskytnuty ke dni uzávěrky v prosinci 2020.
KfW – speciální program 2020 (KfW-Sonderprogramm 2020)	Tento program je otevřen všem obchodním společnostem i osobám samostatně výdělečně činným, a poskytuje půjčky do 10 mil. EUR s nižšími úrokovými sazbami. Cílem je podpora hospodářství a stabilizace ekonomiky.
KfW – rychlá půjčka 2020 (KfW-Schnellkredit 2020)	Do 30. června 2021 mohou OSVČ a společnosti získat půjčku na provozní prostředky a investice. Cílem je zprostředkování rychlé půjčky. Maximální výše půjčky je 25 % z tržby za rok 2019: maximálně 800 000 EUR pro společnosti s více než 50 zaměstnanci a max. 500 000 EUR do 50 zaměstnanců anebo max. 300 000 EUR firmám do 10 zaměstnanců.

Zdroj: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2021

Tab.3.7: Covid dotační programy Německa pro OSVČ a malé firmy do 10 zaměstnanců (část druhá)

Podpora pro OSVČ a malé firmy do 10 zaměstnanců:	
Záruka (Bürgschaften):	Jedná se o záruky na provozní prostředky a investiční financování, které lze poskytnout společnostem, které měly až do koronakrizy životoschopné, prosperující podniky. Příspěvek až do výše 2,5mil. EUR zprostředkují „záruční“ banky („Bürgschaftsbanken“).
Opatření daňových úlev (Steuerliche Hilfsmaßnahmen)	Pro společnosti platí následující - osvobození od daně pro podporu „kurzarbeitu“, odkladu plateb daní, upravení a proplacení záloh, pozastavení vymáhacího opatření.
Balíček podpory pro startupy (Unterstützungspaket für Start-up)	Začínající podniky mají přístup ke všem balíčků, pokud splňují dané podmínky. Ve většině případů je však toto problémové, jelikož kvůli mladému věku a inovativnímu modelu podnikání nespĺňují žadatelé požadavky na potenciálního příjemce úvěru tradiční banky. Tento balíček ve dvou pilířích (do kterých bylo spolkovou vládou vloženo 2 mld. EUR) nabízí následující: a) pro startupy, které jsou již financované kapitálovými společnostmi vstoupí do hry ještě banka KfW („Kreditanstalt für Wiederaufbau“). Pokud soukromí investoři poskytnou 30 % financování, banka KfW zbývajících 70 % dorovná formou půjčky. Tak se zajistí likvidita. Za b) Startupy, které fungují bez financování kapitálovými společnostmi bude poskytnuta pomoc od lokálních rozvojových finančních institucí.
Spolková databáze podpory (Förderdatenbank)	Databáze, která poskytuje přehled všech programů financování.
Příspěvek na „kurzarbeit“ (Kurzarbeitergeld)	Zaměstnanci, které zasáhlo zkrácení pracovní doby, mají nárok na příspěvek ve výši 60 % své čisté mzdy. Pokud je ve firmě zasaženo nejméně 10 % zaměstnanců zkrácenou pracovní dobou, bude také proplacen příspěvek na sociální zabezpečení.
Zjednodušený přístup k základnímu zabezpečení a příspěvkům na dítě (Vereinfachter Zugang zur Grundsicherung und	Z důvodu ochrany osob před stavem nouze byl zjednodušen přístup k základnímu zabezpečení. Každý, kdo zažádá o základní zabezpečení a nedisponuje značnou výší majetku, si může úspory ponechat.

Zdroj: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2021

Druhá skupina, tedy malé, střední a velké podniky, má možnost využít ještě navíc následující balíčky:

Tab.3.8: Covid dotační programy Německa pro malé, střední a velké podniky

Balíček nouzové pomoci (Härtefallhilfen)	Doplňující nabídka pro podnikatele, do které bylo vloženo spolkovou vládou 1,5 mld EUR. Přihlásit se o pomoc mohou podnikatelé, kteří kvůli koronaviru trpí značnými finančními potížemi. Výše podpory se řídí podle velikosti zátěže, kterou způsobil Covid-19, a orientuje se na fixní náklady. Podpora by neměla překročit 100 000 EUR.
Fond pro stabilizaci ekonomiky	S celkovým objemem 600 mld. EUR tento fond poskytuje společnostem ve všech průmyslových odvětvích příspěvek k posílení jejich kapitálu a překonání problémů s likviditou. Je zaměřen na podniky, jejichž ohrožení existence by mělo značný dopad na pracovní trh v Německu

Zdroj: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2021

4. KOMPARACE VYBRANÝCH CHARAKTERISTIK TRHU PRÁCE A POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI ČESKÉ REPUBLIKY A SPOLKOVÉ REPUBLIKY NĚMECKO

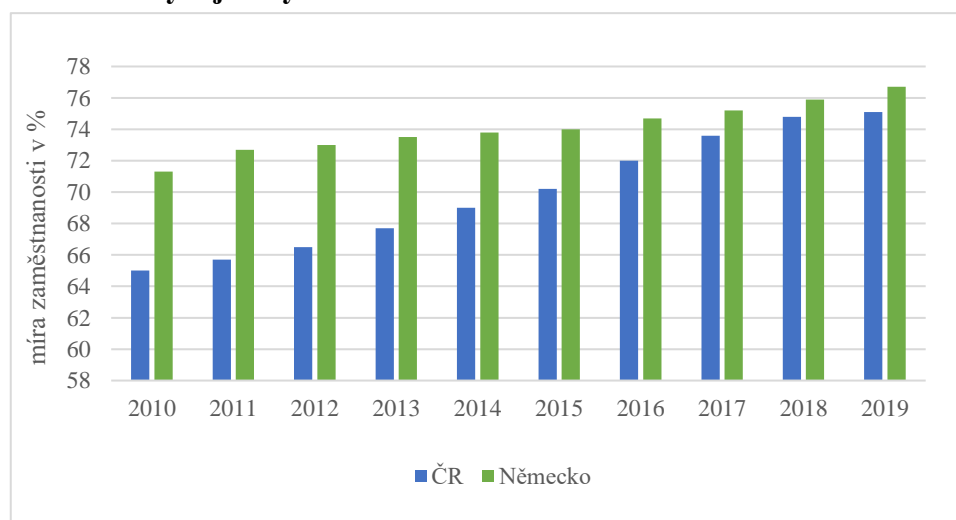
I když to na první pohled možná není znát Česká republika a Německo toho má hodně společného: od historie, obchodní vztahy, až po členství v Evropské unii a NATO. V této kapitole bude osvětleno, co vše máme rozdílné, nebo naopak společné. První kapitola se zaměřuje na komparaci zaměstnanosti obou zemí, tedy na celkovou zaměstnanost, jak se vyvíjel stav volných pracovních míst, mzdy nebo produktivita práce. Druhá kapitola nám nabídne náhled do problematiky nezaměstnanosti. Třetí v pořadí je kapitola o politice zaměstnanosti, která popíše, jakým směrem se země vydávají. V poslední řadě budou přiblíženy dopady koronavirové pandemie, která výrazně ovlivňuje trh práce a politiku zaměstnanosti.

4.1. Zaměstnanost

4.1.1. Celková zaměstnanost a její vývoj

Při měření zaměstnanosti používáme nejčastěji právě míru zaměstnanosti. Ta je vypočítána jako podíl počtu zaměstnaných v dané věkové skupině 15-64 let, celkovým počtem všech osob v této věkové skupině. Míra zaměstnanosti je citlivá na hospodářský cyklus a je ovlivněna vládní politikou.

Graf 4.1: Vývoj míry zaměstnanosti v ČR a Německu v %



Zdroj: Eurostat, 2021 (vlastní zpracování)

Míra zaměstnanosti v Německu je po celé sledované období vyšší než v České republice. Ze začátku byl rozdíl mezi zeměmi markantní (6,3 %), ale každým dalším rokem se zmenšoval tak, že roku 2019 činil jen pouhých 1,6 %.

Jak nám graf 4.1. napovídá, německá ekonomika, a s ní i míra zaměstnanosti, stagnuje. Křivka sice roste, ale velmi pomalým tempem. To pomohlo České republice snížit náskok Německa a míru zaměstnanosti skoro vyrovnat.

Český trh práce se zotavil z krize a od roku 2010 vykazuje pouze růst. V této situaci zřejmě pomohlo, například využití různých forem pracovních úvazků, zapojení ekonomicky neaktivních jedinců a sílící zahraniční migrace.

Jediný propad míry zaměstnanosti se projevil roku 2020 u obou zemí, a to z důvodu pandemie koronaviru.

Zaměstnanost podle pohlaví

Nerovnost pohlaví na trhu práce je mezinárodní problém, který nás odjakživa doprovází. Ženy v zaměstnání pracují méně hodin, jsou zaměstnány na méně placených pozicích a obecně zastávají nižší pozice než muži. (Evropská komise, 2017) Rozdíly mezi jejich uplatněním se s rozvojem společnosti zmenšují.

Tab.4.1: Vývoj míry zaměstnanosti žen v ČR a Německu v %

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ČR	56,3	57,2	58,2	59,6	60,7	62,4	64,4	66,2	67,6	68,1
Německo	66,2	67,8	68,1	69	69,5	69,9	70,8	71,5	72,1	72,8

Zdroj: Eurostat, 2021 (vlastní zpracování)

V tabulce 4.1. vidíme vývoj míry zaměstnanosti žen v České republice a Německu v produktivním věku 15-64 let. Na začátku sledovaného období činí rozdíl 9,9 %, který se postupem času snižuje, a roku 2019 se jedná o pouhé 4,7 %.

Rozdíly mezi Českem a Německem jsou opravdu znatelné a dle dat z tabulky můžeme tvrdit, že se Německo k této problematice staví daleko lépe. Data, která ČR vykazuje roku 2019, vykazovalo Německo před 7 lety.

Nicméně, důvodem nižší zaměstnanosti žen obou zemí je určitě fakt, že ženy ve většině případů přebírají povinnost za péči o děti, také např. o starší rodinné příslušníky.

Tab.4.2: Vývoj míry zaměstnanosti mužů v ČR a Německu v %

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ČR	73,5	74	74,6	75,7	77	77,9	79,3	80,9	81,8	81,9
Německo	76,3	77,6	77,9	78	78,1	78	78,4	78,9	79,7	80,5

Zdroj: Eurostat, 2021 (vlastní zpracování)

Na první pohled nám tabulka zaměstnanosti mužů v ČR a Německu napovídá, že rozdíly mezi zeměmi u nejsou tak výrazné jako u žen. Obě země se drží v rozmezí 60-80% míry zaměstnanosti. Německo vykazovalo do roku 2015 o něco málo větší míru zaměstnanosti mužů než Česká republika. To se však následující rok změnilo a roku 2019 vykazovala ČR o 1,4 % větší zaměstnanost mužů.

S příchozím rokem 2020 se však vývoj míry zaměstnanosti mužů i žen zastavil, a zaregistroval první propad zapříčiněný pandemií koronaviru. Ženy utrpěly daleko více než muži. Důvodů je hned několik: 70 % zdravotnických pracovníků jsou právě ženy, takže jsou vystaveny většímu riziku nákazy. Musí se postarat o děti vzhledem k uzavřeným školám či školkám, a také čelí vyššímu riziku ztráty zaměstnání a příjmů. (OECD, 2020) V České republice v prosinci 2020 se zaměstnanost mužů snížila o 1,6 % a zaměstnanost žen o 1,5 %, v porovnání s prosincem 2019.

