

Důsledky zavedení Hartz reforem v Německu na flexibilitu trhu práce: doporučení pro ČR

Diplomová práce

Vedoucí práce:

doc. Ing. Lubor Lacina, Ph.D.

Bc. Markéta Michnová

Brno 2014

Na tomto místě bych chtěla poděkovat panu doc. Ing. Luboru Lacinovi, Ph.D., za vedení mé diplomové práce, za jeho rady a čas, který mi věnoval při řešení dané problematiky. Dále bych chtěla také poděkovat své rodině za podporu během celého studia a především pak svému příteli Štefanu Pindeakovi.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci *Důsledky zavedení Hartz reformy v Německu na flexibilitu trhu práce: doporučení pro ČR* zpracovala samostatně pod vedením doc. Ing. Lubora Laciny, Ph.D., a s použitím literárních a odborných zdrojů, které uvádím v seznamu.

V Brně dne 1. prosince 2014

Anotace

Tato diplomová práce se zabývá tématem „Důsledky zavedení Hartz reformy v Německu na flexibilitu trhu práce: doporučení pro ČR“. Popisuje nepříznivě se vyvíjející hospodářství v důsledku sjednocení východního a západního Německa, jehož pokles výkonnosti se negativně odrazil i na trhu práce v podobě nezaměstnanosti, která dosahovala v roce 2002 výše 4 milionů osob.¹ Německo na daný problém zareagovalo zavedením Hartz reformy, které měly za úkol zlepšit flexibilitu trhu práce. Práce se zabývá otázkou, zda Hartz reformy svůj účel – zvýšení pružnosti pracovního trhu, a to i v období světové ekonomické krize, splnily, a zda je možné si z příkladové situace německého trhu práce „odnést“ institucionální, legislativní a organizační doporučení na zvýšení flexibility pracovního trhu pro Českou republiku.

Klíčová slova

Pracovní trh Německa, nezaměstnanost, konkurenceschopnost, flexibilita, mzdová zdrženlivost, Hartz zákony, pracovní trh České republiky.

Die Annotation

Die Diplomarbeit beschäftigt sich mit dem Thema „Die Folgen der Einführung von Hartz Reformen auf die Arbeitsmarktflexibilität in Deutschland: Empfehlungen für die Tschechische Republik“. Sie beschreibt aufgrund der Wiedervereinigung von Ost- und West- Deutschland negativ entwickelnden Wirtschaft, deren Rückgang der Leistung nachteilig auf dem Arbeitsmarkt in Form hohe Arbeitslosigkeit gezeigt wurde. Die Arbeitslosigkeit erreichte eine Anzahl von 4 Millionen Personen im Jahr 2002. Deutschland reagierte auf das Problem durch Einführung von Hartz Reformen, die Arbeitsmarktflexibilität verbessern sollten. Die Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, ob die Hartz Reformen seinen Zweck – die Flexibilität des Arbeitsmarktes auch während der Weltwirtschaftskrise zu erhöhen, eingehalten wurden und ob es möglich ist, Deutschland für ein Vorbild zu nehmen.

¹ Statistisches Bundesamt. Dostupné na:
<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Arbeitsmarkt/lrarb003.html>.

Es handelt sich vor allem um institutionelle, rechtliche und organisatorische Empfehlungen, die Flexibilität der Tschechischen Republik erhöhen zu können.

Stichwörter

Arbeitsmarkt in Deutschland, Arbeitslosigkeit, Wettbewerbsfähigkeit, Flexibilität, Lohnzurückhaltung, Die Hartz Gesetze, Arbeitsmarkt der Tschechischen Republik.

Obsah

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | Úvod a cíl práce..... | 10 |
| 1.1. | Úvod do zkoumané problematiky | 10 |
| 1.2. | Cíl práce..... | 11 |
| 1.2.1. | Hlavní cíl práce | 11 |
| 1.2.2. | Dílčí cíle práce | 11 |
| 1.3. | Výzkum | 12 |
| 2. | Hartz reformy – rešerše literatury..... | 13 |
| 2.1. | Sjednocení Německa a jeho důsledky | 13 |
| 2.2. | Důvody vzniku nezaměstnanosti Německa dle různých názorů ekonomů | 18 |
| 2.3. | Flexibilita trhu práce Německa | 21 |
| 2.3.1. | Indikátory flexibility trhu práce Německa ve srovnání s ostatními zeměmi . | 22 |
| 2.3.2. | Rigidní faktory na trhu práce Německa | 27 |
| 2.3.3. | Formy flexibility | 29 |
| 2.4. | Cesta k reformě trhu práce..... | 32 |
| 2.5. | Inovační moduly Hartz komise | 34 |
| 2.6. | Hartz reformy I–II..... | 38 |
| 2.6.1. | Personal Service Agentur („PSA“)..... | 39 |
| 2.6.2. | Oznamovací povinnost a srážky z finanční podpory („Meldepflicht und Sperrzeit“) | 41 |
| 2.6.3. | Podpora dalšího vzdělávání („Förderung der beruflichen Weiterbildung – FbW“) | 42 |
| 2.6.4. | „Ich-AG (Familien-AG)“ | 43 |
| 2.6.5. | „Mini-Jobs“..... | 45 |
| 2.6.6. | „Midi-Jobs“..... | 47 |
| 2.7. | Hartz reforma III | 48 |
| 2.7.1. | Eingliederungszuschuss („EGZ“) | 49 |
| 2.7.2. | Arbeitsbeschaffungsmassnahmen („ABM“) | 49 |
| 2.7.3. | Transfermassnahmen | 49 |
| 2.7.4. | Restrukturalizace a přestavba „Arbeitsamt“, resp. „AA“ a „Bundesanstalt für | |

| | |
|---|-----|
| Arbeit, resp. „BA“ | 50 |
| 2.8. Hartz reforma IV | 52 |
| 2.8.1. Arbeitslosengeld I („ALG I“) | 54 |
| 2.8.2. Arbeitslosengeld II („ALG II“)..... | 54 |
| 2.8.3. Sozialgeld (sociální podpora) | 56 |
| 2.8.4. Ein-Euro-Job..... | 57 |
| 2.9. Závěr kapitoly Hartz reformem – rešerše literatury..... | 58 |
| 3. Analýza flexibility trhu práce Německa v letech 2000–2005 a po roce 2008 | 60 |
| 3.1. Trh práce Německa v letech 2000–2005 | 60 |
| 3.1.1. Vývoj nezaměstnanosti Německa | 60 |
| 3.1.2. Ekonomické náklady nezaměstnanosti před zavedením Hartz reformem..... | 68 |
| 3.1.3. Aktivní politika zaměstnanosti I | 72 |
| 3.1.4. Rizikové skupiny na trhu práce Německa I..... | 74 |
| 3.1.5. Vývoj atypických forem zaměstnání..... | 79 |
| 3.1.6. Pracovní doba a jednotkové mzdové náklady | 84 |
| 3.2. Závěr kapitoly „Trh práce Německa do roku 2005“ | 90 |
| 3.3. Trh práce Německa po roce 2008 | 92 |
| 3.3.1. Jednotkové mzdové náklady a produktivita práce Německa..... | 92 |
| 3.3.2. Důsledky zaostávající reálné mzdy za spotřebitelskými cenami..... | 98 |
| 3.3.3. Pracovní doba | 102 |
| 3.3.4. Dopady zavedení nízkopříjmového sektoru | 103 |
| 3.3.5. Vývoj jednotlivých forem zaměstnání II..... | 106 |
| 3.3.6. Vývoj základních ukazatelů trhu práce Německa po roce 2008..... | 111 |
| 3.3.7. Rizikové skupiny na trhu práce Německa II | 118 |
| 3.3.8. Ekonomické náklady nezaměstnanosti po zavedení Hartz reformem..... | 121 |
| 3.3.9. Aktivní politika zaměstnanosti II..... | 125 |
| 3.4. Závěr kapitoly „Trh práce Německa po roce 2008“ | 127 |
| 3.5. Závěr kapitoly „Analýza flexibility trhu práce Německa v letech 2000–2005 a po roce 2008“..... | 130 |
| 3.6. Zhodnocení účinku Hartz reformem na flexibilitu trhu práce Německa..... | 131 |
| 3.6.1. Závěrečné zhodnocení jednotlivých forem interní flexibility | 131 |

| | | |
|---------|---|-----|
| 3.6.2. | Závěrečné zhodnocení jednotlivých forem externí flexibility | 134 |
| 3.6.3. | Souhrnné zhodnocení | 137 |
| 4. | Trh práce České republiky a formulace doporučení..... | 141 |
| 4.1. | Trh práce České republiky v letech 2009–2013..... | 141 |
| 4.2. | Doporučení na zvýšení konkurenceschopnosti a flexibility trhu práce ČR..... | 155 |
| 4.2.1. | Zvýšení externí flexibility prostřednictvím agenturního zaměstnávání | 155 |
| 4.2.2. | Podpora pracovních míst na částečný úvazek | 156 |
| 4.2.3. | Posílení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro dlouhodobě nezaměstnané | 157 |
| 4.2.4. | Zvýšená pozornost pro věkovou strukturu 20–34 let..... | 159 |
| 4.2.5. | Snížení zdanění práce..... | 161 |
| 4.2.6. | Podpora starších zaměstnanců | 162 |
| 4.2.7. | Zpřísnění pravidel | 163 |
| 4.2.8. | Zvýšení počtu přesčasových hodin u konta pracovní doby | 163 |
| 4.2.9. | Vyšší zaměření na indikátory konkurenceschopnosti | 164 |
| 4.2.10. | Směrování exportu do rozvojových ekonomik | 165 |
| 4.2.11. | Odhad výdajů vlády a úřadu práce na Hartz reformy při jejich zavedení v ČR..... | 166 |
| 4.3. | Závěr kapitoly „Trh práce České republiky v letech 2009–2013“..... | 167 |
| | Závěr | 169 |
| | Diskuse | 173 |
| | Seznam použitých zkratk | 175 |
| | Literatura..... | 176 |
| | Seznam tabulek, grafů a obrázků | 190 |

1. Úvod a cíl práce

1.1. Úvod do zkoumané problematiky

Problematiku reforem trhu práce v Německu jsem si jako téma své diplomové práce zvolila za účelem lepšího porozumění tématu, které je poměrně aktuální a dle mého názoru i zajímavé. Za velmi přínosné považuji i skutečnost, že na příkladu Německa je možné vyvodit, jaké závěry by přinesly Hartz reformy při jejich aplikaci na Českou republiku. Dalším argumentem k výběru tématu je relativně dobrá znalost německého jazyka, který využiji ke studiu německy psaných publikací a odborných článků hodnotící dopady reforem trhu práce v Německu.

K tomuto tématu mě také přivedlo poznání, že Hartz reformy jsou v českém jazyce popsány pouze formou článků v různých odborných časopisech, neexistuje v podstatě žádná ucelená publikace, která by se danou oblastí zabývala. I přesto, že Hartz reformy měly do této chvíle na německou ekonomiku spíše příznivé účinky, se mi nepodařilo nalézt dílo, které by řešilo komplexně otázku reforem trhu práce ve zmiňované zemi, popřípadě by se zaměřovalo na možné dopady při jejich zavedení na ostatní ekonomiky, především pak na hospodářství České republiky. Zahraniční odborná literatura se problematice Hartz reforem věnuje detailněji, vynechává však Českou republiku ze svého obsahu.

Následující text věnovaný analýze Hartz reforem s jejich dosavadními důsledky na flexibilitu německého trhu práce by mohl tedy do jisté míry sloužit jako příspěvek do diskuse na jedno z možných řešení pro zlepšení ekonomické výkonnosti České republiky, která zaznamenává momentálně spíše stagnaci, vyznačující se, při zaměření na pracovní trh, stejnou úrovní nezaměstnanosti, popřípadě s tendencí spíše růst, a dále pak stabilním počtem pracovních míst bez vidiny jejich zvyšování v blízké budoucnosti. Do jisté míry předpokládám, že po detailnějším zpracování jednotlivých kapitol práce budu schopna navrhnout, jaká opatření by měla být v ČR provedena, aby se zvýšila adaptace domácího pracovního trhu na změny probíhající v české ekonomice, která je jedním z předpokladů úspěšného hospodářství každé země.

1.2. Cíl práce

1.2.1. Hlavní cíl práce

Hlavním cílem práce bude zjistit, zda aplikace Hartz reformem do německé ekonomiky měla příznivý dopad na flexibilitu trhu práce. A dále pak pokusit se ze získaných poznatků o reformě trhu práce v Německu vyvodit možná doporučení pro Českou republiku, resp. navrhnout opatření pro zvýšení flexibility trhu práce tuzemské ekonomiky.

1.2.2. Dílčí cíle práce

Následující dílčí cíle mi umožní lépe pochopit oblast trhu práce Německa se zaměřením na Hartz reformy a jejich případnou využitelnost v České republice. Jejich smyslem je vytvořit si postupným zkoumáním jednotlivých částí problematiky jakýsi ucelený přehled o daném tématu, na jehož základě lze dospět k cílům hlavním, o což se v této práci pokusím.

K dílčím cílům bude patřit zejména:

a) Z historických údajů se pokusím určit **zlomové události v ekonomice Německa**, které později zapříčinily nutnost zavedení Hartz reformem. Dále se pak zaměřím na politiku trhu práce, pozornost bude věnována **flexibilitě trhu práce Německa, aplikovaným nástrojům reformem a výsledkům**, které byly od zavedení Hartz zákonů jejími autory očekávány. K danému zjištění využiji zejména německé publikace a odborné články.

b) Z dat zabývajících se flexibilitou trhu práce v Německu bude mým úsilím popsat **situaci v dané zemi před reformou a v čase reformy v letech 2000–2005**. Následně bude provedena analýza německého trhu práce po reformě, tedy **po roce 2008**, jež bylo obdobím ekonomické krize.

c) Na základě předchozích zjištění se pokusím o **zhodnocení dosavadní úspěšnosti reformem trhu práce uskutečněných v Německu**.

Intenzitu reformy trhu práce Německa budu posuzovat prostřednictvím indikátorů vztahující se k institucionálním změnám politiky trhu práce, k jejichž zhodnocení využiji dostupná data a statistiky autorů danou problematikou se zabývajících. Při posouzení budu vycházet především z údajů vztahujícím se k období finanční krize přecházející postupně v krizi dluhovou, která by mohla sloužit jako důvěryhodný indikátor účinnosti Hartz reforem dané země. Případné pozitivní důsledky reformy se totiž dostaví až po uplynutí určité doby, kdy právě probíhající reorganizace v sobě zahrnuje i náklady potřebné na její realizaci. V období krize pak mají provedené reformy před krizí pozitivní účinek jak z pohledu ekonomického růstu, tak vývoje veřejného dluhu.

d) S využitím informací vztahující se k problematice flexibility trhu práce Německa bude mým úsilím formulovat možná **doporučení pro ČR**, případně **navrhnout reformu trhu práce** odpovídající podmínkám České republiky. Návrhy se budou týkat přeměny systému ČR v otázce institucionální, legislativní, organizační, ale snahou bude také zasáhnout téma fiskální politiky s jejími dopady na rozpočet v souvislosti s možnou aplikací Hartz reforem v České republice.

1.3. Výzkum

Pro dosáhnutí výše uvedených cílů využiji statistických analýz, odborné literatury a článků věnující pozornost tématu Hartz reforem, jejich průběhu a dopadu na hospodářství Německa, včetně dopadů fiskálních. Následující **výzkumné otázky** mi poté usnadní vyvození závěrů, ke kterým bych zpracováním této práce měla dospět.

1. **„Kterí hlavní činitelé ovlivnily negativním způsobem flexibilitu trhu práce Německa před zavedením Hartz reforem (tedy v letech 2000–2005)?“²**
2. **„Jaký účinek zanechaly Hartz reformy na flexibilitě trhu práce po vypuknutí světové ekonomické krize (tedy po roce 2008)?“**
3. **„Jaké institucionální, legislativní a organizační změny je možno ze vzoru německých Hartz reforem doporučit České republice za účelem zvýšení flexibility trhu práce?“**

2 Reforma obvykle zahrnuje tři kroky – politická podpora, náklady na její průběh a dostavení účinku realizované reformy, v jehož rámci lze zpozorovat případné pozitivní výsledky.

2. Hartz reformy – rešerše literatury

V následujícím textu budou s pomocí odborné literatury popsány příčiny negativního vývoje německého hospodářství a rapidní nárůst nezaměstnanosti po znovusjednocení východní a západní části země.

Další část kapitoly popisuje názory kritiků na flexibilitu německého trhu práce ke konci 90. let 20. století a prezentuje jednotlivé formy flexibility.

Součástí textu věnující se rešerši literatury Hartz reform je také problematika flexibility trhu práce Německa.

Na základě politického rozhodnutí byly pod vedením Petera Hartz³ zpracovány inovační moduly, jejichž obsahem byly návrhy zaměřené na zvýšení pružnosti německého trhu práce, a dosažení tak vyhlášeného cíle – redukce čtyřmiliónové nezaměstnanosti na polovinu do roku 2005.⁴ Tato kapitola představuje jednotlivé moduly s metodami aplikace, včetně očekávání komise od jejich zavedení. Pro ucelený přehled o aplikovaných nástrojích je text rozdělen na jednotlivé Hartz zákony, v nichž jsou jednotlivé instrumenty podrobněji rozebrány.

2.1. Sjednocení Německa a jeho důsledky

V následujícím textu budou vytyčena klíčová fakta vztahující se k sjednocení Německa, které měla za příčinu výrazné oslabení postavení německé ekonomiky na světovém trhu. Příčiny ekonomických problémů Německa po jeho znovusjednocení nejsou předmětem této práce, proto bude dané oblasti věnována pouze stručná část.

Sjednocením bývalé Německé demokratické republiky (NDR) a Spolkové republiky Německo (SRN) v roce 1990 došlo k řadě hospodářských, měnových a sociálních přeměn. Za mylné rozhodnutí lze dnes již označit zvolení směnného kurzu, kdy byla východoněmecká marka nahrazena západoněmeckou markou v poměru 1 : 1. Tento poměr měl ustálit i migrační tlaky, ke kterým docházelo na počátku sjednocení Německa.

3 Do roku 2005 byl vedoucím personálního útvaru a člen představenstva společnosti Volkswagen AG.

4 Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, Německo, charakteristika země. Dostupné na: http://www.mzv.cz/jnp/cz/encyklopedie_statu/evropa/nemecko/ekonomika/ekonomicka_charakteristika_zeme.html.

Příčinou migrací byla především rozdílná výše mzdy západu a východu. Německou vládou zvolený směnný poměr přinesl ovšem řadu problémů na trhu práce a byl jednou ze základních příčin v budoucnu vzniklých potíží.

Přestože se východoněmecký průmysl řadil v bývalém východním bloku k průmyslové špičce, po přechodu na západoněmeckou marku vzrostla cena produkce východoněmeckého průmyslu, a ten se tak stal nekonkurenceschopným.⁵ Obstát v globální konkurenci ztěžovaly podnikům ve východní části Německa zastaralá zařízení, nízká produktivita (při vzestupu mzdové složky jednicových nákladů) a celková restrukturalizace východního hospodářství.

Procesem sjednocení došlo k poměrně výraznému snížení poptávky po pracovních silách v důsledku snížení počtu pracovních míst bývalé NDR o celou jednu třetinu. Zvláště drastický dopad mělo sjednocení Německa na primární sektor bývalé NDR, neboť struktura hospodářství pramenící z odlišného ekonomického systému mezi východní a západní částí Německa byla rozdílná. Dané mělo za následek strukturální problémy východoněmecké ekonomiky, kdy z přibližně 880 000 pracovníků působících v primárním odvětví ztratilo do roku 2000 cca 77 % své pracovní místo. V oblasti průmyslové výroby pracovalo v roce 1989 kolem 4 milionů zaměstnanců, o šest let později poklesl jejich počet o 70 %. V odvětvích jako zpracování koženého zboží a v textilním a oděvním průmyslu bylo redukováno v letech 1989–1994 dokonce 90 % z dříve existujících pracovních míst. Ke ztrátě až 80 % pracovních míst došlo také v oblasti gumárenského a plastikářského průmyslu. Tato náhlá deindustrializace znamenala, že z průmyslových dělníků v roce 1989 bylo o pět let později kolem 40 % nezaměstnaných.⁶ Vývoj zaměstnanosti v jednotlivých hospodářských odvětvích bývalé NDR lze porovnat v následující tabulce.

5 Řezníčková J., Ekonomické důsledky sjednocení Německa, diplomová práce, Bankovní institut vysoká škola Praha, 2012, str. 48.

6 Müller, Was haben die Hartz Reformen gewirkt?, 2009, str. 58.

Tabulka 1 Celkový počet zaměstnanců bývalé NDR dle hospodářských odvětví v letech 1989–2005, uvedeno v tisících osob

| | Celkem (v tis.) | Zeměděl., rybářství, lesnictví | Prům. výroba (bez staveb.) | Staveb- nictví | Pohostin- ství, obchod, doprava | Poskyto- vání podnik. služeb, pronájem, finance | Poskyto- vání veřejných a soukr. služeb | Veř. správa, obrana |
|-------------|--------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|-------------------|--|--|---|---------------------------|
| 1989 | 10 773 | 878 | 4 005 | 752 | 1 930 | 343 | 2 865 | 996 |
| 1995 | 7 682 | 243 | 1 245 | 1 199 | 1 736 | 831 | 2 428 | 713 |
| 2000 | 7 483 | 209 | 1 130 | 839 | 1 758 | 1 034 | 2 513 | 705 |
| 2005 | 7 153 | 173 | 1 071 | 544 | 1 698 | 1 130 | 2 537 | 653 |

Zdroj: Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, Memorandum 2009, Tabelle A3, vlastní překlad.

Dostupné na: http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/memo09_tab.pdf.

Na propadu východoněmecké ekonomiky měla měnová reforma podíl i v tom ohledu, že vyvolala nárůst kupní síly občanů východního Německa, kteří v důsledku toho poměrně rapidně zvýšili poptávku po západoněmeckém zboží. Na základě růstu zájmu o výrobky „západu“ klesla poptávka po východoněmecké produkci, což způsobilo snížení jejího odbytu a propad HDP. S HDP úzce souvisí i zahraniční obchod, kdy se po rozpadu východních trhů saldo čistých vývozu bývalé NDR dostalo do záporných čísel⁷. Výše uvedené v podstatě zapříčinilo nekonkurenceschopnost východoněmeckých podniků na světovém trhu. Podíl na tomto problému měl také nárůst inflace v důsledku zvýšení spotřebitelských cen, a to jak na východní, tak západní části Německa. Pro příklad lze uvést, že spotřebitelské ceny v Německu vzrostly v roce 1992 o 4,75 % (4 % na západě, 10 % na východě), ve srovnání s průměrem zemí OECD⁸ (kde růst činil 2,75 %) se tedy jednalo o hodnoty vysoké⁹.

Od roku 1991 došlo k poklesu domácí poptávky na západě, což spolu s klesajícími importními cenami způsobilo stagnaci výrobních a velkoobchodních cen.

7 Řezníčková J., Ekonomické důsledky sjednocení Německa, diplomová práce, Bankovní institut vysoká škola Praha, 2012, str. 48.

8 Zkratka „OECD“ znamená organizaci pro ekonomickou spolupráci a rozvoj, jejím posláním je poskytnout vládám členských států prostor k porovnání zkušeností z realizace vládních politik a také nalézt odpovědi na společné problémy. Současně se v OECD sdružuje 32 členských států.

9 Skřehota, Ekonomické důsledky sjednocení Německa, diplomová práce, 2007, MU Brno, str. 49.

Spotřebitelské ceny ovšem neustále rostly, na východě to bylo zapříčiněno především úpravou dříve regulovaných cen na západoněmeckou úroveň. S přihlédnutím k výše popsanému došlo tedy k zhodnocení německé marky. Tato skutečnost způsobila zvýšení konkurenceschopnosti zahraničních výrobků na německém trhu, čímž byl omezen prostor pro přenesení zvyšujících se výrobních nákladů do prodejních cen německých produktů. Nízké importní ceny tlačily na snižování ziskových marží v sektoru výroby¹⁰.

V důsledku měnové a hospodářské transformace po znovusjednocení Německa se východoněmecká produkce zredukovala na pouhých 30 % objemu výroby z období před unifikací, což mělo za příčinu enormní nárůst nezaměstnanosti, kterou lze označit za masovou. Z celkových 8,5 milionu pracovních sil ztratilo zaměstnání 3,5 milionu osob, což je přibližně 41 % nezaměstnaných osob.¹¹

Za velmi nešťastné rozhodnutí lze považovat i postup, jakým Německo chtělo udržet životaschopné podniky, a sice z finančních prostředků západoněmeckého rozpočtu, které v podobě transferů proudily na východ. Výsledným efektem bylo pouze navýšení rozpočtových dluhů bez cíleného účinku – problémové podniky i při této finanční podpoře zkrachovaly. Tabulka č. 2 zobrazuje strukturu a výši transferů proudících do bývalé NDR.

Tabulka 2 Výše veřejných transferů do NDR a jejich využití v letech 1991–1998, uvedeno v miliardách německých marek, resp. v procentech

| | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Výše veřejných transferů (v mld. DEM) | | | | | | | | |
| Celkem | 139 | 151 | 167 | 169 | 185 | 187 | 183 | 189 |
| Využití veřejných transferů (v %) | | | | | | | | |
| Dávky ze soc. pojištění | 40,3 | 45,0 | 46,1 | 43,7 | 42,7 | 44,9 | 44,2 | 44,4 |
| Dotace firmám | 5,8 | 6,6 | 6,6 | 10,0 | 9,7 | 8,0 | 7,7 | 8,5 |
| Investice | 15,8 | 15,2 | 15,6 | 15,4 | 18,3 | 17,6 | 17,5 | 17,5 |
| Hotovost. transfery (nezařaditelné) | 38,1 | 33,1 | 31,7 | 30,8 | 29,2 | 29,4 | 30,6 | 29,6 |

10 Řezníčková J., Ekonomické důsledky sjednocení Německa, diplomová práce, Bankovní institut vysoká škola Praha, 2012, str. 53.

11 Řezníčková J., Ekonomické důsledky sjednocení Německa, diplomová práce, Bankovní institut vysoká škola Praha, 2012, str. 48.

Zdroj: Michna, J., Komparace zavedení německé marky do bývalé NDR a zavedení eura do ČR, možné konsekvence, diplomová práce, 2008, str. 28.

Tabulka č. 2 zobrazuje, že výše transferů v podstatě od roku 1991 neustále rostla. Transfery pak nejvíce směřovaly do dávek sociálního zabezpečení (40–46 %). Investice oproti tomu dosahovaly pouze cca 16 % všech transferů. Z toho lze usoudit, že finanční prostředky byly špatně zacíleny, neboť namísto jejich vynaložení do produktivních investic byla jejich velká část použita na vyplácení různých dávek sociálního pojištění.¹²

Dílčí závěr kapitoly „Sjednocení Německa a jeho důsledky“

Za hlavní příčinu ztráty konkurenceschopnosti Německa lze považovat krok k vytvoření měnové unie země, kdy byl zvolen směnný poměr 1 : 1 při nahrazení východoněmecké marky západoněmeckou za účelem vyrovnání životní úrovně. Dané rozhodnutí vedlo sice k růstu východoněmeckých mezd, ovšem při zachování východoněmecké nízké produktivity. Příčinou byly špatná pracovní kultura, zastaralé výrobní programy a struktura hospodářství bývalé NDR. Nastavením směnného poměru vznikla ve východní části Německa řada problémů – propad HDP, záporné saldo čistých vývozu, nárůst inflace, vznik nezaměstnanosti.

Západní část Německa na danou situaci zareagovala poskytováním finanční podpory východoněmecké ekonomice v podobě transferů, které byly použity především na vyplácení dávek sociálního pojištění. Státní dluh se tedy v důsledku německé fiskální politiky od počátku 90. let 20. století navýšil, neboť transferové platby bylo třeba financovat i pomocí veřejného dluhu.¹³

12 Michna, J., Komparace zavedení německé marky do bývalé NDR a zavedení eura do ČR, možné konsekvence, diplomová práce, 2008, str. 28.

13 Řezníčková J., Ekonomické důsledky sjednocení Německa, diplomová práce, Bankovní institut vysoká škola Praha, 2012, str. 59.

2.2. Důvody růstu nezaměstnanosti Německa dle různých názorů ekonomů

Tato podkapitola bude zaměřena na faktory, které se podílely na růstu nezaměstnanosti Německa v minulých dvou desetiletích (resp. do roku 2005). Při vyjmenování možných příčin nezaměstnanosti bude využito jednotlivých názorů ekonomů nebo institucí zabývajících se danou problematikou. Jejich pohled na tento problém se liší, avšak dle Müllera je třeba brát v úvahu, že za růstem německé nezaměstnanosti nestojí pravděpodobně pouze jeden důvod, proto nelze objasnit problematiku nezaměstnanosti monokauzálně.¹⁴

Vývoj nezaměstnanosti v letech 1991–2005 zobrazuje tabulka č. 3. V tabulce je uvedena i výše HDP v jednotlivých letech pro ucelení představy o výkonnosti ekonomiky Německa.

Tabulka 3 Vývoj nezaměstnanosti a HDP v letech 1991–2005, hodnoty jsou uvedeny v procentech, resp. v miliardách eur

| | 1991 | 1995 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Nezaměstnanost (v %) | 7,3 | 10,4 | 10,7 | 10,3 | 10,8 | 11,6 | 11,7 | 13,0 |
| HDP (v mld. eur) | 1 534 | 1 848 | 2 047 | 2 101 | 2 132 | 2 147 | 2 195 | 2 224 |

Zdroj: Bundeszentrale für politische Bildung, Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Deutschland. Dostupné na: <http://www.bpb.de/geschichte/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/47242/arbeitslosigkeit?p=all>.

Sozialpolitik, Bruttoinlandsprodukt insgesamt. Dostupné na: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Finanzierung/Datensammlung/PDF-Dateien/abbII41.pdf.

Z výše uvedené tabulky č. 3 je patrné, že míra nezaměstnanosti Německa se od roku 1991 v podstatě neustále zvyšovala. Hodnota HDP se v analyzovaných letech 1991–2005 zvyšovala rovněž.

¹⁴ Müller, Was haben die Hartz Reformen bewirkt?, 2009, str. 62.

Důvody růstu německé nezaměstnanosti dle názorů jednotlivých autorů:

1. Znalecký posudek Komise na daný problém lze shrnout do několika bodů. Podíl na nezaměstnanosti má dle Komise rozmach globalizace v 20. století, který zapříčinil, že v nízkoproduktivních oblastech dochází k silné redukci pracovních míst. Navíc strukturální změna, která spočívá v převratu od průmyslového sektoru na spíše sektor provozování služeb, je ve východním Německu od sjednocení Spolkové republiky (1990) velmi pomalá. Za další příčiny růstu nezaměstnanosti jsou komisí považovány prudce rostoucí náklady na jednotku pracovní síly ve východní části Německa, jeho pomalý hospodářský růst, nepružnost a imobilita jedinců, stejně tak jako samotný proces znovusjednocení Německa.¹⁵
2. Rainer Geissler¹⁶ je názoru, že za růstem německé nezaměstnanosti stojí technický pokrok a narůstající počet potencionálních zaměstnanců.¹⁷
3. Hans-Werner Sinn¹⁸ se domnívá, že růst nezaměstnanosti Německa spočívá ve vysokých nákladech na pracovní sílu, což má v současném globalizovaném světě za následek přemístění výrobních kapacit do zahraničí.¹⁹
4. Peter Bofinger²⁰ přináší argument v podobě nízké domácí poptávky převládající poměrně dlouhý čas. Vedle toho spatřuje také příčinu nezaměstnanosti v příliš vysokých vedlejších mzdových nákladech (vysoké příspěvky do povinného sociálního pojištění za zaměstnance) a znovusjednocení Německa považuje za brzdu hospodářského rozvoje.²¹

-
- 15 Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland, Bonn, 1997, str. 49. Dostupné na: <http://www.bayern.de/Anlage4500336/Bericht%20der%20Kommission%20f%C3%BCr%20Zukunftsfragen%20der%20Freistaaten%20Bayern%20und%20Sachsen%20-%20Teil%202.pdf>.
- 16 R. Geissler se angažuje v německé sociální asociaci (GSA). Od roku 1981 je profesorem sociologie na univerzitě v Siegen. Jeho hlavní výzkumnou oblastí je analýza sociální struktury a studium sociální nerovnosti, zvláště pak mezi východem a západem Německa, vlastní překlad. Dostupné na: http://de.wikipedia.org/wiki/Rainer_Gei%C3%9Fler.
- 17 Geissler R., 2006, str. 213.
- 18 Prof. H. W. Sinn – německý ekonom, vysokoškolský učitel, prezident institutu IFO pro hospodářský výzkum, napsal několik knih věnovaných otázkám hospodářské politiky. Dostupné na: http://www.kas.de/upload/veranstaltungen/2010/rednertour/cv_sinn.pdf.
- 19 Sinn, H. W., 2004, str. 57–114.
- 20 P. Bofinger – služebně nejstarším členem sdružení „Rady odborníků“, profesor ekonomie na univerzitě ve Würzburgu. K jeho hlavním výzkumným oblastem patří Evropská integrace a měnová politika. Je autorem knih „Jsme lepší než si myslíme – prosperita pro všechny.“, „Zpět na německou marku? Německo potřebuje euro“ a učebnice „Zásady ekonomie“. Dostupné na: <http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/bofinger.html>.
- 21 Bofinger, P., 2005, str. 53–225.

5. Také pro alternativní pracovní skupiny v oblasti hospodářské politiky spočívá problém nezaměstnanosti Německa ve slabé domácí poptávce, která je odrazem panujících nízkých mezd.²²

6. Nadace Bertelsmann vidí zásadní problém v nedostatku adaptace německých institucí trhu práce a sociálního státu k urychleným globálním strukturálním změnám. Dané brání rozvoji sektoru služeb v ekonomice, jenž nemůže kompenzovat ztrátu pracovních míst v průmyslovém sektoru.²³

7. Výzkumný ústav pro studium práce (zkráceně IZA²⁴) považuje globalizaci a technologický pokrok nebezpečný zvláště pro osoby s nízkou kvalifikací. Navíc ústav upozorňuje na skutečnost, že v Německu nebyla dokončena strukturální změna v podobě rozvoje terciárního sektoru. Další možné příčiny nezaměstnanosti spatřuje IZA v příliš vysokých vedlejších mzdových nákladech, v trvalém růstu potenciální pracovní síly na straně nabídky, která je jak profesně, tak i prostorově imobilní.²⁵

8. V kvalitativním výzkumu byl jako hlavní důvod pro pokračující vysokou nezaměstnanost v Německu citován nejčastěji technologický pokrok a s ním související nedostatek kvalifikovaných pracovních sil, neboť dynamicky se měnící trh vyžaduje neustálou obnovu kvalifikace.²⁶

Na základě výše vyjmenovaných tezí na možné příčiny vzniku nezaměstnanosti Německa lze shrnout výše popsané v podstatě do čtyř zásadních faktorů, které jsou považovány za hlavní spouštěče sledovaného problému.

Za činitele mající největší podíl na nezaměstnanosti Německa jsou považovány:

- technická racionalizace
- globalizace
- vysoké mzdové náklady a nízká domácí poptávka
- demografické a sociálně-kulturní faktory

22 Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, 2006, str. 12.

23 Eichhorst, W., Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Bericht der Bertelsmann Stiftung, Berlin/Heidelberg, 2004, str. 32.

24 IZA – zkratka pro „Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit“.

25 Zimmermann, K., 1999, str. 29, vlastní překlad. Dostupné na http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/report_pdfs/iza_report_01.pdf.

26 Hamann, S., 2001, str. 210.

Dílčí závěr kapitoly „Důvody vzniku nezaměstnanosti Německa dle různých názorů ekonomů“

V kapitole jsou popsány jednotlivé názory ekonomů a institucí zabývajících se výzkumem trhu práce Německa na možné důvody růstu nezaměstnanosti Spolkové republiky Německo. K nejčastěji citovaným příčinám se řadily technická racionalizace, globalizace, nízká úroveň tuzemské poptávky, vysoké mzdové náklady v podobě zdanění práce, demografické a sociálně-kulturní důvody. První dva zmíněné důvody představují podle odborníků hrozbu především pro nízkokvalifikované jedince. V období globalizace hrozí také riziko přemísťování pracovních míst do oblastí s nižšími mzdovými náklady. Viníkem příliš vysokých mzdových nákladů jsou dle názoru ekonomů značné vedlejší mzdové náklady, jakými jsou poměrně štědré příspěvky do povinného sociálního pojištění (např. v zemích východní a střední Evropy, včetně České republiky). Na druhé straně považují odborníci vývoj mezd za velmi umírněný, což má negativní vliv na domácí poptávku ekonomiky.

2.3. Flexibilita trhu práce Německa

Znovusjednocení západní a východní části Německa v roce 1990 přineslo prostřednictvím mnoha provedených změn řadu hospodářských problémů, jejichž vyvrcholením se stala masová nezaměstnanost země, která se v roce 1998 pohybovala ve východním Německu na maximální hodnotě 23 %²⁷.

Na konci 90. let se k otázce flexibility pracovního trhu Německa vyjádřila řada kritiků, kteří se shodli na tom, že trh práce Německa se vyznačuje silnou rigiditou. Za všechny lze vyjmenovat komisi pro „budoucí záležitosti“. Ta označila německý trh práce za nepružný a německé zaměstnance za imobilní.²⁸

27 Řezníčková J., Ekonomické důsledky sjednocení Německa, diplomová práce, Bankovní institut vysoká škola Praha, 2012, str. 64.

28 Müller, Was haben die Hartz Reformen bewirkt?, 2009, str. 226.

Dle Rady odborníků²⁹ bylo potřeba zvýšit flexibilitu pracovní doby a mzdy, aby se podniky mohly přizpůsobit podmínkám panujícím na trhu práce. A dále pak „uvolnit“ ochranu zaměstnance před výpovědí, která byla zodpovědná za to, že mnoho podniků se vyhýbalo uzavření dlouhodobé pracovní smlouvy s novou pracovní silou. Namísto toho mělo dojít k vybudování pracovněprávních vztahů na dobu určitou. Na základě výše popsaného byla v roce 2002 předložena Radou odborníků zpráva (tzv. Gutachten 2002/03), jež obsahovala program zaměřený na větší zaměstnanost a hospodářský růst země. K výraznému snížení nezaměstnanosti měly přispět tři složky – zvýšení poptávky po pracovních silách prostřednictvím redukce pracovních nákladů, rozšíření nízkopříjmového sektoru, kdy nástupní mzda měla umožnit prosazení i jedincům, kterým brání v úspěšnosti na trhu práce nízká kvalifikace, věk, délka setrvání ve stavu nezaměstnanosti apod. Podniky si tedy mohly stanovit mzdu (na základě kolektivní smlouvy) nižší, než byla dříve zákonem stanovená minimální mzda.

Poslední složka snižující nezaměstnanost mělo být dále zvýšení flexibility německého trhu práce. Dle slov Seiferta a Kellera, *„flexibilita je ústředním předpokladem pro zvládnutí strukturálních změn, pro hospodářský růst a pro odbourání nezaměstnanosti.“*³⁰ Toto tvrzení je postaveno na myšlence, že moderní trh práce by měl být jednoznačně v době globalizace, kdy ekonomiky čelí velkému konkurenčnímu tlaku, flexibilně organizován, aby se mohl neustále přizpůsobovat měnícím se ekonomickým podmínkám.

Pod pojmem „flexibilita trhu práce“ se rozumí přechod od smluvně regulovaných pracovních podmínek (pevná pracovní doba, kolektivně dohodnuté mzdy, zdravotní pojištění, příspěvky na dovolenou, ochrana zaměstnance před propuštěním) na organizaci práce do značné míry bez přesně stanovených norem. Flexibilita znamená uvolnění dříve pevně zabudovaných legislativních pravidel.

2.3.1. Indikátory flexibility trhu práce Německa ve srovnání s ostatními zeměmi

V rámci této podkapitoly budou představeny jednotlivé ukazatele, které poukazují na flexibilitu trhu práce Německa. Pro porovnání jsou uvedeny i indikátory ostatních zemí.

²⁹ Jedná se o Radu odborníků, jež je orgánem politického poradenství v otázkách ekonomického vývoje. Orgán byl zřízen zákonem v roce 1963 za účelem pravidelného hodnocení celkového hospodářského vývoje ve Spolkové republice Německo. Záměrem je usnadnit politická rozhodnutí. Dostupné na: <http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/ziele.html>.

³⁰ Keller, Seifert, *Atypische Beschäftigungsverhältnisse*, 2007, str. 15.

Přestože se Německo na počátku 21. století nacházelo v rámci mezinárodního srovnání ukazatelů poukazující na flexibilitu trhu práce dané země v průměrných hodnotách, výrazný odstup mělo Německo v tomto ohledu od ekonomik zemí s poměrně vysokou přizpůsobivostí trhu práce, mezi něž se řadilo Holandsko, Japonsko, Velká Británie a Spojené státy americké³¹.

Přehled indikátoru poukazující na pružnost trhů práce významných průmyslových zemí poskytuje následující tabulka č. 4.

Tabulka 4 Srovnání flexibility trhu práce významných průmyslových zemí, konec 90. let 20. století

| | Německo | Francie | Itálie | Holandsko | Velká Británie | Japonsko | USA |
|--|---------|---------|--------|-----------|----------------|----------|-----|
| Právní předpisy na ochranu zaměstnanosti (EPL – „Employment protection legislation“), konec 90. let | | | | | | | |
| Celkový index | 2,6 | 2,8 | 3,4 | 2,2 | 0,9 | 2,3 | 0,7 |
| Regulérní zaměstnání³² | 2,8 | 2,3 | 2,8 | 3,1 | 0,8 | 2,7 | 0,2 |
| Zaměstnání na dobu urč. | 2,3 | 3,6 | 3,8 | 1,2 | 0,3 | 2,1 | 0,3 |
| Masové propouštění³³ | 3,1 | 2,1 | 4,1 | 2,8 | 2,9 | 1,5 | 2,9 |

Zdroj: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: 2002, s. 214, vlastní překlad. Dostupné na: http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/download/gutachten/02_ges.pdf.

Index EPL může nabývat hodnot 0–6, vyšší hodnoty poukazují na rigidní předpisy na ochranu zaměstnanosti.

Index EPL uvedený v tabulce č. 4 vyjadřuje příslušný stupeň regulace trhu práce mající dopad na jistotu zaměstnání, který použila OECD k mezinárodnímu srovnání zemí na konci 90. let. Tento ukazatel flexibility je omezen pouze na formy externí flexibility, která zahrnuje proměnné jako ochrana zaměstnance před výpovědí, tzv. „Leiharbeit“ (dočasné zaměstnání, viz Hartz reformy I.–II.) a zaměstnání na dobu určitou.

31 Müller, Was haben die Hartz – Reformen bewirkt?, 2009, str. 225.

32 Jedná se o zaměstnání s pevně stanovenou pracovní dobou a mzdou. Vyznačuje se vysokou ochranou zaměstnance.

33 Ukončení pracovních poměrů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem. Počet propuštěných zaměstnanců se odvíjí od velikosti daného podniku.

V tomto ohledu poukazuje OECD na skutečnost, že se jedná pouze o částečnou analýzu veličiny, neboť vynechává z rozboru formy interní flexibility (v rámci podniku a jeho pracovních podmínek), které mají v Německu právě dominantní postavení. Tabulka č. 4 tedy znázorňuje neúplné a zkreslené informace.

Rada odborníků zveřejnila výroční zprávu, ve které předkládá analýzu významu institucí trhu práce, který byl kvantifikován pomocí vhodných indikátorů na základě teoretického uvážení. V rámci institucí trhu práce se jedná o všechny právní předpisy, které mají vliv jak na stranu nabídky, na poptávku po pracovní síle, tak i na stanovení mezd. Jejich působení může být restriktivní, ale i podněcující, proto jsou rozhodujícím faktorem pro objasnění dlouhodobého stavu trhu práce a jeho krátkodobých adaptivních procesů. Analýza byla provedena v roce 2008, tedy rok před vypuknutím eurokrize, a soustřeďuje se jak na externí flexibilitu – možnosti ukončení stávajících a založení nových pracovních podmínek, a interní flexibilitu – možnosti přizpůsobení se stávajícím pracovním podmínkám.

Tabulka 5 Institucionální indikátory trhu práce (zhodnocení jednotlivých zemí), rok 2008

| Země | Jednotliví ukazatelé | | | | | | Souhrnní ukazatelé | |
|-----------------|-----------------------|-------------------|--|-----------|---------------------------------|---------------------|---|----------------------------|
| | Ochrana před výpovědí | Zam. na dobu urč. | Náhrada za ztrátu příjmu ³⁴ | Min. mzda | Vazba mzd. tarifu ³⁵ | Daň. zatížení práce | GCI – efektivita trhu práce ³⁶ | EfoW – regulace trhu práce |
| Korejská repub. | 9 | 3 | 5 | 13 | 1 | 1 | 17 | 26 |
| Japonsko | 6 | 11 | 9 | 10 | 3 | 5 | 7 | 4 |
| USA | 1 | 26 | 6 | 9 | 2 | 6 | 1 | 1 |
| Polsko | 14 | 2 | 3 | 16 | 7 | 10 | 21 | 13 |
| Švýcarsko | 7 | 13 | 25 | 1 | 12 | 2 | 2 | 6 |
| Velká Británie | 4 | 23 | 1 | 19 | 6 | 8 | 5 | 5 |
| Kanada | 2 | 14 | 21 | 15 | 5 | 7 | 4 | 3 |
| Austrálie | 3 | 24 | 4 | 24 | 8 | 4 | 6 | 2 |
| Irsko | 5 | 19 | 8 | 25 | 11 | 3 | 9 | 9 |
| Finsko | 8 | 8 | 12 | 1 | 22 | 21 | 10 | 23 |
| Švédsko | 16 | 7 | 7 | 1 | 24 | 22 | 11 | 22 |
| Dánsko | 11 | 18 | 14 | 1 | 18 | 17 | 3 | 10 |
| Norsko | 12 | 16 | 23 | 1 | 17 | 12 | 8 | 24 |
| Estonsko | 13 | 27 | 13 | 12 | 4 | 14 | 13 | 17 |
| Španělsko | 18 | 1 | 20 | 18 | 21 | 13 | 24 | 21 |
| Recko | 22 | 15 | 2 | 21 | 15 | 18 | 26 | 25 |
| Česká republika | 21 | 21 | 11 | 11 | 10 | 20 | 12 | 7 |
| Německo | 26 | 10 | 18 | 1 | 14 | 26 | 19 | 27 |
| Itálie | 27 | 12 | 16 | 1 | 18 | 23 | 27 | 14 |
| Rakousko | 15 | 17 | 15 | 1 | 27 | 24 | 16 | 15 |
| Slovensko | 17 | 25 | 22 | 17 | 8 | 15 | 15 | 18 |
| Lucembursko | 20 | 22 | 27 | 14 | 13 | 9 | 18 | 19 |
| Portugalsko | 28 | 4 | 25 | 25 | 15 | 11 | 23 | 20 |
| Holandsko | 25 | 5 | 24 | 20 | 20 | 16 | 14 | 12 |
| Slovinsko | 19 | 6 | 19 | 22 | 25 | 19 | 20 | 18 |
| Francie | 23 | 9 | 17 | 27 | 22 | 25 | 25 | 16 |
| Belgie | 25 | 20 | 10 | 23 | 26 | 27 | 22 | 11 |

Zdroj: Sachverständigenrat, Arbeitsmarkt: Institutionelle Rahmenbedingungen für mehr Flexibilität, Jahresgutachten 2013/14, str. 258, vlastní překlad. Dostupné na: <http://www.sachverstaendigenrat->

34 Jedná se o finanční podporu ze strany státu v případě nezaměstnanosti nebo nemoci jedince.

35 Vazba mzdového tarifu znamená, jak silnou vazbu (orientaci) mají podniky na mzdový tarif upravený dle podmínek pracovního trhu.

36 „GCI“ – jedná se o významný ukazatel konkurenceschopnosti. Ta je definována jako soubor institucionálních a hospodářských faktorů, které určují úroveň produktivity země, vlastní překlad. Dostupné na: <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2014-2015>.

wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg201314/JG13_Ges.pdf.

Ukazatelé uvedené v tabulce vykazují hodnoty 1–27, přičemž hodnota 1 poukazuje na nejnižší regulovanost a hodnota 27 na nejvyšší regulovanost.

Země jsou seřazeny podle jednotlivých ukazatelů, které jasně ukazují, jak rozdílně jsou pracovní trhy jednotlivých zemí organizovány. Pořadí zemí vyplývá z teoretických úvah o tom, jak by každá instituce pravděpodobně ovlivňovala (při izolovaném pozorování) nabídku práce, poptávku po práci, nastavení mezd, a tím dosažení rovnováhy na trhu práce. Jedná se pouze o orientační pohled. Například u indikátoru s nejslabší ochranou před výpovědí bylo obsazeno USA. Dané zařazení nedalo vzniknout žádné kritické otázce. Jinak tomu bylo ovšem u klasifikace se zřetelem na obecnou zákonnou minimální mzdu. V tomto případě obsadily první pozici země jako Německo, Rakousko a severské země. Země s rigidními pracovněprávními předpisy využívají více pracovní smlouvy na dobu určitou, aby dosáhly externí flexibility. V souvislosti s Agendou 2010 zlepšilo Německo vnější flexibilitu tím, že došlo ke zjednodušení a usnadnění okolností vztahující se k zaměstnání na dobu určitou.³⁷

Dalším hlavním bodem reformy „Agenda 2010“ byla redukce náhrady za ztrátu příjmu pro dlouhodobě nezaměstnané za účelem posílení externí flexibility trhu práce Německa. Na základě tabulky č. 5 a jejich výsledků obsadilo Německo v roce 2008 v rámci tohoto bodu až 18. místo z 27 zemí.

Agregované indikátory GCI („global competitiveness index“) a EfoW („economic freedom of the world – studie“) se pokouší o kompaktní porovnání mezinárodní konkurenceschopnosti institucí trhu práce každé země. Při porovnání těchto dvou ukazatelů lze vyvodit, že Německo nezaujalo (s výjimkou ne příliš přesvědčivého kritéria obecně platné minimální mzdy) v porovnání k uvedeným 27 vybraným rozvinutým hospodářstvím nikdy přední příčku. V roce 2008 obsadilo Německo v rámci indikátoru efektivity trhu práce (GCI) 19. místo. Zajímavé zjištění přináší i druhý indikátor „EfoW“, který poukazuje na skutečnost, že i přes provedené reformy v první polovině minulého desetiletí se německý trh práce řadí v roce 2008 k těm nejvíce regulovaným.

³⁷ Sachverständigenrat, Jahresgutachten 2013/14, str. 257–259. Dostupné na: http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg201314/JG13_Ges.pdf.

Nutno podotknout, že se jedná pouze o teoretické úvahy, které mohou být i poměrně významně zkresleny.³⁸

2.3.2. Rigidní faktory na trhu práce Německa

Následující text je věnován jednotlivým faktorům trhu práce Německa, které bránily opětovnému získání ztracené konkurenceschopnosti země. Důvodem se zdála být jejich přílišná rigidita.

Při zaměření na činitele trhu práce Německa, u kterých byl potřeba liberálnější přístup prostřednictvím Hartz reform, se jednalo o:

- **potřebu modernizace a pružnosti kolektivních smluv.**³⁹ To znamená, že pracovní podmínky (zejména pak mzdy, odměny) a pracovní doba jsou určeny při kolektivním vyjednávání stran a upraveny v kolektivních smlouvách bez vlivu vlády. Účastníci kolektivního vyjednávání jsou zaměstnavatelé a sdružení zaměstnavatelů společně s odbory. Jedná se o kolektivní autonomii namísto zákonné minimální mzdy. V některých případech je počáteční mzda nižší než zákonem stanovená minimální mzda 8,50 eur za hodinu. Prostřednictvím této nástupní mzdy má být zajištěno, že jedinci poprvé vstupující na pracovní trh, dlouhodobě nezaměstnaní nebo osoby s chybějící kvalifikací, mají šanci uspět na trhu práce Německa. Zákonná minimální mzda totiž představovala nepředstavitelnou překážku zejména v situaci ekonomického problému podniku. Pro zajištění konkurenceschopnosti podniků a zaměstnanosti nesmí zvýšení tarifní mzdy překročit rozsah ekonomických možností jednotlivých odvětví. Důležitým orientačním bodem je vývoj produktivity. Rozhodující pro vývoj mzdy je ale především konkrétní situace v podnicích, stav zakázek, situace v oblasti zaměstnanosti a budoucí vyhlídky konkrétní společnosti.⁴⁰

38 Sachverständigenrat, Jahresgutachten 2013/14, str. 257–259. Dostupné na:

http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg201314/JG13_Ges.pdf.

39 Konrad Adenauer Stiftung, 2013, str. 7. Dostupné na: http://www.kas.de/wf/doc/kas_11365-1442-1-30.pdf?131126175150.

40 Vorteile des Branchentarifvertrags erkennen und nutzen. Dostupné na: http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Tarifvertrag.

Z tarifního práva pochází i pojem „Öffnungsklausel“. Tato klauzule dává jednotlivým podnikům možnost odchýlit se od ustanovení kolektivní smlouvy, které se vztahují k oblasti pracovních podmínek a provozu podniku. Tímto zvyšuje „Öffnungsklausel“ flexibilitu zákonů nebo smluv.⁴¹ Klauzule a na nich založené odborové organizace („betriebliche Bündniss“), které byly sjednány asi čtvrtinou podniků s členy odborové rady, rozšiřují možnosti v oblasti různých forem flexibility. Podniky tak mohou přizpůsobit obsah práce a pracovní náklady kolísající poptávce, resp. změnit mzdovou sazbu a pracovní podmínky dle vlastních potřeb.⁴²

- nutnost liberalizace flexibilních forem zaměstnání (tzv. atypické formy zaměstnání).

Do této skupiny spadá „Zeitarbeitgesellschaft“ (viz kap. Instrumenty I. Hartz zákonu), nízkopříjmové zaměstnání – práce na částečný úvazek, Mini-Jobs a Midi-Jobs (viz kap. Instrumenty II. Hartz zákonu) a zaměstnání na dobu určitou. Tyto atypické formy zaměstnání by měly zvýšit absorpční kapacity trhu práce Německa. Úkolem „Zeitarbeitgesellschaft“ je umožnit především dlouhodobě nezaměstnaným přístup na pracovní trh, a zvýšit tak konkurenceschopnost Německa. V případě nízkopříjmových zaměstnání je účelem vytvořit flexibilní a nákladově výhodné pracovní poměry na částečný úvazek, které jsou silně využívány především v nákladově citlivých oblastech sektoru soukromých služeb. V rámci využití kapacit německého trhu práce bylo také potřeba liberalizovat a podporovat opatření pro výkon samostatné výdělečné činnosti.⁴³

- potřebu věnovat pozornost „aktivační strategii“. V tomto smyslu je aktivační strategie orientována na princip „Fordern und Fördern“ (požadovat a podporovat). Na jedné straně by tedy mělo dojít ke zkrácení délky pobírání dávek (jedná se o délku náhrady příjmu, neboli vykompenzování příjmů v případě nemoci nebo nezaměstnanosti), sloučení dávek podpory v nezaměstnanosti a sociální pomoci, a snížit tak velkorysost sociálních dávek a všeobecné zpřísnění pravidel pro příjemce dávek. Na druhé straně je potřebná intenzivnější podpora uchazečů při zprostředkování zaměstnání a reforma mnohých nástrojů politiky trhu práce Německa.⁴⁴

41 Öffnungsklausel. Dostupné na: <http://de.wikipedia.org/wiki/%C3%96ffnungsklausel>.

42 Seifert, WSI Mitteilungen, str. 603. Dostupné na: http://www.boeckler.de/wsimit_2006_11_seifert.pdf.

43 Konrad Adenauer Stiftung, 2013, str. 6, vlastní překlad. Dostupné na: http://www.kas.de/wf/doc/kas_11365-1442-1-30.pdf?131126175150.

44 Konrad Adenauer Stiftung, 2013, str. 6–7. Dostupné na: http://www.kas.de/wf/doc/kas_11365-1442-1-30.pdf?131126175150.

Flexibilita zde měla být zajištěna především v tom smyslu, že při klesajících transferových dávkách se zvětšuje mezera od příjmů z výdělečné činnosti, což dává větší prostor pro úpravu mezd směrem dolů.⁴⁵

- **nutnost řešit demografickou změnu prostřednictvím politiky trhu práce.** Při klesajícím počtu produktivní pracovní síly (problém stárnutí populace) je potřebné využít veškerého potenciálu populace. K tomu by měla dopomoci podpora k dosažení nejvyšší možné kvalifikace mladých jedinců (18–25 let), zajištění větší flexibility pracovního času (zejména pro matky), zvýšení možnosti získat zaměstnání starším jedincům (nad 55 let) prostřednictvím dalšího vzdělávání. Také programy na podnícení aktivity dlouhodobě nezaměstnaných a nízkokvalifikovaných osob by měly stát při řešení problému flexibility trhu práce v popředí.⁴⁶

- **potřebu uvolnit ochranu zaměstnanců před výpovědí.**⁴⁷

- **potřebu flexibility pracovního času.** S cílem zvýšit konkurenceschopnost by měla být zavedena vyšší synchronizace pracovního času s cyklem zakázek. Snahou je upravit pracovní dobu zaměstnance dle potřeb každého podniku. V tomto smyslu je nutnost zákonné úpravy, která dovoluje zvýšení počtu pracovních hodin (hranice by se měla pohybovat u 60 pracovních hodin týdně, v některých případech je přípustné pracovat i v neděli a svátky). Tím dojde k rozšíření výrobních kapacit bez dodatečných investic a zároveň se snižují kapitálové jednicové náklady. Pružnější organizace pracovního času přináší úspory v podobě minimalizace nákladů na skladování a efektivnost produkce.⁴⁸

2.3.3. Formy flexibility

Tato podkapitola je zaměřena na ucelení představy o jednotlivých typech indikátorů znázorňujících všeobecnou flexibilitu analyzovaného trhu práce. Formy flexibility v níže uvedené tabulce č. 6 budou využity pro analýzu aplikovaných Hartz reform na německý trh, resp. pro zhodnocení jejich účinku na flexibilitu trhu práce Německa.

