

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Bakalářská práce

**Nezaměstnanost mladých lidí ve vybrané členské zemi
EU – Německo**

Tereza Maršová

© 2020 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Tereza Maršová

Ekonomika a management

Provoz a ekonomika

Název práce

Nezaměstnanost mladých lidí ve vybrané členské zemi EU – Německo

Název anglicky

Unemployment of young people of the selected EU member state – Germany

Cíle práce

Cílem práce je na základě analýzy nezaměstnanost mladých lidí na trhu práce popsat situaci této věkové skupiny v Německu, porovnat její situaci s dalšími členskými státy Evropské unie, popsat její vývoj a vymezit faktory, které nezaměstnanost mladých ovlivňují. Mimo kvantifikaci nezaměstnanosti mladých a vývojových tendencí této skupiny obyvatel bude rovněž analyzována struktura nezaměstnaných podle pohlaví a vzdělání. Součástí práce je i prezentace nástrojů, které jsou v Německu uplatňovány s cílem snížení nezaměstnanost mladých osob.

Metodika

Metodický postup bude zvolen s ohledem na výše uvedené cíle. Následně budou pužity tyto metody:

- deskripce – v případě prezentace dosaženého stupně poznání ekonomicko-sociálního jevu – nezaměstnanost a prezentace současného institucionálního přístupu k definování nezaměstnanost
- trendová analýza – bude použita v časovém období 2007-2018
- analýza struktury – bude použita při sledování nezaměstnanost mladých lidí z hlediska pohlaví a dosaženého vzdělání

- komparace – bude použita při srovnání Německa s ostatními členskými státy EU

Analýza se bude opírat o standardní ukazatele, jimiž se sleduje míra nezaměstnanost

zdrojem dat je především databáze Eurostatu

Doporučený rozsah práce

30-50 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost, mladí lidé, nezaměstnaný, trh práce, Německo, Evropská unie

Doporučené zdroje informací

- BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.
- BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. Nezaměstnanost. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. Management lidských zdrojů. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.
- KUCHAŘ, P. Trh práce: sociologická analýza. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. Ekonomie: 19. vydání. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

prof. Ing. Ivana Boháčková, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Konzultant

xx

Elektronicky schváleno dne 10. 3. 2020

Elektronicky schváleno dne 11. 3. 2020

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Ing. Marn Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 13. 10. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Nezaměstnanost mladých lidí ve vybrané členské zemi EU – Německo" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 27.11.2020

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí práce prof. Ing. Ivaně Boháčkové, CSc. Děkuji jí za pomoc a vstřícnost během celého psaní, pravidelné konzultace, cenné rady a hlavně za podporu. Také bych ráda poděkovala rodině a přátelům za podporu, kterou mi dávají po celou dobu mého studia.

Nezaměstnanost mladých lidí ve vybrané členské zemi EU – Německo

Abstrakt

Bakalářská práce „Nezaměstnanost mladých lidí ve vybrané členské zemi EU – Německo“ je zaměřena na postavení osob ve věku 15-24 let na německém trhu práce. První část práce je věnována vymezení nezaměstnanosti na základě nabídky a poptávky spolu s příslušnými grafy, jsou představeny a popsány druhy nezaměstnanosti a jak samotnou nezaměstnanost měříme. Dále práce referuje o tom, jaké dopady má nezaměstnanost nejen na jedince, ale také na celou společnost, a čím pro ti ní můžeme bojovat. Druhá část práce je již specializovaná na situaci mladých lidí v Německu. Nejprve je porovnána nezaměstnanost mladých lidí napříč členskými státy Evropské unie, poté je představena a následně analyzována skupina mladých nezaměstnaných lidí pouze v Německu. Je popsán vývoj nezaměstnanosti mladých osob zejména v období 2007-2019 a jak tento vývoj ovlivňuje pohlaví a dosažené vzdělání. V poslední části práce je představena politika zaměstnanosti v Německu včetně programů specializujících se na mladé osoby.

Klíčová slova: nezaměstnanost, mladí lidé, nezaměstnaný, trh práce, Německo, Evropská unie, vzdělání, kvalifikace

Unemployment of young people of the selected EU member state – Germany

Abstract

Bachelor thesis „Unemployment of young people of the selected EU member state – Germany“ is focused on a position of 15-24 year old people in the labour market in Germany. The first part of the thesis is defining unemployment by supply and demand which are supplemented by relevant graphs, further are presented and described the types of unemployment and how we measure unemployment itself. Then the thesis reports of the effects of unemployment not only to individuals, but also of the effects to a whole society, and how we can fight against unemployment. The second part of the thesis is already specialized on the situation of young people in Germany. Youth unemployment in Germany is compared with the member states of the European Union, then the youth unemployment in Germany itself is introduced and analysed. The development of youth unemployment is described mainly in the period 2007-2019 and how this development affects gender and educational attainment. The last part of the thesis introduces employment policy in Germany, including programmes specialising to young people.

Keywords: unemployment, young people, unemployed, labour market, Germany, European Union, education, qualification

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Nezaměstnanost jako ekonomická kategorie	15
3.1 Trh práce	15
3.2 Druhy nezaměstnanosti.....	21
3.3 Měření nezaměstnanosti v EU	24
3.4 Dopady nezaměstnanosti a způsoby řešení.....	27
3.4.1 Dopady	27
3.4.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti	29
4 Nezaměstnanost mladých lidí v Německu.....	32
4.1 Nezaměstnanost mladých lidí v Německu ve srovnání s dalšími členskými státy EU	32
4.2 Analýza mladých lidí v Německu.....	36
4.2.1 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí.....	36
4.2.2 Nezaměstnanost mladých lidí podle pohlaví	41
4.2.3 Nezaměstnanost mladých lidí podle vzdělání.....	47
5 Politika zaměstnanosti mladých osob v Německu.....	55
5.1 Aktivní politika zaměstnanosti	58
5.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	63
6 Závěr	66
7 Seznam použitých zdrojů.....	68

Seznam grafů

Graf 1 - Poptávka po práci	16
Graf 2 - Posun křivky poptávky doprava	17
Graf 3 - Nabídka práce.....	18
Graf 4 - Posun křivky nabídky práce doleva.....	19
Graf 5 - Trh práce.....	20
Graf 6 - Míra nezaměstnanosti jednotlivých členských zemí EU v roce 2019 (v %).....	33
Graf 7 - Míra nezaměstnanosti EU a Německa (v %).....	35
Graf 8 - Podíl aktivních mladých osob ve věku 15-24 let na celkové pracovní síle (v %).....	38
Graf 9 - Vývoj míry nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15-24 let za uplynulých 20 let (v %).....	39
Graf 10 - Míra zaměstnanosti mladých osob ve věku 15-24 let podle pohlaví (v %)	43
Graf 11 - Míra nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15-24 let podle pohlaví (v %).....	44
Graf 12 - Poměr zaměstnaných mladých osob ve věku 15-24 let na částečný úvazek z celkové zaměstnanosti (v %)	47

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Struktura obyvatel v Německu v roce 2019 (v tis.).....	36
Tabulka 2 - Vývoj podílu mladých osob ve věku 15-24 let z celkové populace (v %)	37
Tabulka 3 - Počet nezaměstnaných mladých osob ve věku 15-24 let (v tis.)	38
Tabulka 4 - Míra dlouhodobé nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15-24 let (v %).....	40
Tabulka 5 - Počet mladých nezaměstnaných osob ve věku 15-24 let podle délky trvání nezaměstnanosti k roku 2019 (v tis.).....	41
Tabulka 6 - Podíl mladých osob ve věku 15-24 let podle dosaženého vzdělání (v %)	50
Tabulka 7 - Míra nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15-24 let podle dosaženého vzdělání (v %)	51
Tabulka 8 - Míra NEET - Podíl mladých osob ve věku 15-24 let, kteří nejsou zaměstnání ani ve vzdělávací či odborné přípravě (v %).....	53
Tabulka 9 - Míra NEET mladých osob ve věku 15-24 let podle úrovně dosaženého vzdělání (v %).....	54
Tabulka 10 - Volná pracovní místa v roce 2019 (v tis.)	55

Tabulka 11 - Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti jako podíl na HDP (v %) a průměrná měsíční dávka v nezaměstnanosti I na osobu mladší 25 let (v eurech)..... 65

Seznam zkratk

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

BMFSFJ – Spolkové ministerstvo pro rodinu, seniory, ženy a mládež (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

ESF – Evropský sociální fond (European Social Fund)

EU – Evropská unie

Eurostat – Evropský statistický úřad

HDP – Hrubý domácí produkt

IAB – Institut pro výzkum zaměstnanosti (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

ILO – Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)

ISCED – Mezinárodní kvalifikace vzdělání (International Standard Classification of Education)

LFS – Výběrové šetření pracovních sil (Labour Force Survey)

NEET – Neither in employment nor in education and training

PPZ – Pasivní politika zaměstnanosti

SGB – Sociální zákoník (Socialgesetzbuch)

YEI – Iniciativu pro zaměstnanost mládeže (Youth Employment Initiative)

1 Úvod

Nezaměstnanost je jedním z nejdůležitějších makroekonomických ukazatelů, který je třeba sledovat, neboť nezaměstnanost se týká jak ekonomicky slabších, tak i vyspělých zemí, a může tak potkat každého. Příčin nezaměstnanosti je mnoho, avšak mezi ty hlavní patří především nedostatečná úroveň vzdělání a kvalifikace uchazečů, nízká mobilita obyvatel či ochota pracovat. Nezaměstnanost pak s sebou přináší mnoho negativních dopadů, a to jak dopadů ekonomických, jako je především pokles HDP či navýšení výdajů na politiku zaměstnanosti, tak dopadů sociálních, tedy dopadů jak na samotného jedince, tak ale i na jeho okolí. Dochází tak ke snížení životní úrovně, ztrátě kontaktů a dotyčný přijde o jakýsi sociální status. Je třeba však zmínit fakt, že pokud by nezaměstnanost byla nulová, lidé by ztratili motivaci k lepším pracovním výsledkům, neboť by si práci vždy našli.

S nezaměstnaností státy bojují pomocí politiky zaměstnanosti, a to politiky zaměstnanosti aktivní a pasivní. Aktivní politika je využívána za cílem snížit nezaměstnanost například zprostředkováním rekvalifikačních kurzů. Politika pasivní slouží k tlumení dopadů nezaměstnanosti na jedince prostřednictvím podpor v nezaměstnanosti. Zatímco aktivní politika tedy spíše motivuje nezaměstnané osoby k navázání pracovního vztahu, politika pasivní se potýká s častou kritikou a je chápána jako demotivující.

Nezaměstnanost nejvíce ohrožuje tzv. rizikové skupiny, jako jsou zejména zdravotně postižené osoby, osoby starší 50 let nebo mladí lidé. Tato práce je věnována právě nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15-24 let, a to v jedné z nejvyspělejších zemí světa – Německu. Přestože v Německu pozorujeme dlouhodobě jednu z nejnižších nezaměstnaností mladých lidí z celé EU, nezaměstnanost této věkové skupiny bývá zpravidla podstatně vyšší než nezaměstnanost celková, tedy nezaměstnanost celé ekonomicky aktivní populace. To bývá způsobováno především tím, že zaměstnavatelé upřednostňují spíše uchazeče s dlouholetou praxí než čerstvé absolventy bez zkušeností. Pro mladého člověka se tak hledání práce stává velmi obtížné a prodlužuje se jeho doba mezi zakončením studia a nástupem do zaměstnání. Politika zaměstnanosti mladých lidí proto cílí především na zkrácení tohoto přechodu mezi studiem a zaměstnáním a snaží se tak zajistit co nejrychlejší zařazení mladých lidí na trh práce. Z tohoto důvodu je politika zaměstnanosti mladých lidí specializována především na doplnění potřebného vzdělání a praxe.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem této práce je analyzovat nezaměstnanost mladých lidí ve věku 15-24 let v Německu, a to včetně způsobů boje proti nezaměstnanosti této skupiny. Hlavní cíl je dekomponován do následujících cílů vedlejších:

- vymezit nezaměstnanost jako ekonomickou kategorii (seznámit se s trhem práce, druhy nezaměstnanosti, měření nezaměstnanosti, dopady a řešeními)
- srovnat nezaměstnanost mladých lidí v Německu s ostatními členskými státy EU
- analyzovat vývoj nezaměstnanosti mladých lidí
- zjistit strukturu nezaměstnaných na základě pohlaví a dosaženého vzdělání
- představit politiku zaměstnanosti mladých lidí.

2.2 Metodika

Metodika bakalářské práce je zvolena s ohledem na již stanovené cíle. Aby těchto cílů bylo dosaženo, dojde nejprve ke sběru dat, následně budou data zpracována a poté dojde k jejich vyhodnocení. V práci budou proto použity následující metody: deskripce, komparace, analýza struktury a analýza trendu.

Nejprve bude použita metoda deskripce, která je jednou ze základních metod pro studium dat. Jedná se o rešerši jak literárních zdrojů, tak i informačních zdrojů jiných. Této metody bude využito především v části teoretické, ve které tak dojde k seznámení s danou problematikou týkající se nezaměstnanosti. Zde budou také popsány použité ukazatele měření nezaměstnanosti, a to konkrétně v kapitole č. 3.3. Deskripce bude dále také využito v praktické části v rámci politiky zaměstnanosti mladých lidí v Německu.

Následující použitou metodou bude komparace. Jedná se o srovnávací metodu dvou či více jevů, na základě které je možné určit míru podobnosti zkoumaných jevů. Předpokladem pro správnou komparaci je, že porovnávaná data byla zpracována za pomoci totožné metodiky. Komparace bude použita při porovnání nezaměstnanosti mladých lidí v Německu s ostatními členskými státy EU.

Další užitou metodou bude analýza. Jde o metodu spočívající v rozkladu zkoumaného jevu na dílčí části, které jsou dále zkoumány a napomáhají tak poznání daného jevu jako celku. Nejprve bude provedena analýza struktury, a to prvně struktury obyvatelstva v Německu a později pak struktury nezaměstnaných mladých lidí v Německu z hlediska pohlaví a dosaženého vzdělání. Využita bude také analýza trendová, tedy metoda zabývající se hodnocením vývoje daných ukazatelů v čase, a to v případě zkoumání vývoje nezaměstnanosti mladých lidí v Německu v letech 2007-2019. Dané kapitoly budou také doplněny o příslušné tabulky a grafy.

Zdrojem dat pro praktickou část bude především internetový portál Evropského statistického úřadu (Eurostat), který využívá tzv. harmonizovaná data, která jsou tak vhodná především pro komparaci států EU, dále však také odborné články a statistiky institucí zabývajících se danou problematikou, jako je především Spolková agentura práce (Bundesagentur für Arbeit), Spolkový statistický úřad (Destatis) a Institut pro výzkum zaměstnanosti (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung).

3 Nezaměstnanost jako ekonomická kategorie

3.1 Trh práce

Trh je místo, kde se střetává poptávka s nabídkou. V tržním hospodářství se propojují různé trhy, ale tím hlavním, kde spotřebitelé nejvíce uspokojují své potřeby, je trh statků a služeb. Trh práce definujeme jako místo, kde se střetává poptávka po práci, která je tvořena podniky, s nabídkou práce, kterou tvoří domácnosti, tedy lidé. Dochází zde ke směně práce za mzdu. Trh práce je ovlivňován mnohými aspekty, jako jsou například odlišné mzdy zaměstnanců, kvalifikace, odvětví apod. Je tak ovlivněn mnohými neekonomickými aspekty, které působí na celkovou situaci na trhu práce, hlavně na nabídku práce (Buchtová, 2002).

Důležitým faktorem trhu práce je samotná práce. Je specifickým výrobním faktorem, jelikož neexistuje sama o sobě, ale vykonávají ji domácnosti, tedy lidé neboli pracovní síla. „Práce je něčím víc než jen nějakých abstraktním výrobním faktorem. Pracující je člověk. Člověk toužící po dobrém místě s pěkným platem, za který by si koupil, co chce a co potřebuje. Pracující se potřebují najíst, mají ale též city“ (Samuelson, 2013, s. 243). Pracovní síla je závislá na lidech, kteří mají odlišné kvalifikace, schopnosti a možnosti. Spousta lidí nabízí práci na trhu práce, zároveň tak spousta firem práci poptává. Na trhu se tedy vyskytuje konkurence na obou stranách. Práce je nezastupitelným faktorem při výrobě statků. Přestože je stále nepostradatelným výrobním faktorem, při procesech výroby se v průběhu let její pozice mírně upozadila, což bylo zejména následkem průmyslové revoluce, kdy se práce stala z části závislou na strojích. Cena práce, za kterou je tento výrobní faktor nakupován a prodáván na trhu práce, je mzda (Buchtová, 2002).

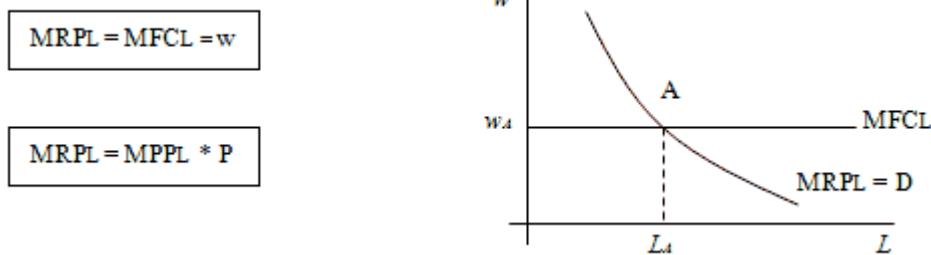
Poptávka po práci je zprostředkovávána firmami a je dána množstvím práce, které firma najímá při určitých mzdových sazbách, tedy poměrem mezního produktu práce a mezních nákladů na práci. Firmy najímají takovou práci, kde je mezní produkt vyšší než náklady spojené s jejím získáním. Poptávka po práci je odvozena od toho, kolik se na trhu poptává statků a služeb, tedy kolik se prodává na trhu statků a služeb (Buchtová, 2002).

„Hlavními determinanty poptávkové strany trhu práce jsou:

- cena práce (výše reálné mzdy nebo mzdového tarifu),
- poptávka po produktech a službách a jejich cena,
- produktivita práce,

- ceny ostatních vstupů,
- očekávané budoucí tržby a
- volná disponibilní pracovní síla na trhu práce“ (Dvořáková, 2007, s. 68).

Graf 1 - Poptávka po práci

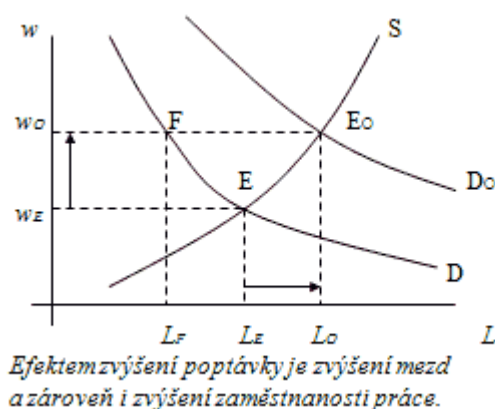


kde W ... mzdová sazba, L ... množství práce, D ... poptávka, $MFCL$... mezní náklady na faktor práce, $MRPL$... příjem z mezního produktu práce

Zdroj: www.miras.cz

Na grafu č. 1 vidíme křivku poptávky po práci. Bod A znázorňuje optimum objemu práce, při kterém firma dosahuje maximálního zisku. Podmínkou optima firmy je, že příjem z mezního produktu práce se rovná meznímu nákladu na faktor práce. Mezním nákladem na faktor práce rozumíme, o kolik se nám změní náklady, pokud změníme počet pracovníků o jednoho, tedy o kolik vzrostou náklady, zaměstnáme-li jednoho pracovníka navíc. V dokonale konkurenčním prostředí je křivka $MFCL$ konstantní, jelikož každý další pracovník má stejnou mzdu. Příjem z mezního produktu práce nám říká, o kolik se změní celkové příjmy, změní-li počet pracovníků o jednoho, tedy kolik firmě vydělá dodatečně zaměstnaný pracovník. Poptávka po práci odpovídá křivce příjmu z mezního produktu práce, neboť s narůstající mzdovou sazbou poptávka po práci klesá. $MRPL$ pak spočítáme, pokud vynásobíme mezní produkt práce, tedy kolik vyrobí jeden pracovník výrobků, s cenou, za které výrobky firma prodá. S každým další pracovníkem mezní produkt klesá.