Postavení cizinců na trhu práce

Německo je oproti ČR zemí cizinců. Tento fakt naznačuje tabulka 4.3., kde můžeme vidět vývoj počtu cizinců, narozených v zahraničí s bydlištěm v Německu nebo České republice.

Pokud přepočítáme údaje v tabulce k celkovému počtu obyvatel, zjistíme, že je v Německu každý 6. člověk narozen v jiné zemi, než je Německo, kdežto v ČR je to každý 20. Rekordní počet cizinců lze přičíst např. velké migrační vlně, během které přijalo Německo více než 2 mil. uchazečů o azyl.

Tab.4.3: Vývoj cizinců narozených v zahraničí s bydlištěm v ČR nebo Německu

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Cizinci v Německu	9 812 263	8 935 603	9 117 874	9 456 225	9 807 877	10 220 418
Cizinci v ČR	398 493	387 971	390 843	387 337	396 156	416 454

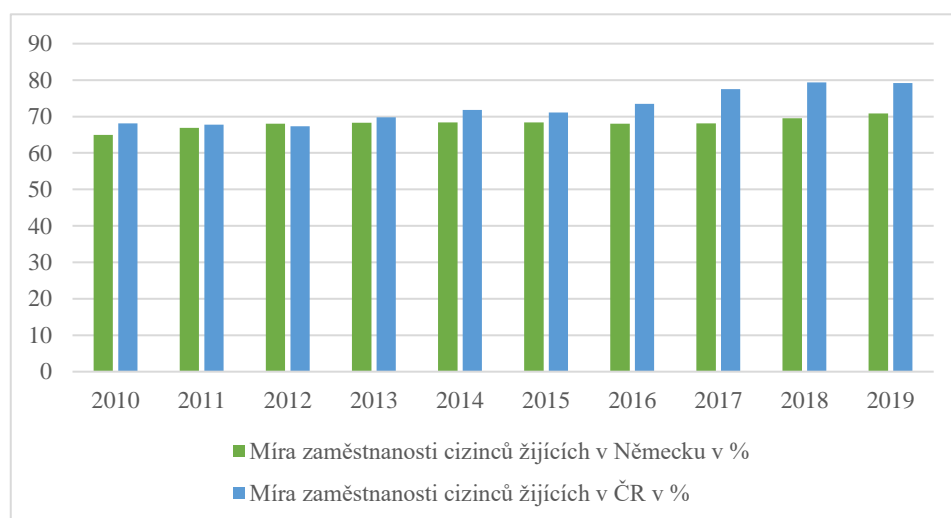
Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Cizinci v Německu	10 908 255	12 105 436	13 745 843	14 879 635	15 040 708
Cizinci v ČR	433 290	465 056	467 580	507 051	533 639

Zdroj: Eurostat, 2021 (vlastní zpracování)

Na grafu 4.2. vidíme míru zaměstnanosti, tedy podíl zaměstnaných osob narozených v zahraničí ve věku 15-64 let k celkové populaci stejného věku narozené v zahraničí.

Rozpětí hodnot za Německo se pohybuje od 65 % - 70,8 %. Míra zaměstnanosti je tedy docela nestabilní, vyvíjí se pomalým tempem, někdy naopak klesá. Většina cizinců se do Německa stěhuje za prací, nebo hledá azyl. Odvětví průmyslu či pohostinství se bez cizinců již neobejde. I přes tento fakt znatelnou část nezaměstnaných tvoří právě cizinci.

Graf 4.2: Vývoj míry zaměstnanosti cizinců žijících v ČR nebo Německu v %



Zdroj: OECD, 2021 (vlastní zpracování)

Česká republika si vede o něco lépe, i když se růst jeví stejně nestabilně. Roku 2010 je míra zaměstnanosti na 68,1 % a končí na 79,2 %. Podíl cizinců je v ČR ve srovnání s jiným evropskými zeměmi spíš podprůměrný. Přicházejí k nám taktéž kvůli zaměstnání či podnikání. To se týká především mužů. U žen převažují rodinné důvody či studium. (ČSÚ, 2018)

4.1.2. Stav a vývoj volných pracovních míst

Úřady práce vedou evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů, ale také evidenci volných pracovních míst. Díky tomu mají možnost potenciální uchazeči o práci projevit o volné místo zájem. Jak se vyvíjel počet volných pracovních míst v Česku a Německu blíže popisuje tabulka 4.4.

Tab.4.4: Vývoj volných pracovních míst v ČR a Německu v letech 2010-2020

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ČR	30 803	35 784	34 893	35 178	58 739	102 545
Německo	359 349	466 288	477 528	456 975	490 310	568 743

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
ČR	132 496	216 629	324 410	340 957	318 582
Německo	655 490	730 551	796 427	774 345	613 445

Zdroj: ČSÚ, Bundesagentur für Arbeit, 2021 (vlastní zpracování)

Ze začátku sledovaného období je rozdíl mezi zeměmi značný. Německý trh práce vytvářel až 11x více pracovních míst než český.

Po oživení ekonomiky se v průběhu let u nás začala pracovní místa vytvářet takovou rychlostí, že se jejich počet mnohdy i zdvojnásobil, a odlišnost v množství nabízených míst nebyla tak zřejmá, jako tomu bývalo roku 2010. Důvodem je proaktivní přístup politiky zaměstnanosti.

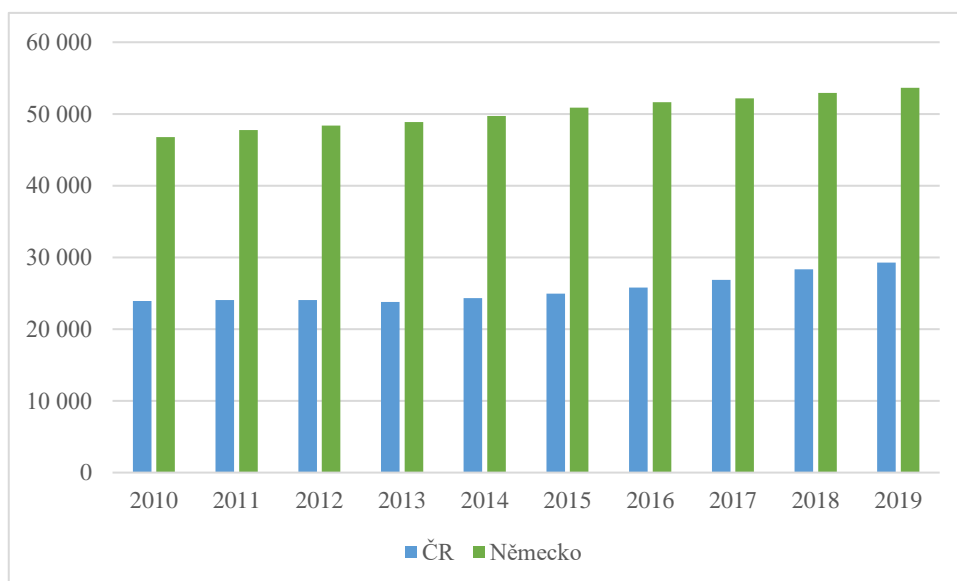
Co mají tyto dvě země společné, je určitě nesoulad mezi volnými pracovními místy a uchazeči, především co se týče kvalifikačních nároků. V Německu se například roku 2017 polovina volných pracovních míst nacházela ve službách. Firmy však pociťovaly nedostatek kvalifikovaných pracovníků, např. v oblasti zdravotnictví. (Zprávy aktuálně, 2017) Tento problém v Německu vyústil tak, že se rušily nabízené pozice.

Nejistá situace na trhu práce způsobená pandemií koronaviru zapříčinila také, že obě země dle statistických úřadů nabízely výrazně méně pracovních míst.

4.1.3. Vývoj mezd

Aby bylo možné mezinárodně mzdy srovnat, musí být převedeny na společnou měnu, a kurz se tak bude nacházet v rovnováze. Tomuto indikátoru cenových rozdílů se říká parita kupní síly. Zaznamenává se v jednotné měně, kterou je americký dolar.

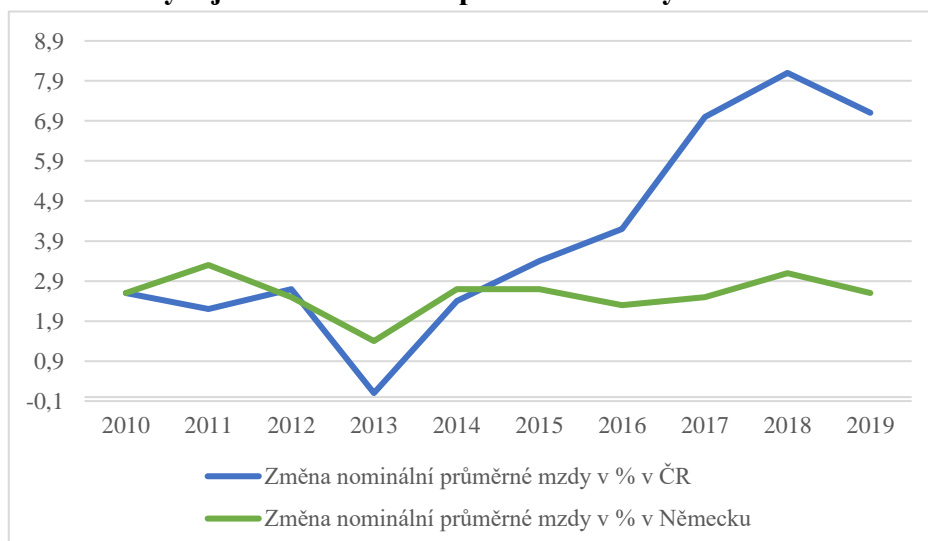
Graf 4.3: Vývoj ročních průměrných mezd v ČR a Německu v dolarech



Zdroj: OECD, 2021 (vlastní zpracování)

Mzdy v Česku a Německu vykazují mezi sebou hluboký rozdíl, který se za sledované období nijak zvlášť nezmírnil. Paradoxem je však fakt, že růst průměrné mzdy v ČR byl, narozdíl od Německa, dynamický. „Mzdy v Česku dlouhodobě rostly rychleji než v celé EU. Dynamika růstu domácích výdělků byla od roku 2010 podstatně vyšší než v západoevropských státech“ (ČSÚ, 2020) V Česku se od roku 2010 zvýšily roční průměrné mzdy o 5 372 USD, a v Německu o 6 866 USD.