45 Seifert, WSI Mitteilungen, str. 603. Dostupné na: http://www.boeckler.de/wsimit_2006_11_seifert.pdf.

46 Konrad Adenauer Stiftung, 2013, str. 7. Dostupné na: http://www.kas.de/wf/doc/kas_11365-1442-1-30.pdf?131126175150.

47 Seifert, WSI Mitteilungen, str. 604. Dostupné na: http://www.boeckler.de/wsimit_2006_11_seifert.pdf.

48 Seifert, WSI Mitteilungen, str. 603. Dostupné na: http://www.boeckler.de/wsimit_2006_11_seifert.pdf.

Organizace OECD rozlišuje typy flexibility dle opatření na odbourání vzniklého problému na trhu práce a dále pak dle nákladů vynaložených na jejich zavedení. Typologii flexibility přináší tabulka č. 6.⁴⁹

Tabulka 6 *Formy flexibility*

| Formy flexibility | | |
|---------------------------|---|---|
| | Interní | Externí |
| Číselná | - konto pracovní doby - jistota zaměstnání prostřednictvím flexibilní pracovní doby | - propuštění a přijetí do zaměstnání (ochrana před výpovědí) - „Zeitarbeitgesellschaft“ (dočasné zaměstnání) - zaměstnání na dobu určitou |
| Funkční | - další vzdělávání - organizace práce | - „Transfergesellschaft“ (přechodná společnost) ⁵⁰ |
| Finanční (peněžní) | - ustanovení tarifní klauzule - odborová organizace („betriebliche Bündnisse“) - nízkopříjmové zaměstnání/Mini-Jobs - odměna na základě výkonu | - podpora mzdových nákladů, resp. subvence - náhrada příjmu při ztrátě zaměstnání nebo v případě nemoci |
| Časová | - nízkopříjmové zaměstnání/Mini-Jobs - práce na částečný úvazek | |

Zdroj: Seifert, H., *Was hat die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gebracht?*, 2006, str. 602. Dostupné na: http://www.boeckler.de/wsimit_2006_11_seifert.pdf.

Dle tabulky č. 6 je třeba rozlišovat mezi externí a interní flexibilitou, kdy vnější flexibilita se týká záležitostí mimo podnik, zatímco vnitřní flexibilita se zabývá s interními faktory společnosti. Jedná se o přizpůsobení organizaci práci daného podniku v oblasti nových výrobních technologií, kterým odpovídá dovednost zaměstnanců (funkční flexibilita). Důležitou roli zde hraje i přizpůsobení pracovní doby zaměstnance potřebám společnosti.

⁴⁹ Seifert, WSI Mitteilungen, str. 602. Dostupné na: http://www.boeckler.de/wsimit_2006_11_seifert.pdf.

⁵⁰ Za „Transfergesellschaft“ je označena společnost, která přijme v blízké době propuštěného zaměstnance nejvýše na 12 měsíců a během této doby se pokouší odstranit překážky bránící k nalezení nového zaměstnání. Cílem je zprostředkování nového pracovního místa zaměstnancům, kterým hrozí výpověď. Dostupné na: <http://www.platinnetz.de/magazin/gesellschaft/arbeitswelt/was-ist-eigentlich-eine-transfergesellschaft>.

Prostřednictvím tohoto typu flexibility lze snížit provozní náklady, zvýšit produktivitu, přizpůsobit organizaci práci, efektivně využít výrobní technologii, přizpůsobit pracovní dobu a kvalifikaci zaměstnanců.⁵¹

Interní přizpůsobení se objevuje nejčastěji v důsledku denního, sezónního nebo cyklického výkyvu poptávky na trhu práce bez toho, aby došlo ke změně počtu zaměstnaných. V případě krátkodobého nebo cyklického kolísání potřeby pracovních sil je pro podniky interní numerická flexibilita i nákladově výhodnější než externí, neboť společnost ušetří náklady na propuštění zaměstnance a zároveň se vyvarují ztrátě sešraného pracovního týmu přinášejícího patřičnou produkci. Dále zde hrozí ztráta pro podnik klíčového lidského kapitálu.

Externí flexibilita se naproti tomu zakládá za účelem přizpůsobení se počtu pracovních míst prostřednictvím propouštění, resp. snížením počtu zaměstnanců nebo přijetím jedince do zaměstnání. Indikátory, které spadají do externí flexibility, znázorňuje tabulka č. 6 „Formy flexibility“.⁵²

Intenzita reformy je kvantifikována pomocí agregovaného ukazatele, jehož obsahem jsou institucionální změny v politice trhu práce, oblast daní a poplatků, dále pak ustanovení o ochraně zaměstnanosti, náhradní dávky při ztrátě příjmu, mzdový systém/pracovní právní vztahy, flexibilita pracovní doby/práce na částečný úvazek, opatření pro předčasné ukončení pracovního života.⁵³

Dílčí závěr kapitoly „Flexibilita trhu práce Německa“:

Na konci 90. let 20. století se k otázce zaostávající flexibility trhu práce Německa vyjádřila řada ekonomů (Rada odborníků zřízená za účelem poradenství politikům), kteří byli toho názoru, že nepružnost pracovního trhu země je příčinou převládající masové nezaměstnanosti. O poměrně vysoké regulaci trhu práce Německa informovala organizace OECD ve své analýze, kde poukazuje na odstup Německa v oblasti flexibility od zemí s vysokou přizpůsobivostí na trhu práce.

Zavedením Hartz reformy mělo dojít k výrazné deregulaci trhu práce Německa, která měla podporovat zavedení flexibilních forem zaměstnání a netypických pracovních podmínek.

51 Funktionale Flexibilität. Dostupné na: <http://balanceonline.org/enzyklopaedie/Flexibilisierung>.

52 Seifert, WSI Mitteilungen, str. 602. Dostupné na: http://www.boeckler.de/wsimit_2006_11_seifert.pdf.

53 Seifert, WSI Mitteilungen, str. 605. Dostupné na: http://www.boeckler.de/wsimit_2006_11_seifert.pdf.

Po zpracování této kapitoly lze odpovědět na první výzkumnou otázku, jež byla položena v úvodu práce. Otázka zněla: „Kteří hlavní činitele ovlivnily negativním způsobem flexibilitu trhu práce Německa před zavedením Hartz reformem (tedy v letech 2000–2005)?“

Strukturální změny, pokles hospodářského růstu, masový nárůst nezaměstnanosti a v důsledku toho ztráta konkurenceschopnosti – to vše bylo víceméně způsobeno znovusjednocením Německa. Při boji s nezaměstnaností bylo potřeba deregulovat trh práce Německa, protože právě dostatečná flexibilita institucionálního rámce německého trhu práce měla zaručit příznivější vývoj zaměstnanosti.

Mezi faktory trhu práce Německa, u nichž bylo potřeba zvýšit flexibilitu, se řadí především pracovní doba, stanovení a vývoj mzdy, ochrana zaměstnance před výpovědí, náhrada příjmu při ztrátě zaměstnání, zdanění práce a podpora mzdových nákladů v podobě výpomoci z veřejných prostředků.

2.4. Cesta k reformě trhu práce

Za účelem zvýšit flexibilitu trhu práce Německa a redukovat zhoršující se sociální situaci milionů nezaměstnaných byla v únoru 2002 tehdejším německým kancléřem Gerhardem Schröderem oslovena skupina odborníků a expertů z praxe. Takzvaným spouštěčem k jednání byly kromě nejistě vyhlížejících čísel na trhu také účetní podvody úřadu práce, který záměrně falšoval údaje a statistiky vztahující se k trhu práce Německa.⁵⁴ Vypracovanou koncepci sociálních reforem měl Gerhard Schröder v úmyslu použít jako svou kampaň před svými druhými kancléřskými volbami a aplikovat je do programu své budoucí vlády. Stěžejním cílem bylo snížení tehdy čtyřmilionové nezaměstnanosti. Patnáctičlenný výbor v čele s Peterem Hartzem, dřívějším personálním ředitelem automobilky Volkswagen (odtud tedy název Hartzova komise) začala na jaře 2002 vypracovávat návrhy doporučení pro reformu německého trhu práce s cílem nastartovat ekonomický růst a snížit nezaměstnanost.

⁵⁴ Müller, Was haben die Hartz – Reformen bewirkt?, 2009, str. 108.

Dne 16. srpna 2002 byla Hartz komisí předložena závěrečná zpráva, která se setkala mimo jiné i s kritikou bývalé předsedkyně křesťanskodemokratické strany (CDU) a nynější německé kancléřky Angely Merkelové, jež zhodnotila výsledky komise jako „vysvědčení poukazující na zpochybení spolkové vlády“.⁵⁵ Vypracovaná koncepce reforem se setkala i s kritikou veřejnosti, neboť Německo bylo do tohoto momentu vnímáno jako sociální stát vyznačující se štedrými dávkami, velkorysou ochranou zaměstnanců, preferencí dlouhodobých pracovních úvazků a vysokými mzdami kompenzovanými adekvátní kvalitou a produktivitou práce.⁵⁶ Vše výše popsané bylo aplikací reforem v podstatě smazané a novým mottem, jímž se měla ekonomika Německa řídit, bylo „Fordern und Fördern“ (tedy požadování a podporování). Znamenalo to požadovat více aktivity po nezaměstnaných, aby se snažili najít zaměstnání a pokud možno se přestali nechat živit státem, a na druhé straně mělo přinést efektivnější podporu ze strany státu, aby jim toto hledání usnadnilo.⁵⁷

Doporučení Komise byla po znovuzvolení sociálnědemokratické strany SPD schválena a formou tzv. balíčků, známých pod pojmem Hartzových zákonů, neboli zákonů pro moderní služby na pracovním trhu, byla do německé ekonomiky postupně vpravována. První dva zákony začaly platit 1. ledna 2002, třetí zákon 1. ledna 2004 a čtvrtý a pro veřejnost také nejradikálnější zákon nabyl právní moci 1. ledna 2005.

Hartz reformy byly součástí tzv. národního akčního plánu reforem pro období 2004–2010. Ten nesl název „Agenda 2010“. Plán se měl věnovat třem hlavním oblastem německého hospodářství – ekonomice, systému sociálního zabezpečení a postavení Německa na světovém trhu. Jednalo se kromě reformy trhu práce prostřednictvím Hartzových zákonů i o dílčí reformy v oblasti sociálního zabezpečení, zdravotnictví, daňového zatížení, komunálního financování a dalších.⁵⁸ Pro reformu v oblasti trhu práce a politice zaměstnanosti bylo využito třinácti inovačních modulů, navržených ve zprávě Hartzovy komise.⁵⁹

55 Jann, Schmid, Eins zu eins?, 2004, str. 7.

56 Potuzáková, str. 79. Dostupné na: <http://www.opf.slu.cz/aak/2011/03/potuzakova.pdf>.

57 MPSV, Reformy politiky zaměstnanosti v Německu. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/4148>.

58 Nohál, M., Agenda 2010, závěrečná práce, str. 1. Dostupné na: http://nf.vse.cz/wp-content/uploads/2010/09/ws_nohal.pdf.

59 Bundeszentrale für politische Bildung, Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: Strategie und Vorschläge der Hartz – Kommission. Dostupné na: <http://www.bpb.de/apuz/27809/moderne->

Záměrem národního plánu Agenda 2010 bylo opětovně nastartovat ekonomický růst Německa.

2.5. Inovační moduly Hartz komise

Za účelem radikální změny v oblasti politiky trhu práce zpracovala Hartz komise své myšlenky, nápady a návrhy do 13 tzv. inovačních modulů, kterým by měla být převážně věnována pozornost, aby byla odstraněna příčina chybějící dynamiky zaměstnanosti a povzbuzen hospodářský růst Německa.⁶⁰ Některé z modulů jsou blíže popsány v jednotlivých kapitolách Hartz zákonů tak, jak na sebe časově navazovaly.

1. Služba pro zákazníky – „JobCenter“. Pod pojmem JobCenter lze rozumět vybudování v podstatě nového úřadu práce, ve kterém uchazeči o zaměstnání naleznou všechny informace, péči a poradenství pod jednou střechou. Cílem tohoto modulu bylo zvýšit efektivnost organizovanosti uchazečů, přispět k větší flexibilitě instituce, vyvarovat se asymetrii informací, a zkvalitnit tak služby při zprostředkování zaměstnání. V minulosti totiž platilo, že nezaměstnaný jedinec byl současně v péči jak pracovního, tak sociálního úřadu, což vedlo pouze k netransparentnosti údajů jedince a tím pádem k neúčinné podpoře při hledání zaměstnání. Taktéž byly sloučeny finanční výpomoci od státu, a sice podpora v nezaměstnanosti a sociální dávka, což bylo do německé ekonomiky aplikováno prostřednictvím IV. Hartz zákonu. Podle stejného principu by měly být organizovány i další instituce, jako např. poradny pro drogově závislé apod.

2. Rychlé zprostředkování – „Quick-Vermittlung“. V druhém modulu komise požaduje, aby jedinec po obdržení výpovědi ihned o ní informoval „JobCenter“ – službu pro zákazníky. Záměrem je, zjednodušeně řečeno, vyměnit zaměstnání za zaměstnání bez toho, aby daná osoba musela pobírat dávku v nezaměstnanosti. Zaměstnavateli tak vzniká povinnost uvolnit svého zaměstnance ještě v probíhajícím pracovním poměru k pravidelným konzultacím realizovaným pro snadnější a rychlejší zprostředkování zaměstnání.

dienstleistungen-am-arbeitsmarktstrategie-und-vorschlaege-der-hartz-kommission?p=all.

60 Müller, Was haben die Hartz Reformen gewirkt? 2009, str. 225 (zdroj se vztahuje na všechny níže uvedené moduly).

Právě „rychlost“ zprostředkování by se měla prostřednictvím tohoto modulu masivně zvýšit, čímž by se mělo dosáhnout redukce nezaměstnanosti o celou jednu třetinu. Také bylo doporučeno drastické snížení počtu uchazečů o povolání na jednoho poradce v oblasti zaměstnávání. K tomu mají sloužit i nově vybudovaná samoobslužná zařízení.

3. Přiměřenost/dobrovolnost – „Zumutbarkeit“. Dle mínění Komise bylo nezbytné, aby se v budoucnu zpřísnila jistá kritéria požadovaná od uchazečů o zaměstnání. Jednalo se především o zvýšení ochoty cestovat za povoláním, přijímání takové profese, která ne zcela odpovídá kvalifikaci jedince a povinnost nastoupit i do povolání, jež ve srovnání s předešlým zaměstnáním znamená menší příjem pro danou osobu. Neprojeví-li čekatel vlastní iniciativu při vyhledávání zaměstnání, odmítne „přiřazenou“ pracovní pozici či zavrhne absolvovat jakákoliv podpůrná opatření zvyšující šanci na zařazení do pracovního procesu, hrozí mu sankce v podobě snížení dávky v nezaměstnanosti („Sperrzeit“, viz Instrumenty I. Hartz zákonu).

4. Nezaměstnanost mladistvých/pracovní zkušenost – „Wertpapier“. Čtvrtý modul by měl každé mladistvé osobě mladší 25 let zajistit pracovní zkušenost, vzdělání nebo alespoň motivující profesní výcvik. V tomto ohledu Komise doporučuje zkvalitnění organizace a financování dodatečných míst pro praktické zaučení nebo vzdělání. Pod pojmem „Wertpapier“ se rozumí typ certifikátu, jehož držení majiteli garantuje možnost absolvování výše uvedeného. Záměrem čtvrtého modulu je, aby mladiství nebyli nezaměstnaní déle než tři měsíce a nehrozilo jim riziko ztráty pracovních návyků.

5. Podpora starších zaměstnanců – „BridgeSystem“. Centrem zájmu tohoto modulu se stala skupina starších zaměstnanců. Lze totiž předpokládat, že v důsledku stárnutí populace bude ubývat „produktivních“ jedinců přispívajících do rozpočtu státu a s tím související omezené výdaje pro přerozdělování. Princip spočívá v tom, že starší občané by měli být motivováni přijmout hůře placené zaměstnání, kdy část ztráty příjmu bude kompenzována příspěvkem na sociální zabezpečení. Pokud zaměstnavatel vstoupí do pracovního poměru s nezaměstnaným starším 55 let, je osvobozen od placení příspěvku na pojištění v případě nezaměstnanosti.

Modul „BridgeSystem“ by měl starším občanům umožnit i dřívější ukončení „pracovního života“, ovšem bez možnosti odejít do předčasného důchodu.

6. Sloučení sociální podpory a podpory v nezaměstnanosti. Šestý modul je považován za nejráznější a nejdůležitější návrh Komise pro reformu německého trhu práce. V minulosti, tedy před rokem 2005, než byl do německé ekonomiky aplikován IV. Hartz zákon (jehož je šestý modul obsahem), platilo, že výše podpory v nezaměstnanosti závisela od předešlého platu zaměstnance. Do 31. prosince 2004 také existovaly dva různé systémy sociálních dávek, z nichž jedna byla vyplácena osobám v produktivním věku na pokrytí základních životních potřeb formou pomoci v nezaměstnanosti a druhá nesla název sociální pomoc.

Podpora v nezaměstnanosti se vyplácela max. 32 měsíců. Po uběhnutí této lhůty měl poté uchazeč nárok na pomoc v nezaměstnanosti, jejíž doba poskytování nebyla časově vůbec omezena. Sociální pomoc byla vyplácena těm uchazečům, kteří v minulosti nepřispívali do systému sociálního zabezpečení (neměli tedy zaměstnání). Příspěvek sociální pomoci byl poskytován po neomezenou dobu a zajistil jedincům alespoň minimální životní úroveň nad hranicí chudoby. Běžná praxe hovořila pro to, aby nezaměstnaní pobírali současně více dávek najednou (jak ze sociálního úřadu, tak i z úřadu práce), proto bylo nezbytné provést organizační reformu (viz. Hartz zákon IV).

7. Bonusový systém pro podnik/bilance zaměstnanosti. Ve smyslu preventivní politiky zaměstnanosti a politiky trhu práce by měla v budoucnu „Bundesagentur für Arbeit“ (viz bod 10) radit podnikům tak, aby nezaměstnanost, pokud možno, vůbec nevznikala. Společnosti mají být seznámeny s moderními opatřeními pro vytvoření takových pracovních podmínek, které budou vyhovující pro daný podnik. Dále bude společností nabídnuto poradenství v otázkách zaměstnanosti zaměřující se především na oblast pracovního práva. Podniky vykazující zlepšení zaměstnanosti budou veřejně oceněny. Komise také navrhla jistá zvýhodnění pro společnosti vytvářející a zajišťující nová pracovní místa. Mělo by se jednat o finanční příspěvek na pojištění pro případ nezaměstnanosti.

8. Zřízení personálních agentur – „PersonalServiceAgentur“ (PSA). „PSA“ patří mezi „Zeitarbeitsgesellschaft“, což jsou podniky zprostředkující pracovní síly zákaznickým firmám. Existence těchto společností by měla přinášet výhody v podobě zvýšení šance nalézt pracovní místo, a to i pro jedince obtížněji zařaditelné na pracovní trh. Charakteristické pro PSA jsou zákonem podložená práva a povinnosti zaměstnavatele, možnost dalšího vzdělání pro zákazníky, neutralizace ochrany zaměstnance před výpovědí a s tím spojené snížené náklady na „otestování“ pracovníka (viz Instrumenty I. Hartz zákonu).

9. „Ich-AG“ („Familien-AG“). Záměrem modulu bylo vytvoření nových forem zaměstnání v podobě živnosti za účelem redukce nezaměstnanosti, odbourání ilegální pracovní činnosti a podpory integrace jedinců do pracovního procesu (viz Instrumenty II. Hartz zákonu). Živnostník měl také možnost zaměstnat rodinné příslušníky (odtud tedy „Familien-AG“).

10. Personální činnosti, organizace a řízení. Obsahem tohoto modulu byla restrukturalizace dřívějšího „Bundesanstalt für Arbeit“ na „Bundesagentur für Arbeit“ (dále jen „BA“). Jednalo se o transformaci organizace úřadu. V rámci tohoto modulu je od zaměstnanců požadováno převzetí vlastní odpovědnosti výměnou za případné kariérní možnosti a rovnosti šancí na trhu. Komise doporučila zavedení kontrolního systému k ověřování mimo centrálních činností. Dále mají být také odstraněny zemské úřady práce. Tzv. „Zentrale“, která má za úkol zabývat se především strategickým řízením a uspořádáním „BA“, mají být na jedné straně podřízeny „Arbeitsagenturen“ a pod ně spadající „JobCenter“ a na druhé straně jsou jí podřízeny „KompetenzCentren“.

11. Kompenzační centra – „KompetenzCentren“. Jedná se o jediný modul, jež nemá za prvořadý cíl stranu nabídky, nýbrž stranu poptávky. V rámci kompenzačních center jsou podporovány podniky vytvářející a zajišťující pracovní místa. Dodatečná opatření vedoucí ke vzniku nových pracovních příležitostí spatřovala Hartz komise v rozvoji komunální infrastruktury, v podpoře inovačního potenciálu hospodářství a v posílení dobrovolné práce.

12. Financování opatření k odbourání nezaměstnanosti – „JobFloater“. Modul se věnuje novému finančnímu nástroji zvanému „JobFloater“. Jedná se o finanční stimul v podobě půjčky, která je poskytnuta podniku v případě, že tato společnost nabídne práci nezaměstnanému. „JobFloater“ by měl umožňovat středně velkým společnostem rychlý přístup ke kapitálu. Hartz komise od modulu očekávala snížení nezaměstnanosti a finanční úspory.

13. Odborníci národa – „Profis der Nation“. Poslední modul představuje výzvu pro společnost. Je zde požadováno celkové sociální úsilí k dosažení vyhlášeného cíle.

Dílčí závěr kapitoly „Inovační moduly Hartz komise“

Hartz komise navrhla pro reformu pracovního trhu Německa 13 inovačních modulů, které by měly být naplněny k dosažení níže uvedeného cíle.

Vyhlášeným cílem Hartz komise byla v roce 2002 redukce nezaměstnanosti o dva milióny osob v následujících třech letech. Předpokládalo se, že „zaměstnanecký efekt“ „PSA“ by měl podíl na redukci daného problému do roku 2005 ve výši 250 000–350 000 nezaměstnaných. Ve výhledu Hartz komise bylo i snížení nezaměstnanosti prostřednictvím „KompetenzCentren“, „Quick-Vermittlung“ a „Zumutbarkeit“, a to o 250 000 míst. Také se předpokládalo, že nástroje „Ich-AG“ a „Mini-Jobs“ by měly zaručit zaměstnání až 500 000 lidí. V rámci cíleného snížení pojištění pro případ nezaměstnanosti se očekávalo začlenění 500 000 pracovně nečinných jedinců na trh práce. Na základě strukturálních reforem „BA“ a „JobCenter“ by mělo do pracovního poměru vstoupit dalších 120 000–230 000 jedinců. Co se týče rozpočtu „BA“, odhadovala skupina v Hartz zprávě jeho odlehčení v max. výši 19 miliard eur.⁶¹

2.6. Hartz reformy I–II

První dva balíky Hartz zákonů nabyly v německé ekonomice platnosti 1. ledna 2003 a měly zaručit především zkvalitnění služeb při zprostředkování zaměstnání a také přispívat k tvorbě nových pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání.

⁶¹ Müller, Was haben die Hartz – Reformen bewirkt?, 2009, str. 110–115.

Instrumenty I. Hartz zákonu

- zřízení personálních agentur (ozn. také jako „PSA“ – „Personal-Service-Agenturen“)
- zavedení oznamovací povinnosti („Meldepflicht“) a srážek z poskytované finanční podpory („Sperrzeit“)
- zvýšení podpory dalšího odborného vzdělávání („FbW“ – „Förderung der beruflichen Weiterbildung“)⁶²

2.6.1. Personal Service Agentur („PSA“)

Jedná se o nástroj politiky trhu práce sloužící především k rychlejšímu zprostředkování zaměstnání. Personální agentury jsou instituce, jejichž úkolem je významně redukovat nezaměstnanost prostřednictvím integrace osob do pracovního systému. Podrobněji se k těmto opatřením napomáhajícím k trvalému přístupu na trh práce věnuje třetí kniha Zákoníku o sociálním zabezpečení (dále jen „SGB III“) v §45⁶³. PSA může být provozována i soukromou firmou, pokud jsou řádně ošetřeny právní vztahy mezi „AA“ a touto soukromou firmou provozující personální služby.⁶⁴

„Personal Service Agentur“ se řadí mezi tzv. „Zeitarbeitsgesellschaft“, jejíž činnost se dá popsat jako zprostředkování pracovních sil zákaznickým firmám v případě potřeby daného podniku. Může se jednat o zastoupení v době mateřské nebo řádné dovolené trvalého zaměstnance společnosti nebo lze také prostřednictvím „Zeitarbeitsgesellschaft“ navýšit kapacitu zákaznické firmy v období sezónních prací apod.

„Zeitarbeitsgesellschaft“, „Leiharbeit“ nebo také „Arbeitnehmerüberlassung“ se vyznačuje třístranným vztahem mezi tzv. „Verleiher“ (půjčovatel), „Arbeitnehmer“ (zaměstnancem) a „Entleiher“ (vypůjčovatel), který je ošetřen zákonem „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ (AÜG) z roku 1972.

62 Fertig, M. a kol., Die Hartz – Gesetze zur Arbeitsmarktpolitik, 2004, str. 24.

63 Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III). Dostupné na: http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_45.html.

64 Votrubová, M., Spolková republika Německo: Sociální stát a reformy SPD – Hartz I–IV, 2006, bakalářská práce, str. 36. Dostupné na: [file:///C:/Users/doma/Downloads/BPTX_D880100272%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/doma/Downloads/BPTX_D880100272%20(5).pdf).

Jedná se v podstatě o to, že nezaměstnaný je u „Zeitarbeitsgesellschaft“ trvale zaměstnán za měsíční mzdu a poté je dle poptávky zákaznické firmě krátkodobě nebo dočasně „propůjčen“. Do budoucna se uvažuje o změně zákona ve smyslu zavedení 18měsíční lhůty jako maximální doby „přenechání zaměstnance“.⁶⁵

Hlavní výhodou „Zeitarbeitsgesellschaft“ je, že vypůjčující firma má možnost v podstatě levně zaměstnance otestovat, neboť podnik není nucen (např. při klesající poptávce) zaměstnance propouštět, ten má podepsanou pracovní smlouvu s „Verleiher“ (půjčovatelem), tudíž v období bez pracovního uplatnění se vrací k němu, kde je zaměstnanec dále školen a rekvalifikován. Pozitivum plynoucí pro nezaměstnané je především v udržení kontaktu s pracovním prostředím.

Zaměstnancům „Zeitarbeitsgesellschaft“ je vyplácena měsíční odměna dle kolektivní smlouvy. V §3 kolektivní smlouvy pro rok 2013–2016 jsou zaměstnanci zařazeni do jednotlivých mzdových skupin v závislosti na vzdělání, kvalifikaci a podobě vykonávané práce. Minimální měsíční odměna pro západní země Německa činí od 1. ledna 2014 8,50 euro, pro východní země pak 7,86 euro.⁶⁶

Zavedením PSA, která spadá mezi výše popsání „Zeitarbeitsgesellschaft“, se očekávalo především splnění všeobecného cíle, a sice udržovat pracovníky v konkurenčním prostředí zaměstnanosti. Předpokládané výhody, jimiž by mohli zaměstnanci disponovat, byly ve zvýšení šance nalézt nové pracovní místo, dále pak existence pracovníprávních podkladů, které vymezují práva a povinnosti zaměstnance, možnost dále se vzdělávat a školit, využití „couchingu“ (metoda zvyšující schopnosti a dovednosti zaměstnance).

⁶⁵ Längere Zeitarbeit führt nicht zur Festanstellung. Dostupné na: <http://www.business-wissen.de/artikel/ar>.

⁶⁶ Tarifverträge Zeitarbeit, 2013–2016, str. 19. Dostupné na: <http://www.ig-zeitarbeit.de/system/files/2014/druckversionigtarif-hauptbroschuerejan2014.pdf>.

2.6.2. Oznamovací povinnost a srážky z finanční podpory („Meldepflicht und Sperrzeit“)

Tento nástroj je zaměřen na osoby, které v nejbližší době ukončí své studium nebo plánují ukončení pracovního poměru. Jednotlivci spadající do výše uvedené skupiny mají povinnost se nejpozději tři měsíce před „ukončením“ nahlásit u „AA“, kde budou poté registrováni jako osoby aktivně vyhledávající práci. Tato povinnost se týká především jedinců, kteří uzavřeli pracovní smlouvu se svým zaměstnavatelem na dobu určitou. V případě, že doba mezi ukončením pracovního poměru a povinným oznámením je kratší než tři měsíce, je nutné se u dané agentury nahlásit nejpozději tři dny po podání výpovědi. Časový interval mezi sdělením o odchodu ze zaměstnání a zařazením se oficiálně do kategorie nezaměstnaných by měl být agenturami a osobou prozatímně pracovní činnou využíván pro započítání zprostředkování již nového zaměstnání, popř. k dalšímu vzdělání. Oznamovací povinnost vstoupila v platnost 1. července 2003 a při jejím nedodržení nebo zneužití hrozí dané osobě sankce v podobě srážek z poskytované finanční podpory (tzv. „Sperrzeit“). Sankciován bude také jedinec, jež si zapříčinil ztrátu svého zaměstnání hrubým, nedbalým chováním nebo jež odmítne nabízené zaměstnání od agentury, neprokáže žádné vlastní úsilí patřičné povolání nalézt, nemá zájem účastnit se různých opatření (např. dalšího vzdělávání) napomáhající ke znovuzařazení do pracovního života anebo kontakt s agenturou přeruší.⁶⁷

Oznamovací povinnost o plánovaném ukončení pracovního poměru lze nalézt v „SGB III“, §38.

V §159 „SGB III“ je možné získat informace ke srážkám z finanční podpory „ALG I“ (tzv. „Sperrzeit“). V závislosti na závažnosti porušení pravidel bude stanovena lhůta snížené podpory, a to od jednoho do dvanácti týdnů.⁶⁸

⁶⁷ Müller, Was haben die Hartz – reformen bewirkt?, 2009, str. 126.

⁶⁸ Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III). Dostupné na: http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_159.html.

2.6.3. Podpora dalšího vzdělávání („Förderung der beruflichen Weiterbildung – FbW“)

Tento nástroj je upraven ve čtvrté části „SGB III“, ve které jsou přesně vymezeny případy, kdy „AA“ přebírá náklady za vzdělání. Těmito náklady se rozumí výdaje za kurzovné, cestovní výlohy, výdaje na ubytování a stravování a náklady na péči o děti. Předpoklady, jež musí zaměstnanec splnit, jsou nedostatek odborné kvalifikace nebo hrozící nezaměstnanost, které se dá zabránit absolvováním dalšího vzdělávání. Jinak řečeno, musí existovat pozitivní prognóza dokládající, že po dokončení vzdělání bude zvýšena žadatelova šance získat zaměstnání. Mezi další podmínky se řadí zkonzultování daného opatření s „AA“ a jeho schválení. Při splnění výše uvedeného získá zaměstnanec tzv. „Bildungsgutschein“ („poukázka na vzdělání“). Jedinci, kteří se účastní daného vzdělávacího kurzu, mají oprávnění i nadále pobírat „Arbeitslosengeld“.⁶⁹

Cílem „FbW“ je také podpořit pracovníky v již probíhajícím pracovním poměru, jež nedisponují potřebnou odbornou kvalifikací. Podpora se týká i zaměstnanosti v malých a středních podnicích. Tato iniciativa byla zavedena Ministerstvem práce a sociálních věcí a Spolkovou agenturou práce na německý trh práce v únoru 2013 pod názvem „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“. Záměrem je poskytnout v průběhu tří let odbornou kvalifikaci mladým lidem ve věku 25–35 let. O tom, zda je další vzdělání pro danou osobu přínosné, rozhoduje „AA“, resp. „Jobcenter“ v závislosti na potřebách trhu práce. Pomoc bude nabídnuta 100 tisícům mladým lidem.⁷⁰

Instrumenty II. Hartz zákonu

- zavedení „Ich-AG“
- „Mini-Jobs“
- „Midi-Jobs“⁷¹

⁶⁹ Müller, Was haben die Hartz – Reformen bewirkt?, 2009, str. 127.

⁷⁰ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Förderung der beruflichen Weiterbildung. Dostupné na: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildung/weiterbildung.html>.

⁷¹ Fertig, M. a kol., Die Hartz – Gesetze zur Arbeitsmarktpolitik, 2004, str. 24.

2.6.4. „Ich-AG (Familien-AG)“

Tento nástroj, který tvoří obsah II. zákona pro moderní služby na pracovním trhu, byl spolu se dvěma dalšími nástroji „Mini-Jobs“ a „Midi-Jobs“ novou formou zaměstnávání osob. Tzv. „Ich-AG“ („Ich-Arbeitgeber“, neboli „já-zaměstnavatel“) a „Mini-Jobs“ měly za úkol nejen účinně bojovat proti nezaměstnanosti, ale podílet se rovněž na snížení nelegálního zaměstnávání osob, především v oblasti nízkopříjmových zaměstnání. K danému se vyjádřila Hartzova komise ve své zprávě „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, 2002“, ve které uvedla číselný údaj vztahující se k nelegálnímu zaměstnávání. Spolková vláda očekávala v roce 2002 obrat 350 miliard eur v rámci nezákonné pracovní činnosti. V případě rozpočítání nelegálně odpracovaných hodin by bylo v Německu přibližně pět milionů nezákonně pracujících osob. Zároveň zde byla zmíněna skutečnost, že v Německu převládala velká poptávka po službách v podobě výpomoci v domácnosti. Průzkum Spolkového statistického úřadu uvedl přibližně tři a půl milionu domácností, jež těchto služeb využívalo, ovšem jen minimum pracovníků vykonávající danou službu bylo řádně nahlášeno a pojištěno (cca 40 000).⁷²

Nástroj „Ich-AG“ byl považován za jakýsi druh speciální pomoci ze strany úřadu práce, která měla umožnit dříve nezaměstnaným osobám snadnější započítání podnikání (živnosti) a zapojení se tak do pracovního procesu. Dle vyjádření Komise měl být daný jedinec schopný se po komplexní podpoře „AA“ postavit do max. tří let na vlastní nohy a právě po tuto dobu měl právo na tzv. finanční dotaci „Existenzgründungsschuss“ (zkráceně ExGZ), popř. „Überbrückungsgeld“ (zkráceně ÜG). „Ich-AG“ byl součástí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a řídil se „SGB III“, §421 1. Na příspěvek „Existenzgründungsschuss“ měl nárok pouze jedinec, který byl v minulosti odkázán na podporu v nezaměstnanosti „Arbeitslosengeld“ nebo na pomoc v nezaměstnanosti „Arbeitslosenhilfe“ a projevil-li zájem o založení živnosti s cílem zbavit se vlastní nezaměstnanosti.⁷³

72 Votrubová, M., Spolková republika Německo: Sociální stát a reformy SPD – Hartz I–IV, 2006, bakalářská práce, str. 38. Dostupné na: [file:///C:/Users/doma/Downloads/BPTX_D880100272%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/doma/Downloads/BPTX_D880100272%20(5).pdf).

73 BMAS, Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Bericht der Kommission, 2002, str. 163–168. Dostupné na: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/moderne-dienstleistungen-am-arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile.

Osoba zakládající „Ich-AG“ měla dle výše uvedeného paragrafu nárok na pravidelný měsíční příspěvek ve výši 600 eur v prvním roce, 360 eur ve druhém roce a 240 eur v roce třetím při nepřekročení hranice ročních příjmů zakladatele v hodnotě 25 000 eur.⁷⁴ Tato částka platila i u obdobného instrumentu „Familien-AG“, který se lišil pouze v tom, že zakladatel své živnosti směl zaměstnat i rodinného příslušníka. Během pobírání měsíčního příspěvku byl živnostník povinen si hradit důchodové pojištění a za zvýhodněných podmínek zákonem nařízené nemocenské a úrazové pojištění. Poté spadá odpovědnost za sociální pojištění přímo na zakladatele „Ich-AG“, popř. „Familien-AG“.

Finanční příspěvek „Überbrückungsgeld“ se řídil paragrafem 57 SGB III, který měl sloužit k „překlenutí“ období potřebného pro nastartování vlastního podnikání. Podpora z úřadu práce měla podnikateli zajistit finanční prostředky na živobytí v počátku podnikatelské činnosti, kdy daná osoba nemá k dispozici dostatek finančních prostředků z provozované činnosti. Finanční pomoc byla poskytována na dobu šesti měsíců, přičemž nebyla stanovena hranice pro výši příjmů a směla se zaměstnat i cizí osoba (nejen rodinný příslušník).

Rozdíl mezi finančním nástrojem „Existenzgründungsschuss“ a „Überbrückungsgeld“ byl především v tom, že „ÜG“ byly směřovány spíše do rukou dobře kvalifikovaných uchazečů, kteří dříve obsazovali vyšší pracovní pozice. Dále bylo třeba vypracovat písemně podnikatelský plán. Při pobírání finanční pomoci „ExGZ“ se předpokládá dovolný růst podniku a spíše nízké příjmy.⁷⁵ Poskytování finančních příspěvků „ÜG“ a „ExGZ“ bylo časově omezeno, rok 2006 dal vzniknout „novému“ příspěvku.

1. srpna 2006 došlo ke sloučení obou výše popsaných finančních příspěvků, které nahradil tzv. „Gründungszuschuss“ řídicí se paragrafem 93 f „SGB III“. Daný příspěvek získá jedinec v případě, že do okamžiku započetí samostatné činnosti pobíral nejméně 150 dní dávku v nezaměstnanosti. Dalším kritériem je nutnost odpracovat alespoň 15 hodin v týdnu a prokázat potřebné znalosti a dovednosti k vykonávání dané činnosti, popřípadě absolvovat rekvalifikaci k tomu určenou. Je také nutné instituci „AA“ prokázat tzv. „Tragfähigkeit“, jedná se o jakési potvrzení o schopnosti existence živnosti.

74 Arbeitsmarkt – Hartz I und II – AG bis Mini-Job. Dostupné na:
<http://www.tagesschau.de/wirtschaft/meldung73930.html>.

75 Schritt in die Selbstständigkeit aus Arbeitslosigkeit. Dostupné na:
<http://www.arbeitslosennetz.de/forum/showthread.php?t=518>.

Daná expertiza začala být od žadatelů požadována už od 1. listopadu 2004, kdy měla odhalit možná zneužití „Ich-AG“ žadatelem k pouhému čerpání finančních prostředků. Příspěvek „Gründungszuschuss“ je vyplácen ve dvou fázích. V prvních šesti měsících obdrží zakladatel měsíčně finanční podporu odvíjející se od výše dávky v nezaměstnanosti a dále pak příspěvek 300 eur na sociální zabezpečení. Ve druhé fázi lze měsíčně obdržet 300 eur po dobu devíti měsíců na sociální zabezpečení, jestliže zaměstnanec prokáže intenzivní podnikatelskou aktivitu. Žádost na obnovení podpory není možné podat, pokud od poskytnutí posledního finančního příspěvku při založení podniku neuběhla lhůta 24 měsíců.⁷⁶

2.6.5. „Mini-Jobs“

„Mini-Job“ bývá někdy označováno pojmem „geringfügige Beschäftigung“, což představuje nízkopříjmové zaměstnání. Lze se setkat ovšem i s pojmem „450-Euro-Minijobs“. Jedná se především o výpomoc v domácnostech u privátních osob v podobě uklízení, vaření, nakupování apod. „Mini-Jobs“ může být vykonáváno i v podnikatelské sféře, při jejímž provozování by neměla měsíční odměna překročit v průměru částku 450 eur, stejně jako tomu je u výpomoci v domácnosti, což odpovídá částce 5 400 euro ročně. Měsíční odměna 450 eur nepodléhá zdanění. Pokud dojde k překročení stanovené částky, pak od toho okamžiku má „Minijobber“ povinnost přispívat do sociálního pojištění. Do podnikatelské sféry lze zahrnout všechny činnosti vykonávané formou „nízkopříjmového povolání“ (např. pohostinství, výpomoc v supermarketu), vyjma výpomoci v domácnosti. Dalším druhem „Mini-Jobs“ je možnost krátkodobého zaměstnání s omezenou dobou vykonávání činnosti, jejíž délka jsou max. dva měsíce (při odpracování alespoň pěti dnů v týdnu) v kalendářním roce nebo celkově 50 dnů (při odpracování méně než pěti pracovních dnů týdně) v kalendářním roce. Typické pro „kurzfristige Beschäftigung“ je nelimitovanost příjmů. Osoba vykonávající krátkodobé zaměstnání nemusí platit příspěvky na sociální pojištění, ale musí odvést paušální daň ve výši 25 % finančnímu úřadu.

76 Bundesagentur für Arbeit, Finanzielle Hilfen für Existenzgründerinnen und Existenzgründer. Dostupné na:
<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/ArbeitundBeruf/Existenzgruendung/FinanzielleHilfen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI485480>.

Zaměstnavatel odvádí za svého zaměstnance paušální poplatek na důchodové a nemocenské pojištění stanovený zákonem na centrálu, jehož výše se odvíjí od typu vykonávaného „Mini-Jobs“.

„Minijobber“, který byl zaměstnán před 1. lednem 2013 a jehož měsíční odměna činila max. 400 eur, nezískal v podstatě nárok na pozdější důchod. „Minijobber“ měl možnost přispívat si na důchodové a nemocenské pojištění individuálně vlastními příplatky. Počátkem roku 2013 se zvedla sazba na povinný poplatek důchodového a nemocenského pojištění, a sice z 12 % na 18,9 %, na němž se nyní zaměstnanec musí povinně podílet (od ostatních finančních odvodů je v rámci sociálního zabezpečení dále osvobozen). Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance 15 % v podnikatelské sféře, resp. 5 % v soukromé domácnosti a zaměstnanec nese část odvodu ve výši 3,9 %, resp. 13,9 %. Nově nastavená pravidla v oblasti pojištění přinesla zaměstnanci možnost upatnit alespoň nějaké parametry při požadavku na pozdější důchod.

Různá kritéria jsou kladena na větší počet vykonávaných činností zahrnujících taktéž „Mini-Jobs“. Pokud zaměstnanec vedle svého hlavního pracovního poměru (při povinném příspěvku do sociálního pojištění) vykonává více než jedno „nizkopříjmové zaměstnání“ do 450 eur měsíčně, bude toto „Mini-Jobs“ připočteno k hlavní formě povolání a jako takové bude podléhat povinnému pojištění. V případě, že je zaměstnanec činný ve vícero „Mini-Jobs“ u různých zaměstnavatelů (myšleno bez existence hlavního pracovního poměru) a celková měsíční odměna překročí stanovenou částku, pak vzniká zaměstnanci závazek u zdravotní pojišťovny. Poslední možností je vykonávání několik „Mini-Jobs“ u stejného zaměstnavatele, za něhož je považována osoba, na které je zaměstnanec ekonomicky závislý. Nebere se zde do úvahy odlišnost mezi jednotlivými „nizkopříjmovými zaměstnáními“, ani to, že každý z druhů „Mini-Jobs“ jsou prováděny v jiné pobočce podniku. Jednotlivé činnosti se v každém měsíci sčítají a při výdělku nad 450 eur je zaměstnanec povinný odvádět určitou finanční částku na sociální pojištění.⁷⁷

77 Die Mini-Job, Privathaushalte als Arbeitgeber. Dostupné na: http://www.minijobzentrale.de/DE/0_Home/03_mj_in_privathaushalten/node.html.

2.6.6. „Midi-Jobs“

„Midi-Jobs“ neboli taktéž „nizkopřijmová zaměstnání“ fungují v podstatě na stejném principu jako předchozí forma zaměstnání, avšak rozdílnost je patrná v číslech. Pro vykonávání „Midi-Jobs“ formy zaměstnání je stanovena výše výdělku v rozmezí mezi 450 a 850 eury, přičemž příspěvek na sociální pojištění závisí od celkové měsíční odměny zaměstnance. Pracovník se orientuje podle tzv. „Gleitzzone“ neboli posuvného pásma, v němž jsou vzestupně (se zvyšujícím se výdělkem) uvedeny jednotlivé sumy povinných příspěvků. Při měsíční odměně 850 eur je k úhradě sociální příspěvek v plné výši.

Výhody pro zaměstnance plynoucí z „Midi-Jobs oproti „450-Euro-MiniJobs“ jsou plné sociální pojištění, po 12 měsících vykonávaného zaměstnání má jedinec nárok na podporu v nezaměstnanosti, v případě nemoci může daná osoba uplatnit nárok na nemocenskou dávku, plné pojištění v oblasti systému důchodového zabezpečení, tzn. možnost později získat vyšší důchod, a dále pak při výdělkem jen něco málo přes 450 eur při „Midi-Jobs“ formě zaměstnání má jedinec nárok na peněžitou podporu v mateřství, jež činí 13 eur na každý kalendářní den.⁷⁸

Dílčí závěr kapitoly „Hartz reformy I–II“

Zavedením PSA se předpokládalo vytvoření pracovních míst pro určitou část trhu práce za výhodných podmínek. Personální agentury mají sloužit k významné redukci nezaměstnanosti (u hůře zaměstnatelných jedinců nebo jedinců poprvé vstupující na trh) a zvýšit frekvenci zprostředkování zaměstnání.

Nástroj „Förderung der beruflichen Weiterbildung“ by měl odstranit hrozbu ztráty zaměstnání v důsledku chybějícího vzdělání.

Hartz komise zavedením instrumentů „Ich-AG“, „Familien-AG“ a „Mini-Jobs“ očekávala především zvýšení flexibility zaměstnání, tvorbu a rozšíření služeb na trhu práce, zvýšení dynamiky zaměstnání, využití příležitosti žadatelů k započítání řádného zaměstnání, jež byla doprovázena finanční podporou, a dále pak využití nezdaňovaných „nizkopřijmových“ zaměstnání. Vše výše uvedené mělo za úkol snížit nezaměstnanost a redukovat „práci

⁷⁸ Jobmensa, Der 850 Euro Job/Midijob. Dostupné na:
<http://www.jobmensa.de/ratgeber/arbeitsmodelle/850-Euro-Job>.

načerno“.⁷⁹

2.7. Hartz reforma III

Prostřednictvím III. Hartz balíčku bylo do německé ekonomiky zavedeno podstatné jádro návrhu Komise, a sice zmodernizování služeb na trhu práce. Zákon začal v německé ekonomice působit od 1. ledna 2004. V rámci třetího zákonu pro moderní služby zaměstnanosti byly pojmy „Arbeitsamt“ (úřad práce) a „Bundesanstalt für Arbeit“ (spolkový pracovní institut) nahrazeny v Zákoníku o sociálním zabezpečení termíny „Agentur für Arbeit“ (pracovní agentura) a „Bundesagentur für Arbeit“ (spolková pracovní agentura). Právě změna těchto pojmů měla navenek symbolizovat restrukturalizaci uvedených úřadů, které by měly být na základě transformace organizace flexibilnější a kompetentnější. Pro dosažení daného cíle je tedy nutné přistupovat ke každému uchazeči o zaměstnání individuálně.

Instrumenty III. Hartz zákonu

- nová úprava „Eingliederungszuschuss“ (zkráceně „EGZ“)
- nová úprava „Arbeitsbeschaffungsmassnahmen“ (zkráceně „ABM“)
- zavedení „Transfermassnahmen“
- zkrácení doby poskytování finanční podpory „ALG I“ (viz reformy IV. Hartz zákonu)
- restrukturalizace a přestavba institucí „Arbeitsamt“ („Agentur für Arbeit“, zkráceně „AA“) a „Bundesanstalt für Arbeit“ („Bundesagentur für Arbeit“, zkráceně „BA“)⁸⁰

79 BMAS, Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Bericht der Kommission, 2002, str. 161. Dostupné na: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/hartzbericht-teil-2-hartz2.pdf?__blob=publicationFile.

80 Fertig, M. a kol., Die Hartz – Gesetze zur Arbeitsmarktpolitik, 2004, str. 24.

2.7.1. Eingliederungszuschuss („EGZ“)

Dle §88 SGB III mohou zaměstnavatelé získat příspěvky na mzdové náklady pro ty zaměstnance, kteří mají z určitých důvodů ztížený přístup na trh práce Německa. Zaměstnancům nad 50 let je možno hradit „EGZ“ až 36 měsíců, pokud bude podpora zahájena do 31. prosince 2014.⁸¹

2.7.2. Arbeitsbeschaffungsmassnahmen („ABM“)

Jednalo se o opatření pro vytvoření pracovních míst dotovaných ze státních investic. Od dubna 2012 přestalo být „ABM“ podporováno, neboť z průzkumu trhu práce byly zjištěny spíše negativní dopady daného programu v podobě „zbržděného“ přechodu do státem nedotovaného zaměstnání. „ABM“ bylo nahrazeno instrumentem tzv. „Ein-Euro-Jobs“ (viz reforma IV. Hartz zákonu), který byl do německé ekonomiky aplikován spolu se zavedením „ALG II“ (viz reforma IV. Hartz zákonu).⁸²

2.7.3. Transfermassnahmen

Tohoto opatření se účastní zaměstnanci, kteří jsou na základě provozních změn (náhlé snížení počtu zakázek) podniku ohroženi nezaměstnaností. „Agentur für Arbeit“ podporuje účast prostřednictvím příspěvku ve výši 50 % mzdových nákladů, nejvýše může ovšem podpora činit 2 500 eur. Daná opatření mají podobu poradenských služeb napomáhajících při hledání pracovní pozice nebo při ucházení se o práci, dále podobu podpory v odborném vzdělávání, stáží, poradenství v případě založení vlastní životnosti „Existenzgründungszuschuss“ apod.⁸³ (viz Instrumenty II. Hartz zákonu).

81 Bundesagentur für Arbeit, Eingliederungszuschuss. Dostupné na: <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Eingliederungszuschuss/index.htm>.

82 Wikipedia, Arbeitsbeschaffungsmassnahme. Dostupné na: <http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsbeschaffungsmassnahme>.

83 Netzwerk Beschäftigtertransfer, Transfermassnahmen. Dostupné na: <http://www.netzwerk-beschaeftigtertransfer.de/transferleistungen/transfermassnahmen-s-110-sgb-iii.html>.

2.7.4. Restrukturalizace a přestavba „Arbeitsamt“, resp. „AA“ a „Bundesanstalt für Arbeit, resp. „BA“

V rámci III. zákona Hartzovy reformy je považován za nejvýznamnější instrument přeměna dřívějšího „Arbeitsamt“ na organizačně zmodernizovanou „Bundesagentur für Arbeit“ (dále jen „BA“). „BA“ je právně způsobilá jednotka veřejného práva se svou vlastní samosprávou. Instituce se člení dle §367 „SGB III“ na řídicí centrum (tzv. „Zentrale“) se sídlem v Nürnbergu, které si lze představit na vrcholné úrovni organizace „BA“, dále pak 10 regionálních ředitelství na stupni středním, 156 personálních agentur na úrovni místní samosprávy („AA“) a 304 „Jobcenters“ vytvořenými „AA“.⁸⁴

Celá 11. kapitola „SGB III“ byla v rámci III. Hartz zákonu nově přeformulována. Se záměrem vyvarovat se dalšímu možnému skandálu v podobě zfalšování statistiky vztahující se k trhu práce byly zavedeny zákonem podložené správní reformy.

Zásadní změnu tedy přinesl III. Zákon moderních služeb zaměstnanosti u role samosprávy. Za samosprávní orgány „BA“ jsou považovány tzv. „Verwaltungsrat“ (neboli správní rada) a „Verwaltungsausschüsse“ (v češtině správní výbor), které byly umístěny v blízkosti „AA“. Členové samosprávních orgánů se skládají ze stejného počtu zaměstnanců, zaměstnavatelů a zástupců veřejného orgánu. „Verwaltungsrat“ sestává z 21 členů, jejichž úkolem je dohlížet na „Vorstand“ (představenstvo) a správu. Tento orgán může požádat o předložení provedeného přezkoumání (vnitřní revize) a pověřit odborníka překontrolováním daných údajů. Kdykoliv může být od „Vorstand“ zpráva požadována. Při nesrovnalostech obsažených ve sdělení je tímto obeznámeno Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dle §381 „SGB III“ je „Vorstand BA“ složeno z předsedy a dvou dalších členů, to má na starosti jednacím řád, s nímž musí souhlasit i „Verwaltungsrat“. Členové zastupují danou instituci v soudních i mimosoudních věcech.

„Verwaltungsausschuss“ sestavený nejvýše z 15 členů dohlíží na řízení „AA“ a radí jí o všech aktuálních otázkách trhu práce. Při zjištění nesrovnalostí je s tímto oslovena „Verwaltungsrat“. Vedení „AA“ a regionálního ředitelství je složeno rovněž ze tří členů ustanovených příslušníky „Vorstand“. Úkolem „Vorstand“ je zajistit, aby úkony byly prováděny pouze na základě právních předpisů, a dále, aby byly hospodářsky smysluplné.

⁸⁴ Bundesagentur für Arbeit, Organisation. Dostupné na:
<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/AufbauundOrganisation/index.htm>.

Tyto vnitřní kontroly nesmí totiž provádět zaměstnanci úřadu.

Nově zasazena byla do „SGB III“ také možnost ujednání cílů mezi vládou Německa a „BA“.

Vedle výše popsaných zákonných ustanovení byly do „BA“ zavedeny četné novinky, které mají v rámci třetího zákona dosáhnout zřetelně efektivnějšího zprostředkování zaměstnání. Jádrem této služební ofenzivy se stalo zavedení zákaznických center do agentur. Je to postaveno na myšlence, že v přijímací zóně je dav uchazečů plynule regulován, jsou zde zpracovány krátké žádosti k vyřízení (výdej formuláře, jeho převzetí apod.). Zavedený systém nese název „30 Sekunden Regel“ neboli „30vteřinové pravidlo“. Pro podrobné vyřízení žádostí byla zavedena vstupní zóna, ve které je nabídnuta osobní péče o zákazníka, při níž ovšem není potřeba nahlédnutí do spisu, jedná se např. o nahlášení o nezaměstnanosti. Až 70 % žádostí by tak mělo být vyřízeno na uvedeném stupni řízení. Dalšími doprovodnými elementy, sloužícími k odlehčení práce osobám zprostředkujícím zaměstnání, jsou „Service-Center“ (tedy telefonická péče o zákazníky) a multimediální samoobslužný prostor.

„BA“ by se měla do budoucna zaměřovat především na uchazeče disponujícími bariérami ke vstupu na pracovní trh. Princip spočívá v tom, že „snadněji zaměstnavatelným“ zákazníkům by měl být nejprve poskytnut prostor pro svépomoc, zatímco jedinci s předpokladem horší integrace na trh práce by měli od agentury získat péči v podobě rozsáhlé podpory.

Hospodárnost a účinnost by měl zajistit nově zavedený kontrolní systém.

Nově je také nastaveno srovnání výkonu mezi agenturami (tzv. Benchmarking).⁸⁵

Dilčí závěr kapitoly „Hartz reforma III“

K očekávaním strukturální reformy v rámci Hartz III patřilo především zesílení úsilí zaměstnanců agentury, kteří by se v budoucnu měli lépe soustředit na své vlastní úkoly spojené s umístěním nezaměstnaných na trh práce, dále by měli být více podporováni a oslovováni zaměstnavatelé. Novou kvalitou služeb by mělo být individuální poradenství a cílená podpora nezaměstnaných, kterým brání ke vstupu na pracovní trh mnoho bariér. Záměrem bylo také zrychlení zprostředkování zaměstnání.

⁸⁵ Müller, Was haben die Hartz – Reformen bewirkt?, 2009, str. 132.

2.8. Hartz reforma IV

Reformu trhu práce Německa završil IV. Hartz zákon, který byl veřejností nejvíce vnímán a také diskutován. Zákon pro moderní služby zaměstnanosti vstoupil v platnost 1. ledna 2005 a jeho základní motto znělo „Fördern und Fordern“, jehož přesný význam bude objasněn v následujícím odstavci. Tento zákon dal vzniknout nové knize Zákoníku o sociálním zabezpečení „SGB II“⁸⁶, který nese název „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ (tedy základní zabezpečení pro uchazeče hledající zaměstnání). Prostřednictvím zákona došlo ke sjednocení sociální podpory „Sozialhilfe“ a podpory v nezaměstnanosti „Arbeitslosenhilfe“ do jednoho finančního příspěvku, tzv. „Arbeitslosengeld II“ (dále jen „ALG II“). Na finanční příspěvek „ALG II“ mají právo práce schopní nezaměstnaní jedinci, kteří již ztratili nárok na vyplácení podpory v nezaměstnanosti „ALG I“, popř. tento nárok jim vůbec nevznikl.