Graf 2 - Posun křivky poptávky doprava



kde W ... mzdová sazba, L ... množství práce, D ... poptávka, S ... nabídka

Zdroj: www.miras.cz

Graf č. 2 ukazuje, co se stane, pokud dojde ke zvýšení poptávkové křivky, tedy posunu křivky D doprava na křivku D_0 . Dojde tak ke zvýšení množství práce i mzdové sazby. Firmy budou poptávat a zaměstnávat více pracovní síly. Dosahuje se tak např. zaváděním cel. Zahraniční firmy musí platit clo, budou dovážet méně výrobků, a tak se zvýhodní tuzemské firmy, které mohou nabízet více svých výrobků a navyšovat tak svou výrobu a tím i počet pracovních míst. Budou-li spotřebitelé poptávat více daný produkt, zvýší se tím jeho cena na trhu. Mezní produkt práce zůstane stejný, ale hodnota produktu vzroste. Podniky tak budou schopny zaměstnávat více lidí (Brožová, 2003).

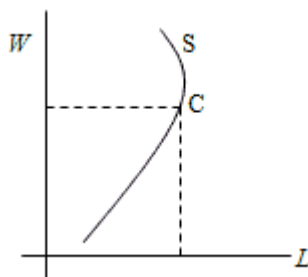
Nabídka práce je zprostředkovávána domácnostmi (lidmi), které se snaží maximalizovat užitek, k čemuž dochází tehdy, rovná-li se mezní užitek každé další přidané jednotce času. Schiller (2004, s. 273) definuje nabídku práce jako „ochotu a schopnost pracovat určité množství času při alternativních mzdových sazbách v daném časovém období“. Člověk se při vstupu na trh práce rozhoduje, pod jakými podmínkami tak učiní, zda bude upřednostňovat volný čas nad prací (Kuchař, 2007). Nabídku práce významně ovlivňují substituční a důchodový efekt. Pokud se zvyšuje reálná mzda, zvyšuje se s ní i množství nabízené práce. Domácnosti s vidinou vyšších důchodů navyšují nabídku práce a jsou pak schopni více nakupovat a uspokojovat své potřeby. V tomto případě se jedná o efekt substituční. Lidé totiž nahrazují (substituují) volný čas prací. S růstem mzdy tedy roste i množství práce. Od určité výše mzdy však lidé poptávají více volného času a nabízená práce tak začne klesat. Vzniká tak efekt důchodový, kdy domácnosti dají přednosti volnému

času nad nabídkou práce, což je stojí ušlou mzdu, která se rovná právě ceně volného času. Čím vyšší mzda bude, tím spíše budou lidé upřednostňovat volný čas (Brožová, 2003).

„Hlavními determinanty nabídkové strany trhu práce jsou:

- reálné mzdy (jejich současná i očekávaná úroveň),
- majetkové poměry domácností,
- mimopracovní příjmy, včetně státních transferů,
- demografický vývoj, tj. počet a struktura obyvatelstva podle pohlaví a věku,
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva a
- pracovní zvyky, kultura a tradice“ (Dvořáková, 2007, s. 67).

Graf 3 - Nabídka práce

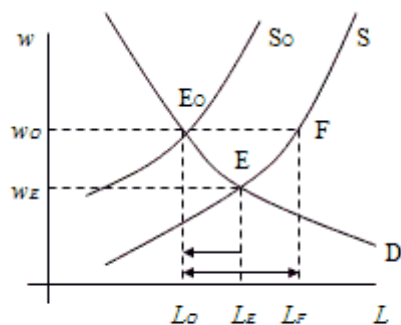


kde W... mzdová sazba, L... množství práce, D... poptávka, C... kritický bod

Zdroj: www.miras.cz

Graf č. 3 znázorňuje nabídku práce. Lidé nejprve upřednostňují práci nad volným časem (substituční efekt), křivka nabídky práce je rostoucí. Pokud se mzdová sazba zvýší nad bod C, nastává důchodový efekt, lidé se zvyšující se mzdovou sazbou nabízejí menší množství práce, jelikož mzdová sazba je tak vysoká, že jim umožňuje pracovat méně hodin, preferují tedy volný čas, a přesto jsou schopni uspokojit své potřeby, jejich spotřeba dokonce začne růst s menším množstvím nabízené práce.

Graf 4 - Posun křivky nabídky práce doleva



*Efektom snížení nabídky je zvýšení mzdy,
ale vzniká i přebytek pracovních sil L_0L_F .*

kde W ... mzdová sazba, L ... množství práce, D ... poptávka, S ... nabídka

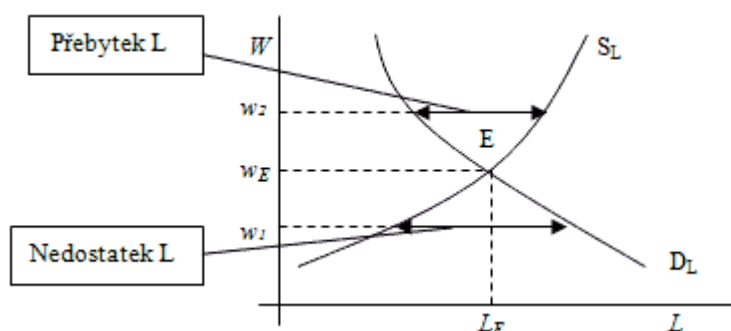
Zdroj: www.miras.cz

Na grafu č. 4 můžeme vidět, že klesající zaměstnanost (křivka nabídky S se posune doleva na křivku S_0) má za následek zvýšení mzdové sazby. Firmy méně zaměstnávají pracovní sílu. Pozorujeme tedy pokles nabídky práce a přesun rovnovážného bodu E na E_0 . Jestliže se křivka nabídky posune doprava, tedy nabídka práce vzroste, rovnovážná mzda se sníží, firmy začnou více zaměstnávat a zaměstnanosti poroste.

Rovnovážný stav na trhu práce je velmi ojedinělý jev, neboť nabídka práce reaguje pomalu na poptávku po práci. Děje se tak z důvodu, že lidé procházejí určitým kvalifikačním procesem (např. studiem). Bod, který leží na střetu nabídky s poptávkou, značíme jako rovnovážnou mzdu. Říkáme, že trh je v rovnováze, pokud je rovnovážná jak mzdová sazba, tak i zaměstnanost. Při změnách nabídky či poptávky práce se mění také rovnovážná mzda spolu s rovnovážnou zaměstnaností (Buchtová, 2002).

Následující graf č. 5 ukazuje, kdy je trh práce v rovnováze. Bod E označuje rovnováhu na trhu práce. Zvýší-li se mzdová sazba na W_2 , dochází k přebytku pracovní síly, a pokud se sníží na W_1 , na trhu je nedostatek práce. Pozorujeme tedy, že nezaměstnanost vzniká ve chvíli, kdy nabídka práce převyšuje poptávku po ní. Nezaměstnanost vzniká nejen tehdy, pokud se skutečný produkt ekonomiky pohybuje nad či pod úroveň jeho potenciálního produktu, ale i pokud se pohybuje na úrovni jeho potenciálního produktu. Pokud se ekonomice daří, roste HDP a nezaměstnanost klesá. V opačném případě, nachází-li se ekonomika v recesi, HDP klesá a nezaměstnanost naopak roste.

Graf 5 - Trh práce



kde W ... mzdová sazba, L ... množství práce, D ... poptávka, S ... nabídka, E ... rovnovážný bod

Zdroj: www.miras.cz

V 19. století se ekonomové zabývali zejména důsledky již zmíněné průmyslové revoluce, která měla na trh práce zásadní vliv. Smith se zabýval teorií výroby a rozdělování s čím souvisí mzda. Mzda vychází z existenčního minima, od kterého se odvozuje mzda tržní. Vychází také z toho, že firmy musí mít dostatečné finanční prostředky ve výši mzdových fondů, tedy takový kapitál, ze kterého může vyplácet své pracovníky. Tuto část kapitálu firmy získávají z předchozích zisků. Počet pracovních míst a výše tržby tedy roste při zvyšování zisků. Vyšší zisky umožňují vyšší mzdový fond a tím i možnost zaměstnat více pracovníků (Smith, 2016). Podobně smýšlel i ekonom Malthus. Ten se však zaměřoval spíše na životní podmínky pracovníků a jaký vztah je mezi růstem populace a eventualitami obživy. Tempo růstu populace podle něj je tak rychlé, že má negativní důsledky na akumulaci zisků a tím i na tvorbu mezd a pracovních míst (Buchtová, 2002). Podstatným přínosem je i práce Ricarda, který se zabýval důsledky automatizace na faktor práce a na snižování mzdového fondu v důsledku investování do strojové výroby (Ricardo, 1956).

Samotná nezaměstnanost na trhu práce vzniká, pokud se v ekonomice nacházejí osoby bez pracovního poměru, které ani nijak neprovozují podnikatelskou činnost, a zároveň mají zájem o práci a práci vyhledávají. V podstatě v každé ekonomice se nezaměstnanost vyskytuje. Můžeme na ni nahlížet ze dvou různých pohledů. Prvním pohledem je makroekonomický přístup, který zkoumá dopady nezaměstnanosti na ekonomii jako celek (pokles HDP). Druhým pohledem je mikroekonomický přístup, který se zabývá dopady na veřejné rozpočty s užitím modelových domácností. Nezaměstnanost pozorujeme dnes

zejména na trhu manuálních prací, který postrádá šikovné pracovníky. Spousta lidí se zdráhá „pracovat rukama“ a pokud přesto vyjde například z oblasti stavebnictví nějaký schopný a šikovný dělník, zpravidla si založí svoji vlastní firmu. Ne každý samozřejmě má možnosti a nadání na to, spravovat svoji vlastní firmu, a tak spousta učňů volí variantu práce v zahraničí, kde jejich práci finančně ohodnotí mnohem lépe jak v tuzemsku.

3.2 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost rozdělujeme na různé druhy. Členění nezaměstnanosti umožňuje nejen snazší orientaci a přehled ekonomům, ale také podle Samuelsona (2013, s. 655) „...pomáhá ekonomům při odhadech kondice a stavu pracovního trhu“. Rozlišujeme ji zpravidla podle tří různých hledisek, a to podle ochoty uchazečů přijmout nabízenou mzdu, z hlediska délky jejího trvání a podle příčiny vzniku nezaměstnanosti. Z hlediska ochoty přijmout nabízenou mzdu pak rozlišujeme nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou, podle délky jejího trvání rozlišujeme krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost a z hlediska příčin ztráty zaměstnání, rozdělujeme nezaměstnanost na strukturální, frikční, cyklickou a sezónní.

Nejprve se zaměříme na diferenciaci nezaměstnanosti z pohledu toho, jak uchazeči o práci jsou či nejsou ochotni přijmout mzdu, která jim je na trhu práce za daných podmínek nabízena. Rozlišujeme tak dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost. Za dobrovolnou nezaměstnanost považujeme takový stav, kdy nezaměstnaný sám od sebe opustí původní zaměstnání a hledá si nové. Jedná tak převážně kvůli potenciálním lepší pracovním podmínkám. Vzniká tehdy, pokud člověk preferuje spíše volný čas či jiné aktivity než práci. Nezaměstnaný dává přednost vyšší mzdě nad nižší, kterou by momentálně dostal, tedy není ochoten za stávajících podmínek na trhu pracovat. Nabídka práce je v tomto případě dostačující, neboť počet pracovních míst je vyšší nebo i roven počtu nezaměstnaných. Dobrovolně nezaměstnaní jsou však i tací, které lákají sociální dávky. Můžeme tedy říct, že čím vyšší jsou právě sociální podpory v nezaměstnanosti, tím vyšší je i počet dobrovolně nezaměstnaných osob. Neopomenutelný je také fakt, že někteří lidé se nechtějí za zaměstnáním stěhovat či se jim zkrátka pracovat nechce a spoléhají se na nenamáhavou variantu pobírání právě sociálních dávek nebo s prací na černo. Tito lidé, kteří se do práce zrovna nehrnou, tak zůstávají na úřadu práce. Firmy uvádějí, že s takovýmito pracovníky,

kteří přicházejí z úřadu práce, nemají zrovna dobré zkušenosti. Toto tvrzení však neplatí pro všechny příchozí z úřadu práce (Buchtová, 2002).

V opačném případě pozorujeme nezaměstnanost nedobrovolnou, která vniká, pokud pracovní síla není schopna nalézt uplatnění na trhu práce, přestože pracovat chce a práci aktivně vyhledává. Nedobrovolně nezaměstnaní nemohou najít práci, přestože jsou ochotni přijmout takovou mzdu, která je na trhu. Mnohdy vzniká také v návaznosti na minimální mzdu. Někteří lidé by byli ochotni přijmout i mzdu nižší, než je právě minimální mzda. Podnik však lidem nemůže vyplácet mzdu, která by byla nižší než mzda minimální, což bývá zpravidla problémem u málo kvalifikovaných prací. Nedobrovolně nezaměstnaný může být i člověk, pro kterého je změna odvětví či případná rekvalifikace obtížná. Firmy, které potřebují s různých důvodů zredukovat počet pracovních míst, tak využívají toho, že požadují dodatečné kvalifikace na určité pracovní pozice. Zaměstnavatelé zpravidla požadují po potenciálních zaměstnancích také určitou praxi v oboru. To však například pro čerstvé absolventy¹ je v podstatě nespílitelným kritériem přijetí. Na druhou stranu se to nemůže firmám příliš vyčítat. Například v průmyslovém podniku zkrátka chtějí zařadit pracovníka s praktickou zkušeností, nikoli pouze s teoretickými znalostmi. Firmy také postrádají náhradu za důchodce, což je zapříčiněno ne příliš vhodným věkovým rozložením pracovníků, kterému se však ne vždy dá zabránit či předejít. Některé pracovní pozice jsou zpravidla vykonávány spíše staršími pracovníky. Pro mladé absolventy nejsou například tyto pozice až tak atraktivní a nelákají je anebo má podnik zkrátka na pracovníky na těchto pozicích vysoké nároky a požaduje dlouholetou praxi. Na některé pozice ale firmy záměrně hledají spíše mladé uchazeče, jelikož ti jsou pro firmu flexibilnější a z dlouhodobého hlediska výhodnější, jelikož je pravděpodobné, že na jejich pozici nebudou muset určitou hledat náhradu. Šance, že čerství absolventi získají práci se také tenčí tím, že se stále posouvá věková hranice odchodu do důchodu. Čím pozdější bude odchod do důchodu, tím pozdější bude možný nástup nového pracovníka na uvolněné místo. Má pochopitelně větší negativní dopady na člověka než nezaměstnanost dobrovolná (Samuelson, 2013).

Dalším pohledem dělíme nezaměstnanost podle doby její trvání na krátkodobou a dlouhodobou. Krátkodobou nezaměstnaností rozumíme nezaměstnanost, která trvá méně než rok (obvykle jen několik týdnů) a zdaleka není takovým sociálním problémem

¹ za absolventa považujeme takovou osobu, která je nejdéle 2 roky po úspěšném dokončení studia

jako nezaměstnanost dlouhodobá. Krátkodobá nezaměstnanost se vyskytuje ve všech ekonomikách.

Dlouhodobá nezaměstnanost má dobu trvání déle než jeden rok. Zařazení dlouhodobě nezaměstnaného do trhu práce je pochopitelně náročnější jak člověka, který je bez práce pouze chvíli. Pokud člověk delší dobu nemá zaměstnání, pravděpodobně se bude muset zúčastnit nějakého rekvalifikačního kurzu a oživit tak či doplnit své třeba již zapomenuté dovednosti. Co se týče vztahu tohoto druhu nezaměstnanosti k člověku, je považována za závažnější problém než nezaměstnanost krátkodobá a má negativní dopady nejen na člověka ale i na celou společnost (Brožová, 2003).

Poslední dělení nezaměstnanosti je na základě příčin, kvůli kterým jsou lidé nezaměstnaní, a rozlišujeme je na čtyři typy. Prvním je strukturální nezaměstnanost, která je spojena hlavně s kvalifikací pracovníků. Na různé pracovní pozice jsou požadovány různé pracovní dovednosti. Nabídka práce dle druhu odvětví je větší než poptávka v uvedeném odvětví a pokud pracovní síla není dostatečně mobilní na tolik, aby kvůli zaměstnání změnila bydliště nebo změnila odvětví. V některých oblastech práce, mají místní nezaměstnaní zkrátka nedostačující kvalifikaci na to, aby mohli toto povolání vykonávat. Strukturální nezaměstnanost může také vznikat následkem toho, že nějaké podniky se rozrůstají na území určitých regionů, avšak třeba na úkor regionů jiných. Může vznikat ale i v opačném případě, kdy firmy eliminují či zcela zruší podnik na určitém území. Tím se mění poptávka a nabídka práce v regionech a konkrétních odvětvích. Dochází tak k tomu, že se vyskytuje nezaměstnanost i přes to, že jsou volná místa. Poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco po jiném druhu se snižuje, a nabídka se nestačí ani jednomu z případů dostatečně rychle přizpůsobit. Některé sektory se rozvíjejí, zatímco jiné se eliminují či úplně zanikají. Často se tak vyskytuje vysoký počet volných míst a s vysoký počet nezaměstnaných osob. V souvislosti s těmito změnami se můžeme setkat s pojmem sektorální přesuny. Řešením tohoto druhu nezaměstnanosti může být ochota lidí se stěhovat za zaměstnáním. Zejména je tento problém řešen rekvalifikací pracovníků (Samuelson, 2013).

Druhým typem je nezaměstnanost frikční. Ta vzniká ve chvíli, kdy člověk opustí své zaměstnání, ať už dobrovolně či nedobrovolně. Někdy jde zkrátka o určitý vývoj člověka v rámci jeho životního cyklu. Lidé často sami od sebe opustí svá zaměstnání převážně za vidinou lepších finančních podmínek nebo pravděpodobnějšího profesního růstu.

Tito lidé reálně pracovat chtějí, a proto toto období netrvá nijak dlouho, ale zhruba 6-12 týdnů (Knoll, 1993). Volná pracovní místa sice jsou, avšak lidé nejsou ochotni se za nimi stěhovat či absolvovat rekvalifikační školení. Jelikož jsou frikčně nezaměstnaní bez práce z vlastní vůle, je nabídka a poptávka práce v podstatě vyrovnaná (Mareš, 1998).

Pokud poptávka po pracovní síle klesá, vymezujeme tak třetí typ nezaměstnanosti z hlediska příčin, a to tzv. cyklickou nezaměstnanost. Na trhu tedy existuje poptávka po práci, která je nedostačující a není schopna pokrýt nabídku oné práce. Bývá zapříčiněna zejména ekonomickým vývojem, jelikož závisí na fázích hospodářského cyklu. Stoupá-li výkonnost ekonomiky, cyklická nezaměstnanost klesá a naopak. Vyskytuje se v podstatě ve všech profesích. Pokud hospodářství roste, tato nezaměstnanost mizí (Knoll, 1993).

Posledním typem je sezónní nezaměstnanost, kterou pozorujeme zejména u takových odvětví, která jsou fixována na počasí. Týká se nejvíce zemědělství, cestovního ruchu či stavebnictví. Je také způsobována spotřebiteli, kteří různé statky poptávají v různá roční období, jedná se například o Vánoce.

Stranou od všech již zmíněných typů nezaměstnanosti stojí tzv. skrytá nezaměstnanost. Nezaměstnaný práci aktivně nevyhledává, ani není registrován jako nezaměstnaný (nebo hledají práci sami u konkrétních zaměstnavatelů bez pomoci úřadu práce). Největší zastoupení v této nezaměstnanosti mají vdané ženy a mladí lidé. Spadají sem však i tací, kteří se momentálně účastní například rekvalifikace, veřejně prospěšných prací nebo osob, které trh práce vyřadil na základě jejich handicapu a odešli do předčasného nebo invalidního důchodu (Mareš, 1998).

3.3 Měření nezaměstnanosti v EU

Nejprve je zapotřebí definovat několik ukazatelů, které se k měření nezaměstnanosti používají, tj. zaměstnaní, nezaměstnaní, ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Zaměstnaní jsou tací, kteří vykonávají placenou práci, včetně osob, které jsou například zrovna na dovolené nebo nemocní. Nezaměstnaní práci nemají, avšak ji aktivně hledají a jsou zaregistrováni na úřadu práce. Tyto dva komponenty tvoří dohromady ekonomicky aktivní obyvatelstvo, také označováno jako pracovní síla. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo pak tvoří jednak ti, kteří jsou v produktivním věku, ale o práci zájem nemají, tj. studenti, ženy či muži v domácnosti, dále důchodci a děti (Samuelson, 2013).

Nezaměstnaní nejsou automaticky všichni, kteří nepodnikají či nejsou v pracovněprávním vztahu, jak by vyplývalo z opaku definice osoby zaměstnané. Je tedy na místě přesně definovat skupinu obyvatel, která se při výpočtech ohledně nezaměstnanosti používá. Eurostat definuje nezaměstnané osoby následovně:

„Mezi nezaměstnané osoby zahrnujeme osoby ve věku od 15 do 74, které:

- jsou bez práce během referenčního týdne,
 - jsou k dispozici pro zahájení práce během příštích dvou týdnů a
 - aktivně usilovala o práci za poslední čtyři týdny nebo již našla práci, která má začít během příštích tří měsíců“
- (Eurostat, 2019).