Graf 4.4: Vývoj změn nominální průměrné mzdy v % v ČR a Německu

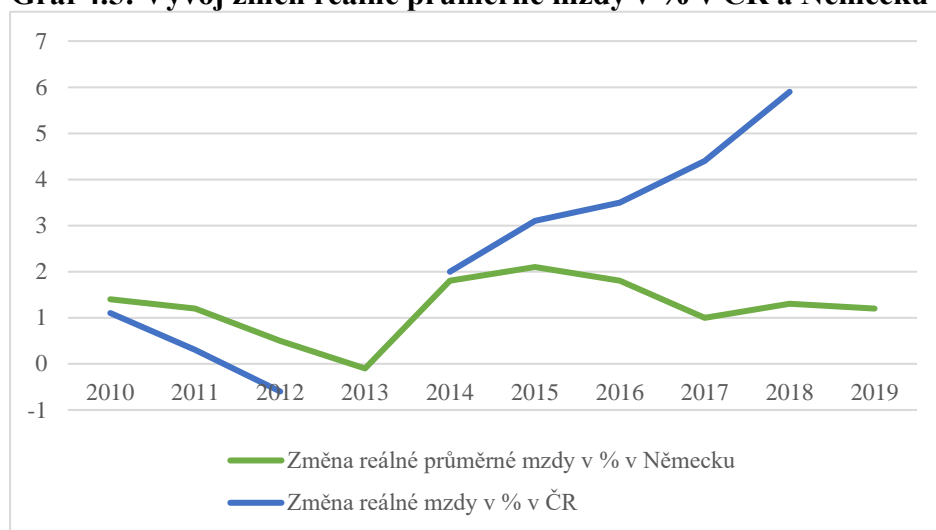


Zdroj: Kurzy, Statistische Bundesamt, 2021 (vlastní zpracování)

Graf 4.4. nám ukazuje změny v růstu průměrných mezd. Zde se nám potvrdilo tvrzení, že je růst českých mezd dynamičtější, naopak ty německé se v průběhu let výrazně

nemění. Obě země zaznamenaly zřetelný pokles roku 2013. Česká republika však následně zaznamenává až do roku 2018 velký nárůst. Tempo růstu mezd v Německu zůstává umírněné. Lze to vysvětlit dvěma důvody. Prvním je migrace z východní Evropy, Itálie a Španělska, která zapříčinila zvýšení nabídky práce, což působilo proti růstu její ceny. Druhý důvod plyne také z vysokého podílu zaměstnanců se zkrácenými úvazky (téměř 30 % pracující populace) a s pracovními smlouvami na dobu určitou (13 %). (ČNB, 2018)

Graf 4.5: Vývoj změn reálné průměrné mzdy v % v ČR a Německu



Zdroj: Kurzy, Statistische Bundesamt, 2021 (vlastní zpracování)

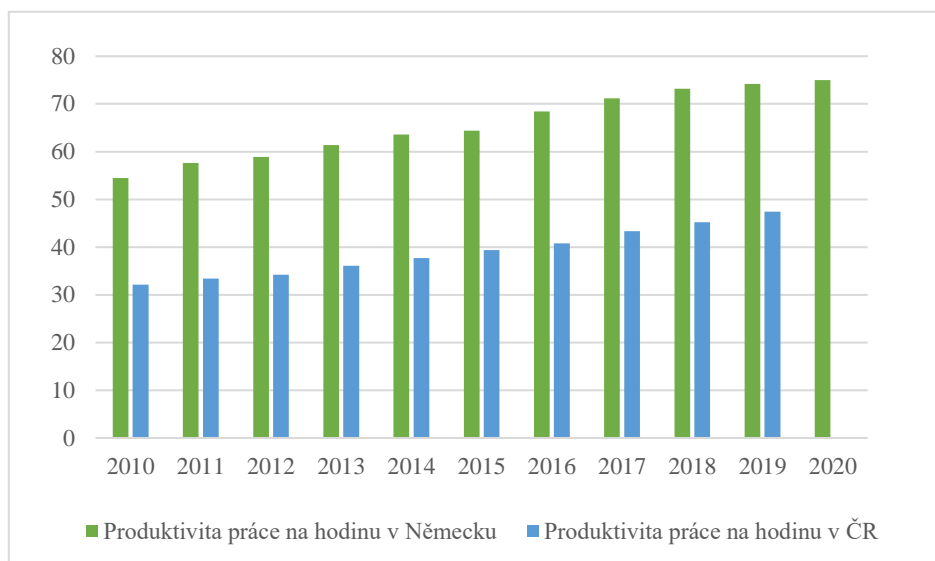
Vývoj změn reálné průměrné mzdy v obou zemích na grafu 4.5. postrádá za Českou republiku údaje za rok 2013 a 2019. Nicméně můžeme vidět, že i reálná mzda ukazuje na svižnější vývoj z české strany.

Z počátku klesá reálná mzda obou zemí. Roku 2014 se vše mění. V ČR reálná mzda další roky plynule roste, ale Německo opět vnímá propad.

4.1.4. Produktivita práce

Výkonnost a konkurenceschopnost země můžeme hodnotit právě díky produktivitě práce, která významně ovlivňuje růst a prosperitu dané ekonomiky. Pokud chceme produktivitu mezinárodně srovnat, použijeme k tomu opět paritu kupní síly a jednotnou měnu v dolarech.

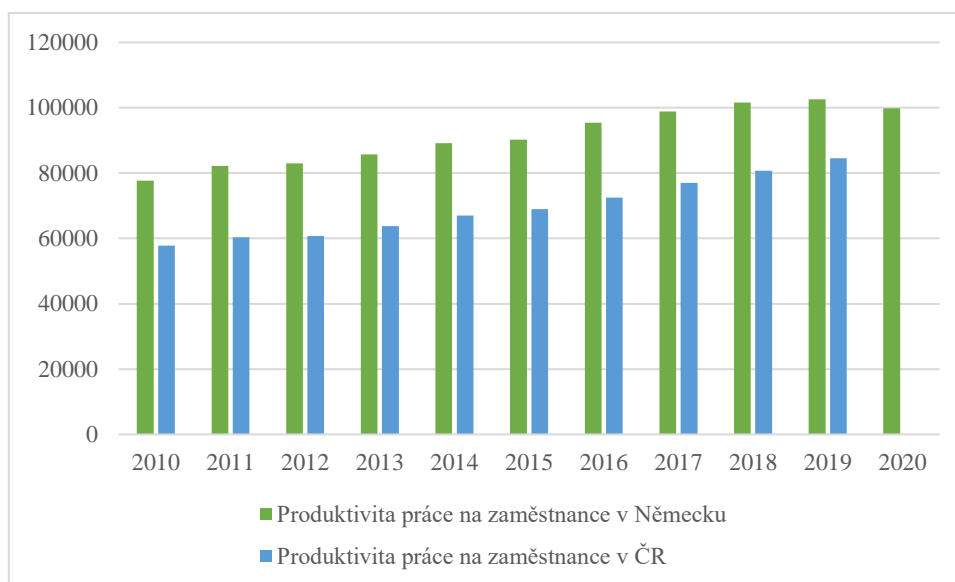
Graf 4.6: Vývoj produktivity práce za odpracovanou hodinu v ČR a Německu v dolarech



Zdroj: OECD, 2021 (vlastní zpracování)

Hned na první pohled je jasné, že Německo má před Českou republikou obrovský náskok. I když je graf stoupajícího charakteru, rozdíly se nijak zvlášť nezměnily. Němci byli roku 2010 schopni za hodinu vyprodukovat 1,7x více než Češi. Roku 2019 je to 1,6x více. Za rok 2020 bohužel chybí z české strany data.

Graf 4.7: Vývoj produktivity práce za zaměstnance v ČR a Německu v dolarech



Zdroj: OECD, 2021 (vlastní zpracování)

Na grafu 4.7. je zaznačen vývoj produktivity práce za zaměstnance. I zde vidíme velký rozdíl mezi zeměmi, který se nemění. Roku 2010 vytvořil německý zaměstnanec 1,3x větší hodnotu než český - a ke konci sledovaného období, roku 2019, 1,2x víc.

To neznamená, že by čeští pracovníci byli lenivější. Velkou roli zde hraje nízká přidaná hodnota. Ekonomika České republiky je směřována výrazněji na průmysl, proto musíme brát v potaz fakt, že ČR jako dodavatel vyveze do Německa např. díly, ze kterých je vyhotoven výrobek, a ten je následně prodán v Německu.

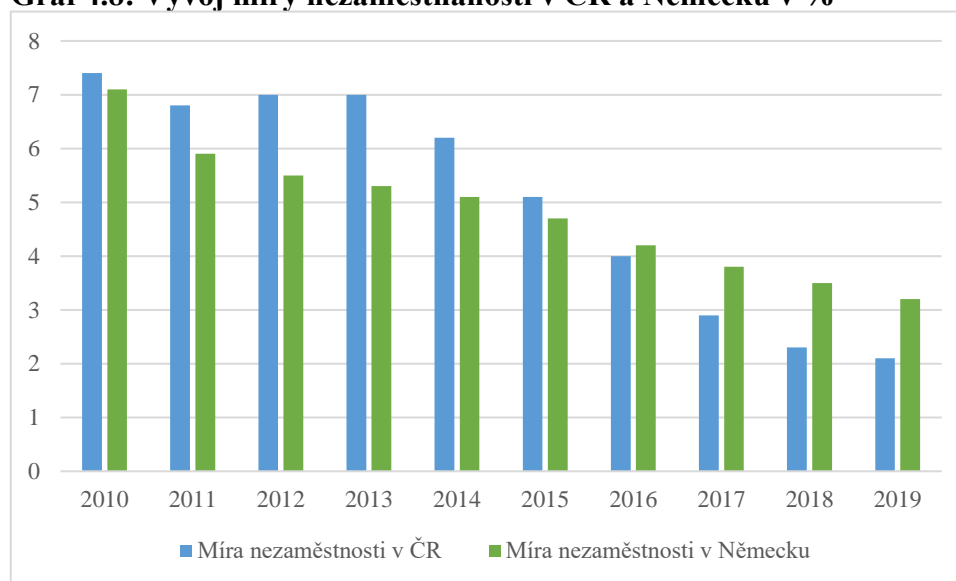
Za rok 2020 můžeme v obou zemích registrovat velký propad, co se týče produktivity práce. Na vině je pandemie koronaviru, zavírání podniků a přechod na home office.

4.2. Nezaměstnanost

4.2.1. Celková nezaměstnanost a její vývoj

Nezaměstnanost vyjádříme nejlépe ukazatelem míry nezaměstnanosti. Eurostatat označuje za nezaměstnané osoby v produktivním věku 15-64 let, které jsou bez práce, ale podnikly určité kroky, aby znovu našly zaměstnání. Data jsou znázorněna v procentech.

Graf 4.8: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR a Německu v %



Zdroj: Eurostat, 2021 (vlastní zpracování)

Míra nezaměstnanosti, zachycená na grafu 4.8., naznačuje dobrou ekonomickou situaci obou zemí, a to vzhledem k tomu, že v průběhu let klesá.

I když ze začátku období míra nezaměstnanosti České republiky rostla, od roku 2014 stabilně klesá. Roku 2016 je ČR spolu s Německem označována za zemi s nejmenší mírou nezaměstnanosti z celé Evropské unie, následně Německo předbíháme a nacházíme se ve stavu téměř plné zaměstnanosti.