Dle §1 SGB II je úkolem „Grundsicherung“ (základního zabezpečení pro uchazeče) především posílení vlastní odpovědnosti jedinců a zvýšení úsilí při obstarávání finančních prostředků na živobytí. Hlavní podporou („fördern“) se stal nový instrument na zprostředkování zaměstnání tzv. „Eingliederungsvereinbarungen“ (neboli „začleňovací dohody“), jež se uzavírají na dobu šesti měsíců, dohoda může být ovšem s přihlédnutím na vývoj v posledních měsících uzavřena opakovaně. V rámci tohoto nástroje jsou sepsány jak povinnosti „Agentur für Arbeit“ (AA), tak i závazky příjemce „Grundsicherung“, který by měl ve smyslu požadavku („fordern“) vynaložit maximální úsilí pro začlenění na trh práce. Nelze tedy odmítnout nabídku zaměstnání na základě toho, že se liší od původní profese, vyžaduje delší dojíždění nebo jsou s ní spojené horší pracovní podmínky (včetně mzdových) než v předchozím povolání. Daný jedinec má také povinnost zúčastnit se opatření napomáhající k integraci na pracovní trh. Kromě podpor definovaných v „SGB III“, jako např. další vzdělávání, „Existenzgründungszuschuss“ (obojí popsáno výše) existují i další opatření, vyhraněná speciálně pro příjemce „Grundsicherung“. Jedná se o poradenství v oblasti dluhů nebo určité závislosti, psychosociální péče a tzv. „Einstiegsgeld“ (nástupní peníze neboli integrační bonus). Integrační bonus byl zaveden do systému v roce 2005 a o jeho přidělení rozhoduje osobní poradce.

86 Kniha „SGB II“ nahradila knihu Zákoníku o sociálním zabezpečení „SGB III“, ve které jsou nově upraveny jednotlivé hlavy zákoníku, především pak příspěvek na podporu v nezaměstnanosti.

Cílem je zařadit jedince, kteří jsou schopni práce, ale vyžadují speciální péči do pracovního koloběhu i přesto, že příjem ze zaměstnání nestačí pokrýt jejich životní potřeby. Vyplácí se max. 24 měsíců a jeho výše závisí na době trvání nezaměstnanosti a životních okolnostech jedince. Další instrument, který by měl zvýšit stimul uchazeče pro přijetí zaměstnání, je tzv. „Freibetrag“ (volný příspěvek). Práceschopní zaměstnaní jedinci, jejichž měsíční odměna se pohybuje mezi 100 a 800 eury, obdrží finanční příspěvek ve výši 20 % z podpory v nezaměstnanosti, u měsíční odměny 800–1 200 eur je to potom 10 % z „ALG II“. V případě, že se v rodině vyskytují nezletilé děti, zvyšuje se hranice měsíční odměny, při níž je možno obdržet 10 % a „ALG II“, na 1 500 eur. Zaměstnanec vydělávající do 100 eur obdrží „ALG II“ v plné výši.

Zavedením IV. Hartz zákonu mělo dojít mj. především k odstranění dlouhodobé nezaměstnanosti, jejíž původ byl přisuzován poměrně štědrým dávkám, které byly v Německu v minulosti nezaměstnaným vypláceny. Další faktor zvyšující indikátor dlouhodobé nezaměstnanosti byl i laxní přístup nezaměstnaných. Spojením finančních podpor dávek v nezaměstnanosti a sociálních dávek do dávky jediné „Arbeitslosengeld II“ Komise očekávala pokles počtu nezaměstnaných a zkrácení doby nezaměstnanosti.⁸⁷

IV. Hartz zákon se v podstatě zabývá pojmy „Arbeitslosengeld I“, „Arbeitslosengeld II“ a „Sozialgeld“, jejichž význam bude popsán v následujícím textu.

Instrumenty IV. Hartz zákonu

- „Arbeitslosengeld I“ („ALG I“)
- „Arbeitslosengeld II“ („ALG II“)
- „Sozialgeld“
- „Ein-Euro-Job“⁸⁸

⁸⁷ Müller, Was haben die Hart – Reformen bewirkt?, 2009, str. 134–141.

⁸⁸ Müller, Was haben die Hartz – Reformen bewirkt?, 2009, str. 137.

2.8.1. Arbeitslosengeld I („ALG I“)

Tzv. „ALG I“ se řídí taktéž „SGB III“. Na tento finanční příspěvek čerpaný z pojištění pro případ nezaměstnanosti mají nárok nezaměstnaní jedinci a jedinci absolvující odborné vzdělávání. Dle §137 „SGB III“ je pod pojmem „nezaměstnaný“ myšlena osoba, která není v pracovním poměru. Další podmínkou k získání finanční podpory v podobě „ALG I“ je nutnost včasného nahlášení pracovní agentuře o nezaměstnanosti („Meldepflicht und Sperrzeit“ – viz. Instrumenty I. Hartz zákona). Pokud nezaměstnaný tuto výhledově známou skutečnost neohlásí v určené době, snižuje se mu dávka „ALG I“. Posledním předpokladem pro obdržení podpory v nezaměstnanosti je v rámci §143 dodržení „Anwartschaftszeit“ (odpracovaný čas). Je nutné, aby osoba před počátkem nezaměstnanosti byla během dvou let minimálně 12 měsíců v pracovním poměru, a odváděla tak povinné příspěvky.

Délka pobírání „ALG I“ se řídí dle §147, na jehož základě se bere do úvahy počet odpracovaných měsíců a věk. Od 1. ledna 2008 byla určena maximální doba pro pobírání podpory v nezaměstnanosti na dva roky při překročení 58. roku života, pro ostatní jedince pak nejvýše jeden rok. Nezaměstnaní, kteří dovršili věku 65 let, nemají od začátku následujícího měsíce žádný nárok na danou finanční podporu. Výše „ALG I“ činí stejně jako před Hartz reformou 60 % z poslední pobírané čisté mzdy. Výjimku tvoří rodiny s dětmi (kde oba nezaměstnaní partneři žijí v jedné domácnosti), ty pobírají podporu v nezaměstnanosti ve výši 67 %. V případě nesplnění výše uvedených kritérií nebo po již uplynutí nároku na finanční podporu „ALG I“, vstupuje v platnost „Arbeitslosengeld II“ (ALG II).

2.8.2. Arbeitslosengeld II („ALG II“)

Tato finanční podpora vyplácená z daní by měla sloužit k zajištění živobytí jedinců, kteří jsou sice výdělečně schopní, avšak jsou momentálně nezaměstnaní a nemohou si z vlastních prostředků zajistit nutnou obživu. Do nezbytných, životně důležitých věcí zahrnuje §20 „SGB II“ především potraviny, oděvy, osobní péči, jsou zde zahrnuty ale i ostatní potřeby, jako volný čas, doprava apod. Náklady na ubytování a topení jsou hrazeny zvláště.

Dříve se úroveň poskytovaných dávek, resp. jejich meziroční zvýšení přizpůsobovalo úpravě penzijního pojištění. Tato sada pravidel v rámci IV. Hartz zákona byla stanovena Ministerstvem práce a sociálních věcí vždy k datu 30. června kalendářního roku pro následujících 12 měsíců. V únoru 2010 musela ovšem Spolková vláda po rozsudku Spolkového ústavního soudu zavedené Hartz-IV dávky nově vykalkulovat. Byly totiž předloženy změny pro propočet plateb v rámci IV. Hartz zákonu, kde se bude brát do úvahy míra inflace (popř. deflace) a dle toho bude pak upravena finální každoročně vyplácená dávka „ALG II“, která by v budoucnu měla růst nebo klesat s ohledem na vývoj cen a mezd. Od ledna 2011 vzrostl tedy měsíční příspěvek o 5 eur na sumu 364 eur pro osoby odkázané sami na sebe, popřípadě vychovávající samostatně dítě anebo osoby sdílející domácnost s nezletilou partnerkou (nezletilým partnerem). Při nesplnění těchto požadavků bylo jedinci vypláceno „ALG II“ ve výši 291 euro měsíčně, při nedosažení věku 18 let se jednalo o částku 275 eur měsíčně. Pro zajímavost je níže uvedena tabulka s výpočty výdajů spolkové vlády v roce 2011 za jednotlivé měsíční potřeby jedince.

Tabulka 7 Propočet dávek pro jednotlivé potřeby jedince dle Spolkové vlády na rok 2011, uvedeno v eurech

| Potřeby jedince | Euro |
|--|---------------|
| Potraviny, nealkoholické nápoje | 128,46 |
| Oblečení a boty | 30,4 |
| Bydlení, energie a údržba bytu | 30,24 |
| Vnitřní vybavení, domácí spotřebiče a předměty | 27,41 |
| Zdravotní péče | 15,55 |
| Doprava | 22,78 |
| Zpravodajství | 31,96 |
| Volný čas, zábava, kultura | 39,96 |
| Vzdělání | 1,39 |
| Ubytovací služby | 7,16 |
| Ostatní zboží a služby | 26,5 |
| Celkem | 361,81 |

Zdroj: Landeszentrale für politische Bildung, Aktuelle Meldungen zu den Hartz Reformen. Dostupné na: http://www.lpb-bw.de/hartz_iv_aktuell.html.

Aktuálně činí od ledna 2014 výše „ALG II“ pro osobu žijící samostatně, popř. pro osobu vychovávající potomka bez partnera (partnerky) 391 euro měsíčně, 353 eur pak pro partnera (partnerku), jestliže jsou oba plnoletí. Pokud je dítě v péči pouze jednoho z rodičů, má tato osoba nárok na sociální dávku („Sozialgeld“), jejichž výše závisí na věku dítěte. Kromě toho obdrží domácnost i jakýsi bonus na potomka na počátku každého školního roku ve výši 100 eur, toto pravidlo je zavedeno od ledna 2013.⁸⁹

Stejně tak jako u „SGB III“, pro příjemce „ALG I“ je potřeba v případě pobírání „ALG II“ dodržovat nastavená pravidla, při jejichž nesplnění bude příjemce sankcionován („Sperrzeit“). Jedinci pobírající „ALG II“ mají povinnost podílet se na opatřeních pro opětovné začlenění na trh práce. V případě porušení daného závazku dochází ke snížení finanční podpory o 30 %. Při druhém porušení povinnosti v témže roce pak o 60 % a po třetím odmítnutí práce bez udání průkazného důvodu během roku bude dávka „ALG II“ kompletně zrušena. Lhůta, při níž bude jedinci vyplácena nižší dávka „ALG II“, je stanovena na tři měsíce, po uplynutí lhůty může dojít k opakování akce.⁹⁰

2.8.3. Sozialgeld (sociální podpora)

„Sozialgeld“ jsou určeny jedincům, kteří nejsou práce schopní a žijí v pospolitosti s práce schopnou osobou. Poskytnutá dávka by měla pokrýt potřebu pro ubytování a topení a dodatečnou potřebu. Dodatečná potřeba je vymezena pro osoby, které žijí společně s jedním nebo více nezletilými dětmi a samostatně zajišťují jejich vlastní péči a vzdělání. Pro děti od 0 do 6 let se jedná aktuálně o finanční příspěvek ve výši 229 eur, u dětí ve věkovém rozmezí 6–14 let obdrží domácnost 261 euro a pro děti ve věku 14–18 let je vyhraněna finanční podpora 296 eur.

⁸⁹ Landeszentrale für politische Bildung, Aktuelle Meldungen zu den Hartz Reformen. Dostupné na: http://www.lpb-bw.de/hartz_iv_aktuell.html.

⁹⁰ Hartz 4 hilft Hartz 4, Hartz IV 4 ALG II exikon s S. Dostupné na: <http://www.hartz4hilfthartz4.de/cms/html/hartz-4-alg-ii-lexikon-ss.html#s04>.

2.8.4. Ein-Euro-Job

V souvislosti s Hartz-IV je nutné také zmínit tzv. „Ein-Euro-Job“, z veřejných prostředků podporované opatření k začleňování příjemců finanční dávky „ALG II“ na pracovní trh. Nástroj by měl přispívat k udržení nebo obnovení zaměstnavatelnosti jedinců a napomáhat sociální integraci účastníků na tomto opatření. Přednostně se jedná o ty cílové skupiny osob, které mají jen malé šance na zařazení na pracovní trh. Instrument byl do německé ekonomiky zaveden v roce 2005 a jeho přesný název zní „Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung“ (neboli „pracovní příležitost s kompenzací dodatečných výdajů“). Není tím myšleno nic jiného, než že příjemce „ALG II“ má možnost si k této podpoře dodatečně přivydělat. Zákonné ustanovení nástroje „Ein-Euro-Job“ lze nalézt v §16d SGB II. Do klasických pracovních činností v rámci „pracovní příležitosti“ se zahrnují zahradnické a údržbářské práce parků a veřejné zeleně, čištění a údržba měst a obcí a obecně prospěšné činnosti v oblasti pomoci ve stáří, pomoci mladistvým apod. Pracovní doba pro „Ein-Euro-Job“ činí 15–30 hodin týdně, přičemž se neuzavírá mezi zúčastněnými stranami pracovní smlouva, nýbrž jakýsi operační plán, kde jsou vymezeny všechny důležité podmínky, jako např. odškodnění, ochrana zdraví při práci apod. Hodinová sazba pro tento typ zaměstnání se pohybuje v rozmezí od 1 do 2 eur. Hodnoty odpovídají doporučení Ministerstva práce. Při vykonání zaměstnání ve svátky se odměna zdvojnásobuje. Dočasné opatření v podobě „Ein-Euro-Job“ probíhá zpravidla šest až devět měsíců. Mělo by jít o dostatečný čas na přivyknutí jedince na pevný každodenní pracovní rytmus, opatření je ovšem možné opakovat. V rámci tohoto nástroje se očekávalo zvýšení zaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných bez toho, aby zde hrozilo riziko vytlačení regulérních zaměstnání.⁹¹

Dílší závěr kapitoly „Hartz reforma IV“

Zavedením IV. Hartz zákonu Komise očekávala především zjednodušení systému vyplácení dávek a modernizaci administrativy práce.⁹²

91 Hartz IV, org, 1 Euro Job – Ein Euro Job – Hartz IV, vlastní překlad. Dostupné na: <http://www.hartziv.org/ein-euro-job.html>.

92 BMAS, Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Bericht der Kommission, 2002, str. 123. Dostupné na: <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/hartzbericht-teil-2->

Ve srovnání s původně zavedeným systémem, kdy byly dávky „Sozialhilfe“ a „Arbeitslosenhilfe“ vypláceny od každé instituce separovaně, což vedlo k nedostatku transparentnosti mezi sociálním úřadem a úřadem práce, dále k vysokým správním nákladům, nedostatečné výměně dat a ke zneužívání od jedinců pobírající dávky, byla nyní představa vyplácet dávky „pod jednou střechou“ v podobě „ALG II“. Chybějící nesoulad mezi institucemi také zpomaloval značně tempo zprostředkování zaměstnání. Na základě motto „Fördern und Fordern“ by měl být IV. Hartz zákon zacílen na zlepšení integrace dlouhodobě nezaměstnaných na pracovní trh. K začlenění jedinců by měly přispět i různá opatření, jako např. další vzdělávání, „Existenzgründungsschuss“ (viz Hartz zákony I–II) apod.

Po úpravě dávek se očekávalo, že do 31. 12. 2005 dojde k poklesu počtu nezaměstnaných o dva miliony.

2.9. Závěr kapitoly Hartz reform – rešerše literatury

V rámci kapitoly „Hartz reform – rešerše literatury“ byly popsány faktory německé ekonomiky, které se staly příčinou ztráty konkurenceschopnosti po sjednocení východní a západní části země, jež byla doprovázena masovou nezaměstnaností. Na jejím odstranění se měly podílet Hartz reformy a jejich nástroje aplikované na problémové faktory.

Na základě informací vztahujících se k oslabení německé ekonomiky na světovém trhu lze uvést faktory mající hlavní podíl na tomto oslabení. Jednalo se především o monetární politiku, resp. nastavený směnný poměr po sjednocení Německa, mzdový vývoj, struktura východoněmeckého hospodářství, migrace východoněmeckých obyvatel na západ, inflační tlaky a vývoj HDP. Vyústěním ztráty konkurenceschopnosti byl nárůst nezaměstnanosti především ve východní části Německa. V důsledku toho došlo k významnému zatížení rozpočtu, kdy západní část Německa poskytovala východoněmecké části země transferové platby, které byly použity především na sociální dávky. K problému masové nezaměstnanosti se vyjádřila řada ekonomů, kteří byli toho názoru, že příčiny problému lze odstranit zvýšením flexibility trhu práce. Na poměrně vysokou regulovanost trhu práce Německa poukázal indikátor flexibility při mezinárodním srovnání vykonané organizací OECD.

Deregulací pracovního trhu Německa se mělo dospět především k vyšší pružnosti pracovního času, mzdy a nastavit liberální pravidla pro ochranu zaměstnance před výpovědí, která měla podíl na poklesu poptávky zaměstnavatelů.

Ekonomické situace Německa „využil“ bývalý kancléř Gerhard Schröder před svými druhými volbami. Ten oslovil skupinu odborníků, aby vypracovala koncepci na zvýšení flexibility trhu práce. Koncepce byla schválena a převedena do zákonů, jež byly od roku 2003 postupně aplikovány do německé ekonomiky pod názvem Hartzovy zákony.

Zákony a jejich nástroje měly přinést změny v oblasti institucionálního systému, v jehož rámci se měla zvýšit rychlost a zkvalitnit služba při zprostředkování zaměstnání, zvýšit transparentnost údajů, zefektivnit organizovanost uchazečů. Dále bylo zavedeno zpřísnění kritérií požadovaných od uchazečů, kdy při nedodržení povinnosti hrozí danému jedinci sankce v podobě snížení finančního příspěvku.

Prostřednictvím posledního Hartz zákona došlo k redukci finančního příspěvku osobám, jež pobírají dávku v nezaměstnanosti, resp. jedincům nemajícím na tuto dávku nárok a na základě motto „Fördern und Fordern“ je vyžadována větší aktivita a ochota od uchazečů při hledání zaměstnání.

Instrumenty Hartz zákonů byly zaměřeny na skupiny uchazečů obtížněji začlenitelných na pracovní trh nebo na zaměstnance disponující určitou nevýhodou bránící ve výkonu práce – mladiství, nízkokvalifikovaní jedinci, starší zaměstnanci, dlouhodobě nezaměstnaní.

K větší flexibilitě a zlepšení integrace jedinců na pracovní trh měly přispět flexibilní formy zaměstnání a atypické pracovní podmínky v podobě Mini-Jobs, Midi-Jobs, zaměstnání na dobu určitou, „Leiharbeit“, zaměstnání na částečný úvazek, „Ein-Euro-Job“.

Účinky provedených Hartz reforem na flexibilitu trhu práce Německa budou analyzovány v následující kapitole, ve které budou rozebrány nejen ukazatelé vztahující se k dané problematice, ale také indikátory poukazující na fiskální dopady v důsledku provedených reforem v Německu.

3. Analýza flexibility trhu práce Německa v letech 2000–2005 a po roce 2008

Třetí kapitola této práce je zaměřena na praktickou analýzu jednotlivých ukazatelů trhu práce a indikátorů hospodářství Německa s cílem dospět k odpovědi na druhou výzkumnou otázku, která zní: „**Jaký účinek zanechaly Hartz reformy na flexibilitě trhu práce po vypuknutí světové ekonomické krize (tedy po roce 2008)**“? K rozboru budou využity studie odborníků., dostupné zdroje a analýzy institucí zabývajících se danou problematikou.

Kapitola je rozdělena na dvě části. První vytváří představu o situaci trhu práce Německa před zavedením Hartz reform a v době jejich zavedení a druhá pak přináší výsledky, jež reforma trhu práce zanechala na flexibilitě různých činitelů pracovního trhu po vzniku krize eurozóny.

3.1. Trh práce Německa v letech 2000–2005

Následující text se věnuje praktickému popisu trhu práce Německa formou tabulek a grafů před zavedením Hartz zákonů do ekonomiky a v čase jejich zavedení. Kapitola přináší komplexní rozbor daného tématu, včetně jeho finanční stránky.

3.1.1. Vývoj nezaměstnanosti Německa

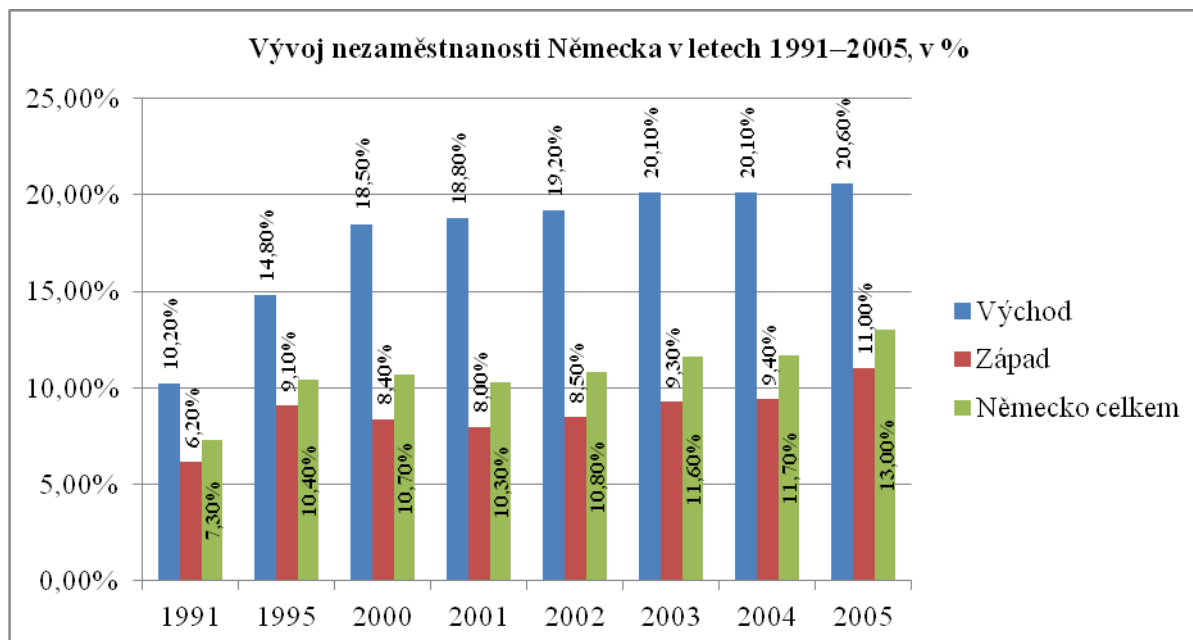
Sjednocení západní a východní části Německa vedlo k masivní strukturální změně bývalé NDR, která způsobila krizi v oblasti zaměstnanosti.

V roce 2002 se pohybovala míra nezaměstnanosti na úrovni 10,8 %, což znamenalo, že každý pátý občan východního Německa byl nezaměstnán a Německo registrovalo celkově čtyři milióny nezaměstnaných.⁹³

Přehled vývoje nezaměstnanosti východního a západního Německa a Německa celkem v letech 1991 (od sjednocení) po rok 2005 poskytuje následující graf č. 1.

⁹³ Müller, Was haben die Hartz Reformen bewirkt?, 2009, str. 48.

Graf 1 Vývoj nezaměstnanosti NDR a SRN, nezaměstnanost Německa celkově, 1991–2005, uvedeno v procentech



Zdroj: Bundeszentrale für politische Bildung, Vývoj nezaměstnanosti v Německu v letech 1991–2005.

Dostupné na: <http://www.bpb.de/geschichte/deutsche-einheit/langewege-der-deutschen-einheit/47242/arbeitslosigkeit?type=galerie&show=image&k=2>.

Z grafu č. 1 je patrné, že po sjednocení Německa v roce 1991 se východní část země potýká s vysokou nezaměstnaností, která měla podobu v podstatě schodkového konstantního růstu. Poslední zaznamenaný rok v grafu (2005) poukazuje dokonce na více než 20% nezaměstnanost v této části země, konkrétně se jedná o hodnotu 20,6 %. Na západě byl indikátor míry nezaměstnanosti ve stejném roce 11 %. Hodnota vypovídající o celkové nezaměstnanosti Německa v roce 2005 se pohybovala okolo 13 %.

Ve skutečnosti je počet nezaměstnaných v Německu vyšší, než zveřejňuje Spolkový statistický úřad. V oficiální míře nezaměstnanosti, kterou „BA“ každý měsíc prezentuje, není zakomponována „skrytá nezaměstnanost“⁹⁴, jejíž součástí je i skupina ekonomicky neaktivních obyvatel⁹⁵. V případě, že by byly brány do úvahy i tyto osoby, jež sice nejsou ve statistice uvedeny, ale de facto jsou považovány za nezaměstnané (přesto, že by měli zájem pracovat), hodnota nezaměstnanosti by se výrazně zvýšila.

Průběh vývoje oficiálně zveřejněné nezaměstnanosti, skryté nezaměstnanosti (včetně ekonomicky neaktivních obyvatel) v letech 1991–2005 znázorňuje tabulka níže. V tabulce lze také vyčíst hodnoty celkové podzaměstnanosti⁹⁶ Německa v průběhu let.

Tabulka 8 Absolutní hodnota registrované nezaměstnanosti, skryté nezaměstnanosti, ekonomicky neaktivního obyvatelstva a celkové podzaměstnanosti Německa v letech 1991–2005, uvedeno v milionech osob

| | 1991 | 1995 | 1997 | 2000 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Registr. nezaměstnanost | 2,602 | 3,612 | 4,384 | 3,889 | 4,06 | 4,376 | 4,381 | 4,863 |
| Skrytá nezaměstnanost | 2,587 | 2,151 | 1,936 | 1,81 | 1,773 | 1,638 | 1,625 | 1,227 |
| Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo | 1,594 | 2,236 | 2,079 | 1,528 | 1,604 | 1,002 | 0,934 | 0,729 |
| Podzaměstnanost | 6,783 | 7,999 | 8,399 | 7,227 | 7,437 | 7,016 | 6,940 | 6,819 |

Zdroj: Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, Memorandum 2010, Tabelle A4. Dostupné na: http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/memo_2010_tabellen.pdf.

94 **Skrytá nezaměstnanost:** Podíl nezaměstnaných osob, které nejsou zahrnuty ve statistice. Nezaměstnaný jedinec není nahlášen na úřadu práce a nesnaží se aktivně hledat práci. Důvodem může být pouze přechod z jednoho zaměstnání do druhého, v důsledku čehož vznikne krátkodobá nezaměstnanost, nebo matky po uběhnutí mateřské dovolené, které nadále zůstávají doma. Dalším z důvodů může být ilegální pobyt pracovníka v dané zemi.

95 **Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo:** Jedná se o osoby bez zaměstnání, které nejsou ale považovány za nezaměstnané. Do této skupiny spadají účastníci dalšího odborného vzdělávání, osoby v předčasném důchodu a účastníci ABM („Arbeitsbeschaffungsmassnahmen“) a účastníci SAM („Strukturangepassungsmassnahmen“). Jsou zde zařazeni i jedinci nemající žádný nárok na podporu v nezaměstnanosti. Konkrétně zde spadají studenti, školáci, důchodci, ženy v domácnosti, ale také osoby, jež si po dlouhé období nemohli najít zaměstnání.

96 **Podzaměstnanost** znamená nedostatečné využití výrobního faktoru práce. Ekonomika produkuje méně, než by mohla. Dané vede k snížení hrubého domácího produktu.

Pro lepší porovnání jsou v tabulce č. 8 uváděny i hodnoty pozorovaných veličin od sjednocení Německa. Do roku 2005 lze sledovat, že počet registrovaných uchazečů neustále stoupá. Od roku 2003, tedy po postupném zavádění Hartz zákonů do německé ekonomiky, klesá ovšem míra podzaměstnanosti, která je typickým znakem hospodářského útlumu a deprese dané ekonomiky, neboť není dostatečně využíván její produktivní potenciál.⁹⁷

Pokud bude brán do úvahy kromě vývoje reálné nezaměstnanosti také rozvoj počtu registrovaných volných pracovních míst v letech 1991–2005, lze dospět k závěru, že nezaměstnanost, kterou se vyznačovalo Německo v tomto časovém období, byla pouze ze zanedbatelné části způsobená frikční nezaměstnaností. I při přihlédnutí ke skutečnosti, že všechny volné pracovní pozice nebyly nahlášeny úřadu práce, ukazují statistiky jednoznačně, že na trhu práce Německa je k dispozici příliš málo volných pracovních míst, resp. existuje velký počet uchazečů na jednu pracovní pozici. V roce 1991 existovalo 362 835 oficiálně registrovaných volných pracovních míst, v roce 2000 jich poté bylo nahlášeno 450 063 a v roce 2005 255 758. Jestliže pak budou brány do úvahy i hodnoty skryté a neregistrované nezaměstnanosti, lze předpokládat, že rozdíl mezi počtem volných pracovních míst a počtem uchazečů o zaměstnání bude o to větší.

Pro zajímavost je možné uvést, že poměr mezi výše popsány veličinami byl v roce 1997 přibližně 1 : 18, tedy 18 uchazečů na jedno volné pracovní místo. Na východním Německu byl poměr na základě statistiky dokonce 1 : 24. V tomto smyslu nelze tedy hovořit o frikční⁹⁸ nebo dobrovolné nezaměstnanosti⁹⁹, nýbrž o nezaměstnanosti strukturálního rázu.^{100,101}

97 Bundeszentrale für politische Bildung, Unterbeschäftigung. Dostupné na: <http://www.bpb.de/wissen/K09WRX,0,0,Unterbesch%20E4ftigung.html>.

98 **Frikční nezaměstnanost.** Přirozený pohyb pracovních sil na trhu práce, její součástí je i sezónní nezaměstnanost.

99 **Dobrovolná nezaměstnanost.** Lidé, dobrovolně nezaměstnaní, by mohli najít práci při tržní ceně, ale tato cena se jim zdá příliš nízká, a proto volí raději volný čas.

100 **Strukturální nezaměstnanost.** Nesoulad mezi kvalifikačními požadavky volných pracovních míst a kvalifikací volných pracovních sil na určitém území.

101 Müller, Was haben die Hartz Reformen gewirkt?, 2009, str. 50.

Vznik strukturální nezaměstnanosti souvisí se sektorovou změnou, kdy v tomto případě dochází k přechodu od sekundárního sektoru k terciárnímu, který se podílí na tvorbě mnohem vyšší přidané hodnoty.¹⁰² V roce 2005 pracovalo v sektoru služeb okolo 72 % osob výdělečně činných, tzn. při přepočtu na absolutní hodnotu se jednalo o zhruba 39,8 milionů zaměstnanců. Zároveň v daný rok poklesl podíl zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu, a to o 21 %. Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu nezaměstnaných v letech 1991–2005 lze porovnat v následující tabulce č. 9.

Tabulka 9 Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu nezaměstnaných v letech 2000 – 2005, uvedeno v absolutní hodnotě

| | Volná pracovní místa | Počet nezaměstnaných v absolutní hodnotě |
|-------------|-----------------------------|---|
| 2000 | 515 474 | 3 889 695 |
| 2001 | 507 241 | 3 852 564 |
| 2002 | 451 971 | 4 061 345 |
| 2003 | 354 762 | 4 376 795 |
| 2004 | 285 607 | 4 381 281 |
| 2005 | 413 078 | 4 860 909 |

Zdroj: Bundesagentur für Arbeit, Amtliche Nachrichten der BA, str. 61 a 87. Dostupné na: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/200612/ama-heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-pdf.pdf>.

Tabulka č. 9 poukazuje na skutečnost, že v roce 2002, tedy před zavedením Hartz reformy, byl počet nezaměstnaných (jedná se o osoby, které byly jako nezaměstnané registrovány) kolem 4,06 milionů. V průběhu postupné aplikace zákonů na reformu trhu práce Německa počet nezaměstnaných do roku 2005 stoupá. Do roku 2004 v podstatě neustále klesá počet volných pracovních míst, kdy rokem následujícím vzrostl tento počet o celých 127 471 pracovních míst. O neustálém nárůstu počtu nezaměstnaných vypovídají ukazatelé příchodu a odchodu z nezaměstnanosti, kdy převládá vyšší počet jedinců, kteří se stali nezaměstnanými, než počet osob zařazených do pracovního života. Vstupy a výstupy nezaměstnaných znázorňuje následující tabulka č. 10.

¹⁰² Müller, Was haben die Hartz Reformen gewirkt?, 2009, str. 50.

Tabulka 10 Příchody a odchody z nezaměstnanosti v letech 2000 – 2005, uvedeno v milionech, resp. v procentech

| | Příchod (v mil.) | Odchod (v mil.) | Míra odchodu z nezaměstnanosti (v %) | Míra odchodu na primární trh práce (v %) | Míra odchodu na sekundární trh práce ¹⁰³ (v %) |
|------|------------------|-----------------|--------------------------------------|--|---|
| 2000 | 6,811 | 7,049 | 15,2 | 6,1 | 0,6 |
| 2001 | 6,898 | 6,743 | 14,6 | 5,9 | 0,4 |
| 2002 | 7,254 | 6,992 | 14,4 | 5,6 | 0,4 |
| 2003 | 7,629 | 7,540 | 14,4 | 5,6 | 0,4 |
| 2004 | 8,235 | 8,085 | 15,4 | 5,4 | 0,6 |
| 2005 | 7,754 | 7,649 | 14,3 | 5,1 | 1,1 |

Zdroj: Bundesagentur für Arbeit, *Amtliche Nachrichten der BA*, 2008, str. 132. Dostupné na: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/200812/ama-heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-pdf.pdf>; Sachverständigenrat, *Arbeitsmarkt: Jahrgutachten 2008/2009*, str. 280. Dostupné na: http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/download/gutachten/ga08_v.pdf.

V tabulce č. 10 je zřetelně vidět, že kromě roku 2000 převyšovaly příchody do nezaměstnanosti odchody, a to ve všech po sobě následujících letech. Z výše uvedených informací také vyplývá, že zatímco z důvodu odchodu do zaměstnání na primární pracovní trh podíl těchto jedinců v průběhu let 2000–2005 procentuálně ubývalo, míra odchodu na sekundární trh byla v roce 2005 vyšší o půl procentního bodu oproti roku předchozímu. Níže je možné také porovnat míru nezaměstnanosti jednotlivých krajů Německa naměřené v roce 2001 a 2005.

103 **Sekundární trh práce** – na tomto trhu se nacházejí státně subvencované pracovní poměry, patří sem např. „ABM“ nebo „SAM“.

Tabulka 11 Míra nezaměstnanosti jednotlivých regionů Německa v roce 2001 a 2005, hodnoty vyjádřeny v procentech (podíl na všech osobách výdělečně činných)

| | 01 | 05 | | 01 | 05 | | 01 | 05 | | 01 | 05 |
|--------------------------|-----|-----|--------------------------|-----|------|-------------------------|------|------|-----------------------|------|------|
| Baden-Württemberg | 5,5 | 7,0 | HH¹⁰⁴ | 9,3 | 11,3 | Niedersachsen | 10,0 | 11,6 | Brandenburg | 18,8 | 18,2 |
| Bayern | 6,0 | 7,8 | Schles.-Holst. | 9,4 | 11,6 | HB¹⁰⁵ | 13,6 | 16,8 | Sachsen | 19,0 | 18,3 |
| Hessen | 7,4 | 9,7 | NRW¹⁰⁶ | 9,6 | 12,0 | Thüringen | 16,5 | 17,1 | Meckl.-Vorpom. | 19,6 | 20,3 |
| Rheinland-Pfalz | 7,6 | 8,8 | Saarland | 9,8 | 10,7 | Berlin | 17,9 | 19,0 | Sachsen-Anhalt | 20,9 | 20,2 |

Zdroje: Statistisches Bundesamt, Datenreport 2002, str. 103. Dostupné na:

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2002.pdf?__blob=publicationFile.

Daten, Report 2006, str. 106. Dostupné na:

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2006.pdf?__blob=publicationFile.

Z uvedených údajů tabulky č. 11 je patrné, že daleko vyšší mírou nezaměstnanosti trpěly v roce 2001 bývalé regiony NDR, než tomu bylo u zbytku Německa. Rozdíl mezi regionem s nejnižší a nejvyšší mírou nezaměstnanosti činí v tomto roce dokonce 15,4 %. Nejvyšších hodnot pak nabývala míra nezaměstnanosti ve východních regionech Německa – Sachsen (19 %), Mecklenburg-Vorpommern (19,6 %) a Sachsen-Anhalt (20,9 %). Při porovnání míry nezaměstnanosti před zavedením Hartz reformy a v čase zavedení posledního IV. Hartz zákona je možno konstatovat, že sledovaná veličina vzrostla do roku 2005 téměř ve všech regionech Německa. Mírný pokles míry nezaměstnanosti byl zaznamenán pouze v zemích bývalé NDR Brandenburg (−0,6 %), Sachsen (−0,7%), a Sachsen-Anhalt (−0,7%). Naopak nejvíce vzrostl ukazatel ve městech Hamburg (+3,2 %) a Nordrhein-Westfalen (2,4 %).

104 HB – zkrácení pro město Hamburg.

105 HH – zkrácení pro město Bremen.

106 NRW – zkrácení pro město Nordrhein-Westfalen.

Procesem sjednocení (při přechodu na tržní systém) došlo k poměrně výraznému snížení poptávky po pracovních silách. Příčinou byl na počátku 90. let 20. stol. pokles počtu pracovních míst bývalé NDR o celou jednu třetinu.¹⁰⁷ Vývoj nezaměstnanosti lze porovnat i s dalším ukazatelem, jakým je počet zaměstnaných osob¹⁰⁸. Rostoucí nezaměstnanosti v letech 2000–2005 odpovídá zrcadlově pokles počtu zaměstnaných jedinců. Rozdíl mezi roky 2000 a 2005 v počtu těchto osob činí 298 000. Nutno také zdůraznit, že mezi uvedenými roky 2000 až 2005 došlo k nárůstu počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva¹⁰⁹. V roce 2005 se tento počet zvýšil o 363 000 osob. Poměrně významně poklesl počet zaměstnanců odvádějící povinné sociální pojištění, který se od roku 2000 do roku 2005 neustále snižoval, kdy v posledním sledovaném roce bylo zaznamenáno o 1,648 milionů méně zaměstnanců podléhající povinnému sociálnímu pojištění. Srovnání jednotlivých dat je možné shlédnout v níže sestavené tabulce č. 12.

Tabulka 12 Počet ekonomicky aktivního obyvatelstva, zaměstnaných osob a počet zaměstnanců odvádějící povinné sociální pojištění v letech 2000 – 2005, uvedeno v milionech osob

| | Ekonomicky aktivní obyvatelstvo | Počet zaměstnaných osob | Počet zaměstnanců odvádějící povinné sociální pojištění |
|-------------|--|--------------------------------|--|
| 2000 | 44,181 | 39,144 | 27,826 |
| 2001 | 44,298 | 39,316 | 27,817 |
| 2002 | 44,334 | 39,096 | 27,571 |
| 2003 | 44,398 | 38,726 | 26,955 |
| 2004 | 44,437 | 38,880 | 26,524 |
| 2005 | 44,544 | 38,846 | 26,178 |

Zdroj: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt 2007, str. 101 a 110. Dostupné na: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/200712/ama-heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-pdf.pdf>.

107 Hradil, Die Sozialstruktur Deutschlands im internationalen Vergleich, 2. Auflage, Wiesbaden, 2006, str.179.

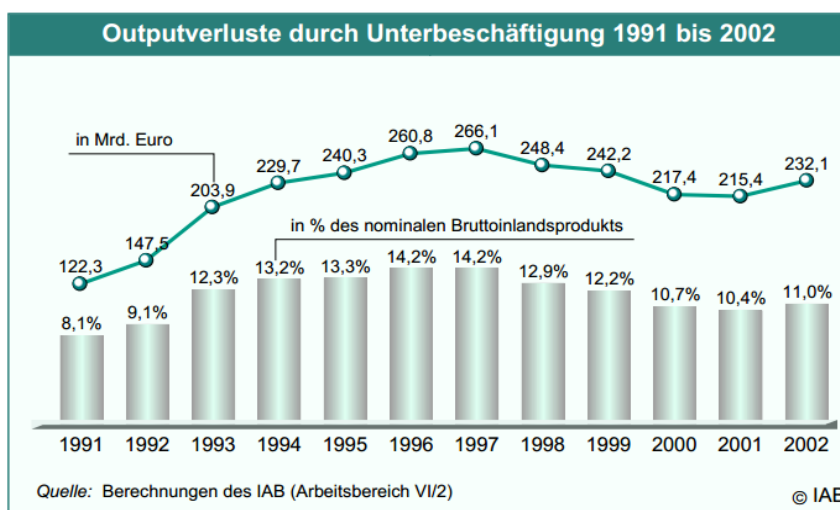
108 **Zaměstnaní.** Tyto osoby jsou součástí skupiny ekonomicky aktivních obyvatel, jež mají placené zaměstnání nebo sebezaměstnání.

109 **Ekonomicky aktivní obyvatelstvo.** Jedná se o celkovou pracovní sílu dané země, spadá zde skupina zaměstnaných (viz výše) i nezaměstnaných (osoby bez placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání, jež aktivně hledají práci a jsou ochotny během určité doby nastoupit).

3.1.2. Ekonomické náklady nezaměstnanosti před zavedením Hartz reformem

V rámci nezaměstnanosti budou v této kapitole zkoumány vynaložené ekonomické náklady na daný problém Německa. Ekonomické náklady nezaměstnanosti jsou obecně způsobeny prostřednictvím výdajů – náklady na státní dávky v nezaměstnanosti, výdaje na opatření na podporu v nezaměstnanosti apod., a dále pak prostřednictvím příjmů. Do příjmů lze zahrnout ztráty z daně z příjmů, sociálních příspěvků, ztráty konkurenceschopnosti v důsledku nevyužitého lidského potenciálu.¹¹⁰ Podzaměstnanost (neboli nedostatečné využití schopné pracovní síly), v níž jsou zakomponovány veličiny, jako skrytá nezaměstnanost a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, způsobila v období před zavedením Hartz reformem pokles německé výkonnosti. Obrázek níže zkoumá rozsah ušlého hrubého domácího produktu. Tato ztráta je zapříčiněna prostřednictvím neaktivního výrobního faktoru – práce a ušlými příjmy soukromého a veřejného sektoru.

Obrázek 1 Ztráta konkurenceschopnosti Německa prostřednictvím podzaměstnanosti, 1991–2002, uvedeno v miliardách eur a procentuálně



Zdroj: Hans – Uwe Bach/Eugen Spitznagel: Was kostet uns die Arbeitslosigkeit? IAB Kurzbericht 10/2003, Nürnberg, str. 3. Dostupné na: <http://doku.iab.de/kurzber/2003/kb1003.pdf>.

¹¹⁰ Müller, Was haben die Hartz Reformen gewirkt?, 2009, str. 53.

Z obrázku č. 1 je možné vyčíst, kolik činily předpokládané ztráty příjmů soukromého a veřejného sektoru v důsledku podzaměstnanosti, hodnota je uvedena v miliardách eur. Deficit je zobrazen i v procentuální míře hrubého domácího produktu. V průměru jsou ztráty konkurenceschopnosti Německa vyčísleny ve sledovaném období na ročních 11,8 %.¹¹¹ Uvedené cifry jsou pouze přibližně vyčísleny institucí zabývající se výzkumnými pracemi v otázkách trhu práce, nejsou k dispozici přesné údaje vztahující se k dané tematice. I přesto, že se jedná o hypoteticky vyčíslené náklady, je zřejmé, jaké gigantické náklady z vysoké nezaměstnanosti Německu vznikly. Naproti tomu lze lépe určit fiskální náklady nezaměstnanosti Německa. V tomto případě budou brány do úvahy pouze registrovaní uchazeči, tedy oficiálně nezaměstnaní. Na rozdíl od výdajů může být ztráta příjmu z důvodu nezaměstnanosti stanovena pouze přibližně.

Tabulka 13 Celkové fiskální náklady nezaměstnanosti Německa v letech 1997 – 2005, uvedeno v miliardách eur

| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|---|-------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Výdaje¹¹² | | | | | | | | | |
| Podpora v nezaměstnanosti ALG | 27,1 | 24,5 | 22,8 | 21,5 | 22,2 | 24,1 | – | – | – |
| Pomoc v nezaměstnanosti | 13,7 | 14,7 | 14,6 | 12,3 | 11,8 | 13,3 | – | – | – |
| Sociální pomoc/ příspěvek na bydlení | 5,6 | 5 | 5,1 | 4,8 | 4,6 | 4,2 | – | – | – |
| ALG I | – | – | – | – | – | – | 25,1 | 24,7 | 22,2 |
| ALG II/sociální pomoc | – | – | – | – | – | – | 21,5 | 23,3 | 24,6 |
| Příjmy | | | | | | | | | |
| Daně | 18,2 | 16,7 | 16,3 | 15 | 13,5 | 14,3 | 17,7 | 17,3 | 16,2 |
| Sociální příspěvky | 20,3 | 19 | 18,9 | 19,2 | 18,4 | 19,2 | 27,1 | 26,9 | 24,7 |
| Celkové fiskální náklady | 84,8 | 80 | 77,7 | 72,8 | 70,4 | 75,1 | 91,5 | 92,2 | 87,7 |
| Hlavní nositelé nákladů (výběr) | | | | | | | | | |
| Úřad práce | 33 | 30,1 | 28,2 | 26,6 | 27,1 | 29,3 | 31,5 | 31,1 | 32,1 |
| Vláda | 22,3 | 22,7 | 22,4 | 19,4 | 18,2 | 20,1 | 23,5 | 25,3 | 22,4 |

111 Hans – Uwe bach/Eugen Spitznagel, Was kostet uns die Arbeitslosigkeit? IAB Kurzbericht 10/2003, Nürnberg, str. 3. Dostupné na: <http://doku.iab.de/kurzber/2003/kb1003.pdf>.

112 Jedná se o výdaje na podporu v nezaměstnanosti („Arbeitslosengeld“) a pomoc v nezaměstnanosti („Arbeitslosenhilfe“), včetně příspěvku na nemocenské a důchodové pojištění.

Zdroj: Hans – Uwe Bach/Eugen Spitznagel, Was kostet uns die Arbeitslosigkeit? IAB Kurzbericht, 10/2003, Nürnberg, str. 8. Dostupné na: <http://doku.iab.de/kurzber/2003/kb1003.pdf>; Hans – Uwe Bach/Eugen Spitznagel, Kosten der Arbeitslosigkeit sind gesunken, IAB Kurzbericht 14/2008/, Nürnberg, str. 4. Dostupné na: <http://doku.iab.de/kurzber/2008/kb1408.pdf>.

Z údajů v tabulce č. 13 vyplývá, že celkové fiskální náklady nezaměstnanosti přesahovaly v letech 1997–2002 hodnotu 70 miliard eur. Se zavedením Hartz zákonů (od roku 2003) se fiskální náklady významně zvýšily. Největšími nositeli nákladů byly úřad práce („BA“) a vláda.¹¹³

Kromě uvedených celkových fiskálních výdajů a nákladů vzniklých v důsledku ztráty konkurenceschopnosti Německa, je třeba zahrnout do finančního zatížení státu také výdaje na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. V roce 2005 činily přibližně výdaje vlády a „BA“ 16,853 miliard eur (v 2004 pak 19,518 miliard eur). K daným výdajům vlády a úřadu práce „BA“ se podrobněji vyjadřuje tabulka č. 14. Jedná se o výdaje na pasivní¹¹⁴ i aktivní politiku trhu práce¹¹⁵.

113 Bach/Spitznagel, Was kostet uns die Arbeitslosigkeit?, 2003, str. 8. Dostupné na: <http://doku.iab.de/kurzber/2003/kb1003.pdf>.

114 **Pasivní politika trhu práce.** Zmírňuje dopad nezaměstnanosti vyplácením dávek v nezaměstnanosti.

115 **Aktivní politika trhu práce.** Snižuje nezaměstnanost udržením vysoké zaměstnanosti, využívá k tomu různých nástrojů.

Tabulka 14 Výdaje vlády a úřadu práce na politiku trhu práce Německa, uvedeno v miliardách německých marek (rok 1999 a 2000) a miliardách eur (rok 2001 až 2005)

| | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|---|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------------|
| Výdaje vlády | 34,182 | 28,062 | 13,163 | 15,014 | 16,835 | 20,041 | 29,808 |
| Výdaje „BA“ | 101,104 | 97,901 | 52,613 | 56,508 | 56,850 | 54,490 | 53,086 |
| VÝDAJE CELKEM | 135,322 | 125,963 | 65,776 | 71,522 | 73,684 | 74,531 | 82,896 |
| Dávky na podporu aktivní politiky zaměstnanosti (výběr) | 45,296 | 43,038 | 22,317 | 22,401 | 21,197 | 19,518 | 16,853 |
| Programy na vytváření pracovních míst („ABM“) | 7,806 | 7,198 | 2,976 | 2,333 | 1,676 | 1,212 | 0,261 |
| Opatření na strukturální přizpůsobení („SAM“) | 5,046 | 2,667 | 0,871 | 0,81 | 0,598 | 0,399 | 0,167 |
| Podpora odborného vzdělávání | 2,757 | 2,93 | 1,604 | 2,113 | 2,207 | 2,096 | 1,961 |
| Okamžité programy na snížení nezam. mladých osob | 1,902 | 1,865 | 1,138 | 1,102 | 0,924 | 0,446 | 0,039 |
| Podpora dalšího vzdělávání potřebného pro vykonání zaměstnání | 13,199 | 13,315 | 6,983 | 6,701 | 5,001 | 3,616 | 1,788 |
| Individuální podpora při pracovní rehabilitaci | 4,5 | 4,827 | 2,64 | 2,786 | – | – | – |
| Podpora v začlenění na prac. trh dle SGB II | – | – | – | – | – | – | 2,575 |
| Finanční dávky (v případě neexistence APZ, (výběr) | 81,187 | 73,929 | 38,769 | 43,689 | 47,330 | 49,253 | 52,115 |
| ALG I a částečná podpora v nezaměstnanosti („Teilzeitarbeitslosengeld“) | 48,627 | 46,179 | 24,621 | 27,007 | 29,038 | 29,072 | 27,019 |
| Pomoc v nezaměstnanosti | 30,473 | 25,741 | 12,777 | 14,756 | 16,533 | 18,758 | 1,534 ¹¹⁶ |
| ALG II/sociální příspěvek | – | – | – | – | – | – | 22,353 |

¹¹⁶ Suma pro zbytkové vypořádání, od roku 2005 nastala změna - již není vypláceno „Arbeitslosenhilfe“, nýbrž „Arbeitslosengeld II“ (ALG II), resp. „Sozialgeld“ (viz instrumenty IV. Hartz zákonu).

Zdroj: Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt 2000, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, 2001, str. 122. Dostupné na: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/200112/ama-heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-pdf.pdf>.

Bundesanstalt für Arbeit, 2003, str. 140. Dostupné na:

.<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/200212/ama-heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-pdf.pdf>.

Z tabulky č. 14 lze vyčíst, že nejvíce byly před zavedením Hartz reformem využívány výdaje na podporu dalšího vzdělávání potřebného pro vykonání zaměstnání. Zatímco v roce 2000 činily výdaje na tento program 13,315 miliard eur, v roce 2005 se jednalo pouze o 1,788 miliard eur. Dalšími významnými výdaji byly podpora odborného vzdělávání, dále pak do roku 2003 aplikovaný program na individuální podporu při pracovní rehabilitaci. V roce 2005 bylo zavedeno nové opatření aktivní politiky trhu práce, jež nese název „podpora začlenění na pracovní trh“ a na které se vydalo v daném roce 2,575 miliard. eur. Za povšimnutí stojí také informace vztahující se k výši finanční dávky v případě, že se nezaměstnaný jedinec neúčastní žádného z opatření politiky trhu práce. Mezi roky 2001 a 2005 vzrostly náklady na finanční příspěvky pro případ nezaměstnanosti o 13,346 miliard eur.

3.1.3. Aktivní politika zaměstnanosti I

Prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se snižuje krátkodobě počet nezaměstnaných, neboť účastníci jednotlivých opatření nejsou považováni v době plnění daného programu za nezaměstnané a v důsledku toho dochází k určitému makroekonomickému „odlehčení“ v podobě snížení míry registrované nezaměstnanosti. Tento efekt „odlehčení“ znázorňuje tabulka č. 15 v rámci komponent podzaměstnanosti.

Tabulka 15 Základní komponenty podzaměstnanosti v letech 2000 – 2005, uvedeno v absolutní hodnotě

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Nezaměstnaní | 3 890 000 | 3 853 000 | 4 061 000 | 4 377 000 | 4 381 000 | 4 861 000 |
| „Kurzarbeit“ ¹¹⁷ | 46 000 | 59 000 | 88 000 | 86 000 | 74 000 | 63 000 |
| Programy na podporu kvalifikace ¹¹⁸ | 437 000 | 454 000 | 453 000 | 398 000 | 324 000 | 212 000 |
| Příjemci dávky dle §428 SGB III a jedinci pobírající částečný důchod ¹¹⁹ | 158 000 | 195 000 | 234 000 | 286 000 | 310 000 | 325 000 |
| Opatření na vytvoření prac. příležitosti (ABM) ¹²⁰ | 266 000 | 237 000 | 193 000 | 144 000 | 117 000 | 61 000 |
| Pracovní příležitosti („Arbeitsgelegenheiten“) | – | – | – | – | 12 000 | 225 000 |
| Podpora samost. výdělečné čin. ¹²¹ | 43 000 | 46 000 | 56 000 | 114 000 | 234 000 | 322 000 |
| Zaměstnanci PSA | – | – | – | 9 000 | 28 000 | 13 000 |
| Zvláštní programy ¹²² | 36 000 | 35 000 | 36 000 | 41 000 | 77 000 | 9 000 |
| Snížení hodnoty nezaměstnanosti prostř. APZ | 987 000 | 1 025 000 | 1 060 000 | 1 078 000 | 1 177 000 | 1 231 000 |

Zdroj: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt 2007, Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, 2008, str. 126. Dostupné na: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/200712/ama-heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-pdf.pdf>.

117 Jedná se o nástroj politiky zaměstnanosti, který umožňuje firmám při krátkodobých konjunkturálních propadech poptávky nepropouštět zaměstnance, ale zkrátit jim pracovní dobu. Rozdíl ve mzdě poté doplácí stát. Toto opatření bývá nejčastěji zaváděno v období krizí. Zdroj: Potužáková, Aktuální situace německého trhu práce a fenomén Kurzarbeit, diplomová práce, str. 85. Dostupné na: <http://www.opf.slu.cz/aak/2011/03/potuzakova.pdf>.

118 Patří zde např. podpora odborného vzdělávání, podpora dalšího vzdělávání apod.

119 Jedná se pouze o příjemce „Arbeitslosengeld“.

120 Do této skupiny spadá i program SAM („Strukturanpassungsmassnahmen“), v roce 2005 pouze ve zbytkovém vyjádření.

121 Např. „Existenzgründungsschuss“, „Überbrückungsgeld“

122 Např. okamžité programy na snížení nezaměstnanosti mladistvých.

Z tabulky č. 15 je zřejmé, že po zavedení Hartz reforem (od roku 2003) nabývá na svém významu opatření na podporu samostatné výdělečné činnosti, v němž se v roce 2005 účastnilo 322 000 osob. Další významnou komponentou podzaměstnanosti je i opatření na finanční dávku „Arbeitslosengeld“ a částečný důchod. Poslední řádek tabulky, který se zabývá snížením hodnoty ukazatele nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, znázorňuje, že od roku 2000 neustále narůstal celkový počet uchazečů absolvující jednotlivá opatření. Rozdíl mezi roky 2000 a 2005 činí 244 000 uchazečů. V roce 2005 se celkově účastnilo daných opatření 1,231 mil. osob, kdy o tuto hodnotu byl snížen ukazatel poukazující na nezaměstnanost Německa.

3.1.4. Rizikové skupiny na trhu práce Německa I

V rámci této kapitoly budou zkoumány jednotlivé rizikové skupiny na trhu práce Německa, které ve srovnání s průměrem byly mnohem častěji a po delší období nezaměstnanými. K problémovým skupinám se řadí především nízkokvalifikovaní jedinci, mladiství, starší osoby, ženy, migranti a dlouhodobě nezaměstnaní.¹²³

Tzv. „Ombudsrat“ (Společenství zabývající se politikou trhu práce a výzkumnou politikou) v roce 2006 zpozorovalo, že v Německu neexistuje žádný fungující trh práce pro nízkokvalifikované pracovní síly, neboť v důsledku strukturálních změn, které v posledních desetiletích v Německu nastaly (viz 2.2 „Sjednocení Německa a jeho důsledky“), došlo k odstranění mnoha činností z primárního a sekundárního odvětví. Na významu začal nabývat terciární sektor, k jehož vykonání je potřebná dostatečná kvalifikace a vzdělání. Za hlavní důvody redukce pracovních míst v primárním a sekundárním odvětví označilo „Ombudsrat“ příliš vysoké mzdové náklady a sociální diskriminaci činností z výše uvedených sektorů.¹²⁴ Spekuluje se ovšem o dvou hlavních důvodech, které mají hlavní podíl na odstranění těchto činností – přesunutí pracovních míst ve smyslu globalizace a technologické racionalizace.