Za ekonomicky neaktivní či zaměstnané se považují takové osoby, které nesplňují alespoň jedno z výše uvedených kritérií.

Nezaměstnanost měříme tzv. mírou nezaměstnanosti. Tento ukazatel slouží k hodnocení ekonomiky. Při porovnávání ukazatelů nezaměstnanosti různých států pozorujeme mírnou různorodost ukazatelů, která je spjata s odlišností metod pro zjišťování údajů v různých státech. Udávané míry zaměstnanosti nejsou vždy zcela konkrétní, jelikož se šetření a sběr údajů provádí na základě údajů o volných pracovních pozicích, které jsou evidovány místními úřady práce, či na výběrovém souboru domácností. Míru nezaměstnanosti určujeme pomocí dvou ukazatelů, a to tzv. obecnou mírou nezaměstnanosti a registrovanou mírou nezaměstnanosti. Obecná míra nezaměstnanosti je pak měřena dle metodiky Eurostatu, která byla vypracována na základě Mezinárodní organizace práce (ILO) výběrovým šetřením pracovních sil (LFS). Šetření je prováděno ve 35 zemích na území Evropy na náhodném vzorku domácností, který je úměrně velký počtu obyvatel každé země. Vzorek zohledňuje osoby ve věku 15-74 let. Největší vzorek byl v roce 2018 u Německa, kdy bylo dotazováno 140 200 osob celkem v 92 000 domácnostech. S tímto výběrovým šetřením pracovních sil se pojí tzv. vzorkovací frekvence, která uvádí podíl vzorku z celkové dané věkové populace, ta je v Německu 0,25 %. „Míra nezaměstnanosti představuje procentuální podíl nezaměstnaných osob z pracovní síly. Pracovní sílu tvoří celkový počet zaměstnaných a nezaměstnaných“ (Eurostat, 2019). Tuto skupinu obyvatel lze také nazývat ekonomicky aktivním obyvatelstvem. Pak tedy říkáme, že obecnou mírou nezaměstnanosti

určuje podíl nezaměstnaných osob na ekonomicky aktivním obyvatelstvu. Vzorec pro výpočet obecné míry nezaměstnanosti vypadá následovně:

$$u = \frac{U}{L} \times 100 (\%)$$

kde u...míra nezaměstnanosti, U...počet zaměstnaných, L...počet pracovních sil
(Brožová, 2003)

Registrovaná míra nezaměstnanosti je zjišťována na základě registrace uchazečů o práci u profesionálních organizací, a to státních (úřadů práce) či soukromých (zprostředkovatelny práce), které lidem pomáhají v hledání zaměstnání. Přestože je běžnou praxí metody slučovat a vykazovat tak údaje na základě přijatých mezinárodních standardů, objektivní mezinárodní srovnání není snadné. Měření nezaměstnanosti má také spoustu nedostatků. Nedokáže plně zachytit sezónnost některých pracovních míst nebo to, že některé osoby musí v podstatě nedobrovolně pracovat na kratší pracovní dobu. Dále můžeme měřit i tzv. specifickou míru nezaměstnanosti, která odráží míru nezaměstnanosti určité skupiny nezaměstnaných (např. určitá věková skupina, podle vzdělání atd.) na dostupné pracovní síle dané skupiny (Český statistický úřad, 2020).

V rámci měření nezaměstnanosti se setkáváme také s pojmem přirozená míra nezaměstnanosti, kterou definujeme jako takovou míru nezaměstnanosti, při které je skutečný produkt na úrovni potenciálního a trh práce se tak nachází v dlouhodobé rovnováze. Míra inflace, tedy všeobecný nárůst cenové hladiny, je stabilní, a tak na míru nezaměstnanosti nemá vliv. Všichni, kteří chtějí za daných podmínek na trhu pracovat, jsou zaměstnaní a na trhu práce je tedy plná zaměstnanost. Přirozená míra nezaměstnanosti je v různých zemích odlišná a s časem se mění. Dále je pak míra nezaměstnanosti a její vztah k inflaci charakterizován Phillipsovou křivkou (Buchtová, 2002).

S mírou nezaměstnanosti pracoval také americký ekonom Okun, který pozoroval vztahy právě mezi mírou nezaměstnanosti a růstem HDP. Okun definoval tzv. Okunův zákon, který říká: „Pokles HDP o dvě procenta potenciálního produktu znamená nárůst nezaměstnanosti průměrně o jeden procentní bod“ (Samuelson, 2013, s. 597). Mezi mírou nezaměstnanosti a mírou růstu HDP tedy existuje nepřímá úměra. Roste-li reálné i potenciální HDP stejným tempem, nezaměstnanost se nemění. Snižuje-li se nezaměstnanost, pak skutečné HDP roste rychleji než HDP potenciální. Okunův zákon

tedy propojuje trh práce s trhem statků a služeb a změny nezaměstnanosti s krátkodobými změnami reálného HDP. Pokud objem výroby klesá, podnik si vystačí s menším množstvím vstupů a pracovníky nenajímá, ale naopak propouští (Samuelson, 2013).

Jelikož je má práce zaměřena na nezaměstnanost osob ve věku 15-24 let, je na místě tuto specifickou skupinu definovat. Eurostat definuje tyto mladé jako osoby:

- ve věku 15-24 let,
- které jsou bez práce,
- jsou k dispozici pro zahájení práce v následujících dvou týdnech a
- v posledních čtyřech týdnech aktivně hledali práci nebo si již během příštích tří měsíců práci našli (Eurostat, 2019).

Z hlediska věku mají největší problém najít práci právě mladí lidé. Je však důležité tuto věkovou skupinu co nejdříve zařadit do fungování trhu práce. S ubíhajícím časem, kdy jsou tito mladiství nezaměstnaní, se snižuje jakási automatizace pracovního návyku a mohou tak zůstat dlouhodobě nezaměstnaní.

3.4 Dopady nezaměstnanosti a způsoby řešení

3.4.1 Dopady

Nezaměstnanost bereme jako velký sociální a ekonomický problém, který má vážné dopady jak na společnost, tak na jedince. Mnohdy je příčinou rozpadů vztahů a je také vážnou přítěží společnosti. „Nezaměstnanost je společností vnímána jako významná porucha představující sociální i politický problém“ (Buchtová, 2002, s. 71).

Důsledky nezaměstnanosti, jak již bylo výše naznačeno, můžeme rozdělit do dvou kategorií, a to sociální a ekonomické. Sociálními dopady rozumíme takové důsledky nezaměstnanosti, které působí buď na jednotlivce či na celou společnost. Dlouhodobě nezaměstnaní přijdou o svoji finanční jistotu, díky které mohli nejrůznějšími způsoby uspokojovat své touhy. Následkem toho dochází k rozpadu rodin, sociálnímu odloučení, vytrácení určitých pracovních dovedností a jedinec upadá do finanční nejistoty (Buchtová, 2002). Kromě ztráty příjmu a s tím spojených určitých jistot, je dalším závažným důsledkem ztráta jakési

seberealizace. Ztrátou zaměstnání člověk přichází o společenský status a postavení, které zaujímal vůči svému okolí. Nezaměstnanost každý řeší po svém. Někoho může dovést k rozvodu či odloučení od rodiny, k sebevraždě a někoho k různým závislostem, a to například k alkoholismu, přičemž alkoholismus je pochopitelně často i samotnou příčinou nezaměstnanosti (Stiglitz, 2002). Obecně pozorujeme, že ať už krátkodobá či dlouhodobá nezaměstnanost vyvolává stres, který v krajních případech může způsobovat duševní i fyzické onemocnění jedince všech věkových skupin. Pozorujeme také určitou spojitost mezi růstem míry nezaměstnanosti a jejím vlivem na duševní zdraví populace. „Nezaměstnaní muži středního věku trpí většími psychickými problémy než mladší a starší skupiny, což odráží jejich vyšší odpovědnost a finanční závazky vyplývající z jejich role v rodině“ (Buchtová, 2013, s. 75).

Nezaměstnanost zapříčiňuje zejména osobní krizi. Člověk mnohdy pracuje nejen za vidinou peněz, ale také kvůli udržení jakéhosi sociálního styku. Zaměstnaný člověk je zvyklý na určitý dennodenní režim s prací spojený, kterým se odlišuje od stereotypu člověka, který zaměstnání nemá a tráví většinu času doma. U dlouhodobě nezaměstnaných osob se setkáváme s faktem, že ztrácejí sociální kontakty a obecně vůli se znovu začlenit do společnosti a do trhu práce. Nehledě na to, že na nezaměstnané je mnohdy až stereotypně nahlíženo skrz prsty. Většinou společnosti jsou bráni jako něco méně, bez ohledu na to, z jakého důvodu o práci přišli. Určité dopady nezaměstnanosti se netýkají jen těch, kteří o práci reálně přišli, ale takové dopady pocítí i celá rodina, která byla na dosavadním příjmu více než závislá. Rodina se v nejkrajnějším případě může dostat do dluhové pasti a být pod nátlakem exekucí či na ni může být vyvíjen tlak od okolí, s čímž se každý vypořádává jinak. Někomu takový nátlak na jeho osobu navodí pocit méněcennosti, vyvolá různá psychologická onemocnění a slabého jedince může stres ze ztráty zaměstnání dovést až k sebevraždě. Pokud pracovní síla není schopna nalézt či udržet zaměstnání, uchyluje se tak často k nelegálním pracím, se kterými pak souvisí větší kriminalita. Vysoká nezaměstnanost může také vést k různým nepokojům určitým sociálních skupin, které se bouří a organizují různé demonstrace. Ať už jsou pracovní místa volná z jakéhokoli důvodu, jednou z možností jejich obsazení je zaměstnání imigrantů z okolních zemí.

Ztráta zaměstnání s sebou vedle sociálních dopadů přináší také dopady ekonomické. Ty zatěžují hospodaření státu a trh práce pak nemůže s vysokou nezaměstnaností plně využívat pracovní síly. V souvislosti s poklesy ekonomického růstu se setkáváme také

s nárůstem nezaměstnanosti (Stiglitz, 2002). V důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti lidé přicházejí o své pracovní kvalifikace, což způsobuje potlačení ekonomického růstu, jelikož kvalifikace práce je jedním z nejdůležitějších faktorů při požadovaném růstu ekonomiky. Firmy nejsou schopny plně využít výrobní faktor práce, a tudíž snižují produkci. Negativní ekonomické dopady pocítuje i stát, který musí vynakládat peníze ze státního rozpočtu na podpory v nezaměstnanosti a vyplácí je tím více, čím větší je počet nezaměstnaných osob, což může být také příčinou prohlubování schodku státního rozpočtu. Pokud podniky snižují svou produkci a propouštějí své zaměstnance, stát navíc přichází o příjmy z daní, které by mu tyto podniky za vyšší produkce odvedly z platů a mezd svých zaměstnanců, a také odvody na sociální a zdravotní pojištění jsou nižší. Nezaměstnaní pochopitelně také snižují svou spotřebu a útratu za domácnost, tudíž i příjmy z těchto daní jsou nižší. Lidé si nemohou dovolit vše, co by chtěli, a tak se běžně uchylují k nakupování ve slevách za vidinou úspornějšího životního stylu (Mareš, 1998).

3.4.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti Zákon č. 435/2004 Sb. definuje jako „souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti“. Je jednou z nejvýznamnějších hospodářských politik státu a jejím cílem je dosahovat rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou práce na trhu. Blažek nazývá tyto státní zásahy tzv. pečovatelskou funkcí moderního státu (Blažek, 2001). Rozlišujeme dva druhy státní politiky, a to aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti.

Aktivní politika se snaží odstraňovat nezaměstnanost pomocí zlepšení pracovních podmínek pro její cílové skupiny, a tak dosáhnout co nejvyšší možné zaměstnanosti. Stát i za využití všech možných zásahů nemůže zaručit maximální zaměstnanost, jelikož na trh práce mají vliv také aspekty, které stát není schopen ovlivnit (Kolman, 2008). Jejimi nástroji jsou zejména vytváření nových pracovních míst, různé rekvalifikační kurzy, programy pro čerstvé absolventy a samozřejmě také veřejné služby zaměstnanosti, jako jsou úřady práce či jiné agentury poskytující poradenství. Stát se snaží regulovat nabídku práce a poptávku po ní. Nabídku může ovlivňovat například již zmiňovanými rekvalifikačními kurzy, změnami výše mateřské a rodičovské dovolené, výší minimální mzdy či lákáním zahraničních pracovníků na domácí trh práce. Rekvalifikační kurzy chápeme nejen

jako rozšíření kvalifikace stávající, ale i nabytí kvalifikace zcela nové. „Thomas a Madigan (1974) ve svém výzkumu potvrdili, že zaměstnanci s vyšší kvalifikací se cítili na začátku nezaměstnanosti psychicky lépe než pracovníci s nižší kvalifikací“ (Buchtová, 2002, s. 101). Rekvalifikaci mohou provádět pouze pracoviště s příslušnou akreditací. Naopak poptávku po práci ovlivňuje změnami věkové hranice odchodu do důchodu, délkou pracovní doby či příspěvky zaměstnavatelům za přijetí pracovníka z určité sociální skupiny. Klíčové je zprostředkovávání zaměstnání, s čímž souvisí proces hledání zaměstnání pro lidi, kteří mají zájem vstoupit na trh práce, ale také nacházení pracovníků pro firmy, které poptávají práci. Tento proces zpravidla vykonávají úřady práce, je však také zastoupen tzv. agenturami práce, které poskytují v tomto procesu poradenství. Dále se stát snaží zlepšovat a podporovat vysokoškolské vzdělávání a dosahovat tak lepší kvalifikace, avšak na úkor pracovních pozic, kde pracovníkům stačí menší kvalifikace. Následkem je menší počet pracovníků z řad učebních oborů, a tak i nedostatek pracovníků na pozicích s nimi spojenými. Tyto méně kvalifikované práce pak vykonávají zejména přistěhovalci z jiných států, pro které jsou podmínky na českém trhu práce i tak výhodnější než v jejich rodné zemi (Kolman, 2008).

Zatímco cílem pasivní politiky je vytvářet komfortní prostředí pro dočasně nezaměstnané, aby tak snížila sociální dopady nezaměstnanosti jak na jedince, tak na celou společnost. Hlavními nástroji pasivní politiky zaměstnanosti jsou různé podpory v nezaměstnanosti. Jedná se o finanční podpory, podpory začínajícím podnikatelům či možnosti předčasného odchodu do důchodu. Tyto podpory jsou tak poskytovány pouze omezenou dobu a ve výši vyplývající nejčastěji z předchozího zaměstnání. Nezaměstnaný podává žádost o podporu v nezaměstnanosti na příslušný úřad práce. Po uplynutí doby nároku na pobírání podpory v nezaměstnanosti se nezaměstnaný člověk stává závislým na sociálních dávkách, které jsou mnohem menší než podpora v nezaměstnanosti a jsou odvozovány od počtu členů domácnosti, hmotného zajištění a spousty jiných faktorů. Nezaměstnaný má tak možnost hledat si adekvátní zaměstnání odpovídající jeho kvalifikaci, nebo možnost se rekvalifikovat. Výše podpory je v každém členském státu EU jiná. Liší se výši vyplácené podpory (poměrem k předchozímu příjmu) i dobou vyplácení. Čím větší bude rozdíl mezi minimální mzdou nebo sociálními dávkami a podporou v nezaměstnanosti, tím větší bude motivace lidí najít si nějaké zaměstnání. Pokud stát zvětšuje tento rozdíl, pokaždé zvyšuje minimální mzdu, ačkoli je to finančně náročnější než snížení dávek. Pokud by stát totiž snížil sociální dávky, odvedl by tak i méně na sociální a zdravotní pojištění (Gola, 2004).

Obecně známý fakt je však ten, že aktivní politika je efektivnější a nezaměstnané osoby motivuje spíše k navázání pracovněprávního vztahu. Naopak pasivní politika se potýká s častou kritikou a je chápána jako demotivující. Pokud jsou totiž podmínky pro dočasně nezaměstnané osoby příliš výhodné, ztrácí se u těchto osob motivace pro aktivní vyhledání pracovních míst.

Vláda se snaží s nezaměstnaností bojovat hlavně aktivní politikou. Pokud bychom chtěli určit hlavní cíl politiky zaměstnanosti vůči nezaměstnaným, bylo by to jednoznačně finanční zajištění a pomoc sociálním skupinám, které se z nějakého důvodu nejsou sami schopni uplatnit na trhu práce. Stát se tedy snaží těmto rizikovým skupinám pomoci začlenit se do trhu práce. Měl by se o to pokoušet zejména podílením se na vytváření nových pracovních pozic, zabraňováním nelegálního zaměstnávání, rekvalifikací dlouhodobě nezaměstnaných, potlačováním diskriminace při přijímání nových zaměstnanců a motivováním nezaměstnaných hledat si nové zaměstnání regulováním sociálních dávek. „Některé členské státy s vysokou nezaměstnaností vynakládají na služby trhu práce a aktivní opatření relativně malé podíly svého HDP (zejména Bulharsko, Slovensko, Kypr, Chorvatsko a Řecko). Tyto země mají současně poměrně vysoké výdaje na pasivní opatření, jako jsou dávky v nezaměstnanosti (zejména Irsko a Španělsko a v poněkud menším rozsahu Portugalsko a Itálie)“ (Evropská komise, 2017).

Hlavním nástrojem EU pro politiku zaměstnanosti je Evropský sociální fond (ESF), který je spravován členskými státy EU, Evropskou komisí a Evropským parlamentem. EU ročně věnuje do tohoto fondu více než 10 miliard eur a k tomu navíc ještě přispívají členské státy svým dílem. Pomáhá tak vytvářet nová pracovní místa, podporuje firmy a vlastní podnikání, zlepšuje kvalitu vzdělávání, napomáhá v získávání nových kvalifikací, investuje do zlepšení veřejných služeb a profesního poradenství a v neposlední řadě pomáhá zařazování do pracovního procesu znevýhodněným osobám. Ročně tak napomáhá zhruba 10 milionům osob najít nové zaměstnání (Evropská komise, 2019).

4 Nezaměstnanost mladých lidí v Německu

Praktická část této práce je věnována nezaměstnanosti mladých lidí v Německu, tedy populaci ve věku 15-24 let. Ze všech věkových skupin pozorujeme nejvyšší nezaměstnanost právě u mladých osob. Jedná se hlavně o nezaměstnanost frikční. Mladí si práci rychle najdou, ale také ji rychle opustí. Z výzkumů vyplývá, že průměrná doba trvání nezaměstnanosti u mladých lidí je zhruba poloviční než u dospělých osob a že mladí zůstávají na stejném pracovním místě pouze dvanáctinu času toho, co dospělí. To je způsobeno zejména tím, že mladí lidé objevují své možnosti, kvality a učí se pracovním návykům. Spousta mladých osob také stále bydlí u rodičů, tedy nemusí platit nájem apod. Časem získají potřebnou praxi a kvalifikaci, odstěhují se do vlastního, s tím zároveň nabývá i povinnost platit nájem, obživu a jiné a tím se jejich nezaměstnanost snižuje (Samuelson, 2013).

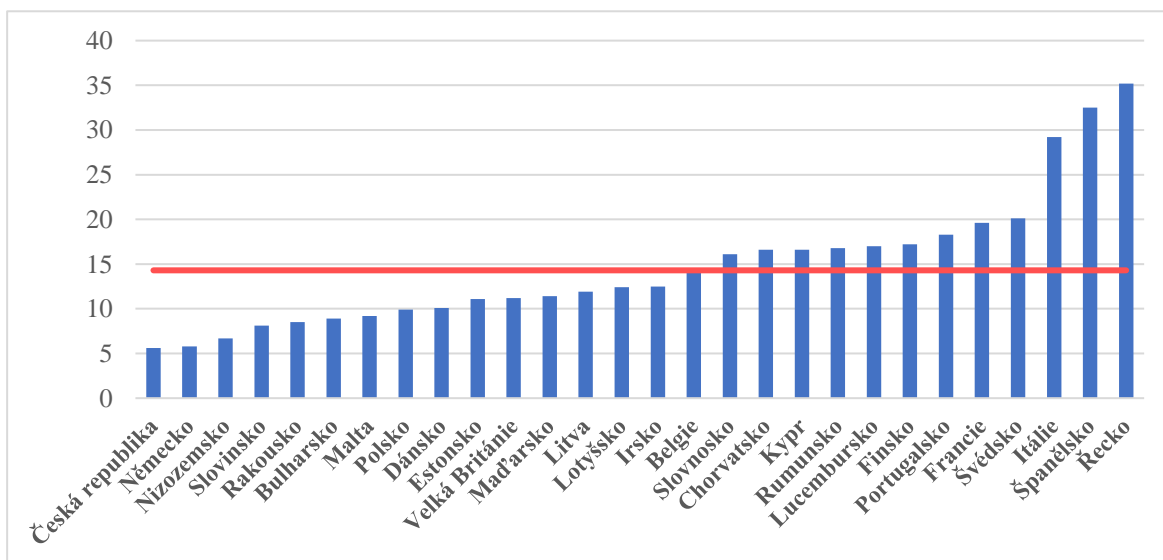
V této části práce bude nejprve představen evropský trh práce a situace nezaměstnaných mladých lidí v Německu v porovnání s členskými státy EU a jak si jednotlivé evropské státy vedou v zaměstnávání mladé populace. Další kapitoly budou již specializovány pouze na situaci v Německu, na vývoj nezaměstnanosti uplynulých let, co tento vývoj nejvíce ovlivňovalo a zda existují, případně jak velký vliv mají, rozdíly v zaměstnávání daných skupin (dle pohlaví a vzdělání). Hlavním cílem této kapitoly je seznámení s postavením mladých osob na německém trhu práce.