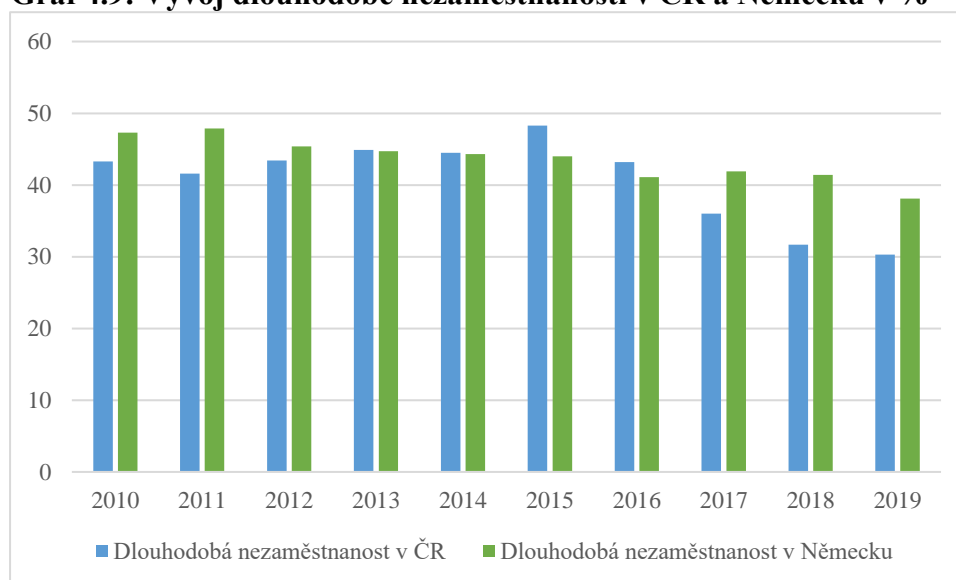
Roku 2020 se míra nezaměstnanosti zvýšila jak u Česka, tak u Německa. Pandemie ovlivnila veškerý pracovní život. V Česku oproti prosinci 2019 vzrostla míra o 1,2 p.b. Německo tuto krizi řešilo formou „kurzarbeitu“.

4.2.2. Vývoj nezaměstnanosti podle dělení

Dlouhodobá nezaměstnanost

Graf popisuje vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti lidí ve věku 15-64 let. Dlouhodobě nezaměstnaní jsou ti, kteří nemají práci po dobu 12 měsíců a déle. Dlouhodobá nezaměstnanost není dobrá jak pro pracovníka a jeho např. psychické zdraví, tak ani pro trh práce. Tento ukazatel postihuje zejména osoby s nízkou kvalifikací.

Graf 4.9: Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR a Německu v %



Zdroj: OECD, 2021 (vlastní zpracování)

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v Česku byla do roku 2015 lehce stoupající, ale následně stabilně klesá a je menší než dlouhodobá nezaměstnanost v Německu.

Křivka Německa na první pohled působí ne příliš příznivým dojmem. Křivka je nestabilní a za 9 let se výrazně nesnížila.

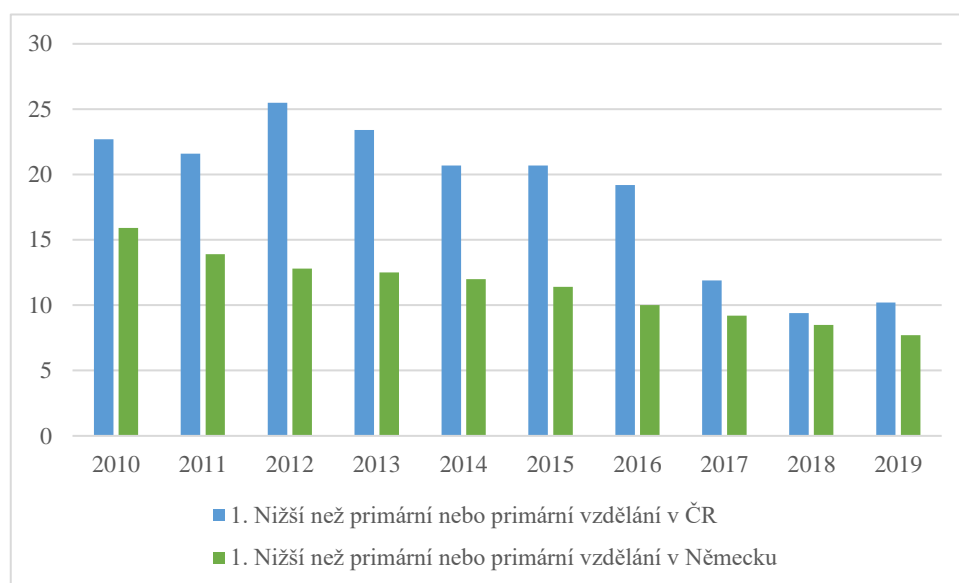
Dlouhodobě nezaměstnaní představují určité riziko. Na rozdíl od osob, které aktivně práci hledají, dlouhodobě nezaměstnaným šance na zaměstnání klesá.

Obě země jsou si tohoto faktu vědomy a s dlouhodobou nezaměstnaností bojují pomocí opatření aktivní politiky.

Nezaměstnanost podle vzdělání

Data z OECD ukazují míru nezaměstnanosti osob ve věku 25-64 let podle dosažené úrovně vzdělání. Ty dělíme na tři skupiny. První skupina jsou lidé s nižším než primárním nebo primárním vzdělání. Druhá zastupuje osoby s nižším a vyšším sekundárním a postsekundárním nebo terciárním vzdělání a třetí skupinu tvoří osoby s terciárním vzděláním.

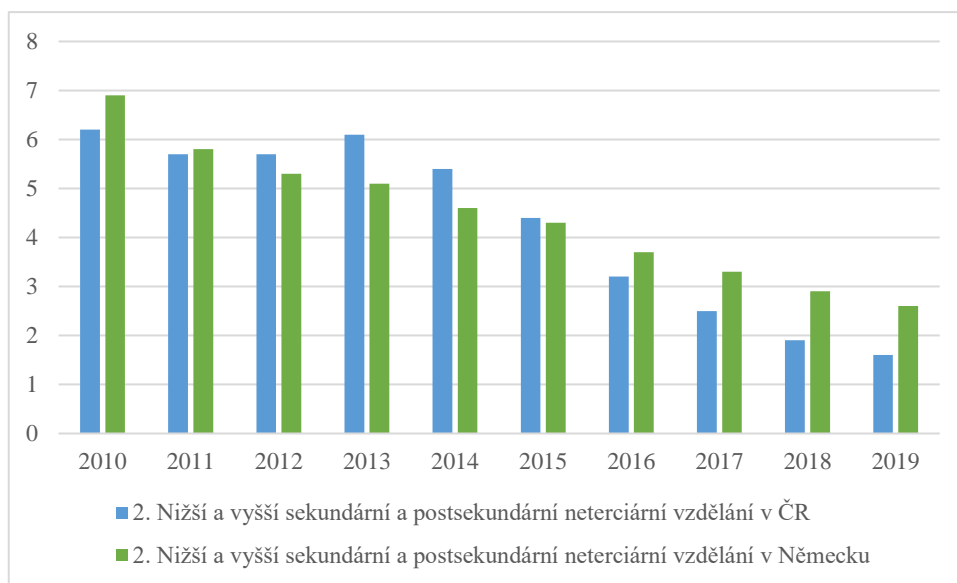
Graf 4.10: Vývoj míry nezaměstnanosti podle vzdělání 1. skupiny v ČR a Německu v %



Zdroj: OECD, 2021 (vlastní zpracování)

Jak ukazuje graf 4.10. Česko má vysokou míru nezaměstnanosti u osob s nízkou úrovní vzdělání. Naopak v Německu je vůči těmto pracovníkům vstřícnější a pravděpodobnost zaměstnání je daleko větší. Největší rozdíl mezi zeměmi byl roku 2012, kdy ČR vykazovala 25,5% a Německo 12,8% míru nezaměstnanosti. Rozdíl činil 12,7 %. Německu se daří tuto míru po celou dobu stabilně snižovat, což se o ČR říct nedá.

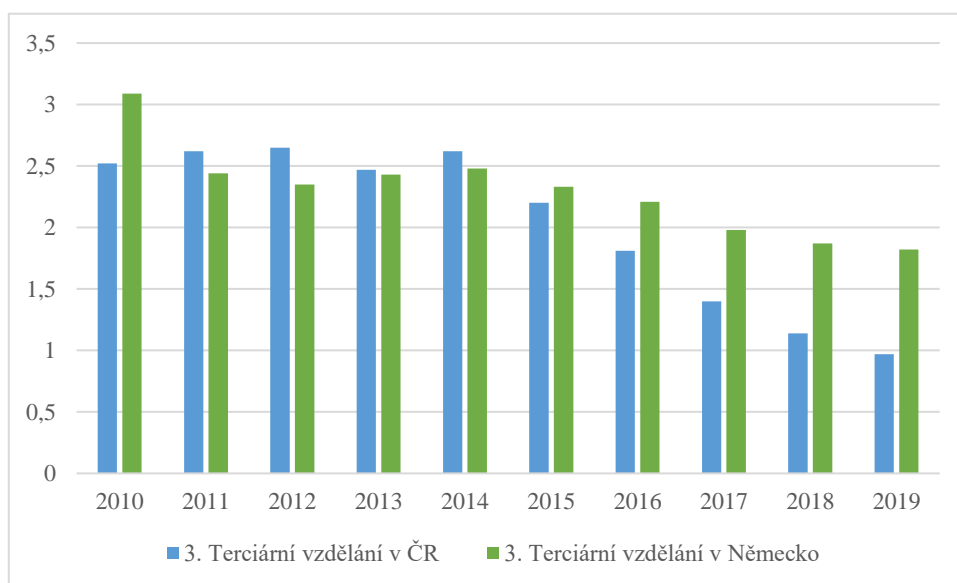
Graf 4.11: Vývoj míry nezaměstnanosti podle vzdělání 2. skupiny v ČR a Německu v %



Zdroj: OECD, 2021 (vlastní zpracování)

Pozitivnější pohled na věc nám přináší graf 4.11, kde jsou procenta nezaměstnanosti daleko nižší a rozdíly nejsou tak patrné. Míra nezaměstnanosti u druhé skupiny v Německu po celé sledované období stále klesá. V České republice byl vývoj kolísavější. Ze začátku období křivka lehce vzrostla, ale následující roky klesá, a dokonce předbíhá Německo. Roku 2019 byl rozdíl mezi zeměmi následující: Německo vypovídalo hodnotu 2,6 % a Česká republika pouhých 1,6 %.

Graf 4.12: Vývoj míry nezaměstnanosti podle vzdělání 3. skupiny v ČR a Německu v %



Zdroj: OECD, 2021 (vlastní zpracování)

Nejlepší výsledky však dosahuje poslední, třetí skupina s terciárním vzděláním. Můžeme si však všimnout, že Německo v této skupině vykazuje vyšší hodnoty než ČR. Z toho vyplývá, že v ČR mají lidé s terciárním vzděláním vyšší pravděpodobnost zaměstnání než v Německu. Roku 2019 spadla tato míra v Česku až na 0,97 %, zatímco míra v Německu se v poslední době výrazně neposouvá a v roce 2019 činí 1,82 %. Obecně však třetí skupina disponuje nejnižšími výsledky a tento fakt svědčí o tom, že čím vyšší vzdělání, tím vyšší pravděpodobnost získání zaměstnání.

4.3. Politika zaměstnanosti

4.3.1. Specifika a výdaje politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti v České republice sleduje rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou pracovních sil, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práv občanů na zaměstnání. (MVČR, 2008). Německo se naopak soustředí hlavně na zamezení vzniku nezaměstnanosti, zkrácení doby nezaměstnanosti, podporu rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou a v neposlední řadě, aby se rovnost žen a mužů stala obecným principem podpory zaměstnanosti. (Sozialgesetzbuch III,1997)

K dosažení svých cílů obě země uvolňují peněžní prostředky na politiku zaměstnanosti. Celkový přehled těchto výdajů můžeme vidět v tabulce 4.5. Politika se však dále dělí na aktivní a pasivní. Mezi těmi můžeme spatřovat rozdíl, jelikož investice do APZ jsou brány jako pozitivní, jelikož aktivně podporují zaměstnanost v zemi. Naopak výdaje na PPZ jsou neefektivní a mohou svým způsobem podporovat nezaměstnanost obyvatel.