¹²³ Hartz IV, Die Arbeitslosigkeit und Problemgruppen. Dostupné na: <http://www.hartz-4-empfaenger.de/arbeitslosigkeit-deutschland-problemgruppen>.

¹²⁴ Ombudsrat Grundsicherung für Arbeitsuchende: Schlussbericht, Berlin, 2006, str. 25. Dostupné na: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/ombudsrat-schlussbericht.pdf?__blob=publicationFile.

Stefan Hradil se k nezaměstnanosti související s kvalifikací německých občanů vyjádřil následovně: „Pro zajištění proti nezaměstnanosti je nutné disponovat trhem žádanou kvalifikací.“¹²⁵

Tabulka níže zachycuje míru nezaměstnanosti podle stupně ukončeného vzdělání v Německu v letech 1991–2005.

Tabulka 16 Míra nezaměstnanosti dle stupně vzdělání v letech 1991 – 2005, uvedeno v procentním podílu (% podíl vybrané skupiny jedinců dle vzdělání na celkové pracovní síle)

| | Nezaměstnanost celkem ¹²⁶ | Střední odborné a učňovské vzdělání | Vyšší odborné a univerzitní vzdělání | Bez odborné kvalifikace (vzdělání) |
|-------------|--------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| 1991 | 5,4 | 3,7 | 3,1 | 12,8 |
| 1995 | 8,2 | 5,8 | 3,8 | 20,0 |
| 2000 | 7,7 | 5,7 | 2,5 | 19,4 |
| 2001 | 7,7 | 5,8 | 2,6 | 19,3 |
| 2002 | 8,3 | 6,4 | 3,3 | 19,8 |
| 2003 | 8,9 | 7,1 | 3,6 | 20,7 |
| 2004 | 9,2 | 7,3 | 3,5 | 21,7 |
| 2005 | 10,1 | 7,4 | 3,5 | 23,7 |

Zdroj: IAB – Kurzbericht, *Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit*, 4/2013, str. 5. Dostupné na: <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0413.pdf>.

Tabulka č. 16 poukazuje na skutečnost, že u zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním panovala prakticky plná zaměstnanost. K tomuto se vyjadřuje Müller: „Poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovních silách je natolik vysoká, že již několik let je v Německu diagnostikován nedostatek těchto kvalifikovaných sil“.¹²⁷ Zájem o odborné pracovní síly lze předpokládat i z důvodu již diskutované globalizace a technické racionalizace. Naopak u osob bez vzdělání je zaznamenána míra nezaměstnanosti pohybující se v podstatě permanentně od roku 1995 nad 20 %. V roce 2005 dosáhl indikátor míry nezaměstnanosti u osob bez vzdělání dokonce 27,7 %.

¹²⁵ Müller, Was haben die Hartz Reformen bewirkt?, 2009, str. 55.

¹²⁶ Bez udání údaje k dosaženému vzdělání.

¹²⁷ Müller, 2009, str. 55.

Následující tabulka se zaměřuje na další skupiny osob, které jsou na trhu práce znevýhodněny (věkem, pohlavím, národností).

Tabulka 17 Míra nezaměstnanosti vybraných skupin v letech 1995 – 2005, uvedeno v procentech (% podíl nezaměstnanosti dané skupiny k celkové pracovní síle)

| | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|
| Ženy | 11,4 | 12,1 | 13,3 | 12,8 | 12,2 | 10,9 | 10,2 | 10,3 | 10,8 | 10,8 | 12,7 |
| Mladiství (do 25 let) | 9,5 | 11 | 12,2 | 11,8 | 10,5 | 9,5 | 9,1 | 9,7 | 9,9 | 9,9 | 12,5 |
| Cizinci | 17,1 | 19,5 | 21,1 | 20,1 | 19 | 17,1 | 17,2 | 18,8 | 20,2 | 20,3 | 25,2 |
| Německo celkově | 10,4 | 11,5 | 12,7 | 12,3 | 11,7 | 10,7 | 10,3 | 10,8 | 11,6 | 11,7 | 13 |
| Starší os. (55–65 let)¹²⁸ | – | – | – | – | – | – | 18,5 | 14,9 | 12,2 | 11 | 12 |

Zdroj: Müller, *Was haben die Hartz Reformen bewirkt?*, 2009, str. 57 a 198; Řádek „starší jedinci“ - Sozialpolitik. Dostupné na: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV77.pdf.

Z informací tabulky č. 17 vyplývá, že míra nezaměstnanosti cizinců se pohybuje vzhledem k celkové míře Německa vysoko nad průměrem. V roce 2005 dosahuje sledovaný ukazatel až 25,2 %. Vysoko nad průměrem se pohybuje i míra nezaměstnanosti starších osob (mezi 55 a 65 lety) v roce 2001. Poté dochází k poklesu, kdy v roce 2004 ukazuje indikátor hodnotu 11 % oproti míře nezaměstnanosti celého Německa, která činila 11,7 %. Ukazatelé míry nezaměstnanosti žen a mladistvých oscilují v jednotlivých letech více méně okolo průměru.

Vysoká míra nezaměstnanosti cizinců souvisí přednostně s jejich poměrně nízkou kvalifikací. Na rozdíl od tradičních přistěhovaleckých zemí, jako je USA nebo Kanada, není ve Spolkové zemi regulován počet přistěhovalců dle potřebných kritérií na lidský kapitál.

¹²⁸ Ve zdroji http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV77.pdf byly uvedeny údaje pouze od roku 2001.

Pro zajímavost stojí zmínka, že v roce 2000 bylo nízkokvalifikovaných zahraničních obyvatel v Německu až 61 %. Ve srovnání např. s USA, Austrálií a Kanadou, kde se procento nízko kvalifikovaných pohybovalo mezi 23 a 30 %, se jednalo o poměrně vysoké číslo. Z průmyslově vyspělých zemí byla kvalifikační struktura cizinců horší pouze ve Francii (75 %).

Negativním signálem na trhu práce Německa v rámci lidského kapitálu se zdá být jak cizí původ, tak i pokročilý věk. Zatímco první případ je spojen především s nízkou kvalifikací těchto cizinců, k druhému se vyjadřuje Richard Sennet ve své knize. Uvádí, že u jedinců převládá všeobecný názor na starší osoby ve smyslu menší flexibility a nedostatečného projevu zájmu naučit se cokoliv nového ve své profesi. Jedná se o znaky, které jsou dle Senneta v rozporu s flexibilním a neustále se měnícím kapitalismem. Kromě toho, že starší pracovníci jsou obvykle jistější ve vykonávání svého zaměstnání, prokazují ve srovnání k mladším jedincům nižší mobilitu a ve většině případů obdrží i vyšší měsíční mzdu. Zpravidla se tedy stává, že při potřebě přijetí nové pracovní síly do zaměstnání je dána přednost flexibilnímu, levnějšímu a aktuálně vystudovanému mladému jedinci před osobou starší. Stárí se stává podle autora stále silnějším synonymem pro „zbytečnost“.¹²⁹

Pokud bude pozornost věnována populačnímu vývoji Německa, lze dojít k závěru, že Německo může očekávat v blízké budoucnosti problém zvaný „stárnutí populace“. Znamená to tedy, že bude neustále ubývat jedinců v produktivním věku, kteří by měli financovat osoby v důchodovém věku. V roce 2000 byl podíl starších jedinců 60 let na celkové populaci 24 %. Předpoklady jsou ovšem takové, že do roku 2020 by se mělo jednat až o jednu třetinu celkové populace.¹³⁰

Specifickým problémem německé nezaměstnanosti byla také do roku 2003 mezinárodně téměř bezpříkladná míra dlouhodobé nezaměstnanosti. Jedinec, který se stal nezaměstnaným a nenašel si v průběhu jednoho měsíce nové pracovní místo, zůstal s relativně vysokou pravděpodobností bez práce.^{131,132}

129 Richard Sennett, *Die Kultur des neuen Kapitalismus*, Berlin, 2007, str. 77.

130 BPB, *Bevölkerungsentwicklung und Altersstruktur*. Dostupné na:

<http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61541/altersstruktur>.

131 Müller, *Was haben die Hartz Reformen bewirkt?*, 2009, str. 59.

132 Teorie lidského kapitálu říká, že prostřednictvím různého stupně a formy individuálního vzdělání vznikají odlišné, a tím nenahraditelné kvalifikační struktury, které jsou ceněné zaměstnavateli prostřednictvím vyšších mezd a poměrně vysokou bezpečností práce. Zdroj: Müller, *Was haben die Hartz*

Za dlouhodobě nezaměstnaného je dle §18 SGB III označována osoba, jež minimálně jeden rok nevykonává žádné zaměstnání.¹³³ Počátkem 80. let 20. stol. se vytvořila nová „okrajová“ vrstva, do níž se řadili dlouhodobě nezaměstnaní. Často byli v tomto sledovaném časovém období postiženi dlouhodobou nezaměstnaností lidé se zdravotními problémy, nízkokvalifikovaní a starší jedinci.¹³⁴

V následující tabulce č. 18 jsou uvedeny míry dlouhodobé nezaměstnanosti v jednotlivých letech dle délky trvání tohoto socioekonomického problému. Dále obsahuje tabulka informace o průměrné délce období nezaměstnanosti vyjádřené v týdnech (jedná se o roční průměry).

Tabulka 18 Míra nezaměstnanosti dle délky období nezaměstnanosti¹³⁵, hodnoty jsou uvedeny v procentním podílu

| | Pod 3 měsíce | Od 3 měsíců po 1 rok | Více než 1 rok | Průměrná délka období nezaměstnanosti (v týdnech) |
|-------------|---------------------|-----------------------------|-----------------------|--|
| 1991 | 38,3 | 33,4 | 28,3 | neuvedeno |
| 1995 | 31,9 | 36,1 | 31,9 | 30,6 |
| 2000 | 30,8 | 32,8 | 36,4 | 39,0 |
| 2002 | 31,5 | 35,4 | 33,1 | 37,6 |
| 2005 | 22,9 | 39,6 | 37,3 | 38,4 |

Zdroj: Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt 2006, str. 96. Dostupné na:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/200612/ama-heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-pdf.pdf>;

Sozialpolitik, aktuell in Deutschland, Bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit 1991–2012. Dostupné na:

[\[aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/tabIV15.pdf\]\(http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/tabIV15.pdf\).*](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-</i></p>
</div>
<div data-bbox=)*

Z tabulky č. 18 vyplývá, že v uvedených letech 1991, 1995, 2000, 2002 a 2005 byla v podstatě více než jedna třetina všech nezaměstnaných minimálně jeden rok bez zaměstnání.

Reformen bewirkt?, 2009, str. 42.

133 Marburger, SGB III – Das neue Arbeitsförderungsrecht, Textausgabe mit ausführlicher Kommentierung, 3., neu bearbeitete Auflage, Regensburg/Berlin, 2007.

134 Geissler, R., Die Sozialstruktur Deutschlands, Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Wiedervereinigung, 4., überarbeitete und aktualisierte Auflage, Wiesbaden, 2006, str. 214.

¹³⁵ Hodnoty vykalkulovány vždy na konci měsíce září každého roku.

Průměrná délka období nezaměstnanosti činila v roce 2000 39 týdnů, v roce 2005 pak 38,4 týdnů.

Při porovnání 30 zemí spadajících do organizace OECD byla míra dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2002 stejně tak velká jako ve Spolkové republice Německo pouze v Belgii, České republice, Maďarsku a Polsku. Významně vyšší podíl dlouhodobě nezaměstnaných bylo zaznamenáno v Itálii, Řecku a Slovensku.¹³⁶

3.1.5. Vývoj atypických forem zaměstnání

Následující text bude zaměřen na flexibilní formy zaměstnání, kterými mělo být docíleno efektivnější využití absorpčních možností trhu práce Německa, a tedy zvýšení jeho flexibility.

Atypický pracovní poměr se odlišuje od normálního pracovního poměru¹³⁷ v počtu odpracovaných hodin nebo výši příjmu. Do flexibilních forem zaměstnání lze zařadit nízkopříjmová zaměstnání Mini- a Midi-Jobs, „Teilzeitarbeit“ (práce na částečný úvazek), dále pak pracovní poměr na dobu určitou a tzv. „Zeitarbeitgesellschaft“ neboli dočasné zaměstnání.

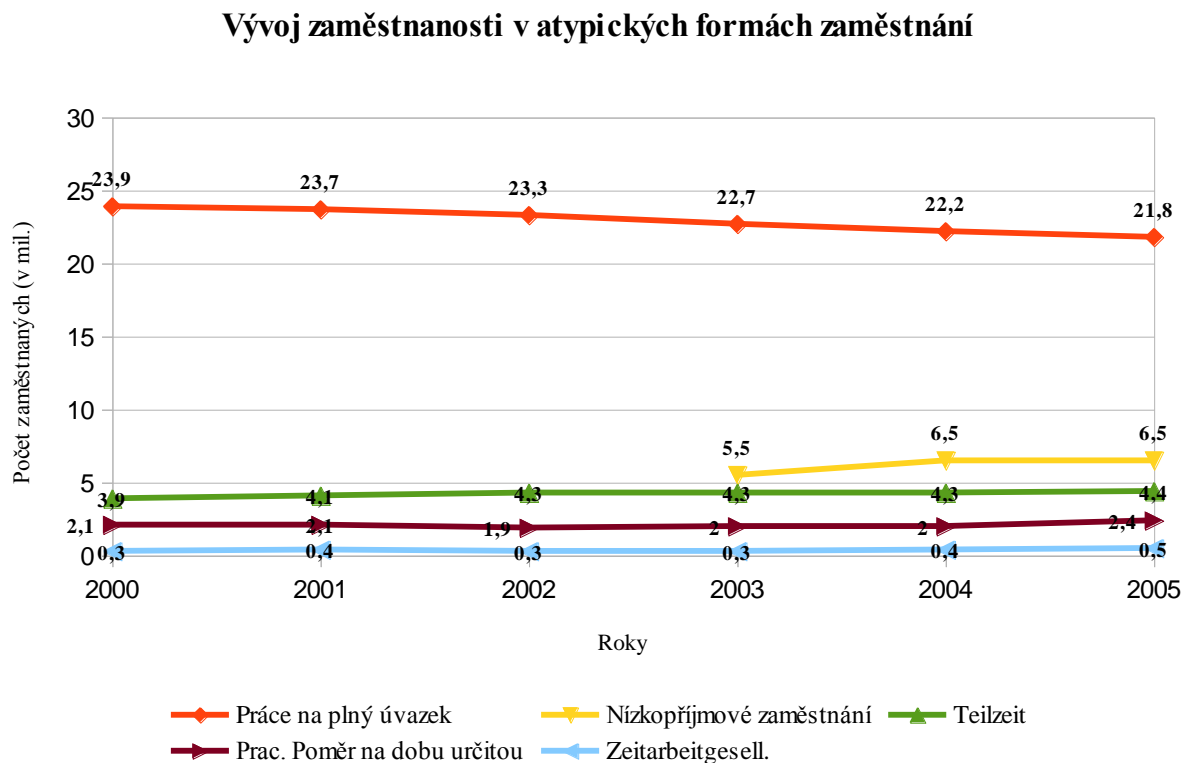
136 OECD, Towards more and better jobs, Employment outlook 2003, str. 325. Dostupné na:

<http://www.oecd.org/employment/emp/oecdemploymentoutlook2003-towardsmoreandbetterjobs.htm>. .

137 **Normální pracovní poměr.** Rada odborníků definuje normální pracovní poměr jako zaměstnání na dobu neurčitou při odpracování více než 20 hodin týdně za stanovenou odměnu. Nejčastěji se jedná o pracovní poměr na plný úvazek, který není vykonáván jako „dočasné zaměstnání“. Dané zaměstnání dále podléhá povinnému sociálnímu pojištění. Dostupné na:

<http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55341/deregulierung>

Graf 2 Vývoj počtu zaměstnanců v atypických formách zaměstnání (% podíl k zaměstnancům vykonávající závislou činnost¹³⁸) v letech 2000 – 2005, uvedeno v milionech osob



Zdroj: Sozialpolitik – aktuell in Deutschland, Atypisch Beschäftigte 2000–2012. Dostupné na http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV29.pdf.

Z grafu č. 2 vyplývá, že počet jedinců zaměstnaných v atypických formách pracovních poměrů od roku 2000 více méně stoupá. Z grafu lze také vyčíst poznatek, že počet osob ve flexibilních typech zaměstnání se zvyšuje, zatímco jejich počet v zaměstnání na plný úvazek klesá. Rozdíl mezi roky 2000 a 2005 tvoří 2,1 miliónu zaměstnanců odvádějících povinné sociální pojištění z normálního pracovního poměru. Nízkopříjmová zaměstnání Mini- a Midi-Jobs byly do německé ekonomiky aplikovány v podobě II. Hartz zákonu v roce 2003. V roce 2005 bylo v této formě zaměstnáno 6,5 milionu jedinců.

¹³⁸ **Závislá činnost.** Jedná se o činnost, která není vykonávána z hlediska daní z příjmu nezávisle (pod vlastním jménem, na vlastní účet), ale podle pokynů plátce odměny. Dostupné na: <http://business.center.cz/business/finance/dane/d-285.aspx>.

Následující rozbor bude zaměřen na osoby a jejich sociodemografické charakteristiky. Snahou je analyzovat, v jakém procentu se jednotlivé osoby podílely na atypických formách zaměstnání v letech 2001–2005 (rok 2002 a 2004 nebyl v dané studii k dispozici).

Tabulka 19 Podíl atypicky zaměstnaných jedinců v závislosti na jejich sociodemografickém charakteru v letech 2001 – 2005, uvedeno v procentním podílu

| | 2001 | 2003 | 2005 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Věk | | | |
| Mladiství (15–25 let) | 23,7 | 26,3 | 35,9 |
| Starší osoby (55–65 let) | 22,7 | 23,6 | 23,1 |
| Vzdělání | | | |
| Bez vzdělání | 31,3 | 33,1 | 35 |
| Odborné vzdělání (jedinci vlastníci výuční list) | 19,5 | 20,6 | 23,1 |
| Střední a VŠ vzd. (jedinci vlastníci maturitní vysvědčení a VŠ diplom) | 15,6 | 16,2 | 17,3 |
| Národnost | | | |
| Německo | 19,8 | 20,6 | 22,8 |
| Občan EU | 20 | 22,2 | 25,2 |
| Občan mimo EU | 25,8 | 29,3 | 33,5 |

Zdroj: Statistisches Bundesamt, Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Begleitmaterial zum Pressegespräch am 9. September 2008, Frankfurt am Mai, str. 16. Dostupné na: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2008/Arbeitsmarkt/Pressebrochure_Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile.

Na základě informací zobrazených v tabulce č. 19 lze tvrdit, že nejčastěji byli v letech 2000–2005 zaměstnaní ve flexibilních typech pracovních poměrů mladiství jedinci (mladší 25 let), jejichž počet vzrostl mezi uvedenými roky až o 12,2 %, další nejvíce zaměstnanou skupinou byli jedinci bez vzdělání nebo jedinci vlastníci výuční list. U těchto osob se zvýšila zaměstnanost o 3,6 %, resp. 3,7 %. Podíl atypicky zaměstnaných jedinců poměrně významně vzrostl i u cizinců, u občanů EU o 5,2 %, u občanů mimo EU pak o celých 7,7 %.

V následujících tabulkách 20–22 jsou uvedeny vývoje počtu pracovníků u jednotlivých forem zaměstnání. Tabulky zahrnují absolutní počet, dále pak změnu k referenčnímu roku uvedenou v procentech a procentní podíl na celkové pracovní síle.

Tabulka 20 Vývoj počtu zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou v letech 2001 – 2005, uvedeno v absolutní hodnotě, resp. v procentech

| | 2001 | 2003 | 2005 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Absolutní hodnota | 2 090 000 | 1 970 000 | 2 390 000 |
| Změna k referenčnímu roku (výchozí = 2001, v %) | – | –5,74 | +14,35 |
| Podíl na celkové zaměstnanosti (v %) | 5,32 | 5,09 | 6,15 |

Zdroj: Müller, *was haben die Hartz Reformen bewirkt?*, 2009, str. 229.

Z tabulky č. 20 lze vyčíst, že ještě dva roky před zavedením I. a II. Hartz zákonu bylo v pracovním poměru na dobu určitou zaměstnáno přibližně dva mil. osob. Do roku 2005 vzrostl počet jedinců v tomto typu zaměstnání o 390 000.

Dočasné zaměstnání je nejvíce využíváno v oblastech, kde panují vysoké tlaky na mzdové náklady, vyskytuje se zde vysoká fluktuace zaměstnanců a také sezónní výkyvy. Daná forma zaměstnání nevyžaduje specifický lidský kapitál a žádnou vysokou kvalifikaci. Často jsou zde umísťováni mladí lidé s nízkým vzděláním. Zaměstnavateli jsou zpravidla podniky s více než 20 zaměstnanci. Často je pracovní poměr na dobu určitou využíván ve veřejných službách.¹³⁹

Tabulka 21 Vývoj počtu zaměstnanců v nízkopříjmovém zaměstnání v letech 2002 – 2005, uvedeno v absolutní hodnotě, resp. v procentech

| | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Absolutní hodnota | 4 169 000 | 4 375 000 | 4 803 000 | 4 747 000 |
| Změna k referenčnímu roku (výchozí = 2002, v %) | – | +4,94 | +15,21 | +13,86 |
| Podíl na celkové zaměstnanosti (v %) | 10,66 | 11,3 | 12,35 | 12,2 |

Zdroj: Müller, *was haben die Hartz Reformen bewirkt?*, 2009, str. 230.

Tabulka č. 21 přináší výsledky v podobě navýšení počtu pracovníků v nízkopříjmovém zaměstnání o 578 000 osob v roce 2005 oproti roku 2002. V procentuálním vyjádření lze hovořit o nárůstu zaměstnanosti v Mini-Jobs, popř. Midi-Jobs o necelých 14 %. U tohoto nízkopříjmového sektoru se neodvádějí téměř žádné příspěvky na sociální zabezpečení a daně z příjmu.

¹³⁹ Müller, *Was haben die Hartz Reformen bewirkt?*, 2009, str. 229.

I v rámci toho je možné se domnívat, že v roce 2004 se zvýšil jejich význam, zatímco u práce na plný úvazek došlo k poklesu zaměstnanosti.

Tabulka 22 Vývoj počtu zaměstnanců v dočasném zaměstnání („Zeitarbeitgesellschaft“) v letech 2002 – 2005, uvedeno v absolutní hodnotě, resp. v procentech

| | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Absolutní hodnota | 269 000 | 293 000 | 336 000 | 404 000 |
| Změna k referenčnímu roku (výchozí = 2002, v %) | – | +8,89 | +24,81 | +50 |
| Podíl na celkové zaměstnanosti (v %) | 0,69 | 0,76 | 0,86 | 1,04 |

Zdroj: Müller, was haben die Hartz Reformen bewirkt?, 2009, str. 230.

Z informací uvedených v tabulce č. 22 vyplývá, že ve formě zaměstnání „Zeitarbeitgesellschaft“ došlo k razantnímu nárůstu počtu zaměstnanců. Rozdíl mezi rokem 2002 a 2005 tvoří 50 %, v absolutním vyjádření se jedná o nárůst o 135 000 jedinců. V roce 2005 bylo v dočasném pracovním poměru zaměstnáno 404 000 osob, což odpovídá podílu 1,04 % na celkové pracovní síle.

Tento pracovní poměr je uplatňován ve velkých podnicích (s více než 500 pracovníky) převážně zpracovatelského průmyslu, ale také v oblasti služeb. „Dočasní zaměstnanci“ jsou většinou nízkokvalifikovaní jedinci. „Zeitarbeitgesellschaft“ se vyznačuje extrémní závislostí na cyklických výkyvech.¹⁴⁰

Vývoj samostatné výdělečné činnosti zobrazuje tabulka č. 23. Ta měla v roce 2005 více než 11procentní podíl na celkové zaměstnanosti. Její nárůst činil ve vztahu k referenčnímu roku 2003 6,97 %.

¹⁴⁰ Müller, Was haben die Hartz Reformen bewirkt?, 2009, str. 230.

Tabulka 23 Vývoj počtu samostatně výdělečně činných osob v letech 2003 – 2005, uvedeno v absolutní podobě, resp. v procentech

| | 2003 | 2004 | 2005 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Absolutní hodnota | 4 072 000 | 4 222 000 | 4 356 000 |
| Změna k referenčnímu roku (výchozí = 2003, v %) | – | +3,68 | +6,97 |
| Podíl na celkové zaměstnanosti (v %) | 10,51 | 10,86 | 11,21 |

Zdroj: Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt 2005, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, 2006, str. 23. Dostupné na: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/200512/ama-heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-pdf.pdf>.

3.1.6. Pracovní doba a jednotkové mzdové náklady

Důležitým krokem ke snížení nezaměstnanosti bylo prostřednictvím Hartz reformy zvýšit také flexibilitu pracovní doby. V tomto smyslu se často hovoří o kontě pracovní doby. Tento pružný model pracovní doby má zajistit podniku prosperitu a zároveň zabezpečit jedincům zaměstnání bez masového propouštění v situaci např. náhlého poklesu zakázek společnosti. Tématu pracovního konta bude dále věnována pozornost v kapitole 3.3.

Změny v pracovní době v souvislosti se zavedením flexibilních forem zaměstnání měly přinést pozitivní výsledky v rovnoměrném rozložení pracovního času mezi pracovní sílu za účelem snížení nezaměstnanosti.

Vývoj jednotlivých ukazatelů zabývajících se pracovní dobou lze shlédnout v tabulce č. 24.

Tabulka 24 Indikátory vztahující se k pracovní době – celkový počet odpracovaných hodin, průměrná pracovní doba, podíl osob v zaměstnání na částečný úvazek a celkový počet hodin zaměstnance ze závislé činnosti v letech 2000 – 2005, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce

| | Celkový počet odprac. hodin všech zaměstnaných osob (v mil. hod) | Průměrná pracovní doba v týdnu (v normálním pracovním poměru – v hod.)¹⁴¹ | Podíl osob vykonávající zaměstnání na zkrácený úvazek (v %)¹⁴² | Průměrný počet odpracovaných hodin zaměstnance (v hod) |
|-------------|---|---|--|---|
| 2000 | 57 922,0 | 38,0 | 19,4 | 1 471 |
| 2001 | 57 376,0 | 37,8 | 20,3 | 1 453 |
| 2002 | 56 584,8 | 37,4 | 20,8 | 1 441 |
| 2003 | 55 884,1 | 36,9 | 21,7 | 1 436 |
| 2004 | 56 062,4 | 36,9 | 22,3 | 1 436 |
| 2005 | 55 774,8 | 36,7 | 24,2 | 1 431 |

Zdroj: Statistische Ämter des Bundes und der Länder; Bundesagentur für Arbeit. Dostupné na:

<http://www.vgrdl.de/VGRdL/tbls/tab.asp?rev=RV2011&tbl=tab17&lang=de-DE>; Arbeitsmarkt 2010, str. 80.

Dostupné na: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201012/ama-heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-pdf.pdf>.

Arbeitsmarkt 2012, str. 82. Dostupné na:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201212/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-pdf.pdf>.

Z hodnot tabulky č. 24 vyplývá, že počet celkového, skutečně odpracovaného času zaměstnaných jedinců poklesl od roku 2000 do roku 2005 o 2 147,2 mil. hodin. V průběhu let došlo také k poklesu pracovní doby zaměstnance v normálním pracovním poměru. Zatímco v roce 2000 činila průměrná pracovní doba 38 hodin, v roce 2005 se jednalo o 36,7 hodin týdně. Důvodem je nabytí významu práce na zkrácený úvazek, jejíž podíl ve vztahu k normálnímu pracovnímu poměru vzrostl od roku 2000 o 4,8 %.

I přesto, že celkový počet odpracovaných hodin od roku 2000 (s výjimkou roku 2004) klesal, produktivita práce se při přepočtu na jednu odpracovanou hodinu v průběhu let zvyšovala, což může poukazovat na efektivnější využití pracovní síly v závislosti na potřebě podniku.

¹⁴¹ Průměrný počet odprac. hodin v týdnu se vztahuje na celkový počet zaměstnaných osob.

¹⁴² Jedná se o podíl na všech osobách výdělečně činných.

Hrubý domácí produkt činil v roce 2005 2,224 miliard eur, což bylo o 0,177 miliard eur více než v roce 2000. Dané porovnání přináší následující přehled dat.

Tabulka 25 Vývoj HDP, celkových mzdových nákladů, produktivity práce a jednotkových mzdových nákladů v letech 2000 – 2005, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce

| | HDP ve stálých cenách (v mld. eur) | Produktivita práce (na 1 odp. hodinu, 2005 = 100) | Mzdové náklady (v mld. eur) | Jednotkové mzdové náklady¹⁴³ (na 1 odp. hodinu, 2005 = 100) |
|-------------|---|--|------------------------------------|---|
| 2000 | 2 047,50 | 93,47 | 1 114,09 | 99,61 |
| 2001 | 2 101,90 | 95,79 | 1 135,11 | 99,90 |
| 2002 | 2 132,20 | 97,14 | 1 141,51 | 100,41 |
| 2003 | 2 147,50 | 97,98 | 1 144,25 | 101,32 |
| 2004 | 2 195,70 | 98,82 | 1 147,49 | 100,91 |
| 2005 | 2 224,40 | 100,00 | 1 139,43 | 100,00 |

Zdroj: 2011&tbl=tab01&lang=de-DE; Sachverständigenrat, Zeitreihen für Deutschland . Dostupné na: http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/zr_deutschland.html?&L=0.

Jak je dále v tabulce č. 25 uvedeno, mzdové náklady na pracovní sílu, čímž jsou myšleny celkové mzdy všech zaměstnaných osob, v průběhu sledovaných let postupně narůstaly, kdy v roce 2004 dosáhly částky 1 147 miliard euro. V roce 2005 se snížily na hodnotu 1 139 miliard euro.

Od roku 2003 je možno sledovat snižování jednotkových mzdových nákladů, což jsou mzdové náklady potřebné k vyrobení jednotky produkce. Ukazatel jednotkových mzdových nákladů je jedním ze stěžejních indikátorů konkurenceschopnosti každé ekonomiky. Při porovnání nominálních jednotkových mzdových nákladů Německa s těmito náklady ostatních zemí EU (28) lze zaznamenat, že vývoj nákladů Německa v procentní změně (0,1) byl v letech 2000–2005 podprůměrný ve srovnání s průměrem zemí Evropské unie (1,9).¹⁴⁴

Za poklesem jednotkových mzdových nákladů stojí stagnace pracovních nákladů¹⁴⁵ a růst produktivity Německa ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie.

¹⁴³ Podíl nominálního objemu mezd a platů na HDP ve stálých cenách.

¹⁴⁴ Wirtschaftskammer Österreich, Lohnstückkosten. Dostupné na: <http://wko.at/statistik/eu/europa-lohnstueckkosten.pdf>.

¹⁴⁵ Do pracovních nákladů lze zahrnout mzdy a platy, sociální výdaje placené zaměstnavatelem, výdaje na odborné školení, daně a dotace.

Část pracovních nákladů tvoří mzda, jež je vyplácena zaměstnanci. Při zaměření na vývoj tzv. brutto mzdy lze konstatovat, že v letech 2000–2005 došlo k jejímu mírnému navýšení o cca 116 eur.¹⁴⁶ Vývoj hrubé mzdy znázorňuje tabulka č. 26.

Tabulka 26 Vývoj průměrné hrubé mzdy Německa v letech 2000 – 2005, uvedeno v absolutní hodnotě

| | Brutto mzda (euro) | Netto mzda (euro) |
|-------------|---------------------------|--------------------------|
| 2000 | 2 114 | 1 411 |
| 2005 | 2 230 | 1 513 |

Zdroj: Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, Memorandum 2014, Tabelle A9. Dostupné na: http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/memorandum2014_tabellen.pdf.

Jako vhodnější ukazatel pro porovnání vývoje odměny zaměstnance se ovšem zdá být reálná mzda, která vyjadřuje kupní sílu občanů. V procentním vyjádření ve vztahu k Evropské unii se jednalo o hodnotu –0,8 % vývoje reálné mzdy mezi roky 2000 a 2008. Německo jako jediná země EU vykazovala v tomto období klesající reálnou mzdu. Důvodem je zavedení klauzule, která dovoluje odchýlení se od kolektivně schválené normy.¹⁴⁷ Tabulka č. 27 zobrazuje podrobný vývoj indexu reálné mzdy, nominální mzdy a indexu spotřebních cen.

Tabulka 27 Vývoj indexu reálných mezd, indexu nominálních mezd a indexu spotřebitelských cen v letech 2001 – 2005, 2010 = 100

| | Index reálných mezd (2010 = 100) | Index nominálních mezd (2010 = 100) | Index spotřebitelských cen (2010 = 100) |
|-------------|---|--|--|
| 2001 | 102,1 | 89,2 | 87,4 |
| 2003 | 102,1 | 91,5 | 89,6 |
| 2005 | 99,8 | 92,3 | 92,5 |

Zdroj: Bundeszentrale für politische Bildung, Reale und nominale Lohnentwicklung. Dostupné na: <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61766/lohnentwicklung>.

¹⁴⁶ AAW, Memorandum 2014. Dostupné na: http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/memorandum2014_tabellen.pdf.

¹⁴⁷ Eu – info. Deutschland. Dostupné na: <http://www.eu-info.de/deutsche-europapolitik/umfragen-statistiken-deutschland/mindestlohn/>.

V tabulce č. 27 uvedený „index reálných mezd“ vyjadřuje vztah nominální mzdy ke spotřebním cenám, tedy životním nákladům. Při vyšším růstu spotřebitelských cen oproti nominální mzdě klesá kupní síla jedinců. Index reálné mzdy vykazuje v roce 2001 a 2003 stagnaci. V roce 2005 došlo k poklesu hodnoty daného indexu.

Součástí hrubé mzdy zaměstnance jsou povinné odvody na sociální zabezpečení a daň z příjmu.¹⁴⁸ Náklad zaměstnavatele za zaměstnance ovšem netvoří pouze hrubá mzda, ale také odvody na sociální pojištění za zaměstnance.

V případě sociálních výdajů je tedy z následující tabulky č. 28 patrné, že u zaměstnanců odvádějících příspěvky na sociální zabezpečení vzrostla, při přepočtu na procentuální roční změnu, tato veličina výrazněji než u zaměstnavatele.

Tabulka 28 Mzda zaměstnance, příspěvky na sociální zabezpečení a daň z příjmu za odpracovanou hodinu v letech 2000 – 2008 a 2004 – 2008, uvedeno v průměrné procentuální změně

| | Mzda zaměstnance | Příspěvek na sociální zabezpečení zaměstnavatele | Příspěvek na sociální zabezpečení zaměstnance | Daň z příjmu |
|------------------|-------------------------|---|--|---------------------|
| 2000–2008 | 1,5 | 0,9 | 2,5 | 0,8 |
| 2004–2008 | 1,2 | 0,2 | 2,7 | 2,5 |

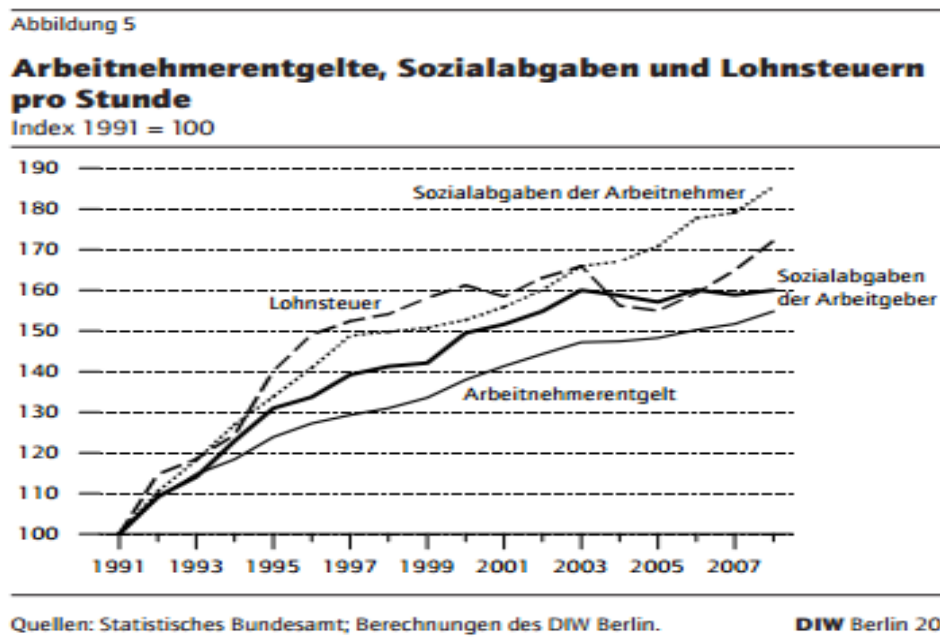
Zdroj: DIW Berlin, Reallöhne in Deutschland über mehrere Jahre rückläufig, 2009, str. 554. Dostupné na: http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_02.c.289465.de.

Z tabulky č. 28 vychází, že mzda zaměstnance v letech 2004–2008 sice vzrostla o 1,2 %, zároveň se ale zvýšil i příspěvek na sociální zabezpečení zaměstnance o 2,7 % a daň z příjmu o 2,5 %. Naproti tomu příspěvek na sociální zabezpečení zaměstnavatele vzrostl v časovém období 2004–2008 pouze o 0,2 %. Vývoj analyzovaných veličin lze zhlédnout v následujícím obrázku č. 2 který přehledněji zobrazuje skutečnost, že ačkoliv mzdy zaměstnanců v letech 2000–2005 mírně vzrostly (světlejší plná křivka), poměrně významně se zvyšují příspěvky zaměstnanců na sociální zabezpečení (přerušovaná tečkovaná křivka). Příspěvky zaměstnavatelů (zvýrazněná plná křivka) naproti tomu od roku 2003 v podstatě stagnují.

¹⁴⁸ Lohnsteuer. Dostupné na: <http://www.steuertipps.de/lexikon/l/lohnsteuer>.

Poslední veličinou zakreslenou v obrázku je daň ze mzdy (přerušovaná čárkovaná křivka), u které došlo mezi roky 2003 a 2005 k propadu. Od roku 2006 dochází k jejímu růstu.

Obrázek 2 Mzdy zaměstnanců, příspěvky na sociální zabezpečení a daně z příjmů za hodinu v letech 1991 – 2007, hodnota 1991 = 100



Zdroj: DIW Berlin, *Reallöhne in Deutschland über mehrere Jahre rückläufig*, 2009, str. 554. Dostupné na: http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_02.c.289465.de.

Rozhodujícím faktorem pro hospodářský růst Německa byla dle Bormanna a spol. úzká spolupráce odborů a podniků, kdy odbory v tomto ohledu nevyvíjely tlaky na růst mezd při růstu produktivity, čímž měly podniky dosáhnout plynulých zisků a reinvestice. Tímto způsobem mělo dojít k nepřetržitému zvýšení nejen produktivity (měřenou na hodinu), nýbrž také zaměstnanosti.¹⁴⁹ Tabulka č. 29 ukazuje, jak se vyvíjela průměrná roční změna mzdové sazby v procentech v jednotlivých rozvinutých ekonomikách. Mzdová sazba poukazuje na možný odstup mezi vývojem reálné mzdy a produktivity.¹⁵⁰

149 DISKUS, *Wohlstand durch Produktivität, Deutschland im internationalen Vergleich*, 2009. Dostupné na: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06221.pdf>.

150 *Wohlstand durch Produktivität, Deutschland im internationalen Vergleich*, str. 30. Dostupné na: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06221.pdf>.

Tabulka 29 Průměrná roční změna mzdové sazby v letech 2000 – 2005 vybraných států Evropy a USA, uvedeno v procentech

| | Německo | Francie | Velká Británie | Holandsko | Švédsko | USA |
|------------------|---------|---------|----------------|-----------|---------|-------|
| 2000–2005 | –1,20 | 0,86 | –0,12 | –0,70 | –0,44 | –0,93 |

Zdroj: *Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts – Und Sozialpolitik, DISKUS, Wohlstand durch Produktivität, Deutschland im internationalen Vergleich, 2009, str. 31, Tabelle 4.3. Dostupné na: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06221.pdf>.*

Mzdová sazba Německa se v letech 2000–2005 zřetelně snížila ve srovnání s ostatními zeměmi uvedenými v tabulce č. 29. Dané dokazuje i tabulka č. 25, ze které je zřejmý nárůst produktivity za hodinu, zatímco tabulka č. 27 poukazuje na stagnaci, resp. pokles indexu reálné mzdy.

3.2. Závěr kapitoly „Trh práce Německa do roku 2005“

V kapitole je provedena analýza pracovního trhu Spolkové republiky Německa. Text se zabývá jednotlivými ukazateli trhu práce před zavedením Hartz reformy do německé ekonomiky (rok 2000–2002) a v době aplikovaných Hartz zákonů v letech 2003–2005. Z provedeného rozboru vyplynulo několik zajímavých zjištění, které bude možné dále porovnat s aktuálnějšími daty trhu práce Německa, a zhodnotit tak úspěch či neúspěch zavedených reformy v podobě zvýšení flexibility pracovního trhu Německa.

V roce 2002, tedy rok před zavedením I. a II. Hartz zákonu, bylo zaznamenáno oficiálně 4,06 mil. nezaměstnaných. Toto číslo odpovídá míře nezaměstnanosti ve výši 10,8 %. Úroveň nevyužitých pracovních sil (podzaměstnanosti) byla však mnohem větší. K registrovaným 4,06 milionům nezaměstnaných připadlo 1,773 milionu jedinců, které lze zařadit do skupiny „skryté nezaměstnanosti“ a 1,604 milionů osob nacházejících se v tomto časovém období v kategorii „ekonomicky neaktivních obyvatel“. Na základě výše popsaného bylo v roce 2002 celkem 7,437 mil. osob nedobrovolně bez zaměstnání. V roce 2005 klesl počet této nedobrovolné nezaměstnanosti na 6,819 mil. osob, neboť k registrované nezaměstnanosti 4,863 mil. osob se přičetlo mnohem menší číslo kategorie „ekonomicky neaktivní obyvatelstvo“ (0,729 mil.) a skryté nezaměstnanosti (1,227 mil.). Podíl na jejím snížení má také zvýšení účasti na opatřeních aktivní politiky trhu práce, kdy se od roku 2000 do roku 2005 zvýšil počet uchazečů o 0,244 milionů jedinců, kteří nejsou

v době absolvování daného opatření považování za nezaměstnané. Počet registrovaných volných pracovních míst odpovídalo v roce 2002 číslu 374 963, v roce 2005 pak číslu 413 078. K problémovým skupinám, které byly obzvláště zasaženy nezaměstnaností, patřili cizinci (2005: 25,2 %) a osoby bez vzdělání (27,70 %). Starší osoby mezi 55 a 65 lety (12 %), ženy (12,8 %), mladiství (pod 25 let: 12,5 %) a osoby disponující vzděláním zakončeným výučním listem (7,20 %). Osoby se středním vzděláním (2,70 %) a jedinci s univerzitním vzděláním (3,20 %) měli oproti tomu lepší šance na německém trhu práce. Významné rozdíly v oblasti nezaměstnanosti převládaly i mezi jednotlivými regiony Německa. Zatímco v západních krajích země Baden-Württemberg (7 %), Bayern (7,8 %) a Rheinland-Pfalz (8,8 %) byla míra nezaměstnanosti v roce 2005 poměrně nízká, činila hodnota ukazatele v Sachsen 18,3 %, v Mecklenburg-Vorpommern 20,3 % a v Sachsen-Anhalt 20,2 %. Průměrná délka období nezaměstnanosti dosahovala v roce 2005 38,4 týdne. 37,3 % jedinců bylo bez zaměstnání více než jeden rok, považovali se tedy za osoby dlouhodobě nezaměstnané. Celkové fiskální náklady, které v důsledku tohoto sociálně ekonomického problému vznikly, se pohybovaly v posledním roce aplikovaných Hartz zákonů do ekonomiky Německa u hodnoty 87,7 miliard eur. Z této částky připadlo 53,086 miliard eur dřívějšímu úřadu práce a 29,808 miliard eur na vládu. Výdaje na aktivní podporu nezaměstnanosti činily ve sledovaném roce 16, 853 miliard eur.

V rámci flexibilnějších forem zaměstnání dosahoval podíl atypicky zaměstnaných mladistvých jedinců (15–25 let) 35,9 %, u osob bez vzdělání se pak jednalo o 35 % a podíl občanů mimo EU v atypickém pracovním poměru se pohyboval okolo 33,5 %. Největšího významu pak nabylo dočasné zaměstnání „Zeitarbeitgesellschaft“ (2005: +50 %) s podílem na celkové pracovní síle 1,04 %. U pracovního poměru na dobu určitou se jednalo o změnu oproti předešlému roku +14,35 % a procento u nízkopříjmového zaměstnání vzrostlo o 13,86 %. V souvislosti s flexibilnějšími formami zaměstnání lze také zhodnotit, že v jednotlivých letech vzrostl podíl osob vykonávající povolání na částečný úvazek, v roce 2005 se jednalo o 24,2 %. Počet celkově odpracovaných hodin ve sledovaném roce činil 55 774,8 mil. hodin při průměrné pracovní době 36,7 hodin týdně. Výše hrubého domácího produktu Německa dosahovala hodnoty 2 224 miliard eur při mzdových nákladech 1 139 miliard eur. Nutno dodat, že od roku 2003 klesaly jednotkové mzdové náklady při rostoucí produktivitě na jednu odpracovanou hodinu.

3.3. Trh práce Německa po roce 2008

Následujícím rozbořem vývoje jednotlivých indikátorů trhu práce Německa po roce 2008 bude zjištěno, jaké následky zanechaly aplikované Hartz reformy na flexibilitě pracovního trhu, potažmo zaměstnanosti jedinců a hospodářského rozvoje německé ekonomiky. V letech samotné aplikace Hartz zákonů a krátce po ní by nebylo zcela korektní posuzovat efekt reformy trhu práce, neboť proces reformy vyžaduje nejdříve náklady na její realizaci a určitý čas k projevení účinku. Důsledky Hartz reformy bude zajímavé sledovat i z toho důvodu, že v roce 2009 vypukla dluhová krize eurozóny. Cílem zpracování této oblasti je znát odpověď na výzkumnou otázku: „**Jaký účinek zanechaly Hartz reformy na flexibilitě trhu práce po vypuknutí světové ekonomické krize (tedy po roce 2008)**“?

3.3.1. Jednotkové mzdové náklady a produktivita práce Německa

Jednotkové mzdové náklady vyjadřují vztah pracovních nákladů za jednu odpracovanou hodinu k produktivitě.

Pokud budou brány do úvahy náklady na pracovní sílu v soukromém hospodářství, které se skládá ze zpracovatelského sektoru (sekundárního sektoru) a sektoru soukromých služeb (terciárního sektoru), lze říci, že pracovní náklady na jednu odpracovanou hodinu v Německu činily v rámci těchto odvětví v roce 2012 31,0 eur (28,4 terciární sektor a 35,1 sekundární sektor). Ve srovnání s průměrem eurozóny (28,8 eur) patří Německo do skupiny zemí s nejvyššími pracovními náklady. Rozdíl ve velikosti nákladů za hodinu mezi těmito nadprůměrnými zeměmi je výrazný, jedná se o rozsah od 42,2–30,2 eur.

Avšak při zaměření se na tempo růstu nákladů na pracovní sílu v letech 2008–2012, lze z tabulky č. 30 konstatovat, že dynamika růstu analyzovaných nákladů Německa (+2,2 eur/hod) oproti EU (+2,3 eur/hod) je stále nižší. Při konečném srovnání v letech 2000–2012 se Německo (+1,9 eur/hod) tedy nachází pod průměrem EU (+3,2 eur/hod), což se pracovních nákladů týče. Při vzestupné škále (započítání od nejnižších hodnot) znázorňující pracovní náklady na hodinu se před Německem nachází pouze jedna země EU.

Tabulka 30 Průměrné roční tempo růstu pracovních nákladů na jednu odpracovanou hodinu v soukromém hospodářství v letech 2000 – 2012, porovnání s průměrem EU, uvedeno v eurech

| | 2008–2012 | 2000–2012 |
|----------------|------------------|------------------|
| Německo | 2,2 | 1,9 |
| EU (27) | 2,3 | 3,2 |

Zdroj: Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung, Arbeitskostenentwicklung und internationale Wettbewerbsfähigkeit in Europa, Report, Dezember 2013, str. 4. Dostupné na: http://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_88_2013.pdf.

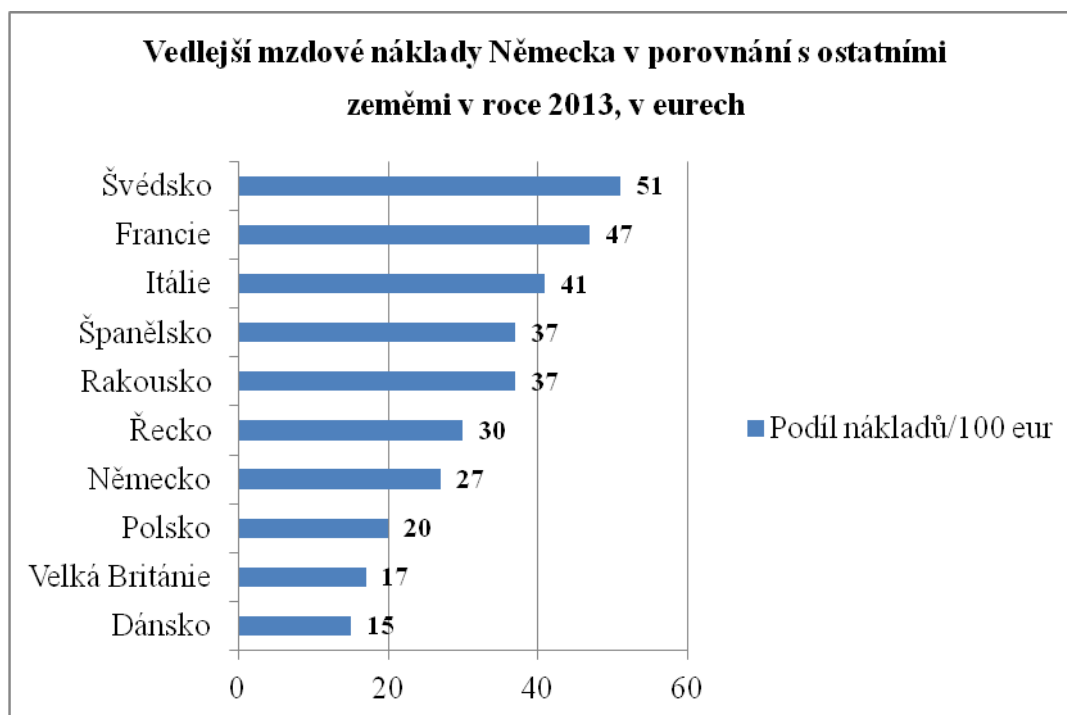
Významný propad nákladů na pracovní sílu byl zaznamenán také u skupiny zaměstnanců s vysokými příjmy. Zatímco v roce 2000 patřilo Německo s velikostí nákladů na pracovní sílu u této skupiny (24,6 eur/hod) ke čtyřem zemím s nejvyššími výdaji v Evropě, v roce 2012 se posunulo, při vzrůstu nákladů na zaměstnance o 6,4 eur/hod, na předposlední pozici ve skupině zemí s nejvyššími odměnami.¹⁵¹

Při porovnání pracovních nákladů dospěl Spolkový statistický úřad v roce 2013 k závěru, že přímí sousedé Německa zaplatí za hodinu práce podstatně více než je tomu v Německu. Jedná se o země Francie, Lucemburska, Dánska, Belgie, Nizozemí. Evropská unie poté zařadila Německo na sedmou pozici při posuzování výše nákladů na pracovní sílu v rámci EU. V roce 2013 činily náklady Německa na hodinovou práci 31,70 eur. Údaje STATISTY uvádějí jako důvod těchto rozdílů vedlejší mzdové náklady. Následující graf zobrazuje vedlejší mzdové náklady ve vybraných zemích.¹⁵²

¹⁵¹ Zdroj: Report, Arbeitskostenentwicklung und internationale Wettbewerbsfähigkeit in Europa, 2013, str. 2–5. Dostupné na: http://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_88_2013.pdf.

¹⁵² Zdroj: Warum Arbeit in Frankreich mehr kostet als bei uns. Dostupné na: <http://www.roedig.fr/knackfrisch-01-07-2014/knackfrisch-05-2014/warum-arbeit-in-frankreich-mehr-kostet-als-bei-uns/>.

Graf 3 Vedlejší mzdové náklady Německa v porovnání s ostatními zeměmi v roce 2013, uvedeno v eurech



Zdroj: *Warum Arbeit in Frankreich mehr kostet als bei uns*. Dostupné na: <http://www.roedig.fr/knackfrisch-01-07-2014/knackfrisch-05-2014/warum-arbeit-in-frankreich-mehr-kostet-als-bei-uns/>

Dle grafu č. 3 je možné porovnat, kolik zaplatil zaměstnavatel v roce 2013 na 100 eur hrubého výdělku – v Německu se jednalo o 27 eur. Tato hodnota leží pod průměrem Evropské unie, který dosáhl v roce 2013 31 euro, v měnové unii dokonce 35 eur.

Důležitým prvkem majícím podíl na výši pracovních nákladů je také nominální, resp. reálná mzda, jejichž vývoj zobrazuje tabulka č. 31.

Tabulka 31 Index reálných mezd, index nominálních mezd a index spotřebitelských cen Německa v letech 2006 – 2012, hodnota 2010 = 100

| | Index reálné mzdy | Index nominální mzdy | Index spotřebitelských cen |
|-------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| 2006 | 99,0 | 93,0 | 93,9 |
| 2007 | 98,2 | 94,4 | 96,1 |
| 2008 | 98,7 | 97,3 | 98,6 |
| 2009 | 98,5 | 97,4 | 98,9 |
| 2010 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| 2011 | 101,2 | 103,3 | 102,1 |
| 2012 | 101,7 | 105,9 | 104,1 |
| 2013 | 101,6 | 107,4 | 105,7 |

Zdroj: Statistisches Bundesamt, Verdienste und Arbeitskosten – Reallohnindex und Nominallohnindex, Wiesbaden, 2014, str. 5. Dostupné na:

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/ReallohnNetto/Reallohnindex/PDF_5623209.pdf?__blob=publicationFile.

Z tabulky č. 31 je patrné, že ceny spotřebního zboží rostly v letech 2006–2009 rychleji než nominální mzdy, čímž docházelo k poklesu reálné mzdy. Od roku 2010 má tato veličina tendenci velmi mírným tempem narůstat.

V roce 2012 informoval ekonomický týdeník „Focus online Money“ o nadprůměrné produktivitě Německa v porovnání s ostatními zeměmi EU. Vývoj produktivity za jednu odpracovanou hodinu v letech 2008–2013 znázorňuje tabulka č. 32.

Tabulka 32 Vývoj produktivity práce, jednotkových mzdových nákladů a celkových vydaných mzdových nákladů v letech 2008 – 2012, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce

| | Produktivita práce (na 1 odp. hod, 2005 = 100) | Mzdové náklady ¹⁵³ (v mld. eur) | Jednotkové mzdové náklady (na 1 odprac. hod, 2005 = 100) |
|-------------|--|--|--|
| 2008 | 105,3 | 1 229,40 | 98,88 |
| 2009 | 102,7 | 1 232,22 | 104,99 |
| 2010 | 104,5 | 1 268,64 | 103,44 |
| 2011 | 106,4 | 1 324,04 | 104,32 |
| 2012 | 106,9 | 1 375,90 | 107,26 |
| 2013 | 107,2 | 1 414,16 | 110,4 |

Zdroj: Statistische Ämter des Bundes und der Länder. Dostupné na:

<http://vgrdl.de/VGRdL/tbls/ROB0.asp?rev=RV2011&tbl=R1B5>.

Hodinová produktivita Německa, jak lze z tabulky č. 32 vyčíst, od roku 2009 neustále stoupala a v celkovém shrnutí vzrostla produktivita Německa od roku 2000 do roku 2014 o přibližně 14 %, od roku 1991 dokonce o 22,7 %.¹⁵⁴

Při zaměření na dva nejvýznamnější ukazatele mezinárodní konkurenceschopnosti – jednotkové mzdové náklady a produktivitu, lze tedy Německo označit při zaměření na dané indikátory za velmi výkonné – alespoň do roku 2010. V případě poměru mzdových nákladů k produktivitě, vykazuje Německo lepší výsledky než je průměr EU. Jednotkové mzdové náklady na zaměstnance vzrostly v EU v letech 2005–2010 o cca 6,2 %, v Německu pouze o 3,6 %. Pokud bude veličina sledována v jednotlivých letech, pak je možné tvrdit, že jednotkové mzdové náklady Německa v časovém období 2005–2010 klesaly. Výjimku zde tvoří ovšem roky 2008 a 2009, kdy byla do německé ekonomiky aplikována tzv. „Kurzarbeit“ pro překonání hospodářské krize, a došlo tak k navýšení mzdových nákladů potřebných k vyrobení jednotky produkce. V jiných evropských zemích ovšem vedla krize k posílení masové nezaměstnanosti.¹⁵⁵

153 **Mzdový náklad.** Jedná se o brutto mzdu (netto mzda, odvody zaměstnance na zdravotní a sociální pojištění, daň z příjmu) + odvody zaměstnavatele na zdravotní a sociální pojištění. V tabulce jsou uvedeny celkové mzdové náklady ekonomiky Německa vydané v jednotlivých letech.