4.1 Nezaměstnanost mladých lidí v Německu ve srovnání s dalšími členskými státy EU

Evropský trh práce prodělal v uplynulých letech různorodý vývoj. Od roku 1999, kdy bylo založeno euro a Evropská centrální banka, nezaměstnanost v EU pomalu klesala. Významným vlivem se však poté na vývoji podílela celosvětová ekonomická krize, která měla počátek již v roce 2007 (Samuelson, 2013). Ekonomické krizi se budu více věnovat v následující kapitole. Přestože se nezaměstnanost mladých lidí v členských zemích EU od roku 2013 dlouhodobě snižovala, je však ve všech státech zhruba dvakrát větší než míra nezaměstnanosti celkové aktivní populace. Průměrná míra nezaměstnanosti mladých lidí v EU klesla z jejího maxima 23,7 % v roce 2013 na 14,3 % v roce 2019, v EU tedy bylo toho roku skoro 3,2 milionu mladých osob bez zaměstnání.

Ve státech eurozóny se míra nezaměstnanosti mladých pohybuje na úrovni 15,6 %, což je o něco výše než v celé EU. Napříč státy EU existují výrazné procentní rozdíly. Nejlépe si vede Česká republika (5,6 %), hned za ní Německo (5,8 %), dále pak Nizozemsko (6,7 %), Slovinsko (8,1 %) a Rakousko (8,5 %). Naopak nejhůře si vede v zaměstnávání mladých lidí Řecko, kde míra nezaměstnanosti dosáhla 35,2 %, o něco lépe je pak na tom Španělsko (32,5 %), Itálie (29,2 %), Švédsko (20,1 %) nebo Francie (19,6 %), přesto jsou však jejich čísla velmi nepříznivá a vysoko nad průměrem EU. Zmiňovaná čísla jsou znázorněna v následujícím grafu č. 6, kde je zobrazena situace členských států Evropské unie. Červená linka znázorňuje míru nezaměstnanosti Evropské unie za rok 2019, která byla 14,3 %, jak již bylo zmíněno výše. Je patrné, že zhruba polovina států dosahuje nižší míry nezaměstnanosti, než je průměrná hodnota států EU, avšak státy jako Itálie, Španělsko a Řecko se pohybují stále vysoko nad evropský průměrem. Obecně můžeme konstatovat, že se zaměstnáváním mladých lidí bojují hlavně státy ležící na Skandinávském poloostrovu a státy na jihu Evropy. Naopak nejlépe jsou na tom ty státy, které mají zavedený tzv. systém duálního vzdělávání, kterému se budu více věnovat v kapitole č. 4.2.3 o nezaměstnanosti mladých lidí podle vzdělání.

Graf 6 - Míra nezaměstnanosti jednotlivých členských zemí EU v roce 2019 (v %)

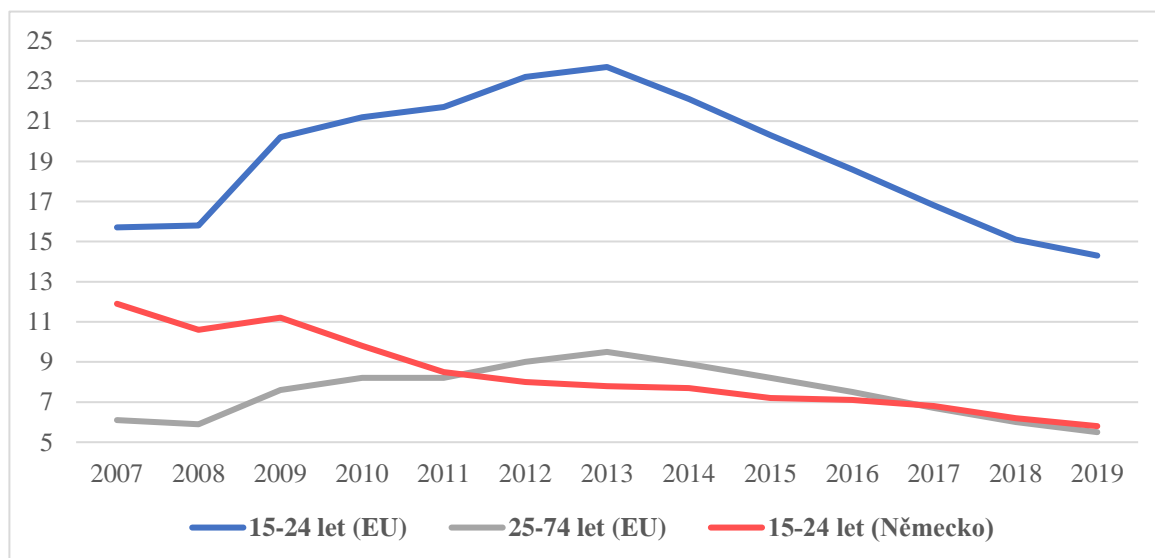


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Porovnáme-li výsledky na základě pohlaví, míra nezaměstnanosti mladých žen v Německu je nižší než u mladých mužů ve všech členských zemích EU. Zatímco hodnota u žen je v Německu 4,8 %, evropský průměr je takřka trojnásobný, a to 13,6 %. Německou míru nezaměstnanosti mužů 6,6 % překonala z členských zemí EU pouze Česká republika s hodnotou 5,4 % a evropský průměr se pohybuje na hodnotě 14,9 %.

Na druhou stranu bych ráda pro srovnání zmínila míru zaměstnanosti v EU, kterou Eurostat definuje jako procento zaměstnaných osob z celkové populace dané věkové skupiny. V roce 2019 byla u osob ve věkové skupině 15-24 let na hodnotě 35,8 %. Německo se s příznivě vyšší hodnotou 48,5 % umístilo v rámci zemí EU na šesté příčce, lépe si v zaměstnávání mladých osob vedly následující vzestupně uvedené státy: Velká Británie (50,3 %), Malta (50,9 %), Rakousko (51,6 %), Dánsko (55,0 %) a nejlépe pak Nizozemsko (65,3 %). Německo s mírou zaměstnanosti mladých mužů 50,6 % překonalo Velkou Británii a umístilo se tak na pátém místě. Míra zaměstnanosti německých mladých žen 46,1 % je sice o několik procentních bodů nižší než u mladých mužů, avšak v porovnání s ostatními státy zaujímá šestou příčku. Přestože do roku 2018 byla ve všech zemích EU dlouhodobě míra zaměstnanosti mužů vyšší než u žen, v roce 2019 nastává zlom a v některých zemích pozorujeme míru zaměstnanosti vyšší u žen než u mužů. Takovými státy jsou Nizozemsko, Dánsko, Velká Británie, Finsko, Švédsko a Kypr, přestože rozdíl mezi ženami a muži činil u většiny zhruba jeden procentní bod, u Kypru byl rozdíl až necelá 4 %.

Graf 7 - Míra nezaměstnanosti EU a Německa (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Graf č. 7 ukazuje vývoj průměrné nezaměstnanosti států EU v porovnání s nezaměstnaností mladých obyvatel Německa od roku 2007 až po rok 2019, přičemž modrá linie znázorňuje vývoj nezaměstnanosti mladých lidí EU, šedá linie popisuje vývoj nezaměstnanosti osob starších pětadvaceti let a červená situaci mladých osob v Německu. Vidíme, že průměrná míra nezaměstnanosti mladých osob EU je více jak dvojnásobná oproti hodnotám starší zmiňované věkové skupiny. Na všech třech liniích je viditelný počátek globální ekonomické krize, přičemž u mladých osob v Německu je nejméně znatelný, která celosvětově vypukla v září roku 2008, avšak její počátek byl již o rok dříve, kdy v USA v létě roku 2007 udeřila krize hypotečních úvěrů. Krize tedy poté v roce 2008 pronikala do celého světa a způsobovala tak spolu s dalšími negativními dopady (mimo jiné pokles HDP) nárůst nezaměstnanosti. Především jižní státy měly problém se zaměstnáváním mladých lidí. Podmínky se kolem roku 2013 začaly zlepšovat a nastával tak v některých zemích opačný problém, kdy firmy kvůli nízkému počtu mladých uchazečů nebyly schopny naplnit volná pracovní místa, která byla uvolněna odchodem zaměstnanců do důchodu. Firmy s tímto problémem bojovali zaváděním nových technologií, které jsou schopny pracovní sílu z části nahradit. Nyní, po uplynutí deseti let od této tzv. velké recese, se hodnoty míry nezaměstnanosti dostaly pod úroveň hodnot ze září roku 2008, kdy krize vypukla naplno. V roce 2019 bylo v EU bez zaměstnání zhruba 15,5 milionu osob, z toho 3,2 milionu tvořili právě mladí lidé (ISA,2019).

4.2 Analýza mladých lidí v Německu

4.2.1 Vývoj nezaměstnanosti mladých lidí

V Evropě nenajdeme silnější ekonomiku, než je ta německá. Německý trh je velmi podstatný pro ekonomiku mnoha evropských zemí. Německá ekonomika je však poněkud specifická tím, že je silně orientována na export, přestože má v současné době 83 milionů obyvatel, není závislá na tuzemské spotřebě, na rozdíl např. od USA, která je silně orientovaná na spotřebu samotných tuzemských obyvatel. Specifikem exportu je pak zejména průmyslové odvětví se značnou přidanou hodnotou. Již výše zmiňovaná celosvětová ekonomická krize v Německu vypukla v druhé polovině roku 2008. O rok později se Německo ocitlo v hluboké recesi ekonomiky, kdy zaznamenalo do té doby největší propad hodnoty HDP oproti minulému roku, a to o 4,7 %. V polovině roku 2020 však následkem koronavirové krize Německo zaznamenalo propad téměř dvojnásobný, a to od o 10 %. Je proto třeba nezaměstnanost mladé populace co nejvíce snižovat a zajišťovat tak co nejrychlejší uplatnění čerstvých absolventů na trhu práce, protože právě mladí lidé budou motorem ekonomiky v následujících letech.

Tabulka 1 - Struktura obyvatel v Německu v roce 2019 (v tis.)

	Celkem	z toho ve věku 15-24 let			
				ženy	muži
		ženy	muži	ženy	muži
Počet obyvatel	83 019	42 052	40 967	4 113	4 498
Aktivní část obyvatelstva	43 590	20 270	23 320	1 955	2 373

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Tabulka č. 1 znázorňuje strukturu obyvatel Německa. V roce 2019 zde žilo 83 milionů obyvatel, z čehož je 42 milionů žen a mužů pak o milion méně. Vidíme, že mladí lidé ve věku 15-24 let tvoří zhruba desetinu celkové populace, což není mnoho. Německá populace je z většiny tvořena lidmi střední a starší věkové kategorie, jelikož děti se rodí poměrně málo. Ve vyspělých zemích dlouhodobě pozorujeme nižší porodnost, což bývá zapříčiněno tím, že lidé se soustřeďují více na svůj profesní růst a založení rodiny odkládají či vůbec neplánují. Nízká porodnost s sebou zpravidla přináší i trend stárnutí obyvatelstva, který můžeme sledovat v následující tabulce č. 2 znázorňující vývoj podílu mladých osob na celkové populaci, ve které vidíme, že v průběhu uplynulých deseti let

se podíl mladých lidí ve věku 15-24 let pomalu, ale jistě snižuje. Od roku 1990, kdy bylo Německo sjednoceno, počet obyvatel převážně stoupal. Rok od sjednocení, tedy 1991, žilo v Německu 10,7 milionu mladých. Po roce 2006 začal počet pomalu klesat a v roce 2019 byl již pouze 8,6 milionu. V roce 2030 Němci očekávají jakýsi vrchol počtu obyvatel, a to 83,45 milionů lidí, a přestože míra plodnosti od roku 2009 meziročně roste o několik setin procentního bodu, v následujících letech bude počet obyvatel klesat a za 50 let by měl klesnout zhruba až o 2 miliony. Lidé starší 60 let by pak měli tvořit takřka třetinu celkové populace Německa (Die Bundesregierung, 2003).

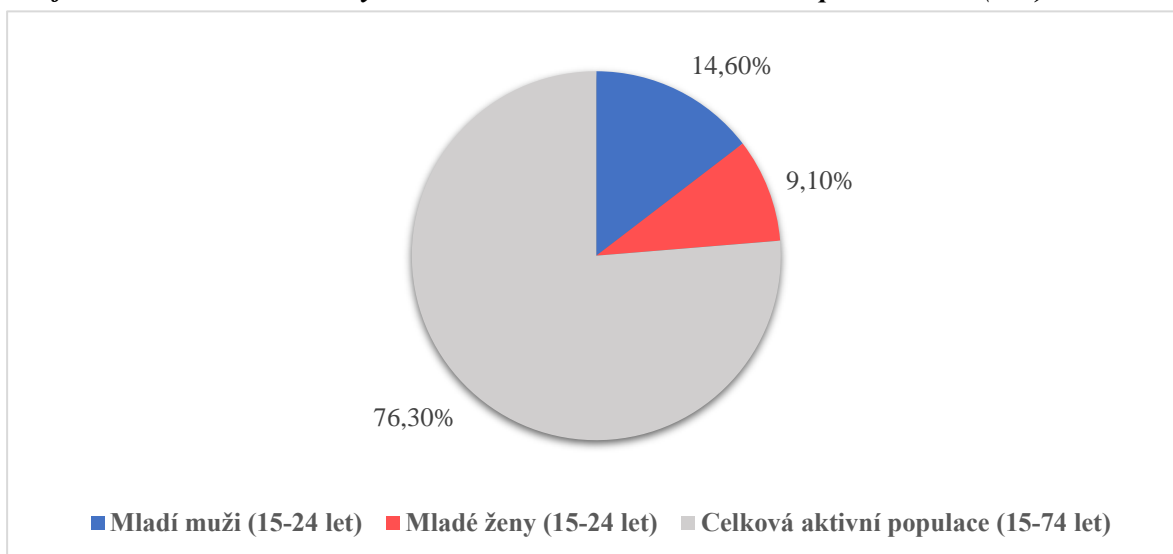
Tabulka 2 - Vývoj podílu mladých osob ve věku 15-24 let z celkové populace (v %)

	2009	2011	2013	2015	2017	2019
Celkem	11,4	11,2	10,9	10,6	10,6	10,3
Ženy	5,8	5,7	5,6	5,5	5,6	5,4
Muži	5,6	5,5	5,3	5,1	5,0	4,9

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Očekává se, že rozvoj pracovních sil v následujících letech tedy výrazně poklesne, přestože rostoucí migrace značí opak, spousta zaměstnavatelů naráží na nedostatečnou kvalifikaci pracovníků. Nepředpokládá se, že vzrůstající zaměstnanost žen bude kompenzovat již zmiňovaný pokles populace. Pravděpodobně dojde k tomu, k čemuž docházelo až do roku 2005 u mužů, a to sice nárůst míry pracovní síly, ale pokles pracovní síly samotné. Destatis uvádí, že právě díky stárnoucímu obyvatelstvu jsou míry nezaměstnanosti mladých osob tak nízké. Spousta německých podniků se poté se snižující se pracovní silou, a tedy obavám z nedostatku pracovníků, vypořádává tak, že lidi nahrazují technologiemi, které pracovní procesy zvládnou často spolehlivěji než lidé. Investování o automatizace provozu je zejména z dlouhodobého hlediska pro podniky výhodnější po finanční stránce.

Graf 8 - Podíl aktivních mladých osob ve věku 15-24 let na celkové pracovní síle (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Graf č. 8 znázorňuje podíl aktivních mladých osob na celkové pracovní síle. Celou aktivní část populace tvoří zhruba polovina obyvatelstva, konkrétně tedy 43,6 milionu lidí. Mladí lidé spadající do aktivní části obyvatelstva je celkem 4,3 mil. Mladé ženy tvoří 9,1 % celkové pracovní síly a 14,6 % pak mladí muži, tj. téměř 2 mil. mladých žen a 2,4 mil. mladých mužů. Z celkové pracovní síly tak tvoří necelou čtvrtinu (23,7 %). Tento fakt je spojen s již zmíněným trendem stárnutí populace.

Tabulka 3 - Počet nezaměstnaných mladých osob ve věku 15-24 let (v tis.)

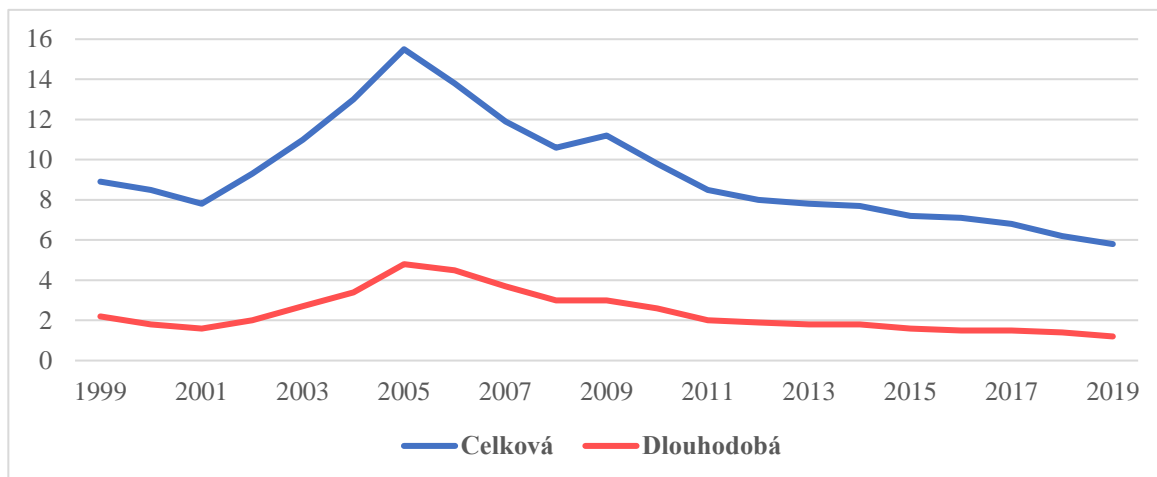
	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019
Celkem	586	537	389	340	296	286	250
Ženy	252	218	166	143	123	113	93
Muži	334	318	223	197	173	174	157

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Tabulka č. 3 ukazuje, že od roku 2007 klesl počet mladých lidí bez práce více jak o polovinu, a to na 250 tisíc nezaměstnaných. Vidíme, že celkový počet nezaměstnaných lidí ve věku 15-24 let je v roce 2019 téměř totožný, jako počet pouze nezaměstnaných mladých žen z roku 2007. Využijme data z tabulky č. 1 pro bližší představu. Z téměř 2 mil. mladých žen

spadajících do aktivní části obyvatelstva je nezaměstnáno pouze 93 tis. žen. Z 2,4 mil. mladých aktivních mužů je bez zaměstnání 157 tis. mužů.