Tab.4.5: Vývoj celkových výdajů politiky zaměstnanosti v ČR a Německu v poměru ku HDP (uvedeno v %)

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Výdaje celkem ČR	0,667	0,527	0,474	0,54	0,587	0,612	0,538	0,47	0,464
Výdaje celkem Německo	2,176	1,759	1,616	1,64	1,582	1,512	1,435	1,409	1,374

Zdroj: Eurostat, 2020 (vlastní zpracování)

Výdaje na politiku zaměstnanosti v České republice se pohybují okolo 0,5 % a během let spíše klesají. Čím dál tím méně financí vydává do politiky zaměstnanosti také Německo. To ale na rozdíl od Česka investuje daleko více peněz, dokonce 3x více než Česko.

4.3.2. Aktivní politika zaměstnanosti a její rozpočet

Tab.4.6: Vývoj výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v ČR a Německu v poměru ku HDP (uvedeno v %)

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Výdaje na APZ v ČR	0,21	0,168	0,136	0,192	0,241	0,304	0,246	0,196	0,198
Výdaje na APZ v Německu	0,518	0,432	0,341	0,296	0,287	0,275	0,263	0,265	0,246

Zdroj: Eurostat, 2020 (vlastní zpracování)

Jak můžeme vidět v tabulce 4.6. Německo uvolňuje více peněz na aktivní politiku zaměstnanosti než Česko. V kapitole 3.3.2. byl popsán německý systém aktivní politiky, který působí propracovanějším dojmem než ten český. Svou pozornost obrací hlavně k zaměstnanosti, pro kterou mají nespočet podpor (např. poradenství, podpora profesního začlenění, nástup/setrvání v zaměstnání), a to z důvodů vyšší míry nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti, která se v posledních letech skoro nesnižuje.

Na začátku sledovaného období vkládalo do aktivní politiky Německo 0,518 % HDP. Tyto výdaje se však každým rokem snižovaly a roku 2018 činily pouhých 0,246 %.

Česká republika do aktivní politiky investuje méně peněz. Výdaje rostly i klesaly, záleželo podle situace na trhu práce. Od roku 2015 výdaje pouze klesají. To můžeme odůvodnit klesající mírou nezaměstnanosti.

Tab.4.7: Vývoj výdajů na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v poměru ku HDP (uvedeno v %)

Rok	2010		2011		2012		2013		2014	
	ČR	Německo	ČR	Německo	ČR	Německo	ČR	Německo	ČR	Německo
Rekvalifikace	0,040	0,271	0,011	0,249	0,011	0,217	0,016	0,218	0,012	0,213
Stimulace zaměstnanosti	0,048	0,098	0,041	0,061	0,019	0,036	0,039	0,025	0,082	0,024
Podpora zam. handicapovaných	0,076	0,027	0,088	0,025	0,088	0,024	0,091	0,023	0,095	0,022
Veřejně prospěšné práce	0,041	0,046	0,025	0,031	0,017	0,031	0,043	0,021	0,048	0,016
Stimulace start-upů	0,004	0,075	0,003	0,065	0,002	0,034	0,003	0,009	0,003	0,012

Rok	2015		2016		2017		2018	
	ČR	Německo	ČR	Německo	ČR	Německo	ČR	Německo
Rekvalifikace	0,022	0,203	0,009	0,188	0,005	0,185	0,004	0,175
Stimulace zaměstnanosti	0,125	0,025	0,073	0,028	0,032	0,031	0,029	0,025
Podpora zam. handicapovaných	0,095	0,022	0,105	0,022	0,113	0,020	0,128	0,020
Veřejně prospěšné práce	0,058	0,015	0,056	0,014	0,044	0,020	0,036	0,018
Stimulace start-upů	0,003	0,011	0,002	0,010	0,002	0,010	0,001	0,009

Zdroj: Eurostat, 2020 (vlastní zpracování)

Eurostat nástroje aktivní politiky řadí podle vlastních kritérií, z důvodů možného mezinárodního srovnání.

Po zhlédnutí tabulky 4.7. je vidět, že každá ze zemí má stanovený jiný cíl a zvolenou strategii. Česká republika nejvíce peněz dává do podpory zaměstnanosti lidí s handicapem. Investice do této oblasti každým rokem stoupají. V Německu berou

na zaměstnanost handicapovaných osob menší zřetel. Na dalším místě stojí stimulace zaměstnanosti.

Naopak v Německu je hlavní prioritou podpora rekvalifikace, jelikož představuje příležitost pro zaměstnance, jak si obnovit, doplnit či udržet kvalifikaci, a s ní i zaměstnání. Rekvalifikace splňuje cíl politiky zaměstnanosti, tedy zamezuje nezaměstnanosti.

4.3.3. Pasivní politika zaměstnanosti a podpora v nezaměstnanosti

Tab.4.8: Vývoj výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti v ČR a Německu v poměru ku HDP (uvedeno v %)

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Výdaje na PPZ v ČR	0,35	0,266	0,227	0,244	0,224	0,186	0,178	0,159	0,147
Výdaje na PPZ v Německu	1,28	0,987	0,943	0,998	0,931	0,876	0,813	0,751	0,697

Zdroj: Eurostat, 2020 (vlastní zpracování)

Pasivní politika se primárně zaměřuje na zmírnění materiálních důsledků nezaměstnanosti.

Podle tabulky 4.8. je možné vidět, že Německo vynakládá daleko více peněz na pasivní politiku než Česko. Obě země v průběhu let výdaje snižují.

Německo výdaje za sledované období snížilo o 0,6 p.b a Česko o 0,2 p.b. Rozdíly mezi zeměmi jsou znatelné. Roku 2010 činily skoro 1 % a roku 2018 se je Německu podařilo snížit na polovinu, tedy rozdíl ve výdajích byl už jen 0,5 %.

Podpora v nezaměstnanosti funguje v Česku i Německu na podobných principech. Hlavním aktérem je zde nezaměstnaný uchazeč, který zaměstnáním určitou dobu platil pojištění. Výše podpory se pak v procentech odvíjí z posledního zaměstnání před zařazením do evidence.

Rozlišnost můžeme spatřovat například v délce podpůrné doby. V České republice je délka podpory v nezaměstnanosti vymezena podle věku uchazeče na pět, osm nebo jedenáct měsíců. (Měšec, 2021)

V Německu je naopak důležité, jak dlouho osoba platila pojištění pro případ nezaměstnanosti a věk. Délka podpory se pohybuje v rozmezí 6-24 měsíců. (Kas, 2021)

Další rozdíl je zpozorován ve výši podpory. Jak český, tak německý systém vychází z průměrného výdělku posledního zaměstnání, ale procentní sazby se následně u zemí

liší. V České republice uchazeč dostává první 2 měsíce 65 %, další dva 50 % a zbylou podpůrnou dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku. (Měšec, 2021)

Německo rozděluje, jestli má žadatel děti, nebo ne. Uchazeč s dětmi dostane 67% čisté měsíční mzdy, kdežto uchazeč bez dětí jen 60 %. (Bundesagentur für Arbeit)

4.3.4. Orientace politiky zaměstnanosti

Aby se mohla Evropská unie postarat o úspěšnou budoucnost, stanovila si vizi jménem Strategie Evropa 2020, která představuje reformní agendu EU z roku 2010 s výhledem do 2020. Každá země má možnost si cíle upravit dle svých možností a ekonomické situace v zemi.

První z vybraných cílů Evropy 2020 je zvýšení míry zaměstnanosti ve věku 20-64 let minimálně na 75 % v Česku a 77 % v Německu. Můžeme si povšimnout rozdílných hodnot, které jsou dány vývojem zaměstnanosti v minulosti. Obě země tento cíl splnily, a dokonce nad průměrem EU (73,9 %). Česká republika, která má jedny z nejlepších výsledků míry zaměstnanosti, která roku 2019 dosáhla až 80,3 %. Dále Česko zvýšilo i míru zaměstnanosti žen na 72,7 %, kterou si dalo jako další národní dílčí cíl. Německo naměřilo 80,6 %. Obecně cíl splnilo, ale u žen se mu zaměstnanosti vyšší než 77 % nepodařilo dosáhnout.

Další z cílů směřoval k snížení počtu žáků, kteří opouštějí vzdělávací systém předčasně. ČR si stanovila snížit tento počet pod 5,5 % a Německo pod 10 %. Tento cíl se ani jedné zemi nepodařilo uskutečnit. Posledním z cílů bylo zvýšit počet vysokoškoláků ve věku 30-34 let v Česku na 32 %. Do roku 2019 se podařilo tomuto záměru dostat. V Německu si stanovili zvýšení počtu na 42 %, bohužel toho nakonec nebyli schopni dosáhnout.

České republice se vesměs dařilo cíle uskutečnit. Naopak Německo mělo občas problém své ambiciózní představy vyplnit. Obě země však k naplnění svých cílů využívaly politiku zaměstnanosti. Zde můžeme vidět totožnost, nebo naopak rozdílnost, jakým způsobem země orientují svou politiku.

ČR a Německo mají stejný pohled na podporu přístupu k zaměstnání ohrožených skupin na trhu práce. Avšak dále se země vydávají vlastním směrem. Česká republika se zabývá rovností mužů a žen na trhu práce nebo také rozvojem veřejných služeb. Zatímco Německo se orientuje na reformu vzdělání především předškolních dětí, či na reformu sociálního státu a na imigrační politiku.

4.4. Dopad koronavirové krize na trh práce a politiku zaměstnanosti

Covid-19. Pojem, který do nedávna ještě nikdo neznal. Ovlivnil nejen Českou republiku nebo Spolkovou republiku Německo, ale celý svět. Koronavirová pandemie otočila životy lidí zásadním způsobem, nastavila jiné hodnoty a priority. Dopady jsou již nyní znatelné. Ekonomika v globálním měřítku zpomaluje, dodavatelské řetězce jsou kvůli omezenému cestování narušeny, ztráty se také projevují v národním a mezinárodním obchodu.

Elektronický výzkum „Living, working and Covid-19“ poskytuje náhled na první dopady pandemie na lidi a jejich životy v Evropě:

- 8 % pracujících ztratilo svou práci během Covidu-19,
- pravděpodobnost ztráty zaměstnání byl větší u OSVČ (13 %), dále pak u žen (9 % a u žen ve věku 18-34 až 11 %),
- respondenti v nejmladší věkové skupině (18-34), a ti, kteří mají pouze základní nebo střední vzdělání byli také častěji nezaměstnaní během pandemie COVID-19,
- velká část respondentů musela během pandemie pracovat méně hodin. (Eurofound, str. 9, 2020)

Jelikož je Česká republika pro Německo 10. nejvýznamnějším obchodním partnerem, 12. nejdůležitější exportní destinací a 7. nejdůležitější importní zemí, zavření hranic bylo pro obě země nepříjemným problémem. (Velvyslanectví ČR v Německu, 2019)

Zahraniční obchod však nebyla jediná věc, kterou koronavirus ohrozil. Země se shodly na tom, že nejvíce zasaženými sektory jsou gastronomie, obchod, cestovní ruch či zpracovatelský průmysl. Právě zpracovatelský průmysl představuje pro Česko neodmyslitelnou oporu ekonomiky. Většina vyrobených komponentů následně putuje do Německa. Proto pozastavení výroby pocítuje jak ČR, tak Německo.