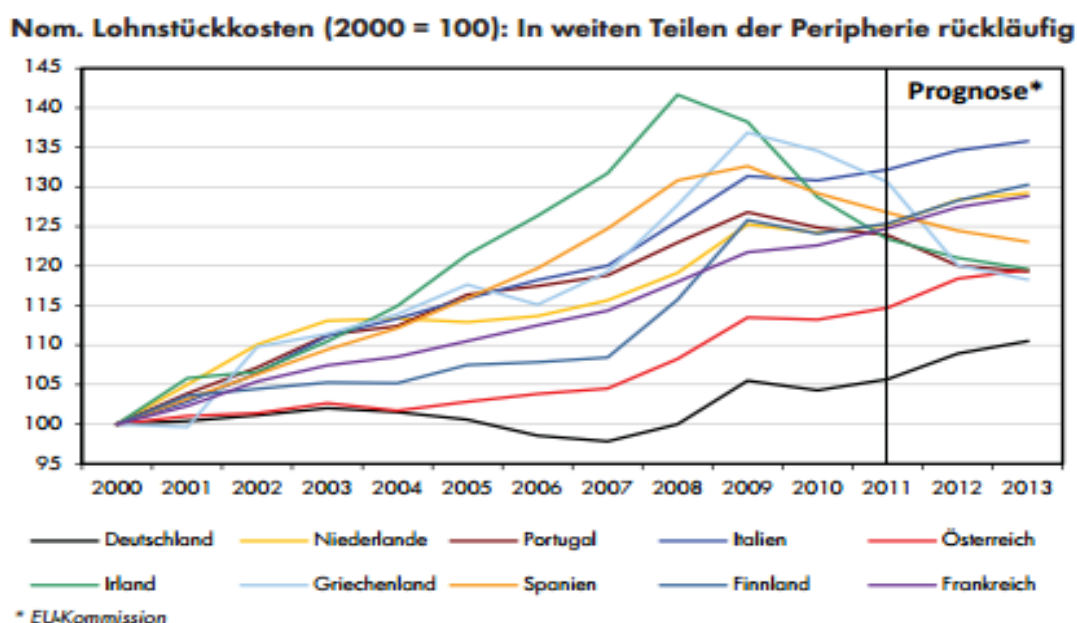
154 Deutsche Wirtschafts Nachrichten, Die Schande von Europa: Deutschland beutet seine Arbeitnehmer aus. Dostupné na: <http://deutsche-wirtschafts-nachrichten.de/2014/03/29/die-schande-von-europa-deutschland-beutet-seine-arbeiter-aus/>.

155 Zeit online, Deutsche Arbeitnehmer deutlich produktiver. Dostupné na: <http://www.zeit.de/news/2012->

Jak tabulka č. 32 dále ukazuje, od roku 2011 dochází k nárůstu jednotkových mzdových nákladů. V posledních dvou sledovaných letech je možné zhlédnout počínající nerovnost mezi produktivitou práce a jednotkovými mzdovými náklady, kdy předstih produktivity je příliš nízký na to, aby kompenzoval zvyšující se náklady na pracovní sílu.

Následující obrázek č. 3 zachycuje mezinárodní srovnání ekonomik z hlediska jednotkových mzdových nákladů v letech 2005–2013.

Obrázek 3 Vývoj jednotkových mzdových nákladů vybraných zemí eurozóny v letech 2000 – 2012, 2000 = 100



Zdroj: Eurozone Spezial Lohnstückkosten, 2012, str. 1. Dostupné na: <http://www.boerse-live.at/eBusiness/services/resources/media/0,7882,212251493524270627-NA-837054687600408987-1-1-NA,00.pdf>.

Obrázek č. 3 zachycuje vzrůstající jednotkové mzdové náklady Německa (černá nejspodnější křivka) od let 2009/2010. Z obrázku je také patrné, jak se vyvíjel daný ukazatel v jednotlivých letech vybraných zemí eurozóny.

Jednotkové mzdové náklady Německa v podstatě do roku 2008 výrazněji poklesly, zatímco v ostatních zemích eurozóny dochází k jejich navýšení. Počátek krize poté způsobil pokles jednotkových mzdových nákladů všech sledovaných zemí. Země, které byly krizí zasaženy hlouběji, vykazují pokles daného indikátoru i v současnosti.

3.3.2. Důsledky zaostávající reálné mzdy za spotřebitelskými cenami

Jak bylo v kapitole 3.3.1. popsáno, index reálné mzdy v podstatě od roku 2000–2009 neustále klesal a do roku 2013 mírně rostl, což mělo dopad na kupní sílu jedinců. Hrozilo zde riziko poklesu poptávky domácnosti po zboží. Následující tabulka č. 33 zobrazuje vývoj soukromé a státní spotřeby po roce 2008.

Tabulka 33 Vývoj soukromé a státní spotřeby, vývoj HDP v letech 2008 – 2012, uvedeno jako procentní změna k předešlému roku (očištěno o změnu cen), HDP vyjádřeno v miliardách eur

| | HDP (v mld.eur) | Procentní změna k předešlému roku (v %) | Soukromá spotřeba (% změna) | Státní spotřeba (% změna) |
|-------------|-----------------|---|-----------------------------|---------------------------|
| 2008 | 2 474 | 0,8 | 0,8 | 3,2 |
| 2009 | 2 374 | 5,1 | 0,2 | 3,0 |
| 2010 | 2 495 | 3,9 | 1,0 | 1,3 |
| 2011 | 2 610 | 3,4 | 2,3 | 1,0 |
| 2012 | 2 666 | 0,9 | 0,8 | 1,0 |
| 2013 | 2 738 | 0,5 | 0,9 | 0,7 |

Zdroj: Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, Memorandum 2014, Tabelle A5. Dostupné na: http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/memorandum2014_tabellen.pdf.

Dle údajů tabulky č. 33 je možné tvrdit, že soukromá spotřeba Německa byla v průběhu let spíše slabá. V roce 2013 vzrostla soukromá spotřeba o 0,9 % a státní o pouhých 0,7 %.

Činitel, který by mohl napomoci ke zvýšení HDP, jsou investice do ekonomiky. Avšak ani v této oblasti nelze v případě Německa hovořit o příliš uspokojivých výsledcích. Investice v podobě vybavení a nemovitostí nebyly do roku 2013 nijak výrazné. Dané vyjadřuje tabulka č. 34.

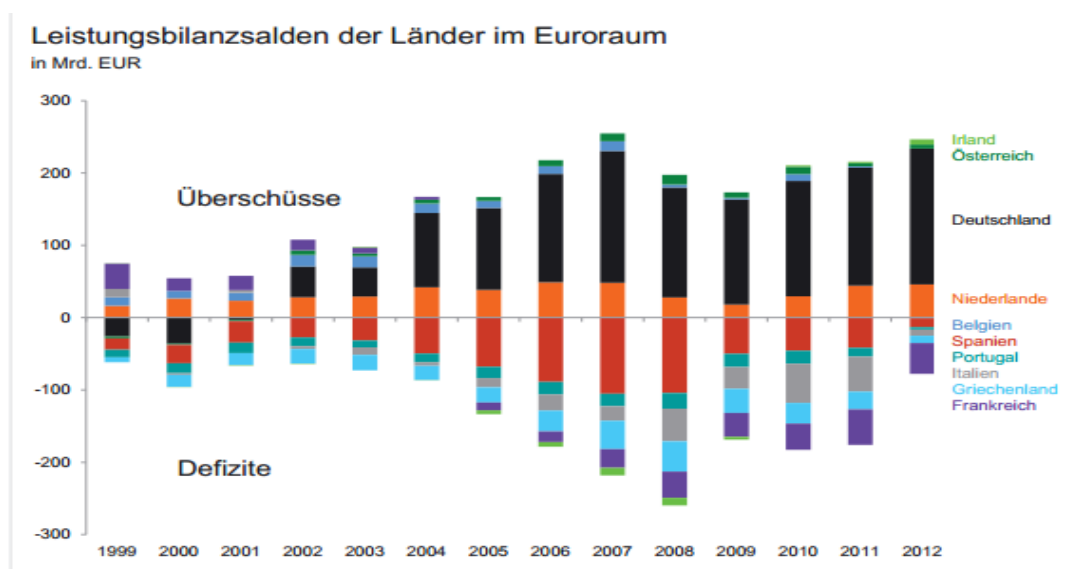
Tabulka 34 Vývoj investic Německa v letech 2008 – 2012, uvedeno jako procentní změna k předešlému roku

| | Vybavení | Nemovitosti |
|-------------|----------|-------------|
| 2008 | 2,9 | -0,7 |
| 2009 | -22,7 | -3,2 |
| 2010 | 10,0 | 3,2 |
| 2011 | 5,8 | 7,8 |
| 2012 | -4,0 | -1,4 |
| 2013 | -2,4 | 0,1 |

Zdroj: Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, Memorandum 2014, Tabelle A5. Dostupné na: http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/memorandum2014_tabellen.pdf.

Výkonnost ekonomiky Německa (vyjádřenou v HDP) s přihlédnutím k výše uvedenému i přesto stoupá. Velkým pohonem ekonomického růstu Německa byl totiž v minulých letech zahraniční obchod v podobě kladného čistého exportu. V následujícím obrázku č. 4 je zobrazen vývoj obchodní bilance Německa ve srovnání se zeměmi eurozóny.

Obrázek 4 Saldo obchodní bilance zemí eurozóny do roku 2012, uvedeno v miliardách eur



Zdroj: Arbeitskostenentwicklung und internationale Wettbewerbstätigkeit in Europa, Report, Dezember 2013, str. 13. Dostupné na: http://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_88_2013.pdf.

Jak ukazuje obrázek č. 4, německý čistý export nabíral od roku 2002 na rychlosti, kdy do roku 2007 narůstal přebytek obchodní bilance. V roce 2008 a 2009 došlo k poklesu, neboť mnoho zemí eurozóny se v důsledku krize ocitlo v recesi. Eurozóna má na německém vývozu 40procentní podíl. Jak uvádí německá federální vládní agentura zodpovědná za podporu občanského vzdělání: „*Každé čtvrté pracovní místo je závislé od německého exportu.*“¹⁵⁶

Německo je ovšem také země chudá na nerostné suroviny (především v energetickém sektoru). V roce 2012 bylo prostřednictvím importu (vztaženo na veškeré zboží) pokryto až 37 % domácí poptávky. Jak významný je zahraniční obchod pro Německo, ukazuje „míra zahraničního obchodu“ měřící podíl exportu a importu zboží na hrubém domácím produktu země. Celosvětově stoupla tato míra na 53,1 % v roce 2008, v důsledku udeření finanční a hospodářské krize v roce 2009 poklesla na 43,9 %. Jinak tomu bylo u Německa. Rok 2008 je považován v souvislosti s mírou zahraničního obchodu za nadprůměrně vysoký (72,6 %). Následující rok dochází k propadu (62,0 %), který ale neměl dlouhého trvání, neboť v roce 2010 činila míra zahraničního obchodu 70 %, v roce 2012 dokonce 75,7 %.¹⁵⁷ Německo v tomto směru vsadilo na již výše popsání nízké jednotkové mzdové náklady (za pomoci rozšíření nízkopříjmového sektoru), což mu přineslo přebytky obchodní bilance a v podstatě bezproblémové překlenutí krizového období.

V současnosti je velmi diskutovaným tématem v oblasti zahraničního obchodu tzv. „Krymská krize“¹⁵⁸, jež by mohla mít v budoucnu negativní vliv na spolupráci Ruské federace a Evropy, potažmo Německa. Vzájemný obchod je mezi Německem a Ruskem, co se importu a exportu týče, vyrovnaný. Rusko realizuje export do Německa převážně v podobě ropy a plynu a Německo naopak exportuje do Německa především automobily a produkci pro strojírenský a chemický průmysl.

156 Aussenhandel. Dostupné na: <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/globalisierung/52842/aussenhandel>.

157 Bundeszentrale für politische Bildung, Aussenhandel. Dostupné na: <http://www.bpb.de/wissen/4OHFAY,0,0,Au%DFenhandel.html>.

158 Prorusky orientované orgány Autonomní republiky Krym se odmítly podřídit kyjevské „revoluční“ prozatímní vládě a místo toho vyhlásily záměr připojení Krymu k Ruské federaci. Zatímco Rusko události představovalo jako obranu obyvatel Krymu před novou kyjevskou vládou, Evropská unie a USA protestovaly proti narušování suverenity Ukrajiny ze strany Ruska. Dostupné na: http://cs.wikipedia.org/wiki/Krymsk%C3%A1_krize.

Obchodní obrat dosáhl mezi zeměmi výše 76,5 miliardy eur v roce 2013. Německo v tomto smyslu vyjadřuje velké znepokojení, neboť udržuje s Ruskem intenzivnější ekonomický vztah než s jinými evropskými zeměmi.¹⁵⁹

V srpnu 2014 byla zveřejněna Hermesova studie¹⁶⁰, která uvádí, že důvodem růstu německého hospodářství v roce 2014 není pro tuto zemi typický export, nýbrž rostoucí domácí poptávka a nárůst investic. Tento trend by měl podle ekonomů pokračovat. Očekávaný růst HDP o 1,9 % se bude zakládat na dynamickém nárůstu investic o 6,2 %, ale také na relativně silném spotřebním chování domácností s navýšením o 1,5 %. V minulosti rostoucí vývoz Německa poprvé stagnoval a v roce 2014 zpomalil dokonce lehce nárůst HDP (-0,7 %). V roce 2015 očekává Euler Hermes také zvýšení zahraniční poptávky.

V prvním čtvrtletí roku 2014 vzrostl HDP poprvé silněji prostřednictvím domácí poptávky nežli exportu – ten má i nadále v absolutním vyjádření velkou váhu. Nicméně se ukazuje, že silné euro, vysoké ceny energií a zvyšující se náklady na pracovní sílu mají dopad na konkurenceschopnost německých firem, a to zejména ve srovnání s Japonskem a USA. Investice a domácí poptávka zaznamenávají naproti tomu uspokojivý růst. Domácí poptávka roste především v důsledku nízkých úrokových měr a navyšující se mzdy. Na základě oživení ekonomiky došlo v poslední době ke zvýšení investic do oblasti zpracování dat. To je důležitý krok pro zlepšení konkurenceschopnosti, produktivity a nákladové efektivnosti. Hermesova studie spatřuje velkou výzvu pro výrobní společnosti v oblasti digitalizace. Dle jeho slov: *„Zvyšující se závislost na technologii a rostoucí nároky na zabezpečení dat jsou otázky, které je třeba řešit cestou digitálního vývoje, který je klíčem budoucí konkurenceschopnosti výroby a strojírenství v Německu.“*¹⁶¹

Na tuto strukturální změnu je potřeba dostatek kvalifikovaných sil, což je v Německu již nyní problém, který by měl být do budoucna řešen programem zvaný „Evropa 2020“ zaměřeném na zkvalitnění vzdělání a výzkumu.

159 Ruský export do Německa. Dostupné na: <http://partnercis.cz/clanky-ze-svetoveho-internetu/export-do-nemecka/>.

160 Společnost Euler Hermes je přední světový poskytovatel řešení v oblasti úvěrového pojištění. Dostupné na: <http://www.eulerhermes.de/euler-hermes-deutschland/Pages/default.aspx>.

161 Euler Hermes Studie: Investitionen und Binnen – nachfrage stützen deutsches Wirtschaftswachstum. Dostupné na: <http://www.eulerhermes.de/mediacenter/neuigkeiten/Pages/euler-hermes-studie-deutsche-wirtschaft-waechst-durch-binnennachfrage.aspx>.

Tento program by měl v budoucnu zvýšit konkurenceschopnost celé Evropy, to znamená, že by se na něm měly podílet všechny členské země EU. Cílem je investovat do roku 2020 3 % hrubého domácího produktu do výzkumu a vývoje. V Německu existuje navíc od podzimu 2008 tzv. „10% cíl“. Tento cíl zahrnuje kromě výdajů na výzkum a vývoj také finanční prostředky na vzdělání. Předpokládá se, že od roku 2015 bude každoročně proudit 10 % HDP do výše popsaných oblastí.¹⁶²

3.3.3. Pracovní doba

Pracovní doba je v Německu upravena kolektivními smlouvami a dle studií je patří k celosvětově nejkratším. Jak lze z tabulky č. 35 vyčíst, průměrná délka pracovní doby činila v roce 2012 35,5 hodin, na počátku krize eurozóny (v roce 2009) dokonce jen 35,3 hodin týdně v normálním pracovním poměru. Průměr v Evropské unii přitom dosahoval v roce 2012 počtu 38,1 hodin týdně. Ve srovnání se zeměmi eurozóny patří Německo ke krajům s nejmenším počtem odpracovaných hodin zaměstnance za rok. V roce 2008 se dle tabulky č. 35 jednalo o počet 1 422 hodin na zaměstnance, v roce 2012 již jen 1 393 hodin.¹⁶³ I přesto, jak bylo popsáno v kapitole 3.3.1., produktivita práce Německa za jednu odpracovanou hodinu v průběhu let vzrostla.

Tabulka 35 Celkový počet odpracovaných hodin, průměrný počet odpracovaných hodin, průměrná délka týdenní pracovní doby a podíl osob vykonávající práci na zkrácený úvazek v letech 2008 – 2012, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce

| | Celkový počet odprac. hod (v mld. hod) | Průměrný počet odprac. hod zaměstnance (v hod) | Průměrná délka týdenní prac. doby (v hod) | Podíl osob vykonávající práci na zkrácený úvazek (v %)¹⁶⁴ |
|-------------|---|---|--|---|
| 2008 | 57,36 | 1 422 | 35,9 | 25,2 |
| 2009 | 55,79 | 1 382 | 35,3 | 25,4 |
| 2010 | 57,00 | 1 404 | 35,6 | 25,5 |
| 2011 | 57,84 | 1 405 | 35,6 | 25,7 |
| 2012 | 57,97 | 1 393 | 35,5 | 25,7 |

Zdroj: Statistische Ämter des Bundes und der Länder. Dostupné na:

¹⁶² Bundesministerium für Bildung und Forschung, Deutschland investiert mehr in die Zukunft als je zuvor. Dostupné na: <http://www.bmbf.de/de/6075.php>.

¹⁶³ Arbeitszeitentwicklung in Europa. Dostupné na: <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2010/lehndorff01.pdf>.

¹⁶⁴ V porovnání k celkovému počtu zaměstnanců.

<http://vgrdl.de/VGRdL/tbls/tab.asp?rev=RV2011&tbl=tab17&lang=de-DE#tab01>; Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt 2012, Amtliche Nachrichten der BA, str. 82. Dostupné na: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201212/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-pdf.pdf>.

Příčinou výše uvedeného je zvýšení významu zaměstnání na zkrácený úvazek, kdy podíl osob vykonávající tuto formu povolání dosahoval v posledním sledovaném roce celkem 25,7 % ve vztahu ke všem zaměstnaným jedincům. Dalším faktorem ke zvýšení efektivity činnosti německých podniků se zdá být i v rámci Hartz reformy zavedeného konta pracovní doby („Arbeitskonten“), a tím i realizaci v podstatě „levných“ přesčasů. Sociální komise EU se v interviu zveřejněném v novinách „Die Welt“ vyjádřila k nízkému počtu týdenních pracovních hodin Německa ve smyslu, že „v žádné zemi eurozóny neexistuje tak velký rozdíl mezi kolektivně sjednaným a skutečným pracovním časem“.¹⁶⁵ Výhoda pro společnosti při zavedení konta pracovní doby totiž spočívá v tom, že podnikatelé ušetří na příplatku za přesčas, který by mohl navýšit hodinovou mzdu až o 100 %. Dodatečné pracovní hodiny jsou tedy zaměstnanci kompenzovány pouze volným časem (zkrácením z počtu dní dovolené zaměstnance), a to většinou v době, kdy podnik disponuje nízkým množstvím zakázek. Přizpůsobením se potřebám podniku je zachována jeho patřičná flexibilita. Nevýhodou pro zaměstnance (zejména s vyšším stupněm vzdělání) je také skutečnost, že některé podniky uvádějí přesčasy přímo v pracovní smlouvě.¹⁶⁶

3.3.4. Dopady zavedení nízkopříjmového sektoru

Průměrná německá mzda čelila od roku 2000 v podstatě třem hlavním tlakům, v důsledku nichž došlo k jejímu poklesu. Prvním z nich bylo odstranění zákonné minimální mzdy ze strany vlády a prostřednictvím usnadnění dočasného zaměstnání („Zeitarbeitsgesellschaft“) podporované vybudování nízkopříjmového zaměstnání. Druhým tlakem bylo v rámci Hartz zákonů snížení dávek v nezaměstnanosti, což stále více jedinců nutilo přijat jakoukoliv práci.

¹⁶⁵ Die Deutschen leisten die meisten Überstunden. Dostupné na:

<http://www.welt.de/wirtschaft/article131993796/Die-Deutschen-leisten-die-meisten-Ueberstunden.html>.

¹⁶⁶ Die Deutschen leisten die meisten Überstunden. Dostupné na:

<http://www.welt.de/wirtschaft/article131993796/Die-Deutschen-leisten-die-meisten-Ueberstunden.html>.

Posledním stimulem ke snížení mzdy byla zvětšující se konkurence v rámci globalizace se zeměmi s nízkými příjmy, jakou je Čína (jež je významným obchodním partnerem Německa v rámci zahraničního obchodu). Na základě těchto panujících tlaků se nemohla průměrná mzda Německa dále přizpůsobovat vývoji spotřebních cen a už vůbec ne vývoji produktivity.

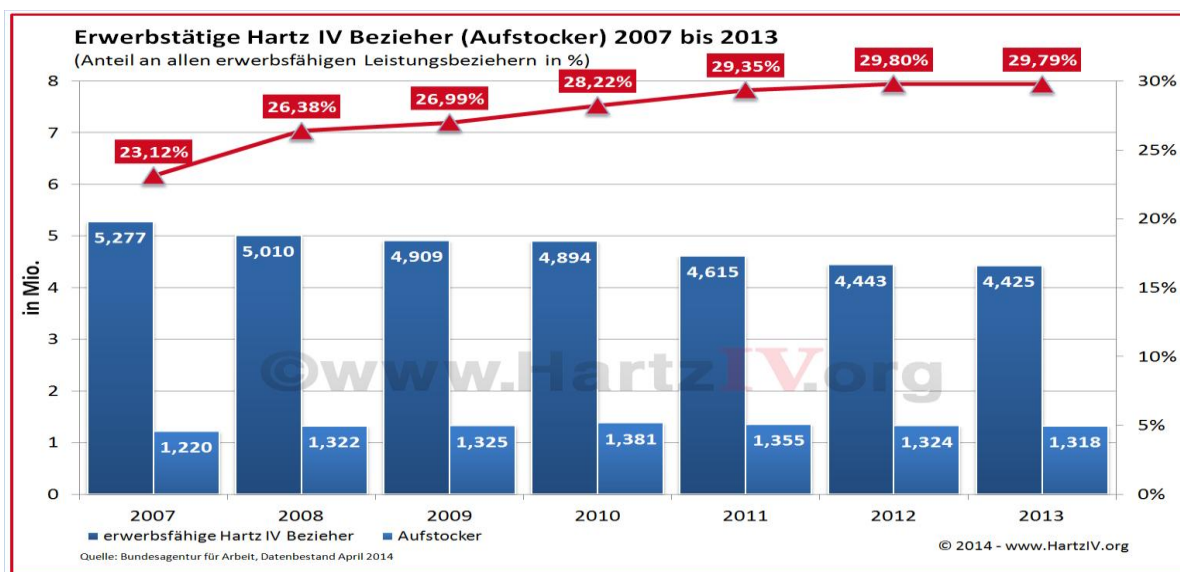
V žádné zemi Evropské unie není zaznamenán takový rozmach nízkopříjmového sektoru jako v Německu. Institut práce a kvalifikace (IAQ) uvádí, že každý čtvrtý zaměstnanec Německa je obsazen v nízkopříjmovém povolání.

Riziko nízkého výdělku hrozí nejvíce osobám vykonávající Mini-Jobs a mladistvým. Platy 71 % zaměstnanců v nízkopříjmovém zaměstnání (Mini-Jobs) se pohybovaly v roce 2010 pod prahem nízkých mezd. Tyto extrémně nízké výdělky jsou poměrně rozšířeny, neboť téměř čtvrtina všech „Minijobberů“ vydělávala v roce 2010 pod 5 eur, 36 % pod 6 eur. Průměrná výše hodinové mzdy činí v sektorech malého výdělku 6,68 eur na západě a 6,52 eur na východě Německa. Studie uvádějí, že téměř 800 tisíc zaměstnanců v pracovním poměru na plný úvazek muselo v roce 2010 vyjít s měsíční mzdou nižší než 1 000 eur.¹⁶⁷

K nízkopříjmovému zaměstnání se vztahuje pojem „Aufstocker“. Jedná se o osobu, která prostřednictvím zaměstnání docílí tak malého příjmu, že mu musí Jobcenter vyplácet dodatečnou finanční podporu. Na obrázku č. 5 je vidět, že podíl příjemců ALG II (Hartz IV), kteří jsou výdělečně činní a spadají do skupiny „Aufstocker“, stoupá, a to i navzdory tomu, že součet všech pracovních příjemců klesá.

¹⁶⁷Hans Böckler Stiftung, Acht Millionen mit Niedriglohn. Dostupné na: http://www.boeckler.de/39304_39313.htm.

Obrázek 5 Pracovní činní příjemci Hartz IV v porovnání s „Aufstocker“ v letech 2007–2013, uvedeno v milionech osob



Zdroj: Hartz IV, Aufstocker Hartz IV – Nebenverdienst, Aufstockend ALG II. Dostupné na: <http://www.hartziv.org/erwerbstaetigkeit-und-alg-ii.html>.

V mezinárodním srovnání je často používán ukazatel míry chudoby (vztažený na výši příjmů). Jedná se o indikátor podílu osob ohrožených chudobou z celkového počtu osob v populaci. Porovnání jednotlivých zemí Evropské unie přináší tabulka č. 36.

Tabulka 36 Vývoj míry chudoby vybraných zemí EU a Evropské unie (jako celku) v roce 2012, uvedeno v procentech

| | |
|---------------------------|------|
| Evropská unie (28) | 17,0 |
| Německo | 16,1 |
| Francie | 14,1 |
| Itálie | 19,1 |
| Rakousko | 14,4 |
| Švédsko | 14,2 |
| Lucembursko | 15,1 |
| Česká republika | 9,6 |

Zdroj: Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, Memorandum 2014, Tabelle A11. Dostupné na: http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/memorandum2014_tabellen.pdf.

Z dat uvedených v tabulce č. 36 lze zhodnotit, že z větších ekonomik EU (vyjma ČR) vykazuje vedle Itálie (19,1 %) právě Německo největší podíl osob ohrožených chudobou (16,1 %). Nutno ovšem dodat, že ukazatel míry chudoby není příliš vhodným indikátorem k posouzení daného problému, neboť relativní úroveň příjmů nízkopříjmových zaměstnanců může být různá.

Nejvíce jsou v Německu chudobou ohroženy skupiny nezaměstnaných (59,3 %), dále pak samovychovávatelští rodiče (41,9 %) a jednočlenná domácnost (25,8 %).¹⁶⁸

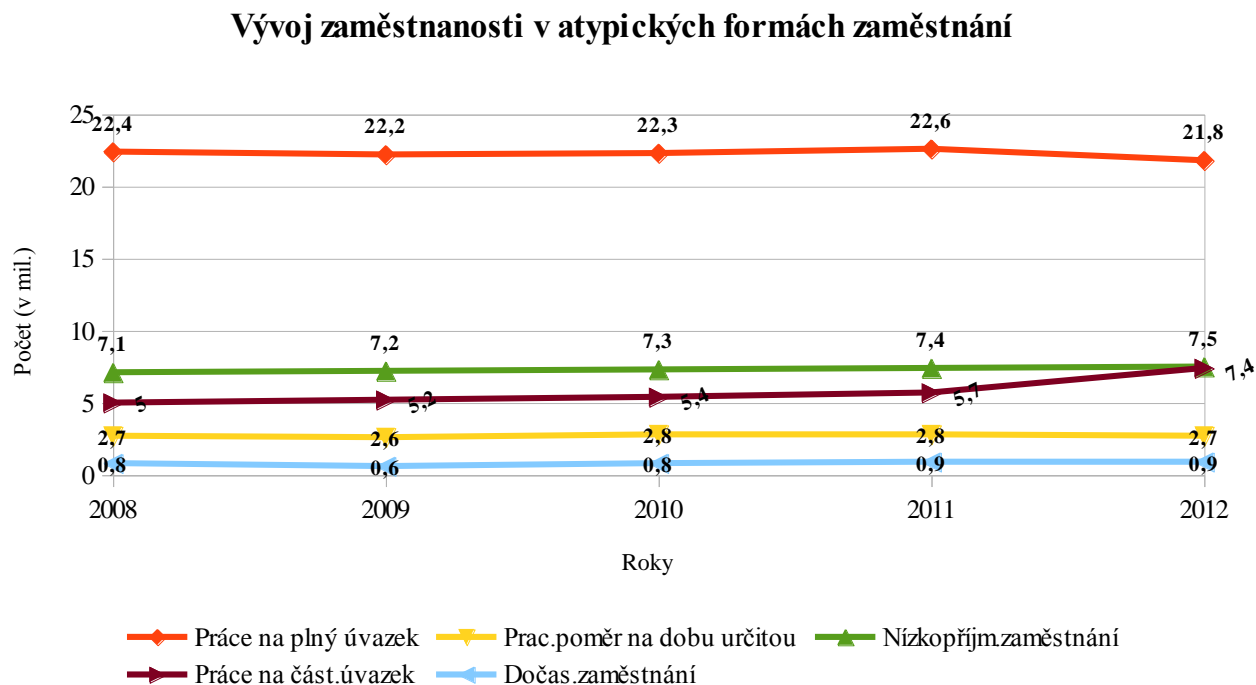
3.3.5. Vývoj jednotlivých forem zaměstnání II

V rámci kapitoly vývoje forem zaměstnání po roce 2008 bude zkoumán důsledek zavedení Hartz reformy na flexibilitu zaměstnanosti. V kapitole je uveden i vývoj zaměstnanosti v normálním pracovním poměru. Účelem je porovnat, jaký dopad na hlavní pracovní poměr měl rozvoj flexibilních forem zaměstnání.

Graf č. 4 ukazuje, jak se vyvíjely flexibilní typy povolání, včetně pracovního poměru na plný úvazek. Lze zhlédnout, že v atypických formách zaměstnání došlo ve většině případů v průběhu let k navýšení počtu zaměstnanců, nejvýznamněji potom u pracovní činnosti na částečný úvazek. Rozdíl mezi roky 2008 a 2012 je celých 2,4 milionů zaměstnanců. Z přibližně 32 milionů osob vykonávajících závislou činnost (bez osob vykonávajících samostatnou činnost) se v roce 2012 nacházelo necelých 7,5 milionů jedinců v částečném pracovním poměru. U pracovního poměru na dobu určitou došlo v roce 2012 k poklesu o 1 milion jedinců v porovnání k předchozímu roku. Od roku 2009 vzrostl počet dočasných zaměstnanců (v tzv. „Zeitarbeitgesellschaft“), a to z 600 tisíc na 900 tisíc v roce 2012. Rozdíl mezi počtem zaměstnanců v nízkopříjmovém zaměstnání v letech 2008–2012 je navýšení o 400 tisíc pracovně činných osob. Mírný pokles zaměstnanosti je poté zaznamenán u povolání na plný úvazek, v roce 2012 činil počet zaměstnanců u tohoto typu pracovního poměru 21,8 milionů osob oproti 22,4 milionům v roce 2008.

¹⁶⁸ BPB, Ausgewählte Armutsgefährdungsquoten. Dostupné na: <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61785/armutsgefaehrung>.

Graf 4 Vývoj počtu zaměstnanců v atypických formách zaměstnání a v normálním pracovním poměru (zaměstnanci vykonávající závislou činnost) v letech 2008–2012, uvedeno v milionech osob



Zdroj: Sozialpolitik, aktuell in Deutschland, Atypisch Beschäftigte 2000–2012. Dostupné na: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV29.pdf.

Následující tabulky zachycují procentuálně vyjádřený nárůst (popř. pokles) zaměstnanců konkrétní formy povolání vzhledem k výchozímu roku, jimž byl stanoven rok 2007. V tomto případě jsou brány do úvahy všechny osoby vykonávající pracovní činnost (včetně osob samostatně výdělečně činných). Tabulka č. 37 zachycuje vývoj počtu pracovníků v pracovním poměru na plný úvazek. Za předpokladu, že jsou do normálního pracovního poměru započítáni i jedinci vykonávající samostatnou výdělečnou činnost, vzrostl počet zaměstnanců o 7,73 % oproti referenčnímu roku 2007. Podíl na celkové zaměstnanosti činil v posledním sledovaném roce 58,23, tedy o 1,4 % více než v roce 2008.

Tabulka 37 Vývoj počtu zaměstnanců v normálním pracovním poměru v letech 2008–2012, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 ¹⁶⁹ |
|---|------------|------------|------------|------------|---------------------|
| Absolutní hodnota | 22 929 000 | 22 990 000 | 23 131 000 | 23 728 000 | 24 232 000 |
| Změna oproti referenčnímu roku (výchozí rok 2007, v %)¹⁷⁰ | +1,94 | +2,21 | +2,84 | +5,49 | +7,73 |
| Podíl na celkové zaměstnanosti (v %)¹⁷¹ | 56,83 | 56,95 | 56,97 | 57,64 | 58,23 |

Zdroj: Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, Memorandum 2013, Tabelle A3. Dostupné na:

http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/memorandum2013_tabellen.pdf; Memorandum 2014,

Tabelle A3. Dostupné na: [http://www2.alternative-](http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/memorandum2014_tabellen.pdf)

[wirtschaftspolitik.de/uploads/memorandum2014_tabellen.pdf](http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/memorandum2014_tabellen.pdf).

Jak již bylo uvedeno výše, největší nárůst zaměstnanosti mezi roky 2008 a 2012 nastal u povolání na částečný pracovní úvazek, a to i v případě zahrnutí do zhodnocení osoby samostatně výdělečně činné. Změna k výchozímu roku je zřejmá, jednalo se o nárůst o více než 47 %. Podíl daného typu zaměstnání na celkové zaměstnanosti pak dosahoval v roce 2012 hodnoty necelých 17 %.

Tabulka 38 Vývoj počtu zaměstnanců v zaměstnání na částečný pracovní úvazek v letech 2008–2012, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Absolutní hodnota | 5 002 792 | 5 201 759 | 5 388 630 | 5 669 748 | 7 031 697 |
| Změna oproti referenčnímu roku (výchozí rok 2007, v %)¹⁷² | +4,81 | +8,98 | +12,89 | +18,78 | +47,32 |
| Podíl na celkové zaměstnanosti (v %)¹⁷³ | 12,40 | 12,88 | 13,27 | 13,77 | 16,90 |

Zdroj: Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt 2012, Amtliche Nachrichten der BA, Nürnberg, str. 74.

Dostupné na: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201212/ama/heft->

169 Hodnoty jsou vztaženy pouze k první polovině roku 2012.

170 Vlastní výpočet

171 Vlastní výpočet

172 Vlastní výpočet

173 Vlastní výpočet.

arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-pdf.pdf.

Počet pracovníků v nízkopříjmových zaměstnání se během sledovaných let měnil pouze nepatrně. Z celkového počtu zaměstnaných bylo v této formě povolání zaměstnáno v jednotlivých letech kolem 12 % osob. Hodnoty jsou zobrazeny v tabulce č. 39.

Tabulka 39 Vývoj počtu zaměstnanců v nízkopříjmových zaměstnáních v letech 2008 – 2012, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Absolutní hodnota | 4 882 000 | 4 932 000 | 4 916 000 | 4 894 000 | 4 834 000 |
| Změna oproti referenčnímu roku (výchozí rok 2007, v %)¹⁷⁴ | 0 | +1,02 | +0,70 | +0,25 | -0,98 |
| Podíl na celkové zaměstnanosti (v %)¹⁷⁵ | 12,01 | 12,22 | 12,11 | 11,89 | 11,62 |

Zdroj: Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt 2012, Amtliche Nachrichten der BA, Nürnberg, str. 68.

Dostupné na: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201212/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-pdf.pdf>.

Následující tabulka č. 40 se vyjadřuje k vývoji zaměstnanosti v dočasném zaměstnání.

Oproti roku 2007 bylo v „Zeitarbeitgesellschaft“ pracovně činných o více než 24 % jedinců.

Tabulka 40 Vývoj počtu zaměstnanců v dočasném zaměstnání („Zeitarbeitgesellschaft“) v letech 2008 – 2012, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Absolutní hodnota | 794 363 | 609 720 | 806 123 | 909 545 | 908 113 |
| Změna oproti referenčnímu roku (výchozí rok 2007, v %)¹⁷⁶ | +8,65 | -16,61 | +10,25 | +24,40 | +24,20 |
| Podíl na celkové zaměstnanosti (v %)¹⁷⁷ | 1,97 | 1,51 | 1,99 | 2,21 | 2,18 |

174 Vlastní výpočet.

175 Vlastní výpočet.

176 Vlastní výpočet.

177 Vlastní výpočet.

Zdroj: *Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt 2012, Amtliche Nachrichten der BA, Nürnberg, str. 85.*
Dostupné na: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201212/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-pdf.pdf>.

K mírnému úbytku počtu pracovníků došlo v roce 2012 u typu pracovních poměrů na dobu určitou. Zatímco v roce 2008 bylo v dané formě povolání zaměstnáno 2,7 milionů osob, v roce 2012 se jednalo o počet 2,55 milionů jedinců. V procentním vyjádření činí pracovní poměr na dobu určitou vzhledem k celkové zaměstnanosti kolem 6 %. Podrobnější data přináší tabulka č. 41.

Tabulka 41 Vývoj počtu zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou v letech 2008 – 2012, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 ¹⁷⁸ |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------------|
| Absolutní hodnota | 2 700 000 | 2 640 000 | 2 517 000 | 2 672 000 | 2 548 000 |
| Změna oproti referenčnímu roku (výchozí rok 2007, v %)¹⁷⁹ | +1,50 | -0,75 | -5,38 | +0,45 | -4,21 |
| Podíl na celkové zaměstnanosti (v %)¹⁸⁰ | 6,69 | 6,54 | 6,2 | 6,49 | 6,12 |

Zdroj: *Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, Memorandum 2014, Tabelle A3.* Dostupné na:

http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/memorandum2014_tabellen.pdf.

Atypische Beschäftigungsformen, str. 8. Dostupné na:

http://www.wirtschaftundschule.de/fileadmin/user_upload/unterrichtsmaterialien/arbeitsmarkt_und_berufsorientierung/Unterrichtseinheit_Atypische_Beschaeftigungsformen.pdf; *Jeder zweite Arbeitnehmer wird befristet eingestellt.* Dostupné na: <http://www.welt.de/wirtschaft/article6811392/Jeder-zweite-Arbeitnehmer-wird-befristet-eingestellt.html>.

Úbytek více než 10 % v roce 2012 byl zaznamenán u samostatně výdělečných osob. Je zde ovšem velmi pravděpodobné, že uvedená hodnota je zkreslena, neboť data k vyhodnocení byla čerpána pouze z první poloviny daného roku (stejně jako v předešlém případě, u pracovního poměru na dobu určitou).

¹⁷⁸ Hodnoty se vztahují pouze k první polovině roku 2012.

¹⁷⁹ Vlastní výpočet.

¹⁸⁰ Vlastní výpočet.

Mezi lety 2008 a 2011 se jedná pouze o nepatrnou změnu v počtu samostatně výdělečných osob, jejichž podíl na celkové zaměstnanosti činí kolem 11 %, v roce 2012 v důsledku neúplných dat necelých 10 %. Informace k vývoji osob samostatně výdělečně činných zobrazuje tabulka č. 42.

Tabulka 42 Vývoj počtu samostatně výdělečných osob (včetně rodinných příslušníků) v letech 2008 – 2012, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 ¹⁸¹ |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------------|
| Absolutní hodnota | 4 479 000 | 4 468 000 | 4 488 000 | 4 546 000 | 4 013 000 |
| Změna oproti referenčnímu roku (výchozí rok 2007, v %)¹⁸² | -0,42 | -0,67 | -0,22 | +1,07 | -10,78 |
| Podíl na celkové zaměstnanosti (v %)¹⁸³ | 11,10 | 11,07 | 11,05 | 11,04 | 9,64 |

Zdroj: Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, Memorandum 2012, Tabelle A2. Dostupné na: http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/memorandum_2012_tabellen.pdf.

Memorandum 2014, Tabelle A3. Dostupné na: http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/memorandum_2014_tabellen.pdf.

3.3.6. Vývoj základních ukazatelů trhu práce Německa po roce 2008

V rámci následujícího textu bude proveden rozbor základních faktorů trhu práce Německa zabývajících se zaměstnaností, resp. nezaměstnaností. Získané výsledky je možné poté porovnat s vývojem daných ukazatelů analyzovaných v předešlé kapitole 3.1.

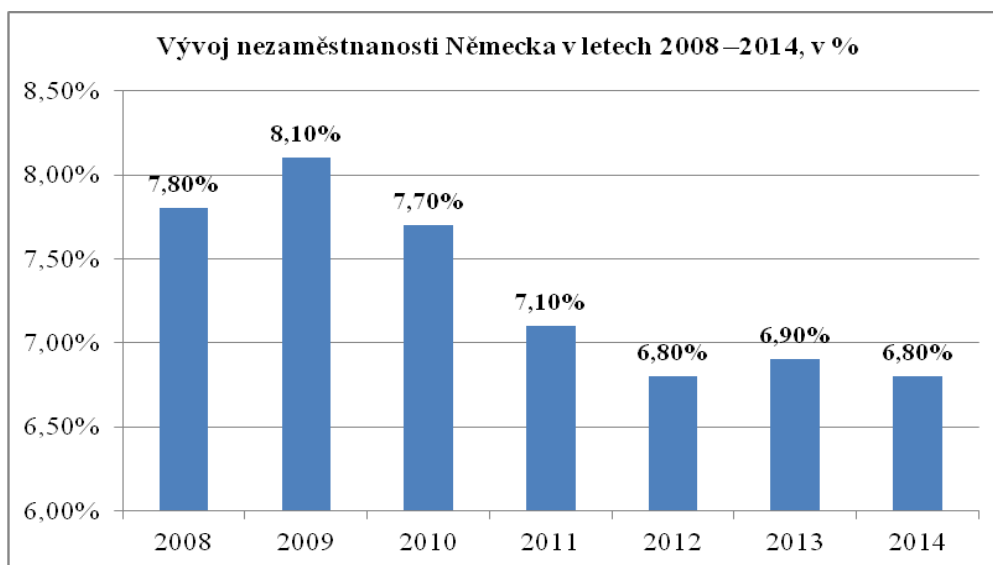
Efekt Hartz reformy postupně aplikovaných do německé ekonomiky mezi lety 2003 a 2005 lze posoudit nejprve všeobecným ukazatelem nezaměstnanosti v procentuálním vyjádření. Míry nezaměstnanosti v jednotlivých letech přináší graf č. 5.

¹⁸¹ Hodnoty se vztahují jen k první polovině roku 2012.

¹⁸² Vlastní výpočet

¹⁸³ Vlastní výpočet

Graf 5 Vývoj nezaměstnanosti Německa v letech 2008 – 2014, uvedeno v procentech (% podíl na celkové pracovní síle)



Zdroj: STATISTA, Arbeitslosenquote in Deutschland im Jahresdurchschnitt von 1995 bis 2014. Dostupné na: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/1224/umfrage/arbeitslosenquote-in-deutschland-seit-1995/>.

Z grafu č. 5 je patrné, že v roce 2009, tedy počátkem ekonomické krize eurozóny, byl počet nezaměstnaných ve sledovaných letech nejvyšší, kdy v procentuálním vyjádření dosahoval hodnotu 8,10 %. Poté dochází k postupnému snižování míry nezaměstnanosti a od roku 2012 lze sledovat, že se daný ukazatel pohybuje více méně na konstantní úrovni – kolem 6,8 %.

Výše popsané lze hlouběji prozkoumat prostřednictvím ukazatelů „registrované nezaměstnanosti a nevyužité pracovní síly“ uvedených v tabulce č. 43, kdy v obou případech došlo od roku 2008 k zřetelnému poklesu.

Tabulka 43 Vývoj registrované nezaměstnanosti, skryté nezaměstnanosti, ekonomicky neaktivního obyvatelstva a podzaměstnanosti v letech 2008 – 2013, uvedeno v milionech osob

| | Registrovaná nezaměstnanost | Skrytá nezam.¹⁸⁴ | Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo | Podzaměstnanost |
|-------------|------------------------------------|------------------------------------|--|------------------------|
| 2008 | 3,258 | 1,106 | 0,423 | 4,787 |
| 2009 | 3,415 | 1,198 | 0,300 | 4,913 |
| 2010 | 3,238 | 1,164 | 0,299 | 4,701 |
| 2011 | 2,976 | 0,444 | 0,731 | 4,151 |
| 2012 | 2,897 | 0,252 | 0,743 | 3,892 |
| 2013 | 2,873 | 0,062 | 0,879 | 3,814 |

Zdroj: Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, Memorandum 2014, Tabelle A4. Dostupné na: http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/memorandum2014_tabellen.pdf.

Tabulka č. 43 ukazuje, jak se v průběhu let vyvíjel počet nevyužitě pracovní síly. Zatímco v roce 2008 činil počet nevyužitě pracovní síly 4,787 milionů jedinců, z nichž bylo 3,258 milionu uchazečů evidováno na úřadu práce jako osoby hledající práci (ostatní se nenacházeli v registraci, účastnili se opatření nebo neměli nárok na podporu v nezaměstnanosti), pak v roce 2013 se jednalo o počet 3,814 milionů pracovní nevytížených osob a 2,873 registrovaných osob. Zajímavá je zde také skutečnost, že do roku 2010 je množství neregistrovaných osob poměrně zřetelně vyšší než v následujících po sobě jdoucích letech. Vyššímu číslu skryté nezaměstnanosti potom odpovídá nižší počet jedinců v kategorii „ekonomicky neaktivních obyvatel“. Obrat poté nastává v roce 2011, kdy se množství osob skryté nezaměstnanosti výrazně snížilo a naopak vzrostl počet neaktivních jedinců.

Klesající nezaměstnanosti odpovídá výrazné zvýšení počtu pracovníků v posledních letech. K poměru ekonomicky aktivního obyvatelstva, počtu zaměstnaných osob a z toho množství jedinců odvádějící povinné sociální pojištění se vyjadřuje následující tabulka.

¹⁸⁴ Řádek „Skrytá nezaměstnanost“ – vlastní výpočet.

Tabulka 44 Vývoj počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva, počtu zaměstnaných osob a jedinců odvádějící povinné sociální pojištění v letech 2008 – 2013, uvedeno v milionech osob

| | Ekonomicky aktivní obyvatelstvo | Celkový počet zaměstnaných osob | Počet zam. odvádějící povinné soc. pojištění |
|---------------------------|--|--|---|
| 2008 | 44,768 | 40,348 | 22,239 |
| 2009 | 44,780 | 40,372 | 22,164 |
| 2010 | 44,717 | 40,603 | 27,711 |
| 2011 | 44,982 | 41,164 | 28,381 |
| 2012 | 45,183 | 41,613 | 28,921 |
| 2013¹⁸⁵ | 45,409 | 41,688 | 29,209 |
| 2014¹⁸⁶ | / | 42,176 | 29,719 |

Zdroj: Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, Memorandum 2014, Tabelle A4. Dostupné na:

http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/memorandum2014_tabellen.pdf.

Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt 2012, str. 53. Dostupné na:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201212/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-pdf.pdf>.

Arbeitsmarkt 2009, str. 56. Dostupné na: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/200912/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-pdf.pdf>.

Berichtsmonat Juli 2014, str. 8. Dostupné na: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Monatsbericht-Arbeits-Ausbildungsmarkt-Deutschland/Monatsberichte/Generische-Publikationen/Monatsbericht-201407.pdf>.

Z tabulky č. 44 je zřetelné, že v průběhu let dochází k neustálému navyšování osob v pracovním poměru a osob odvádějících povinné sociální pojištění, rozdíl u tohoto indikátoru činí mezi roky 2008 a 2014 dokonce 7,48 milionů jedinců.

Míře nezaměstnanosti jednotlivých regionů Německa v roce 2013 se věnuje tabulka č. 45.

185 Hodnoty se vztahují k měsíci květnu.

186 Hodnoty se vztahují k měsíci červnu.

Tabulka 45 Míra nezaměstnanosti jednotlivých regionů Německa v roce 2013, uvedeno v procentech (jako % podíl na všech osobách výdělečně činných)

| | 2013 | | 2013 | | 2013 | | 2013 |
|--------------------------|------|--------------------------|------|-------------------------|------|-----------------------|------|
| Baden-Württemberg | 4,1 | HH¹⁸⁷ | 11,1 | Niedersachsen | 6,6 | Brandenburg | 9,9 |
| Bayern | 3,8 | Schles.-Holst. | 6,9 | HB¹⁸⁸ | 7,4 | Sachsen | 9,4 |
| Hessen | 5,8 | NRW¹⁸⁹ | 8,3 | Thüringen | 8,2 | Meckl-Vorpom. | 11,7 |
| Rheinland-Pfalz | 5,5 | Saarland | 7,3 | Berlin | 11,7 | Sachsen-Anhalt | 11,2 |

Zdroj: Sozialpolitik, aktuell in Deutschland, Arbeitslosenquote und Arbeitslosenzahlen nach Bundesländern 2013. Dostupné na: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV37.pdf.

Z dané tabulky č. 45 je patrné, že i po 23 letech po sjednocení Německa trpí vyšší nezaměstnaností země ve východní části Spolkové republiky. K zemím s nejvyšší mírou nezaměstnanosti patřily v roce 2013 regiony Mecklenburg-Vorpommern (11,7 %), Berlin (11,7 %), Sachsen-Anhalt (11,2 %), ale také Hamburg (11,1 %).

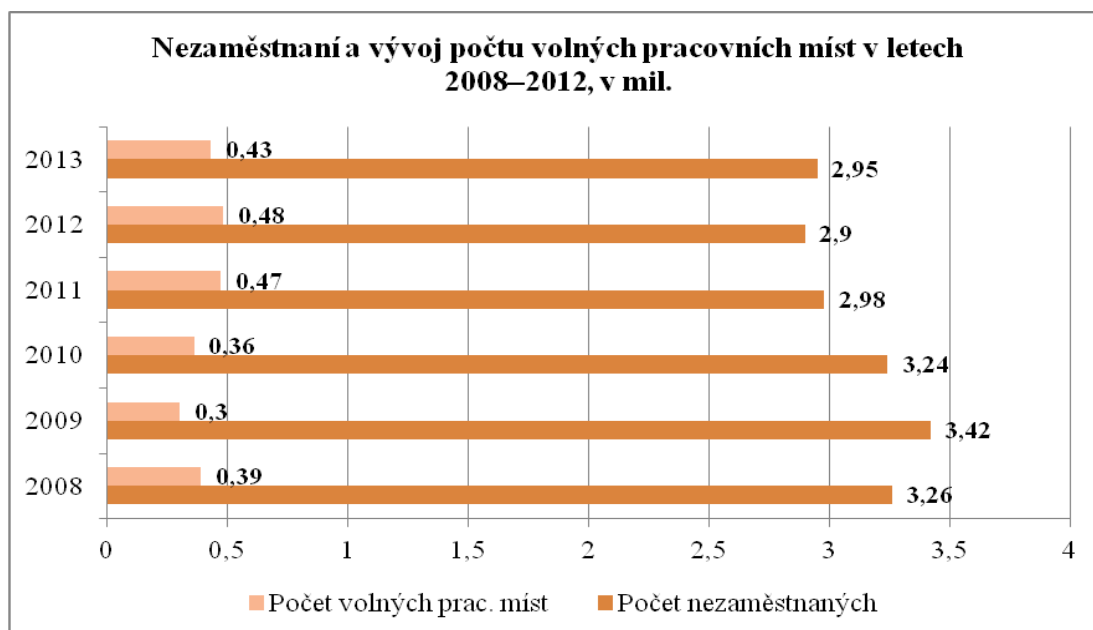
Pozitivní vývoj je možné zaznamenat u počtu volných pracovních míst. Na počátku krize eurozóny (v roce 2009) bylo zaregistrováno celkem 300 tisíc volných pracovních míst, tři roky poté pak 480 tisíc. V posledním sledovaném roce byl počet nahlášených pracovních míst 430 tisíc. Dané ukazuje graf č. 6.

187 HB – zkrácení pro město Hamburg.

188 HH – zkrácení pro město Bremen.

189 NRW – zkrácení pro město Nordrhein-Westfalen.

Graf 6 Vývoj počtu volných pracovních míst, uvedeno v milionech



Zdroj: Sozialpolitik, aktuell in Deutschland, Arbeitslose und gemeldete offene Arbeitsstellen 2000–2013. Dostupné na: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV32.pdf.

Zavedením IV. Hartz zákona v roce 2005 se rozčlenila nezaměstnanost a s ní vyplácené dávky do dvou právních okruhů „SGB III“ (v rámci IV. Hartz zákona) a „SGB II“. Počty nezaměstnaných dle okruhů zobrazuje následující tabulka.

Tabulka 46 Počet nezaměstnaných dle oblasti práva v letech 2008 – 2014, uvedeno v milionech osob

| | Nezaměstnaní v oblasti práva SGB II ¹⁹⁰ | Nezaměstnaní v oblasti práva SGB III ¹⁹¹ |
|----------------------------|--|---|
| 2008 | 1,826 | 0,998 |
| 2009 | 2,165 | 1,111 |
| 2010 | 2,066 | 0,950 |
| 2011 | 1,967 | 0,813 |
| 2012 | 1,915 | 0,924 |
| 2013 ¹⁹² | 1,949 | 0,923 |
| 2014 ¹⁹³ | 1,923 | 0,885 |

Zdroj: Bundesagentur für Arbeit, Analytikereports, Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen im Vergleich, 2008–2014, str. různá dle roku zprávy. Dostupné na: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Analytikereports/Zentral/Jaehrliche-Analytikereports/Analyse-Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitreihen-nav.html>.

Z informací v tabulce č. 46 je možno vyčíst, že počet nezaměstnaných v oblasti práva SGB II (a na ně se vztahující Druhá kniha zákoníku) činil v roce 2009 2,165 milionu jedinců a v letech 2011–2014 se tento počet pohybuje kolem 1,9 milionu osob. Také množství nezaměstnaných v oblasti práva „SGB III“ bylo nejvyšší v roce 2009. Jednalo se o 1,11 milionu jedinců bez zaměstnání. V letech 2012 a 2013 se nachází v oblasti práva „SGB III“ 924 tisíc, resp. 923 tisíc osob. V roce 2014 se poté jedná o počet 885 tisíc nezaměstnaných jedinců.

Tabulka č. 47 se vyjadřuje k příchodům a odchodům z nezaměstnanosti v letech 2008–2012.

190 SGB II – jedná se o Druhou knihu zákoníku sociálního zabezpečení, který vstoupil v platnost 1. ledna 2005 a tvoří podstatnou část IV. zákona pro moderní služby na trhu práce známého pod názvem IV. Hartz zákon.

191 SGB III – Třetí kniha zákoníku sociálního zabezpečení obsahuje všechny dávky a opatření pro podporu zaměstnanosti, je důležitým podkladem pro práci Spolkového úřadu práce (BA) a personálních agentur.

192 Hodnoty od roku 2008 – 2013 jsou vztaženy vždy k měsíci prosinec.

193 Hodnota je vztažena k měsíci září.

Tabulka 47 Příchody a odchody z nezaměstnanosti v letech 2008 – 2012, uvedeno v milionech osob, resp. v procentním podílu

| | Příchod (v mil.) | Odchod (v mil.) | Míra odchodu z nezaměst- nanosti (v %) | Míra odchodu na primární trh (v %) | Míra odchodu na sekundární trh (v %) |
|-------------|---------------------|--------------------|--|---------------------------------------|--|
| 2008 | 8,30 | 8,60 | 17,9 | 6,3 | 1,6 |
| 2009 | 9,20 | 9,03 | 17,5 | 5,8 | 1,4 |
| 2010 | 9,15 | 9,41 | 19,1 | 6,8 | 1,4 |
| 2011 | 8,22 | 8,45 | 18,3 | 7,0 | 1,0 |
| 2012 | 7,77 | 7,72 | 16,9 | 6,6 | 0,8 |

Zdroj: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt 2012, str. 96. Dostupné na:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201212/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-pdf.pdf>

Sachverständigenrat, Arbeitsmarkt: Erfolge sichern und ausbauen, Jahresgutachten 2012/2013, Wiesbaden, 2012, str. 307. Dostupné na: http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/ga201213/ga12_vi.pdf.