Graf 9 - Vývoj míry nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15-24 let za uplynulých 20 let (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Graf č. 9 znázorňuje vývoj míry nezaměstnanosti osob ve věku 15-24 let za uplynulých 20 let. Německá ekonomika se po roce 2000 ocitla v recesi, a tak míra nezaměstnanosti od roku 2001, kdy dosahovala hodnoty 7,8 %, stoukala, přestože vláda přijala opatření politiky zaměstnanosti. Vidíme, že největší vrchol nezaměstnanosti nastal v roce 2005, kdy míra nezaměstnanosti mladých lidí dosahovala 15,5 %, toho roku došlo ke změně statistik, jelikož vstoupily v platnost reformy Hartz IV ovlivňující trh práce a zejména pak politiku zaměstnanosti, proto se těmto reformám budu více věnovat v kapitole o politice zaměstnanosti. Od roku 2005 míra nezaměstnanosti mladých osob klesala. Mezi lety 2001-2007 byly meziroční rozdíly téměř 2 %. V roce 2009 se následkem celosvětové ekonomické krize hodnota zvýšila z 10,6 % předchozího roku na 11,2 %. Německo bylo tehdy jedinou zemí EU, kde v důsledku krize mladí lidé nebyli nuceni více pracovat pouze na částečný úvazek, přestože by již preferovali zaměstnání na plný úvazek. Mladí lidé v Německu krizi téměř nezaznamenali, a proto byl také nárůst nezaměstnanosti mezi lety 2008-2009 pouze 0,6 %. Od té doby však nezaměstnanost začala opět soustavně klesat a roku 2019 dosahuje 5,8 %. Přesto že je Německo již přes 20 let sjednoceno, stále můžeme pozorovat rozdíly v nezaměstnanostech podle území. Zatímco v západním Německu se míra nezaměstnanosti mladých osob pohybuje na hodnotě 5,2 %, ve východním Německu

dosahuje hodnoty až 8,6 %. Míra nezaměstnanosti mladých od roku tedy 2009 klesá každým rokem, avšak počet absolventů hledajících zaměstnání déle než rok je stále nepříznivý, to můžeme pozorovat na následující tabulce. Tito absolventi pak spadají do definice dlouhodobé nezaměstnanosti, tedy jsou bez zaměstnání déle než rok. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti pak více méně kopíruje trend míry nezaměstnanosti celkové, avšak zhruba o 7 jednotek procentního bodu níže. V tabulce č. 4 pak můžeme vidět že od roku 2007 se míry dlouhodobé nezaměstnanosti snížili takřka stejně rychle u žen i mužů. Pokles míry dlouhodobé nezaměstnanosti u žen od roku 2007 klesl o 2,5 %, u mužů pokles činil 2,6 %. Přestože byl pokles u mužů o něco málo vyšší, dlouhodobá nezaměstnanost je spojována více právě s mladými muži. Mladých mužů hledající práci déle jak rok zaznamenáváme zhruba 15 000, žen pak sotva polovinu.

Tabulka 4 - Míra dlouhodobé nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15-24 let (v %)

	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019
Celkem	3,7	3,0	2,0	1,8	1,6	1,5	1,2
Ženy	3,3	2,5	1,6	1,5	1,3	1,1	0,8
Muži	4,1	3,4	2,4	2,0	1,9	1,9	1,5

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

V Německu si čerství absolventi zpravidla najdou zaměstnání do pár měsíců. Konkrétní čísla ukazuje následující tabulka č. 5, kde můžeme vidět, jak dlouho tráví k roku 2019 mladé ženy a muži bez zaměstnání, přestože je aktivně vyhledávají. Méně než měsíc si hledá zaměstnání 23 tisíc mladých žen. Nejčastěji však tráví mladé ženy bez zaměstnání 1-2 měsíce, jedná se tak téměř o 30 % nezaměstnaných mladých žen, což je zhruba 27 tisíc žen. V dalších měsících jejich nezaměstnanost zpravidla klesá až na výkyv v časovém úseku 24-27 měsíců, kde pozorujeme o jeden tisíc více žen než v předcházejícím časovém období 18-23 měsíců. U mužů je podíl zastoupení v časových obdobích téměř stejný jako jsme pozorovali u žen. Méně jak za měsíc si práci našlo 30 tisíc mladých mužů. Stejně jako u žen, největší zastoupení mají muži v časovém úseku 1-2 měsíce, kde je však zastoupeno o 7 % méně než u žen, a to pouze 22,9 % nezaměstnaných mladých mužů. Dále se zastoupení v jednotlivých časových skupinách snižuje stejně, jak tomu bylo u žen. Pozorujeme i stejný výkyv v období bez zaměstnání 18-27 měsíců, kde tráví čas mimo zaměstnání 11 tisíc mladých mužů.

Tabulka 5 - Počet mladých nezaměstnaných osob ve věku 15-24 let podle délky trvání nezaměstnanosti k roku 2019 (v tis.)

	Celkem	Ženy	Muži
méně než 1 měsíců	53	23	30
1-2 měsíce	63	27	36
3-5 měsíců	43	15	28
6-11 měsíců	38	13	25
12-17 měsíců	21	6	15
18-23 měsíců	11	3	8
24-27 měsíců	15	4	11
48 a více měsíc	6	2	4

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Světlem v současné době hýbe COVID-19. Jedná se o virové onemocnění napadající dýchací ústrojí, které se začátkem roku 2020 rozšířilo z čínského města Wu-chan do celého světa. COVID-19 má devastující účinky na ekonomiku států celého světa a způsobil tak hlubokou recesi ekonomiky. Pandemie zasadila těžkou ránu také trhu práce. Počty nezaměstnaných výrazně vzrostly. Od počátku krize je nejméně jedna ze šesti mladých osob bez zaměstnání. Mladí lidé často pracují v odvětvích, která pandemie zasáhla nejvíce. Jedná se například o cestovní ruch, pohostinství a umění. Spousta mladých lidí se v současné době snaží vstoupit na trh práce, avšak pracovní příležitosti jsou z důvodu koronavirové pandemie značně omezené. Pracovní pozice byli zaměstnavatelé nuceni buď úplně zrušit, či výrazně snížit jejich počet. Pandemie COVID-19 mimo jiné rapidně zvýšila počet žádostí o podporu v nezaměstnanosti. Na základě již uplynulých ekonomických krizí je zřejmé, že na současnou krizi, způsobenou koronavirem, je třeba reagovat co nejrychleji. Státy již aktivovaly protikrizová opatření a za pomoci Evropského sociálního fondu vynahrazují omezené možnosti vzdělávání, odborných praxí a zrušených pracovních pozic (Evropská komise, 2020).

4.2.2 Nezaměstnanost mladých lidí podle pohlaví

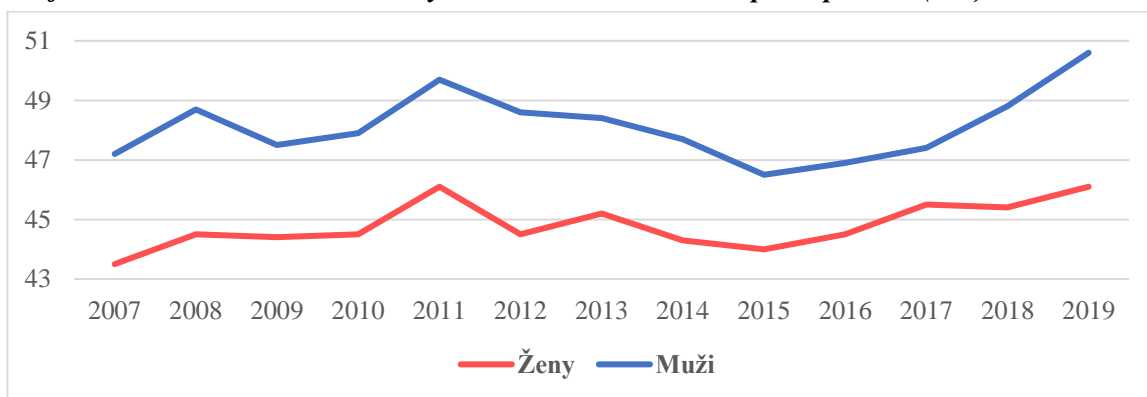
Na trhu práce se vyskytuje mnoho znevýhodněných, a tak i rizikových, skupin. Tato znevýhodnění jim často brání v zařazení se do běžného chodu trhu práce. Jedná se zejména o genderové nerovnosti, ageismus (diskriminace na základě věku), lidi s handicapem, rasismus či náboženské vyznání. Spolkové ministerstvo pro rodinu, seniory,

ženy a mládež (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), které se stará zejména o potlačení diskriminace znevýhodněných skupin, na svých internetových stránkách uvádí: „Všechny děti a mladí lidé mají právo dobře vyrůstat a mít stejné příležitosti bez ohledu na jejich původ, pohlaví, náboženství nebo sociální postavení. Uplatňování tohoto práva je ústředním zájmem spolkového ministerstva mládeže“ (BMFSFJ, 2020). V této kapitole se zaměřím pouze na rozdíly v zaměstnávání dle pohlaví. Přestože žijeme ve světě, který se rok od roku modernizuje, a je snaha neklást důraz na stereotypy všeho druhu, stále existuje poněkud zpátečnický pohled na svět, kde ženy, ač mají stejná práva jako muži, jsou znevýhodňovány, ať už nižším platovým ohodnocením či upřednostňováním mužů do manažerských pozic. Rozdíly v postavení žen a mužů na pracovním trhu ovlivňuje mnoho faktorů, jako je například rozdílná míra zastoupení na trhu práce, odlišnost a samotný výběr povolání nebo čas strávený v zaměstnání. Níže se těmto faktorům budu více věnovat. Podle Evropské komise se setkáváme se třemi základními faktory, které postavení žen na pracovním trhu výrazně znehodnocují:

- „nižší hodinový výdělek,
- méně hodin odpracovaných v placeném zaměstnání a
- nižší míra zaměstnanosti“ (Evropská komise, 2017).

Následující graf č. 10 znázorňuje míru zaměstnanosti mladých osob. Můžeme si povšimnout, že v průběhu posledních čtyř let podíl zaměstnaných mužů i žen poměrně rostl. Přesto je zaměstnanost mužů stále vyšší než u žen. Jen u mála zemí EU pozorujeme tak vysoký podíl účasti pracovní síly stejně vysoký jako v Německu. U obou pohlaví pozorujeme vývojový trend zaměstnanosti takřka podobný, jen linie zobrazující míru zaměstnanosti mladých žen se pohybuje zhruba o 4 % pod mírou zaměstnanosti mužů. V roce 2007 byla míra zaměstnanosti mladých žen 43,5 %, roku 2019 vzrostl tento počet o 2,6 % na hodnotu 46,1 %. Zatímco u mladých žen míra zaměstnanosti v následku ekonomické krize roku 2008 klesla meziročně pouze o desetinu procenta, u mužů byl meziroční pokles o 1,2 %. Podíl zastoupení mladých mužů v pracovním procesu v letech 2007-2011 až na výkyv po ekonomické krizi vzrostl. V tomto období vzrostl o 2,6 % na 82,4 %. Poté začal mírně klesat a v roce 2015 se propadl na 46,5 %. V mnou pozorovaném období míra zaměstnanosti mužů vzrostla rychleji než u žen, a to o 3,4 % na hodnotu 50,6 %.

Graf 10 - Míra zaměstnanosti mladých osob ve věku 15-24 let podle pohlaví (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

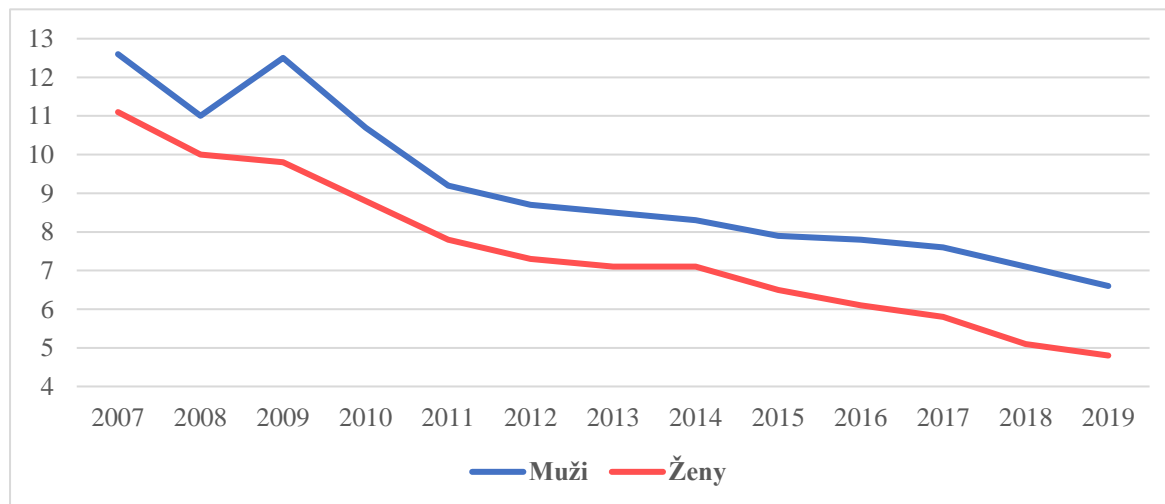
Ženy a muži často preferují rozdílné formy zaměstnání. Ženy například méně často zastávají vrcholové pozice než muži, přestože kvalifikaci a vzdělání mají stejné jako muži, ale o vzdělání si řekneme až později. U mužů pozorujeme vyšší riziko ztráty zaměstnání, ale s tím také rychlejší nástup do zaměstnání nového. Je to také proto, že muži vykonávají častěji sezónní práce. Ženy mají velké zastoupení v terciálním sektoru, tedy sektoru služeb, muži zas ve výrobě, dopravě nebo stavebnictví. Muži jsou častěji povyšováni. Manažerské pozice jsou většinou obsazeny právě muži. Německé ženy tvoří méně než třetinu těchto pozic, a to konkrétně 31 %, což je i pod evropským průměrem. Mírně vyšší podíl žen je poté například v obecních úřadech, kde ženy zastupují 36 %. Vedoucí pozice pak ženy zastupují podílem 18 %. Na druhou stranu, podíváme-li se na situaci mladé populace, opravdu jen zřídka se můžeme setkat s tím, že byť i muž, který spadá do věkové kategorie 15-24 let, byl manažerem či řídicím pracovníkem.

V politické sféře tomu není jinak. Je to již 100 let, kdy ženy mohou volit a mohou také být zvoleny. V parlamentu však není stále podíl žen a mužů vyrovnaný, podíl žen dokonce klesá. V Německém spolkovém sněmu (Deutscher Bundestag) za poslední roky klesl z 37 % na 18 %. V parlamentu obsazují ženy zhruba čtvrtinu křesel a pouze téměř 10 % radnic a okresních úřadů řídí ženy. V některých obecních radách ženy dokonce zastoupení nemají vůbec. Je apelováno na politické strany, aby do svých řad více zařazovaly i právě znevýhodněné ženy, a to i např. prostřednictvím Klischeefrei (BMFSFJ, 2020).

Během uplynulých deseti let klesá také mezi mladými zájem o samostatně výdělečnou činnost. Samostatně výdělečnou činnost v Německu provozuje pouze 1,3 % aktivní části mladé populace, což je zhruba 55 700 mladých osob. Pouhou třetinu z toho tvoří ženy.

U mužů byl pokles za deset let pouze o 3,1 %. U žen byl pokles až od 12,9 %. Evropská komise chce více podporovat začínající mladé podnikatele a dalším samostatně výdělečné činnosti, zejména pak znevýhodněné či diskriminované skupiny, jako jsou například právě mladé ženy.

Graf 11 - Míra nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15-24 let podle pohlaví (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

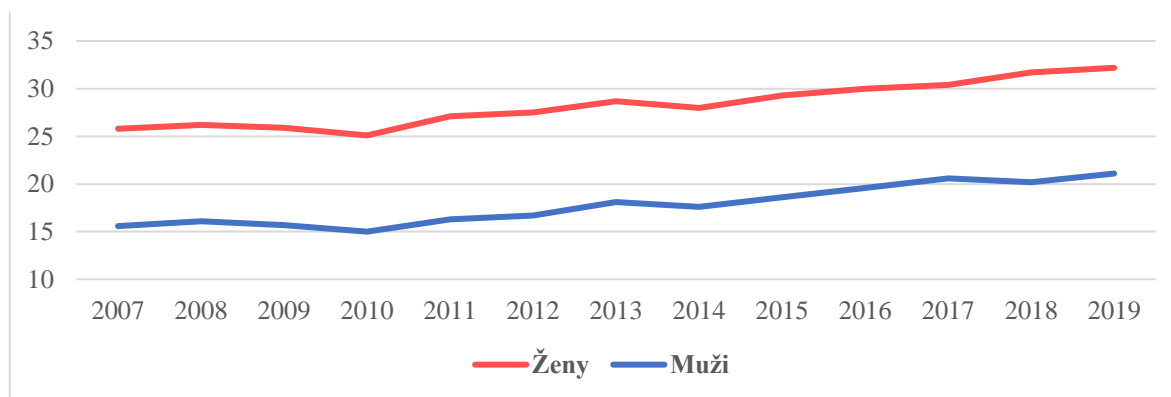
Z grafu č. 11 vyplývá, že míra nezaměstnanosti u žen je dlouhodobě nižší než u mužů. U mladých mužů, jak již bylo zmíněno dříve, zase pozorujeme vyšší zaměstnanost než u žen. V roce 2008, kdy ve světě propukla ekonomická krize, byl rozdíl v nezaměstnanosti žen a mužů nejmenší. Tehdy činil pouze jeden procentní bod. Na grafu vidíme, že zatímco se míra nezaměstnanosti mladých žen i po ekonomické krizi nadále snižovala, míra nezaměstnanosti mladých mužů podstatně vzrostla. Německo tak v roce 2009 zaznamenalo největší rozdíl mezi pohlavími zmiňované věkové skupiny, a to 2,7 %. Mezi lety 2009-2014 začal rozdíl mírně klesat, a to až na 1,2 %. Od té doby rozdíl stále roste a v současné době činí 1,8 %. Poznatky z grafů č. 10 a 11 můžou na první pohled překvapit. Grafy totiž ukazují, že podíl zaměstnaných mladých žen je menší než u mužů a stejně tak i míra jejich nezaměstnanosti je menší. To je způsobováno zejména tím, že ženy více než muži dávají přednost péči o děti či odbornému vzdělávání, a tak zůstávají ve školním systému déle než muži stejné věkové skupiny. Podíl zaměstnaných mladých mužů se pohybuje kolem 50 %, u mladých mužů spadající do věkové skupiny ve věku 15-24 let je

pravděpodobnější, že si vyberou variantu duálního vzdělávání, čímž se urychlí jejich nástup do zaměstnání. Bližším rozdílem ohledně zaměstnání bude věnována následující kapitola. Další možnou příčinou vyššího podílu zaměstnaných mužů na trhu práce je příliv migrantů. Téměř 65 % žadatelů o azyl v Německu tvoří právě muži, kteří se následně více zapojují do trhu práce, zejména pak trhu manuálních prací, zatímco ženy migrantů se věnují domácnosti (Bundesagentur für Arbeit, 2019).

Rozdíl pozorujeme i ve finančním ohodnocení, neboť ženy dostávají ve všech členských zemích EU výrazně nižší platy než muži. Při porovnání v odměňování žen a mužů se používá rozdíl mezi hrubými hodinovými výdělky žen a mužů. V EU je tento rozdíl až 16,3 %. Německo je po Estonsku druhou zemí s největším rozdílem. Německé ženy berou až o pětinu méně než muži, rozdíl činí 21 %, což ve výsledku znamená, že s každým eurem, které vydělá muž, žena obdrží pouze 79 centů. Dovedeme-li tento rozdíl až do extrému, ženy v porovnání s platy mužů pracují zhruba 2 měsíce zadarmo každý rok. Rozdíly jsou způsobovány mnohými faktory, avšak více jak 30 % případů rozdílů v odměňování je způsobeno tím, že ženy mají větší zastoupení v obecně méně placených zaměstnáních, jako např. péče a vzdělávání. V lépe placených zaměstnáních, jako např. technologie, věda, strojírenství či výzkum, tvoří 80 % zaměstnanců právě muži. Rozdíl v odměňování je zrovna v sektoru techniky a výzkumu nejvyšší ze všech odvětví, a to 30,8 %. Další z největších rozdílů v platech žen a mužů pozorujeme ve finančních a pojišťovacích činnostech, kde rozdíl tvoří 28,1 %. Nejmenší rozdíly pak u povolání, jako jsou např. administrativní pracovníci, zaměstnání v oblasti služeb a prodeje. Shrňme-li poznatky z konkrétních sektorů, je zásadní rozdíl v platech mezi sektorem soukromým a veřejným. Zatímco v sektoru veřejném rozdíl tvoří 12,8 %, v sektoru soukromém je téměř dvojnásobný, a to 22,7 %. Rozdíl dále roste s přibývajícím věkem. Mezi mladými rozdíly nejsou tak výrazné, jako je tomu tak ve starších věkových kategoriích. Odměňování žen a mužů je rozdílné i z hlediska regionů. V západní části Německa je rozdíl v odměňování takřka trojnásobný než ve východní části, a to 22 %. Šest z deseti zaměstnanců pracujících za nepřiměřeně nízkou mzdu, jsou právě ženy. Ženy často vydělávají méně za stejnou práci i přesto, že v evropských smlouvách je stejné odměňování za práci obou pohlaví ukotveno. Nízký rozdíl v odměňování žen a mužů nemusí však vždy znamenat, že ženy jsou placeny lépe. Země, které mají tento rozdíl nízký, mají zpravidla často nižší zaměstnanost žen. Naopak vysoký rozdíl je spojován se státy, kde ženy pracují více na částečné úvazky či v hůře placených zaměstnáních, jako tomu je právě v Německu.