Nezaměstnanost se u obou zemí zvyšovala. Česká republika zaznamenala v prosinci 2020 nárůst na 4 % a podle předpovědí se má dále zvyšovat až na 5 %. Německo na tom není o nic lépe, nezaměstnanost se u nich poprvé od roku 2013 zvýšila. Ve velké míře se koronavirus dotknul i zaměstnání cizinců, OSVČ a zaměstnaných ve zkušební době, na zkrácený úvazek či na dobu určitou.

Společné mají země dále nasazení, se kterým se snaží podporovat zaměstnanost prostřednictvím různých programů. Každá země však programy zakládá podle svých ekonomických možností.

Německo disponuje v tomto případě větším počtem příspěvků a zaměřuje se na více oblastí. Na sociální balíčky pro podnikatele vyčlenila německá vláda 650 mld. EUR, a dělí je do dvou kategorií. První se věnuje OSVČ a malým firmám do 10 zaměstnanců. Z nabídky si mohou podnikatelé vybrat překlenovací podporu I, II, podporu při znovu otevření, speciální program banky KfW na rychlou půjčku, daňové úlevy či balíček pro startupy. Druhá skupina, tedy malé, střední a velké podniky, může ještě navíc využít balíček nouzové pomoci a fond pro stabilizaci ekonomiky určený především průmyslovým odvětvím.

Obě země se však soustředí v první řadě na nabízení pomoci podnikatelům, aby podpořili udržení zaměstnanosti. Česká republika k tomu využívá např. tyto balíčky: Program Antivirus, Covid-Nájemné, Ošetřovné pro OSVČ. Německo může poskytnout: Balíček nouzové pomoci, Překlenovací podporu II, III, Podporu při znovuootevření, a další.

Česká republika chce zařadit po vzoru Německa také formu „kurzarbeit“, kterou Německo hojně využívá. Ta pomáhá zachovávat pracovní místa při závažných hospodářských potížích. (MPSV, 2020)

Podle předběžných výzkumů lze očekávat, že bude pandemie mít negativní vliv na růst HDP. Odborníci se domnívají, že by HDP mohl klesnout v ČR pod 2 % a v Německu byl předpokládán pokles o 6 %.

Jak můžeme vidět, Covid-19 za sebou zanechal značené následky a šrámy, nejen na ekonomice. Uvidíme však, co přinese rok 2021, který je plný očekávání a nadějí. Podle Německého Institutu se počítá s hospodářským oživením. (IZA, 2020)

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo identifikovat shodné rysy, či naopak odlišené aspekty ve vývoji trhu práce a realizace politiky zaměstnanosti v České republice a Německu v letech 2010-2020.

První kapitola měla za úkol nastínit základní teorii. Byly představeny pojmy v souvislosti s trhem práce a politikou zaměstnanosti: jako nabídka, poptávka práce, zaměstnanost a nezaměstnanost-její formy, dělení či měření. V poslední části této kapitoly byla definována aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.

Druhá kapitola se z praktického pohledu zaměřila na trh práce a politiku zaměstnanosti v České republice a vytvořila tak podklady pro zodpovězení výzkumných otázek. Ze začátku byla analyzována zaměstnanost, vývoj její celkové míry, zaměstnanost podle pohlaví nebo zaměstnanost cizinců. Další část se věnovala problematice celkové a dlouhodobé nezaměstnanosti nebo nezaměstnanosti podle vzdělání. V neposlední řadě byla rozebrána politika zaměstnanosti: jak aktivní, pasivní, tak související výdaje a celková orientace České republiky v tomto odvětví. Na konec bylo zmíněno, jak si Česká republika vede v boji s pandemií koronaviru po ekonomické stránce.

Další praktická část, tedy kapitola třetí, rozebírá všechny body druhé kapitoly, z pohledu Spolkové republiky Německo.

Čtvrtá a poslední kapitola je kapitolou srovnávací. Všechny informace, které byly zjištěny v předchozích částech práce, byly komparovány, a díky tomu mohly být zodpovězeny výzkumné otázky. Jak se tedy vyvíjela zaměstnanost v letech 2010-2020 v České republice a Německu? Na základě zjištěných dat je možné rozpoznat rozdíly mezi zeměmi. Celková míra zaměstnanosti ČR se v průběhu let dynamicky zvyšuje a dohání Německo, které v tomto ohledu stagnuje. Co se týče zaměstnanosti podle pohlaví, Česká republika má oproti Německu velké mezery v zaměstnávání žen. Postavení cizinců na trhu práce je pro obě země klíčové. Jsou odvětví, která se bez cizinců neobejdou. V dalších podkapitolách byl srovnán vývoj volných pracovních míst. Byl identifikován rozdíl v počtu nabízených míst, kterých Německo vytvářelo až 11x více. Tento nesoulad se však díky proaktivní politice zaměstnanosti snižoval. Společné tyto země mají nesoulad mezi volnými místy a uchazeči, co se týče kvalifikačních nároků. Vývoj mezd v paritě kupní síly naznačil, že i když Německo má v průběhu let mzdy daleko vyšší,

česká mzda stoupala dynamičtěji, což se projevilo i ve vizuálním zobrazení změn nominálních mezd. Problémem je však produktivita práce, která je v ČR znatelně nižší. Důvodem je však nízká přidaná hodnota a fakt, že je ekonomika Česka směřována výrazněji na průmysl a je jedním z hlavních dodavatelů Německa. Tato kapitola tak odpovíděla na první výzkumnou otázku.

Nezaměstnanost je součástí čtvrté komparační kapitoly. Ta se v České republice vyvíjela správným směrem a několikrát byla označena za nejnižší v EU. Dlouhodobá nezaměstnanost trápí obě země, v posledních letech však v ČR dlouhodobě nezaměstnaných ubývá, v Německu je křivka strnulá. Co se týče nezaměstnanosti podle vzdělání, zde mají země výrazné rozdíly. Německo je vůči osobám s nízkou úrovní vzdělání vstřícnější, a pravděpodobnost zaměstnání je daleko větší než v ČR. Naopak pracovníci s terciárním vzděláním mají zase výhodnější podmínky pro zaměstnání v ČR, a v Německu pravděpodobnost zaměstnání vykazuje nízké hodnoty.

Z pohledu na politiku zaměstnanosti je znatelné, že Německo uvolňuje na aktivní a pasivní politiku více peněz než ČR, což je však ovlivněno ekonomickou situací zemí. Je vidět, že každá země má stanovené jiné cíle a zvolenou strategii. Německo se v aktivní politice obrací více na podporu rekvalifikace, kdežto pro Českou republiku je hlavní prioritou zvýšit zaměstnanost lidí s handicapem. Pokud se jedná o pasivní politiku zaměstnanosti, podpora v nezaměstnanosti funguje v ČR a Německu na podobných principech. Rozdílnosti však můžeme spatřovat v délce podpůrné doby, nebo výši podpory. V další části je rozebrána orientace politiky zaměstnanosti obou zemí a to, jakým směrem se ubírá vize ve strategii Evropa 2020. České republice se dařilo své cíle plnit, kdežto Německo mělo občas problém své ambiciózní představy vyplnit.

Poslední část čtvrté kapitoly pojednává o koronavirové krizi a dopadech, které měla na obě země. V každé z výše sepsaných kapitol byl zaznamenán pokles dat ve spojení s Covidem-19, který ovlivnil pracovní i osobní život každého z nás. Jelikož je Česko 10. nejvýznamnějším obchodním partnerem Německa, uzavření hranic znamenalo úpadek společného obchodu obou zemí. Země se shodly, že nejvíce utrpěly také sektory jakými jsou gastronomie, obchod či zpracovatelský průmysl. Obě země však nabízí pomocnou ruku podnikatelům formou různých finančních příspěvků k udržení zaměstnanosti.

SUMMARY

The main aim of this thesis was to identify identical features or different aspects in the development of the labour market and the implementation of employment policy in the Czech Republic and Germany in the years 2010-2020.

The first chapter is intended to outline the basic theory. Concepts related to the labour market and employment policy, such as labour supply, demand, employment and unemployment, its forms, division or measurement, were introduced. In the last chapter of this part, active and passive employment policy was defined.

From a practical point of view, the second chapter focused on the labour market and employment policy in the Czech Republic and thus created the basis for answering research questions were created. At first employment, the development of the total employment rate, employment by gender and employment of foreigners were analysed. The next part dealt with the issue of total and long-term unemployment or unemployment by education level. Last but not least, the employment policy, both active and passive and related expenditures and the overall orientation of the Czech Republic in this sector were analysed. At the end of this chapter it was mentioned how the Czech Republic is doing economically in the fight against the coronavirus pandemic.

The third chapter describes all the points of the second chapter just from the perspective of the Federal Republic of Germany.

The fourth and therefore the last chapter is a comparative chapter. All the information found in the previous parts of the work are compared and thanks to this the research questions could be answered. Based on the data, it is possible to identify differences between the two countries. The total employment rate in the Czech Republic has been increasing dynamically over the years, slowly catching up with Germany, which is stagnating in this respect. In terms of employment by gender, the Czech Republic has large gaps in women's employment compared to Germany. The position of foreigners on the labour market is crucial for both countries. There are industries that cannot function properly without foreigners. In other subchapters, the development of job vacancies was compared and difference in the number of jobs offered was identified, in which Germany was more successful. However, this discrepancy has been declining due to a proactive employment policy. These countries certainly have in common a discrepancy between

job vacancies and candidates in terms of qualification requirements. The development of wages in purchasing power parity indicated that although Germany has had much higher wages over the years, Czech wages rose more dynamically, which was also reflected in the visual representation of changes in nominal wages. The problem is labour productivity, which is significantly lower in the Czech Republic. However, the reason is the low added value and the fact that the Czech economy is more directed towards industry and is one of the main suppliers to Germany.

Another part of the fourth comparative chapter is unemployment, which was developing in Czechia in the right direction and was several times described as the lowest in the EU. Long-term unemployment has plagued both countries, but in recent years the long-term unemployment in the Czech Republic has been declining, but in Germany the curve has been rigid. In terms of unemployment by education, countries have significant differences. Germany is more responsive to people with a low level of education and the probability of employment is much higher than in the Czech Republic. On the contrary, workers with tertiary education have better conditions for employment in the Czech Republic, and in Germany the probability of employment shows low values.

Germany releases more money for active and passive employment policies than the Czech Republic, which is influenced by the economic situation of the countries. Each country has chosen different goal and a strategy. Germany is giving more money into supporting the training of employees, while the main priority for the Czech Republic is to increase the employment of people with disabilities. In the case of passive employment policy, unemployment benefits in the Czech Republic and Germany operate on similar principles. However, we can see differences in the length of the support period or the amount of the support. The next section discusses the orientation of the employment policy of both countries and the direction of the vision in the Europe 2020 strategy.