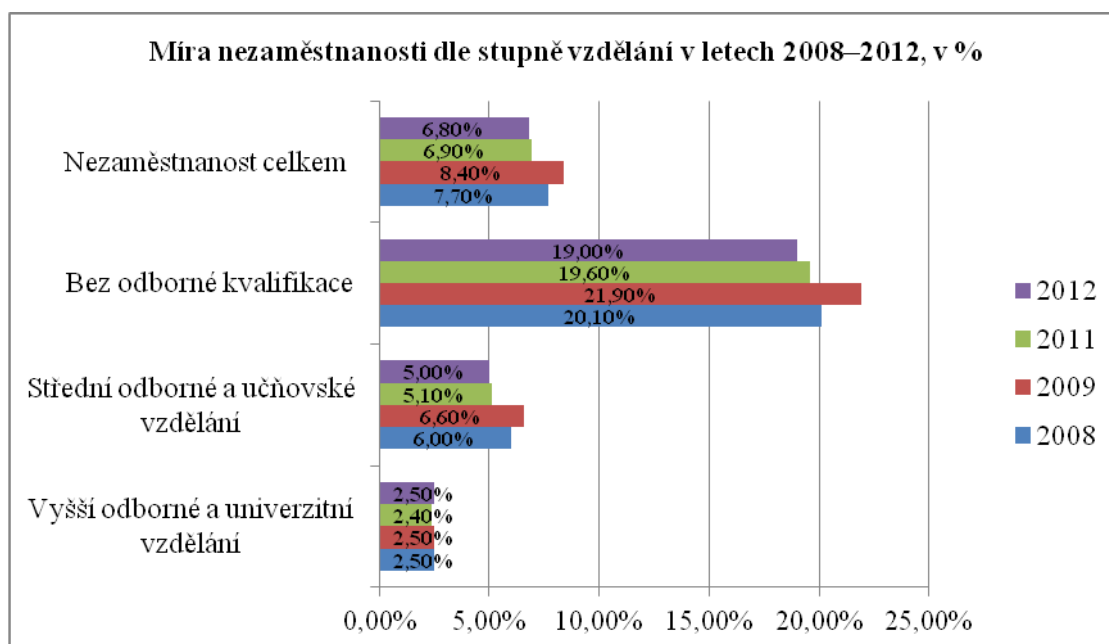
Z tabulky č. 47 je patrné, že v letech 2008–2012 dochází k proměnlivému poměru, kdy příchody převyšují odchody z nezaměstnanosti a naopak. V roce 2009 se stalo nezaměstnanými 9,203 milionů osob, o tři roky později se jejich počet snížil o 1,43 milionu. Míra odchodu na primární trh dosahovala v roce 2009 5,8 %, do roku 2011 vzrostla o 1,2 %. Míra odchodu z nezaměstnanosti na sekundární trh od roku 2008 neustále klesá. V roce 2008 činil daný ukazatel 1,6 %, v posledním sledovaném roce pak 0,8 %.

3.3.7. Rizikové skupiny na trhu práce Německa II

K rizikovým skupinám se budou i nadále řadit nízkokvalifikovaní jedinci, ženy, mladiství (do 25 let), starší osoby (nad 55 let), cizinci a také dlouhodobě nezaměstnaní.

V grafu č. 7 jsou zachyceny skupiny nezaměstnaných podle dosaženého vzdělání.

Graf 7 Míra nezaměstnanosti dle stupně vzdělání v letech 2008 – 2012, uvedeno v procentním podílu (% podíl vybrané skupiny jedinců dle vzdělání na celkovém počtu zaměstnaných osob)



Zdroj: Sozialpolitik, aktuell in Deutschland, *Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote in Deutschland 1991–2012*. Dostupné na: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV40.pdf.

Z grafu č. 7 vyplývá, že i po roce 2008 trpí nejvyšší mírou nezaměstnanosti jedinci bez odborné kvalifikace. Jejich počet ovšem od roku 2009 (20,10 %) do roku 2012 (19 %) pozvolna klesal. Míra nezaměstnanosti pohybující se výrazně nad průměrem je patrná také u cizinců, konkrétní data zobrazuje tabulka č. 48.

Tabulka 48 Míra nezaměstnanosti vybraných skupin v letech 2008 – 2014, uvedeno v procentním podílu (% podíl dané skupiny na celkovém počtu výdělečných osob)

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 ¹⁹⁴ |
|----------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------------|
| Německo celkově | 7,8 | 8,1 | 7,7 | 7,1 | 6,8 | 6,9 | 6,8 |
| Ženy | 8,2 | 7,9 | 7,5 | 7,0 | 6,8 | 6,7 | 6,5 |
| Cizinci | 15,8 | 16,6 | 15,7 | 14,6 | 14,3 | 14,4 | 13,9 |
| Mladiství (mladší 25 let) | 7,0 | 7,8 | 6,8 | 5,9 | 5,9 | 6,0 | 5,4 |
| Starší osoby (55–65 let) | 7,9 | 8,7 | 8,8 | 8,6 | 8,2 | 8,1 | 7,8 |

Zdroj: Bundesagentur für Arbeit, *Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitreihen bis 2013*, str. 58. Dostupné na: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Analytikreports/Zentrale-Analytikreports/Jaehrliche-Analytikreports/Generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitreihen/Analyse-Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitreihen-2013.pdf>.

Amtliche Nachrichten der BA, *Berichtsmonat Juli 2014*, str. 8. Dostupné na <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Monatsbericht-Arbeits-Ausbildungsmarkt-Deutschland/Monatsberichte/Generische-Publikationen/Monatsbericht-201407.pdf>.

Sozialpolitik, aktuell in Deutschland, Arbeitslosenquoten Älterer (55 bis unter 65 Jahre), 2008–2013. Dostupné na: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Monatsbericht-Arbeits-Ausbildungsmarkt-Deutschland/Monatsberichte/Generische-Publikationen/Monatsbericht-201407.pdf>.

Na základě informací z tabulky č. 48 lze i v tomto případě, stejně jako u nízkokvalifikovaných jedinců, zhodnotit, že od roku 2008 dochází k permanentnímu poklesu míry nezaměstnanosti cizinců. Zatímco v roce 2008 byla úroveň nezaměstnanosti 15,8 %, v roce 2014 činí 13,9 %. Při zaměření na starší osoby je možné tvrdit, že ukazatel měřící úroveň nezaměstnanosti se pohybuje lehce nad průměrem. Kategorie žen a mladistvých se v rámci ukazatele pohybuje lehce pod průměrem.

Příznivé výsledky přináší tabulka č. 49 poukazující na vývoj míry nezaměstnanosti osob dlouhodobě nezaměstnaných (jedinci bez povolání více než jeden rok).

¹⁹⁴ Hodnoty jsou vztaheny k měsíci červen.

Tabulka 49 Míra nezaměstnanosti dle délky období nezaměstnanosti, uvedeno v procentním podílu

| | Do 3 měsíců | Od 3 měsíců do 1 roku | Více než 1 rok | Průměrná délka období nezaměstnanosti (v týdnech) |
|-------------|-------------|-----------------------|----------------|---|
| 2008 | 52,6 | 40,2 | 7,2 | 42,1 |
| 2009 | 51,8 | 44,5 | 3,7 | 36,9 |
| 2010 | 49,5 | 46,6 | 3,9 | 37,6 |
| 2011 | 54,7 | 40,5 | 4,7 | 36,9 |
| 2012 | 54,6 | 40,9 | 4,6 | 36,6 |

Zdroje: Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt 2012, Amtliche Nachrichten der BA, Nürnberg, str. 100 a 155.

Dostupné na: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201212/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-pdf.pdf>.

Tabulka č. 49 poukazuje na poměrně výrazné zlepšení ukazatele míry nezaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných především mezi roky 2008 a 2009, kdy rozdíl v úrovni daného ukazatele byl 3,5 %. Poté dochází k mírnému zvýšení tohoto indikátoru a v letech 2011 a 2012 dosahuje jeho hodnota 4,7; resp. 4,6 %. Naproti tomu se zvedla míra nezaměstnanosti u osob bez povolání do tří měsíců. V roce 2008 se jednalo o 52,6 %, v roce 2012 pak 54,6 %. Průměrná délka období nezaměstnanosti poklesla z 42,1 týdne na 36,6 týdne.

3.3.8. Ekonomické náklady nezaměstnanosti po zavedení Hartz reform

Rozbor ekonomických nákladů by měl přinést zjištění, jaký efekt přinesly reformy trhu práce Německa i ve finanční oblasti. Pozornost bude věnována jak výdajovým, tak příjmovým položkám nezaměstnanosti.

Prostřednictvím klesající nezaměstnanosti dochází také k poklesu celkových fiskálních nákladů. V roce 2008 činily fiskální náklady 55,9 miliard eur. Rokem 2009, kdy dochází k mírnému nárůstu nezaměstnanosti v rámci krize eurozóny, se náklady zvýšily, a dosahovaly tak v letech 2009 a 2010 hodnoty cca 60 miliard euro. Poté dochází k poklesu hodnoty a v roce 2012 činí celkové fiskální náklady 53,8 miliard euro. Výše uvedené je vyjádřeno v tabulce č. 50.

Tabulka 50 Celkové fiskální náklady nezaměstnanosti Německa v letech 2008 – 2012, uvedeno v miliardách eur

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Výdaje | | | | | |
| ALG I | 9,0 | 13,8 | 14,0 | 12,1 | 11,0 |
| ALG II/„Sozialgeld“ | 20,5 | 20,6 | 20,2 | 19,1 | 18,6 |
| Příjmy | | | | | |
| Daně | 9,8 | 10,0 | 10,3 | 9,5 | 9,0 |
| Sociální příspěvky | 16,5 | 15,4 | 15,7 | 15,6 | 15,1 |
| Celkové fiskální náklady | 55,9 | 59,8 | 60,2 | 56,3 | 53,8 |
| Hlavní nositelé (výběr) | | | | | |
| Úřad práce „BA“ | 14,3 | 19,4 | 20,2 | 17,8 | 15,6 |
| Vláda | 16,4 | 15,7 | 14,7 | 13,9 | 14,3 |

Zdroj: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, *Kosten der Arbeitslosigkeit nochmals gesunken*, Heinz/Engelhard/Weber, *Kurzbericht* 2/2014,, str. 2 a 6. Dostupné na: <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0214.pdf>.

V níže uvedené tabulce jsou zaznamenány výdaje Spolkové agentury práce (BA) a vlády na podporu aktivní politiky zaměstnanosti. V rámci této politiky je snahou prostřednictvím různých opatření zařazení jedince do pracovního života.

Tabulka 51 Výdaje BA a vlády na aktivní podporu zaměstnanosti Německa v letech 2008 – 2013, uvedeno v miliardách eur

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Výdaje BA na podporu APZ | 10,8 | 16,8 | 15 | 11,2 | 9 |
| Výdaje vlády na APZ¹⁹⁵ | 5,5 | 5,1 | 6,0 | 4,4 | 3,6 |
| Výdaje celkem | 16,3 | 21,9 | 21,0 | 15,6 | 12,6 |

Zdroj: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, *Kosten der Arbeitslosigkeit nochmals gesunken*, Heinz/Engelhard/Weber, *Kurzbericht* 2/2014, str. 8. Dostupné na: <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0214.pdf>.

Sozialpolitik, aktuell in Deutschland, Ausgaben der BA für aktive Arbeitsförderung 2000–2013. Dostupné na: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV64.pdf.

¹⁹⁵ Zkrácení pro „aktivní politiku zaměstnanosti“.

Z tabulky č. 51 vyplývá, že v roce 2009 došlo k výraznému zvýšení výdajů „BA“, jejich hodnota činila 16,8 miliard eur. Poté dochází permanentně k jejich poklesu, kdy v roce 2012 dosahovaly výdaje BA 9 miliard eur. Celkově výdaje poklesly od roku 2009 do posledního sledovaného roku v tabulce o 9,3 miliard eur. Postupně také klesají průměrné výdaje na jednoho nezaměstnaného v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Zatímco v roce 2009 byly výdaje 6 398 eur/osobu, v roce 2012 se jedná o částku 4 349 eur/osobu.¹⁹⁶ Přehled výdajů BA na „Kurzarbeit“, která spadá do opatření aktivní politiky zaměstnanosti, přináší tabulka č. 52.

Tabulka 52 Výše výdajů BA na „Kurzarbeit“ v letech 2008 – 2012, uvedeno v miliardách eur

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| „Kurzarbeit“ | 0,4 | 5,2 | 4,0 | 1,3 | 0,6 |

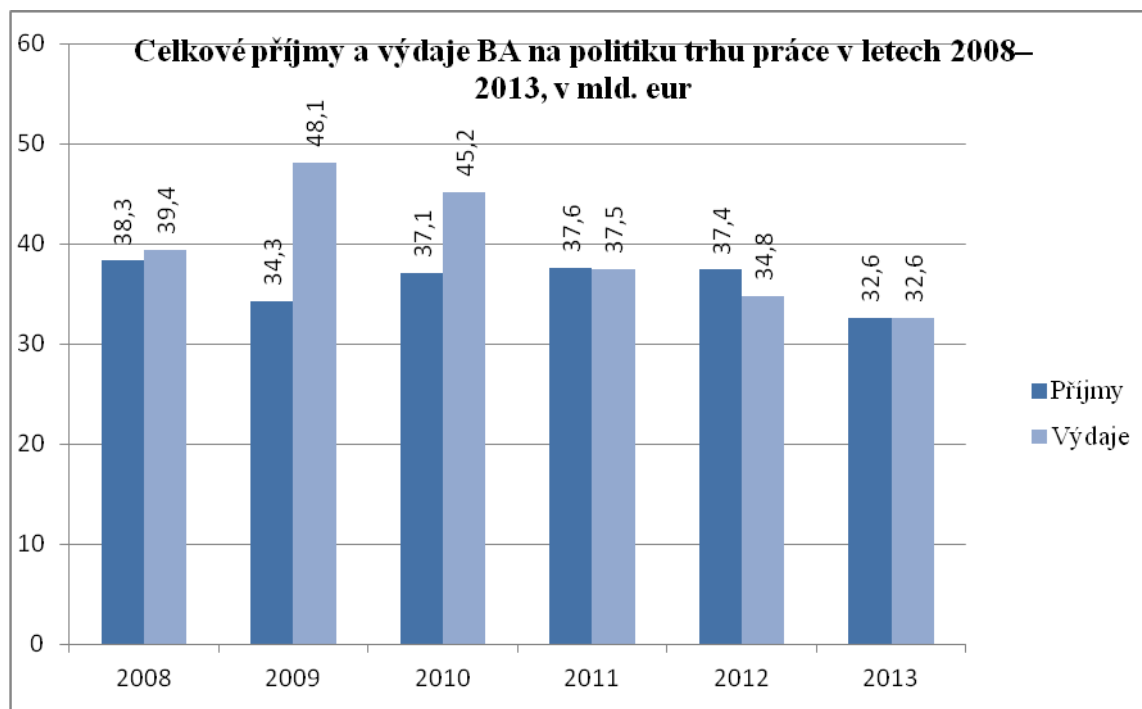
Zdroj: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Kosten der Arbeitslosigkeit nochmals gesunken, Heinz/Engelhard/Weber, Kurzbericht 2/2014, str. 8. Dostupné na: <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0214.pdf>.

V důsledku propuknutí ekonomické krize v roce 2009 se zvýšily BA především výdaje na krátkodobá zaměstnání (tzv „Kurzarbeit“), a to z 0,4 miliard eur (rok 2004) na 5,2 miliard eur. V roce 2012, jak zobrazuje tabulka č. 52, se jednalo o částku 0,6 miliard eur.

Do politiky trhu práce patří kromě aktivní politiky zaměstnanosti také pasivní politika, která pasivním způsobem podporuje nezaměstnané. K jejím činnostem patří vyplácení dávek v nezaměstnanosti, dále pak dávky na ubytování, energii a ostatní dávky pro jedince hledající zaměstnání. K celkovým výdajům politiky trhu práce se vyjadřuje graf č. 8, jedná se o výdaje agentury práce, které lze porovnat s příjmy této instituce zakreslené také v grafu.

¹⁹⁶Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Kosten der Arbeitslosigkeit nochmals gesunken, Heinz/Engelhard/Weber, Kurzbericht 2/2014, str. 8. Dostupné na: <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0214.pdf>.

Graf 8 Celkové příjmy a výdaje BA na politiku trhu práce v letech 2008 – 2013, uvedeno v miliardách eur



Zdroj: Sozialpolitik, aktuell in Deutschland, Einnahmen und Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit 2004–2013. Dostupné na: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV62.pdf.

Z grafu č. 8 je patrné, že nejvyšší deficit byl zaznamenán v roce 2009, kdy výdaje převyšovaly příjmy o 13,8 miliard eur. V dalších letech dochází k postupnému sblížení těchto dvou položek a v roce 2013 je bilance příjmů (32,6 miliard eur) a výdajů (32,6 miliard eur) v rovnováze.

V rámci výdajů vlády na politiku trhu práce nebyly k dispozici hodnoty pro celé analyzované období – pouze pro rok 2009 a 2011. V roce 2009 činily výdaje vlády 25,2 miliard eur a o dva roky později dosahovala výše poskytnutých finančních prostředků 22,54 miliard eur. Jednalo se o příspěvky na sociální zabezpečení, vyplácení ALG II, vládní podíl na ubytování a topení a „Sozialgeld“.¹⁹⁷

¹⁹⁷ Sozialpolitik, aktuell in Deutschland, Kosten der Leistungen nach dem SGB III nach Leistungsart und Kostenträger 2006, 2009, 2011. Dostupné na: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Sozialstaat/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIII62.pdf.

3.3.9. Aktivní politika zaměstnanosti II

V následujícím textu jsou zobrazeny jednotlivá opatření aktivní politiky zaměstnanosti a vývoj počtu uchazečů na nich se účastnících po zavedení Hartz zákonů do německé ekonomiky, jedná se období mezi lety 2008 a 2012.

Komponenty zobrazené v tabulce č. 53 jsou utříděny podle účelové kategorie opatření a k ní se vztahující její nejvýznamnější nástroje.

Tabulka 53 Základní komponenty podzaměstnanosti v letech 2008 – 2012, uvedeno v absolutní hodnotě

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Nezaměstnanost | 3 258 000 | 3 415 000 | 3 238 000 | 2 976 000 | 2 897 000 |
| Aktivace a podpora při začleňování do prac. procesu | 82 000 | 171 000 | 225 000 | 161 000 | 144 000 |
| Vzdělávací opatření („Trainingsmassnahmen“) | 81 000 | 39 000 | 2000 | – | – |
| „PSA“ | 2000 | 1000 | 0 | 0 | – |
| Programy na podporu kvalifikace | 205 000 | 283 000 | 300 000 | 274 000 | 236 000 |
| Další odborné vzdělávání | 171 000 | 216 000 | 207 000 | 179 000 | 148 000 |
| Podpora zaměstnanosti na sekundárním trhu práce | 366 000 | 374 000 | 344 000 | 214 000 | 173 000 |
| „ABM“ | 40 000 | 16 000 | 3 000 | 1 000 | 0 |
| „SAM“ | 1 000 | – | – | – | – |
| Vytvoření prac. příležitosti („Arbeitsgelegenheiten“) | 315 000 | 322 000 | 306 000 | 188 000 | 137 000 |
| Podpora sam. výd. činnosti | 180 000 | 145 000 | 154 000 | 136 000 | 75 000 |
| „Gründungs-zuschuss“ | 123 000 | 126 000 | 144 000 | 128 000 | 69 000 |
| „Existenzgründungszuschuss“ | 41 000 | 7 000 | – | – | – |
| „Einstiegsgeld“ | 16 000 | 12 000 | 11 000 | 8 000 | 6 000 |
| Regulace předčasného odchodu do důchodu | 632 000 | 461 000 | 380 000 | 365 000 | 317 000 |
| §428 SGB III/§65 ods.4 SGB II/§252 ods.8 SGB IV ¹⁹⁸ | 549 000 | 356 000 | 230 000 | 163 000 | 103 000 |
| Pobírání částečného důchodu | 101 000 | 95 000 | 91 000 | 88 000 | 85 000 |
| Krátk. prac. neschopnost | 75 000 | 84 000 | 91 000 | 86 000 | 85 000 |
| „Kurzarbeit“ | 46 000 | 321 000 | 168 000 | 55 000 | 41 000 |
| Snížení hodnoty nezaměstnanosti prostřednictvím APZ (vč. „Kurzarbeit“) | 4 863 000 | 5 266 000 | 4 915 000 | 4 267 000 | 3 969 000 |

198 Na „ALG I“ mají nárok jedinci, kteří dosáhli 58. roku života, po dobu max. 24 měsíců, dané platí od 1. ledna 2008.

Zdroj: *Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt 2012, str. 89. Dostupné na: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201212/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-pdf.pdf>.*

Z tabulky č. 53 je patrný pokles účasti jedinců na jednotlivých opatření v průběhu sledovaných let.

Konkrétně z uvedených dat vyplývá, že v důsledku zavedení IV. Hartz zákonu se účastní především v letech 2008–2010 poměrně velký počet jedinců na opatření „Arbeitsgelegenheiten“, jež plně nahradilo „ABM“ v roce 2012. Tímto opatřením je myšleno „Ein-Euro-Job“ vyznačující se kompenzací dodatečných výdajů při vykonání pracovní příležitosti. K dalším značně podporovaným opatřením se řadí pomoc při snaze započít samostatnou výdělečnou činnost především v podobě „Gründungszuschuss“. Jedná se o finanční příspěvek vzniklý sloučením „Existenzgründungszuschuss“ a „Überbrückungsgeld“ v roce 2006. Účelem daného opatření je vést jedince k větší samostatnosti. Významnou komponentou tabulky je „regulace předčasného odchodu do důchodu a to především v letech 2008 a 2009. Z tabulky je patrný také značný nárůst osob podílejících se na „Kurzarbeit“ v letech 2009 a 2010 využívaných k překlenutí krize v ekonomice.

V tabulce níže jsou uvedeny počty zaměstnanců, jejichž pracovní místa nebo započeti výdělečné činnosti byly podporovány prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti. V obou případech docházelo v podstatě snížení subvence, pouze u opatření na podporu zaměstnanosti v roce 2012 došlo k mírnému zvýšení.

Tabulka 54 Počet zaměstnanců odvádějící povinné sociální pojištění a počet zaměstnanců v podporovaných pracovních místech v letech 2008 – 2012, uvedeno v absolutní hodnotě

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Počet sociálně pojištěných zaměstnanců | 27 457 715 | 27 380 096 | 27 710 487 | 28 381 343 | 28 920 588 |
| Z toho: podpora závislé činnosti | 182 603 | 213 926 | 202 339 | 157 917 | 115 359 |
| Z toho: opatření na podporu zaměstnanosti | 64 335 | 59 019 | 49 252 | 32 099 | 36 346 |

Zdroj: Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt 2012, str. 73. Dostupné na: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201212/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-pdf.pdf>.

3.4. Závěr kapitoly „Trh práce Německa po roce 2008“

Kapitola popisuje vývoj trhu práce Německa po roce 2008 v rámci již několik let zavedených Hartz zákonů. Dopady reforem na flexibilitu pracovního trhu byly zkoumány prostřednictvím ukazatelů zabývajících se danou problematikou.

Německo usilovalo o znovuzískání konkurenceschopnosti zaostáváním reálných mezd za produktivitou, a to především do roku 2009.

Při zaměření na hlavní indikátory konkurenceschopnosti – jednotkové mzdové náklady a produktivitu práce lze tvrdit, že Německo vykazovalo do roku 2010 lepší výsledky než průměr EU. Podíl na daném úspěchu má podprůměrné tempo růstu pracovních nákladů Německa (2000–2012: 1,9 eur/hod) v porovnání se zeměmi EU (2000–2012: 3,2 eur/hod), a to včetně vedlejších mzdových nákladů (Německo: 27 eur na 100 eur hrubého výdělku, EU: 31 eur/100 eur z hrubé mzdy).

V důsledku několik let trvající nízké reálné mzdy dosahovala spotřeba v Německu velmi nízkých hodnot, a to jak v oblasti soukromé (2013: +0,9 %), tak i státní spotřeby (2013: +0,7 %). Nepříliš uspokojivé výsledky vykazovala i investiční oblast, kdy investice do vybavení činily v roce 2013 v porovnání k předešlému roku –2,4 %, investice do nemovitostí +0,1 %.

Významnou složkou HDP, která měla nejvyšší podíl na jeho růstu, byl kladný čistý export a přebytek obchodní bilance. V posledních letech má ale HDP spíše tendenci stagnovat a do budoucna se očekává, že jeho růst (o 1,9 %) bude uskutečněn silněji prostřednictvím navýšení domácí poptávky (o 1,5 %) a zvýšením investic (o 6,2 %), nežli exportem. Odborníci v tomto smyslu doporučují Německu zaměřit se více na digitální vývoj.

Pracovní doba Německa patří dle studií k celosvětově nejkratším (2012: 35,5 hodin) oproti průměru zemí eurozóny (2012: 38,1 hodin). Tomu odpovídá i nejmenší počet odpracovaných hodin německého zaměstnance (2012: 1 343 hodin). Podíl na dané skutečnosti může mít narůstající význam práce na zkrácený úvazek (2012: 25,7 %) anebo také zavedení „Arbeitskonten“, v jejichž rámci se upravuje pracovní doba zaměstnance podle potřeb podniku, jemuž jsou přesčasy kompenzovány dovolenou.

Z flexibilních forem zaměstnání získalo velmi na významu zaměstnání na částečný pracovní úvazek (2012: +47 % oproti roku 2007) a „Zeitarbeitgesellschaft“ (2012: +24,20 % oproti roku 2007). Počet osob v nízkopříjmovém zaměstnání byl v průběhu let více méně neměnný. Tato nízkopříjmová zaměstnání dala vzniknout tzv. „Aufstocker“, jejichž příjmy se pohybují pod prahem nízkých mezd, a proto jim je vyplácena dodatečná finanční podpora. Jejich počet od roku 2008 mírně vzrostl. Pro mezinárodní srovnání podílu osob ohrožených chudobou se využívá „míra chudoby“, jež činila v Německu v roce 2012 16,1 %, v EU 17,0 %.

V případě ukazatele nevyužití pracovní síly došlo k poklesu na 3,814 milionů osob v roce 2013. Stejně tak byl zaznamenán pokles u ukazatelů „ekonomicky neaktivních obyvatel“ (2013: 879 000), registrované nezaměstnanosti (2013: 2,873 milionů osob), a tím i celkové nezaměstnanosti (2014: 6,8 %). Z celkového počtu zaměstnaných osob (2014: 42,176 milionů jedinců) bylo 29,719 milionů osob v zaměstnání s povinným odvodem sociálního a zdravotního pojištění. Dále vzrostla míra odchodu z nezaměstnanosti (2012: 16,9 %).

Za jedince nejvíce ohrožené nezaměstnaností byli považováni osoby bez odborné kvalifikace (2012: 19 %) a cizinci (13,9 %), u nichž došlo v průběhu let k poklesu míry nezaměstnanosti. Dále poklesl i počet dlouhodobě nezaměstnaných, jejichž podíl činil v roce 2012 4,6 % a průměrná délka období nezaměstnanosti dosahovala v průměru 36,6 týdnů.

V důsledku poklesu nezaměstnanosti poklesly i fiskální náklady (2012: 53,8 miliard eur). Snížení výdajů bylo zaznamenáno i v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti (2012: 12,6 miliard eur). Příjmové a výdajové položky úřadu práce dosáhly v roce 2013 vyrovnání. Počátkem hospodářské krize se zvýšily finanční prostředky na podporu opatření „Kurzarbeit“ (2009: 5,2 miliard eur), do roku 2012 pak dochází k výraznému snížení (2012: 0,6 miliard eur).

V rámci opatření aktivní politiky zaměstnanosti je nejvíce jedinců zařazených do programu „Arbeitsgelegenheiten“ (2012: 137 000), významný podíl má ale také opatření na podporu samostatné výdělečné činnosti (2012: 75 000) a regulace předčasného důchodu (2012: 317 000).

Na základě zpracované analýzy lze nyní odpovědět na otázku: **„Jaký účinek zanechaly Hartz reformy na flexibilitě trhu práce po vypuknutí světové ekonomické krize (po roce 2008)?“**

K hlavním indikátorům formy flexibility patří atypické formy zaměstnání. U všech typů povolání došlo více méně do roku 2012 k navýšení počtu zaměstnaných osob, u prací na částečný úvazek a „Zeitarbeitgesellschaft“ dokonce výrazně. V případě zaměstnání na dobu určitou nebyly k roku 2012 nalezeny úplné informace, avšak i zde je možno zhodnotit, že počet jedinců byl v průběhu let na podobné úrovni, docházelo pouze k slabým procentuálním odchylkám.

Dalším významným ukazatelem poukazujícím na flexibilitu pracovního trhu je „Arbeitskonten“ (v rámci tarifní klauzule). Při porovnání vývoje průměrného počtu odpracovaných hodin a průměrné délky pracovní doby v jednotlivých letech je možno zaznamenat pokles těchto veličin, a to při rostoucí produktivitě.

Indikátorem náhrady příjmu se rozumí finanční podpora pro jedince nevykonávající žádné zaměstnání nebo pro jedince nemocného. Zde je nutné porovnat vývoj podpory v nezaměstnanosti „ALG I“ a „ALG II“, jež vznikla sloučením sociální podpory a podpory v nezaměstnanosti, čímž došlo ke snížení poskytovaného finančního prostředku.

Rozdíl oproti dříve zavedené „ALG I“ spočívá také ve zkrácení délky jejího poskytování. V průběhu let dochází ke snižování jedinců pobírající ALG I a naopak přibývá osob v kategorii ALG II. Lze předpokládat, že dané mělo za následek pokles poskytovaných finančních prostředků.

K poklesu počtu jedinců došlo i v zaměstnáních podporovaných aktivní politikou zaměstnanosti, především potom v „Arbeitsgelegenheiten“. Kladně se tedy vyvíjel i ukazatel „podpory mzdových nákladů“ neboli subvence.

S přihlédnutím k výše popsanému je možné konstatovat, že Hartz reformy zanechaly po roce 2008 pozitivní dopady na flexibilitě trhu práce Německa.

3.5. Závěr kapitoly „Analýza flexibility trhu práce Německa v letech 2000–2005 a po roce 2008“

Obsahem textu věnovanému Hartz reformám byla nejen analýza jednotlivých indikátorů flexibility s jejími zanechanými účinky na trhu práce Německa, ale také popis kroků, které vedly k opětovnému nastartování německé ekonomiky.

Otázka postavení Německa na světovém trhu byla společně s reformou německého trhu práce významným bodem reformy zvané „Agenda 2010“. Lze tvrdit, že Spolková republika získala ztracenou konkurenceschopnost prostřednictvím Hartz reformami zavedené flexibility pracovní doby a několikarocní mzdové zdrženlivosti při realizaci zisků z produktivity. Tato mzdová zdrženlivost měla dopad na pokles jednotkových mzdových nákladů při rostoucí produktivitě, a to především do roku 2010 (od roku 2000). V důsledku poklesu reálné mzdy poklesla také kupní síla jedinců, což se v letech 2008–2013 projevilo ve slabé domácí poptávce. Ani investice do vybavení a nemovitostí, které mohly povzbudit hrubý domácí produkt Německa, nebyly v analyzovaných letech dostatečné. Na neustálém růstu HDP se tedy z velké části podílel zahraniční obchod a do roku 2013 kladný čistý export. Aktuálně se hovoří o mírném zpomalení nárůstu HDP prostřednictvím exportu. Dle některých ekonomů má na růst německého hospodářství v současnosti vliv především dynamický nárůst investic a silné spotřební chování. Také prognózy do budoucna hovoří o růstu HDP zejména v důsledku vyšší domácí poptávky a zvýšení investic.

Co se týče pracovní doby, na zvýšení její flexibility měly významný podíl zavedení krátkodobých a dlouhodobých kont pracovní doby („Arbeitskonten“), jejichž prostřednictvím se staly podniky opět mezinárodně konkurenceschopnými.

Větší šance na integraci do skupiny výdělečně činných osob přinesly v rámci Hartz reform zavedené atypické formy zaměstnání. Jejich přednost spočívá v tom, že umožňují začlenění na trh práce i skupinám osob, které jsou nezaměstnaností ohroženy z nějakého důvodu více. Pro větší flexibilitu trhu práce Německa byly kromě těchto pružných forem zaměstnání zavedeny prostřednictvím Hartz reform i další opatření – ustanovení tarifní klauzule, podpora mzdových nákladů – subvence, náhrada příjmu při ztrátě zaměstnání nebo v případě nemoci, vzdělání.

3.6. Zhodnocení účinku Hartz reforem na flexibilitu trhu práce Německa

Pro zhodnocení flexibility trhu práce budou použity její jednotlivé formy, které byly uvedeny v tabulce č. 4 (kap. „Flexibilita trhu práce Německa“) a dané poznatky, jež se k nim vztahují. Poté budou souhrnně zhodnoceny klíčové indikátory trhu práce Německa, a posouzena tak úspěšnost reforem německého trhu práce, což patří k hlavnímu cíli této práce. Jinými slovy, záměrem je zjistit, zda měly Hartz reformy příznivý dopad na flexibilitu trhu práce Německa.

3.6.1. Závěrečné zhodnocení jednotlivých forem interní flexibility

Na základě provedené analýzy trhu práce Německa vyhodnotím jednotlivé typy flexibility v rámci podniku podle funkce jejich plnění.

Číselná interní flexibilita

Jejím úkolem je přizpůsobení pracovního času zaměstnance kolísající poptávce bez toho, aby došlo v podniku ke změně množství pracujících. Spadá zde konto pracovního doby a jistota zaměstnání prostřednictvím flexibilní pracovní doby.

Zkrácení kolektivně sjednané pracovní doby jako reakci na možný pokles poptávky bylo možné poměrně dobře vypořádat v roce 2009. Zatímco v roce 2002 (před zavedením Hartz reforem) činila průměrná týdenní pracovní doba 37,4 hodin, v roce 2005 36,7 hodin a v roce 2009 pouze 35,3 hodin týdně, a to při vyšším počtu výdělečně činných osob než u dvou výše popsanych let (pro porovnání – 2005: cca 38,8 milionů, 2009: 40,3 milionů jedinců). Za růstem zaměstnanosti stálo pravděpodobně zvýšení opatření na podporu mzdových nákladů, a to především v podobě „Kurzarbeit“. V roce propuknutí krize bylo v „krátkodobém zaměstnání“ pracovních činných celkem 321 000 s výší nákladů 5,2 miliard eur, rok 2012 uvádí snížení na 41 000 osob podílejících se na tomto opatření při výdajích 0,6 miliard eur.

Jelikož produktivita práce v letech 2000–2012 (vyjma let 2009 a 2010) neustále rostla, je možné se domnívat, že německá ekonomika zvládla vyprodukovat při nižším počtu odpracovaných hodin více. Avšak tento pohled je zkreslený, neboť zavedením „Arbeitskonten“ a jejich zákonné úpravy je možný odklon od smluvně stanovené týdenní pracovní doby dle potřeb konkrétního podniku. Studie německého hospodářství v tomto smyslu hovořily o četných přesčasech v mnohých případech bez obdržení finanční kompenzace.

Lze tvrdit, že číselná flexibilita zajišťovala rozložení pracovního času mezi větší počet pracovní síly za účelem snížení nezaměstnanosti.

Finanční (peněžní) interní flexibilita

V rámci peněžní flexibility dochází k úpravě nákladů na pracovní sílu v krátké době (dle kolísající poptávky). Do skupiny se řadí ustanovení tarifní klauzule, odborová organizace („betriebliche Bündnisse“) a odměna na základě výkonu.

Klauzule a na nich založené odborové organizace mají souvislost s flexibilitou číselnou, neboť právě klauzule dovoluje odchýlení pracovních podmínek (mzdy, pracovní doba) od kolektivně vyjednaných. Orientačním bodem byl stanoven stav zakázek a budoucí vyhlídky každého podniku.

Z analýzy vyplynulo, že co se týče pracovních nákladů se zaměřením na soukromý sektor, patří Německo v současnosti stále do skupiny zemí s nejvyššími náklady na pracovní sílu. Avšak při rozboru ročního tempa růstu pracovních nákladů za jednu odpracovanou hodinu bylo dospěno k závěru, že tyto náklady rostly ve srovnání se zeměmi Evropské unie (27) podprůměrně. V Německu se jednalo o navýšení o 1,9 eur/hod a v EU pak o 3,2 eur/hod. Německo se tak v tomto smyslu zařadilo na druhou příčku zemí s nejpomaleji rostoucími náklady na pracovní sílu. Příčinou slabě vyvíjejících se nákladů byly podprůměrné vedlejší mzdové náklady (rok 2013 – Německo: 27 eur/100 eur., EU: 31 eur/100 eur) a již několikrát zmiňovaná mzdová zdrženlivost, které zajistily Německu větší konkurenceschopnost.

Časová interní flexibilita

Časová flexibilita má podobné znaky jako flexibilita číselná a finanční, neboť i v tomto případě se jedná o možnost podniku určit stupeň variability pracovního času a v podstatě tím i stanovit výši odměny zaměstnance. Avšak zde se nejedná o úpravu pracovní doby jako takové, nýbrž o atypické formy zaměstnání – nízkopříjmové zaměstnání a práce na částečný úvazek.

Smyslem nízkopříjmového zaměstnání bylo vytvořit flexibilní a nákladově výhodný pracovní poměr na částečný úvazek v nákladově citlivých oblastech sektoru soukromých služeb, a zvýšit tak šanci na začlenění do pracovního poměru i rizikovým skupinám nezaměstnaných. Dané se Německu v podstatě podařilo, neboť rok po zavedení II. Hartz zákona (jehož je tento nástroj obsahem) se zvýšil počet pracujících v nízkopříjmovém typu zaměstnání o 15,21 %. Jeho podíl na celkové zaměstnanosti tvořil 12,35 %. Ani po roce 2008 se počet osob vykonávajících tuto formu zaměstnání (s odchylkou ± 1 %) nezměnil. Tento neměnný stav představuje v současnosti pro Německo problém, protože platy 71 % nízkopříjmových zaměstnanců se nacházejí pod prahem nízkých mezd, čímž tito pracovníci docílí malého výdělku, který jim nepostačí na pokrytí základních životních potřeb. Tento problém by se měl v blízké budoucnosti řešit možným opětovným zavedením zákonné minimální mzdy.

Co se zaměstnání na částečný pracovní úvazek týče, tato forma povolání zaznamenala v roce 2012 velký rozmach. Oproti roku 2007 došlo ke zvýšení částečně pracujících osob o 47,32 %, což představuje podíl 16,9 % na celkové zaměstnanosti. Tím došlo i ke zvýšení osob přispívajících do systému sociálního zabezpečení, jež mají prostřednictvím svých příspěvků z druhé strany nárok na dávky v případě nezaměstnanosti.

Funkční interní flexibilita

Kvalitativní rozměr se vztahuje na funkční flexibilitu. Platí zde, že čím je flexibilita vyšší, tím rychleji jsou zaměstnanci schopni převzít nové pracovní úkoly, popř. pozici, a tím vyšší je také jejich motivace k podávání výkonu. Spadá sem organizace práce a další vzdělávání.

Zaměstnanec by měl disponovat odpovídajícími dovednostmi především v oblasti nových výrobních technologií, na níž je společnost stále více závislá a jež usnadňuje organizaci práce konkrétního podniku. V rámci toho se zvedají i nároky na kvalifikaci. Přesto, že v Německu panovala v minulosti vysoká poptávka po kvalifikovaných silách, byl zaznamenán její nedostatek. V rámci toho se v Německu zavedl „10% cíl“, jehož prostřednictvím bude od roku 2015 každoročně proudit 10 % HDP na výzkum, vývoj a na vzdělání.

Záměrem Německa je využít veškerého potenciálu obyvatelstva, neboť Spolkové republiky jinak hrozí problém v podobě stárnutí populace. Do roku 2020 se hovoří o jedné třetině osob starších 60 let z celkové populace. Přesto, že údaje poukazyvaly na poměrně výrazné zlepšení zaměstnanosti starších osob (55–65 let), kdy v roce 2001 se jednalo o 18,5 % nezaměstnaných, v roce 2012 klesl tento počet na 7,8 %, bude nutné zaměřit se na tuto skupinu osob i v budoucnosti. Programy k aktivaci a dalšímu vzdělání by měly stát v popředí zájmu Německa také nadále.

Na základě výše uvedeného by mělo být dalším úkolem Německa (kromě podpory starších jedinců) zvýšení kvalifikace mladých osob tak, aby bylo dosaženo co možná jejich nejlepšího vzdělání. Neboť přesto, že i u kategorie nezaměstnaných jedinců bez kvalifikace došlo k mírnému zlepšení, ukazoval indikátor míry nezaměstnanosti v tomto případě stále poměrně vysoké číslo. V roce 2001 se jednalo o 19,3 % nezaměstnaných, v roce 2005 pak dokonce 23,7 %. Poslední z analyzovaných let (2012) poukazyval na výši míry nezaměstnanosti v podobě 19,0 %.

3.6.2. Závěrečné zhodnocení jednotlivých forem externí flexibility

Následující zhodnocení se bude týkat oblasti mimo podnik. Externí flexibilita znamená přizpůsobení počtu pracovních míst ekonomické situaci prostřednictvím propouštění nebo naopak přijetí jedince do zaměstnání.

Číselná externí flexibilita

Do této skupiny se řadí propouštění a přijetí do zaměstnání (ochrana před výpovědí), „Zeitarbeitgesellschaft“ (dočasné zaměstnání) a zaměstnání na dobu určitou.

Tím, že došlo k uvolnění ochrany zaměstnance před výpovědí, byla rozšířena flexibilita pro jednotlivé skupiny pracujících. O tom vypovídají výsledky vztahující se k zaměstnanosti ve flexibilních formách zaměstnání (včetně interních) v letech 2000–2005. Nejvíce byli v těchto atypických formách povolání zaměstnání mladiství (pod 25 let), v roce 2003 se jednalo v procentuálním vyjádření o 23,7 %, v roce 2005 pak o 35,9 % mladých jedinců. Dalšími významnými skupinami byli nízkokvalifikovaní jedinci (2005: 35 %) a cizinci, z nichž občané EU se podíleli na flexibilních formách zaměstnání 25,2 % v roce 2005 a občané mimo EU 33,5 %.

Dočasným zaměstnáním („Zeitarbeitgesellschaft“) měl být snížen především počet dlouhodobě nezaměstnaných (nezaměstnaní více než jeden rok), kteří představovali pro Německo velké zatížení, neboť do roku 2003 tvořila dlouhodobá nezaměstnanost jednu třetinu celkové nezaměstnanosti. Její délka se pohybovala průměrně okolo 38 týdnů. Dlouhodobá nezaměstnanost má spojitost i s nízkou kvalifikací jedinců, neboť jak bylo v kapitole „Rizikové skupiny nezaměstnaných I“ popsáno, v minulosti došlo v důsledku globalizace a technické racionalizace k odstranění činností, jež nevyžadují vysokou úroveň kvalifikace. Lze tedy předpokládat, že ve skupině nízkokvalifikovaných jedinců, kteří se účastnili, jak je výše uvedeno, flexibilních forem zaměstnání, jsou zakomponováni z velké části i dlouhodobě nezaměstnaní. Přesné informace ke struktuře zúčastněných osob na jednotlivých formách zaměstnání nebyly k dispozici, avšak je jisté, že také prostřednictvím nich došlo k výraznému úbytku jedinců, kteří byli bez zaměstnání déle než jeden rok. Z 33 % dlouhodobě nezaměstnaných v roce 2002 se snížil jejich počet na 4,6 % v roce 2012. Zkrácena byla také průměrná délka období nezaměstnanosti, a to na 36,6 týdnů (v roce 2012).

„Zeitarbeitgesellschaft“ zaznamenala zejména v roce 2005 značný nárůst, a sice o celých 50 % ve srovnání s rokem 2002. I v letech 2010–2012 její význam nadále roste, nejnovější data hovoří o +24,20 % v roce 2012 (nyní ve srovnání s rokem 2007). Od zavedení tohoto dočasného zaměstnání činí její podíl na celkové zaměstnanosti v roce 2012 necelé 2 %.

Zaměstnání na dobu určitou, které je specifické mnohem snadnějším postupem při zájmu podniku propustit zaměstnance, tvořilo 6,15 % podílu na celkové zaměstnanosti v roce 2005 a tento podíl se po roce 2008 v průběhu let mění jen velmi mírně, v řádech desetin procent.

Finanční (peněžní) externí flexibilita

Do finanční flexibility spadá náhrada příjmu při ztrátě zaměstnání a podpora mzdových nákladů (subvence).

Pro posílení externí flexibility bylo přijato opatření aplikované pomocí IV. Hartz zákonu v podobě redukce náhrady příjmu pro dlouhodobě nezaměstnané představující pro Německo do roku 2003 obrovský problém. Je možné si domyslet, že snížením příspěvku v nezaměstnanosti, zkrácením doby jeho poskytování a dalšími zavedenými opatřeními (včasné nahlášení pracovní agentuře o nezaměstnanosti, sankce při nedodržení pravidel a při odmítnutí nastoupit do zaměstnání) byl na osoby dlouhodobě bez zaměstnání vyvíjen výrazný tlak za účelem projevu vůle začlenit se do pracovního procesu. Lze tvrdit, že tento radikální krok přinesl spolu s atypickými formami zaměstnání velmi pozitivní dopady na skupinu dlouhodobě nezaměstnaných, jejich míra nezaměstnanosti prudce klesla (viz číselná externí flexibilita). Přínosné výsledky lze v tomto důsledku zaznamenat i v nákladech nezaměstnanosti. V následující tabulce jsou uvedeny pro porovnání celkové fiskální náklady v roce 2003 a 2012, kde je možné zhlédnout úspory, jakých bylo pomocí IV. Hartz zákonu dosaženo.

Tabulka 55 Celkové fiskální náklady nezaměstnanosti v roce 2003 a 2012, vyčíslení úspor, uvedeno v miliardách eur

| | 2003 | 2012 | Úspory |
|---------------------------------|-------------|-------------|---------------|
| Výdaje | | | |
| ALG I | 25,1 | 11,6 | 13,5 |
| ALG II/Sozialgeld | 21,5 | 18,6 | 2,9 |
| Příjmy | | | |
| Daně | 17,7 | 9,0 | 8,7 |
| Sociální příspěvky | 27,1 | 15,1 | 12,0 |
| Celkové fiskální náklady | 91,5 | 53,8 | 37,7 |

Zdroj: Hodnoty převzaté z tabulky č. 11 a 49 ,sloupec „úspory“ – vlastní výpočet.

Ačkoliv se peněžní externí flexibilita zaměřuje pouze na kompenzaci náhrady příjmu, pro ucelenější přehled je v tabulce uvedena i příjmová strana celkových fiskálních nákladů.

Je zřejmé, že v letech realizované reformy se celkové náklady razantně zvýšily. Před rokem 2003 se fiskální výdaje pohybovaly okolo 70 miliard eur, s nástupem reformy se zvýšily až na 90 miliard eur.

Při zaměření na náhradu příjmu v podobě ALG I a ALG II lze říci, že výdaje na první, v tabulce uvedený příspěvek, poměrně výrazně poklesly. V rámci snížení počtu jedinců nezaměstnaných déle než jeden rok došlo také ke snížení výdajů na ALG II. Úspory činí u ALG I 13,5 miliard eur a u ALG II 2,9 miliard eur. Pokud budou brány do úvahy celkové fiskální náklady nezaměstnanosti, tak hodnota úspor dosáhla 37,7 miliard eur.

K náhradě příjmu v podobě „Kurzarbeit“ se vyjadřuje číselní interní flexibilita.

3.6.3. Souhrnné zhodnocení

Na tomto místě mi zbývá zhodnotit úspěšnost reforem trhu práce Německa, a splnit tak jeden z hlavních cílů této práce.

Pokud bych dané reformy hodnotila z ekonomické stránky, pak jejich zanechané dopady na trhu práce Německa prostřednictvím zvýšení jeho flexibility lze již dnes označit za velmi zdařilé. Rozhodujícími faktory, které napomohly německému hospodářství ke zlepšení konkurenceschopnosti, byly v rámci Hartz reforem modernizované a k větší flexibilitě upravené kolektivní smlouvy, stejně tak jako dlouhá léta mzdové zdrženlivosti. Těmito faktory bylo dosaženo přizpůsobivosti ekonomiky Německa v době krize a po krizi, následované jejím poměrně rychlým vzestupem. Pružnost pracovního trhu a liberalizace flexibilních forem zaměstnání umožnily přístup na trh práce i takovým skupinám nezaměstnaných, kteří disponovali ve srovnání s ostatními jedinci určitou nevýhodou bránící začlenění na pracovní trh. Především dlouhodobě nezaměstnaní jedinci představovali pro Německo před zavedením Hartz reforem obrovskou finanční zátěž. Za účelem snížení těchto výdajů nezaměstnanosti byla prostřednictvím IV. Hartz zákonu radikálně snížena podpora v nezaměstnanosti pro nezaměstnané déle než jeden rok a také zkrácena doba jejího poskytování. Tato změna měla přinést i jakýsi apel na jedince dlouhodobě bez zaměstnání na vyvinutí většího úsilí pracovní místo nalézt. Daný požadavek byl podporován ještě dalšími opatřeními zavedenými v rámci Hartz zákonů. Především se pak jednalo o udělení sankce při odmítnutí přiděleného pracovního místa.

Hartz reformy ovšem nepředstavovaly jen požadavky, nýbrž také podporu jedinců při hledání zaměstnání zvýšením kvality služeb a restrukturalizací úřadu práce a podporu uchazečů při začleňování na pracovní trh prostřednictvím různých opatření aktivní politiky zaměstnanosti – opatření na vytvoření pracovních příležitostí, subvence, Ein-Euro-Job a v neposlední řadě také podpora samostatné výdělečné činnosti, s jejíž pomocí se mělo dosáhnout vyšší samostatnosti jedinců.

Nová výzva a úkol, který je potřeba do budoucna v německé ekonomice řešit, je nedostatek kvalifikovaných pracovních sil a problém stárnutí populace. Se zavedením Hartz reformy byly již uskutečněny určité kroky k nápravě (redukce předčasného odchodu do důchodu, vzdělávací opatření apod.), avšak je potřeba se této problematice věnovat i nadále.

Při zhodnocení reformy trhu práce ze sociálního úhlu pohledu je tedy možné stanovit, kdo je v tomto případě „vítěz“ a kdo „poražený“. Těmi „poraženými“ se zdají být koneční spotřebitelé, kteří trpěli poklesem kupní síly v rámci několik let klesající reálné mzdy. Pokles kupní síly pocítili i nezaměstnaní v důsledku již zmiňovaného sloučení dávek

Problém Německa se zdá být i v příliš velkém rozmachu nízkopříjmového zaměstnání, neboť každý čtvrtý pracovník je zaměstnán v tomto typu povolání a 71 % platů těchto zaměstnanců se v roce 2010 nacházelo pod prahem nízkých mezd. Na základě tak nízkých mezd si nejsou někteří jedinci schopni zajistit základní životní úroveň („Aufstocker“) a je nutné jim vyplácet dodatečné finanční dávky. Riziko hrozí v jejich konstantní, až mírně rostoucí výši. Ponechání mzdové zdrženlivosti a další rozvoj nízkopříjmového sektoru by mohly mít velmi negativní dopady na domácí poptávku v budoucnosti, a tím také ohrozit hospodářský růst. V tomto smyslu se uvažuje o opětovném zavedení minimální hodinové mzdy. Navíc pomalu se navyšující mzda v posledních letech má dle Hermesovy studie za následek aktuální nárůst domácí poptávky a investic, což se pozitivně odrazilo při stagnujícím exportu (jímž byl zabezpečován v minulosti růst HDP) na rostoucím německém hospodářství.

Pokud se vrátím k pojmům „vítěz“ a „poražený“, pak těm, komu přinesly Hartz reformy prospěch, jsou podniky, potažmo stát. V podstatě klesající jednotkové mzdové náklady, zajištění větší flexibility zaměstnanců úpravou tarifní klauzule, pomocí níž směly podniky upravovat pracovní dobu a mzdu dle vlastních možností, aniž by došlo k ohrožení jejich existence, a také náhrady mzdových nákladů, které měly sloužit k překlenutí krizového období, zajišťovaly společně prosperitu.

Ačkoliv se mnozí k daným reformám stavěli kriticky, dnes je již Německo předkládáno ostatním zemím, které nyní bojují s masovou nezaměstnaností, za vzor. V posledních letech zaznamenává Spolková republika nejnižší míry nezaměstnanosti od jejího znovusjednocení a s tím také spojené nižší fiskální náklady a nižší zatížení státního rozpočtu. I přesto, že je potřeba učinit určitá opatření pro do budoucna vyhlížející problém Německa (nedostatek kvalifikovaných pracovních sil v rámci stárnutí populace a dále pak opatření na podnícení domácí poptávky), tak jeho současná hospodářská situace je s pomocí aplikovaných Hartz reforem na velmi dobré úrovni.

Všechny výše uvedené flexibility (zavedené v rámci Hartz reforem) přispěly spolu se mzdovou zdrženlivostí k „zotavení“ trhu práce Německa a jeho následném pozitivním vývoji. Z tohoto hlediska **hodnotím průběh Hartz reforem za úspěšný**. O pozitivním vývoji v letech 2008–2014 (většina dat byla k dispozici pouze do roku 2012) informuje následující tabulka č. 56 s přehledem jednotlivých indikátorů německého pracovního trhu.

Tabulka 56 Přehled německého pracovního trhu v letech 2008 – 2012, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| HDP (v %) | +1,1 | -4,0 | +5,1 | +4,6 | +2,1 | +2,7 | - |
| Změna v produktivitě za odpr. hodinu (v %) | +1,7 | -2,5 | +1,8 | +1,8 | +0,5 | +0,3 | - |
| Změna v odpr. hodinách (v %) | +1,2 | -2,7 | +2,2 | +1,5 | +0,2 | - | - |
| Změna zaměstnanosti (v %) | +1,2 | +0,1 | +0,6 | +1,4 | +1,1 | +0,2 | +1,2 |
| Počet zaměstnanců (v tis.) | 40,348 | 40,372 | 40,603 | 41,164 | 41,613 | 41,688 | 42,176 |
| Počet zaměstnanců odvádějící povinné sociální pojištění (v tis.) | 22,239 | 22,164 | 27,711 | 28,381 | 28,921 | 29,209 | 29,719 |
| Počet nezaměstnaných (v tis.) | 3,258 | 3,415 | 3,238 | 2,976 | 2,897 | 2,873 | - |
| Míra nezaměst. (v %) | 7,8 | 8,1 | 7,7 | 7,1 | 6,8 | 6,9 | 6,8 |
| Počet osob vykonávající „Zeitarbeitgesellschaft“ | 794 | 609 | 806 | 909 | 908 | - | - |
| Počet osob vykonávající „Kurzarbeit“ (v tis.) | 46 | 321 | 168 | 55 | 41 | - | - |

Zdroj: Data převzata z provedené analýzy v kap. „3.3. Trh práce Německa po roce 2008“ – vlastní výpočet.

4. Trh práce České republiky a formulace doporučení

Na základě provedené analýzy trhu práce Německa v letech 2000–2005 a po roce 2008 v předchozím textu bude nyní snahou aplikovat některé, pro Českou republiku vhodné, institucionální změny a nástroje Hartz reforem na tuzemskou ekonomiku v závislosti na aktuálním vývoji trhu práce.

Nejdříve je nutné zmapovat prostředí pracovního trhu práce České republiky a identifikovat nepříznivě vyhlížející ukazatele a faktory. K tomu budou využity především statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Českého statistického úřadu. Na základě takto získaných informací budou poté navržena opatření (převzatá z německé reformy trhu práce), která by mohla eliminovat negativní faktory trhu práce České republiky, a zajistit tak jeho možný příznivý vývoj. Doporučení budou popřípadě doplněna i o vlastní návrhy.

Záměrem zpracování této kapitoly je odpovědět na otázku: **„Jaké institucionální, legislativní a organizační změny je možno ze vzoru německých Hartz reforem doporučit České republice za účelem zvýšení flexibility trhu práce?“**

4.1. Trh práce České republiky v letech 2009–2013

Kapitola se zabývá vývojem základních ukazatelů trhu práce České republiky v letech 2009–2013, kde je záměrem vytyčit jeho problematické oblasti, aby na jejich základě mohly být navrženy patřičné změny, a mohl tak být splněn druhý z cílů této práce.

Jak lze zhlédnout v tabulce č. 57, nezaměstnanost se v České republice pohybovala v letech 2009–2013 v rozmezí 8–10 %. Vývoj počtu volných pracovních míst má tendenci spíše stagnovat. V případě tohoto ukazatele docházelo v posledních letech ke změnám v řádech stovek pracovních míst.

V letech 2009–2010 byl počet osob pobírajících podporu v nezaměstnanosti v důsledku hospodářské krize vyšší, rokem 2011 klesl tento počet oproti roku 2009 o 59 546 osob. V posledním analyzovaném roce činí počet jedinců pobírajících dávku o 12 093 více než v roce předešlém. Jednomu pracovnímu místu odpovídalo v roce 2009 17,4 uchazeče, k danému číslu se přibližuje i nejaktuálnější rok uvedený v tabulce.