Pojďme se blíže podívat na to, co v praxi znamená již zmiňovaný jev, že ženy častěji odchází na částečné úvazky a věnují se výchově potomků, čímž jsou způsobovány četné rozdíly v zastoupení na trhu práce z hlediska pohlaví. U žen vzrostl počet odpracovaných hodin od roku 2007 pouze o necelou půl hodinu. U mužů tento počet však v průběhu let klesl o hodinu a půl. Zatímco muži stráví týdně v zaměstnání zhruba 38 a půl hodiny, ženy pouze 30 a půl hodiny, a to bez rozdílu jsou-li pouze na částečný nebo plný úvazek. Ženy pracující na částečný úvazek pracují týdně něco málo přes 20 hodin, muži pouze 17 hodin. Jak se měnil podíl počtu zaměstnaných mladých osob na částečný úvazek od roku 2007 můžete sledovat na grafu č. 12. V Německu jen na poloviční úvazek je zaměstnáno zhruba milion mladých lidí, což činí 26 % z celkové zaměstnanosti. Evropské ženy více zaujímají domácí práce, jako je například právě péče o děti či o domácnost. Zatímco žena na tyto neplacené práce vynaloží téměř 22 hodin svého času týdně, muž pouze 9 hodin. To bývá i často příčinou faktu, že ženy se uchýlí pouze ke zkrácenému úvazku. Přesto však narozdíl od jiných států, kde se průměrný věk prvorodiček pohybuje pod 30 let, německé ženy narození potomka čím dál tím více oddalují a upřednostňují spíše karierní růst. Avšak přerušení kariéry žen z důvodu péče o děti pak ovlivňuje jak jejich hodinovou mzdu, tak i budoucí příjmy a zejména důchod. Mladé ženy stále více upřednostňují zaměstnání pouze na částečný úvazek. Jejich počet v průběhu posledních deseti let vzrostl o 78 000. Oproti tomu počet mladých žen zaměstnaných na plný úvazek se více méně nezměnil, jelikož v současné době dosahuje míra zaměstnanosti mladých žen 46,1 %, stejně tak tomu bylo i v roce 2011. U mladých mužů se počet pracujících na částečný úvazek zvýšil více než u mladých žen, a to o 116 000 (Bundesagentur für Arbeit, 2019).

Graf 12 - Poměr zaměstnaných mladých osob ve věku 15-24 let na částečný úvazek z celkové zaměstnanosti (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Spolkové ministerstvo pro rodinu, seniory, ženy a mládež založilo roku 2014 iniciativu Klischeefrei. Ta má za cíl překonávat genderové kliše za pomoci institucí, které se podílejí na kariérním a vzdělávacím vývoji. Patronkou iniciativy je v současné době Elke Büdenbender, manželka nynějšího spolkového prezidenta Německa Franka-Waltrera Steinmeiera. Büdenbender je přesvědčena, že mladí lidé v něčem tak velkém, jako je vstup na trh práce, který ovlivní jak jejich současnost, tak i budoucnost, a následný kariérní růst, by neměl být ovlivněn zažitými stereotypy, ale měl by se více zohledňovat jejich skutečný individuální talent. Každý je výjimečný něčím jiným, a tak by stereotypy neměly ovlivňovat jejich velký životní krok. Přestože je Německo jednou z nejvyspělejších zemí EU, je vzdělávání a profese stále velmi výrazně ovlivňováno genderovou diskriminací. Mladí lidé tak již v samotném výběru povolání směřují k určitým profesím, které jsou „vhodné“ pro jejich pohlaví. A to je samozřejmě špatně. Iniciativa Klischeefrei se snaží toto znevýhodněný pohlaví odstraňovat (Klische-Frei, 2017).

4.2.3 Nezaměstnanost mladých lidí podle vzdělání

Předtím, než se budu věnovat konkrétním mírám nezaměstnanosti dle vzdělání, je na místě se seznámit s německým vzdělávacím systémem. Německo má tento systém poněkud specifický a napříč spolkovými zeměmi se často liší. Nejčastější systém se však pokusím pro orientaci ve stručnosti přiblížit. Německý systém vzdělávání zaštiťuje Spolkové ministerstvo školství a výzkumu (Bundesministerium für Bildung und Forschung). Povinná školní docházka trvá v Německu 9-10 let, závisle na systému dané země.

V šesti letech děti nastupují do základní školy (Grundschule), kde se po čtyřech úspěšně ukončených letech děti rozmyšlejí, zda budou dále pokračovat do tzv. hlavní školy (Hauptschule), reálné školy (Realschule) anebo gymnázia (Gymnasium). Alternativou k těmto třem školám ve většině spolkových zemích bývá také tzv. všeobecná škola (Gesamtschule). Poté si mohou studenti vybrat tzv. duální systém vzdělání (Duale Ausbildung). Jedním z posledních stupňů vzdělávání jsou zejména univerzity (Universitäten) a vysoké školy s oborem (Hochschule) (Konopásková, 2007).

Duální systém vzdělávání je tak podstatnou součástí vzdělávacího systému, že si o něm řekneme více. Tento systém se jeví jako velice efektivní způsob vzdělání. Jak již bylo zmíněno v předchozích kapitolách, státy, které mají zavedený právě systém duálního vzdělávání, jsou v zaměstnávání těchto absolventů většinou znatelně lepší než ty země, které tento systém odborného vzdělávání zaveden nemají. Jedná se o takový způsob vzdělávání, kdy žáci mají status studenta, ale k tomu i zaměstnaneckou smlouvu s firmou, kde vykonávají praxi. Studenti po dobu 3 let (v případě maturantů může být tato doba zkrácena) docházejí do školy, ale zároveň mají i velký objem praxí v některé z firem. Žáci docházejí zpravidla 1-2 dny do školy a zbylé 3-4 dny na praxi v podniku. Přirozeně tak propojují teoretické znalosti s následným využitím v praxi, což se prokazuje být velmi efektivní. Příprava tak probíhá na dvou místech, odtud původ názvu duální. Podnik těmto studentům vyplácí nejčastěji 1/3 mzdy, kterou běžně dostává nově přijatý zaměstnanec. Mladí lidé pak po ukončení školy přejdou rovnou do zaměstnání, kam docházeli již v průběhu studia na praxe. Systém duálního vzdělávání je nejrozšířenějším způsobem vzdělávání sekundární úrovně (konkrétně se jedná o úroveň ISCED 3²). Více jak 40 % mladých lidí studuje právě tímto způsobem. Duální systém zpravidla zprostředkovávají tzv. profesní odborné školy (Berufsfachschulen). V Německu je více jak 340 oborů profesní přípravy (Konopásková, 2007). Na grafu č. 6, který naleznete v kapitole č. 4.1, je patrné, že státy jako Německo, Nizozemsko, Rakousko a Dánsko mají nižší míru nezaměstnanosti než většina ostatních členských států EU a než je průměr EU. Jedná se totiž o státy, které mají zavedený právě systém duálního vzdělávání. Duální systém je zásadní už jen kvůli tomu, že zhruba 70 % firem uvádí, že při obsazení pracovních míst dávají přednost

² Pro mezinárodní srovnávání byla vytvořena tzv. ISCED (Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání). Klasifikace byla zpracována UNESCO již v roce 1976. Nyní využíváme verzi z roku 2011, která rozlišuje 8 vzdělávacích stupňů.

uchazečům s praxí než čerstvým absolventům, kteří mají často neadekvátně vysoké nároky, například na výši příjmu či pracovní dobu (Národní ústav pro vzdělávání, 2013).

Pro uvedení do problematiky nezaměstnaných na základě vzdělání bych nyní ráda uvedla do souvislostí, jak jsou na tom mladí Němci s úrovní dosaženého vzdělání obecně, což můžeme pozorovat na následující tabulce. Tabulka č. 6 znázorňuje vývoj mezi lety 2007-2019. V legendě pod tabulkou jsou následně rozepsané konkrétní úrovně s odpovídajícími typy škol v Německu. Absolventy pouze primárního vzdělání tvoří největší část mladých mužů ze všech ostatních skupin, a to 54,5 %, více jak polovina mladých mužů má tedy ukončené pouze primární vzdělání. Od rok 2007 tento podíl klesl o 7,8 %. U mladých žen se tento podíl pohybuje na hodnotě 51 % a pokles od roku 2007 činil 7,6 %. Snižující se podíl mladých absolventů, kteří mají dosažené vzdělání pouze primární, může být způsoben tím, že firmy čím dál tím více kladou větší důraz na kvalifikaci, a tak mladí lidé zůstávají ve vzdělávacím procesu déle a dosažené primární vzdělání už není dostatečné pro většinu prací. Další úrovní je vzdělávání sekundární, kde již v průběhu let pozorujeme nárůst narozdíl od toho, jak tomu bylo u vzdělávání primárního. Vidíme, že v roce 2019 ukončilo 43,6 % mladých žen sekundární úroveň, mladých mužů již o něco méně, a to 41,5 %. Terciální, vysokoškolské, vzdělání již pozorujeme u podstatně menší části mladých absolventů, avšak u obou pohlaví meziročně roste. Podíl mladých žen s vysokoškolským vzděláním od roku 2007 vzrostl o 2,7 %, což je o jednu desetinu méně než nárůst u mladých mužů, a jeho hodnota v roce 2019 je 5,4 %. U mladých mužů je tento podíl pouze 4 %. Tady narážíme na fakt, který jsem již zmiňovala, a to že ženy setrvávají déle ve vzdělávacím procesu, zatímco muži zpravidla po absolvování duálního systému vzdělání přecházejí rovnou do zaměstnání a vysoké školy studují méně, přesto se však podíl mužů studující vysokou školu také zvyšuje. Mladí lidé čím dál tím více začínají preferovat studium vysoké školy, namísto duálního vzdělání. To by časem mohlo mít velmi nepříznivý dopad právě na odvětví zprostředkovávající duální vzdělání. Podniky provozující v těchto odvětvích si své budoucí zaměstnance během 3 let duálního vzdělávání v podstatě vychovávají k obrazu svému a ve chvíli, kdy přijmou takto vyučeného nového zaměstnance s praxí přímo v daném podniku, již ví, čeho je pracovník schopný, jak práci zvládá a jaká je jeho produktivita práce. To se u ostatních nově přijímaných pracovníků bez duálního vzdělání bohužel nedá s jistotou určit. Zvyšující se zájem o vzdělání v terciálním sektoru tak sice plodí mladé nadějně potenciální zaměstnance s akademickým titulem, bohužel však často

bez potřebné praxe. Dochází tak k nesouladu mezi nabídkou a poptávkou práce, konkrétně tedy nabídkou dovedností a poptávkou po nich (Schneider, a kol, 2018).

Tabulka 6 - Podíl mladých osob ve věku 15-24 let podle dosaženého vzdělání (v %)

		2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019
Primární (úrovně 0-2)	Celkem	60,5	58,0	46,4	44,6	55,0	53,4	52,8
	Ženy	58,6	55,7	44,3	42,9	53,1	51,5	51,0
	Muži	62,3	60,1	48,5	46,3	56,7	55,2	54,5
Sekundární (úrovně 3 a 4)	Celkem	37,5	39,6	49,5	50,9	41,7	42,4	42,5
	Ženy	38,7	40,9	50,3	51,1	42,7	43,6	43,6
	Muži	36,4	38,4	48,8	50,7	40,7	41,3	41,5
Terciální (úrovně 5-8)	Celkem	1,9	2,4	4,0	4,5	3,3	4,2	4,7
	Ženy	2,7	3,3	5,4	6,0	4,1	4,9	5,4
	Muži	1,2	1,5	2,7	3,1	2,6	3,6	4,0

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Legenda úrovní vzdělání:

Primární (úroveň 0-2) obsahuje:

- 0... méně než základní vzdělání (Kindergarten);
- 1... primární vzdělání zahrnující osoby ve věku 6-9 let (Grundchule);
- 2... nižší sekundární vzdělání zahrnující osoby ve věku 10-16 let, které se specializuje hlavně na rozvoj všeobecných vědomostí (Hauptschule, Realschule, Gymnasium, Gesamtschule);

Sekundární (úroveň 3 a 4) obsahuje:

- 3... vyšší sekundární vzdělání zahrnující osoby ve věku 15-19 let, které klade již důraz na profesní specializaci (Berufsschule, Duale Ausbildung);
- 4... postsekundární vzdělání (obecné vzdělání a odborné vzdělání);

Terciální (úroveň 5-8) obsahuje:

- 5... terciální krátký cyklus zahrnující osoby starší 19 let;
- 6... bakalářský nebo ekvivalentní (Universtiät, Hochschule);
- 7... mistr nebo ekvivalent (Weiterbildung);

8... doktorát nebo ekvivalent (Weiterbildung).

Úroveň dosaženého vzdělání hraje obzvláště u mladých absolventů při vstupu na trh práce zásadní roli, což můžeme pozorovat v tabulce č. 7, kde je znázorněna míra nezaměstnanosti mladých osob podle úrovně dosaženého vzdělání. Dlouhodobě nejnižší míru nezaměstnanosti mladých lidí pozorujeme u absolventů terciální úrovně vzdělání, u kterých zaznamenáváme také nejvyšší zaměstnanost ze všech tří úrovní vzdělávání, a to 75,5 %. Pro dokreslení situace zaměstnanost mladých absolventů s pouze primární úrovní vzdělání činí pouze 32,2 % a sekundární 66,2 %. Nezaměstnanost absolventů sekundární úrovně vzdělání je však pouze o 0,8 % vyšší než již zmiňovaných vysokoškoláků, tedy 3,9 %. Míra nezaměstnanosti absolventů nejnižší úrovně vzdělání je však takřka trojnásobná oproti osobám s dosaženou terciální úrovní vzdělání. Míra nezaměstnanosti od roku 2007 převážně klesá ve všech úrovních, kdy u primární úrovně vzdělání jde o největší pokles a to o 6,8 %. Sekundární úroveň vzdělání zaznamenává pokles 4,9 % a u terciální úrovně činí pokles 3,4 %. Jak jsme již narazili mnohokrát dříve, rozdílný je i vstup absolventů na trh práce podle pohlaví. Zatímco je vyšší pravděpodobnost, že mladý muž s dosaženým terciálním vzděláním bude spíše zaměstnaný než žena, u zbylých dvou nižších úrovní vzdělání pozorujeme vyšší nezaměstnanost u mužů. Obecně tedy můžeme o současném vlivu vzdělání na trh práce říct, že pokud úroveň vzdělání roste, míra nezaměstnanosti klesá.

Tabulka 7 - Míra nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15-24 let podle dosaženého vzdělání (v %)

		2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019
Primární (úrovně 0-2)	Celkem	15,7	14,2	11,9	11,3	11,4	11,0	8,9
	Ženy	15,5	13,6	11,7	10,9	11,2	10,2	7,6
	Muži	15,9	14,6	12,1	11,5	11,6	11,5	9,7
Sekundární (úrovně 3 a 4)	Celkem	8,8	9,2	6,0	5,7	4,7	4,2	3,9
	Ženy	8,2	7,6	5,3	5,2	4,1	3,6	3,4
	Muži	9,4	10,7	6,7	6,1	5,2	4,8	4,3
Terciální (úrovně 5-8)	Celkem	6,5	6,0	4,4	3,8	4,4	3,7	3,1
	Ženy	5,9	5,3	4,8	4,0	4,4	4,0	-
	Muži	7,1	6,7	4,0	3,6	4,4	3,4	-

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Z již nasbíraných poznatků můžeme říct, že postoj mladých osob na trhu práce je poněkud odlišný od starších věkových kategorií, a to zejména tím, že mladí lidé tráví čas spíše studiem než v zaměstnání. Dalším specifikem je tzv. NEET (Neither in employment nor in education and training). Jedná se o takovou skupinu, kterou tvoří mladí lidé, kteří nejsou zaměstnaní³ ani účastníky vzdělávací či odborné přípravy⁴. Tito lidé jsou pak závislí na příjmech jiné osoby či na sociálních dávkách, o kterých si povíme v následující kapitole. NEET poté definujeme jako podíl lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávací či odborné přípravy, z celkové zkoumané věkové skupiny. Tím, že mladí lidé stále více preferují setrvání ve vzdělávacím procesu, míra NEET se pochopitelně snižuje, což můžeme pozorovat v tabulce č. 8. Vidíme, že mezi lety 2007-2008 se míra NEET snížila. Jednalo se však o nepatrný rozdíl, který u mladých žen činil pokles o 0,3 % a u mladých mužů o 0,5 %. V roce 2009 však následkem ekonomické krize pak podíl mírně vzrostl a od roku 2010 již převážně klesá. Ve věkové skupině 15-24 let je míra NEET poměrně malá, větší hodnoty zaznamenáváme poté až u starších věkových kategorií. Například míra NEET u osob ve věku 25-29 let je 15,2 %, což je hodnota takřka trojnásobná jako u osob ve věku 15-24 let. Míra NEET je spjata zejména s mírou nezaměstnanosti. Je-li míra nezaměstnanosti nízká, pozorujeme s tím i nízkou míru právě NEET, jelikož pokud mladí lidé budou mít dobré příležitosti a uplatnění na trhu práce, nezvolí tak často neaktivitu a s tím spojenou závislost na jiných osobách či na sociálních dávkách. V tabulce č. 8 si můžeme také povšimnout, že dlouhodobě mají ženy o něco větší tendenci být bez zaměstnání ani ve vzdělávací či odborné přípravě. Zde narážíme opět na problémy, které jsem popsala již v kapitole č. 4.2.2. Ženy jsou poněkud stereotypně pořád tlačeny do role péče o děti a domácnost, zatímco muži jaksí zaopatří práci rodinu. Ženy mají také v návaznosti na svůj životní cyklus problémy se znovuzapojením se do chodu trhu práce zejména po porodu. Rozdíly jsou však i na základě stavu aktivity. Zatímco mladé ženy NEET jsou častěji neaktivní, mladí muži NEET zas nezaměstnaní. U mladých žen pozorujeme v roce 2019 1,3 % nezaměstnaných NEET a až 4,9 % neaktivních NEET. U mladých mužů pak 2,3 % nezaměstnaných NEET a 2,8 % neaktivních NEET. Zatímco u mladých žen je rozdíl takřka čtyřnásobný, u mužů činí pár desetin procenta.

³ spadají sem jak nezaměstnaní, tak i ekonomicky neaktivní

⁴ čtyři týdny před průzkumem se neúčastnili formálního ani neformálního vzdělání či školení

Tabulka 8 - Míra NEET – Podíl mladých osob ve věku 15-24 let, kteří nejsou zaměstnáni ani ve vzdělávací či odborné přípravě (v %)

	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019
Celkem	8,9	8,8	7,5	6,3	6,2	6,3	5,7
Ženy	9,8	9,4	8,3	7,0	7,0	6,7	6,2
Muži	8,0	8,2	6,7	5,6	5,4	5,8	5,2

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Následující tabulka č. 9 znázorňuje, kolik procent z dané úrovně dosaženého vzdělání tvoří NEET. Vidíme, žen mezi lety 2007-2009 byly osoby s primárním vzděláním v NEET zastoupeny s nejmenším podílem. Tehdy do NEET spadaly nejvíce osoby se sekundární úrovní vzdělání. Od roku 2010 po současnost už však měly v NEET největší zastoupení osoby s nejnižší úrovní vzdělání. Vidíme, že v roce 2019 bylo nejvíce mladých osob bez zaměstnání či se neúčastnilo žádné vzdělávací či odborné přípravy pouze s primární úrovní vzdělání, a to 6,9 %. U absolventů sekundárního vzdělání činila míra NEET 4,5 % a 2,9 NEET jsou poté z řad vysokoškoláků. Absolvent pouze primární úrovně vzdělání má tak více jak dvojnásobnou šanci, že bude spadat do NEET na rozdíl od osob s terciálním stupněm vzdělání. Rozdíl můžeme pozorovat opět i mezi mladými ženami a muži, kdy dlouhodobě do skupiny NEET mají tendenci více spadat ženy, na což jsme již narazili dříve. Rozdíl se však v roce 2019 pohybuje u všech úrovní vzdělání pouze kolem jednoho procentního bodu. Na základě vývoje míry NEET znázorněného v tabulce č. 8 můžeme zhodnotit krok mladých studentů, kteří stále více zůstávají ve vzdělávacím procesu, jako logický. Můžeme zde pozorovat určitou nepřímou úměru, neboť s nízkou úrovní vzdělání pozorujeme vysokou míru NEET, a naopak s vysokou úrovní vzdělání zas nízkou míru NEET.