The last part of the fourth chapter deals with the coronavirus crisis and its effects on both countries. Czechia is Germany's 10th most important trading partner, so the closure of the borders meant a decline in trade between the two countries. Sectors such as gastronomy, trade and manufacturing also suffered the most. However, both countries offer financial contributions for entrepreneurs, with the aim to maintain employment.

SEZNAM ZDROJŮ

Odborné knihy

HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

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

KADERÁBKOVÁ, A. *Makroekonomická analýza*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006. ISBN 808673005-0.

ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007. ISBN 978-80-248-1416-2.

ŠIMEK, M. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005. ISBN 80-86764-26-5.

VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ H., KUBICOVÁ A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

WINKLER, J. WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Computer Press, 1999. ISBN 80-7226-195-9.

Elektronické dokumenty

ANDOH, R. *The Impact of COVID-19 on Global Economy: The Case of the Czech Republic* [online]. International Journal of Multidisciplinary Sciences and Advanced Technology, 2020 [cit. 2021-04-13]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/profile/Richard-Andoh-5/publication/341781118_The_Impact_of_COVID-19_on_Global_Economy_The_Case_of_the_Czech_Republic/links/5ed3eee492851c9c5e6cc6bd/The-Impact-of-COVID-19-on-Global-Economy-The-Case-of-the-Czech-Republic.pdf

BITTNER, J. *Ekonomické nerovnosti a Koronavirus* [online]. 2020 [cit. 2021-04-17]. Dostupné z: https://rosalux.cz/wp-content/uploads/2020/09/Bittner-Studie_nerovnosti_1.pdf

Bundesagentur für Arbeit. *Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit - Arbeitsmarkt 2012* [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, 2013 [cit. 2021-03-11].

Dostupné z: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201212/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-pdf.pdf?__blob=publicationFile

Bundesagentur für Arbeit. *Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit - Arbeitsmarkt 2013* [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, 2014 [cit. 2021-03-17].

Dostupné z: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201312/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201312-pdf.pdf?__blob=publicationFile

Bundesagentur für Arbeit. *Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit - Arbeitsmarkt 2011* [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, 2012 [cit. 2021-03-17].

Dostupné z: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201112/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-pdf.pdf?__blob=publicationFile

Bundesagentur für Arbeit. *Arbeitslosengeld: Anspruch, Höhe, Dauer* [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, 2021 [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: <https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/arbeitslosengeld-anspruch-hoehe-dauer>

Bundesagentur für Arbeit. *Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland – Monatsbericht Dezember und Jahr 2016* [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, 2017 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201612/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht/monatsbericht-d-0-201612-pdf.pdf?__blob=publicationFile

Bundesagentur für Arbeit. *Der Arbeitsmarkt im Dezember 2020* [online]. Nürnberg, 2021 [cit. 2021-04-18]. Dostupné z: <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2021-01-der-arbeitsmarkt-im-dezember-2020>

Bundesagentur für Arbeit. *Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2019* [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, 2020 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201912/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201912-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Bundesagentur für Arbeit. *Gemeldete Arbeitsstellen - Deutschland, West/Ost und Länder (Zeitreihe Jahreszahlen ab 1991)* [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, 2021 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1459932&topic_f=stea-laender&dateOfRevision=201012-202103

Bundesagentur für Arbeit. *Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt 2020* [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, 2021 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: https://www.arbeitsagentur.de/datei/arbeitsmarktbericht-dezember-2020_ba146814.pdf

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. *Informationen für kleine, mittlere und große Unternehmen* [online]. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2021 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Coronavirus/kleine-mittlere-grosse-unternehmen.html>

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. *Informationen für Soloselbständige, Freiberufler und kleine Unternehmen bis zehn Beschäftigte* [online]. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2021 [cit. 2021-03-22]. Dostupné z: <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Coronavirus/soloselbststaendige-freiberufler-kleine-unternehmen.html>

České noviny. *Produktivita práce z domova je až o 20 % nižší, ukázala analýza* [online]. 2020 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/produktivita-prace-z-domova-je-az-o-20-nizsi-ukazala-analyza/1949980>

ČNB. *Rostou, ale ne jako po dešti: vývoj mezd v eurozóně ve srovnání s ČR* [online]. Česká národní banka, 2018 [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cs/o_cnb/cnblog/Rostou-ale-ne-jako-po-desti-vyvoj-mezd-v-eurozone-ve-srovnani-s-CR/

ČSÚ. *Bez cizinců by zaměstnanost dlouhodobě nerostla* [online]. 2021 [cit. 2021-02-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/bez-cizincu-by-zamestnanost-dlouhodobě-nerostla>

ČSÚ. *Cizinci k nám přicházejí hlavně za prací* [online]. 2018 [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-k-nam-prichazeji-hlavne-za-praci>

ČSÚ. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - prosinec 2020* [online]. Český statistický úřad, 2021 [cit. 2021-02-09]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-prosinec-2020>

ČSÚ. *Mzdy v Česku dlouhodobě rostly rychleji než v celé EU* [online]. 2020 [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/mzdy-v-cesku-dlouhodobě-rostly-rychleji-nez-v-cele-eu>

ČSÚ. *Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce (stav k 31. 12.)* [online]. 2021 [cit. 2021-02-13]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&ds=ds233&pvo=ZAM09&katalog=30853&c=v3%7E3RP2020&str=v170#w=>

ČSÚ. *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců - Metodika* [online]. 2020 [cit. 2021-02-19]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m

ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika* [online]. 2020 [cit. 02.01.2021]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

ČT24. *Mzdy předhánějí produktivitu a napravují minulost. Jen to nesmí trvat příliš dlouho* [online]. 2019 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2712458-mzdy-predhaneji-produktivitu-a-napravuji-minulost-jen-nesmi-trvat-prilis-dlouho>

DUBSKÁ, D., JAŠOVÁ, E., KAMENICKÝ, J., KUČERA, L. *Vývoj ekonomiky České republiky - v roce 2014* [online]. Český statistický úřad, 2015 [cit. 2021-02-21]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/27285583/320193-14q4a06.pdf/b02097a0-6572-4ed0-b44f-84dc5403f7d1?version=1.0>

DUBSKÁ, D., KAMENICKÝ, J., KUČERA, L. *Vývoj české ekonomiky - rok 2013: Trh práce* [online]. Český statistický úřad, 2014 [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20549933/110913q4a06.pdf/a89b4048-a777-4bdd-9c3e-f3ee264e15c4?version=1.0>

DUBSKÁ, Drahomíra. *Vývoj české ekonomiky - rok 2010: Trh práce* [online]. Český statistický úřad, 2011 [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20549901/e110910q406.pdf/68029a0b-4429-4607-a743-0d2fe271525f?version=1.0>

Dw.com. *Arbeitslosigkeit sinkt auf Rekordtief* [online]. 2019 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://www.dw.com/de/arbeitslosigkeit-sinkt-auf-rekordtief/a-51462356>

EICHHORST, W., RINNE U. *Crisis Response Monitoring - Germany* [online]. IZA, 2020 [cit. 2021-04-13]. Dostupné z: <https://covid-19.iza.org/crisis-monitor/germany/>

Eurofound. *Living, working and COVID-19* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020 [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf

European Commission. *Europe 2020 targets: statistics and indicators for Czech Republic* [online]. European Commission, 2021 [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/czech-republic/europe-2020-targets-statistics-and-indicators-czech-republic_en#employment-rate

European Commission. *Europe 2020 targets: statistics and indicators for Germany* [online]. European Commission, 2021 [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/germany/europe-2020-targets-statistics-and-indicators-germany_en

Eurostat. *Employment and activity by sex and age - annual data* [online]. 2021 [cit. 2021-02-10]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a\\$DV_613/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a$DV_613/default/table?lang=en)

Eurostat. *Employment rate by age* [online]. 2020 [cit. 2021-02-03]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_wc110/default/table?lang=en

Eurostat. *Foreign-born population* [online]. 2021 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00178/default/table?lang=en>

Eurostat. *LMP expenditure by type of action - summary tables* [online]. 2020 [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/LMP_EXPSUMM/default/table?lang=en&category=lmp_expend

Eurostat. *Unemployment rates by sex, age and citizenship (%)* [online]. 2020 [cit. 2021-02-24]. Dostupné z:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_URGAN_custom_606418/default/table?lang=en

Evropská komise. *Ženy na trhu práce* [online]. 2017 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_cs.pdf

Evropská unie. *Německo* [online]. 2021 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/germany_cs

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. *Agenda 2020: Strategien für eine Politik der Vollbeschäftigung* [online]. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, 2010 [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: <http://ftp.iza.org/sp24.pdf>

Fórum sociální politiky. *Sociálně politické dopady koronavirové pandemie* [online]. Výzkumný ústav práce sociálních věcí, v. v. i., Praha, 2020 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/download/forum-socialni-politiky-5-2020/?wpdmdl=9027&refresh=60798882b96211618577538>

Gesetze im internet. *Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997* [online]. 2021 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/BJNR059500997.html#BJNR059500997BJNG016601308

Informationsportal. *Corona: Ausländische Arbeitnehmer leben mit größeren Risiken* [online]. 2020 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: <https://www.informationsportal.de/corona-auslaendische-arbeitnehmer/>

KAMENICKÝ, J., KUČERA, L. *Vývoj české ekonomiky - rok 2015: Trh práce* [online]. Český statistický úřad, 2016 [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20549951/320193-15q4a06.pdf/82c98e59-c214-4324-82d8-6ab57ea9c6ed?version=1.1>

KAMENICKÝ, J., SÚKUPOVÁ, K. *Vývoj ekonomiky České republiky - rok 2017* [online]. Český statistický úřad, 2018 [cit. 2021-02-21]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/58775432/320193-17q4a06.pdf/3457766a-5928-43c7-8b95-ff52994da756?version=1.0>

KAMENICKÝ, J., ZÁBOJNÍKOVÁ, K. *Vývoj české ekonomiky - rok 2018: Trh práce* [online]. Český statistický úřad, 2019 [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/62225666/32019318q4a6.pdf/e2898860-6986-4f70-b073-f58dcf770900?version=1.0>

Kas. *Arbeitsmarktpolitik* [online]. 2021 [cit. 2021-03-22]. Dostupné z: <https://www.kas.de/de/web/soziale-marktwirtschaft/arbeitsmarktpolitik>

Künn, S., Seel, C. und Zegners, D. (2020): „*Cognitive Performance in the Home Office – Evidence from Professional Chess*“, IZA Discussion Paper No. 13491, Juli 2020.