Na základě toho nelze hovořit o frikční, nýbrž o strukturální nezaměstnanosti.

Tabulka 57 Přehled vývoje jednotlivých indikátorů trhu práce České republiky v letech 2009 – 2013, uvedeno v absolutní hodnotě a v procentním podílu

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013¹⁹⁹ |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------------|
| Nezaměstnanost²⁰⁰ | 539 100 | 561 600 | 508 500 | 545 300 | 596 800 |
| Míra nezaměstnanosti (v %)²⁰¹ | 9,2 | 9,6 | 8,6 | 9,4 | 8,2 |
| Volná pracovní místa²⁰² | 30 900 | 30 800 | 35 800 | 34 900 | 35 200 |
| Počet uchazečů na 1 VPM²⁰³ | 17,4 | 18,2 | 14,2 | 15,6 | 17,0 |
| Počet osob pobírající podporu v nezaměstnanosti | 189 497 | 178 962 | 129 951 | 107 937 | 120 030 |

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí, 2010–2014. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/3869>.

Následující tabulka č. 58 se věnuje podrobné struktuře nezaměstnanosti dle vzdělání a věkové struktury. Jak z daného vyplývá, nejvíce jsou nezaměstnaností postiženi vyučení jedinci a jedinci se základním vzděláním, při zaměření na věkovou strukturu se pak jedná o osoby ve věku 20–34 let.

199 V roce 2013 byl ministerstvem nastaven nový způsob počítání míry nezaměstnanosti, kdy jmenovatel je navýšen o počet nepracujících neregistrovaných na úřadu práce, čísla jsou tímto zkreslena. Dostupné na: <http://ekonomika.eurozpravy.cz/evropa/71366-cesku-hrozi-velke-socialni-nepokoje-varuje-osn/>.

200 Údaje se vztahují k poslednímu měsíci daného roku.

201 Údaje se vztahují k poslednímu měsíci daného roku.

202 Údaje se vztahují k poslednímu měsíci daného roku.

203 VPM: volné pracovní místo, počet se vztahuje k poslednímu měsíci v roce.

Tabulka 58 Struktura nezaměstnanosti v letech 2009 – 2013, uvedeno v absolutní hodnotě

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|
| Struktura nezaměstnanosti dle vzdělání (stav na konci 4. čtvrtletí) | | | | | |
| Bez vzdělání | 2 648 | 2 957 | 3 001 | 3 009 | 3 006 |
| Základní vzdělání | 141 090 | 144 657 | 136 615 | 147 030 | 161 269 |
| Vyučení | 224 800 | 232 366 | 201 212 | 223 624 | 240 949 |
| Úplné stř. vzdělání s maturitou | 82 110 | 87 404 | 79 054 | 91 818 | 102 827 |
| Vyšší odb. vzdělání | 3 485 | 3 816 | 3 746 | 4 293 | 5 034 |
| Bakal. + VŠ | 25 222 | 28 700 | 28 526 | 31 405 | 36 936 |
| Věková struktura nezaměstnaných (stav na konci 4. čtvrtletí) | | | | | |
| Do 19 let | 25 898 | 23 868 | 23 070 | 24 221 | 22 074 |
| 20–34 let | 200 194 | 200 304 | 183 545 | 194 607 | 210 264 |
| 35–49 let | 168 452 | 181 755 | 169 511 | 181 844 | 202 365 |
| Nad 50 let | 144 592 | 155 624 | 132 325 | 144 639 | 162 130 |
| Struktura nezaměstnanosti dle délky (stav na konci 4. čtvrtletí) | | | | | |
| Do 3 měsíců | 171 762 | 190 189 | 152 103 | 154 773 | 149 499 |
| 3–6 měsíců | 119 762 | 98 270 | 91 835 | 100 270 | 101 137 |
| 6–9 měsíců | 70 842 | 52 059 | 46 740 | 53 183 | 56 612 |
| 9–12 měsíců | 53 487 | 45 552 | 33 643 | 44 851 | 52 604 |
| Dlouhodobě nezaměstnaní (12 a více měsíců) | 123 873 | 178 481 | 184 130 | 192 234 | 236 981 |
| Podíl dlouhodobě nezaměstnaných (v %) | 22,98 | 31,78 | 36,21 | 35,25 | 39,70 |

Zdroj: MPSV, Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí, 2010–2014. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/3869>. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných – vlastní výpočet.

Velmi problematickou skupinou jsou především mladiství (do 25 let), jejichž míra nezaměstnanosti dosahovala v roce 2013 19,5 %, což je ve srovnání s celkovou mírou nezaměstnanosti cca 1,5krát více.²⁰⁴ Tabulka č. 59 přináší srovnání nezaměstnanosti mladých osob (15–24 let) České republiky s vybranými zeměmi Evropské unie.

²⁰⁴ Nezaměstnanost mladých v ČR a EU. Dostupné na:

<http://www.infoabsolventi.cz/Temata/ClanekAbsolventi/0-0-04/Nezamestnanost-mladych-v-CR-a-EU/12>.

Tabulka 59 Nezaměstnanost mladých osob (15 – 24 let) – mezinárodní srovnání s vybranými zeměmi EU v letech 2009 – 2012, uvedeno v procentním podílu

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|-------------------|------|------|------|------|
| EU (27) | 20,1 | 21,1 | 21,4 | 22,8 |
| ČR | 16,6 | 18,3 | 18,1 | 19,5 |
| Dánsko | 11,8 | 19,0 | 14,2 | 14,1 |
| Itálie | 25,4 | 27,8 | 29,1 | 35,3 |
| Německo | 11,2 | 9,9 | 8,6 | 8,1 |
| Nizozemsko | 7,7 | 8,7 | 7,6 | 9,5 |
| Slovensko | 27,6 | 33,9 | 33,5 | 34,0 |
| Španělsko | 37,8 | 41,6 | 46,4 | 53,2 |

Zdroj: Tomáš Rašner a kol., *Nezaměstnanost mladých, opravdu se nás to netýká*, 2013. Dostupné na: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/130513_nezamestnanost_mladych.pdf.

Z daného srovnání (tabulka č. 59) vyplývá, že nezaměstnanost mladistvých je v České republice (2012: 19,5 %) stále pod celkovým průměrem Evropské unie (2012: 22,8 %), avšak dynamika ukazatele má neustále rostoucí trend.

Mezi údaji struktury nezaměstnanosti v tabulce č. 58 je zahrnuta i její délka. Při porovnání jednotlivých skupin je patrné, že problémem České republiky je stejně jako v Německu dlouhodobá (neboli strukturální) nezaměstnanost. Zatímco frikční nezaměstnanost (do tří měsíců) má tendenci spíše klesat, počet dlouhodobě nezaměstnaných naopak mezi lety 2009 a 2013 poměrně výrazně vzrostl. Jejich podíl tvoří v roce 2013 téměř 40 % na celkové nezaměstnanosti.

Nezaměstnaní déle než jeden rok představují pro ekonomiku závažný problém, neboť při dlouhodobějším setrvání ve stavu bez zaměstnání hrozí vedle ekonomických ztrát také ztráta kvalifikace, pracovních návyků, motivace a tito lidé se stávají v podstatě nezaměstnatelnými.

Česká republika bude čelit v blízké budoucnosti stejně jako Německo a v podstatě všechny vyspělé země problému stárnutí populace. Lepší životní a pracovní podmínky, pokroky v medicíně, sociální rozvoj – to jsou faktory, které umožňují prožít delší život než v minulosti, a starší lidé tak tvoří (při poklesu porodnosti) stále významnější část populace.²⁰⁵ České republice hrozí, že za 20 let bude polovina populace kvůli stárnutí ekonomicky závislá na práci lidí v produktivním věku.²⁰⁶

Přehled ekonomických nákladů nezaměstnanosti přináší tabulka č. 60. Příjmová stránka představuje pouze orientační bod, neboť její položky – daně z příjmů a sociální příspěvky jsou vypočteny na základě Českým statistickým úřadem zveřejněné průměrné roční mzdy²⁰⁷. Ta činila v roce 2009 23 598 Kč, v průběhu let docházelo k jejímu nárůstu, přičemž v roce 2013 dosahovala hodnoty 25 128 Kč (vývoj průměrné nominální mzdy zobrazuje tabulka č. 62).²⁰⁸ Dané výsledky jsou vynásobeny počtem nezaměstnaných jedinců v jednotlivých letech.

Co se výdajové stránky týče, nezaměstnaný má nárok na podporu v nezaměstnanosti. Aby ji obdržel, musí ovšem splňovat určitá kritéria. Nejvýznamnějším kritériem je skutečnost, že žadatel se musí ve dvou posledních letech minimálně 12 měsíců podílet na důchodovém pojištění.²⁰⁹ Systém vyplácení dávky má následující podobu – první dva měsíce obdrží žadatel 65 % z průměrného čistého měsíčního výdělku z předešlého zaměstnání, další dva měsíce se jedná o 50 % a po zbytek podpůrčí doby má jedinec nárok na 45 % z předchozí mzdy. Podpůrčí doba činí u osoby do 50 let pět měsíců, u lidí od 50–55 let osm měsíců a u osob starších 55 let poté jedenáct měsíců.

205 Ministerstvo práce a sociálních věcí, Příprava na stárnutí v České republice. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/2856>.

206 Každý Čech bude za 20 let vydělávat na svého důchodce, varují vědci z Brna. Dostupné na: http://brno.idnes.cz/vyzkum-masarykovy-univerzity-produktivni-vek-f5q-/brno-zpravy.aspx?c=A140930_155303_brno-zpravy_daj.

207 Mzdy se vztahují vždy k druhému kvartálu v roce.

208 Průměrné mzdy (2. čtvrtletí 2009–2013). Dostupné na: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/kalendar/aktual-pmz>.

209 Podpora v nezaměstnanosti 2014. Dostupné na: <http://socialni-davky-2014.eu/podpora-v-nezamestnanosti-2014/>.

Nižší podporu v nezaměstnanosti obdrží jedinec, který podal sám výpověď. Dávka poté činí 45 % průměrné mzdy po celou dobu pobírání podpory.²¹⁰ Po skončení této podpůrné doby nebo při nevzniknutí nároku na podporu obdrží jedinec pouze sociální dávku ve výši životního minima²¹¹, která dosahuje částky necelých 3 200 korun pro jednotlivce. Při neprojevu požadované aktivity dostane žadatel pouze existenční minimum²¹² (2 200 korun).²¹³

Jedinec má nárok na pomoc v hmotné nouzi, pokud je jeho příjem po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nižší než zákonem stanovené minimum, do kterého se mu ztráta příjmu doplácí. Jedná se o tzv. příspěvek na živobytí. Dalšími příjmy v hmotné nouzi jsou doplatek na bydlení (při nedostatečném příspěvku na bydlení) a mimořádná okamžitá pomoc pro osoby, které se ocitnou v bezodkladné situaci.²¹⁴ Jak lze vyčíst z tabulky č. 60, výdaje na tuto dávku v průběhu let 2009–2013 vzrostly o 7,4 miliard korun. V tabulce je uvedený také příspěvek na bydlení, který je poměrně významným sociálním výdajem, jehož výše také neustále roste.

Tabulka 60 Ekonomické náklady nezaměstnanosti České republiky v letech 2009 – 2013, uvedeno v miliardách korun

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Výdaje | | | | | |
| Podpora v nezaměstnanosti | 15,1 | 13,4 | 10,3 | 8,8 | 9,7 |
| Pomoc v hmotné nouzi | 3,1 | 3,9 | 5,0 | 7,7 | 10,5 |
| Příspěvek na bydlení | 2,3 | 3,5 | 4,6 | 5,7 | 7,4 |
| Příjmy | | | | | |
| Daně z příjmů | 1,5 | 1,8 | 1,7 | 1,7 | 1,8 |
| Sociální příspěvky | 3,5 | 3,8 | 3,8 | 3,9 | 4,0 |
| Celkové fiskální náklady | 25,5 | 26,4 | 25,4 | 27,8 | 33,4 |

210 Podpora v nezaměstnanosti 2014. Dostupné na: <http://socialni-davky-2014.eu/podpora-v-nezamestnanosti-2014/>.

211 Životní minimum – minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb.

212 Existenční minimum – minimální hranice peněžních příjmů umožňující přežití.

213 Podpora v nezaměstnanosti 2014. Dostupné na: <http://www.aktualne.cz/wiki/finance/podpora-v-nezamestnanosti-2013/r-i:wiki:3552/>.

214 Pomoc v hmotné nouzi. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/5>.

Zdroj: Výpočet příjmů – vlastní výpočet z průměrné mzdy. Dostupné na: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/kalendar/aktual-pmz>; Výdajové položky – Vývoj sociálních výdajů MPSV v letech 2010–2013. Dostupné na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12657/tz_200312a.pdf.

Výše zobrazená tabulka č. 60 by měla přinést informace o přibližných ekonomických nákladech České republiky, resp. o ušlém zisku státu v závislosti na počtu nezaměstnaných ve sledovaných letech. Velmi problematickými ukazateli se zdají být „pomoc v hmotné nouzi“ a „příspěvek na bydlení“, jejichž každoroční výdajový nárůst je pravděpodobně spojen s neustále se zvyšující dlouhodobou nezaměstnaností. Od roku 2010 narůstají i ušlé sociální příspěvky. Celkové fiskální náklady v roce 2011 poklesly ve srovnání s předchozím rokem o jednu miliardu, a to převážně prostřednictvím poklesu podpory v nezaměstnanosti. Poslední analyzovaný rok (2013) poukazuje na výrazné zvýšení celkových nákladů oproti roku 2009 o 7,9 miliard korun.

Příjem českého státu je dle studie VISA EUROPE výrazně krácen i kvůli šedé (neboli stínové) ekonomice. Jedná se o výrobu nebo konání, které jsou v rozporu s platnými zákony, přičemž snahou lidí je ušetřit na daních a dalších povinných odvodech. Objem šedé ekonomiky činil v roce 2013 600 miliard korun, což byla zhruba polovina rozpočtu České republiky na daný rok.²¹⁵

Další ztrátou státního rozpočtu je v důsledku rostoucí nezaměstnanosti pravděpodobně klesající spotřeba, na kterou se váží spotřební daně.

Do ekonomických nákladů nezaměstnanosti lze zařadit i výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti. Tyto výdaje se pohybovaly v letech 2009–2013 mezi cca 5 a 6 miliardami korun. Přesné vyčíslení přináší tabulka č. 61. V tabulce je uveden i výběr nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jejich obsazení v letech 2009–2013, kde je možno zhlédnout nízkou podporu APZ, neboť při nezaměstnanosti téměř 600 000 osob v roce 2013 je účast na těchto nástrojích zanedbatelná.

²¹⁵ Šedá ekonomika v Česku kvete – dosáhla 16 procent HDP. Dostupné na: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/226554-seda-ekonomika-v-cesku-kvete-dosahla-16-procent-hdp/>.

V únoru 2013 zveřejnil úřad práce ČR zprávu, ve které informuje, že podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti k HDP je hluboce pod evropským průměrem. Ve většině zemí EU tvoří výdaje na APZ přibližně 1 % HDP, v České republice je to 10krát méně, tedy pouze 0,1 % HDP, což je vzhledem k rostoucí míře nezaměstnanosti velmi málo.²¹⁶

Tabulka 61 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, počet uchazečů zařazených v jednotlivých nástrojích APZ v letech 2009 – 2013, uvedeno v miliardách korun, resp. v absolutní hodnotě

| Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, mld. korun | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| | 4,94 | 6,13 | 5,36 | 6,09 | 5,44 |
| Nástroje APZ (výběr) a počet uchazečů na nich se podílející, absolutní hodnota | | | | | |
| Veřejně prospěšné práce | 4 479 | 5 628 | 9 139 | 5 166 | 5 132 |
| Spol. účelná prac. místa | 4 237 | 9 394 | 6 567 | 5 837 | 6 350 |
| Samost. výděl. činnost | 2 236 | 2 963 | 2 410 | 1 875 | 2 303 |
| Příspěvek na zapracování | – | 48 | 44 | 13 | 54 |
| Chráněná prac. místa | 416 | 461 | 362 | 620 | 681 |
| Rekvalifikace | 39 831 | 65 453 | 45 521 | 17 606 | 27 877 |

Zdroj: Politika zaměstnanosti České republiky v letech 2004 až 2011. Dostupné na: <http://budovanistatu.cz/Politika-zamestnanosti-Ceske-republiky-v-letech-2004-az-2011>.

Ukazatele kapitoly 313 MPSV pro rok 2012 a 2013. Dostupné na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12565/rozpocet_2012.pdf.

Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí, 2010–2014. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/3869>.

Při zaměření na legislativní úpravu oblasti trhu práce je nutné zdůraznit, že v České republice je zavedena zákonem stanovená minimální mzda, která od roku 2007–2012 stagnovala na výši 8 000 korun. Nařízením vlády č. 210/2013 Sb. se od 1. srpna 2013 změnila výše minimální mzdy na 8 500 Kč/měsíc při týdenní pracovní době 40 hodin anebo 50,60 Kč/hodinu. Jedná se o nejnižší přípustnou výši odměny, kterou je povinen zaměstnavatel poskytnout za práci zaměstnanci.²¹⁷

²¹⁶ Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti by se měly zvýšit. Dostupné na:

<http://www.parlamentnilisty.cz/arena/politici-volicum/Jenik-ODS-Vydaje-na-aktivni-politiku-zamestnanosti-by-se-mely-zvysit-265445>.

²¹⁷ Minimální mzda. Dostupné na: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni->

V tabulce níže je zaznamenán vývoj reálné mzdy (vyjadřující kupní sílu mezd) a vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2009–2013.

Tabulka 62 Index reálné mzdy a vývoj nominální mzdy v letech 2009 – 2013, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce

| | Index reálné mzdy (stupnice nebyla uvedena) | Nominální mzda (absolutní hodnota) |
|-------------|--|---|
| 2009 | 103,0 | 23 598 |
| 2010 | 100,5 | 23 951 |
| 2011 | 100,3 | 24 319 |
| 2012 | 99,4 | 25 101 |
| 2013 | 98,7 | 25 128 |

Zdroj: Český statistický úřad, vývoj mezd. Dostupné na: http://oszptns.cmkos.cz/doc/Vyvoj_mezd1.pdf.

Z tabulky č. 62 je patrné, že reálná mzda v průběhu let 2009–2013 klesala, avšak nominální mzda vyplácená zaměstnavatelem se v průběhu analyzovaných let zvyšovala. Do pracovních nákladů je potřeba zahrnout kromě mzdy i vedlejší mzdové náklady. Tyto náklady stojí také v popředí zájmu zaměstnavatele, neboť na jejich základě je možné určit, kolik je nutné vydat celkově finančních prostředků za práci zaměstnance (včetně povinných sociálních odvodů a odvodů daně ze mzdy). Zdanění práce je v porovnání s ostatními členskými zeměmi OECD nadprůměrné.

Důvodem je vysoké sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem. Zdanění práce dosahovalo v ČR v roce 2011 u průměrné mzdy 42,5 % (OECD: 34,9 %). Vyšší zdanění je například v zemích Belgie (55,37 %), Francie (49,27 %), Německo (49,05 %), Rakousko (47,91 %) a Švédsko (42,70 %).²¹⁸

mzda/.

218 Zdanění práce v Česku je jedno z nejvyšších v OECD. Dostupné na:

<http://www.finance.cz/zpravy/finance/353344-zdaneni-prace-v-cesku-je-jedno-z-nejvyssich-v-oecd/>.

Dle analýzy Českého statistického úřadu je pracovní doba v České republice v rámci EU jedna z nejdelších. Vychází to z výsledků výběrového šetření pracovních sil provedeném v roce 2012. Důvodem je jeden z nejnižších podílů úvazku na zkrácenou pracovní dobu, který činil v České republice v daném roce pouhých 5,8 % (ve skupině 15- až 64letých), průměr EU přitom dosahoval 19,9 %. Výše popsané je tedy hlavním důvodem vyšší týdenní pracovní doby v hlavním pracovním poměru (2012: 40,9 hodin proti 37,3 hodinám v EU-27).

Ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie (27) je Česká republika třetí zemí s nejmenším podílem osob se zkrácenou pracovní dobou na celkovém počtu pracujících (ve věku 15–64 let) v roce 2012.²¹⁹ K danému se vyjadřuje tabulka č. 63.

Tabulka 63 Zaměstnanost České republiky (celkem), osoby zaměstnané na částečný úvazek (% podíl z celkové zaměstnanosti) v porovnání se zeměmi EU (28) a eurozóny (18) v letech 2009 – 2013, uvedeno v tisících osob, resp. v procentním podílu

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Zaměstnanost ČR (v tis.) | 5 111 | 5 058 | 5 057 | 5 077 | 5 124 |
| Osoby zaměstnané na částečný úvazek (% z celkové zaměstnanosti) | | | | | |
| ČR (%) | 5,5 | 5,9 | 5,5 | 5,8 | 6,6 |
| EU 28 (%) | 18,7 | 19,2 | 19,5 | 19,9 | 20,3 |
| Eurozóna 18 (%) | 19,9 | 20,3 | 20,8 | 21,5 | 22,0 |

Zdroj: Databáze Eurostatu; Zaměstnanost – zaměstnanost celkem – domácí pojetí (2002–2013). Dostupné na: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tec00112>; osoby zaměstnané na částečný úvazek (2002–2013). Dostupné na: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tps00159>.

Zkušenosti ze zahraničí (viz „Analýza trhu práce Německa po roce 2008“) přitom ukazují, že práce na částečný úvazek přispívá ke snižování nezaměstnanosti především u těch skupin, které jsou jí nejvíce ohroženi.²²⁰

²¹⁹ Pracovní doba v České republice je v rámci EU jedna z nejdelších. Dostupné na: [http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/6b5c18eccf5e21d7c1256c4d0034d22b/7149dec3e53d7161c1257bbb030fdd8/\\$FILE/czam080513analiza.pdf](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/6b5c18eccf5e21d7c1256c4d0034d22b/7149dec3e53d7161c1257bbb030fdd8/$FILE/czam080513analiza.pdf).

²²⁰ Zájem o částečné úvazky v ČR rostou, ale firmy je nenabízejí. Dostupné na: <http://finexpert.e15.cz/zajem-o-castecne-uvazky-v-cr-rote-ale-firmy-je-nenabizeji>.

OECD přišla v roce 2012 se statistikou, která se vyjádřila k pracovitosti a produktivnosti zemí Evropy. Česká republika se zařadila na šesté místo v žebříčku evropských národů při srovnání nejvíce odpracovaných hodin na osobu ročně (1 795 hodin). Tomu ale neodpovídá produktivnost země, neboť ČR obsadila páté místo v otázce nejhorší produktivity práce (celkové HDP státu vydělené počtem pracujících v ČR).²²¹

Jak uvádí Český statistický úřad, produktivita práce (HDP na zaměstnanou osobu) v letech 2009–2013, která je hlavním indikátorem konkurenceschopnosti ekonomiky, stagnuje.²²²

Tabulka níže zobrazuje celkový vývoj HDP České republiky v jednotlivých letech a jeho meziroční změnu. Dále jsou v tabulce uvedeny země, do kterých je směřován nejvyšší podíl českého exportu

Tabulka 64 Vývoj HDP, meziroční změna HDP v letech 2009 – 2013, nejvýznamnější teritoriální oblasti českého exportu v roce 2013, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce

| | HDP (v miliardách Kč) | Meziroční změna (v %) |
|--|------------------------------|------------------------------|
| 2009 | 3 759,0 | -4,5 |
| 2010 | 3 790,9 | +2,5 |
| 2011 | 3 823,4 | +1,8 |
| 2012 | 3 845,9 | -1,0 |
| 2013 | 3 883,8 | -0,9 |
| Vývoz z ČR v roce 2013 (% podíl ze 100 %) | | |
| Německo | 30,3 | |
| Slovensko | 9,4 | |
| Polsko | 5,8 | |
| Francie | 4,9 | |
| Spojené království | 4,2 | |

Zdroj: FINANCE, Vývoj hrubého domácího produktu, 2009–2013. Dostupné na: <http://www.finance.cz/makrodata-eu/hdp/statistiky/vyvoj-hdp/>; ČSÚ, Zahraniční obchod České republiky – prosinec 2013. Dostupné na: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/6001-13>.

²²¹ Češi patří k nejpracovitějším Evropanům. Také však k nejméně produktivním. Dostupné na: <http://zahranicni.ihned.cz/c1-54872170-oecc-cesi-patri-k-nejpracovitejsim-evropanum-take-vsak-k-nejmene-produktivnim>.

²²² Produktivita práce stagnuje. Dostupné na: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/produktivita_prace_stagnuje_20140624.

Z tabulky č. 64 vyplývá, že v posledních dvou analyzovaných letech došlo jak v roce 2012, tak i v roce 2013 k poklesu HDP o cca 1 %.

Nejvýznamnější teritoriální oblasti pro český export představují země Německa, kam putuje až 30 % českého exportu. Dalšími odběrateli českého exportu jsou poté země Slovenska (9,4 %), Polska (5,8 %), Francie (4,9 %) a Spojeného království (4,2 %).

V tomto smyslu lze hovořit o poměrně vysoké závislosti České republiky na Německu a evropských trzích všeobecně.

Zákonné oblasti se také dotýká ochrana zaměstnance před výpovědí – tedy uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou, které mají v ČR neustále velký význam, avšak na dynamice začaly nabírat (v roce 2012 a 2013 – viz tabulka č. 65) i pracovní poměry na dobu určitou.²²³ Důvodem je nejistá ekonomická situace, ale i to, že zaměstnavatelé chtějí nováčky důkladně otestovat, než je přijmou do týmu natrvalo.²²⁴ Na jejich nárůstu má pravděpodobně i podíl novela zákoníku práce platná od 1. srpna 2013 (§39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce), která umožňuje znovuopakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou bez dodržení tříleté lhůty od skončení předchozího pracovního poměru (při splnění určitých podmínek). V zákoně platném od 1. ledna 2012 bylo totiž stanoveno, že další pracovní poměr na dobu určitou mohli shodní účastníci uzavřít až po uplynutí tří let od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou.²²⁵ V tomto ohledu by změna zákona mohla přispět k větší pružnosti trhu práce.

Tabulka 65 Zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou (roční průměr) ve srovnání se zeměmi EU (28) a eurozóny (18), uvedeno jako % podíl z celkového počtu zaměstnanců

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| EU (28) | 13,6 | 13,9 | 14,0 | 13,7 | 13,8 |
| Eurozóna (18) | 15,3 | 15,5 | 15,7 | 15,2 | 15,2 |
| ČR | 8,5 | 8,9 | 8,5 | 8,8 | 9,6 |

²²³ MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2013. Dostupné na: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013p1/anal2013p1.pdf.

²²⁴ Chcete smlouvu na dobu neurčitou? Až se osvědčíte. Dostupné na: http://finance.idnes.cz/chcete-smlouvu-na-dobu-neurcitou-az-se-osvedcite-f6e-/podnikani.aspx?c=A120216_1733915_podnikani_zuk.

²²⁵ Co přinesla novela zákoníku práce? Řetězení pracovních poměrů se vrací. Dostupné na: <http://probyznysinfo.ihned.cz/c1-60375210-co-prinesla-novela-zakoniku-prace-retezeni-pracovnich-pomeru-na-dobu-urcitou-se-vraci>.

Zdroj: Databáze eurozóny, Zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou (roční průměr), 2002–2013. Dostupné na: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tps00073>.

Dílčí závěr kapitoly „Trh práce České republiky v letech 2009–2013“

Trh práce České republiky se vyznačoval v letech 2009–2013 rostoucí nezaměstnaností a spíše stagnací vývoje počtu volných pracovních míst. V roce 2013 byl Ministerstvem práce a sociálních věcí zaveden nový způsob výpočtu míry nezaměstnanosti, kdy jmenovatel je navýšen o počet nepracujících, neregistrovaných jedinců na úřadu práce, čímž je výsledek ukazatele zkreslen. V roce 2013 odpovídalo jednomu pracovnímu místu 17 uchazečů – daný poměr 1 : 17 se podobal dokonce roku 2009 (počátku hospodářské krize) a je možné, že při předešlém způsobu výpočtu míry nezaměstnanosti by byl výsledek v roce 2013 horší ve srovnání s rokem začínající krize.

Co se struktury nezaměstnanosti týče, v České republice trpí vysokou nezaměstnaností věková skupina osob mezi 20 a 34 roky, především pak mladiství (do 25 let), jejichž míra nezaměstnanosti se pohybovala v roce 2013 v rozmezí 17,6–19,6 %. V oblasti vzdělání jsou nezaměstnaností postiženi nejvíce jedinci se základním vzděláním (2013: 161 269) a jedinci vlastníci výuční list (2013: 240 949). Podobným problémem České republiky a Německa před krizí je převládající existence dlouhodobé nezaměstnanosti a její výrazný nárůst v letech 2009–2013 o 113 108 jedinců, což tvoří jejich téměř 40% podíl na celkové nezaměstnanosti v roce 2013. V důsledku toho lze předpokládat, že narůstají výdaje typu „pomoc v hmotné nouzi“ a „příspěvek na bydlení“.

Se zvyšující se nezaměstnaností přichází stát nejen o výdaje, ale také o příjmy v podobě daní z příjmu a sociálních příspěvků. Snižující se podíl zaměstnaných osob má dopad i na tzv. šedou ekonomiku, neboť se zvyšuje obava z budoucnosti a někteří lidé, resp. podniky upřednostňují nezákonnou pracovní činnost. V roce 2013 se odhadují ušlé příjmy v rámci šedé ekonomiky ve výši 600 miliard korun. Vše výše popsané má za následek navyšující se celkové ekonomické náklady České republiky, které dosáhly v roce 2013 nejvyšší hodnoty v tabulce analyzovaných letech, jejichž výše činila 33,4 miliard eur. S rostoucí nezaměstnaností lze předpokládat, že klesá spotřeba domácností, a stát tak přichází o spotřební daně.

K dalším nákladům souvisejícím s problematikou nezaměstnanosti patří výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti. Zpráva úřadu práce České republiky hovoří o tom, že podíl těchto výdajů na APZ jsou hluboce pod evropským průměrem, v letech 2009–2013 činila jejich výše 5–6 miliard korun.

V tuzemské ekonomice je stanovena zákonná minimální mzda, která byla v roce 2013 zvýšena z 8 000 na 8 500 korun při týdenní pracovní době 40 hodin. Pracovní doba je v ČR jedna z nejdelších v rámci EU (27), neboť zde existuje velmi nízký podíl pracovních poměrů se zkráceným úvazkem.

V případě reálné mzdy byl v letech 2009–2013 zaznamenán její pokles, avšak pracovní náklady zaměstnavatele zůstávají stále vysoké z důvodu nadprůměrného zdanění práce a rostoucí nominální mzdě.

I přesto, že český národ patří, dle ročních odpracovaných hodin na osobu, mezi nejpracovitější země Evropy (1 795 hodin), v otázce produktivnosti obsadila Česká republika páté místo s nejhorší produktivitou práce.

V otázce exportu vyváží Česká republika nejvíce do Německa (30 %), dále pak na Slovensko (9,4 %), Polsko (5,8 %), Francie (4,9 %) a Spojeného království (4,2 %).

V České republice zesílil význam zaměstnání na dobu určitou, a to v letech 2012 a 2013 na základě novely zákona z roku 2013, jež více méně umožňuje řetězení smluv.

Stejně jako Německu, hrozí i České republice v budoucnosti problém zvaný stárnutí populace.

Shrnutím uvedených dat lze určit faktory, které je možno považovat za problémové:

- narůstající počet dlouhodobé nezaměstnanosti
- vysoký podíl nezaměstnanosti mladistvých
- nezaměstnanost nízkokvalifikovaných jedinců
- příliš nízké výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (a v rámci toho pravděpodobnost chybějící podpory při vytváření nových pracovních míst)
- nízký podíl zaměstnání na zkrácený úvazek (nízká rozmanitost flexibilních forem zaměstnání)
- rozmach šedé ekonomiky
- vysoké zdanění práce

- problém stárnutí populace
- nízká produktivita
- směřování exportu převážně na evropský trh

4.2. Doporučení na zvýšení konkurenceschopnosti a flexibility trhu práce ČR

V následujícím textu bude mou snahou doporučit opatření pro Českou republiku, která by zvýšila flexibilitu trhu práce ČR. Při doporučení budu vycházet z německých Hartz reforem a jejich nástrojů. Zaměřím se na hlavní problémové oblasti pracovního trhu České republiky a možnosti jejich nepříznivý vývoj zmírnit prostřednictvím znalostí z již provedených reforem trhu práce Německa.

4.2.1. Zvýšení externí flexibility prostřednictvím agenturního zaměstnávání

Domnívám se, že právě vyšší existence externí flexibility by v České republice mohla přinést zvýšení zaměstnanosti nejvíce ohrožených skupin – dlouhodobě nezaměstnaných, nízkokvalifikovaných jedinců a mladistvých. Do vnější flexibility spadá agenturní zaměstnání (neboli dočasné zaměstnání). Výhody tohoto zaměstnání byly popsány v kapitole 2.6.1. „Personal Service Agentur“, jímž mělo Německo za cíl především redukci dlouhodobé nezaměstnanosti.

Myslím si, že podniky by měly mít možnost přizpůsobit se aktuální situaci v hospodářství. K tomu se mi jako vhodné zdá být právě „dočasné“ zaměstnání, pomocí něhož šetří podniky náklady na činnost personálních útvarů na vlastní vyhledávání nových zaměstnanců.

V rámci tohoto typu zaměstnání je možné očekávat také omezení šedé ekonomiky, neboť vyhledání, přijetí, resp. propuštění zaměstnance je relativně jednoduché.

O tom, že se v Německu jedná o významnou formu zaměstnání, dokazuje analýza do roku 2005 i po roce 2008, kdy jeho podíl na zaměstnanosti stále roste (viz tabulky č. 20 a 38).

V ČR fungují tyto personální agentury na úrovni soukromých agentur. Pro vyšší zaměstnanost na trhu práce ohrožených jedinců bych doporučila zřízení státních personálních agentur, které by spolupracovaly s úřady práce. S daným souvisí i důkladná legislativní úprava.

4.2.2. Podpora pracovních míst na částečný úvazek

Jak bylo v kapitole 4.1. popsáno, Česká republika má jednu z nejdelších týdenních pracovních dob mezi zeměmi Evropské unie. Podíl na tomto má velmi nízký výskyt úvazků na zkrácenou pracovní dobu.

Přitom jak lze vyčíst z příkladu Německa, v roce 2012 přispěla tato forma zaměstnání k celkové zaměstnanosti až 16,9 %.

Jak lze z tabulky č. 59 vyvodit, podíl těchto zkrácených úvazků je v České republice je v porovnání s eurozónou nevysoký (2013: ČR 6,6 %, eurozóna 22,2 %). Je možno předpokládat, že o tento typ zaměstnání by projeví nejvyšší zájem matky, jež by tak neztratily získané znalosti a zkušenosti, dále pak starší jedinci (při zdravotních potížích) a studenti. Pozitivní dopad těchto zkrácených úvazků bylo možné zpozorovat při analýze Německa po roce 2008, kdy rostoucí podíl osob vykonávajících práci na zkrácený úvazek zvyšoval absorpční kapacitu trhu práce. To, že vyšší podíl osob na zkráceném úvazku a růst produktivity jsou veličiny, které si neodporují, ale naopak se pozitivně ovlivňují, znázorňuje i situace na trhu práce Německa v letech 2000–2005.

Určitou roli hrála u navýšení produktivity Německa i přesčasová práce (především po roce 2008), kdy podniky ušetřily náklady za dodatečné pracovní hodiny, které byly kompenzovány výběrem náhradní dovolené anebo tyto přesčasové hodiny byly uvedeny přímo v pracovní smlouvě.

Od 1. ledna 2012 přinesla novela zákoníku práce České republiky změnu, která se týkala odměny za práci přesčas. Tímto datem je možné zahrnout do běžné mzdy i odměnu za dodatečnou práci, což znamená, že zaměstnanec již nemusí obdržet speciální příplatek nebo náhradní volno.²²⁶

²²⁶ Práce přesčas v roce 2014 a příplatek za přesčasovou práci. Dostupné na:
<http://www.aktualne.cz/wiki/finance/prace-prescas-priplatek-za-prescasovou-praci/r~i:wiki:1410/>.

Pokud se dále zaměřím na jednotlivé země EU (včetně Německa), pak v zemích, kde je vysoký výskyt těchto zkrácených úvazků, panuje také nízká míra nezaměstnanosti. Jedná se o země Dánska, Nizozemska, Rakouska, Lucemburska, Belgie.^{227,228}

K podpoře zaměstnání na zkrácený úvazek jsou nutná legislativní opatření, aby se firmám tento typ povolání vyplatil. Mohlo by se jednat například o snížení odvodů placené zaměstnavatelem na sociálním a zdravotním pojištění za zaměstnance pracující na částečný úvazek. Dále by bylo potřebné rozšíření zařízení péče o děti (v případě vyššího zaměstnávání matek).

4.2.3. Posílení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro dlouhodobě nezaměstnané

Myslím si, že současně nastavený systém sociálních dávek a dávek v nezaměstnanosti v České republice nepůsobí při možném nástupu do zaměstnání demotivačně. Jedinci nezaměstnaní déle než pět měsíců pobírají pouze životní (popř. existenční) minimum (viz „Trh práce České republiky v letech 2009–2013“), které má význam při zjišťování nároku na některé dávky státní sociální podpory. Ty jsou určeny především rodinám s nezaopatřenými dětmi a jejich výše závisí (ve většině případů) na příjmech rodiny.²²⁹

Podpora v nezaměstnanosti je v podstatě vyplácena osobám do 50 let pouze pět měsíců (při postupném snížení dávky), pro osoby starší 50 let je vyplácen příspěvek o několik měsíců déle. Poté jedinec obdrží pouze sociální dávku v podobě životního (existenčního) minima.

V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti ovšem postrádám německé motto „Fordern und Fördern“ (požadování a podporování). Nízkou důslednost (a zároveň i podporu) spatřuji především u skupiny dlouhodobě nezaměstnaných, z nichž se většina stává pouze pasivními příjemci dávek v hmotné nouzi, popř. příspěvku na bydlení, což mimo jiné dává prostor i pro navýšení stínové ekonomiky.

²²⁷ V délce pracovní doby patříme mezi rekordmany. Dostupné na:

<http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/c/EA002B5945>.

²²⁸ Nezaměstnanost v EU 2013. Dostupné na: <http://flek.cz/clanky/dalsi-tipy-a-informace/nezamestnanost-v-evropske-unii>.

²²⁹ Dávky státní sociální podpory. Dostupné na: <http://www.finance.cz/duchody-a-davky/socialni-davky/narok-na-socialni-davky/narok-na-davky/davky-statni-socialni-podpory/>.

I přesto, že byla v roce 2012 provedena sociální reforma (včetně podpůrných opatření), její změny v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti vnímám spíše jako poloviční řešení. O nízkém zapojení aktivní politiky zaměstnanosti vypovídají i nízké výdaje na jednotlivá opatření (viz tabulka č. 59).

V rámci sociální reformy byl zaveden nástroj „veřejná služba“ s max. týdenní pracovní dobou 20 hodin, která je nabídnuta především dlouhodobě nezaměstnaným (déle než jeden rok) pobírající dávky v hmotné nouzi, popř. příspěvek na bydlení. Při odmítnutí veřejné služby budou dané osoby vyřazeny z evidence uchazečů o zaměstnání a o tyto dávky přijdou. Dále nebude uchazeči hrazeno zdravotní pojištění.

Prostřednictvím sociálních reforem v roce 2012 byla zavedena i novinka ohledně možnosti vypracování individuálního akčního plánu, ve kterém jsou zakomponovány poradenské programy. Dané mohou využívat nezaměstnaní déle než pět měsíců.²³⁰

Dle mého názoru by měl být daný akční plán vypracován povinně pro každou osobu nezaměstnanou déle než pět měsíců.

V rámci tohoto plánu budou rozebrány uchazečovy potenciální nedostatky bránící v nalezení zaměstnání. Na základě výše popsaného by mělo být uchazeči poskytnuto poradenství a sestaven individuální plán napomáhající při hledání pracovní pozice. Protože veřejnou službu nemohou vykonávat všichni dlouhodobě nezaměstnaní, vzniká zde určitá nerovnost mezi jedinci, kteří musí vykonávat veřejnou službu, jinak ztratí nárok na dávky, a jedinci, kteří obdrží dávku pouze pasivně (s možností nelegálního vykonání práce).

Doporučuji na základě individuálního plánu a s ohledem na uchazečovy možné dispozice a aktuální potřeby trhu zavést povinný rekvalifikační kurz anebo povinné vykonání veřejné služby pro osoby bez zaměstnání déle než pět měsíců. Oba typy opatření by neměly přesáhnout 20 hodin týdně a jedinci by i nadále obdrželi dávky v hmotné nouzi. V případě, že si nezaměstnaný jedinec zvolí rekvalifikační kurz nebo výkon veřejné služby v délce 30 hodin (podoba německého „Ein-Euro-Job“), mohl by získat navýšený příspěvek. Naopak při odmítnutí účastnit se daných opatření nebo při nedodržení docházky budou jedincům dávky v hmotné nouzi odebrány (bez nároku na úhradu zdravotního pojištění).

Rekvalifikační kurz by měl být upřednostňován u těch osob, u kterých by byla větší šance, že po jeho absolvování naleznou zaměstnání.

230 Změny 2012. Dostupné na: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/>.

Daný návrh je o mnoho nákladnější. Bylo by potřeba navýšit počet zaměstnanců (v oblasti poradenství). Dalšími výdaji jsou poté náklady na rekvalifikační kurzy a navýšené příspěvky. Avšak domnívám se, že pouze (v předchozích odstavcích) popsaným systémem lze ke každému jedinci přistupovat individuálně a zároveň obnovit nebo vytvořit pracovní návyky a sociální integraci. Lze také předpokládat pokles nezákonně vykonávané práce.

Prostřednictvím Hartz reformy byli jedinci, kteří byli odkázáni na podporu v nezaměstnanosti (popř. pomoc v nezaměstnanosti), podporováni prostřednictvím finančního příspěvku při založení živnosti s cílem zbavit se vlastní nezaměstnanosti. Tento nástroj byl zaveden i v České republice v roce 2012 spolu se sociálními reformami. Výhoda opatření spočívá v tom, že může dopomoci větší samostatnosti osobám, které nemají dostatek finančních prostředků na započítání živnosti. Daný nástroj by mohl také snížit podíl nezákonné práce.

4.2.4. Zvýšená pozornost pro věkovou strukturu 20–34 let

K velkému socioekonomickému problému EU se řadí nezaměstnanost mladých osob, zejména pak věkové kategorie do 25 let. Ne jinak je tomu u České republiky. Přesto, že dle tabulky č. 56 leží míra nezaměstnanosti mladistvých v ČR pod průměrem EU, ukazatel má v průběhu let rostoucí trend. Nejlepší výsledky vykazuje v této tabulce Německo, jehož míra nezaměstnanosti mladistvých dosahovala v roce 2012 cca 8 %.

Určitý podíl tohoto úspěchu připisují opět vyšší flexibilitě trhu práce, kdy v Německu je již několik let liberalizována prostřednictvím legislativních opatření dříve upřednostňovaná vysoká ochrana zaměstnance před výpovědí. Od zavedení Hartz reformy se zvýšil počet pracovních poměrů na dobu určitou, což umožnilo větší pružnost při zaměstnávání. Pracovní poměry na dobu neurčitou jsou totiž spojeny s vysokými náklady na propuštění. Pokud bych se tedy zaměřila na situaci České republiky, kde převažují pracovní poměry na dobu neurčitou, jsem toho názoru, že podniky nemají zájem propouštět stávající zaměstnance z výše uvedeného důvodu, čímž vzniká na trhu práce ČR určitá rigidita.

V daném mě utvrzuje i tabulka č. 58, která znázorňuje, že míra nezaměstnanosti osob nad 50 let a věkové kategorie v rozmezí 35–49 let je nižší než u skupiny jedinců ve věku 20–34 let.

Na českém trhu chybí, dle mého názoru, flexibilní formy zaměstnání, které by usnadnily mladistvým (a především absolventům) snadnější začlenění do pracovního života. Jako vhodným opatřením se zdá být agenturní zaměstnávání napomáhající jedincům vstupujícím na trh práce poprvé. Zaměstnavatelé tak mohou dočasným povoláním tyto osoby otestovat bez toho, aby byli nuceni zaplatit náklady na propuštění.

Souvislost mezi nízkou mírou nezaměstnanosti mladistvých a flexibilními formami zaměstnání lze porovnat i v tabulce č. 56, kde ty země, které se vyznačují nejvyšší pružností pracovního trhu, vykazují i nejnižší hodnoty daného ukazatele. Jedná se o země Dánska (podíl flexibilních forem zaměstnání 24,8 %), Nizozemska (49,2 %) a Německa (25,7 %).²³¹

Pokud bych se zaměřila na průběh Hartz reforem a jejich přínosu pro mladistvé, je možné v tomto smyslu označit opatření „Ausbildungszeit-Wertpapier“, který měl majiteli zajistit pracovní zkušenost, popř. vzdělání tak, aby jedinci do 25 let nebyli déle než tři měsíce bez zaměstnání. Dalším významným instrumentem Hartz reforem se zdá být i „podpora dalšího vzdělání“, kdy úřad práce přebírá náklady za vzdělání, pokud jedinci hrozí nezaměstnanost z důvodu nedostatku odborné kvalifikace. Doporučuji tomuto opatření věnovat vyšší pozornost a zabezpečit jeho prostřednictvím dosažení nejvyšší možné kvalifikace mladým jedincům, což by se mělo pozitivně odrazit na poptávce zaměstnavatelů, potažmo produktivitě ekonomiky. V rámci vzdělání je možné zvýšit možnost získat zaměstnání i jedincům starším.

231 V délce pracovní doby patříme mezi rekordmany. Dostupné na:
<http://www.czso.cz/csu/2013ediciplan.nsf/c/EA002B5945>.

Nedostatek České republiky v posílení zaměstnanosti mladistvých spatřuji tedy (se zohledněním předešlého odstavce) v nízké podpoře ze strany aktivní politiky zaměstnanosti a jejich dostupných nástrojů. Při zaměření na tabulku č. 59 je možné zhlédnout, že podpora osob v rámci nástrojů (zajišťujících možnost praxe) „příspěvek na zapracování“, na kterém se podílelo v roce 2013 pouze 54 jedinců (věková kategorie nebyla uvedena), je nedostačující. Právě chybějící praxe má za následek nezáměr podniků o tyto mladé osoby, a proto by je v tomto směru měla APZ podpořit.

Dalším mým doporučením je tedy zvýšit počet míst u nástroje „příspěvek na zapracování“²³², který má podobu německého „Ausbildungszeit-Wertpapier“.

Zda výše popsané nástroje měly hlavní dopad na příznivý vývoj míry nezaměstnanosti mladistvých, je jen obtížně zjištělné, avšak je jisté, že Německo má v EU v oblasti nejnižší míry nezaměstnanosti osob do 25 let vedoucí postavení.

Nedostatek shledávám i ve vzdělávacím systému České republiky (především u učňovského vzdělání), který neumožňuje dosáhnout praktických dovedností na kvalitní úrovni. V Německu převládá tzv. „duální systém vzdělávání“, který zabezpečuje vysokou konkurenceschopnost Německa v oblasti kvalifikace mladistvých, kde část výuky učňů je přenesena do podniků. Funguje to na způsobu, že stát nese náklady na chod učiliště a společnosti financují odbornou přípravu, kdy žáci dostanou jakési kapesné. V České republice naopak probíhá praktická výuka ve školních dílnách, která je nedostačující pro výchovu kvalifikovaných osob.

Ačkoliv je v České republice dostatek učňů, jejich kvalifikace neodpovídá potřebám trhu.²³³ Duální systém vzdělání doporučuji zavést i v České republice. V tomto případě je nutno podmínky daného systému legislativně ošetřit.

4.2.5. Snížení zdanění práce

Vzhledem k aktuálnímu vývoji České republiky je nutné zaměřit se, dle mého názoru, na náklady práce, které mohou být příčinou brzdy ekonomického růstu země a vzniku rigidity.

232 Úřad práce doplácí zaměstnavateli příspěvek na mzdu ve výši max. 50 % minimální mzdy.

233 Němci doporučují Česku svůj duální systém. Dostupné na:

<http://www.ucitelskenoviny.cz/?archiv&clanek=6728>.

I přesto, že konkurenční výhoda v oblasti mzdových nákladů je v České republice ve srovnání se západními zeměmi EU stále patrná, nejedná se o přednost nijak významnou (s přihlédnutím na levnou pracovní sílu v asijských zemích). Příliš vysokou složku mzdových nákladů tvoří v České republice především vedlejší mzdové náklady – zdanění práce. O nadprůměrné hodnotě vypovídá i srovnání s ostatními zeměmi OECD, kdy ČR patří do skupiny zemí s nejvyššími daňovými odvody za práci.

I v tomto případě si lze vzít za vzor Spolkovou republiku Německo, kdy průměrné roční tempo nákladů na pracovní sílu za jednu odpracovanou hodinu vzrostlo v letech 2000–2012 podprůměrně (Německo: 1,9 eur, EU 27: 3,2 eur). Na daném se podílela nejen klesající reálná mzda, ale i podprůměrný vývoj vedlejších mzdových nákladů. Je možné předpokládat, že tento podprůměrný růst měl pozitivní vliv na zájem zaměstnavatelů o pracovní sílu. Nízkým zdaněním práce lze přilákat i nové investory. Díky jejich příchodu by mohly v tuzemské ekonomice vzniknout nová pracovní místa, jejichž počet má v posledních letech spíše stagnující trend (viz tabulka č. 55).

Dalším mým doporučením pro Českou republiku je tedy snížení zdanění práce, kde tyto ušlé daně mohou být zvýšeny v jiných oblastech (ekologické daně), které nemají přímý vliv na hospodářský růst země.

4.2.6. Podpora starších zaměstnanců

V důsledku stárnutí populace (snižování počtu ekonomicky aktivních obyvatel) je důležité využít veškerého potenciálu populace. Navrhují zavést podobu německého „Bridge System“ (podporu starších občanů), kteří by měli být motivováni přijmout hůře placené zaměstnání s kompenzací ztráty v podobě příspěvku na sociální zabezpečení.

Pokud tedy zaměstnavatel vstoupí do pracovního poměru s nezaměstnaným starším 55 let, bude osvobozen od příspěvku na pojištění v případě nezaměstnanosti. Dále by měla být starším jedincům umožněna možnost dalšího vzdělání při nedostatku odborné kvalifikace, která brání v nalezení zaměstnání.

4.2.7. Zpřísnění pravidel

Pro zrychlení procesu zprostředkování zaměstnání navrhuji zavést povinnost hlásit se na úřad práce tři měsíce před očekávaným ukončením pracovního poměru nebo studia. Při nedodržení pravidla nebo zneužití pak daného jedince sankcionovat v podobě srážky z poskytované finanční podpory. Sankcionována by měla být i osoba, která odmítne přiřazené zaměstnání od agentury.

4.2.8. Zvýšení počtu přesčasových hodin u konta pracovní doby

Co se flexibility pracovního času týče, je v České republice zavedeno od 1. ledna 2007 konto pracovní doby. Obecná ustanovení ke kontu pracovní doby je možné nalézt v zákoně č. 262/2006 Sb. §86. Jedná se o způsob rozvržení pracovní doby, kterou smí zavést jen kolektivní smlouva, popř. vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.²³⁴

Pro pružnější organizaci času bez navýšení kapitálových jednicových nákladů bych doporučila provést zákonnou úpravu, která by dovolila zvýšení počtu přesčasových hodin, jež mohou být převedeny do dalšího vyrovnávacího období u kont pracovní doby, aby podniky nemusely při nárůstu počtu zakázek vynakládat dodatečné investice. Současně nastavený systém u konta pracovní doby totiž dovoluje 120 hodin přesčasové práce, která může být převedena do dalšího vyrovnávacího období (které činí 26 týdnů). V případě vyššího počtu přesčasových hodin musí být tyto hodiny zaměstnanci uhrazeny jako přesčasová práce včetně příplatku.²³⁵

²³⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupné na: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_6.

²³⁵ Pracovní doba a doba odpočinku. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB029>.

4.2.9. Vyšší zaměření na indikátory konkurenceschopnosti

Průzkum, který v roce 2013 provedl švýcarský institut IMD („International Institute for management development“), informuje o propadu České republiky (z 33. na 35. pozici) v žebříčku konkurenceschopnosti mezi hodnocenými 60 státy světa. Jedná se o již čtvrtý propad v řadě.²³⁶

Pokud budu brát do úvahy produktivitu práce jako jednoho z významných ukazatelů konkurenceschopnosti, pak je možné tvrdit, že ČR vykazuje na základě statistiky OECD zveřejněné v roce 2012 spíše horší produktivitu, a to při vysokém počtu odpracovaných hodin na osobu ročně (viz „Trh práce České republiky v letech 2009–2013“). Viníkem je v tomto ohledu, dle mého názoru, opět nedostatek zkrácených pracovních úvazků. Na jejich základě by byl daný podnik více flexibilní v přijímání zakázek, především pak ve smyslu lepší optimalizace počtu zaměstnanců. Doporučuji tedy podnikům vyšší využití zkrácených pracovních úvazků a dále pak vhodnější nastavení procesu výroby (např. zavedením kont pracovní doby).

Dalším významným ukazatelem poukazujícím na konkurenceschopnost země jsou jednotkové mzdové náklady (mzdové náklady potřebné k vyrobení jednotky produkce). Složkami mzdových nákladů jsou mzda vyplácená zaměstnanci a vedlejší mzdové náklady (nejvýznamnější pak zdanění práce). Na základě tabulky č. 62 lze vypočítat, že nominální mzda v jednotlivých letech rostla (v posledních dvou analyzovaných letech pouze umírněně). Na výši mzdových nákladů má dopad i již řečené zdanění práce, které je v České republice nadprůměrné (viz 4.2.5 „Snížení zdanění práce“). Vzhledem ke stagnující produktivitě (viz „Trh práce České republiky v letech 2009–2013“) bych České republice doporučila nezvyšovat mzdy rychleji než roste produktivita. Především na produktivitu práce by se měly podniky sídlící v České republice zaměřit, neboť na druhé straně neustále klesající reálná mzda zaměstnance (viz tabulka č. 62) by mohla mít negativní dopady na domácí poptávku, a tím i na hospodářský růst.

Při porovnání s Německem má sice ČR konkurenční výhodu v nákladech na práci, ale z hlediska produktivity práce je vůči Německu je konkurenceschopnost výrazně nižší.

²³⁶ Konkurenceschopnost ČR znovu mírně klesla, předběhlo ji Polsko. Dostupné na: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/229505-konkurenceschopnost-cr-znovu-mirne-klesla-predbehlo-ji-polsko/>.

4.2.10. Směřování exportu do rozvojových ekonomik

Česká republika by si mohla vzít příklad i z hospodářské politiky Německa založené v minulých letech jednostranně na exportu. Kladný čistý export byl totiž hlavní složkou HDP, který se od roku 2010 podílel především na hospodářském růstu Spolkové republiky (viz graf č. 7). Důležitým obchodním partnerem Německa z mimoevropských zemí je USA, Ruská federace a Čína, která pro zajímavost představovala podíl na německém exportu v roce 2012 ve výši 6,1 %.²³⁷ Řadila se tak mezi pět nejvýznamnějších teritoriálních oblastí německého exportu. Čínu zmiňuji z toho důvodu, že se jedná o ekonomiku rozvojovou a mnoho ekonomů²³⁸ se domnívá, že právě rozvojové země se stávají novým pohonem globálního růstu. Jedná se o tzv. „catch up process“ neboli proces dohánění, kdy zaostalejší země s nízkou kapitálovou vybaveností na pracovníka a nízkou produktivitou bude růst rychleji (při zvýšení množství kapitálu na pracovníka) než bohatá země s vysokou produktivitou. Dále se postupně zvyšuje schopnost chudších zemí využívat moderní technologie, čímž dochází k překonání technologické zaostalosti.²³⁹ Při zpracování analýzy trhu práce Německa v roce 2000–2012 a trhu práce České republiky 2009–2013 jsem také zjistila, že v blízké budoucnosti hrozí zemím eurozóny problém stárnutí populace, což by mohlo mít negativní vliv na ekonomický růst.

V tabulce č. 64, ve které jsou uvedeny nejvýznamnější teritoriální oblasti českého exportu, je možné zhlédnout, že nejvíce český export putuje do Německa, Slovenska a Polska. Lze tvrdit, že Česká republika je ve velké míře závislá na trzích EU, především pak Německa. U malé otevřené ekonomiky, jakou Česká republika je (v roce 2012 činil podíl vývozu na HDP téměř 87 %)²⁴⁰, by měl potom jakýkoliv výpadek exportu nepříznivé důsledky na ekonomiku země.

237 Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, Memorandum 2012, Tabelle A 11. Dostupné na: http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/memorandum_2012_tabellen.pdf.