Tabulka 9 - Míra NEET mladých osob ve věku 15-24 let podle úrovně dosaženého vzdělání (v %)

		2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019
Primární (úrovně 0-2)	Celkem	8,3	8,0	11,0	10,0	7,2	7,3	6,9
	Ženy	9,2	9,0	12,5	11,5	8,3	7,8	7,5
	Muži	7,5	7,2	9,7	8,6	6,2	6,9	6,4
Sekundární (úrovně 3 a 4)	Celkem	9,9	9,9	7,5	5,8	5,0	5,2	4,5
	Ženy	10,7	10	8,2	6,4	5,6	5,7	5,1
	Muži	9,0	9,9	6,8	5,2	4,3	4,7	3,9
Terciální (úrovně 5-8)	Celkem	8,5	8,1	5,4	3,6	3,6	3,7	2,9
	Ženy	9,1	8,5	6,5	4,1	4,6	4,9	3,6
	Muži	7,9	7,3	4,3	3,1	2,6	2,5	2,2

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Vývoj situace na trhu práce samozřejmě zásadně ovlivňují volná pracovní místa. Vývoj počtu volných pracovních míst v Německu zkoumá Institut pro výzkum zaměstnanosti (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), který se zabývá trhem práce a podává o něm zprávy. Na základě jeho výzkumu počtu volných pracovních míst je zpracována následující tabulka č. 10. Počet volných míst v průběhu uplynulých let dlouhodobě rostl. Mezi roky 2010-2019 byl nárůst o 611 000 míst. V praxi to znamená, že ve 4. čtvrtletí na 1 414 000 volných míst připadá 2 204 000 nezaměstnaných osob, tedy na jedno místo připadá 1,6 nezaměstnaných. Rozdíl můžeme opět pozorovat i mezi územími bývalého západního a východního Německa. Zatímco v západní části pozorujeme průměr v roce 2019 zhruba 1 085 250 volných míst, ve východní části je to pouze 300 750 míst, přičemž v západním Německu na oněch 1 085 250 volných míst připadá 1 723 250 nezaměstnaných, tedy 1,6 osob na jedno volné místo, ve východním Německu na zmiňovaných 300 750 volných míst pak připadá 543 750 nezaměstnaných, tedy 1,8 osob na jedno volné místo (IAB, 2020). Od konce roku 2018 však počet volných míst výrazně klesá. Destatis zaznamenal doposud největší změnu počtu volných pracovních míst oproti příslušnému měsíci minulého roku, konkrétně tedy v červnu roku 2020 zaznamenal pokles oproti červnu roku 2019 28,5 %.

Tabulka 10 - Volná pracovní místa⁵ v roce 2019 (v tis.)

	1. čtvrtletí	2. čtvrtletí	3. čtvrtletí	4. čtvrtletí	roční průměr
Celkem	1 381	1 389	1 360	1 414	1 386,00
Západní Německo	1 085	1 090	1 062	1 104	1 085,25
Východní Německo	296	299	298	310	300,75

Zdroj: IAB, vlastní zpracování

Nutno podotknout, že mluvíme o všech volných pracovních místech. Mluvíme-li o registrovaných (hlášených) volných pracovních místech, tedy o takových, které podniky nahlásí příslušnému úřadu, pouze zhruba 47 % ze všech volných pracovních pozic tvoří právě ty registrované úřady. Znamená to, že více jak polovina zaměstnavatelů hledá nové pracovníky nikoli skrze agentury práce, ale například formou inzerátů či skrze své kontakty. Podniky zpravidla také mají již několik vhodných kandidátů na nově se uvolněná místa v rezervě.

5 Politika zaměstnanosti mladých osob v Německu

Poslední část práce je věnována německé politice zaměstnanosti. Pro evropské státy je Německo na základě svých opatření a úspěšného boje proti nezaměstnanosti, která výrazně nevzrostla ani během již zmiňované celosvětové ekonomické krize a již několik let klesá, bráno jako jakýsi model ideálu pro ostatní státy. Zároveň je však Německo tak specifickou zemí, ať už historickým vývojem či současnými aspekty německého trhu práce, že okolním státům se nedaří německé metody pro boj s nezaměstnaností aplikovat na svůj pracovní trh. Vraťme se tedy do historie a pojďme se blíže podívat na to, jak Německo vybuďovalo svoji pevnou základnu pro stále se snižující nezaměstnanost, i když někdy ne zcela populární cestou. Po přelomu tisíciletí se Německo potýkalo s rostoucí mírou nezaměstnanosti, což jsme mohli vidět výše na grafu č. 9 v kapitole č. 4.2.1. Skupina nezaměstnaných déle jak rok tehdy tvořila zhruba polovinu ze všech nezaměstnaných. Jejich šance na návrat do práce se s přibývajícím časem stráveným mimo zaměstnání prodlužuje, s čímž se pojí také vyšší náklady na znovupřijetí nezaměstnaných osob na trh práce. Tehdy se totiž Německo soustředovalo spíše na politiku pasivní, neboť na základně navýšení dávek

⁵ registrovaná i neregistrovaná

v nezaměstnanosti snížilo nabídku pracovní síly, která měla problém s uplatněním se na trhu práce a bylo pro ni tak příznivější pobírat právě onu dávku z pohodlí domova a bez práce. To však zasadilo velkou ránu do státního rozpočtu. Německé ekonomice se na začátku tisíciletí moc nedařilo. Nezaměstnanost byla vysoká, ekonomika stagnovala, HDP rostlo jen velmi pomalu a roku 2003 dokonce kleslo. Vláda tedy předtím v roce 2002 přišla s tzv. Agendou 2010, která dalšího roku vstoupila v platnost. Ta zahrnovala reformy, které měly podpořit ekonomický růst a zejména pak zlepšit situaci na trhu práce. Vláda stanovila pro tuto Agendu rok 2010 stejně, jako to udělala Evropská unie pro svou Lisabonskou strategii, která měla zlepšit ekonomiku celé EU. V rámci Agendy 2010 Kancléř Gerhard Schröder přišel s tzv. Hartzovou komisí, která měla za cíl tehdejší vysokou nezaměstnanost snížit na polovinu, tedy na 2 miliony nezaměstnaných. Pod vedením tehdejšího personálního ředitele Volkswagenu Petera Hartze tak vznikly tzv. Hartz reformy. Výdaje na politiku zaměstnanosti tvořily v roce 1999 více než 3 % německého HDP (Die Bundesregierung, 2003).

Hartz reformy nebo také „zákony pro moderní služby na trhu práce“ byly dohromady čtyři (označovány Hartz I až Hartz 4). Všechny je spojovalo hlavní moto „vyžadovat a podporovat“⁶. Od nezaměstnaných bylo vyžadováno větší úsilí o nalezení nové pracovní pozice za pomoci podpory, kterou jim Hartz reformy měly přinést. Jako první byly přijaty Hartz reformy I a II v roce 2003. Cílem byl rozvoj nových pracovních míst a rychlejší nástup do zaměstnání. Hartz II se týkala především tzv. Mini-Jobs, tedy částečného úvazku, v rámci kterého si člověk mohl vydělat až 400 eur a nemusel z této částky odvádět zdravotní a sociální pojištění. Dále pak Ich-AG, což byl program, který měl financovat a podpořit tak kvalifikované pracovníky, kteří měli problém s uplatněním se na trhu práce, aby se stali samostatně výdělečně činnými a mohli si založit vlastní podnikání. Díky podpoře Ich-AG začínající samozivitelé tak v prvním roce dostávali dotaci 600 eur měsíčně, v druhém roce 360 eur za měsíc a v poslední roce, kdy tato podpora mohla být podnikateli vyplácena, dostávali 240 eur za měsíc. Zásadnější změna byla až Hartz III, jež nabyla platnosti počátkem roku 2004. Tehdejší Spolkový úřad práce (Bundesanstalt für Arbeit) byl přeměněn na Spolkovou agenturu práce (Bundesagentur für Arbeit), která měla být silněji orientována na potřeby a požadavky nezaměstnaných a aby jejich školení bylo rychlejší a efektivnější, především prostřednictvím poradenství, odborné vzdělávání, finanční podporu a hledá

⁶ Fordern und Fördern

ideální zaměstnání. „Jedná se o samosprávnou veřejnou agenturu, která je financována z příspěvků od zaměstnavatelů a zaměstnanců a ze spolkového rozpočtu dostává dotace a náhrady“ (Úřad pro publikace Evropské unie, 2018). Úřady práce se přeměnili v tzv. Jobs-Zentren, které měly věnovat větší péči nezaměstnaným a lépe jim tak zprostředkovat zaměstnání. Před zřízením Jobs-Zentren se pracovníci úřadů věnovali až 400 uchazečům o práci. Díky spojením několik úřadů v jedny instituce se tento počet snížil a pracovníci Jobs-Zentren tak mohli věnovat kvalitnější péči pouze zhruba 75 uchazečům. Došlo tak k rychlejšímu návratu nezaměstnaných do trhu práce. Spolu s tím došlo ke snížení nákladů politiky zaměstnanosti. Nejzásadnější a nejdiskutovanější reforma však přišla až roku 2005, a to Hartz IV. Tento zákon se týkal změny struktury vyplácení podpor nezaměstnaným, díky čemuž se nestal příliš oblíbeným. Právo pobírat dávky v nezaměstnanosti (Arbeitslosengeld) bylo ze dvou let zkráceno pouze na rok. Dosavadní třístupňový systém vyplácení pomoci nezaměstnaným zahrnující podporu v nezaměstnanosti (Arbeitslosengeld), pomoc v nezaměstnanosti (Arbeitslosenhilfe) a sociální dávku (Sozialhilfe) byl zúžen na pouze dva stupně, a to na dávku v nezaměstnanosti I (Arbeitslosengeld I) a dávku v nezaměstnanosti II (Arbeitslosengeld II). Avšak tomu, jak je to s vyplácením dávek v nezaměstnanosti v současnosti, se budu věnovat až později v kapitole týkající se pasivní politiky (Die Bundesregierung, 2003).

Přestože reformy byly poměrně úspěšné, původní předpoklad snížit téměř čtyřmilionovou nezaměstnanost na 2 miliony nezaměstnaných nevyšel. Experti po zavedení všech zákonů předpokládali pokles počtu nezaměstnaných o pouhých 400 000 osob. Nebyli tak daleko od pravdy. Po roce 2005, kdy celková nezaměstnanost byla na vrcholu a to 4,6 milionu, začala nezaměstnanost sice klesat, ale v roce 2006 to byl pokles pouze o 326 000. Roku 2007 meziroční pokles činil už 644 000 nezaměstnaných.

Jak aktivní, tak i pasivní politika vyvažuje nerovnováhu nabídky a poptávky na trhu práce, snaží se také vyrovnávat rozdíly postavení žen a mužů v pracovním procesu, zkrátka zajistit co nejvyšší úroveň zaměstnanosti. Právní základ pro politiku zaměstnanosti tvoří zákoník sociálního zabezpečení (Sozialgesetzbuch III), který zahrnuje veškeré služby a opatření na podporu zaměstnanosti a podle kterého by měla zejména plnit následující čtyři hlavní funkce:

- zvýšení tzv. transparentnosti kvalifikace (tedy lépe posuzovat a propojovat kvalifikace s vhodnými pracovními pozicemi) a spolu s lepší mobilitou pracovní síly tak obsadit rychle pracovní pozice,
- podporovat rozšiřování znalostí jednotlivce,
- zajišťovat adekvátní podmínky pracovních míst a
- potlačit genderovou diskriminaci na trhu práce a snížit tak nezaměstnanost žen.

Nejznámějším a neúčinnějším nástrojem boje proti nezaměstnanosti se stal tzv. Kurzarbeit. Jedná se o opatření, které má zmírnit dopady recese ekonomiky, na základě které jsou podniky nuceny snížit svoji produkci či objem služeb. Aby však nemuseli kvůli útlumu ekonomiky své zaměstnance propouštět, zkrátí jim pracovní dobu. Stát pak takovýmito zaměstnancům kompenzuje jejich ušlé výděly prostřednictvím tzv. krátkodobého příspěvku (Kurzarbeitergeld) a to tak, že zaměstnanec od státu obdrží 60 % z rozdílu mezi původní a dočasně zkrácenou čistou mzdou. V případě zaměstnance alespoň s jedním dítětem, krátkodobý příspěvek činí 67 % z již zmiňovaného rozdílu. Nutno však podotknout, že i když zaměstnancům forma kurzarbeit pomůže překlenout obtížná období ekonomické krize, jedná se o nástroj dočasný a nelze jej aplikovat dlouhodobě. Krátkodobý příspěvek lze pobírat až 12 měsíců. Nedojde-li během této doby ke zlepšení ekonomické situace, zaměstnanci budou pravděpodobně přesto propuštěni (§ 95 až 100 SGB III). Můžeme však narazit ještě na dvě specifické formy kurzarbeitu, a to na tzv. Transfer-Kurzarbeit, který je využíván za předpokladu, že je podnik nucen restrukturalizovat pracovní sílu, a na tzv. Saison-Kurzarbeit, který pomáhá zejména podnikům působícím ve stavebnictví či zemědělství překlenout sezónní výkyvy počasí, konkrétně pak v období od prosince do března, kdy jsou podmínky pro toto odvětví ne zcela ideální (§ 101 a 110 SGB III).

5.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Nejprve se podíváme na politiku aktivní. Tu v Německu zaštiťují zejména 3 instituce jmenované vzestupně dle důležitosti: jednotlivé agentury práce (Agenturen für Arbeit), regionální ředitelství (Regionaldirektionen), Spolková agentura práce (Bundesagentur

für Arbeit). V Německu se tato politika věnuje zejména mladým absolventům, osobám starším 50 let a samozivitelům, kteří jsou bez zaměstnání. Hlavními nástroji aktivní politiky jsou:

- poradenství a zprostředkování zaměstnání (Beratung und Vermittlung), zprostředkováváno agenturami práce, které nezaměstnaným nabízí zejména poradenství v oblasti kvalifikací, ale také v oblasti samotného trhu práce, dále se na ni mohou také obracet sami zaměstnavatelé s žádostí o pomoc při zaplnění pracovních míst (§ 29 až 43 SGB III);
- aktivace a profesní integrace (Aktivierung und berufliche Eingliederung), díky kterým mohou uchazeči o kvalifikaci a o pracovní místo, které podléhá povinnému pojištění, pobírat finanční příspěvek až ve výši 2 500 eur na pokrytí nákladů spojených s nástupem do zaměstnání, pokud však jejich zaměstnavatel takovýto příspěvek již nenabízí sám (§ 44 až 47 SGB III);
- volba povolání a profesní školení (Berufswahl und Berufsausbildung), v rámci kterého agentury práce věnují pozornost především studentům všeobecných škol, jejich individuálním potřebám a zájmům a pomáhají jim tak hledat takové zaměstnání, které by pro ně bylo nejvhodnější a mohli tak být úspěšnými zaměstnanci (§ 48 až 50 SGB III);
- další odborné vzdělávání (Berufliche Weiterbildung), které může být financováno ne pouze osobám bez práce, ale je již zaměřeno na zaměstnance, kteří postrádají potřebnou kvalifikaci jak pro současnou pozici, tak i pro budoucí profesní růst, následkem toho, že jejich pozice může být časem nahrazena strojovou technologií (§ 81 až 87 SGB III);
- nástup do zaměstnání (Aufnahme einer Erwerbstätigkeit), čímž je myšlen nástup osob trpících problémy s integrací na trh práce (např. osoby se zdravotním postižením); zaměstnavatelé, které přijmou osobu z této rizikové skupiny pak mají nárok na příspěvek, který jim může nahradit nedostatečný výkon, tento tzv. integrační příspěvek je pak odvozen od toho, v jakém rozsahu je pracovní výkon zaměstnance omezen, a může činit až 50 % platu onoho zaměstnance (u osob s těžkým postižením může činit až 70 %), doba financování je zpravidla jeden rok a v rámci tohoto nástroje

APZ je i tzv. startup grant, který je určen pro takové osoby, které ukončili svou nezaměstnanost tím, že se stali samostatně výdělečně činnými, přičemž příspěvek tvoří výše jejich předešlé dávky v nezaměstnanosti navýšené o 300 eur, takovou částku pobírají měsíčně po dobu 6 měsíců (§ 88 až 94 SGB III);

- setrvání v zaměstnání (Verbleib in Beschäftigung) myšleno zejména v období recese, kdy je podnik na základě ekonomické situace nucen snížit objem práce, ale nechce přistoupit k propouštění lidí, mají zaměstnanci po dobu nejvýše jednoho roku nárok na tzv. krátkodobý příspěvek (Kurzarbetergeld), díky kterému zaměstnanec nepřijde o práci, ale dostane náhradu za práci, kterou v současné době na základě oněch omezení nemůže vykonávat v plném rozsahu, krátkodobý příspěvek pak pro osoby s dětmi činí 67 % platu a pro bezdětné 60 % (§ 95 až 105 SGB III);

- účast zdravotně postižených na pracovním životě (Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben), kterou je třeba podporovat nejen z pohledu zaměstnavatelů, kteří mají v rámci APZ nárok na finanční podporu za účelem integrace těchto znevýhodněných osob na trh práce, jak již bylo zmíněno výše, ale také ze strany samotných osob se zdravotním postižením (§ 112 až 116 SGB III).

Důležitou roli v podpoře mladých lidí na trhu práce sehrává bezesporu Evropská unie, která do programů aktivní politiky cílené na mladé lidi vkládá nemalou část peněz ze svého rozpočtu. Roku 2013 přijaly všechny státy EU tzv. Záruku pro mladé lidi, tudíž musí zajistit, aby se mladým lidem do 25 let dostalo vzdělání, učebního oboru, adekvátního zaměstnání či odborné stáže, a to do čtyř měsíců po ukončení vzdělání či zkrátka od doby, kdy se stanou nezaměstnanými. Záruka pro mladé doposud pomohla milionům mladých Evropanů. Za sedm let působení pomohla 24 milionům mladých lidí zařadit se na trh práce. Od roku 2014 se každoročně přihlásí více než 5 milionů mladých lidí po celé Evropě a více jak 3,5 milionu z nich přijme každý rok nabídku pracovního místa, stáže, vzdělání či učňovské školy. V Německu začala Záruka pro mladé lidi zcela fungovat až od roku 2014 a později v roce 2018 bylo v Německu 53 % osob, kterým na základě tohoto programu byla zprostředkována nabídka do oněch čtyř měsíců, a 65,6 % registrovaných tvořily osoby

spadající do skupiny NEET. Registrovaných mladých osob v tomto programu, kteří však na nabídku práce čekali déle jak čtyři měsíce, bylo 45,2 %, což je mírně pod evropským průměrem (48,6 %) (Evropská komise, 2019).

Evropská komise založila pro podporu mládeže v EU Iniciativu pro zaměstnanost mládeže (Youth Employment Initiative). Ta podporuje mladé osoby, které již nejsou studenty, nemají zaměstnání či se neúčastní nějaké odborné přípravy. Zajišťuje v kritických oblastech cílenou podporu. Zpravidla poskytuje finanční prostředky pro získání zaměstnání účastí na stážích a podporou vzdělávání a kvalifikací. Aby měl nezaměstnaný právo na podporu YEI, musí žít v oblastech, kde je nezaměstnanost vyšší než 25 %. Iniciativa pro zaměstnání mládeže úzce spolupracuje s Evropským sociálním fondem. Původně rozpočet pro období 2014-2020 činil 6,4 miliardy eur, kvůli přetrvávající vysoké nezaměstnanosti byl však roku 2016 navýšen o 2,4 mld. eur, tedy na 8,8 mil. eur. Celkový rozpočet je tvořen z poloviny finančními prostředky samotné YEI a z druhé poloviny je investován Evropským sociálním fondem, kterému přispívají i členské státy (Evropská komise, 2019).

Předsedkyně Evropské komise Ursula von der Leyen v květnu 2020 ve svém projevu Evropskému parlamentu uvedla: „Žádný členský stát by neměl být postaven před volbu, zda bude řešit krizi, nebo investovat do lidí. Nástroj „EU příští generace“ proto navyšuje podporu zaměstnanosti mladých lidí. Zajišťuje, že lidé získají dovednosti a vzdělání, které potřebují, aby se současnému rychle se měnícímu světu mohli přizpůsobit.“ EU si dobře uvědomuje, že jsou mladí lidé budoucí generací, která potáhne světovou ekonomiku, a tak se jim snaží zprostředkovat co nejvíce příležitostí k hladkému přechodu mezi studiem a prací a mimo jiné zajistit spravedlivé podmínky při ucházení se o zaměstnání (Evropská komise, 2020).