Kuntze, P., Mai Ch. *Arbeitsproduktivität – nachlassende Dynamik in Deutschland und Europa* [online]. Statistische bundesamt, 2020 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2020/02/arbeitsproduktivitaet-022020.pdf?__blob=publicationFile

Kurzy. *Průměrná mzda - vývoj průměrné mzdy* [online]. 2020 [cit. 2021-02-19]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/mzdy/?G=1&A=1&page=1>

Měšec. *Výše podpory v nezaměstnanosti* [online]. 2021 [cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/vyse-podpory-v-nezamestnanosti/>

MPO. *Covid dotační programy pro firmy a OSVČ* [online]. Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2021 [cit. 2021-03-05]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/informace-o-koronavirus/covid-dotacni-rozcestnik--259263/>

MPSV. *Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021 [cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>

MPSV. *EVROPA 2020 - Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010 [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategie_evropa_2020_3.3.10.pdf/04f9406c-02b2-fc71-b9a4-4f8f80a22b0d

MPSV. *MPSV: Máme druhou nejnižší nezaměstnanost z Evropské unie, lépe už jsou na tom jen Němci* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015 [cit. 2021-02-24]. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/775720/TZ_050815a.pdf/b63e5b91-be73-eef2-7220-7f742372e059

MPSV. *Pakty zaměstnanosti chtějí pomoci zaměstnavatelům i lidem, kteří práci hledají* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017 [cit. 2021-02-25]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/578124/MPSV_Pakty_zamestnanosti_chteji_pomoci_zamestnavatelum_i_lidem_co_praci_hledaji.pdf/d079626f-7b58-0fb4-cd78-6d8cd80826d3

MPSV. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010 [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiep2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>

MPSV. *Vláda schválila Kurzarbeit. Měl by plynule navázat na Antivirus* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/25_09_2020_TZ_Vlada_schvalila_Kurzarbeit.pdf/

MVČR. *Správa na úseku zaměstnanosti* [online]. Ministerstvo vnitra České republiky, 2008 [cit. 2021-03-01]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

OECD. *Average wages* [online]. OECD publishing, 2021 [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>

OECD. *Employment rate* [online]. OECD Publishing, 2021 [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>

OECD. *Foreign-born employment* [online]. OECD publishing, 2021 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/migration/foreign-born-employment.htm#indicator-chart>

OECD. *Level of GDP per capita and productivity* [online]. OECD publishing, 2021 [cit. 2021-02-21]. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54563#>

OECD. *Long-term unemployment rate* [online]. OECD publishing, 2021 [cit. 2021-02-25]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm>

OECD. *Purchasing power parities (PPP)* [online]. OECD publishing, 2021 [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/conversion/purchasing-power-parities-ppp.htm>

OECD. *Stěžejní postavení žen v boji proti krizi COVID-19* [online]. OECD publishing, 2020 [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/OECD_Stezejni-postaveni-zen-v-boji-proti-krizi-COVID-19.pdf

OECD. *Unemployment rates by education level* [online]. OECD publishing, 2021 [cit. 2021-02-28]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rates-by-education-level.htm>

Pražský hrad. *O České republice* [online]. 2021 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: <https://www.hrad.cz/cs/ceska-republika/o-ceske-republice>

Rbb24. *Ausländer besonders von Corona-Arbeitslosigkeit betroffen* [online]. 2020 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: <https://www.rbb24.de/studiocottbus/beitraege/2020/06/auslaender-arbeitslosigkeit-wegen-corona.html>

Statistische Bundesamt. *Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste, Zeitreihe* [online]. Statistische Bundesamt, 2021 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/liste-bruttomonatsverdienste.html>

Statistische Bundesamt. *Entwicklung der Reallöhne, der Nominallöhne und der Verbraucherpreise* [online]. Statistische Bundesamt, 2021 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Realloehne-Nettoverdienste/Tabellen/liste-reallohnenentwicklung.html#fussnote-1-134646>

Statistische Bundesamt. *Reallöhne im Jahr 2015 mit + 2,5 % stark gestiegen* [online]. Statistische Bundesamt, 2016 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2016/02/PD16_035_623.html

Tagesschau. *2,901 Millionen Arbeitslose im Januar* [online]. 2021 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/konjunktur/arbeitslosenzahlen-211.html>

Úřad práce. *Nezaměstnanost v prosinci vzrostla na 4 %* [online]. 2021 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/nezamestnanost-v-prosinci-vzrostla-na-4->

Úřad práce. *Podpora osob se zdravotním postižením* [online]. 2021 [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/podpora-osob-se-zdravotnim-postizenim>

Velvyslanectví ČR v Německu. *Zahraniční obchod Česká republika - Německo v roce 2018* [online]. 2019 [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/berlin/cz/obchod_a_ekonomika/aktuality/zahranicni_obchod_ceska_republika.html

Vláda České republiky. *Strategie Evropa 2020 a ČR* [online]. 2021 [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/>

VÚBP. *Vybrané poznatky z oblasti zaměstnávání cizinců* [online]. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2021 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: https://www.vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/VUS4_07_VUBP/05_Vybrane_poznatky_z_oblasti_zamestnavani_cizincu.pdf

Welt. *Arbeitskräfte aus dem Ausland sind so wichtig wie nie* [online]. 2017 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: <https://www.welt.de/wirtschaft/article167249322/Arbeitskraefte-aus-dem-Ausland-sind-so-wichtig-wie-nie.html>

Welt. *Die größte Enttäuschung der deutschen Wirtschaft gefährdet unsere Rente* [online]. 2020 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://www.welt.de/wirtschaft/article205682961/Produktivitaet-Die-groesste-Enttaeuschung-der-deutschen-Wirtschaft-gefaehrdet-unsere-Rente.html>

Wößmann, L. (2020): „*Folgekosten ausbleibenden Lernens: Was wir über die Corona-bedingten Schulschließungen aus der Forschung lernen können*“, ifo Schnelldienst 6/2020, 73. Jahrgang, 10. Juni 2020.

Zákony pro lidi. *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004 [cit. 2021-03-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435?text=investi%C4%8Dn%C3%AD%20pob%C3%ADka>

Zprávy aktuálně. *Německo hlásí rekordní počet volných pracovních míst, chybějí hlavně kvalifikovaní lidé* [online]. 2017 [cit. 2021-03-26]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/nemecko-hlasi-rekordni-pocet-volnych-pracovnich-mist-chybeji/r~86d9c962f82e11e6bc17002590604f2e/>

Zprávy aktuálně. *Prokletí české montovny: práce prudce zdražuje, zůstává však devátá nejlevnější v EU* [online]. 2018 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/ceska-prace-prudce-zdrazuje-presto-zustava-devata-nejlevnejs/r~24df1faebdc211e890ecac1f6b220ee8/>

SEZNAM ZKRATEK

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ČSÚ	Český statistický úřad
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
ČNB	Česká národní banka
MVČR	Ministerstvo vnitra České republiky
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
Eurostat	European Statistics
ÚP	Úřad práce
p.b.	procentní bod
mil.	miliony
tis.	tisíce
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
Kč	Koruna česká
EUR	Euro
HDP	hrubý domácí produkt
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
OZP	osoba zdravotně postižená
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
VPP	veřejně prospěšné práce

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Seznam grafů

Graf 2.1: Vývoj míry zaměstnanosti v ČR v letech 2010-2019 v %	17
Graf 2.2: Vývoj míry zaměstnanosti v letech 2010-2019 podle pohlaví v %	19
Graf 2.3: Míra zaměstnanosti cizinců žijících v ČR v %	20
Graf 2.4: Vývoj průměrné mzdy a změn nominální a reálné mzdy	22
Graf 2.5: Vývoj produktivity práce za odpracovanou hodinu v dolarech	24
Graf 2.6: Vývoj produktivity práce za zaměstnance v dolarech	24
Graf 2.7: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2010-2019 v %	25
Graf 2.8: Vývoj míry dlouhodobé nezaměstnanosti v %	27
Graf 3.1: Vývoj míry zaměstnanosti v Německu v letech 2010-2019	38
Graf 3.2: Vývoj míry zaměstnanosti v Německu v letech 2010-2019 podle pohlaví v %	39
Graf 3.3: Míra zaměstnanosti cizinců žijících v Německu v %	40
Graf 3.4: Vývoj průměrné mzdy v eurech a změn reálné a nominální mzdy v %	42
Graf 3.5: Vývoj produktivity práce za odpracovanou hodinu v Německu v dolarech	43
Graf 3.6: Vývoj produktivity práce za zaměstnance v Německu v dolarech	43
Graf 3.7: Vývoj míry nezaměstnanosti v Německu v %	44
Graf 3.8: Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v Německu v %	45
Graf 4.1: Vývoj míry zaměstnanosti v ČR a Německu v %	56
Graf 4.2: Vývoj míry zaměstnanosti cizinců žijících v ČR nebo Německu v %	59
Graf 4.3: Vývoj ročních průměrných mezd v ČR a Německu v dolarech	61
Graf 4.4: Vývoj změn nominální průměrné mzdy v % v ČR a Německu	61
Graf 4.5: Vývoj změn reálné průměrné mzdy v % v ČR a Německu	62
Graf 4.6: Vývoj produktivity práce za odpracovanou hodinu v ČR a Německu v dolarech	63
Graf 4.7: Vývoj produktivity práce za zaměstnance v ČR a Německu v dolarech	63
Graf 4.8: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR a Německu v %	64
Graf 4.9: Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR a Německu v %	65
Graf 4.10: Vývoj míry nezaměstnanosti podle vzdělání 1. skupiny v ČR a Německu v %	66
Graf 4.11: Vývoj míry nezaměstnanosti podle vzdělání 2. skupiny v ČR a Německu v %	67
Graf 4.12: Vývoj míry nezaměstnanosti podle vzdělání 3. skupiny v ČR a Německu v %	67

Seznam tabulek

Tab.2.1: Cizinci narození v zahraničí s bydlištěm v České republice v letech 2010 - 2020	20
Tab.2.2: Vývoj počtu pracovních míst a počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo	21
Tab.2.3: Vývoj počtu pracovních míst a počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo	21
Tab.2.4: Vývoj míry nezaměstnanosti podle vzdělání v ČR v %	28
Tab.2.5: Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti České republiky v poměru ku HDP (uvedeno v %)	29
Tab.2.6: Vývoj výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti	31

Tab.2.7: Vývoj výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v poměru ku HDP (uvedeno v %)	31
Tab.2.8: Vývoj maximální výše podpory v nezaměstnanosti	33
Tab.2.9: Covid dotační programy pro firmy a OSVČ.....	37
Tab. 3.1. Cizinci narozeni v zahraničí s bydlištěm v Německu v letech 2010-2020	40
Tab.3.2. Vývoj volných pracovních míst v Německu v letech 2010-2020.....	41
Tab. 3.3: Vývoj míry nezaměstnanosti podle vzdělání v Německu v %.....	46
Tab.3.4: Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti Německa v poměru ku HDP (uvedeno v %)	47
Tab.3.5: Vývoj výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v poměru ku HDP (uvedeno v %)	49
Tab.3.6: Covid dotační programy Německa pro OSVČ a malé firmy do 10 zaměstnanců (část první)	53
Tab.3.7: Covid dotační programy Německa pro OSVČ a malé firmy do 10 zaměstnanců (část druhá)....	54
Tab.3.8: Covid dotační programy Německa pro malé, střední a velké podniky	55
Tab.4.1: Vývoj míry zaměstnanosti žen v ČR a Německu v %	57
Tab.4.2: Vývoj míry zaměstnanosti mužů v ČR a Německu v %.....	58
Tab.4.3: Vývoj cizinců narozených v zahraničí s bydlištěm v ČR nebo Německu	58
Tab.4.4: Vývoj volných pracovních míst v ČR a Německu v letech 2010-2020.....	60
Tab.4.5: Vývoj celkových výdajů politiky zaměstnanosti v ČR a Německu v poměru ku HDP (uvedeno v %)	68
Tab.4.6: Vývoj výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v ČR a Německu v poměru ku HDP (uvedeno v %)	69
Tab.4.7: Vývoj výdajů na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v poměru ku HDP (uvedeno v %).....	69
Tab.4.8: Vývoj výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti v ČR a Německu v poměru ku HDP (uvedeno v %)	70