238 Jedná se o ekonomy Světové banky, kteří se podíleli na vydání publikace „Pozití: Průvodce budoucí hospodářské politiky v rozvojovém světě. Dostupné na: <http://zpravy.e15.cz/zahranicni/ekonomika/sb-rozvojove-zeme-se-stavaji-novym-pohonem-globalniho-rustu>.

239 Ševela, Makroekonomie – středně pokročilý kurz, Mendelova univerzita v Brně, 2013, str. 53.

240 Podle prognózy EY se výraznější ekonomický růst v ČR odkládá. Dostupné na: http://www.ey.com/CZ/cs/Newsroom/News-releases/2013_Podle-prognozy-EY-se-vyraznejsi-ekonomicky-rus-v-ceske-republice-odklada.

České republice doporučuji tedy navázat zahraniční obchod i s mimoevropskými zeměmi (nejlépe rozvojovými), neboť je nutné, aby se české firmy více uplatnily i na jiných trzích mimo Evropu – Čína, Brazílie, Indie, Rusko.

V roce 2012 byla v rámci sociální reformy provedena opatření, která by měla přinést zvýšení flexibility trhu práce. Za nejdůležitější považuji změnu systému odstupného, rozšíření výpovědních důvodů a volnější pravidla pro odměňování přesčasů. Také byla provedena reorganizace úřadu práce, která by měla přinést úspory a jednotné postupy.²⁴¹

Aktuálně se vláda České republiky shodla na změnách v zákoně o zaměstnanosti. Návrh ještě není schválen Poslaneckou sněmovnou a Senátem. Při schválení by bylo možné od jara roku 2015 využít opatření „Kurzarbeit“, které Německo zavedlo při propuknutí hospodářské krize za účelem utlumení příznaků krize.

Zvažuje se, že by zaměstnanec dostal 70 % z původní mzdy, přičemž 50 % by uhradil zaměstnavatel a zbylých 20 % poté stát.²⁴²

4.2.11. Odhad výdajů vlády a úřadu práce na Hartz reformy při jejich zavedení v ČR

V případě zavedení opatření politiky trhu práce zavedené Hartz reformami v České republice, je možné zhruba odhadnout, kolik by činily náklady na tato opatření. Vyčíslení znázorňuje tabulka č. 66.

V tabulce č. 66 uvedený procentní podíl z HDP byl vyčíslen na základě poměru výdajů vlády (29,808 mld. eur) a úřadu práce (53,086 mld. eur) k HDP Německa (2 224,40 mld. eur) v roce 2005. Absolutní hodnota poté odpovídá násobku procenta daného ukazatele a aktuální hodnoty HDP České republiky (2013: 3 883,8 mld. korun).

Po zavedení opatření politiky zaměstnanosti do ČR dle vzoru Německa a jeho reformy trhu práce lze předpokládat, že výdaje vlády by mohly dosáhnout výše 52 miliard korun. Odhad výdajů úřadu práce činí 93 miliard korun.

²⁴¹ Změny 2012. Dostupné na: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/>.

²⁴² Urban (ČSSD): Kurzarbeit už máme. Teď ještě ho používat. Dostupné na:

<http://www.parlamentnilisty.cz/politika/politici-volicum/Urban-CSSD-Kurzarbeit-uz-mame-Ted-jeste-ho-pouzivat-344684>.

Tabulka 66 Odhad výdajů vlády a úřadu práce na politiku trhu práce České republiky ze vzoru Hartz reformem Německa, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce

| | Procentní podíl z HDP (v %) | Absolutní hodnota (v mld. korun) |
|---------------------------------|--|---|
| Odhad výdajů vlády | 1,34 | 52 |
| Odhad výdajů úřadu práce | 2,4 | 93 |

Zdroj: vlastní výpočet.

Dílčí závěr kapitoly „Doporučení na zvýšení konkurenceschopnosti a flexibility trhu práce České republiky“

V rámci dané kapitoly byly popsány možné návrhy na zvýšení konkurenceschopnosti českých podniků v globalizovaném světě. Také byla navržena opatření, která by mohla zvýšit pružnost pracovního trhu České republiky a opatření napomáhající ke zvýšení zaměstnanosti. Doporučení vycházela ze vzoru německé ekonomiky po zavedení Hartz reformem v letech 2003–2005 a jejich dopadu na uvedené faktory. Návrhy se týkaly především institucionálních, legislativních a organizačních změn, včetně odhadu výdajů v případě zavedení podpůrných opatření politiky trhu práce ze vzoru Německa a jeho reformem trhu práce.

4.3. Závěr kapitoly „Trh práce České republiky v letech 2009–2013“

K eliminaci problémových faktorů trhu práce České republiky, mezi než se řadí narůstající nezaměstnanost (mladých osob – především do 25 let, nízkokvalifikovaných), dlouhodobá nezaměstnanost, nízké výdaje na APZ, nízký podíl zaměstnání na zkrácený úvazek, rozmach šedé ekonomiky, vysoké zdanění práce, problém stárnutí populace, nízká produktivita a směřování exportu převážně na evropský trh byla navržena doporučení ze vzoru Německa a jeho institucionálních, legislativních a organizačních opatření. Dané změny byly do německé ekonomiky zavedeny v souvislosti s Hartz reformami, které měly příznivý dopad na konkurenceschopnost Spolkové republiky a flexibilitu trhu práce Německa. Lze tedy předpokládat, že dané změny by přinesly pozitivní dopad i na tuzemskou ekonomiku, potažmo trh práce.

K doporučením pro Českou republiku patří: zvýšení externí flexibility prostřednictvím agenturního zaměstnávání, podpora pracovních míst na zkrácený úvazek, posílení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zvýšená pozornost pro věkovou strukturu 20–34 let, snížení zdanění práce, podpora starších zaměstnanců, zpřísnění pravidel pro nezaměstnané, zvýšení počtu přesčasových hodin u kont pracovní doby, vyšší zaměření na indikátory konkurenceschopnosti, směřování exportu do rozvojových ekonomik.

Posledním bodem kapitoly byl odhad výdajů vlády a úřadu práce na nástroje politiky trhu práce po vzoru Hartz reformy v případě jejich zavedení do České republiky. Jejich výše by mohla dosahovat 52 miliard korun (v případě vlády) a 93 miliard (v případě úřadu práce).

Závěr

Diplomová práce se zabývá tématem „Dopady zavedení Hartz reformy na flexibilitu trhu práce Německa, doporučení pro Českou republiku“.

V textu je popsán vývoj trhu práce Německa po sjednocení (po roce 1991), které bylo hlavním důvodem ztráty konkurenceschopnosti Spolkové republiky s následným zvýšením nezaměstnanosti. Mnoho kritiků se domnívalo, že ústředním předpokladem k poklesu nezaměstnanosti je odstranění rigidních činitelů na trhu práce Německa a umožnění tak jeho přizpůsobení při měnících se ekonomických podmínkách. V roce 2002 začala Hartz komise vypracovávat koncepci sociálních reform, které byly v letech 2003–2005 postupně aplikovány formou balíčků zákonů na německý trh práce.

Práce je rozdělena do čtyř kapitol. V první kapitole jsou stanoveny hlavní a dílčí cíle práce a dále pak výzkumné otázky, které byly postupně zodpovězeny po zpracování zbývajících kapitol.

Obsahem druhé kapitoly je rešerše literatury věnující se Hartz reformám. Popisuje sjednocení Německa a jeho důsledky, dále pak přináší názory ekonomů na důvody neustálého růstu nezaměstnanosti Německa před aplikací Hartz reformy. Za hlavní příčiny tohoto problému byly pokládány především technická racionalizace, globalizace, vysoké mzdové náklady a nízká domácí poptávka, demografické a sociálně – kulturní faktory. Další část druhé kapitoly je věnována tématu flexibility trhu práce Německa - její indikátory, formy. Jsou zde také popsány rigidní faktory trhu práce Německa, které bylo potřeba prostřednictvím Hartz reformy deregulovat. Zbývajících část kapitoly se zabývá jednotlivými instrumenty reformy trhu práce Německa tak, jak na sebe časově navazovaly. Třetí kapitola práce se věnuje analýze pracovního trhu Německa a je rozdělena na dvě období – před zavedením a v čase zavedení Hartz zákonů (2000 – 2005) a období po vypuknutí hospodářské krize (po roce 2008). V analýze jsou zastoupeny jak všeobecné instrumenty z oblasti trhu práce Spolkové republiky Německa, aktivní politiky zaměstnanosti, ukazatele věnující se rizikovým skupinám (dlouhodobě nezaměstnaným, cizincům, nízkokvalifikovaným a starším jedincům), tak jsou zde uvedeny i ekonomické náklady nezaměstnanosti (včetně fiskální stránky). Součástí rozboru je i vývoj atypických

forem zaměstnání, popis pracovní doby Německa a vývoj indikátorů konkurenceschopnosti – produktivity a jednotkových mzdových nákladů (nejčastěji ve srovnání se zeměmi EU nebo eurozóny). Pro podrobnější přehled je v kapitole věnující se trhu práce Německa po roce 2008 popsán i zahraniční obchod (export), který byl především v minulosti velkým pohonem ekonomického růstu Německa.

Poslední kapitola se zabývá indikátory trhu práce České republiky. Na základě nepříznivě vyhlížejících faktorů, mezi něž patří narůstající počet dlouhodobě nezaměstnaných, vysoký podíl nezaměstnanosti mladistvých, nezaměstnanost nízkokvalifikovaných jedinců, příliš nízké výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, nízký podíl zaměstnání na zkrácený úvazek, rozmach šedé ekonomiky, vysoké zdanění práce, problém stárnutí populace, nízká produktivita a směřování exportu převážně na evropský trh byla navrhnutá doporučení na jejich možnou eliminaci.

K mým hlavním cílům patřilo posouzení, zda aplikace Hartz reforem do německé ekonomiky měla příznivý dopad na flexibilitu trhu práce Německa, a dále pak navrhnutí doporučení pro Českou republiku ze získaných poznatků při zpracování problematiky reforem trhu práce Německa.

Pro naplnění prvního cíle jsem si stanovila pomocné výzkumné otázky: „**Kterí hlavní činitelé ovlivnily negativním způsobem flexibilitu trhu práce Německa před zavedením Hartz reforem (tedy v letech 2000–2005)?**“ Po zpracování rešerše literatury vztahující se k flexibilitě německého trhu práce jsem dospěla k závěru, že Německo vykazovalo přílišnou rigiditu v oblasti **pracovní doby a ochrany zaměstnance před výpovědí** (a s ní související nízké rozmanitosti pružných forem zaměstnání), dále pak v oblasti **stanovení mezd, příliš vysokých sociálních dávkách** působících demotivačně na nezaměstnané při hledání povolání (náhrada příjmu), **podpory mzdových nákladů** a v neposlední řadě i ve **vysokých vedlejších mzdových nákladech (zdanění práce)**, které odrazovaly podniky od zaměstnávání jedinců.

Další výzkumná otázka zněla: „**Jaký účinek zanechaly Hartz reformy na flexibilitě trhu práce po vypuknutí světové ekonomické krize (po roce 2008)?**“ K získání odpovědi jsem provedla podrobnou analýzu trhu práce Německa v období před zavedením reforem trhu práce Německa a v době jejich postupné aplikace (2000–2005), které jsem poté srovnala s analýzou vztahující se k období po roce 2008.

Mezi hlavní ukazatele flexibility se řadí atypické formy zaměstnání („Zeitarbeitgesellschaft“, Mini-Jobs neboli nízkopříjmová zaměstnání, práce na částečný úvazek, zaměstnání na dobu určitou), konto pracovní doby, náhrada mzdy a podpora mzdových nákladů.

Provedenou analýzou jsem zjistila, že do roku 2012 se **navýšil počet zaměstnaných osob ve flexibilních formách zaměstnání**, u práce na zkrácený úvazek a „Zeitarbeitgesellschaft“ dokonce výrazně. V rámci konta pracovní doby a k němu se vztahující tarifní klauzule došlo k **poklesu průměrného počtu odpracovaných hodin a průměrné délky pracovní doby při rostoucí produktivitě**. **Náhradou příjmu**, čímž se rozumí poskytování finančního příspěvku v době nezaměstnanosti anebo neschopnosti (ze zdravotních důvodů), **byl docílen pokles fiskálních nákladů**, neboť došlo ke sloučení sociální podpory a podpory nezaměstnanosti. Nově vzniklý finanční příspěvek má podobu „ALG II“, který pobírají osoby dlouhodobě nezaměstnané anebo osoby neodvádějící v posledních dvou letech povinné sociální pojištění v délce alespoň jednoho roku. Pozitivní vývoj jsem zaznamenala i u **podpory mzdových nákladů**, kde se do roku 2012 **snížil počet jedinců v zaměstnáních podporovaných aktivní politikou zaměstnanosti**.

S přihlédnutím k zjištěným poznatkům prostřednictvím výzkumných otázek mohu tvrdit, že **aplikace Hartz reforem do německé ekonomiky měla příznivý dopad na flexibilitu trhu práce**.

Na základě znalostí získaných ze zpracování analýzy německého pracovního trhu v letech 2000–2012 a zmapování trhu práce České republiky v letech 2009–2013 jsem dospěla k odpovědi na třetí výzkumnou otázku, kterou jsem si stanovila pro naplnění druhého cíle – doporučení pro Českou republiku. Otázka zněla: „**Jaké institucionální, legislativní a organizační změny je možno ze vzoru německých Hartz reforem doporučit České republice za účelem zvýšení flexibility trhu práce?**“

České republice doporučuji pro zvýšení flexibility trhu práce **zavedení státních agentur**, jejichž prostřednictvím by mohlo dojít k navýšení dočasného zaměstnání, dále pak doporučuji **podporu pracovních míst na částečný úvazek, posílení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro dlouhodobě nezaměstnané** (veřejná služba a rekvalifikační kurz, podpora při započetí podnikání), **zvýšenou pozornost pro věkovou strukturu 20–34 let** (podpora pro získání praxe a efektivnější systém vzdělání), **snížení zdanění práce, podporu starších zaměstnanců** (prostřednictvím osvobození zaměstnavatele od příspěvku na pojištění v případě nezaměstnanosti při navázání pracovního poměru s jedincem starším 55 let a dále pak možnosti dalšího vzdělání pro starší jedince), **zprísňení pravidel pro nezaměstnané, zvýšení počtu přesčasových hodin u kont pracovní doby**. Dalšími doporučeními pak jsou **vyšší zaměření na indikátory konkurenceschopnosti** (především pak produktivity) a **směřování exportu do rozvojových ekonomik**, u kterých se předpokládá, že budou v blízké budoucnosti pohonem globálního růstu.

V roce 2012 byly v rámci sociální reformy provedeny i zákonné změny v oblasti zaměstnanosti – změna odstupného při výpovědi, rozšíření výpovědních důvodů a volnější pravidla pro odměňování přesčasů. Také byla provedena reorganizace úřadu práce.

Pro rok 2015 se uvažuje o zavedení opatření „Kurzarbeit“, které by mělo utlumit dopady krize.

Diskuse

V rámci diskuse bych chtěla poukázat na některé názory politiků, které se vyjadřují k mým návrhům na zlepšení konkurenceschopnosti České republiky a zvýšení flexibility pracovního trhu tuzemska. Mínění uvedených politiků na oblast trhu práce ČR a ekonomiky v podstatě korespondují s mými doporučeními.

K výdajům na aktivní politiku zaměstnanosti, s nimiž úzce souvisí také podpora na vytváření pracovních poměrů na částečný úvazek, se vyjádřil bývalý poslanec Poslanecké sněmovny českého parlamentu Miroslav Jeník, který říká: „Jako jednu z hlavních příčin selhávající politiky zaměstnanosti spatřuji v nedostatečné výši finančních prostředků jdoucích na její podporu. Ta je financována ze státního rozpočtu, prostředky na ni vynaložené proto odrážejí současný stav našich veřejných financí. Prostředků se jednoduše nedostává. K větší podpoře aktivní politiky zaměstnanosti mělo dojít zejména v roce 2008 v době nástupu krize, bohužel se tak nestalo. Aby se trh práce po dlouhém období stagnace opět rozhybal, bude třeba klást větší důraz především na kvalitní systém vzdělávání a rekvalifikaci zaměstnanců.“²⁴³

Hejtman Pardubického kraje Martin Netolický se k problematice vzdělávání vyjádřil na česko-německé konferenci k odbornému školství v září roku 2013 slovy: „Hledejme inspiraci v německém modelu duálního vzdělávání, protože nezaměstnanost absolventů škol je tam nejnižší v celé Evropské unii.“²⁴⁴

K odbornému vzdělávání uvedla v září 2014 ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová následující: „Když firmám v rozpočtu schází prostředky na vzdělávání zaměstnanců, není to ještě důvod tuto formu zvyšování kvalifikace rušit.“

243 Jeník (ODS): Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti by se měly zvýšit. Dostupné na: <http://www.parlamentnilisty.cz/arena/politici-volicum/Jenik-ODS-Vydaje-na-aktivni-politiku-zamestnanosti-by-se-mely-zvysit-265445>.

244 Duální vzdělávání je cestou k zaměstnanosti mladých. Dostupné na: <http://www.klickevzdelani.cz/Ve%C5%99ejnost/Ze%C5%BEivota%C5%A1kol/V%C5%A1eobecn%C3%A9informace/tabid/250/ctl/ArticleView/mid/700/articleId/22609/Dualni-vzdelavani-je-cestou-k-zamestnanosti-mladych.aspx>.

Jsou tu totiž možnosti, které nabízejí prostředky z Evropského sociálního fondu.²⁴⁵

K podpoře vytváření zkrácených pracovních úvazků se vyjádřila Věra Kovářová – poslankyně Parlamentu ČR. Uvedla: „Přimlouvala bych se zato, aby podpora zkrácených pracovních úvazků byla řešena výhradně prostřednictvím úlev na daních či odvodech. Nabízí se třeba snížení částky, kterou jsou zaměstnavatelé povinni odvádět na zdravotním pojištění. Už tím by byli zaměstnavatelé k zaměstnávání výrazněji motivováni.“²⁴⁶ Poslankyně Kovářová tímto reagovala na vyjádření ministra práce a sociálních věcí Romana Sklenáka, jehož záměrem je podpořit zkrácené pracovní úvazky nejen daňovými úlevami, ale také prostřednictvím fondů Evropské unie čerpanými v letech 2014–2020²⁴⁷. Přidělování dotací považuje poslankyně Kovářová za komplikovaný proces s vysokou administrativní zátěží.

Bývalý člen představenstva a náměstek generálního ředitele Komerční banky Jan Juchelka se k otázce oživení ekonomiky vyjádřil slovy: „Klíčové je vnější prostředí, zejména jak se bude dařit našim klíčovým obchodním trhům či jak se našim exportérům podaří etablovat na nových trzích, které vyšly z krize vítězně. Jedná se zejména o asijský region či Latinskou Ameriku.“²⁴⁸

245 Op LZZ Evropské peníze zvyšují odbornost zaměstnanců. Dostupné na: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/op-lzz-evropske-penize-zvysuji-odbornost-zamestnancu-56363.html>.

246 Podpora částečných úvazků? Ano – ale jak. Dostupné na: <http://www.vera-kovarova.cz/podpora-castecnych-uvazku-ano-ale-jak>.

247 Jejich čerpání brzdí zatím neschválený právní rámec. Dostupné na: <http://www.dotacni.info/2013/04/page/2/>.

248 Exportní příležitosti: Čína, 2011. Dostupné na: <http://www.copu.cz/katalogy/katalogy/export-journal/01-2011/export-journal-01-2011.pdf>.

Seznam použitých zkratk

| | |
|---------|--|
| AA | Agentur für Arbeit (pracovní agentura) |
| ABM | Arbeitsbeschaffungsmassnahmen (pracovní místo dotované ze státních investic) |
| ALG I | Finanční příspěvek čerpaný z pojištění |
| ALG II | Finanční podpora vyplácená z daní |
| APZ | Aktivní politika zaměstnanosti |
| BA | Bundesagentur für Arbeit (Spolková agentura práce) |
| BPB | Bundeszentrale für politische Bildung (Spolkové ústředí pro politické vzdělání) |
| ČR | Česká republika |
| ČSÚ | Český statistický úřad |
| EU | Evropská unie |
| ExGZ | Existenzgründungszuschuss (typ příspěvku pro snadnější započetí podnikání) |
| FbW | Förderung der Weiterbildung (podpora dalšího vzdělání) |
| HB | Hamburg |
| HDP | Hrubý domácí produkt |
| HH | Bremen |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| NDR | Německá demokratická republika |
| NRW | Nordheim-Westfalen |
| OECD | Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj |
| PSA | Personal Service Agenturen (personální agentura) |
| SAM | Strukturanpassungsmassnahmen (opatření k přizpůsobení vzniklých strukturálních změn) |
| SGB II | Druhá kniha Zákoníku sociálního zabezpečení |
| SGB III | Třetí kniha Zákoníku sociálního zabezpečení |
| SRN | Spolková republika Německo |
| ÜG | Überbrückungsgeld (typ příspěvku pro snadnější započetí živnosti) |

Literatura

Publikace

ARBEITSGRUPPE ALTERNATIVE WIRTSCHAFTSPOLITIK. Memorandum 2006.

Mehr Beschäftigung braucht eine andere Verteilung. Köln: Papy Rosa, 2006. 300 s. ISBN 3-89438-343-7.

BOFINGER, P. *Wir sind besser als wir glauben.* München: Print, 2005. 288 s. ISBN 978-3-8273-7138-6.

EICHHORST, W. *Benchmarking Deutschland. Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Bericht der Bertelsmann Stiftung.* Kiel: Springer, 2004. 372 s. ISBN 978-3-540-20677-4.

FERTIG, M. a kol. *Die Hartz – Gesetze zur Arbeitsmarktpolitik.* Berlin: Duncker & Humboldt, 2004. 320 s. ISBN 978-3-428-11535-8.

GEISSLER, R. *Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Wiedervereinigung, 4. überarbeitete und aktualisierte Auflage.* Wiesbaden: Thomas Meyer, 2006. 428 s. ISBN 978-3-531-42923-6.

HAMANN, S. *Entsolidarisierung? Leistungen für Arbeitslose im Urteil der Erwerbstätigen.* Frankfurt am Mai: Campus, 2001. 352 s. ISBN 3-593-36774-2.

HRADIL, S. *Die Sozialstruktur Deutschlands im internationalen Vergleich. 2. Auflage.* Wiesbaden: Springer, 2006. 304 s. ISBN 978-3-531-14939-4.

KELER, B. a kol. *Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Flexibilisierung und soziale Risiken.* Berlin: Sigma, 2007. 230 s. ISBN 978-3-8360-8681-3.

MARBURGER, H. *SGB III - Das neue Arbeitsförderungsrecht. Textausgabe mit ausführlicher Kommentierung, 3., neu bearbeitete Auflage.* Regensburg/Berlin: Walhalla, 2007. 224 s. ISBN 978-3-8029-7475-5.

MÜLLER, T., *Was haben die Hartz Reformen bewirkt?.* Berlin: Weissensee Verlag, 2009. 230 s. ISBN 978-3-89998-167-4.

SENNETT, R. *Die Kultur des neuen Kapitalismus.* Berlin: Berlin Verlag, 2007. 160 s. ISBN 978-3-8270-0600-4.

SCHMID, J., WERNER, J. *Eins zu eins. Eine Zwischenbilanz der Hartz Reformen am Arbeitsmarkt.* Berlin: Edition Sigma, 2004. 112 s. ISBN 978-3-89404-745-0.

SINN, H. - W. *Ist Deutschland noch zu retten? 5. korrigierte Auflage.* München: Econ Verlag, 2004. 499 s. ISBN 3-430-18533-5.

Internetové zdroje

AKTUÁLNĚ [online]. Dostupné na <<http://www.aktualne.cz/>>.

ARBEITSGRUPPE ALTERNATIVE WIRTSCHAFTSPOLITIK. *Memorandum* [online]. Bremen. Dostupné na <<http://www.alternative-wirtschaftspolitik.de/>>.

ARBEITSLOSENNETZ. *Schritt in die Selbstständigkeit aus Arbeitslosigkeit* [online]. Dostupné na <<http://www.arbeitslosennetz.de/forum/showthread.php?t=518>>.

BALANCE. *Flexibilisierung* [online]. Dostupné na <<http://balanceonline.org/enzyklopaedie/Flexibilisierung>>.

BOFINGER, P. *Prof. Dr. Peter Bofinger* [online]. Dostupné na <<http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/bofinger.html>>.

BUDOVANISTATU. *Politika zaměstnanosti České republiky v letech 2004 až 2011* [online]. Dostupné na <<http://budovanistatu.cz/Politika-zamestnanosti-Ceske-republiky-v-letech-2004-az-2011>>.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT [online]. Dostupné na <<http://www.arbeitsagentur.de/>>.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT. *Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt*. [online]. Nürnberg. Dostupné na <<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Amtliche-Nachrichten-BA/ANBA-Nav.html>>.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT. *Analytikreport der Statistik. Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitreihen 2008 – 2013* [online]. Dostupné na <<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Analytikreports/Zentral/Jaehrliche-Analytikreports/Analyse-Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitreihen-nav.html>>.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT. *Der Arbeits – und Ausbildungsmarkt in Deutschland – Monatsbericht Juli 2014* [online]. Dostupné na <<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Monatsbericht-Arbeits-Ausbildungsmarkt-Deutschland/Monatsberichte/Generische-Publikationen/Monatsbericht-201407.pdf>>.

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES [online]. Dostupné na <<http://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html>>.

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG. *Deutschland investiert mehr in die Zukunft als je zuvor* [online]. Dostupné na <<http://www.bmbf.de/de/6075.php>>.

BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG [online]. Dostupné na <<http://www.bpb.de/>>.

BUSINESS CENTER. *Pokyn č. D – 285 – Vymezení závislé činnosti* [online]. Dostupné na <<http://business.center.cz/business/finance/dane/d-285.aspx>>.

BUSINESS INFO. OP LZZ, *Evropské peníze zvyšují odbornost zaměstnanců* [online]. Dostupné na <<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/op-lzz-evropske-penize-zvysuji-odbornost-zamestnancu-56363.html>>.

ČESKÁ TELEVIZE. *Konkurenceschopnost ČR znovu mírně klesla, předběhlo ji Polsko* [online]. Dostupné na <<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/229505-konkurenceschopnost-cr-znovu-mirne-klesla-predbehlo-ji-polsko/>>.

ČESKÁ TELEVIZE. *Šedá ekonomika v Česku kvete – dosáhla 16 procent HDP* [online]. Dostupné na <<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/226554-seda-ekonomika-v-cesku-kvete-dosahla-16-procent-hdp/>>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [online]. Dostupné na <<http://www.czso.cz/>>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Databáze Eurostatu* [online]. Dostupné na <<http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h>>.

DEUTSCHE WIRTSCHAFTS NACHRICHTEN. *Die Schande von Europa: Deutschland beutet seine Arbeiter aus* [online]. Dostupné na <<http://deutsche-wirtschafts-nachrichten.de/2014/03/29/die-schande-von-europa-deutschland-beutet-seine-arbeiter-aus/>>.

DIE ARBEITGEBER. *Vorteile des Branchentarifvertrags erkennen und nutzen* [online]. Dostupné na <http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Tarifvertrag>.

DIE MINIJOB ZENTRALE. *Privathaushalte als Arbeitgeber* [online]. Dostupné na <http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/03_mj_in_privathaushalten/node.html>.

DIE WELT. *Die Deutschen leisten die meisten Überstunden* [online]. Dostupné na <<http://www.welt.de/wirtschaft/article131993796/Die-Deutschen-leisten-die-meisten-Ueberstunden.html>>.

DIE WELT. *Jeder zweite Arbeitnehmer wird befristet eingestellt* [online]. Dostupné na <<http://www.welt.de/wirtschaft/article6811392/Jeder-zweite-Arbeitnehmer-wird-befristet-eingestellt.html>>.

DIW BERLIN. *Reallöhne in Deutschland über mehrere Jahre rückläufig* [online]. 2009. Dostupné na <http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_02.c.289465.de>.

DOTAČNÍ INFO. „Recyklace“ evropských fondů zvyšuje naši konkurenceschopnost [online]. Dostupné na <<http://www.dotacni.info/2013/04/page/2/>>.

EINE STUDIE VON LEHNDORF UND KOL. *Arbeitszeitentwicklung in Europa* [online]. Dostupné na <<http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2010/lehndorff01.pdf>>.

EU – INFO DEUTSCHLAND [online]. Dostupné na <<http://www.eu-info.de/>>.

EULER HERMES. *Investitionen und Binnennachfrage stützen Deutsches Wirtschaftswachstum* [online]. Dostupné na: <<http://www.eulerhermes.de/mediacenter/neuigkeiten/Pages/euler-hermes-studie-deutsche-wirtschaft-waechst-durch-binnennachfrage.aspx>>.

EULER HERMES. *Über Euler Hermes Deutschland* [online]. Dostupné na <<http://www.eulerhermes.de/euler-hermes-deutschland/Pages/default.aspx>>.

EUROPA VERGLEICH. *Warum Arbeit in Frankreich mehr kostet als bei uns* [online]. Dostupné na <<http://www.roedig.fr/knackfrisch-01-07-2014/knackfrisch-05-2014/warum-arbeit-in-frankreich-mehr-kostet-als-bei-uns/>>.

EUROZONE SPEZIAL LOHNSTÜCKKOSTEN [online]. 2012. Dostupné na <<http://www.boerse-live.at/eBusiness/services/resources/media/0,7882,212251493524270627-NA-837054687600408987-1-1-NA,00.pdf>>.

EUROZPRÁVY. *Česku hrozí velké sociální nepokoje, varuje OSN* [online]. Dostupné na <<http://ekonomika.eurozpravy.cz/evropa/71366-cesku-hrozi-velke-socialni-nepokoje-varuje-osn/>>.

EXPERTISEN UND DOKUMENTATIONEN ZUR WIRTSCHAFTS – UND SOZIALPOLITIK. DISKUS. *Wohlstand durch Produktivität. Deutschland im internationalen Vergleich* [online]. 2009. Dostupné na <<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06221.pdf>>.

EXPORT JOURNAL. *Exportní příležitosti: Čína* [online]. 2011. Dostupné na <<http://www.copu.cz/katalogy/katalogy/export-journal/01-2011/export-journal-01-2011.pdf>>.

EY. *Podle prognózy EY se výraznější ekonomický růst v České republice odkládá* [online]. Dostupné na <http://www.ey.com/CZ/cs/Newsroom/News-releases/2013_Podle-prognozy-EY-se-vyraznejsi-ekonomicky-rus-v-ceske-republice-odklada>.

FINANCE [online]. Dostupné na <<http://www.finance.cz/>>.

FINEXPERT. *Zájem o částečné úvazky v ČR roste, ale firmy je nenabízejí* [online]. Dostupné na <<http://finexpert.e15.cz/zajem-o-castecne-uvazky-v-cr-roste-ale-firmy-je-nenabizeji>>.

FLEK. *Nezaměstnanost v EU 2013* [online]. Dostupné na <<http://flek.cz/clanky/dalsi-tipy-a-informace/nezamestnanost-v-evropske-unii>>.

GEISLER, H. *Bundesminister* [online]. Dostupné na <<http://www.heiner-geissler.de/>>.

GESETZE IM INTERNET. *SGB III* [online]. Dostupné na <http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/>.

HANS BÖCKLER STIFTUNG. *Acht Millionen mit Niedriglohn* [online]. Dostupné na <http://www.boeckler.de/39304_39313.htm>.

HARTZ 4 HILFT HARTZ 4. *Hartz IV 4 ALG II Lexikon s S* [online]. Dostupné na <<http://www.hartz4hilfthartz4.de/cms/html/hartz-4-alg-ii-lexikon-ss.html#ls04>>.

HARTZ IV – TIPPS UND AUSWEGE. *Die Arbeitslosigkeit und Problemgruppen* [online]. Dostupné na <<http://www.hartz-4-empfaenger.de/arbeitslosigkeit-deutschland-problemgruppen>>.

HARTZ IV. *1 Euro Job – Ein Euro Job – Hartz IV* [online]. Dostupné na <<http://www.hartziv.org/ein-euro-job.html>>.

HARTZ IV.ORG. *Aufstocker Hartz IV – Nebenverdienst – aufstockend ALG II* [online]. Dostupné na <<http://www.hartziv.org/erwerbstaetigkeit-und-alg-ii.html>>.

HARTZ, P. a kol., *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Bericht der Kommission* [online]. 2002. Dostupné na <<http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/moderne-dienstleistungen-am-arbeitsmarkt.html>>.

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY. *Češi patří k nejpracovitějším Evropanům. Také však k nejméně produktivním* [online]. Dostupné na <<http://zahranicni.ihned.cz/c1-54872170->

oecd-cesi-patri-k-nejpracovitejsim-evropanum-take-vsak-k-nejmene-produktivnim>.

IDNES. *Každý Čech bude za 20 let vydělávat na svého důchodce, varují vědci z Brna* [online]. Dostupné na <http://brno.idnes.cz/vyzkum-masarykovy-univerzity-produktivni-vek-f5q-/brno-zpravy.aspx?c=A140930_155303_brno-zpravy_daj>.

INFOABSOLVENT. *Nezaměstnanost mladých v ČR a EU* [online]. Dostupné na <<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/0-0-04/Nezamestnanost-mladych-v-CR-a-EU/12>>.

INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT UND BERUFSFORSCHUNG [online]. Dostupné na <<http://www.iab.de/>>.

INSTITUT FÜR MAKROÖKONOMIE UND KONJUNKTURFORSCHUNG. REPORT. *Arbeitskostenentwicklung und internationale Wettbewerbsfähigkeit in Europa* [online]. 2013. Dostupné na <http://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_88_2013.pdf>.

JOBMENSA. *Der 850 Euro Job/Midijob. Alle Regeln und Vorteile zum Midijob* [online]. Dostupné na <<http://www.jobmensa.de/ratgeber/arbeitsmodelle/850-Euro-Job>>.

KOMMISSION FÜR ZUKUNFTSFRAGEN DER FREISTAATEN BAYERN UND SACHSEN. *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland* [online]. Bonn, 1997, 198 s. Dostupné na <<http://www.bayern.de/Anlage4500336/Bericht%20der%20Kommission%20f%C3%BCr%20Zukunftsfragen%20der%20Freistaaten%20Bayern%20und%20Sachsen%20-%20Teil%202.pdf>>.

KONRAD ADENAUER STIFTUNG. *Der Europäische Arbeitsmarkt - Erfolg durch Flexibilität und Mobilität* [online]. Berlin. 2013. 25 s. ISBN 978-3-944015-40-8. Dostupné na <http://www.kas.de/wf/doc/kas_11365-1442-1-30.pdf?131126175150>.

KOVÁŘOVÁ, V. *Podpora částečných úvazků? Ano – ale jak* [online]. Dostupné na <<http://www.vera-kovarova.cz/podpora-castecnych-uvazku-ano-ale-jak>>.

LANDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG. *Aktuelle Meldungen zu den Hartz Reformen* [online]. Dostupné na <http://www.lpb-bw.de/hartz_iv_aktuell.html>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ [online]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/>>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ [online]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/>>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2009 – 2013* [online]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/3869>>.

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Německo, ekonomická charakteristika země* [online]. Dostupné na <http://www.mzv.cz/jnp/cz/encyklopedie_statu/evropa/nemecko/ekonomika/ekonomicka_characteristika_zeme.html>.

NETZWERK BESCHÄFTIGTENTRANSFER. *Transfermassnahmen* [online]. Dostupné na <<http://www.netzwerk-beschaeftigenttransfer.de/transferleistungen/transfermassnahmen-s-110-sgb-iii.html>>.

NOHÁL, M. *Agenda 2010: Hartzovy zákony a jejich dopad na německý trh práce* [online]. Dostupné na <http://nf.vse.cz/wp-content/uploads/2010/09/ws_nohal.pdf>.

OECD. *Towards more and better Jobs. Employment outlook 2003* [online]. Dostupné na <<http://www.oecd.org/employment/emp/oecdemploymentoutlook2003-towardsmoreandbetterjobs.htm>>.

OMBUDSRAT. *Grundsicherung für Arbeitssuchende. Schlussbericht* [online]. Berlin. 2006. Dostupné na <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/ombudsrat-schlussbericht.pdf?__blob=publicationFile>.

PARLAMENTNÍ LISTY. *Urban (ČSSD): Kurzarbeit už máme. Ted' ještě ho používat* [online]. Dostupné na <<http://www.parlamentnilisty.cz/politika/politici-volicum/Urban-CSSD-Kurzarbeit-uz-mame-Ted-jeste-ho-pouzivat-344684>>.

PARLAMENTNÍ LISTY. *Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti by se měly zvýšit* [online]. Dostupné na <<http://www.parlamentnilisty.cz/arena/politici-volicum/Jenik-ODS-Vydaje-na-aktivni-politiku-zamestnanosti-by-se-mely-zvysit-265445>>.

PARTNERCIS. *Ruský export do Německa* [online]. Dostupné na <<http://partnercis.cz/clanky-ze-svetoveho-internetu/export-do-nemecka/>>.

PLATINNETZ. *Was ist eigentlich eine Transfergesellschaft* [online]. Dostupné na <<http://www.platinnetz.de/magazin/gesellschaft/arbeitswelt/was-ist-eigentlich-eine-transfergesellschaft>>.

POTUŽÁKOVÁ, Z. *Aktuální situace německého trhu práce a fenomén Kurzarbeit* [online]. Dostupné na <<http://www.opf.slu.cz/aak/2011/03/potuzakova.pdf>>.

PROBYZNYS.INFO. *Co přinesla novela zákoníku práce? Řetězení pracovních poměrů se vrací* [online]. Dostupné na <<http://probyznysinfo.ihned.cz/c1-60375210-co-prinesla-novela-zakoniku-prace-retezeni-pracovnich-pomeru-na-dobu-urcitou-se-vraci>>.

RAŠNER, T. A KOL. *Nezaměstnanost mladých, opravdu se nás to netýká?* [online]. 2013. Dostupné na <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/130513_nezamestnanost_mladych.pdf>.

SACHVERSTÄNDIGENRAT. *Zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung* [online]. Dostupné na <<http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/index.html>>.

SEIFERT, H. *Was hat die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gebracht?* [online]. WSI – Mitteilungen. 2006. Dostupné na <http://www.boeckler.de/wsimit_2006_11_seifert.pdf>.

SINN, W. *Curriculum vitae* [online]. Dostupné na <http://www.kas.de/upload/veranstaltungen/2010/rednertour/cv_sinn.pdf>.

SOCIÁLNÍ DÁVKY 2014. *Podpora v nezaměstnanosti 2014* [online]. Dostupné na <<http://socialni-davky-2014.eu/podpora-v-nezamestnanosti-2014/>>.

SOZIALPOLITIK, AKTUELL IN DEUTSCHLAND [online]. Dostupné na <<http://www.sozialpolitik-aktuell.de/>>.

STATISTA. DAS STATISTIK PORTAL [online]. Dostupné na <<http://de.statista.com/>>.

STATISTISCHE ÄMTER DES BUNDES UND DER LÄNDER [online]. Dostupné na <<http://vgrdl.de/VGRdL/>>.

STATISTISCHES BUNDESAMT. *Arbeitsmarkt* [online]. Dostupné na <<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Arbeitsmarkt/lrab003.html>>.

STATISTISCHES BUNDESAMT. *Atypische Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt. Begleitmaterial zum Pressegespräch am 9. September 2008* [online]. Frankfurt am Mai. Dostupné na <https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2008/Arbeitsmarkt/Pressebrochure_Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile>.

STATISTISCHES BUNDESAMT. *Verdienste und Arbeitskosten – Reallohnindex und Nominallohnindex* [online]. Wiesbaden. 2014. Dostupné na <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/ReallohnNetto/ReallohnindexPDF_5623209.pdf?__blob=publicationFile>.

STEUERTIPPS. *Lohnsteuer* [online]. Dostupné na <<http://www.steuertipps.de/lexikon/l/lohnsteuer>>.

SÜDDEUTSCHE.DE. *Deutsche leisten die meisten Überstunden* [online]. Dostupné na <<http://www.sueddeutsche.de/karriere/arbeitszeit-in-eu-laendern-deutsche-arbeitnehmer-leisten-die-meisten-ueberstunden-1.2120233>>.

ŠKOLSKÝ PORTÁL PARDUBICKÉHO KRAJE. *Duální vzdělávání je cestou k zaměstnanosti mladých* [online]. Dostupné na <<http://www.klickevzdelani.cz/Ve%20ejnost/Ze%20ivota%20A1kol/V%20A1eobecn%20A9informace/tabid/250/ctl/ArticleView/mid/700/articleId/22609/Dualni-vzdelavani-je-cestou-k-zamestnanosti-mladych.aspx>>.

TAGESSCHAU [online]. Dostupné na <<http://www.tagesschau.de/>>.

TARIFVERTRÄGE ZEITARBEIT 2013 – 2016 [online]. Dostupné na <<http://www.ig-zeitarbeit.de/system/files/2014/druckversionigztarif-hauptbroschuerejan2014.pdf>>.

WERKZEUGE FÜR ORGANISATION UND MANAGEMENT [online]. Dostupné na <<http://www.business-wissen.de/>>.

WIKIPEDIA [online]. Dostupné na <<http://de.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Hauptseite>>.

WIRTSCHAFT UND SCHULE. *Atypische Beschäftigungsformen* [online]. Dostupné na <http://www.wirtschaftundschule.de/fileadmin/user_upload/unterrichtsmaterialien/arbeitsmarkt_und_berufsorientierung/Unterrichtseinheit_Atypische__Beschaeftigungsformen.pdf>.

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH. *Lohnstückkosten* [online]. Dostupné na <<http://wko.at/statistik/eu/europa-lohnstueckkosten.pdf>>.

WORLD ECONOMIC FORUM. *Global competitiveness Report 2014 – 2015* [online]. Dostupné na <<http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2014-2015>>.

ZEIT ONLINE. *Deutsche Arbeitnehmer deutlich produktiver* [online]. Dostupné na <<http://www.zeit.de/news/2012-04/30/arbeitsmarkt-deutsche-arbeitnehmer-deutlich-produktiver-30165004>>.

ZIMMERMANN, K. *Ursachen und Wege zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit*, IZA research Report [online]. Bonn, 1999. Dostupné na <http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/report_pdfs/iza_report_01.pdf>

ZPRÁVY E15. *Rozvojové země se stávají novým pohonem globálního růstu* [online]. Dostupné na <<http://zpravy.e15.cz/zahranicni/ekonomika/sb-rozvojove-zeme-se-stavaji-novym-pohonem-globalniho-rustu>>.

Skripta

ŠEVELA, M. *Makroekonomie II. Středně pokročilý kurz*. Brno. Mendelova univerzita. 2012. ISBN 978-80-7375-609-3.

Diplomové práce

MICHNA, J. *Komparace zavedení německé marky do bývalé NDR a zavedení eura do ČR, možné konsekvence*. Brno: Mendelova univerzita, 2008.

ŘEZNÍČKOVÁ, J. *Ekonomické důsledky sjednocení Německa*. Praha: Bankovní institut vysoká škola Praha, 2012.

SKŘEHOTA, M., *Ekonomické důsledky sjednocení Německa*. Brno: Masarykova univerzita, 2007.

VOTRUBOVÁ, M. *Spolková republika Německo: Sociální stát a reformy SPD – Hartz I – IV*. Praha: Karlova univerzita, 2006.

Seznam tabulek, grafů a obrázků

Tabulky

| | |
|---|----|
| Tabulka 1 Celkový počet zaměstnanců bývalé NDR dle hospodářských odvětví v letech 1989–2005, uvedeno v tisících osob | 15 |
| Tabulka 2 Výše veřejných transferů do NDR a jejich využití v letech 1991–1998, uvedeno v miliardách německých marek, resp. v procentech | 16 |
| Tabulka 3 Vývoj nezaměstnanosti a HDP v letech 1991–2005, hodnoty jsou uvedeny v procentech, resp. v miliardách eur | 18 |
| Tabulka 4 Srovnání flexibility trhu práce významných průmyslových zemí, konec 90. let 20. století..... | 23 |
| Tabulka 5 Institucionální indikátory trhu práce (zhodnocení jednotlivých zemí), rok 2008 | 25 |
| Tabulka 6 Formy flexibility | 30 |
| Tabulka 7 Propočet dávek pro jednotlivé potřeby jedince dle Spolkové vlády na rok 2011, uvedeno v eurech..... | 55 |
| Tabulka 8 Absolutní hodnota registrované nezaměstnanosti, skryté nezaměstnanosti, ekonomicky neaktivního obyvatelstva a celkové podzaměstnanosti Německa v letech 1991–2005, uvedeno v milionech osob | 62 |
| Tabulka 9 Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu nezaměstnaných v letech 2000 – 2005, uvedeno v absolutní hodnotě..... | 64 |
| Tabulka 10 Příchody a odchody z nezaměstnanosti v letech 2000 – 2005, uvedeno v milionech, resp. v procentech | 65 |
| Tabulka 11 Míra nezaměstnanosti jednotlivých regionů Německa v roce 2001 a 2005, hodnoty vyjádřeny v procentech (podíl na všech osobách výdělečně činných) | 66 |
| Tabulka 12 Počet ekonomicky aktivního obyvatelstva, zaměstnaných osob a počet zaměstnanců odvádějící povinné sociální pojištění v letech 2000 – 2005, uvedeno v milionech osob | 67 |
| Tabulka 13 Celkové fiskální náklady nezaměstnanosti Německa v letech 1997 – 2005, uvedeno v miliardách eur..... | 69 |

| | |
|---|----|
| Tabulka 14 Výdaje vlády a úřadu práce na politiku trhu práce Německa, uvedeno v miliardách německých marek (rok 1999 a 2000) a miliardách eur (rok 2001 až 2005) .. | 71 |
| Tabulka 15 Základní komponenty podzaměstnanosti v letech 2000 – 2005, uvedeno v absolutní hodnotě | 73 |
| Tabulka 16 Míra nezaměstnanosti dle stupně vzdělání v letech 1991 – 2005, uvedeno v procentním podílu (% podíl vybrané skupiny jedinců dle vzdělání na celkové pracovní síle) | 75 |
| Tabulka 17 Míra nezaměstnanosti vybraných skupin v letech 1995 – 2005, uvedeno v procentech (% podíl nezaměstnanosti dané skupiny k celkové pracovní síle) | 76 |
| Tabulka 18 Míra nezaměstnanosti dle délky období nezaměstnanosti, hodnoty jsou uvedeny v procentním podílu..... | 78 |
| Tabulka 19 Podíl atypicky zaměstnaných jedinců v závislosti na jejich sociodemografickém charakteru v letech 2001 – 2005, uvedeno v procentním podílu | 81 |
| Tabulka 20 Vývoj počtu zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou v letech 2001 – 2005, uvedeno v absolutní hodnotě, resp. v procentech..... | 82 |
| Tabulka 21 Vývoj počtu zaměstnanců v nízkopříjmovém zaměstnání v letech 2002 – 2005, uvedeno v absolutní hodnotě, resp. v procentech | 82 |
| Tabulka 22 Vývoj počtu zaměstnanců v dočasném zaměstnání („Zeitarbeitgesellschaft“) v letech 2002 – 2005, uvedeno v absolutní hodnotě, resp. v procentech | 83 |
| Tabulka 23 Vývoj počtu samostatně výdělečně činných osob v letech 2003 – 2005, uvedeno v absolutní podobě, resp. v procentech | 84 |
| Tabulka 24 Indikátory vztahující se k pracovní době – celkový počet odpracovaných hodin, průměrná pracovní doba, podíl osob v zaměstnání na částečný úvazek a celkový počet hodin zaměstnance ze závislé činnosti v letech 2000 – 2005, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce | 85 |
| Tabulka 25 Vývoj HDP, celkových mzdových nákladů, produktivity práce a jednotkových mzdových nákladů v letech 2000 – 2005, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce | 86 |
| Tabulka 26 Vývoj průměrné hrubé mzdy Německa v letech 2000 – 2005, uvedeno v absolutní hodnotě | 87 |
| Tabulka 27 Vývoj indexu reálných mezd, indexu nominálních mezd a indexu | |

| | |
|---|-----|
| spotřebitelských cen v letech 2001 – 2005, 2010 = 100..... | 87 |
| Tabulka 28 Mzda zaměstnance, příspěvky na sociální zabezpečení a daně z příjmu za odpracovanou hodinu v letech 2000 – 2008 a 2004 – 2008, uvedeno v průměrné procentuální změně | 88 |
| Tabulka 29 Průměrná roční změna mzdové sazby v letech 2000 – 2005 vybraných států Evropy a USA, uvedeno v procentech | 90 |
| Tabulka 30 Průměrné roční tempo růstu pracovních nákladů na jednu odpracovanou hodinu v soukromém hospodářství v letech 2000 – 2012, porovnání s průměrem EU, uvedeno v eurech..... | 93 |
| Tabulka 31 Index reálných mezd, index nominálních mezd a index spotřebitelských cen Německa v letech 2006 – 2012, hodnota 2010 = 100 | 95 |
| Tabulka 32 Vývoj produktivity práce, jednotkových mzdových nákladů a celkových vydaných mzdových nákladů v letech 2008 – 2012, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce..... | 96 |
| Tabulka 33 Vývoj soukromé a státní spotřeby, vývoj HDP v letech 2008 – 2012, uvedeno jako procentní změna k předešlému roku (očištěno o změnu cen), HDP vyjádřeno v miliardách eur | 98 |
| Tabulka 34 Vývoj investic Německa v letech 2008 – 2012, uvedeno jako procentní změna k předešlému roku | 99 |
| Tabulka 35 Celkový počet odpracovaných hodin, průměrný počet odpracovaných hodin, průměrná délka týdenní pracovní doby a podíl osob vykonávající práci na částečný úvazek v letech 2008 – 2012, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce | 102 |
| Tabulka 36 Vývoj míry chudoby vybraných zemí EU a Evropské unie (jako celku) v roce 2012, uvedeno v procentech | 105 |
| Tabulka 37 Vývoj počtu zaměstnanců v normálním pracovním poměru v letech 2008–2012, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce | 108 |
| Tabulka 38 Vývoj počtu zaměstnanců v zaměstnání na částečný pracovní úvazek v letech 2008–2012, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce | 108 |
| Tabulka 39 Vývoj počtu zaměstnanců v nízkopříjmových zaměstnáních v letech 2008 – 2012, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce | 109 |

| | |
|--|-----|
| Tabulka 40 Vývoj počtu zaměstnanců v dočasném zaměstnání („Zeitarbeitgesellschaft“) v letech 2008 – 2012, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce | 109 |
| Tabulka 41 Vývoj počtu zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou v letech 2008 – 2012, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce | 110 |
| Tabulka 42 Vývoj počtu samostatně výdělečných osob (včetně rodinných příslušníků) v letech 2008 – 2012, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce | 111 |
| Tabulka 43 Vývoj registrované nezaměstnanosti, skryté nezaměstnanosti, ekonomicky neaktivního obyvatelstva a podzaměstnanosti v letech 2008 – 2013, uvedeno v milionech osob | 113 |
| Tabulka 44 Vývoj počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva, počtu zaměstnaných osob a jedinců odvádějící povinné sociální pojištění v letech 2008 – 2013, uvedeno v milionech osob | 114 |
| Tabulka 45 Míra nezaměstnanosti jednotlivých regionů Německa v roce 2013, uvedeno v procentech (jako % podíl na všech osobách výdělečně činných) | 115 |
| Tabulka 46 Počet nezaměstnaných dle oblasti práva v letech 2008 – 2014, uvedeno v milionech osob | 117 |
| Tabulka 47 Příchody a odchody z nezaměstnanosti v letech 2008 – 2012, uvedeno v milionech osob, resp. v procentním podílu | 118 |
| Tabulka 48 Míra nezaměstnanosti vybraných skupin v letech 2008 – 2014, uvedeno v procentním podílu (% podíl dané skupiny na celkovém počtu výdělečných osob) | 120 |
| Tabulka 49 Míra nezaměstnanosti dle délky období nezaměstnanosti, uvedeno v procentním podílu | 121 |
| Tabulka 50 Celkové fiskální náklady nezaměstnanosti Německa v letech 2008 – 2012, uvedeno v miliardách eur | 122 |
| Tabulka 51 Výdaje BA a vlády na aktivní podporu zaměstnanosti Německa v letech 2008 – 2013, uvedeno v miliardách eur | 122 |
| Tabulka 52 Výše výdajů BA na „Kurzarbeit“ v letech 2008 – 2012, uvedeno v miliardách eur | 123 |
| Tabulka 53 Základní komponenty podzaměstnanosti v letech 2008 – 2012, uvedeno v absolutní hodnotě | 125 |

| | |
|--|-----|
| Tabulka 54 Počet zaměstnanců odvádějící povinné sociální pojištění a počet zaměstnanců v podporovaných pracovních místech v letech 2008 – 2012, uvedeno v absolutní hodnotě | 126 |
| Tabulka 55 Celkové fiskální náklady nezaměstnanosti v roce 2003 a 2012, vyčíslení úspor, uvedeno v miliardách eur..... | 136 |
| Tabulka 56 Přehled německého pracovního trhu v letech 2008 – 2012, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce | 140 |
| Tabulka 57 Přehled vývoje jednotlivých indikátorů trhu práce České republiky v letech 2009 – 2013, uvedeno v absolutní hodnotě a v procentním podílu | 142 |
| Tabulka 58 Struktura nezaměstnanosti v letech 2009 – 2013, uvedeno v absolutní hodnotě | 143 |
| Tabulka 59 Nezaměstnanost mladých osob (15 – 24 let) – mezinárodní srovnání s vybranými zeměmi EU v letech 2009 – 2012, uvedeno v procentním podílu | 144 |
| Tabulka 60 Ekonomické náklady nezaměstnanosti České republiky v letech 2009 – 2013, uvedeno v miliardách korun | 146 |
| Tabulka 61 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, počet uchazečů zařazených v jednotlivých nástrojích APZ v letech 2009 – 2013, uvedeno v miliardách korun, resp. v absolutní hodnotě | 148 |
| Tabulka 62 Index reálné mzdy a vývoj nominální mzdy v letech 2009 – 2013, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce..... | 149 |
| Tabulka 63 Zaměstnanost České republiky (celkem), osoby zaměstnané na částečný úvazek (% podíl z celkové zaměstnanosti) v porovnání se zeměmi EU (28) a eurozóny (18) v letech 2009 – 2013, uvedeno v tisících osob, resp. v procentním podílu | 150 |
| Tabulka 64 Vývoj HDP, meziroční změna HDP v letech 2009 – 2013, nejvýznamnější teritoriální oblasti českého exportu v roce 2013, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce..... | 151 |
| Tabulka 65 Zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou (roční průměr) ve srovnání se zeměmi EU (28) a eurozóny (18), uvedeno jako % podíl z celkového počtu zaměstnanců | 152 |
| Tabulka 66 Odhad výdajů vlády a úřadu práce na politiku trhu práce České republiky ze vzoru Hartz reformy Německa, hodnoty uvedeny u každého ukazatele v tabulce | 167 |

Grafy

| | |
|--|-----|
| Graf 1 Vývoj nezaměstnanosti NDR a SRN, nezaměstnanost Německa celkově, 1991–2005, uvedeno v procentech | 61 |
| Graf 2 Vývoj počtu zaměstnanců v atypických formách zaměstnání (% podíl k zaměstnancům vykonávající závislou činnost) v letech 2000 – 2005, uvedeno v milionech osob | 80 |
| Graf 3 Vedlejší mzdové náklady Německa v porovnání s ostatními zeměmi v roce 2013, uvedeno v eurech..... | 94 |
| Graf 4 Vývoj počtu zaměstnanců v atypických formách zaměstnání a v normálním pracovním poměru (zaměstnanci vykonávající závislou činnost) v letech 2008–2012, uvedeno v milionech osob | 107 |
| Graf 5 Vývoj nezaměstnanosti Německa v letech 2008 – 2014, uvedeno v procentech (% podíl na celkové pracovní síle) | 111 |
| Graf 6 Vývoj počtu volných pracovních míst, uvedeno v milionech..... | 116 |
| Graf 7 Míra nezaměstnanosti dle stupně vzdělání v letech 2008 – 2012, uvedeno v procentním podílu (% podíl vybrané skupiny jedinců dle vzdělání na celkovém počtu zaměstnaných osob) | 119 |
| Graf 8 Celkové příjmy a výdaje BA na politiku trhu práce v letech 2008 – 2013, uvedeno v miliardách eur | 124 |

Obrázky

| | |
|--|-----|
| Obrázek 1 Ztráta konkurenceschopnosti Německa prostřednictvím podzaměstnanosti, 1991–2002, uvedeno v miliardách eur a procentuálně | 68 |
| Obrázek 2 Mzdy zaměstnanců, příspěvky na sociální zabezpečení a daně z příjmů za hodinu v letech 1991 – 2007, hodnota 1991 = 100 | 89 |
| Obrázek 3 Vývoj jednotkových mzdových nákladů vybraných zemí eurozóny v letech 2000 – 2012, 2000 = 100 | 97 |
| Obrázek 4 Saldo obchodní bilance zemí eurozóny do roku 2012, uvedeno v miliardách eur | 99 |
| Obrázek 5 Pracovně činní příjemci Hartz IV v porovnání s „Aufstocker“ v letech 2007–2013, uvedeno v milionech osob | 105 |