Německá APZ se na základě snaží zejména prostřednictvím propojování škol s konkrétními zaměstnavateli vytvářet pro studenty takové prostředí, ve kterém bude jejich přechod mezi školou a prací co nejhladší. Většina pracovních nabídek je zprostředkovávána Spolkovou agenturou práce. Nezaměstnaný si zde může založit osobní profil, žádat o pracovní pozice online, dostávat nabídky práce prostřednictvím e-mailu a získat tak práci v Německu či v zahraničí (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Od roku 2011 Spolková agentura práce nabízí firmám dotace za předpokladu, že firmy budou pomocí vstupních kvalifikací podporovat mladé osoby při získávání zaměstnání. Chce tak zprostředkovávat mladým lidem potřebnou praxi v daném oboru. Snaží se tak motivovat samotné firmy k poskytování

profesní přípravy a navyšovat tím kapacitu zaměstnanců podniku pro profesní učení. Průměrně agentura poskytuje 35 mil. eur ročně (Úřad pro publikace Evropské unie, 2018).

Mladí lidé v Německu mají na výběr z velké škály programů APZ, avšak zmíním zde pouze tři, které shledávám jako nejvýznamnější, a to Podnikové vstupní kvalifikování mladých lidí (Einstiegsqualifizierung Jugendlicher), Spolupráce mezi podnikem a školou pro profesní orientaci (Zusammenarbeit von Wirtschaft und Schule zur Berufsorientierung) a Aliance pro počáteční i další vzdělávání (Allianz für Aus- und Weiterbildung). Roku 2004 bylo založeno tzv. Podnikové vstupní kvalifikování mladých lidí, které zahrnuje odbornou přípravu lidem mladším 25 let, kteří postrádají potřebné dovednosti pro přijetí do profesní přípravy. Vykonnávají tak praxi trvající 6-12 měsíců. Spolková vláda pak mladým lidem účastnícím se takovéto přípravy vyplácí stipendium a hradí za ně sociální pojištění. Mladí lidé po absolvování této praxe obdrží ohodnocení z firmy, kde praxi vykonávali, a na základě nasbíraných zkušeností a osobního ohodnocení tak mají větší šanci se zařadit do následné profesní přípravy (Konopásková, 2007).

Dalším programem je tzv. Spolupráce mezi podnikem a školou pro profesní orientaci, která má za cíl zlepšovat propojení škol s podniky prostřednictvím vzdělávacích spoluprací a ambasadorů učňovského vzdělávání. Byly zavedeny postupně dvě opatření, a to tzv. Vzdělávací partnerství v roce 2008, v rámci kterého podniky poskytují žákům informace o možnostech odborného vzdělávání, a později roku 2011 pak tzv. Ambasador učňovské přípravy, díky kterému s mladými studenty komunikuje přímo sám učeň odborné přípravy a předává jim tak vlastní dojmy a zkušenosti. Spolupráce mezi podnikem a školou pak optimalizuje proces odborné přípravy, neboť mladí lidé, kteří se rozhodnou odborné přípravy účastnit, tak dopředu ví, do čeho jdou, a dojde tak k zamezení předčasných odchodů mladých učňů z odborných praxí z důvodu nespokojenosti. Na tomto způsobu spolupráce se ročně podílí kolem 2 000 škol a 5 000 podniků a jen mezi lety 2013 a 2017 přispěl k navýšení počtu mladých osob s vyšším středoškolským vzděláním o 40 % (Evropská komise, 2017).

Posledním programem, který bych chtěla zmínit, je Aliance pro počáteční i další vzdělávání. Ta byla naplňována mezi lety 2014 a 2018. Je mířena především na firmy, které umožňují systém duálního vzdělání, ale zároveň i na ty které tuto formu vzdělání neumožňují. Za hlavní cíle bylo kladeno především ještě více zlepšit a zefektivnit systém duálního vzdělávání, snížit počet mladých lidí bez maturity, zprostředkovat všem mladých možnost

odborné přípravy, navýšit počet volných míst pro čerstvé absolventy a zároveň zlepšit ochotu podniků zprostředkovávat praxe. Aliance se zaměřuje jak na mladé lidi s akademickým vzděláním, tak zejména i na mladé znevýhodněné osoby, jako například imigranty či osoby trpící zdravotním postižením (Evropská komise, 2018).

5.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Německo se snaží od PPZ co nejvíce upouštět a věnovat pozornost spíše politice aktivní. I přesto však PPZ tvoří podstatnou část celé politiky zaměstnanosti, jen už ne do také míry, jak tomu bylo v minulosti. Finanční podpory v nezaměstnanosti však stále využívá velká část lidí. Jak jsem již zmínila v povídání o Hartz reformách, dávky v nezaměstnanosti v Německu jsou dvojího typu, a to dávka v nezaměstnanosti I a II. Výše podpory v nezaměstnanosti I je odvozena od mzdy která byla v posledních 12 měsících pobírána. Tato mzda je rozpočítána na čistou denní mzdu a nezaměstnaný pak denně pobírá 60 % této čisté denní mzdy. V případě nezaměstnaných osob s dětmi jde o 67 % z čisté denní mzdy. Je také stanovena maximální mzda, ze které lze dávky v nezaměstnanosti I odvozovat, a to 6 900 eur v západním a 6 450 eur ve východním Německu. Délka pobírání dávky v nezaměstnanosti I je od 6 do 24 měsíců, přičemž se nárok na dávku prodlužuje spolu s věkem a délkou doby placení pojištění na případ nezaměstnanosti. Nezaměstnaným osobám pobírajícím dávky v nezaměstnanosti I je v rámci pojištění v nezaměstnanosti hrazeno také zdravotní a důchodové pojištění. Nárok na dávku v nezaměstnanosti I má pak především taková osoba, která během uplynulých 30 měsíců splnila následující:

- pracovala nejméně 12 měsíců v zaměstnání podléhajícímu příspěvku na sociální pojištění (jeho součástí je také pojištění v nezaměstnanosti ve výši 2,5 % ze mzdy),
- zaregistrovala se jako nezaměstnaná u příslušné agentury práce a
- nemá práci či pracuje maximálně 14 hodin týdně (Bundesagentur für Arbeit, 2020).

Pokud osoba nespĺňuje požadavky na pobírání dávky v nezaměstnanosti I, může zažádat o dávku v nezaměstnanosti II, která je stanovována tak, aby pokryla základní potřeby.

Její výše je tedy odvozena z nákladů, tzv. požadavků, jedince na bydlení a obživu, která se skládá zejména z následujících složek: potrava, oblečení, osobní hygiena, potřeby do domácnosti, energie a další. Tyto požadavky tedy určí výši dávky na úrovni životního minima. U osob mladších 25 let tzv. standardní požadavek, tedy zpravidla vyplácená dávka, činí 345 eur měsíčně, výše dávky se však odvíjí od počtu členů v domácnosti či rodinném stavu (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2020). Osobám pobírajícím dávky v nezaměstnanosti II hradí Jobs-Zentren zdravotní pojištění. Dávka v nezaměstnanosti II je zpravidla vyplácena po dobu jednoho roku, po uplynutí této doby je však možné požádat o dávku znovu a následně dojde agenturou práce k posouzení, zda finanční situace jedince je natolik závažná, aby byla dávka vyplácena znovu. Nárok na dávku v nezaměstnanosti II má osoba splňující alespoň jeden bod z následujících:

- je nezaměstnaná a nemá nárok na dávku nezaměstnanosti I,
- její nárok na dávku v nezaměstnanosti se blíží ke konci a nadále potřebuje pomoc nebo
- je zaměstnaná, ale výdělků nestačí na pokrytí obživy (Evropská komise, 2019).

Výdaje na PPZ se od roku 2009 snižují meziročně o zhruba jednu miliardu eur. Přesto, že se však celkové výdaje snižují, můžeme v tabulce č. 11 pozorovat, že průměrná dávka v nezaměstnanosti I na jednoho nezaměstnaného mladšího 25 let se naopak zvyšuje. To může souviset například s tím, že se nezaměstnanost dlouhodobě snižuje, a tak přes snižující se celkové výdaje na PPZ mohou lidé dostat o něco více. V tabulce č. 11 můžeme také pozorovat, že zatímco dříve Německo vydávalo vyšší procento z HDP na PPZ než na APZ, v roce 2019 jsou podíly výdajů takřka shodné. Investice do programů APZ má z dlouhodobého hlediska větší perspektivu než výdaje na pobírání dávek. Zatímco tedy v roce 2007 vydalo Německo na PPZ téměř 30 miliard eur, v roce 2019 to bylo 23,5 mld. eur. Výdaje na APZ v roce 2007 činily zhruba 21 mld. eur a roku 2019 pak vzrostly na 23 mld. eur.

Tabulka 11 - Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti jako podíl na HDP (v %) a průměrná měsíční dávka v nezaměstnanosti I na osobu mladší 25 let (v eurech)

	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019
Výdaje na celkovou PZ	2,04	2,45	1,76	1,65	1,52	1,41	1,35
Výdaje na aktivní PZ	0,85	1,00	0,77	0,65	0,64	0,66	0,67
Výdaje na pasivní PZ	1,19	1,45	0,99	1,00	0,88	0,75	0,68
Průměrná dávka	411,88	468,75	499,82	569,30	584,37	579,32	626,80

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování; kde PZ... politika zaměstnanosti

Přesto že u mužů pozorujeme vyšší zaměstnanost, příspěvky sociální podpory pobírají více právě oni. Podíl žen pobírajících dávky v nezaměstnanosti roste, avšak ne tak výrazně jako u mužů. Podíl žen závislých na sociální podpoře je také větší ve východním Německu než v západním. Z celkového počtu osob závislých na dávkách v nezaměstnanosti tvořilo v roce 2019 44,27 % žen a 55,73 % pak mužů (Bundesagentur für Arbeit, 2019).

Spolu se snižující se nezaměstnaností zaznamenáváme také snižující se počet osob, účastnících se programů a výhod politiky zaměstnanosti. Zatímco v roce 2007 byl počet osob mladších 25 let, které využívaly programy APZ, zhruba 614 708, v roce 2019 klesl téměř na polovinu, a to na 328 809 lidí. Podíváme-li se na počet osob využívající PPZ, tam zaznamenáváme nejvyšší počet od počátku tisíciletí v roce 2009, kdy následkem celosvětové ekonomické krize výhod PPZ využívalo 313 232 osob mladších 25 let. Tento počet však v roce 2019 klesl také zhruba na polovinu, tedy na 155 080 osob. Zatímco u osob ve věku 15-24 let si můžeme všimnout, že dávají přednost spíše politice aktivní, u starších osob pozorujeme jev opačný. Z celkového počtu osob ve věku 15-74 let totiž pouze čtvrtina využívá APZ a zbylé $\frac{3}{4}$ osob pak PPZ (Eurostat, 2020).

6 Závěr

S nezaměstnaností se potýká každá země mající tržní hospodářství. Jak již bylo mnohokrát během práce zmiňováno, postavení mladých lidí je poměrně znevýhodněno nejen na německém trhu práce. Míry nezaměstnanosti osob mladších 25 let ve většině zemí dosahují zpravidla dvojnásobných hodnot měr nezaměstnanosti celkové. Přestože vstup mladých lidí na trh práce je poněkud ztížen, Německo si dlouhodobě udržuje jednu z nejnižších měr nezaměstnanosti mladých lidí EU. Bohužel je však i v současné době postavení žen a mužů stále ovlivňováno zažitými stereotypy. Na trhu práce jsou znatelné rozdíly mezi ženami a muži, ať už jde o rozdílnou dobu strávenou v zaměstnání či o rozdílný hodinový výdělek. Ženy tráví v zaměstnání průměrně méně hodin než muži a zároveň si také odnášejí nižší hodinové výdělky. Upřednostňují totiž více zaměstnání pouze na částečný úvazek, obecně méně placené profese či péči o domácnost.

Poměrně překvapivým zjištěním byla analýza dosažené úrovně vzdělání, ve které se ukázalo, že pouze necelých 5 % věkové skupiny 15-24 let tvoří absolventi vysokých škol a že vysokoškolské vzdělání upřednostňují více ženy než muži, což může být způsobováno tím, že muži zase mají větší zájem o duální vzdělání, díky kterému přejdou ze sekundární úrovně vzdělání rovnou do zaměstnání. Přestože studenti v Německu mají na výběr z široké škály programů a možností doplňujících studium o praktické zkušenosti, díky kterým mají následně vyšší šanci na přijetí do zaměstnání, nejlépe se stále jeví právě systém duálního vzdělávání, kterého se v Německu účastní téměř polovina mladých lidí. Díky plynulému nástupu do zaměstnání tak nedochází k prodlevě mezi ukončeným studiem a nástupem do zaměstnání. Nejedná-li se o absolventy duálního vzdělání, právě v prvních měsících po úspěšném zakončení studia mají mladí lidé největší problém si najít zaměstnání. Počet mladých nezaměstnaných poté s časem klesá, avšak poté v rámci dlouhodobé nezaměstnanosti pozorujeme opět čísla mírně vyšší.

Německu se úspěšně daří bojovat nejen s nezaměstnaností mladých lidí, ale také s nezaměstnaností celkovou, a to zejména díky kvalitní politice zaměstnanosti. Ta vychází z pevných základů, které vytvořily již na počátku tisíciletí Hartz reformy. Do té doby výdaje na politiku zaměstnanosti tvořily více jak 3 % německého HDP, tedy zhruba 63 mld. eur, v roce 2019 pak klesly téměř na poloviční podíl. Na první pohled by se mohlo zdát, že se výdaje zmenšily na polovinu, avšak zatímco podíl HDP vydaný na politiku zaměstnanosti v průběhu let klesal, HDP rostlo. V roce 2019 tedy výdaje tvořily téměř

47 mld. eur. Politika zaměstnanosti však klade důraz zejména na využívání nástrojů APZ, které efektivně napomáhají lidem k nalezení vhodného zaměstnání.

Nezaměstnanost bývá často následkem rozhodnutí podniku, které mezi zaměstnanci není zcela populární, a to automatizace provozu. Podniky se tak investicí do strojů následně nemusí potýkat se situací na trhu práce, jako např. se snižujícím se počtem pracovní síly. Namísto automatizace provozu, ke které podniky čím dál tím častěji přistupují, by však efektivním řešením při snižující se pracovní síle byla přeměna částečných úvazků zaměstnanců na plné úvazky či prodloužení pracovní doby matkám, které pracují v průměru méně hodin než muži či ženy bez dětí.

Zatímco doposud se dařilo nezaměstnanost mladých lidí dlouhodobě snižovat, v současné době však bohužel kvůli pandemii COVID-19 míry nezaměstnanosti stoupají, u mladých lidí v Německu stoupla v polovině roku 2020 téměř o 2 % oproti polovině roku předchozího. Jak velké dopady to však bude mít v následujících letech nejen na nezaměstnanost, ale na celou ekonomiku, se teprve ukáže.

7 Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje

- BLAŽEK, Pavel a kol. *Správní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2001. ISBN 80-210-2598-0
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- BUHCTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H.Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.
- KNOLL, Oto. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993.
- KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4.
- RICARDO, David. *Zásady politické ekonomie a zdanění*. Praha: SNPL, 1956.
- SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 19. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.
- SCHILLER, Bradley R. *Mikroekonomie*. Brno: Computer Press, 2004. ISBN 80-251-0109-6.
- SMITH, Adam. *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů*. Praha: Liberální institut, 2016. ISBN 978-80-86389-60-8.
- STIGLITZ, Joseph. *International Labour Review - Employment, social justice and societal well-being*. Internet Labour Organization, 2002, roč. 141, č. 1-2.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. 2004.

Internetové zdroje

Bundesagentur für Arbeit. *Arbeitslosengeld: Anspruch, Höhe, Dauer* [online]. 2020 [cit. 10.10.2020] Dostupné z: <https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/arbeitslosengeld-anspruch-hoehe-dauer>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. *Arbeitslosengeld II / Sozialgeld* [online]. 17.6.2020 [cit. 10.10.2020]. Dostupné z: <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Grundsicherung/Leistungen-zur-Sicherung-des-Lebensunterhalts/2-teaser-artikelseite-arbeitslosengeld-2-sozialgeld.html#collapse242021f3-7179-46ee-a243-03f17496b781>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. *Frauen und Politik* [online]. 31.3.2020 [cit. 11.6.2020]. Dostupné z: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/frauen-und-politik/frauen-und-politik/80454>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [online]. 2020 [cit. 13.5.2020]. Dostupné z: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/kinder-und-jugend>

Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika* [online]. 3.2.2020 [Citace: 16.2.2020]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

Die Bundesregierung. *agenda 2010* [online]. 2003 [cit. 1.7.2020]. Dostupné z: https://www.anstageslicht.de/fileadmin/user_upload/Geschichten/Klagewelle_gegen_Hartz_IV/BReg_Agenda2010zusammengefasst.pdf

Eurostat. *Total unemployment rate* [online]. 29.11.2019 [cit. 5.12.2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tps00203>

Eurostat. *Harmonised unemployment rate by sex - age group 15-24* [online]. [cit. 5.12.2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/teilm021>

Evropská komise. *Aktivní politika na trhu práce* [online]. 2017 [cit. 10.12.2019]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-active-labour-market-policies_cs.pdf

- Evropská komise. *Alliance for Initial and Further Training* [online]. 2018 [cit. 25.9.2020].
Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19767&langId=en>
- Evropská komise. *Education & Business Cooperation* [online]. 2017 [cit. 25.9.2020].
Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18441&langId=en>
- Evropská komise. *Evropský sociální fond (ESF)* [online]. 3.12.2019 [cit. 6.2.2020].
Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=cs>
- Evropská komise. *Germany - Unemployment benefits* [online]. 2019 [cit. 1.10.2020].
Dostupné z:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1111&langId=en&intPageId=4557>
- Evropská komise. *Rozdíly v platech mužů a žen* [online]. 2017 [cit. 18.5.2020].
Dostupné z: http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48097
- Evropská komise. *The Youth Guarantee* [online]. 2019 [cit. 9.4.2020].
Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en>
- Evropská komise. *Youth Employment Initiative (YEI)* [online]. 2019 [cit. 9.2.2020].
Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176>
- Evropská komise. *Youth Employment Support: a Bridge to Jobs for the Next Generation* [online]. 1.7.2020 [cit. 13.8.2020]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1594047420340&uri=CELEX%3A52020DC0276>
- GOLA, Petr. Měsíc.cz. *EU - podpora v nezaměstnanosti až 4500 euro* [online]. 26.7.2004 [cit. 10.2.2020]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/eu-podpora-v-nezamestnanosti-az-4500-euro/>
- ISA. *Nezaměstnanost mladých v ČR a EU* [online]. 2019 [cit. 4.12.2019]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/0-0-04/Nezamestnanost-mladych-v-CR-a-EU/12>
- Klische-Frei. *Büdenbender ist Schirmherrin der Initiative Klischeefrei* [online]. 20.10.2017 [cit. 20.5.2020]. Dostupné z: https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_68879.php
- KOLMAN, Petr. Ministerstvo vnitra České republiky. *Správa na úseku zaměstnanosti* [online].

2008 [cit. 10.12.2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21308222&doctype=ART>

KONOPÁSKOVÁ, Anna. *Odborné vzdělávání v Německu* [online]. 2007 [cit. 10.6.2020]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2007/Zp0710pIVa.pdf>

Miras. *Trh práce* [online]. [cit. 19.10.2019]. Dostupné z: <https://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>

Národní ústav pro vzdělávání. *Analýza systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě* [online]. 2013 [cit. 15.3.2020]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/POSPOLU/Studie_dualni_systemy_FIN.pdf

SCHNEIDER, Hilmar a ULF, Rinne. *The labor market in Germany* [online]. 2018 [cit. 11.6.2020]. Dostupné z: <https://wol.iza.org/articles/the-labor-market-in-germany/long#izawol.379-biblStruct-000004>

Socialgesetzbuch (SGB III) [online]. [cit. 28.9.2020]. Dostupné z: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbii/1.html>

Úřad pro publikace Evropské unie. *Nezaměstnanost mladých lidí a jejich začleňování na trh práce* [online]. 2018 [cit. 28.7.2020]. Dostupné z: https://www.eca.europa.eu/sites/cc/Lists/CCDocuments/CC_AUDIT_COMPENDIUM/CC-AUDIT_COMPENDIUM_CS.pdf

Datové zdroje

Eurostat - <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Institut pro výzkum zaměstnanosti - <https://www.iab.de/>

Spolková agentura práce - <https://www.arbeitsagentur.de/>

Spolkový statistický úřad - https://www.destatis.de/DE/Home/_inhalt.html